

RAPPORT PREPARE PAR Mme DANIELLE MULTINU

**AU NOM DE LA COMMISSION DE L'EDUCATION, DE LA FORMATION
DE L'ENSEIGNEMENT ET DE LA RECHERCHE**

**LES JEUNES FRANCILIENS
SORTIS DU SYSTEME EDUCATIF :
INSERTION ET EXCLUSION**

**Danielle MULTINU
27 NOVEMBRE 2003**

Le rapporteur exprime sa gratitude à l'ensemble des personnes qui ont directement participé à l'élaboration de ce rapport, et en particulier aux membres du groupe de travail :

- Mme Dominique BALDUCCI
- M. Didier BERNARD
- M. Rémi BONNEVIALLE

Il remercie par ailleurs :

1 - les personnes qui ont été entendues par la Commission et/ou ont contribué à la réalisation de ce document :

- ◆ Odile BOVARD de la DR INSEE
- ◆ les représentants des académies de Créteil, Paris, Versailles
- ◆ Yannick BODIN vice président chargé des affaires scolaires au conseil régional d'Ile de France
- ◆ Marie-Noëlle de Portzamparc présidente de la mission locale de Boulogne Billancourt
- ◆ Daniel Brunel vice président chargé du développement économique et de la formation professionnelle au conseil régional d'Ile de France

2 – les personnes rencontrées par le groupe de travail

- ◆ B. LESCAND de la MIG de l'académie de Créteil
- ◆ Mme HENRY de la MGI de l'académie de Versailles
- ◆ Danièle ROCHE, Lise RICARD et Mathieu ROSSI du service formation continue de la DDEFP
- ◆ Pierre Porta et Olivier LERAY du service apprentissage de la DDEFP
- ◆ Michel RUFFIN du service prospective et organisation de la DDEFP
- ◆ Eric JOIN LAMBERT et Stéphanie VENEZIANO de la direction des affaires scolaires
- ◆ Marie-Joseph DESCOLONGES responsable d'un centre de formation de la CIMADE
- ◆ Jean Paul de JABRUN chargé des relations jeunes industrie à l'UIMM
- ◆ Claude DUBARD sociologue
- ◆ Yves RICHARD chargé de projet au GARP
- ◆ Marcel LEFRET président de la chambre de métiers du 92
- ◆ Gérard LIEGEON président de la chambre de métiers du 93
- ◆ Michèle BEMILLI secrétaire générale adjointe de la chambre de métiers du 91
- ◆ Ahmed ABBAOUI directeur du CFA de la chambre de métiers du 91
- ◆ M. MERMINO directeur de la mission locale d'Evry
- ◆ Sylvia BOMBARD directrice de la mission locale de Chelles
- ◆ Jean Philippe AUDRAIN directeur du CFA de la propreté
- ◆ Aurélie COLLIN chargée du développement de l'apprentissage au CEPROC

- SOMMAIRE -

PREAMBULE	p 4
INTRODUCTION	p 5
Chap. 1– LE CADRE LEGISLATIF ET REGLEMENTAIRE	p 7
1.1 – le cadre législatif	
1.2 – le schéma des formations	
1.3 – les dispositifs	
Chap. 2 – LES PERFORMANCES DU SYSTEME EDUCATIF	p 14
2.1 – la situation actuelle de l’appareil de formation	
2.2 – la répartition territoriale de l’offre de formation	
2.3 – les parcours scolaires	
2.4 – Les évolutions	
Chap. 3 – L’ENTREE DANS LA VIE ACTIVE	p 23
3.1 – Une population « jeune » francilienne en pleine évolution	
3.2 – Leurs conditions d’entrée dans la vie active	
3.3 – Le chômage	
Chap. 4 – LES POLITIQUES PUBLIQUES EN FAVEUR DE L’EMPLOI DES JEUNES	p 30
4.1 – Les actions au sein du système éducatif	
4.2 – Les actions après le système éducatif	
Chap. 5 – L’ACCES A L’EMPLOI	p 41
5.1 – l’insertion des jeunes sortants : (profil, parcours et emplois)	
5.2 – L’insertion des jeunes sans qualification	
Chap. 6 – DIFFICULTES DE RECRUTEMENT ET REPONSES APORTEES	p 52
6.1 – L’analyse de la situation	
6.2– les réponses des pouvoirs publics et des professionnels	
LES PRECONISATIONS CONCLUSIVES	p 60
L’interpellation des différents intervenants institutionnels : l’acteur éducatif, l’acteur institutionnel, l’acteur économique.	
ANNEXES	p 66

PREAMBULE

Quand la Commission Education, formation professionnelle, enseignement supérieur, recherche s'est emparée de ce sujet, elle ne savait pas encore que le gouvernement allait lancer un grand débat sur l'école. Elle avait simplement considéré que dans le contexte social et économique qui caractérise notre région (cf. introduction), il était urgent de traiter de la question des jeunes franciliens sortis du système éducatif, et notamment des jeunes en difficulté d'insertion et donc en risque d'exclusion.

Il y avait urgence de traiter un tel sujet, car la globalisation des échanges a engendré un processus qui bouleverse l'organisation et le fonctionnement de nos sociétés. Dans cette vaste « économie monde », chaque région se doit de se préoccuper de son système productif et du capital humain qu'elle peut mobiliser pour s'inscrire de façon positive dans un modèle qui rend les économies de plus en plus inter dépendantes.

Le champ de la formation est, dans ce modèle de développement, directement concerné : l'éducation, la formation professionnelle, l'enseignement supérieur doivent préparer un capital humain performant pour rendre l'économie régionale plus compétitive que les autres régions européennes qui sont pour elle autant de territoires concurrents.

Mais la mission de l'école c'est aussi, et sans doute d'abord développer les intelligences, transmettre une culture, former à un certain humanisme porteur de valeurs symbolisées par la devise inscrite sur tous les édifices publics : liberté, égalité, fraternité.

Dès lors comment faire cohabiter d'un coté la dimension humaniste de la formation et de l'autre la dimension capital humain de plus en plus prégnante au point d'être totalisante dans la démarche de formation du jeune ?

Cette question, la commission de l'Education, de la formation professionnelle, de l'enseignement supérieur et de la recherche du CESR n'a pas cherché à y répondre directement, même si elle a fait partie des débats en son sein.

Le rapport s'est plus directement attaché à la prise de conscience par le législateur des difficultés des jeunes et des nécessités d'y répondre par des lois et des décrets (chapitre 1 : l'environnement législatif) ; comme il s'est plus attaché au fonctionnement du système éducatif, à son adaptation et à son efficacité (chapitre 2 : les performances du système éducatif).

Le chapitre 3, en centrant le travail de la commission sur l'objet même du rapport : « l'entrée (des jeunes) dans la vie active », a introduit aux chapitres suivants en soulignant qu'il n'y a pas une jeunesse mais des jeunesses et que les conditions de vie sont prégnantes.

Le chapitre 4, en présentant « Les politiques publiques en faveur de l'emploi des jeunes », a permis d'identifier les complémentarités entre les niveaux d'intervention mais aussi les limites et les dysfonctionnements de l'action institutionnelle.

L'analyse des modalités d'insertion des jeunes sortants, en débouchant sur la situation des jeunes sans qualification, a rendu compte de leurs difficultés structurelles (chapitre 5 : L'accès à l'emploi).

Un éclairage en contre point, sur les problèmes de recrutement existant dans certains secteurs, a souligné l'existence d'un paradoxe mais aussi d'une chance pour des jeunes en recherche d'emploi et pouvant être attirés, sous certaines conditions, par les métiers proposés (chapitre 6 : Difficultés de recrutement et réponses apportées).

Les « préconisations conclusives » en reprenant les principaux points mis en exergue tout au long du rapport ont débouché sur un ensemble de préconisations, prémisse à l'élaboration d'un avis circonstancié et constructif.

INTRODUCTION

La double question de l'insertion et de l'exclusion des jeunes franciliens sortis du système éducatif doit être traitée au regard des diverses composantes qui caractérisent la région francilienne car elles fondent les pratiques et les comportements :

- ♦ avec 12 millions d'habitants, une population relativement jeune et une forte proportion d'étrangers, l'Ile de France constitue une très grande région urbaine dont le poids démographique correspond à celui d'un pays comme la Belgique ;
- ♦ avec une spécialisation de ses activités et une économie en phase avec l'évolution des grandes agglomérations européennes et mondiales, elle figure parmi les principales régions économiques européennes, mais elle s'expose à des risques brutaux de retournement de conjoncture ;
- ♦ avec 5,5 millions d'actifs soit 21 % de la population active française, et une prépondérance d'emplois tertiaires, la région francilienne concentre un nombre important à la fois de cadres de haut niveau mais aussi de personnes sans emploi et de nombreux actifs peu ou pas qualifiés ;
- ♦ avec une polarisation de l'espace et des ruptures au niveau des territoires, la région francilienne présente une urbanisation déséquilibrée qui se retrouve dans la répartition et le maillage des activités économiques et de l'offre de formation ;
- ♦ avec le développement de nouvelles formes d'activité, l'Ile de France est présente dans tous les secteurs de l'économie, y compris les plus récents comme celui des technologies de l'information et de la communication qui concentrent près de 10 % des salariés du privé.

Tel est donc, rapidement brossé, le contexte social et économique de l'Ile de France. En résumé, il est marqué par :

- la relative jeunesse de sa population et une proportion d'étrangers supérieure à la moyenne nationale ;
- son recentrage sur des activités de services ou industrielles à haute valeur ajoutée s'accompagnant d'une élévation des qualifications, sans exclure pour autant l'existence d'emplois peu ou pas qualifiés ;
- une recomposition de l'espace entraînant des déséquilibres territoriaux, une déstructuration de centres urbains et l'apparition d'un processus de paupérisation de certaines zones.

La transformation de son économie a un impact très fort sur l'évolution et la nature des emplois offerts. La tendance à la spécialisation et à la grande qualification (cadres de haut niveau) est porteuse de déséquilibres à l'intérieur de la région. Elle laisse apparaître un noyau de population extrêmement éloigné de l'emploi. Cela est d'autant plus prégnant que les disparitions d'emplois industriels ne sont plus largement compensées par des créations d'emplois tertiaires et qu'il existe des difficultés à créer des emplois durables.

Région puissante, l'Ile de France présente une dynamique économique qui s'essouffle (son PIB évolue moins vite que les autres régions) et un marché du travail moins dynamique que les années précédentes (son niveau de chômage a rejoint le niveau national).

Ainsi, le contexte économique et social et le positionnement de notre région détermine la façon dont elle réagit face à l'évolution de la conjoncture. Autant d'éléments :

- qui informent le fonctionnement du marché du travail et les pratiques des entreprises en matière de gestion de main d'œuvre ;
- qui infèrent sur les pratiques de recrutement des débutants par les entreprises et sur les comportements des jeunes eux-mêmes .

Au niveau de notre interrogation sur l'insertion des jeunes sortis du système éducatif et conséquemment sur la relation emploi/formation, les mutations technologiques et les évolutions de l'organisation du travail sont également à prendre en compte. Comme doit être aussi prise en compte la part toujours plus grande accordée par les employeurs aux comportements et aux capacités personnelles de réactivité et d'adaptation. Mais aussi le fait que la création d'emplois qualifiés ou très qualifiés n'exclut pas la persistance d'emplois peu qualifiés, ou même leur émergence dans des secteurs nouveaux.

Nous savons aussi combien la formation est primordiale. En effet, elle a pour mission de répondre non pas uniquement aux exigences économiques du moment mais aussi à cette recherche de réalisation personnelle qui, dans le modèle proposé, passe par un double sas, social et professionnel. La question du projet de vie posée par le jeune est au centre de ce processus. Elle interpelle, tout autant, notre système social, le monde économique actuel et le système éducatif.

Chap. 1 – LE CADRE LEGISLATIF ET REGLEMENTAIRE

L'insertion sociale est un processus global dont l'insertion professionnelle n'est qu'une composante.

«L'insertion professionnelle est définie comme le processus par lequel des individus n'ayant jamais appartenu à la population active accèdent à une position stabilisée dans le système d'emploi.../... Cela suppose, pour identifier la fin du processus que l'individu considéré ait acquis une expérience suffisante, en complément de sa formation, pour atteindre dans l'emploi qu'il occupe une productivité jugée normale. »

« l'insertion professionnelle » - Michel Vernières - édition economica – 1997

Au début des années 70, le système éducatif français a d'abord utilisé l'insertion professionnelle comme un outil lui permettant d'identifier les secteurs de recrutement et leur localisation, afin d'établir la carte scolaire et d'anticiper les besoins de formation. Durant cette période de plein emploi, les difficultés sociales et familiales n'entravaient pas une insertion professionnelle vécue comme le vecteur de l'ascension sociale.

Au milieu des années 1970, la détérioration de l'emploi caractérisé par le chômage des jeunes et par l'allongement de la période d'insertion ont conduit les économistes à s'intéresser à ces phénomènes. Apparaît alors une catégorie nouvelle : « **les jeunes non scolarisés et sans emploi** ».

En effet, avec la prolongation de la crise, le processus d'insertion s'est allongé pour tous et tend à devenir la norme. Il est la plupart du temps jalonné de périodes de chômage, de formation, d'emploi précaire et souvent mal rémunéré. Mais tous n'ont pas les mêmes possibilités : pour ceux qui possèdent un meilleur niveau de qualification et qui ne présentent pas d'handicap social majeur, ce processus débouche sur une stabilisation dans l'emploi, correspondant en partie à leurs attentes initiales. Pourquoi ?

L'insuffisance de création d'emplois, les contraintes économiques plus fortes ont entraîné un relèvement des exigences de formation à l'embauche. Cela eut pour conséquence un accroissement des difficultés d'accès au marché du travail et à la formation continue des catégories défavorisées. D'où des phénomènes d'exclusion à l'égard des jeunes dont la «productivité est inférieure à la norme de référence».

1.1 – le cadre législatif

Face aux mutations de l'emploi dues à l'exacerbation de la concurrence, les innovations technologiques, les transformations de l'outil productif, la tertiarisation des activités... le législateur a progressivement pris des mesures pour améliorer l'insertion des jeunes. On peut distinguer plusieurs phases de mise en place de celles-ci.

La période de 1975 à 1977 avec le premier pacte pour l'emploi des jeunes (programme interministériel de formation alternée des jeunes de 16 à 20 ans).

La mise en place d'un tel programme a révélé l'existence d'une catégorie sociale plus fragilisée et l'apparition du concept de « **jeune en difficulté** ».

Celle de 1977 à 1980 a vu la création des pactes nationaux pour l'emploi des jeunes 16 - 25 ans. Elle fut marquée par la loi Legendre (1980) instituant la formation alternée et par le rapport SCHWARTZ sur l'insertion professionnelle des jeunes. Ce rapport est à l'origine d'une réorganisation et d'une mise

en forme complète et concrète des mesures et des idées antérieures. Il définit la qualification : comme la clef de l'insertion sociale et professionnelle, et comme une solution économique pour la société¹.

Entre 1982 et 1989, l'aggravation de la situation de l'emploi des jeunes et l'ensemble des études longitudinales, menées durant cette période, conduisent à penser que « **les jeunes en difficulté** » évoluent vers une autre catégorie : celle des « **jeunes en risque d'exclusion du marché du travail** ».

La jeunesse non insérée sur le marché du travail devient alors un sujet de préoccupation de la part des pouvoirs publics. Vont donc se multiplier les mesures en direction de cette jeunesse considérée « à risque » et présentant un enjeu au niveau de la cohésion sociale.

A partir de cette époque, s'amorce une politique gouvernementale de simplification des mesures² et de mise en cohérence pour une meilleure efficacité. Le législateur va chercher, par un ensemble de lois, à la mise en pratique de cette politique. Quatre lois et un accord cadre servent de fil conducteur :

✓ La loi du 23 juillet 1987 : qui fait de l'apprentissage « une forme d'éducation alternée générale, théorique et pratique en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle ou technologique du secondaire ou du supérieur ». L'apprentissage devient une composante de la formation initiale.

✓ La loi d'orientation de 1989 : et le processus de décentralisation et de déconcentration des années 1980 ont été le point de départ d'une dynamique de rénovation du système éducatif français afin de relever un défi à la fois qualitatif et quantitatif³. La loi précise les devoirs de l'éducation nationale vis à vis des jeunes en ce qui concerne l'orientation et l'insertion.

✓ La loi quinquennale du 20 12 93 : relative au travail, à l'emploi et, à la formation professionnelle institue un plan régional de développement de la formation professionnelle des jeunes : « *ce plan a pour objet la programmation à moyen terme des réponses au besoin de formation permettant un développement cohérent de l'ensemble des filières de formation et prenant en compte les orientations et les priorités définies par les contrats d'objectifs.* ».

¹ Après sa publication, est mise en place la Délégation Interministérielle à l'insertion professionnelle et sociale des Jeunes en difficulté (**D.I.J.**). Elle sera à l'origine, en 1982, des premières missions locales et des P.A.I.O. (Point d'Accueil, d'Information et d'Orientation). Elles auront pour mission d'accueillir les jeunes de 16 à 25 ans et de rassembler tous les partenaires concernés par la formation et l'insertion. Dans cet esprit, des conventions sont conclues entre les collectivités locales, les établissements publics d'information et d'orientation, les établissements et organismes de formation.

² L'ensemble de ces mesures aboutit notamment : à la reconnaissance et à l'affichage du droit pour tous à un niveau de formation reconnue et débouche sur le crédit formation individualisé (CFI) ; à l'instauration du revenu minimum d'insertion (RMI) qui lie l'allocation à la mise en œuvre d'un parcours d'insertion.

Les premiers bilans de l'expérience «nouvelles qualifications» vont permettre à B. Schawrtz. (à l'origine de la « mission nouvelle qualification ») de tirer deux conclusions : La nécessité d'avoir confiance et de responsabiliser les jeunes avant toute action ; Le besoin d'utiliser des méthodes d'accès à l'emploi ou à la formation différentes des méthodes traditionnelles.

La mission mènera deux types d'action : les actions d'insertion, les actions de requalification. Les jeunes en majorité de niveau V et VI, qui pour la plupart ont connu des périodes de chômage, iront davantage vers les actions d'insertion.

Trois problématiques surgissent qui vont conduire à l'élaboration d'une nouvelle philosophie de l'insertion : le traitement du chômage et de l'exclusion ; le besoin d'innovation dans la conception du fonctionnement du marché du travail ; la vision de l'insertion par les acteurs eux - mêmes.

³ Trois raisons ont présidé à l'adoption de cette loi d'orientation qui va transformer en profondeur le système éducatif. Elles portent sur la nécessité : a - de développer un enseignement de masse dans le second cycle et l'enseignement supérieur, de réduire l'échec scolaire et les sorties du système éducatif sans qualification ; b - de faire face à la demande croissante d'éducation et à un allongement de la durée des études pour répondre au niveau de connaissance requis par les employeurs ; c - de s'adapter aux mutations rapides de la société, impliquant un recyclage accéléré des connaissances et des compétences.

✓ L' accord cadre du 10 mai 1996 (conclu entre le ministère de l'emploi, le ministère de l'agriculture) définit l'insertion comme un objectif National. « L'insertion des élèves devient un objectif du système éducatif au même titre que la réussite aux examens et la poursuite d'études ».

✓ La Loi d'orientation relative à la lutte contre les exclusions (n° 98-657) du 29 juillet 1998 met en place le programme TRACE.

- Il vise les jeunes les plus éloignés de l'emploi en particulier ceux issus des quartiers relevant de la politique de la ville, qui devront représenter environ 25 % des entrées ;
- Ils bénéficient, une fois entrés dans le programme, d'un accompagnement personnalisé et continu pouvant aller jusqu'à 18 mois.

✓ le Programme NouvelleS chanceS (B.O. du 27 05 99) est construit à partir de deux constats :

Malgré sa diminution le nombre de jeunes sortis du système éducatif sans qualification a atteint un palier de 8 %. Le diplôme demeure une protection contre le chômage.

Trois types d'action sont mis en place avec cinq objectifs :

- ◆ « pas de solution uniforme, mais une réponse pour chaque jeune, avec un parcours individualisé »
- ◆ « libérer des initiatives et soutenir l'innovation en permettant l'accompagnement, la valorisation et l'évaluation de projets mis en place par des équipes pour former des jeunes en grande difficulté.
- ◆ agir en partenariat :
 - accompagnement conjoint de l'école et de l'entreprise de jeunes en grande difficulté pour permettre d'ancrer les apprentissages dans le réel,
 - avec les régions pour mieux articuler et construire des offres de formation cohérente pour les jeunes sans qualification,
 - avec les missions locales et les PAIO dans l'articulation des actions avec la MGI.

La mise en œuvre des diverses mesures, découlant des lois, de l'accord cadre et du programme NouvelleS chanceS, nécessite des concertations entre les milieux économiques, les collectivités territoriales et les autres administrations de l'Etat. Elle comporte plusieurs volets :

- **la préparation à l'insertion**, qui s'adresse à tous les élèves dès leur entrée dans le cycle d'orientation des collèges, se concrétise par le projet personnel de l'élève et se prépare en cours de scolarité au collège comme au lycée ;

- **l'accompagnement de la sortie des jeunes diplômés**, qui consiste dans le suivi des démarches de recherche d'emploi et, si besoin est, l'accueil dans les mesures spécifiques d'adaptation à l'emploi local.

✓ Centre Académique pour la Scolarisation des Nouveaux Arrivants et des enfants du voyage (CASNAV)

Circulaire n° 20 021 – 102 du 25 04 2002 : L'accueil de plus en plus important de jeunes arrivant de l'étranger et la loi n° 200 – 614 du 5 juillet 2000 relative à l'accueil des gens du voyage ont conduit le CEFISEM à recentrer ses missions sur à la fois l'intégration des élèves nouvellement arrivés en France et des enfants du voyage à et par l'école.

Il s'est transformé en CASNAV. Sa mission est d'organiser l'accueil et l'intégration pleine et entière dans des classes ordinaires. Les CASNAV sont des centres de ressources pour les écoles et établissements notamment par des actions de formation.

Tout élève nouvellement arrivé dans le système scolaire français doit pouvoir bénéficier, par les services de l'Education nationale d'une évaluation de ses compétences scolaires et de son degré de

maîtrise de la langue française. L'objectif est une orientation, la plus favorable, lui permettant d'intégrer, le plus rapidement possible, une classe du cursus ordinaire.

1.2 - Le Schéma des Formations 2000 - 2006

Le précédent schéma des formations avait été voté en décembre 1994 ; l'évolution du contexte économique, social et même législatif réclamait un nouveau document d'orientation, d'où la construction du schéma des formations 2000- 2006.

Ce qu'il est :

- Il fixe les orientations de la politique régionale en matière de formation des jeunes. Document de référence, il est un guide pour l'action pour la Région qui se positionne dans un rôle fédérateur ;
- Document pluriannuel, il couvre le contrat de plan 2000 - 2006, et est mis en œuvre sur la base de la contractualisation avec l'Etat, les collectivités locales et le monde socio-économique.

Son contenu :

L'objectif central du Schéma est de contribuer à la réussite de tous. Cela signifie d'essayer notamment de faire en sorte que chaque francilien puisse accéder à un premier niveau de qualification professionnelle (CAP ou BEP).

Le document s'articule autour de trois grands axes, déclinés en 8 pistes d'intervention :

- 1 - La poursuite de l'amélioration des conditions matérielles de formation tant en lycées qu'en CFA, qu'en centres de formation 16-25 ans, qu'à l'université ;
- 2 - L'égalité de dignité et la réelle complémentarité des voies et modes de formation (scolaire, apprentissage, 16-25 ans) et l'ouverture aux lycées de « l'ensemble des formules d'apprentissage » ;
- 3 - Le soutien à la réussite de tous en renforçant l'action pour ceux qui en ont le plus besoin, les « décrocheurs » qui abandonnent avant d'avoir atteint un premier niveau de qualification, et dont l'insertion est particulièrement difficile ;
- 4 - La recherche d'une meilleure articulation entre STS et IUT ;
- 5 - L'aide aux jeunes franciliens pour qu'ils construisent leur projet personnel (de formation et professionnel) en s'appuyant sur les moyens que donne le doublement du budget prévu au contrat de plan ;
- 6 - L'organisation de la cohérence et de la richesse de l'offre de formation sur le territoire par : la mise en place d'un dispositif assurant un développement coordonné et donc complémentaire des modes de formation, la recherche d'une meilleure prise en compte des spécificités territoriales, et l'encouragement à l'innovation ;
- 7 - La volonté de poursuivre des concertations régulières et approfondies avec les milieux économiques par la mise en place de formes renouvelées de partenariat avec les professions : les Accords Régionaux de Partenariat Professionnel ;
- 8 - La prise en compte du contexte européen et international pour les jeunes en formation.

Les préoccupations sont diverses, écrit Claude MICHEL dans son rapport du 16 avril⁴ 2003, parfois divergentes, le plus souvent complémentaires. Il s'agit donc de répondre aux attentes :

- des entreprises, qui cherchent à mobiliser la créativité et l'expérience, en un mot l'intelligence du faire et de l'agir des salariés ;
- des personnes, qui recherchent leur développement personnel, une insertion ou un retour à l'emploi réussi et la validation de leurs acquis professionnels, donc de l'expérience accumulée.

De plus, trois grandes tendances s'affirment précise Claude MICHEL :

- au regard de la diversité des publics, de la multiplicité des parcours, il s'agit de proposer des réponses de plus en plus individualisées (à l'instar du PARE mis en œuvre au niveau national) qui s'appuient sur le projet personnel et mettent, au centre de la construction du dispositif, la personne avec son histoire, son expérience, ses potentialités, ses attentes... ;
- la déclinaison des réponses, pour être en adéquation avec le réel, doit se faire de plus en plus au niveau local ; cette approche territoriale est à intégrer, notamment en amont, de façon à être à l'écoute des besoins et à pouvoir s'inscrire dans des projets locaux ;
- la demande économique est double : l'une, bien identifiable et pérenne, la plus importante, correspond à une demande de qualification structurelle qui prend plusieurs années pour être satisfaite (renouvellement de la population active - restructuration d'un secteur) l'autre, de plus en plus fréquente mais circonscrite à une branche d'activité, correspond à une rupture technologique difficilement prévisible car directement fonction de la vitesse de pénétration de celle-ci dans les entreprises ou correspondant à des circonstances externes au système économique.

Et le rapporteur de conclure : la prise en compte de tous ces éléments conduit à retenir une logique de construction devant permettre :

- de collaborer dans la confiance et sur la base d'objectifs partagés, avec notamment une définition des moyens, de la place et du rôle de chacun, dans un partenariat durable ;
- d'intégrer la demande duale de l'outil productif, tout en laissant place à l'innovation pédagogique propre à une individualisation ;
- d'identifier une offre, locale et/ou régionale, de formation initiale et continue, organisée géographiquement sous la forme de pôles de compétences.

1.3 – Les dispositifs

1.3.1 - La Mission Générale d'Insertion

L'insertion devenant une mission structurelle et permanente du système éducatif, l'éducation nationale crée un dispositif approprié qui démarre dès 1984.

Tout a commencé avec la note de service du 27 juin 1984. Elle instaure ce que l'on a appelé le dispositif CATALA (programme 60 000 JEUNES⁵). Il met l'accent sur la nécessaire articulation du

⁴ Contribution du CESR à la préparation d'un plan régional d'action pour l'emploi et la création d'entreprises.

⁵ **Les principes et fondements du programme.** La note de service de février 1985 fixe cinq principes et organise les actions :

- « Aucun élève ne devra sortir d'un établissement d'enseignement sans qualification ou sans entrer dans un dispositif de formation qualifiante » ;
- « Tout élève engagé dans un cycle de formation devra le mener jusqu'au diplôme » ;

dispositif 16 -18 ans (Cf. Ordonnance du 26 mars 1982) avec le service public d'éducation nationale. La circulaire Catala en 1986 instaure et nomme le dispositif d'insertion des jeunes de l'Education nationale : le **DIJEN**..

Le DIJEN concerne les populations diplômées ou non des collèges et lycées professionnels et reprend la plus part des actions du programme 60 000 jeunes. Il insiste sur les entretiens préalables et les actions courtes (sessions d'information et d'orientation - SIO - actions de recherche d'emploi - ARE). Il s'appuie sur des moyens internes en personnels⁶ sur des crédits de fonctionnement et externes pour les actions jeunes passées en convention avec :

- le préfet pour les TUC puis les CES,
- avec le directeur du travail et de l'emploi pour les SIVP,
- avec les entreprises pour les contrats alternés.

Dans un contexte économique peu favorable, l'insertion reste chaotique. Le DIJEN marque vite ses limites : existence de modules collectifs d'orientation trop ponctuels, organismes de formation privés enfermés dans une logique de rentabilité et pas toujours efficaces pour les jeunes souvent en difficulté pour construire un projet.

Sur le terrain, la prise en charge des jeunes devient pointilliste et donc peu structurante ; 20 % des jeunes seulement trouveront un emploi dit stable.

Au cours du temps, il est devenu un dispositif « à côté » de la formation initiale, le plus souvent indépendant, sans effet sur les préoccupations des établissements qui n'avaient pas de structures d'accueil. Sa mise en place a tout de même permis un lien avec les missions locales et les PAIO.

Au départ les lycées et parfois les lycées professionnels se sont sentis peu concernés, mais les évolutions de l'orientation les ont placés devant les mêmes problèmes.

La circulaire du 13 mars 1986 réaffirme, par la création des ateliers pédagogiques personnalisés, l'importance de la formation générale et technique :

- en replaçant la formation au cœur des préalables indispensables à toute insertion ;
- en assurant l'individualisation et la personnalisation des parcours.
-

La note de service du 16 mars 1995 et la circulaire du 10 mai 1996 vont conduire à la création de la MGI et à l'intégration du DIJEN en son sein en MGI.

- « Tout élève devra être en situation de poursuivre un cycle d'étude dans un cycle supérieur s'il en a la volonté et la capacité » ;

- « Tout élève ayant achevé sa formation devra pouvoir bénéficier d'un complément d'adaptation sous statut scolaire ou dans le cadre d'un contrat de travail » ;

- « Toute personne ayant interrompu ses études devra pouvoir les reprendre (Education récurrente) ».

Sa mise en place : Ce programme s'organise autour de quatre types d'actions (15 000 jeunes chacune) : les CIPPA et MORE (Module de Re préparation d'Examen, devenu depuis Module de Re préparation à l'Examen : MOREA), la création de places en BEP, FCIL... Les formations d'initiative locale (FCIL) seront laissées à l'initiative des recteurs en liaison avec la direction régionale du travail et de l'emploi. Il s'agit d'adapter le diplôme à des besoins locaux identifiés et débouchant sur un emploi précis (50 % en formation, 50 % en entreprise).

En 1985, la loi programme transforme radicalement le lycée professionnel :

- en rappelant ses finalités de formation générale, technologiques et professionnelles,
- en instituant le baccalauréat professionnel ;
- en faisant de la technologie une composante à part entière de la culture générale.

⁶ Coordonnateurs des Cycles d'Insertion Pré Professionnelle par Alternance – CIPPA ; Enseignants en Heures Supplémentaires Effectives...

1.3.2 – Le réseau d'accueil

L'ordonnance du 26 mars 1982, relative à l'insertion sociale et professionnelle des jeunes, s'adresse aux 16 - 18 ans sans formation ni qualification. Elle structure nationalement les P.A.I.O et Missions Locales et détermine leurs conditions d'installation et de fonctionnement.

Elle définit des cursus de formation alternée, des modalités de validation des acquis plus souples (unités capitalisables), des conventions état - organismes de formation et la consultation obligatoire des comités d'entreprise.

Remarque :

Dans son rapport, B. Schwartz ne prévoyait que la mise en place de Missions Locales. Pour lui, elles devaient permettre une réelle mobilisation inter institutionnelle, gage d'un suivi social plus approprié. Les faits lui ont donné raison dans la mesure où la mobilisation inter institutionnelle fût effective. Elle déboucha sur l'accueil de près de 80 % des jeunes concernés. En 1983, la signature d'un accord entre les partenaires sociaux met en place les Contrats de Qualification, d'Adaptation à l'emploi, et les Stages d'Insertion à la Vie Professionnelle (SIVP). Il concerne les jeunes sans contrat de travail et donne à l'entreprise, outre des exonérations de charges sociales, la maîtrise de l'alternance.

* *
*

Dans un contexte de sur emploi, la question de l'insertion n'était pas un sujet de préoccupation majeure. Mais le contexte économique changeant, le sous emploi s'est installé et a entraîné une tendance à la marginalisation durable d'une partie de la population jeune, le plus souvent socialement défavorisée et disposant généralement d'une formation insuffisante.

Cette prise de conscience collective a conduit les pouvoirs publics à chercher des réponses aux difficultés d'insertion professionnelle. Préoccupation d'autant plus nécessaire que les difficultés rencontrées par les jeunes correspondent à une crise permanente. Les réponses du législateur vont :

- privilégier la scolarisation en vue de la possession d'un diplôme ;
- faire de l'apprentissage une composante de la formation initiale ;
- se traduire par la mise en place d'un dispositif d'accueil et de remédiation ;
- territorialiser l'action des pouvoirs publics pour plus d'efficacité.

Cette volonté politique, qui s'est exprimée dans les textes de loi et les textes réglementaires, s'inscrit dans un souci plus large d'intégration sociale. Elle a entraîné un éclatement du modèle unique d'insertion professionnelle (de l'école à l'emploi), l'ouverture du système éducatif à d'autres formes de « scolarisation » (l'apprentissage et la formation professionnelle continue), et la participation des régions à la politique nationale de résolution du problème.

Cependant, on est frappé par le nombre de lois votées (7 lois majeures en 15 ans) et, malgré les efforts de simplification, par la multitude de décrets et arrêtés pris. On est alors tenté de dire, dans la mesure où le problème est de nature sociétale, que l'on ne change pas la société par décret... même si ceux-ci peuvent créer les conditions du changement.

Chap. 2 – LES PERFORMANCES DU SYSTEME EDUCATIF

Chercher à apprécier les performances du système éducatif, c'est dans le même temps se demander comment les améliorer « à un moment où compétitivité économique et cohésion sociale requièrent une stratégie cohérente et une politique de réussite » (rapport du groupe « éducation et formation » du Plan). Pour y parvenir, le rapport part d'un état des lieux, regarde ce que fut le passé récent et s'appuie sur divers éléments retraçant les parcours scolaires des élèves franciliens.

2.1 - La situation actuelle de l'appareil de formation

A la rentrée 2001 - 2002, 1 139 409 franciliens étaient en formation dans les collèges, lycées et CFA d'Ile de France.

Plus de 600 000 jeunes fréquentent les collèges publics et privés sous contrat.

Les lycées reçoivent 474 726 élèves en enseignement secondaire : 394 635 en lycées publics et 80 291 en lycées privés sous contrat. Ils accueillent également 60 143 jeunes en enseignement supérieur, dans les sections de techniciens supérieurs (STS), en Licences professionnelles et dans les classes préparatoires aux grandes écoles (CPGE).

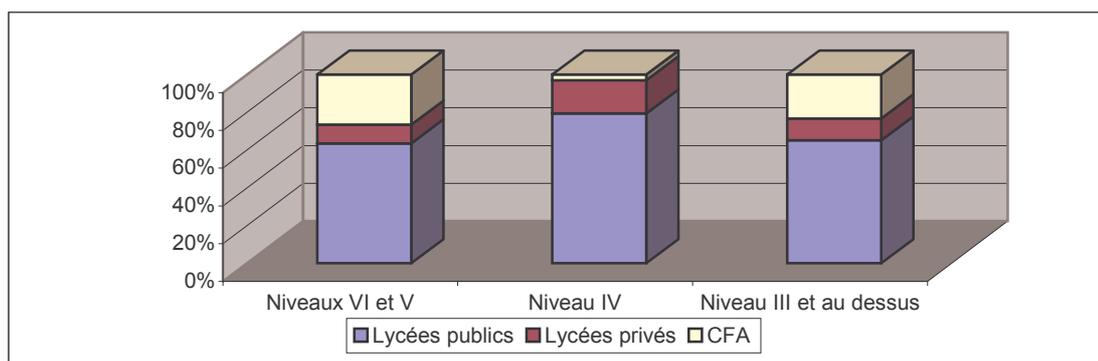
En 2002, 61 609 apprentis et pré-apprentis suivaient une formation en CFA, dont un peu plus de 18 200 en enseignement supérieur.

Répartition des élèves en Lycées et CFA par types d'établissements et niveaux⁷ en 2002

Niveaux	Ensemble	Lycées publics	Lycées privés	CFA
Niveaux VI et V	125 286	79 575	12 451	33 260
Niveau IV	332 873	264 027	58 730	10 116
Niveau III et au dessus	78 376	51 033	9 110	18 233
Total	536 535	394 635	80 291	61 609

Source : Ed. Nat. - CRIF

traitement : CESR



◆ Plus de 60 % des élèves et apprentis du second cycle préparent un baccalauréat ou un titre équivalent

62 % des élèves des lycées et des apprentis des CFA franciliens préparent un diplôme de niveau IV : baccalauréat général, professionnel ou technologique, Brevet Professionnel - Titre Homologué... de même niveau ; 23 % un diplôme de niveau V : CAP ou BEP. Les effectifs d'étudiants en STS, Licence professionnelle et en CPGE sont moins nombreux : 15 %.

⁷ niveau VI : Brevet des collèges – niveau V : CAP, BEP, Titre Homologué – niveau IV : Bac, BP, BT, TH – niveau III : BTS, DUT, TH – niveaux I et II : licence, maîtrise, DESS, DEA, Diplôme d'Ingénieur, TH, Doctorat

Cette répartition est sensiblement la même dans les lycées publics ou privés ; quand aux CFA, ils se caractérisent par une prééminence du niveau V (54 %) et le poids des niveaux supérieurs au baccalauréat : 30 % des effectifs d'apprentis.

♦ **La majorité des élèves et apprentis des établissements d'enseignement secondaire suit un enseignement professionnel ou technologique**

Les formations professionnelles et technologiques occupent une place importante en Ile de France : 53 % des élèves de second cycle en lycées (publics et privés sous contrat) et des apprentis en CFA suivent des formations de ce type ; 47 % étudient dans une filière générale.

♦ **La grande majorité des élèves et apprentis de l'enseignement professionnel et technologique est scolarisée en lycées publics**

En 2002, les jeunes accueillis dans ces filières se répartissent de la façon suivante : 68 % dans les lycées publics, 10 % dans les lycées privés sous contrat et 22 % dans les CFA.

Dans les lycées privés sous contrat, le niveau V est légèrement majoritaire ; ce n'est plus le cas dans les lycées publics où le niveau V vient en seconde position après le niveau IV majoritaire.

L'apprentissage a une structure spécifique axée sur le niveau V (54 % des apprentis) et l'enseignement supérieur : 31 % des jeunes en apprentissage suivent une formation débouchant sur un diplôme (ou un titre homologué) supérieur au baccalauréat.

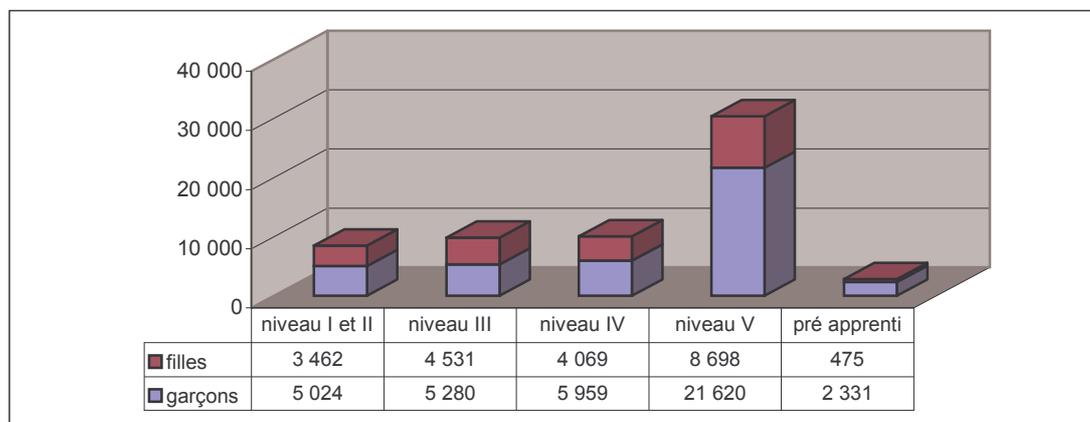
♦ **Les filières tertiaires accueillent 68 % des jeunes scolarisés dans un lycée professionnel ou technologique d'Ile de France**

Près de 150 000 jeunes franciliens poursuivent une formation tertiaire dans les lycées publics et privés sous contrat. Dans l'enseignement public, ils sont 73 % à avoir choisi une filière tertiaire ; ils sont 67 % dans l'enseignement privé sous contrat.

♦ **Très minoritaires en préapprentissage et au niveau V, les filles sont fortement présentes au niveau IV et au dessus**

L'apprentissage accueille 21 235 filles et 40 194 garçons. 60 % des garçons se trouvent en pré apprentissage ou suivent une formation de niveau V ; les filles suivent majoritairement une formation de niveau IV ou au dessus (57 %).

Apprentis filles et garçons par niveau à la rentrée 2001/2002



Source : CRIF

2.2 – Le cadrage géographique

2.2.1 – Les lycées

Afin de tenir compte de la réalité géographique, de l'urbanisation et par voie de conséquence de la démographie, le territoire francilien est découpé en districts scolaires.

Chaque district scolaire, considéré comme l'unité géographique infra-départementale, est « *une zone géographique au sein de laquelle les élèves issus du premier cycle trouvent, compte tenu de leur orientation, les divers établissements susceptibles de les accueillir* » (décret 71- 449 du 11 juin 1971 - art. 4).

Il constitue donc (comme le précise le Conseil Régional dans ses documents élaborés à l'occasion du Schéma des formations 2000), la zone de gestion de l'équilibre offre/demande des formations générales et technologiques les plus courantes.

Il existe actuellement 60 districts scolaires de taille très inégale du point de vue démographique comme du point de vue géographique. Malgré tout, la taille moyenne d'un district en Ile de France dépasse les 6 600 lycéens.

Où se font les poussées démographiques ?

Celles-ci ont eu lieu tout un temps en grande couronne, et principalement à l'est et au nord, alors que la petite banlieue se caractérisait par des pertes d'effectifs. Aujourd'hui, on observe une croissance de la population à scolariser en petite couronne. Ce revirement est dû principalement aux mouvements migratoires actuels. Du coup, on observe une moindre poussée démographique en grande couronne.

Les projections effectuées par les services du Conseil Régional laissent à penser que le phénomène devrait durer dans le temps.

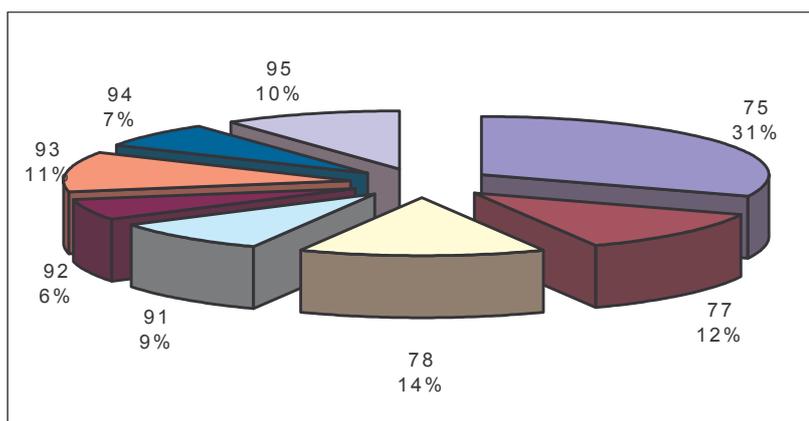
2.2.2 – Les CFA

L'apprentissage, c'est aujourd'hui 350 sites de formation pédagogiques implantés sur l'ensemble du territoire francilien.

Une implantation historique à Paris

Historiquement, l'implantation des CFA s'est effectuée prioritairement à Paris. Le développement de l'apprentissage de ces dernières années n'a pas changé cette position dominante. Ainsi, aujourd'hui encore, Paris concentre 31 % des effectifs. Vient ensuite le département des Yvelines avec 14 % des effectifs d'apprentis. Les autres départements regroupent entre 6 % (les Hauts de Seine) et 12 % (la Seine et Marne) des apprentis.

Lieux de formation des apprentis



Poids des différents niveaux par département

Département	Niveau VI	Niveau V	Niveau IV	Niveau III	niveau II	Niveau I
75	1,01	11,84	5,4	7,77	3,37	1,25
77	0,76	6,58	1,48	1,79	0,08	1,23
78	0,71	7,81	2,61	1,54	0,69	0,56
91	0,54	4,50	1,68	1,64	0,74	0,26
92	0,29	2,57	1,03	1,08	0,37	0,94
93	0,52	7,53	1,72	1	0,52	0,11
94	0,16	3,45	0,80	0,64	1,42	0,11
95	0,49	5,21	1,52	1,10	1,53	0,30

Source : Conseil régional

Le tableau sur la répartition géographique des apprentis par niveau de formation confirme le poids de Paris, et ce quel que soit le niveau de formation.

2.3 – Les parcours scolaires

Une poussée de la scolarisation

Le système éducatif français assure un enseignement de masse. L'allongement de la durée de la scolarité constant depuis un siècle s'est « accéléré au cours des années 1960 du fait du report de la scolarité obligatoire à 16 ans, puis à la fin des années 1980 avec l'objectif d'amener 80 % d'une génération au niveau du baccalauréat ». (Géographie de l'école n°7 - 2001).

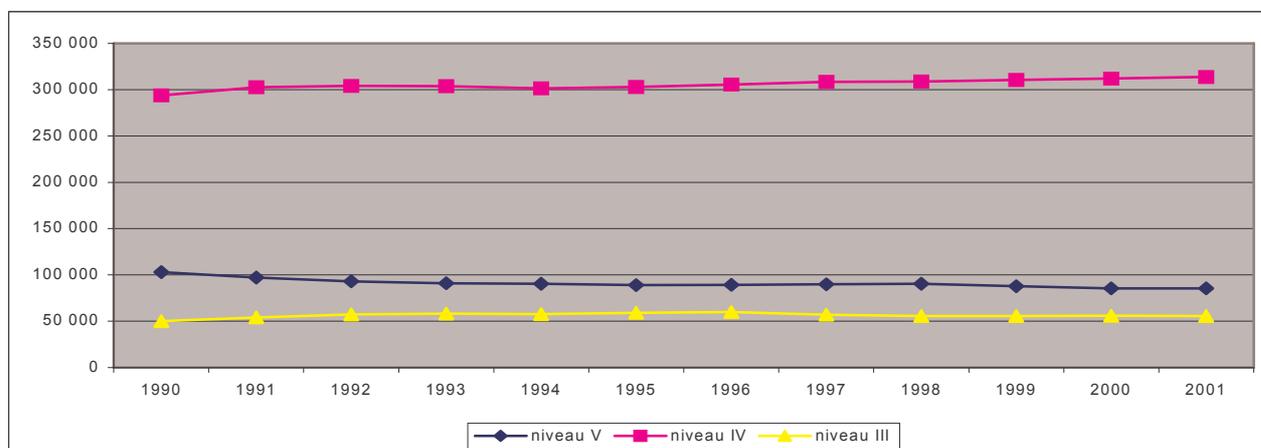
En Ile de France, malgré un léger tassement observé depuis 1994, le taux de scolarisation des 16 - 19 ans reste élevé, il est de 84,6 % (83,7 % en France métropolitaine). Par contre, la généralisation des poursuites d'études après le baccalauréat a entraîné une hausse du taux de scolarisation des 20-24 ans : il était de 32,5 % en 1994, il est de 40,1 % aujourd'hui. (34,9 % en France métropolitaine).

Bien que moins nombreuses (elles constituent 49 % de la population adolescente), les filles sont davantage scolarisées que les garçons. Qu'il s'agisse des jeunes filles âgées de 16 à 19 ans ou des jeunes filles âgées de 20 à 24 ans. Leurs meilleurs résultats et leur moindre retard scolaire expliquent en grande partie le phénomène.

Une structure des niveaux de formation qui n'évolue que très légèrement

Depuis 1994, on assiste à une certaine stabilisation de la structure par niveau de l'offre de formation : le niveau V cesse de perdre des effectifs, le niveau III plafonne, alors que le niveau IV progresse mais très légèrement (entre 0,5 et 0,6% par an depuis 1998).

Evolution des effectifs franciliens dans les trois niveaux de formation



Source : CRIF (Lycées publics et privés)

Comme le fit remarquer le Conseil régional dans l'annexe 3 : repères statistiques du Schéma des Formations 2000 – 2006 :

« Il conviendrait de s'interroger sur les raisons qui expliquent la stabilité de la structure par niveau de l'offre de formation, et surtout sur les liens souhaitables entre le poids des différents niveaux de formation et les besoins de l'économie régionale ».

L'Ile de France voit la proportion de bacheliers se maintenir

La loi d'orientation avait assigné au système éducatif d'amener, à l'horizon 2000, 80 % d'une classe d'âge au niveau du baccalauréat.

Que constate-t-on ? Une augmentation du nombre de candidats à l'examen et proportionnellement une réussite accrue. Ainsi, au plan national le nombre de titulaires du baccalauréat a cru de 2 % l'an. Ils étaient plus de 110 000 à se présenter à l'examen en Ile de France et plus de 90 000 à être admis, en 1999. L'objectif est donc atteint.

En 2001, 62,8 % des jeunes d'une génération a obtenu le baccalauréat. Depuis 1990, la proportion de bacheliers dans une génération a gagné, selon les académies d'Ile de France : près de 19 points dans les académies de Créteil et de Versailles, et seulement 11 points dans l'académie de Paris où la progression avait été interrompue en 1998 et 1999. D'une manière générale, la progression résulte de la croissance des séries technologiques et de l'essor du baccalauréat professionnel mis en place à partir de 1987.

Proportion d'une génération titulaire du baccalauréat (en %)

Académie	1990	1997	1998	1999	2000	2001
- Créteil	36,1	55,2	54,5	53,7	56,1	54,7
- Paris	68,1	75,8	69,2	67,8	80,2	79,7
- Versailles	44,3	60,9	60,1	60,8	63,1	63,1
France Métropolitaine	43,5	61,5	61,7	61,8	61,7	62,8

Source : Ministère de l'Education Nationale – « Repères Références Statistiques »

Un recul des retards scolaires qui touchent encore un jeune scolarisé sur dix en 3^{ème}

Un retard de deux ans et plus est un indicateur de grande difficulté scolaire. A la rentrée 1993, 15,7 % des jeunes en classe de troisième accusait un retard de deux ans et plus ; en 2000 la proportion est tombée à 11,2 %, soit une variation annuelle de – 4,7 points pour notre région⁸.

La proportion d'élèves franciliens en retard a diminué, elle reste cependant importante. Mais surtout, elle est supérieure à la proportion d'élèves en retard en troisième, présents sur l'ensemble du territoire.

Proportion d'élèves ayant deux ans de retard ou plus en troisième (%)

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	Var. ann. %
Ile de France	15,7	15,6	14,3	13,5	13,9	13,6	12,4	11,2	- 4,7
Métropole	15,4	14,7	13,2	12,2	12,5	12,5	11,4	9,6	- 6,6

Source : DED

Un nombre d'abandons en cours d'études qui reste préoccupant

Le deuxième grand objectif de la loi d'orientation est d'assurer à tous une qualification minimale (accès en seconde générale et technologique ou en année terminale d'une formation professionnelle courte).

Des progrès sensibles ont été réalisés ces dernières années dans l'atteinte de cet objectif. La proportion de sortants sans qualification est descendue en deçà des 10 % (au niveau national) remarque la

⁸ La pratique actuelle consiste à faire entrer de façon systématique les enfants dès l'âge de 12 ans en 6^{ème} ; mais aussi à limiter les redoublements qui ne peuvent avoir lieu qu'avec le consentement des parents.

Géographie de l'école dans son numéro de l'année 2001, mais stagne à 7,8 % et concerne chaque année 60 000 jeunes.

En Ile de France le phénomène concerne entre 12 et 15 000 jeunes par an, soit 9 % de la population en collèges, lycées et CFA. Autre sujet de préoccupation, les décrocheurs sont de plus en plus jeunes en collège, et nombre de jeunes quittent le Lycée professionnel en cours de 1^{ère} année de BEP. La raison la plus souvent évoquée est « l'orientation par défaut ».

Une tendance à la réussite accrue aux examens mais encore un niveau élevé de sorties sans diplôme

« Lors des deux dernières décennies, de plus en plus de jeunes ont franchi les quatre années de collège, pour accéder au lycée puis à l'enseignement supérieur », souligne le ministère dans la géographie de l'école (n° 7 - 2001).

En Ile de France, ils étaient 87 335 à avoir obtenu le Brevet des collèges, 61 820 à être lauréats d'un CAP ou d'un BEP, 17 278 à avoir réussi l'examen du BTS (année 1999 - source : Rectorats des Académies de Créteil, Paris, Versailles).

Cependant, trop de jeunes sortent de collège, de lycée ou de CFA sans avoir obtenu le diplôme : ils seraient 100 000 à être dans ce cas au niveau national., ce qui équivaut à 25 000 à 30 000 en Ile de France (RP 99)⁹.

2.4 - Les évolutions

Une approche globale de l'évolution du nombre de jeunes scolarisés est intéressante mais insuffisante. En effet, de nombreuses différences apparaissent quand on regarde cette population en fonction : des cycles du second degré (collège, lycée), des statuts (scolaire, en apprentissage), des secteurs de formation (public, privé), des voies de formation (professionnelle, technologique, générale), ou encore des niveaux de formation (VI à III), du découpage géographique retenu (départements, académies, grande et petite couronne...).

2.4.1 – évolution de l'ensemble des effectifs de collège

Depuis la rentrée scolaire 2000 - 2001, les effectifs d'élèves du 1^{er} cycle progressent très légèrement : ils étaient 594 966 à la rentrée 2000 - 2001, ils s'élèvent à 599 440 à la rentrée 2002 - 2003 (+ 0,75 %). Le privé progresse plus que le public (+ 3 % contre + 0,25 %). Rappelons cependant que le secteur public accueille près de 83 % des élèves de 1^{er} cycle.

Evolution des effectifs du 1^{er} cycle en Ile de France

Année scolaire	Classes	Secteur public	Secteur privé
<u>2000-2001</u>	6 ^{ème}	129 036	26 684
	5 ^{ème}	120 130	25 936
	4 ^{ème} générale	119 874	25 469
	4 ^{ème} technologique	322	543
	4 ^{ème} dispositif aménagé	3 318	289
	3 ^{ème} générale	112 251	24 021
	3 ^{ème} technologique	1 845	916
	3 ^{ème} d'insertion	3 370	348
	classe relais	32	8
	unité pédagogique d'intégration	146	64
	CLIPA	66	29
	CPA	256	13
		Total	490 646

⁹ Voir graphiques en annexe

<u>2001 – 2002</u>	6 ^{ème}	127 910	27 486
	5 ^{ème}	119 903	26 162
	4 ^{ème} générale	120 601	25 989
	4 ^{ème} technologique	500	445
	4 ^{ème} dispositif aménagé	3 294	359
	3 ^{ème} générale	113 464	24 558
	3 ^{ème} technologique	2 044	1 026
	3 ^{ème} d'insertion	3 268	253
	classe relais	13	17
	unité pédagogique d'intégration	257	84
	CLIPA	88	29
	CPA	252	20
Total		491 594	106 428
<u>2002 – 2003</u>	6 ^{ème}	127 136	27 500
	5 ^{ème}	119 306	26 742
	4 ^{ème} générale	120 814	26 229
	4 ^{ème} technologique	419	426
	4 ^{ème} dispositif aménagé	3 165	343
	3 ^{ème} générale	115 002	24 926
	3 ^{ème} technologique	2 076	953
	3 ^{ème} d'insertion	3 309	269
	classe relais	34	21
	unité pédagogique d'intégration	275	80
	CLIPA	125	28
	CPA	244	18
Total		491 905	107 535

Au niveau des élèves de 6^{ème} et 5^{ème} l'analyse montre l'existence à la fois d'un creux démographique et d'un « certain transfert » du public vers le privé. On constate en effet :

- une baisse régulière de l'ensemble des effectifs de 6^{ème} et de 5^{ème} ;
- une baisse régulière des effectifs de 6^{ème} et 5^{ème} dans le secteur public ;
- une hausse régulière des effectifs de 6^{ème} et 5^{ème} dans le secteur privé.

Le pourcentage de jeunes accueillis dans des classes autres que 5^{ème} et 4^{ème} générales est quasiment stable et s'élève en moyenne à 2 % :

- année 2000-2001 : 1,94 %
- année 2001-2002 : 2,00 %
- année 2002-2003 : 1,96 %

2.4.2 - évolution de l'ensemble des effectifs de lycée

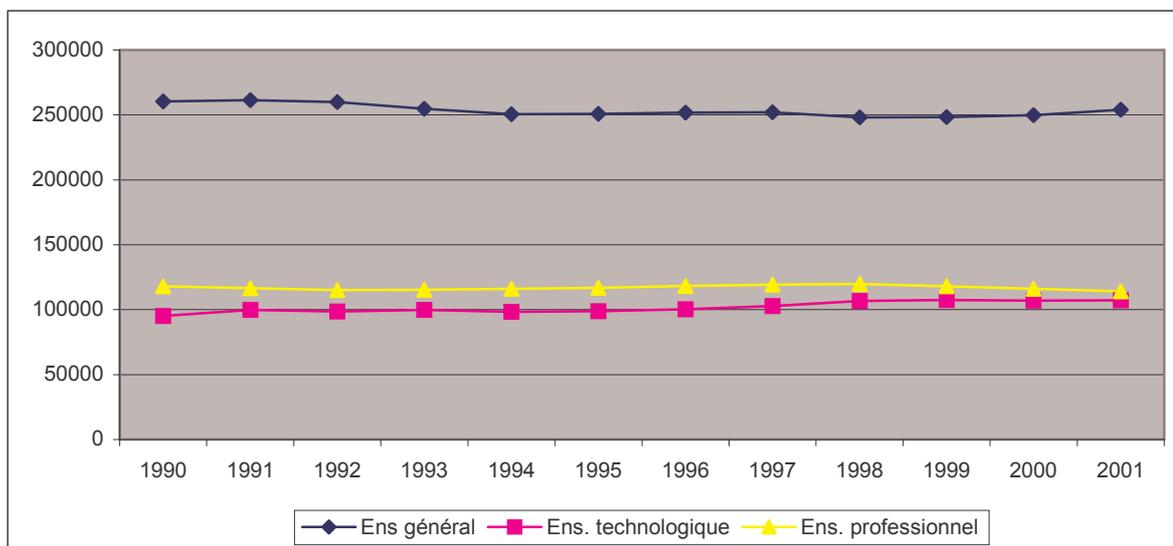
Le constat qui se dégage de l'analyse des données récentes fournies par la Direction des Affaires Scolaires de la Région, et portant sur l'ensemble des effectifs du second cycle en lycée, peut être le suivant :

- Après un creux en 1994 (- 8 575 élèves en trois ans), le niveau des effectifs a été dépassé depuis, pour atteindre 475 208 élèves en 2001 (soit une augmentation des effectifs de 10 269).

- Aujourd'hui, la répartition de l'ensemble de ces élèves est la suivante : Plus de 50 % se retrouvent dans l'enseignement général, entre 20 et 23 % dans l'enseignement technologique et entre 24 et 25 % dans l'enseignement professionnel.

- Le pourcentage d'élèves en enseignement général a baissé depuis 1990 (il était de 55 %). Cette baisse fut régulière, avec un minimum en 1998 : 52,3 %, pour atteindre à nouveau le chiffre de 53,45 % en 2001.

Evolution des effectifs du second cycle de lycée, en Ile de France



source : CRIF

traitement : CESR Ile de France

L'évolution constatée au cours de cette période a profité essentiellement à l'enseignement technologique. Il regroupait 20,5 % des effectifs du second cycle en 1990. Depuis, il a progressé constamment jusqu'en 1997, pour atteindre un niveau autour de 22,5 % en 2001.

L'enseignement professionnel a lui aussi évolué au cours de la même période. Ses variations négatives ou positives ont été limitées :

- ◆ 25,2 % pour le point le plus haut en 1997,
- ◆ 24 % pour le point le plus bas en 2001.

2.4.3 - évolution de l'ensemble des effectifs en apprentissage

Au niveau national, l'augmentation du nombre d'apprentis s'observe depuis 1992. Importante dans les premières années, elle tend aujourd'hui à se ralentir : + 1,6 % en 1999/2000.

L'île de France concentre 16,1 % de l'ensemble des apprentis du territoire, contre 15,5 % un an auparavant. Depuis une dizaine d'année, on peut observer une progression régulière de l'ensemble de l'apprentissage, tous niveaux confondus.

Ces dix dernières années, l'essentiel de l'augmentation des effectifs d'apprentis est imputable au développement des formations de niveau III, et de niveau II et I :

- Une augmentation par 5 des niveau III et par 7 des formations de niveau II et I;
- une progression constante du niveau IV depuis 1994 (+ 170 % en 9 ans) ;
- une augmentation plus modérée du niveau V (+20 % entre 1994 et 1999), qui demeure la part la plus importante de l'apprentissage malgré une baisse de ses effectifs depuis la rentrée 1999 – 2001 ;

- une progression positive des CPA/CLIPA : + 48,5 % entre 1994 et 2002, suivie d'une baisse depuis un an.

La progression régulière des niveaux III et IV s'explique par l'ouverture de l'apprentissage à l'enseignement supérieur et la prolongation de l'âge de l'apprentissage à 25 ans.

Les filles sont minoritaires. Sur le plan national, elles représentent 30 % des apprentis, mais leur nombre varie en fonction du niveau de diplôme préparé :

- 26 % du niveau V
- 35 % du niveau IV
- 42 % du niveau III
- 35 % des niveaux I et II

Répartition de l'apprentissage selon le statut de l'établissement

Statut de l'établissement	France	Ile de France
Organismes privés	51,5 %	65 %
Organismes consulaires	32,8 %	32 %
Dont : - CCI		15 %
- C.M.		16 %
- C.A.		01 %
Etablissements publics de l'Ed. Nationale	12,4 %	01 %

Source : Ed. Nat. – CRIF

Traitement : CESR Ile de France

* *
*

A l'évidence, répondre à la fois à la demande sociale de formation et aux évolutions économique est un exercice difficile. Le système éducatif l'a assumé en s'ouvrant à l'apprentissage, en intégrant, dans ses réponses éducatives, des pédagogies plus appropriées aux diverses individualités. Se sont ajoutées à sa fonction de transmission des savoirs, les dimensions d'orientation et d'insertion.

Le bilan est malgré tout en demi teinte. Certes, la grande majorité des jeunes scolarisés obtiennent un diplôme, mais le nombre des échecs scolaires est encore trop important et les disparités existent toujours. La démocratisation de l'enseignement a laissé la place à la massification de l'enseignement.

Plus préoccupant, la multiplication des voies au sein du collège n'a pas modifié le paysage, elle l'a tout simplement ossifié au point de reproduire, pour ne pas dire amplifier les inégalités. Aujourd'hui, prendre une autre voie que la voie générale, c'est être pénalisé par le cloisonnement qu'infèrent les orientations prises depuis 15 - 20 ans.

La voie technologique en lycée s'est fortement développée, la voie professionnelle a permis d'augmenter le nombre de bacheliers, mais les filières industrielles sont toujours délaissées et le découpage sexué (l'industrie et le bâtiment pour les garçons, le secrétariat et la santé pour les filles) demeure.

Quant à l'apprentissage, il s'est développé mais semble atteindre ses limites de progression. Surtout, il n'a pas complètement répondu aux attentes. Effet d'aubaine pour les niveaux supérieurs au baccalauréat, il se développe que très peu aux niveaux V (CAP - BEP).

Chap. 3 – L'ENTREE DANS LA VIE ACTIVE

Présenter dans un premier temps la population des jeunes franciliens dans toutes ses dimensions, c'est à dire à la fois leur présence sur le territoire, leur répartition par âge, par sexe et niveau de formation, et leurs modes de vie, est éclairant. En effet, ces caractéristiques structurantes sont autant de variables explicatives de leurs conditions d'entrée dans la vie active, des types d'emploi qu'ils occupent et de leurs situations sur le marché du travail.

3.1. – Une population « jeune » francilienne en pleine évolution

- présence sur le territoire francilien

La population des 15 à 24 ans s'élève à 1 446 142 en Ile de France soit 16,1 % de la population francilienne totale (source INSEE – E.E. 2002). Cette proportion de jeunes est en diminution par rapport à 1990 (17,9 %) mais demeure plus élevée qu'au niveau France entière (15,9 %). On compte 48,9 % de filles dans cette tranche d'âge et seulement 8,8 % de jeunes étrangers. Les 15-24 ans sont plus nombreux dans le département de l'Essonne et du Val d'Oise, les 25-29 ans habitent plus à Paris et en Petite Couronne.

- scolarisation et niveau de formation

A tout âge, la proportion des jeunes poursuivant des études est plus élevée en Ile de France que dans le reste de la France, bien que l'on constate depuis 1999 une légère baisse du taux de scolarisation.

En 2002, 68 % des franciliens âgés de 15 à 24 ans vont à l'école contre 66 % France entière, ces pourcentages se déclinant de la façon suivante selon les tranches d'âge : 92,8 % pour les 15 – 19 ans et 47,2 % pour les 20 – 24 ans.

La proportion de jeunes actifs ayant un diplôme supérieur au baccalauréat atteint 33,7 % en mars 2002 contre 31,3 % France entière.

Le nombre de non - diplômés, population à laquelle nous nous intéressons dans ce rapport, est nous l'avons vu dans le précédent chapitre encore élevé ; selon l'INSEE ils étaient 16 % de jeunes actifs à ne posséder aucun diplôme en 2002 (E.E. mars 2002).

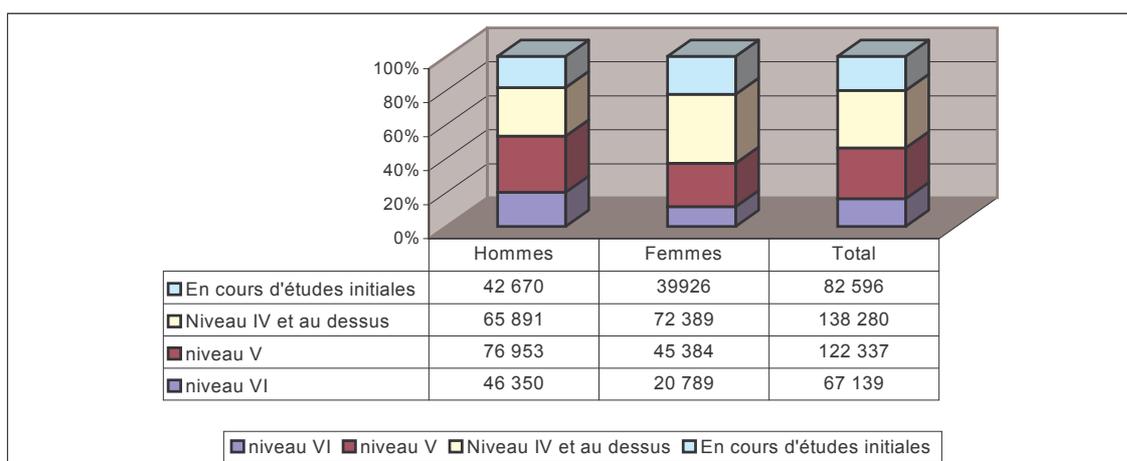
Le dossier Ile de France « Les jeunes de 16 à 29 ans » compare le niveau des diplômes obtenus entre les différents départements franciliens, on constate un déséquilibre régional : le nombre de jeunes n'ayant aucun diplôme, ou ayant un CAP ou BEP étant plus important dans les départements de la Seine Saint Denis (24,5 % et 23,4 %) et du Val d'Oise (18,4 % et 26 %) qu'à Paris (13 % et 11,5 %) et dans les Hauts de Seine (13,5 % et 17,5 %).

Par ailleurs, les jeunes femmes sont plus nombreuses que les hommes à posséder un diplôme élevé. En 1999, 58 % d'entre elles ont au moins le baccalauréat, contre 39 % des hommes : cet écart en faveur des femmes s'est accru de 7 points, passant de 12 à 19 entre 1990 et 1999.

A l'inverse, 23 % des jeunes hommes possèdent un CAP ou un BEP pour 15 % des jeunes femmes, de même pour les jeunes sans diplôme (18,3 % contre 13,4 %).

Ce phénomène est confirmé par l'enquête emploi 2002 de l'INSEE qui montre que parmi les actifs, les filles entre 15 et 24 ans sont deux fois moins nombreuses que les garçons à ne pas avoir de diplôme, et qu'elles sont 40,5 % à posséder un niveau Baccalauréat, contre 28,4 % pour les garçons.

Actifs de 15 à 24 ans selon le sexe et le diplôme regroupé



Source : INSEE E.E 2002

Leurs modes de vie et conditions d'existence

- ressources

Comme l'ensemble des jeunes en France, les jeunes de moins de 25 ans confrontés au chômage ne bénéficient pas d'assurance chômage : un rapport au premier ministre en 1998 relève que 63,8 % des chômeurs de moins de 25 ans n'étaient pas indemnisés.

Les Caisses d'Allocations familiales en IDF recensent 35 000 personnes de moins de 30 ans qui perçoivent le RMI (sachant que le RMI n'est versé qu'aux jeunes d'au moins 25 ans) dont près de 9 000 vivent à Paris et environ 8 000 en Seine Saint Denis. Il s'agit de jeunes en rupture familiale n'ayant pas achevé leur scolarité et dans l'impossibilité de trouver un emploi.

On constate d'une manière générale un taux de pauvreté particulièrement élevé chez les jeunes et en tout cas plus élevé que pour les autres catégories d'âge : ainsi, le recueil des données statistiques relatives à la pauvreté - précarité en IDF (de septembre 2001) souligne que le nombre de jeunes ayant fait appel au 115 a augmenté en 2000 de 28,5 %, les jeunes de 18 à 24 ans représentant 16,5 % des personnes ayant fait appel à ce service.

- santé

En moyenne, les jeunes de 18 à 25 ans sont en bonne santé. Néanmoins, d'après une étude récente de l'INSERM¹⁰, en 2000 nombre de jeunes ont des difficultés psychologiques qui peuvent parfois déboucher sur des tentatives de suicide. La France est le pays de l'Union le plus touché par le suicide des 15 - 24 ans (14 cas pour 100 000).

Cette tendance est confirmée en Ile de France, puisque l'observatoire régional de la santé annonce dans son tableau de bord (2^{ème} édition) un taux de suicide maximal chez les 15 - 24 ans : de 12,4 % pour les garçons et de 12,7 % pour les filles.

Ils sont également de plus en plus concernés par les comportements à risque et de plus en plus tôt (tabagisme, alcool, usage de stupéfiants). Les jeunes les plus touchés par la pauvreté subissent évidemment le plus ces incidences néfastes sur leur état de santé .

¹⁰ BEH n° 9 - 2000

- logement

Le rapport du CESR du 31 Mai 2001, sur le logement des jeunes en Ile de France, constate qu'ils éprouvent des difficultés à se voir attribuer un logement pour des raisons diverses (revenus faibles, lieu d'origine avec une stigmatisation des jeunes issus des quartiers, coût élevé des loyers...).

Il semble par ailleurs, sans pouvoir le chiffrer, que le phénomène de sous-location d'une chambre pour étudiant se développe. Enfin, les allocations logement (APL, ALS ou ALF) concernent aussi la moitié des jeunes.

- mode de cohabitation et état matrimonial

40 % des jeunes à 24 ans vivent encore chez leurs parents. Ce phénomène est plus marqué chez les garçons (51,4 %) que chez les filles (30,3 %).

Quand ils vivent en couple, il s'agit majoritairement de couples non mariés (24,2 % pour les 24 ans contre 9,7 %). Le mariage devient majoritaire (35,8 % contre 31,4 %) pour les 29 ans.

Ce phénomène est le résultat de la prolongation des études, mais la fin des études, semble-t-il, n'est plus suivie aussi vite qu'autrefois par la formation d'un couple et la fondation d'une famille. Si pour certains il s'agit d'un choix personnel, cette situation résulte très vraisemblablement d'une insuffisance de revenus propres, pour les moins diplômés et les jeunes issus de milieux modestes

3.2 – Leurs conditions d'entrée dans la vie active

La population active occupée en Ile de France s'élevait (en mars 2002) à 5 millions de personnes et comptait 344 379 jeunes de moins de 25 ans (43,9 % de femmes et 56,1 % d'hommes) soit 6,8 % de la population active occupée. Avant 20 ans, peu de jeunes occupent un emploi¹¹.

L'entrée des jeunes dans la vie active s'inscrit dans un contexte marqué par le recul des effectifs salariés du secteur privé, les effectifs du secteur public restant stable pour la même période de référence 1990 - 1999 (source INSEE). Toutefois, compte tenu des éléments statistiques, il est difficile d'apprécier les effets de ce phénomène sur les 16 - 25 ans.

L'emploi des jeunes se caractérise par une proportion élevée de stages, de contrats d'aide à l'emploi, de contrat à durée déterminée ou d'intérim. Les raisons sont multiples :

- d'une part, les mesures pour l'emploi s'adressent majoritairement aux jeunes de moins de 25 ans, et ont souvent une durée limitée ;
- d'autre part, la politique des entreprises, lors d'une première embauche, s'oriente vers un recours accru aux contrats à durée déterminée et à l'intérim.

Ces situations correspondent plus à une étape dans l'insertion professionnelle qu'à une situation durable. Chez les jeunes, la structure des emplois se modifie rapidement au fur et à mesure de l'avancée en âge.

¹¹ Rappel : le taux de scolarisation avoisine les 90 % des jeunes de 15 à 19 ans et s'élève à 44 % pour les 20 à 24 ans. Le nombre de jeunes poursuivant leurs études est légèrement plus élevé en Ile de France qu'au niveau national (68 % contre 66 %).

Avant 20 ans, 80 % des jeunes salariés du secteur privé occupaient ces types d'emploi :

- L'apprentissage prédomine et s'adresse davantage aux garçons. Entre 20 et 24 ans, un peu plus d'un jeune sur trois est concerné ;
- La proportion de jeunes salariés sous contrat à durée déterminée est de l'ordre de 21 % à 20 - 21 ans et passe à 14 % vers l'âge de 24 - 25 ans, il devient inférieur à 10 % ensuite ;
- Les intérimaires sont également plus nombreux chez les jeunes de moins de 25 ans.

Si l'augmentation des formes particulières d'emploi a surtout concerné les plus jeunes, ces dernières restent aujourd'hui moins répandues en Ile de France que dans l'ensemble de la France.

Les politiques de l'emploi

En 1999, 87 000 jeunes franciliens âgés de moins de 26 ans ont bénéficié d'un contrat en alternance : contrat d'apprentissage, contrat d'adaptation à l'emploi, contrat de qualification ou contrat d'orientation. Par ailleurs, 5 600 jeunes demandeurs d'emploi âgés de 18 à 25 ans ont bénéficié cette même année d'un contrat emploi solidarité.

La mise en place, en 1995, du contrat initiative emploi a permis l'insertion dans l'emploi de 5 600 jeunes de moins de 25 ans. Par contre, l'aide aux chômeurs créateurs et repreneurs d'entreprises concerne peu les jeunes.

Depuis 1997, date de la mise en application de la loi relative au développement d'activités par les emplois jeunes, ce sont 7 020 projets (représentant environ 22 365 postes à temps plein) qui ont été conventionnés par les services de l'Etat en Ile de France (hors Education Nationale et ministère de l'intérieur).

Le temps partiel est souvent synonyme de précarité.

Il touche près de 21 % des jeunes actifs occupés avant 25 ans (E.E. mars 2002). L'augmentation du travail à temps partiel observée depuis le début des années 1990 est particulièrement marquée chez les hommes de moins de 25 ans, il a doublé en 10 ans.

Chez les femmes cette augmentation est de 8,4 %. Elles sont cependant proportionnellement plus nombreuses à travailler à temps partiel que les hommes : 29,4 % contre 14,3 % avant 25 ans.

Les jeunes femmes acceptent plus le temps partiel que les jeunes hommes, ces derniers sont 45 % à souhaiter travailler davantage, alors qu'elles ne sont que 33 % à le souhaiter. Ce phénomène touche particulièrement la tranche d'âge qui nous préoccupe. Cependant, l'Ile-de-France résiste mieux qu'au plan national sur le temps partiel imposé.

On constate qu'une partie des lycéens occupent de plus en plus souvent un emploi à temps partiel. Enfin, il est à noter que 18 % des jeunes travaillent moins de 15 heures par semaine.

La structure des emplois est, elle aussi, propre à cette population d'âge.

Il existe une forte proportion d'emplois de 1^{er} niveau de qualification : parmi les 344 379 jeunes actifs occupés de moins de 25 ans, un peu plus de 160 000 occupent un poste d'employé et 65 000 sont des ouvriers, soit l'équivalent de 75 % de la catégorie d'âge.

Cette proportion d'emplois de 1^{er} niveau de qualification est inférieure à celle que l'on observe au niveau de l'ensemble du territoire national (80,8 %) pour le même groupe d'âge. Elle est cependant supérieure à l'ensemble des actifs occupés de la région (45,8 %).

Dans la tranche d'âge des 15 - 24 ans, près de 19 % des jeunes salariés occupent une profession intermédiaire ; 5,0 % d'entre eux exercent une fonction de cadre.

Quand ils sont cadres, les jeunes occupent, pour les trois quart d'entre eux, un emploi de cadre administratif, commercial, d'ingénieur ou de cadre technique d'entreprise. Viennent ensuite les professeurs et professions scientifiques, les professions de l'information, des arts et des spectacles.

Les emplois non qualifiés

Avant 25 ans, un jeune ouvrier sur deux est non qualifié. Il faut dans ce constat tenir compte des apprentis, plus nombreux parmi les ouvriers pour cette catégorie d'âge.

« Les jeunes employés non qualifiés sont majoritairement des femmes. Elles sont employés administratifs, personnels de services directs aux particuliers, employées de commerce ou agents administratifs de la fonction publique. En revanche, les emplois d'ouvriers non qualifiés sont occupés à plus de 80 % par les hommes »

(in « les jeunes de 16 à 29 ans » - INSEE dossier Ile de France n° 37 sept. 2000).

La progression des fonctions tertiaires qualifiées a tendance à faire diminuer l'emploi peu qualifié. Ce qui à terme peut poser problème.

Les emplois occupés

Les jeunes hommes restent attirés par les professions techniques : les catégories ouvriers, techniciens, ingénieurs et cadres techniques d'entreprises. Les femmes quant à elles sont plus présentes dans les professions administratives et commerciales d'entreprise. Les secteurs de la santé, de l'enseignement et du travail social sont largement féminisés.

3.3 Le chômage

Les données structurelles

Les jeunes de moins de 25 ans en recherche d'emploi étaient 82 000 en Ile de France en janvier 1999 et représentaient 22,7 % des demandeurs d'emploi franciliens (source INSEE).

Le chômage concerne de moins en moins les jeunes de moins de 25 ans car ils sont scolarisés plus longtemps. Ils représentaient 62 % des demandeurs d'emploi en 1986, 50 % en 1990 et 45 % en 1999. Par ailleurs, le chômage des jeunes était plus féminisé qu'aujourd'hui.

Les jeunes à la recherche d'un emploi sont majoritairement peu diplômés : plus de la moitié d'entre eux ont abandonné leur scolarité avant la classe de terminale (niveaux VI et V) ; un sur trois déclare ne pas avoir de diplôme. La proportion de jeunes non diplômés au chômage est un peu plus forte en Ile de France qu'au niveau national (33,8 % en Ile de France contre 31,6 % France entière).

Enfin, le chômage de longue durée ne les épargne pas : 1/3 de jeunes au chômage disait être à la recherche d'un emploi depuis plus d'un an (INSEE – dossier Ile de France « les jeunes de 16 à 29 ans »).

Taux de chômage chez les jeunes

Les jeunes franciliens ont un taux de chômage de 4 points inférieur au taux national (22,7 % contre 26,6 %). Cet écart en faveur de l'Ile-de-France est plus important chez les femmes. Elles semblent donc mieux protégées que les jeunes femmes de province de ce point de vue. La différence par rapport au taux national est chez elles de 9 points.

Le diplôme est une relative protection contre le chômage. Le taux de chômage augmente lorsque le niveau de diplôme diminue : 7 % des jeunes possédant un diplôme supérieur au baccalauréat sont au chômage. Cette proportion passe de 13 % chez les jeunes qui ont un baccalauréat à 16 % chez ceux qui ont un CAP ou un BEP. La proportion est encore plus forte chez les jeunes sans diplôme ou n'ayant que le BEPC : ils sont près de 30 % à être la recherche d'un emploi.

Le diplôme constitue une moins bonne garantie contre le chômage chez les femmes. En effet, les jeunes femmes diplômées ont un taux de chômage supérieur à celui des jeunes hommes diplômés : parmi les titulaires d'un diplôme supérieur au baccalauréat, le taux de chômage des jeunes femmes est plus élevé que celui des jeunes hommes.

La politique de l'emploi en leur faveur

Au cours de ces dernières années, les jeunes ont bénéficié d'une politique de l'emploi en leur faveur :

- fort dynamisme des contrats en alternance dans le secteur marchand ;
- création des emplois jeunes dans le secteur non marchand ;
- suivi personnalisé, par l'ANPE, des jeunes chômeurs de longue durée.

La reprise économique avait entraîné le développement des emplois temporaires, d'intérim et des contrats à durée déterminée. Le retour de tendance a brutalement arrêté ce processus. A l'époque où nous rédigeons ce chapitre, il est encore trop tôt pour en mesurer les effets sur jeunes.

Il est reconnu, que quelle que soit la conjoncture, les moins diplômés sont toujours ceux à avoir le plus de difficulté à s'insérer.

Une discrimination territoriale

Le chômage des jeunes est plus important dans les départements de la grande couronne ainsi qu'en Seine Saint Denis. La structure démographique de ces départements explique en partie cette réalité. La part des jeunes dans la population active est plus faible à Paris, par conséquent les chômeurs de moins de 25 ans sont moins nombreux.

Entre décembre 1995 et décembre 1998, le nombre des jeunes demandeurs d'emploi a diminué de 15,7 %. Cette baisse s'observe dans tous les départements. Les Yvelines, les Hauts de Seine et le Val de Marne en ont davantage profité. En revanche, en Seine Saint Denis la diminution est moins forte.

* *

*

D'une manière générale, la situation est plus favorable pour les jeunes franciliens que pour les jeunes provinciaux. Cependant, on constate une grande diversité et une inégalité au niveau des différents territoires de l'Île de France : ainsi, la situation des jeunes est plus favorable à l'est qu'à l'ouest parisien sur le plan de la formation, du taux d'activité, de la nature des emplois occupés et du niveau de chômage.

Les caractéristiques propres d'un territoire (notamment la nature et le nombre des emplois qu'il offre compte tenu de l'évolution de son tissu d'activité), de la population qui y vit, de son attractivité ou non, sont autant de facteurs structurants.

Par ailleurs, si les 2 400 000 jeunes franciliens constituent sans doute la "jeunesse" et représente l'avenir de l'Ile de France, ils se subdivisent en "des jeunesses" qui ont des chances, des cursus et des parcours d'insertion professionnelle très divers : Il existe une dichotomie entre les 9 % de jeunes franciliens qui quittent le système éducatif sans qualification et les 27,5 % qui obtiennent un diplôme d'enseignement supérieur.

La jeunesse dans son ensemble expérimente les profonds changements qui traversent la société toute entière, elle en constitue "*la plaque sensible*". Mais certaines catégories de jeunes sont moins armées que d'autres, et se trouvent poussées vers la marginalité.

Elle est le baromètre des changements survenus au sein du monde du travail :

- La flexibilité est l'un de ces changements : l'employeur pas plus que l'employé sont liés, et la position du jeune se définit plus par la précarité que par la stabilité ;
- L'entraide, le sentiment d'appartenance s'efface au profit d'un individualisme dans la recherche de solutions d'où l'idée, par exemple, de créer soi même son propre emploi ;
- Les « nouvelles professions » accessibles aux jeunes exigent de plus en plus une formation poussée, d'où l'importance de la scolarisation et de là une forme de différenciation des individus sur ce critère.

Chap. 4 – LES POLITIQUES PUBLIQUES EN FAVEUR DE L’EMPLOI DES JEUNES

La probabilité de sortir du système éducatif sans aucun diplôme a été divisée par deux depuis la fin des années 1970.

Les sortants du système éducatif de niveau V ayant terminé la préparation du CAP ou BEP ne sont pas tous diplômés (un petit nombre d’entre eux sont issus de seconde ou de première). Les non qualifiés de niveau VI et V bis sortent de l’enseignement spécialisé secondaire, ou ont quitté le système avant la dernière année de CAP ou BEP.

Pour certains, ils peuvent avoir abandonné l’école après une classe de premier cycle. Certains enfants très marginalisés sur le plan social ou médical n’ont pas fréquenté l’enseignement secondaire. La multiplicité des dispositifs et des initiatives d’insertion depuis 1974 témoignent des difficultés de ces jeunes depuis cette période.

Bien des solutions ont été expérimentées, prévention, remédiation.... souvent, sans attendre d’avoir pu juger de l’efficacité de l’expérience précédente.

On a assisté à une stratification de mesures utilisées comme ajustement aux besoins les plus urgents. Les objectifs visés par ces dispositifs sont :

- Soit une insertion, la plus directe possible dans l’emploi ;
- Soit une deuxième chance à l’aide du crédit formation.

4.1 - Les actions au sein du système éducatif

4.1.1 - la politique de l’Etat

Conduire tous les jeunes à une qualification de base et mener la majorité d’entre eux au niveau du baccalauréat se fait par une diversification du cycle d’orientation que constituent les classes de quatrième et de troisième. Mais une telle diversification serait ségrégationniste si elle orientait prématurément, et par l’échec, vers des voies aux perspectives limitées, voire fermées.

A la fin de la troisième qu’elle soit générale ou technologique toutes les voies conduisent au baccalauréat (général, technologique, professionnel).

• les classes de 4^{ème} et 3^{ème} technologiques

Dès leur création en 1984, comme classes expérimentales, les quatrièmes et troisièmes technologiques ont joué un rôle précurseur. Elles constituent, par leurs méthodes et les contenus de leurs enseignements, un moyen efficace d’adaptation à la réalité des élèves, pour atteindre des objectifs fixés par la loi d’orientation sur l’éducation du 10 juillet 1990 : « *conduire tous les jeunes à une qualification de niveau V au moins et quatre sur cinq au niveau du baccalauréat* ».

Elles ont normalement pour objectif, d’accueillir les élèves attirés par un enseignement moins abstrait, et non les élèves en difficulté. Leur originalité est de prendre appui sur un enseignement technologique important permettant « *la mise en œuvre de projets techniques dans le cadre d’un projet pédagogique global* ».

• Les quatrièmes d’aide et de soutien et les troisièmes d’insertion (circulaire 97-134 du 30/05/1997)

Elles sont proposées à des élèves qui ont des lacunes majeures dans les acquis fondamentaux et qui ne sont pas en mesure de se projeter dans un avenir scolaire ou professionnel. Ces deux années ont pour

but de permettre à l'élève de s'inscrire ou de se réinscrire dans un projet de formation et de s'appropriier ou se réappropriier les savoirs et savoir-faire nécessaires pour pouvoir y réussir.

A leur issue, les élèves doivent pouvoir rejoindre un cursus ordinaire de formation. Qu'il s'agisse d'une classe de quatrième ou de troisième technologique en lycée professionnel, ou bien s'engager directement dans la voie professionnelle. Dans ces classes sont développées des démarches associant à la fois des travaux collectifs et des approches individuelles. Les stages en milieu professionnel sont organisés pour les élèves de plus de 14 ans.

• ***Les troisièmes à caractère professionnel :***

Ces classes mises en place d'abord de façon expérimentale tendent à se généraliser dans les académies. L'originalité de celles-ci est d'inscrire leur action dans le bassin d'emploi où elles sont implantées. Les élèves qui entrent dans ces classes sont tous « volontaires ».

Elles ont pour objectif d'aider ces élèves à affiner leur projet d'orientation professionnelle et de leur donner les moyens de maîtriser les pré-requis nécessaires pour réussir cette formation¹². Pour ce faire, la formation générale est ponctuée de mini-stages de découverte des métiers, en entreprise, en lycée professionnels et en CFA.

Les élèves de troisième à projet professionnel sont dans une voie d'accès à la qualification : le CFG (Certificat de Formation Générale) qui assure la validation des acquis de l'élève, est une première étape vers une formation qualifiante. Les élèves qui le souhaitent ont la possibilité de passer le Brevet des collèges en candidat libre.

• ***Les classes relais (circulaire 2003-085 du 16-5 2003)***

Les classes et ateliers relais ont été mis en place pour lutter contre l'échec scolaire, et prévenir la marginalisation sociale. Les actions qui y sont menées sont conjointes entre différents ministères notamment celui de l'Education Nationale et celui de la Justice. Divers mouvements associatifs d'éducation populaire, en direction d'élèves en grandes difficultés, y sont associés. La plupart des élèves connaissent des situations familiales et sociales très complexes.

L'objectif est de réinsérer durablement ces élèves dans un parcours de formation générale, technologique ou professionnelle. Ces classes et ateliers relais permettent également de les réengager dans des processus de resocialisation, et de les réinvestir dans les apprentissages scolaires.

• ***Les CAP réservés :***

Dans le cadre du programme Nouvelles Chances, suite à des expérimentations faites dans différentes académies, telle que celle d'Aix Marseille ou de Lille, de nouveaux CAP se sont mis en place. Ils sont spécifiquement réservés aux jeunes issus de l'enseignement spécialisé¹³. Pour ce faire, il a fallu développer une offre de formation (en CAP) spécifique.

¹² La base de l'enseignement est un projet pédagogique, élaboré par l'équipe volontaire, à partir du positionnement des élèves et des objectifs à atteindre, et non d'un programme d'enseignement. L'enseignement technologique est le support d'activités diverses concourant à la fois à l'acquisition de compétences générales et à la découverte des filières professionnelles. Outre les enseignements, une place est faite à des séances de travail et de recherche en CDI avec l'aide au travail personnel.

¹³ En effet, une étude de la DEP montre que la moitié des élèves entrés en SEGPA en 1989 ont quitté le système éducatif sans qualification. C'est un public très exposé à l'exclusion professionnelle et sociale. Cette étude démontre que lorsqu'ils ont accès à une formation qualifiante en lycée professionnel, en CFA ou en EREA, les chances de réussite de ces jeunes s'améliorent. L'objectif que se fixait en mai 1999 ce programme était d'offrir à trois quarts de ces jeunes, dans un délai de trois ans, la possibilité de poursuivre leur formation en lycée professionnel, en CFA ou en EREA.

Ces jeunes à l'issue de leur formation, après avoir obtenu leur diplôme doivent intégrer le monde du travail. La poursuite d'études n'est pas envisagée, ils peuvent malgré tout changer d'orientation et préparer un autre CAP.

• **Les CIPPA** (*cycle d'insertion professionnelle par alternance*)

Ces types de formation visent à offrir des chances d'insertion professionnelle à deux catégories d'élèves issus de collège ou de lycée professionnel et rencontrant des difficultés diverses.

Ils sont :

- soit en situation d'échec scolaire ;
- soit sortis du système scolaire et sans projet professionnel précis

▪ **Les SEGPA** (*section d'enseignement général et professionnel adaptée*)

L'objectif prioritaire des classes de SEGPA est de fortifier et de développer les apprentissages généraux, en préparant à une formation qualifiante et diplômante par des moyens à pédagogie adaptée.

Dès la classe de quatrième, la formation permet aux élèves de découvrir progressivement le monde du travail et de construire leur projet de formation en faisant évoluer la représentation qu'ils se font des métiers.

▪ **La M.G.I.**

L'effort du système éducatif pour réduire le nombre de jeunes sortis du système sans qualification s'est poursuivi par la mise en place du programme Nouvelles Chances. Dans ce cadre, les actions de la mission générale d'insertion tendent à se développer, et s'organisent autour de cinq axes majeurs¹⁴.

- la prévention
- le repérage
- la préparation à l'insertion
- l'aide à l'accès à la qualification
- l'accompagnement des jeunes

En France, en 2001, plus de 76.000 jeunes ont bénéficié de ces actions avec à l'issue une insertion pour 15 % d'entre eux. En ce qui concerne l'Île de France, nous ne disposons que de données partielles de deux académies sur trois. L'absence d'indicateurs communs ne permet pas de consolider les chiffres et de comparer les résultats.

Dans l'Académie de Créteil en 2001-2002 : 5 644 entretiens de situation ont été réalisés, soit 1 254 de plus que l'année précédente. Les jeunes issus de collège représentaient 19,77 % (soit 1 058) les jeunes issus de lycée général et technologique représentaient 16,72% (soit 937). Quant aux jeunes de lycée professionnel ils représentaient plus de 35 % (soit 1979).

¹⁴ **La prévention** du décrochage scolaire s'exerce normalement dans tous les établissements, mais plus particulièrement en lycée professionnel, dans le cadre de groupe d'aide à l'insertion (GAIN).

Le repérage s'exerce principalement à la rentrée scolaire, avec la convocation dans chaque établissement des sortants de l'année précédente, afin de faire le point avec eux de leur situation et permettre à ceux sans solution de les aider à en trouver une (MGI), quand ils répondent à la convocation. Pour se faire les actions de la MGI se répartissent selon trois groupes d'actions :

- Actions d'accueil et remotivation : - SIO – CIPPA – MODAL - Actions d'initiatives académiques
- Actions de pré qualification et de certification : - MOREA.- Coursus adaptés - ITAQ - Formations intégrées - Actions d'initiative académique
- Actions d'accompagnement vers l'emploi : - FCIL - Action d'initiatives académiques

Etablissement	Nombre d'élèves	%
- collège	1 058	18,75
- lycée général et technologique	937	16,60
- lycée professionnel	2 030	35,97
- CFA	50	0,88
- primo arrivants	1 569	27,80
Total	5 644	100,00

Source : académie de Créteil

Traitement : CESR Ile de France

La M.G.I. de Créteil assure également, dans le cadre d'une cellule spécialisée, l'entretien de situation pour l'accueil de jeunes scolarisés hors de France. A l'issue de ces entretiens, la dernière situation connue de l'ensemble des jeunes reçus était la suivante : 26,79 % se sont dirigés vers une poursuite d'études, 8,43 % ont accédés à un emploi, 3,22 % ont bénéficié de stages mis en place par le conseil régional, 0,30 % ont fait l'objet d'un suivi MGI, 17,03 % étaient en situation d'attente.

Etat de la dernière situation connue des jeunes selon la classe d'origine

Classe d'origine	Poursuite d'études	En emploi	Alternance	RPIJ	Dispositif 16-25 ans	Sans solution	Autre situation	total
Lycée général	40,05	10,48%	6,18	4,30	1,61	33,87	3,51	100
Lycée technologique	21,23	21,21	4,72	7,55	1,89	40,57	2,83	100
Lycée professionnel	22,08	14,09	5,49	11,09	5,77	37,80	3,68	100

Source : académie de Créteil

Traitement : CESR Ile de France

Dans l'Académie de Versailles, le nombre d'actions est de 1784 pour l'année scolaire 2000-2001 soit 234 de plus que l'année précédente mais 325 de moins que l'année 2001-2002.

Origine scolaire des jeunes bénéficiaires d'une action

Etablissement	Nombre d'élèves	%
- collège	931	52,19
- lycée général et technologique	68	3,8
- lycée professionnel	302	16,93
- CFA	71	3,98
- autres dont primo arrivants	412	23,10
Total	1 784	100,00

Source : académie de Versailles

Traitement : CESR Ile-de-France

4.1.2 – La politique de relance de l'éducation prioritaire¹⁵

Cette politique de relance de l'éducation prioritaire se fait en lien avec la politique de la ville, notamment dans le cadre des contrats de ville. Tous les établissements et écoles en ZEP font partie d'un réseau d'éducation prioritaire. Ils regroupent des établissements et des écoles dans des secteurs défavorisés sur le plan social, économique et culturel.

Le réseau se construit autour d'un projet local comprenant trois volets : social, économique et culturel :

- Il est le fruit d'un travail collectif animé par le responsable et le coordonnateur de réseau ;
- Il est formalisé sous la forme d'un contrat de réussite¹⁶ avec des objectifs ;

¹⁵ B.O. n° 4 du 28 01 99 – B.O. n° 33 du 11 09 03

¹⁶ les orientations prioritaires du contrat de réussite :

- réaffirmer les exigences connues pour assurer un égal accès de tous au savoir ;
- assurer la maîtrise de la lecture et des langages ;
- développer les activités culturelles et sportives ainsi que l'éducation à l'image ;
- encourager la scolarisation précoce ;
- assurer la continuité des apprentissages de l'école à la fin du collège et conduire les élèves vers une orientation positive ;
- renforcer la relation école, famille et l'éducation à la citoyenneté ;
- stabiliser les équipes et accompagner les enseignants.

- il précise les priorités, les mesures d'accompagnement, d'animation pédagogique et de formation nécessaire montées ou non en partenariat ;
- il doit être décliné dans le projet de chaque établissement scolaire ;
- il comporte les modalités d'évaluation continue et le bilan de l'efficacité des actions entreprises.

Les actions relatives à l'articulation entre le temps scolaire et les activités péri scolaires engagées en partenariat peuvent s'intégrer soit dans un contrat de réussite, soit dans un contrat éducatif local.

4.1.3 – La politique de la région

La Région agit à deux niveaux : en amont dans le cadre du système éducatif, en aval en direction des jeunes sortis du système éducatif.

Un constat : malgré l'élévation du niveau de formation et l'allongement de la scolarité, entre 12 000 et 15 000 jeunes franciliens sortent, chaque année, du système éducatif sans qualification, soit 9 % (taux supérieur de 1,6 points à la moyenne nationale qui est de 7,4 %). Pour tenter d'y remédier, les trois Académies et la Région ont signé une charte. Par ailleurs, cette dernière a mis en place d'autres actions, notamment en direction de l'apprentissage, de façon à éviter les sorties sans qualification.

■ La charte « réussite pour tous »

En mars 2002, suite à l'expérience positive sur les « formations intégrées » et dans le cadre du schéma des formations et du programme Nouvelles Chances, a été signée une charte de partenariat entre les académies d'île de France et la Région. Charte d'une durée d'un an renouvelable par tacite reconduction, et ne pouvant excéder trois ans : la charte « réussite pour tous ».

Cette charte prend en compte l'ensemble des voies de formation (générale, technologique, professionnelle) et cherche à valoriser la complémentarité des modes de formation (statut scolaire, apprentissage, formation continue) de façon à fournir des réponses adaptées aux différentes situations des jeunes franciliens.

Elle se donne deux axes de travail : des mesures de soutien aux MGI de l'Education nationale et le développement de nouveaux projets.

Des modalités innovantes d'intervention seront recherchées pour faire face aux situations particulières (mise en place de modules pour les non francophones, le micro lycée de Sénart...).

Les populations visées dans la charte sont les jeunes les plus éloignés de la réussite, quel que soit le type de difficultés (économique, sociale, culturelle, familiale, personnelle). Difficultés qui risquent d'aboutir à un décrochage prématuré lorsqu'ils sont encore scolarisés.

Pour ceux qui sont déjà en rupture de scolarisation, elle doit leur permettre d'éviter la marginalisation sociale et l'exclusion.

La Région apporte dans le cadre de ses compétences (affaires scolaires, formation professionnelle, apprentissage) son soutien aux projets émanant des académies. Il consistera en mesures d'accompagnement aux équipements et de fonctionnement.

La Région ouvre ses dispositifs (de formation continue notamment) aux élèves bénéficiaires des actions spécifiques de la MGI.

Ce soutien s'est traduit par des compléments de subvention de fonctionnement pour les actions SIO CIPPA MOREA ITAQ. Pour l'année scolaire 2001 - 2002, 94 établissements en ont bénéficiés, contre

129 et 125 les deux années suivantes. On est donc passé de 3 050 élèves bénéficiaires à 3 553 pour atteindre 4 316 élèves pour l'année scolaire 2002-2003.

Le coût est passé pour la région de 186 914,00 € en 2000-2001, à 281 188,42 € en 2001-2002 (+ 50,44 %) pour atteindre 350 182,03 en 2002-2003 (+ 24,54 %).

▪ **Le dispositif d'accès à l'apprentissage**

L'objectif de ce dispositif est de permettre à un certain nombre de jeunes souhaitant se réinsérer en formation initiale d'y parvenir par la voie de l'apprentissage. Ce dispositif comprend plusieurs mesures :

Les passerelles apprentissage (1 600 places)

Elles ont pour objectif de favoriser l'entrée en CFA en renforçant certaines connaissances théoriques et en préparant au monde de l'entreprise. Elles sont montées exclusivement avec les CFA.

Les formations intégrées (350 places)

Leur objectif est d'éviter les ruptures de parcours et les périodes de désœuvrement, d'hésitation et d'échecs qui risquent d'entraîner les jeunes vers l'exclusion. Ces jeunes étant encore scolarisés ou sur le point de quitter l'école, le partenariat se fait avec la mission générale d'insertion de l'éducation nationale. Elles se déroulent pour partie dans l'établissement scolaire, pour partie dans les CFA.

Le cycle aménagé d'apprentissage (200 places)

Il permet de préparer un diplôme de niveau V. La première année, le jeune est sous statut de stagiaire de la formation professionnelle. Il se prépare à conclure un contrat d'apprentissage l'année suivante.

4.2 - Les actions après le système éducatif :

4.2.1 - la politique de l'Etat :

Afin de faciliter l'accès à l'emploi des jeunes de moins de 26 ans, l'Etat a mis en place différents types de contrat d'insertion, adaptés aux différentes situations¹⁷.

▪ **Le contrat d'orientation**

Il permet au jeune de construire un projet professionnel, grâce à une première expérience en entreprise. Il s'adresse aux jeunes sans diplôme professionnel, sa durée varie entre 6 et 9 mois avec une formation qui représente 25 % du temps de la durée du contrat. Le stagiaire perçoit une rémunération comprise entre 30 % et 60 % du SMIC en fonction de l'âge.

▪ **Le contrat de qualification**

Etendu aux adultes, il a pour objectif l'acquisition d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un certificat. La durée du contrat varie entre 6 mois et 2 ans. Le temps consacré à la

¹⁷ Selon l'étude de la MIPES Ile-de-France, « au cours de l'année 2002, près de 187 000 entrées dans les différents dispositifs de la politique du marché du travail ont été recensées en Ile-de-France, soit 15,1 % des entrées nationales. Ce nombre est en net repli par rapport à l'année 2001 (- 6,3 %) repli cependant inférieur à celui déjà enregistré entre 2000 et 2001 (- 10,7 %). Cette baisse est supérieure à celle observée au niveau national (- 2,2 %). L'ensemble des principaux dispositifs enregistre ce phénomène, tant au niveau national qu'au niveau régional). »

formation en centre doit représenter 25 % de la durée du contrat. Le stagiaire est rémunéré entre 30 % et 75 % du SMIC, en fonction de l'âge et de l'ancienneté dans le contrat.

▪ **Le contrat d'adaptation**

Il permet au jeune de compléter une formation professionnelle initiale en vue d'occuper rapidement un emploi. Il a une durée de 6 à 12 mois, avec une formation en centre qui doit être de 200 heures au minimum. Le stagiaire est rémunéré à 80 % du minima conventionnel, et au minimum au SMIC.

▪ **Le contrat jeunes en entreprise**

C'est le contrat le plus récent. Son objectif est de favoriser l'embauche des jeunes de 16 à 22 ans peu ou pas diplômés, au moyen d'un soutien financier de l'état aux entreprises. Il n'est pas assujéti à une formation, mais elle peut être donnée. Le stagiaire est rémunéré au SMIC (sauf abattement de 20 % pour les jeunes de 16 à 25 ans).

▪ **Le contrat de professionnalisation**

La signature récente, au mois de septembre, d'un accord interprofessionnel sur la formation professionnelle reconnaît le droit à une formation tout au long de sa carrière professionnelle et l'instauration d'un passeport formation.

L'accord prévoit aussi la mise en place d'un contrat de professionnalisation d'une durée déterminée ou indéterminée, dont les modalités de mise en œuvre feront l'objet de négociation dès le premier trimestre 2004.

A terme ce contrat remplacera les différents contrat d'insertion, il s'adressera :

*« - aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle, à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour accéder aux métiers souhaités.
« - aux demandeurs d'emploi, dès leur inscription à l'ANPE, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser le retour à l'emploi. »*

L'objectif visé est l'obtention d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle. La qualification professionnelle obtenue est soit établie par le CPNE (Commission Paritaire Nationale de l'Emploi) soit inscrite dans une convention collective de branche.

La rémunération tiendra compte de l'âge du jeune : 55 % du SMIC pour les jeunes de moins de 21 ans ; 70 % pour les jeunes de 21 à 26 ans (respectivement 65 et 80 %, s'ils sont titulaires d'un diplôme égal ou supérieur au bac pro) et 5 % du minimum de branche pour les plus de 26 ans.

4.2.2 la politique de la Région

De son côté, la Région dans le cadre de ses compétences a développé une politique de remédiation s'appuyant à la fois sur le réseau d'accueil et les structures de formation continue.

Il existe deux catégories de jeunes : ceux qui sont en mesure d'accéder à une qualification par une remédiation des savoirs de base ; ceux pour qui l'insertion par l'économie est la solution la plus adaptée.

▪ **Le dispositif jeune 16 - 25 ans**

Il a pour objectif de permettre aux jeunes, par l'intermédiaire d'un accompagnement et d'actions adaptées, de s'informer, s'orienter, se qualifier, de remédier à différents problèmes (de santé, de

mobilité géographique, de maîtrise des savoirs de base et de confiance en soi) susceptibles de compromettre leur insertion.

1^{ère} étape : l'accompagnement.

Il se fait par l'intermédiaire des missions locales et des P.A.I.O.

1 - L'information

L'information, l'accueil et l'orientation :

Le réseau des métiers d'île de France rassemble des organisations professionnelles, l'éducation nationale, ainsi que de multiples acteurs pour informer et orienter les jeunes.

Fin 2003 une première version du site devrait être mise en ligne et proposer des informations sur les métiers, la formation et l'emploi. Le site Internet : lesmetiers.net devrait permettre un meilleur choix d'orientation professionnelle.

La région est impliquée au travers d'autres actions et manifestations d'information, d'orientation (olympiades des métiers, contrat triennal de partenariat avec le CIDJ).

Les actions de communication sont menées en faveur des métiers, de l'apprentissage et de la formation professionnelle (journées portes ouvertes de l'apprentissage, forums, salons et expositions...).

Le CARIF, Centre d'Animation et d'Information sur les Formations en Ile de France, cofinancé par l'état et la région dans le cadre du contrat de plan diffuse cette information en île de France.

2 - L'accueil et l'accompagnement des jeunes¹⁸

Les missions locales et les PAIO ont vocation à accueillir les jeunes en difficulté, et ont une mission globale d'intervention auprès des jeunes. Elles sont, en effet, en mesure de traiter les problèmes de logement, de santé, de formation, ou d'accès à l'emploi des jeunes qui les fréquentent. Elles sont implantées au travers d'un maillage territorial, en lien avec les politiques de la ville et en coopération avec différents intervenants du système éducatif, notamment les MGI.

Ce réseau d'accueil a évolué à la fois sur le plan quantitatif et qualitatif. Sur l'ensemble de l'île de France, on est passé en 2002 de 56 missions locales à 78, et de 43 PAIO à 11.

Afin de garantir une meilleure qualité de service ainsi qu'une égalité de traitement pour l'ensemble des jeunes d'île de France, l'Etat et la Région ont cherché à restructurer le réseau d'accueil. Pour ce faire, les PAIO ont été incitées à se transformer en mission locale ou à fusionner avec une mission locale existante.

¹⁸ « Les moyens d'accompagnement »

- L'insertion, l'accès à l'emploi et l'aide au développement d'activités : Il s'agit de privilégier l'action de l'insertion en mettant les personnes relevant du programme TRACE, en situation d'activité, dans des actions reposant sur un partenariat multiple : structures d'accueil, collectivités locales, associations, entreprises.

- *Programme Fonds d'aide aux jeunes (F.A.J.)* : Chaque mission Locale agit en fonction de sa zone de compétence géographique Elle instruit et centralise les demandes faites sur le territoire par elle et par les partenaires. Ce fond porte principalement sur l'aide alimentaire, la formation et divers (comme le loyer, achat d'électroménager permis de conduire, etc...). Le Comité d'Attribution se réunit localement en général environ une fois par mois

- *Programme chèques mobilités* : Le Conseil régional octroie des titres de transports pour les jeunes de 16 à 25 ans quand ils sont suivis par une Mission Locale. Ces chèques mobilités ont pour but d'aider les jeunes dans les parcours d'insertion

De plus une démarche qualité a été instaurée dans la nouvelle convention, visant à garantir de meilleures prestations et l'égalité de traitement des jeunes sur l'ensemble de l'île de France. Un budget global pour 2003 de 11,129 M € a été voté par l'assemblée régionale.

L'activité du réseau d'accueil en 2001

Jeunes accueillis	Jeunes ayant obtenu un contrat emploi formation	Jeunes ayant suivi une formation
59 000	31 000	10 000

Source CRIF

La grande hétérogénéité des situations à traiter, ainsi que la grande variété des problèmes à résoudre ont fait que différentes solutions proposées ont vu le jour et sont offertes aux jeunes en situation souvent délicates.

3 - L'élaboration du projet professionnel

Dans ce cadre, une multitude d'actions est proposée par la Région :

Les stages de découverte des métiers et de l'apprentissage

Leur objectif est de faire découvrir un ou plusieurs métiers, ils sont d'une durée modulable de 3 à 9 jours, en fonction du nombre de métiers à découvrir.

Les ateliers découverte des métiers

Mis en œuvre par les PAIO et les missions locales, ils ont une double finalité, la découverte des métiers et de l'apprentissage (4 500 places offertes sur 3 à 9 jours en 2002). Ils permettent de valider de nombreux projets et débouchent pour plus de 60 % sur une entrée en formation ou en emploi.

Les bilans de compétence

Ils permettent d'établir un diagnostic approfondi pour redéfinir ou valider un projet professionnel. Ils visent un public qui a déjà une expérience professionnelle ou a interrompu un cursus universitaire ou d'apprentissage et qui souhaite une démarche d'évaluation individuelle.

Les ateliers d'élaboration du projet professionnel

Ils font suite au bilan de compétence, ils s'adressent aux jeunes qui ont peu ou pas d'expérience professionnelle et/ou à des jeunes qui ont besoin d'une prestation plus individualisée que l'atelier découverte des métiers.

Ils permettent à la fois au conseiller professionnel et au jeune de repérer les capacités et les compétences pour définir ou valider un projet professionnel et initier un portefeuille de compétences.

Les espaces dynamique - insertion et les centres d'insertion scolaire et professionnelle

Les mesures d'accueil, d'orientation ou de formation organisées pour le plus grand nombre ne conviennent pas à certains jeunes, sans qualification ni expérience professionnelle, confrontés à des difficultés sociales et professionnelles et qui ne peuvent s'adapter aux mesures précédemment citées.

Les espaces « dynamique – insertion » animés par des professionnels sont conçus pour prendre en compte et traiter dans la durée l'ensemble des problèmes rencontrés.

Dans le cadre du contrat de plan 2000/2006 la Région et la PJJ sont associés dans la mise en place d'un espace « dynamique – insertion » par département, soit 8 dans l'île de France, ce qui portera à terme leur nombre à trois par département et 17 centres pour l'insertion scolaire et professionnelle.

4 - La validation des acquis

Pour la formation tout au long de la vie, la reconnaissance et la validation des acquis sont un enjeu essentiel. La Région concourt à faciliter la reconnaissance et la validation des acquis en amont des formations qualifiantes et la certification progressive dès la phase de pré qualification dans le cadre des actions qualifiantes en privilégiant le niveau V.

De plus, la Région et l'Etat, dans le cadre du Contrat de Plan, organisent la mise en place de lieux d'information conseil sur les démarches à entreprendre pour la VAE (Validation des Acquis de l'Expérience).

La 2^{ème} étape : La préparation à la qualification et à l'insertion

1 - Les pôles de mobilisation professionnelle

Les actions proposés dans les pôles sont accessibles aux jeunes tout au long de l'année et organisées par l'association de plusieurs organismes sur différents sites locaux. Elles consistent à mettre les jeunes en situation pratique (projets collectifs, immersion en entreprise). Elles ont une durée moyenne de 450 heures en centre et de 200 heures en entreprise. Il en existe 25 de conventionnées.

2 - Les formations spécifiques à la maîtrise des savoirs de base

Elles s'adressent en priorité aux jeunes ayant été scolarisés et n'ayant pas acquis la maîtrise de l'écriture, de la lecture et du calcul. Deux dispositifs sont à leur disposition, en fonction de leur niveau initial, les Plates Formes Linguistiques et les Ateliers de Pédagogie Personnalisée (APP).

les Plates-formes linguistiques (20 en Ile de France)

Les formations proposées concernent les jeunes engagés dans un parcours d'insertion professionnelle, rencontrant des difficultés linguistiques mais pouvant communiquer en français. Il s'agit des jeunes inscrits dans le dispositif TRACE, des apprentis en difficulté linguistique, des jeunes en emploi précaire (CDD de moins de 3 mois, CES/CEC) des adultes relais, des jeunes sous statut scolaire dans le cadre du projet réussite pour tous. Elles sont mise en œuvre sur un territoire local et permanent et sont composés de différents organismes associant leurs compétences.

Chaque jeune fait alors l'objet d'un diagnostic, réalisé par un « pôle diagnostic », avant d'entrer en formation au sein de plates-formes linguistiques. Il bénéficie ensuite d'un suivi individualisé tout au long de son cursus. Un pôle est conventionné par département. Le nombre limité de places conventionnées entraîne à l'heure actuelle des files d'attente (la durée est en moyenne de 3 à 4 mois).

La durée du parcours est fixée à 600 heures maximales et l'alternance avec un autre dispositif est obligatoire. La durée de formation des jeunes sous statut scolaire ne peut excéder 200 heures.

Trois types de formations sont proposées :

* L'alphabetisation : concerne les jeunes non scolarisés, en France ou dans leur pays d'origine

** Le Français Langue Etrangère (FLE) : concerne les jeunes qui parlent et écrivent le français mais ont besoin d'un perfectionnement au moins jusqu'en primaire.

*** La lutte contre l'illettrisme (LCI) : est destinée aux sortis du système scolaire sans la maîtrise de la lecture et de l'écrit.

L'accès des jeunes non francophones sur ces plates-formes pendant deux années a permis de constater que ce dispositif ne leur était pas adapté. Une inadaptation entraînant l'utilisation massive du quota d'heures attribué pour ce type de formation. Cela s'est fait au détriment d'autres jeunes de SEGPA qui auraient dû en bénéficier.

La Région a donc décidé de remédier à cette situation. Durant l'année 2003, des expérimentations ont été menées par des organismes de formation spécialisée. Il est encore trop tôt pour projeter de généraliser ces actions.

Il semble donc nécessaire d'envisager la prise en compte de ce problème particulier lié à l'afflux de jeunes primo - arrivants. L'annonce par l'Etat de la mise en place en 2004 du contrat d'intégration peut constituer un élément de réponse.

3 - Les ateliers de pédagogie personnalisée

En Ile de France, il existe quarante quatre sites qui offrent des prestations de remise à niveau dans les matières générales. Ce sont des formations individualisées, proposées après évaluation des besoins et du projet de chacun. Elles complètent une formation professionnelle ou répondent à une demande particulière (préparation d'un concours ou d'un diplôme).

L'objectif des APP est de permettre à l'apprenant d'acquérir une autonomie dans ses apprentissages. Les formateurs travaillent sur la méthodologie et apprennent à apprendre. L'un des objectifs de ces ateliers est le renforcement de l'autonomie des stagiaires. Le temps de formation est d'environ 150 heures.

3^{ème} étape : La préparation à la qualification et à l'insertion

La compétence des actions de formation des jeunes 16/25 ans est transférée aux régions par la loi quinquennale, la région à ce titre y consacre une part importante des crédits de la formation professionnelle, notamment à des actions dont l'objectif est de préparer à la qualification le public prioritaire des jeunes.

1 - La montée en qualification :

Les actions de formation pré-qualifiantes alternées

Elles permettent aux stagiaires de s'inscrire dans un parcours d'acquisition d'un premier niveau de qualification par un contrat de qualification ou d'adaptation, et dans certains cas l'emploi direct. Elles sont mises en œuvre par des organismes privés, publics ou consulaires conventionnés avec la région.

Les pôles permanents qualifiants de premier niveau

Un pôle permanent est le regroupement de différents organismes de formation qui interviennent conjointement dans une zone géographique définie. L'organisation de ces pôles a été développée depuis trois ans. Pour 2002, l'objectif était de conduire les pôles à la validation des acquis de niveau V afin d'offrir des parcours complets au sein de cette organisation souple partenariale allant vers l'emploi ou une formation qualifiante.

2 - L'insertion, l'accès à l'emploi et l'aide au développement d'activités :

Les chantiers école

Ils visent à permettre à des jeunes de les rapprocher le plus possible, par des actions de formation adaptées, de la situation réelle de travail. Cette méthode pédagogique permet de combiner une première expérience de gestes professionnels à des enseignements théoriques et à la connaissance des conditions de travail. Cette formation peut être complétée par un stage en entreprise.

Les passerelles entreprises

Elles ont été mises en places depuis 1996 pour les jeunes sans qualification, elles représentent une chance d'accéder à l'emploi et sont sources de motivation pour les stagiaires.

* *
*

Les jeunes en difficulté d'insertion représentent des situations scolaires, sociales, de santé très hétérogènes. Mais, s'il est important d'intervenir en direction des jeunes en difficulté, il est tout autant indispensable de s'occuper de ceux qui ne sont pas en difficulté mais qui peuvent l'être à un moment où à un autre de leur trajectoire.

C'est pourquoi, l'innovation pédagogique et les moyens associés doivent profiter à l'ensemble des jeunes. Il serait également judicieux d'inclure dans la formation des équipes éducatives la veille pédagogique et d'insister sur la pédagogie de la réussite. L'acquisition de telles compétences leur permettraient de déceler à temps les difficultés rencontrées par les jeunes dont ils ont la charge.

Depuis les années 80, divers mesures, dispositifs, programmes ont été mis en place. Les pouvoirs publics, en agissant ainsi ont cherché : soit à améliorer l'action éducative durant la scolarisation, soit à suppléer à l'impuissance du système éducatif à former l'ensemble des jeunes.

Adaptation des pédagogies, classes spécifiques au collège, multiplication des mesures au gré de l'évolution des politiques publiques... d'une manière générale il est légitime de dire que tout ceci s'apparente à un maquis dont il est difficile de comprendre les enchevêtrements.

S'est développée, au cours des années, une façon de procéder qui consiste à répondre à une difficulté rencontrée par une nouvelle mesure, un nouveau dispositif ou un nouveau programme. L'absence d'évaluation des actions engagées a favorisé cette espèce de fuite en avant.

Bien sûr, les mesures, dispositifs, programmes ont eu des effets positifs. Et l'on peut raisonnablement dire, qu'au cours du temps, le système éducatif s'est adapté sur la base du principe de réalité et par la même a su apporter des réponses plus appropriées (développement de l'alternance, élargissement des choix, accompagnement personnalisé...).

Cependant nous sommes bien obligés de constater que cela n'a pas permis de résoudre l'ensemble des échecs scolaires et des sorties sans qualification.

Le système éducatif est confronté à une difficulté majeure : **L'existence d'une société ouverte en évolution constante, génératrice de problématiques sociales nouvelles.**

En Ile de France, cette difficulté est d'autant forte que le francilien ne se reconnaît pas comme tel car il n'existe pas une culture régionale comme cela peut exister en Bretagne, au Pays Basque, en Vendée ou encore en Alsace.

Cette absence d'histoire commune, de valeurs régionales partagées rend dès lors difficile la construction d'un lien social, d'un sentiment de partager avec d'autres le même « destin ».

L'absence d'appropriation de l'espace géographique que constitue la région d'Ile de France par ses habitants ; le renforcement des signes identitaires et communautaires ; l'arrivée de plus en plus massive de primo arrivants...sont autant d'éléments déstabilisant et sources de tensions.

Comme on a pu le voir tout au long de ce chapitre, plutôt que l'empilement de mesures par des structures différentes, il y aurait nécessité d'une meilleure concertation et coordination territoriale¹⁹. La segmentation des publics et l'empilement des mesures portent en eux les germes d'un cloisonnement. Un cloisonnement qui rend très difficile l'accès à une qualification susceptible de permettre à ces jeunes de sortir des difficultés scolaires, sociales et familiales.

¹⁹ Ce n'est que récemment qu'il y a eu une réelle évaluation des actions entreprises, notamment sur les ZEP, et la décision de développer une politique territoriale coordonnée.

Chapitre 5 – L'ACCES A L'EMPLOI

5.1 - L'insertion des jeunes sortants

La préparation à l'insertion sociale et la préparation à l'insertion professionnelle font partie des missions de l'Education Nationale et constituent deux des objectifs principaux que la Région Ile de France s'est fixée dans son nouveau Schéma Régional des Formations.

Pour ce faire, la Région Ile de France et la Direction des Etudes et de la Programmation (DEP) du Ministère de l'Education Nationale et ses services déconcentrés au niveau académique publient chaque année l'**enquête IVA** (Insertion dans la vie active). Elle a pour objet l'étude des conditions d'insertion sur le marché de l'emploi des jeunes issus de l'enseignement professionnel et technologique (CAP,BEP, Bacs Professionnel et Technologique), sept mois après leur sortie du système éducatif.

De même, l'**enquête IPA** (insertion professionnelle des apprentis) est produite pour mesurer à 7 mois l'insertion des jeunes apprentis ayant quitté leur CFA.

Ces enquêtes ont été adaptées (à la demande du Conseil Régional) de façon à interroger les jeunes sortants des sections de technicien supérieur et les apprentis de l'enseignement supérieur.

Pour étudier l'insertion des jeunes sortants du système éducatif en Ile de France, nous avons utilisé :

- les enquêtes IVA et IPA publiées en 2002 et concernant les jeunes sortis de lycée ou de CFA au mois de juin 1999 ;
- les enquêtes du CEREQ « Génération 92 » et « Génération 98 », analysant le parcours des jeunes trois années après leur sortie de formation initiale, quel que soit le niveau, la filière, le cursus et le domaine de formation.

Nous avons également utilisé le rapport « Jeunes sans diplômes et risques d'exclusion sociale » produit pour l'Observatoire de la Pauvreté et de l'Exclusion.

Nous aurions évidemment apprécié posséder les chiffres plus récents prenant en compte les modifications conjoncturelles intervenues depuis 2002. Pour palier ce manque, nous avons regardé les enquêtes effectuées en période de récession comme celles de 1995 et 1998.

5.1.1 - L'accès à l'emploi des lycéens et apprentis franciliens en février 2000

Les conditions d'accès à l'emploi, des sortants de lycée ou de CFA, sont fortement liées aux évolutions du marché du travail. En période de conjoncture défavorable leur situation se dégrade. Ce fut le cas entre février 1995 et février 1997. En période de reprise de l'emploi, celle-ci s'améliore de manière significative. Comme l'illustre la période février 1997 - février 2000.

Ainsi, les jeunes pris en compte dans l'enquête IVA et IPA Ile de France ont bénéficié durant trois ans de conditions d'accès à l'emploi favorables :

- **En février 2000, huit jeunes sur dix sortant de lycée, sont en emploi : 78 % ont trouvé un emploi**, 56 % d'entre eux ont signé un contrat à durée indéterminée ou déterminée et 28 % un contrat de travail dit aidé (contrat de qualification, d'adaptation, emploi-jeune...)
- **Ce chiffre est légèrement supérieur pour les jeunes sortant d'apprentissage puisque 82,9 %** d'entre eux bénéficient d'un emploi.

D'une enquête sur l'autre, on constate que les jeunes accèdent plus rapidement à un emploi quand leur **niveau de formation** s'élève.

Si l'impact des évolutions du marché se répercute sur l'accès à l'emploi de tous les jeunes, quel que soit leur niveau de formation de sortie, les conditions d'accès à l'emploi s'améliorent à mesure que le niveau de formation s'élève. **Ainsi, les jeunes sans qualification de niveau Vbis, c'est à dire sortis du lycée avant une année terminale de CAP ou de BEP, sont confrontés à davantage de difficultés pour trouver un premier emploi que leurs camarades issus de niveaux de formation plus élevés.**

En février 2000, l'indicateur d'emploi ²⁰ des jeunes de niveau Vbis se situe à 60,4 % alors qu'il est de 77,9 % au niveau V soit 17,5 points de plus. Cet avantage se confirme au niveau IV et III avec un indicateur respectivement de 90,2 % et de 91,9 %.

Pour les apprentis, nous retrouvons les mêmes résultats. Il est constaté qu'en terme d'accès à l'emploi, l'écart augmente entre le niveau V et les suivants : l'indicateur d'emploi est de 82,5 % au niveau V, 93,1 % au niveau IV et 94,6 % au niveau III en 2001 (*à noter l'absence de chiffres pour les jeunes sortants sans diplôme*).

En ce qui concerne l'influence du domaine de formation, les résultats d'Ile-de-France témoignent d'un accès à l'emploi aussi rapide pour les jeunes issus d'une formation industrielle que pour leurs camarades issus d'une formation tertiaire ; seuls les sortants de BTS tertiaires semblent bénéficier d'un avantage qui paraît se réduire avec l'amélioration de la conjoncture : cette tendance resterait à confirmer lors de prochaines enquêtes.

Enfin, contrairement à ce qui peut être observé au plan national, en Ile de France, les filles connaissent des conditions d'accès à l'emploi assez proches de celles des garçons. Cette spécificité francilienne provient de la structure particulière des emplois dans notre région où le tertiaire est fortement représenté.

Ces résultats sont confirmés par l'enquête IPA. Elle souligne notamment le peu d'impact du domaine de formation sur l'accès à l'emploi et la rapidité d'insertion équivalente entre garçons et filles. Mais cette égalité apparente masque des différences, notamment au niveau I ou II où l'indicateur d'emploi des filles accuse un déficit de 6 points par rapport à celui des garçons.

5.1.2 - Les caractéristiques de l'insertion

Une façon d'apprécier les conditions de l'insertion dans le premier emploi, consiste à distinguer **la nature des contrats de travail offerts aux jeunes** :

- Contrat à durée indéterminé (**CDI**) indice d'une certaine stabilité dans l'emploi ;
- Contrat à durée déterminée (**CDD**) ;
- **Contrats aidés** (contrat de qualification, d'adaptation, emploi-solidarité, emploi-jeunes, contrat d'insertion...).

On a vu que les jeunes sortant aux niveaux Bac et BTS ont une durée d'accès moyenne à l'emploi assez proche. Elle est aussi nettement plus favorable pour eux que pour les jeunes sortis au niveau CAP -BEP et a fortiori pour ceux sortis sans qualification (niveau V bis).

Du point de vue des caractéristiques de l'insertion, la situation se présente autrement : la différence entre les niveaux CAP - BEP et Bac n'est pas toujours significative. **C'est au niveau BTS que celles-ci se sont améliorées.**

²⁰ l'indicateur d'emploi est le rapport : jeunes en emploi x 100/ (jeunes en emploi +jeunes en recherche d'emploi), il rend compte de la rapidité de l'accès à l'emploi.

Au niveau CAP - BEP : les jeunes ont été (durant la période précédente) de plus en plus recrutés sur des CDD. En quatre ans, de février 97 à février 2000, leur part a progressé de 6 points pour atteindre 36,2 %. Cet accroissement des CDD s'est opéré au détriment des CDI dont la part a baissé de 6,2 points.

Au niveau Bac : les contrats aidés sont devenus le principal type de contrat proposé. En février 2000, on dénombre ainsi 35,7 % de contrats aidés contre 29,9 % de CDD et 34,3 % de CDI. Sans nul doute, la mise en place des emploi-jeunes en 1997 a favorisé le développement des contrats-aidés pour ce niveau de formation.

Au niveau BTS : la part des CDD a baissé au profit des CDI ; leur part augmente de 3,6 points pour atteindre 45,9 % en Février 2000.

La croissance de l'emploi semble donc conforter l'avantage des sortants de niveau BTS. Cet avantage est manifeste pour les jeunes de niveau III **issus des formations industrielles**. Ils sont proportionnellement plus nombreux que les autres sortants à **obtenir un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée**.

L'analyse des résultats de l'enquête sur quatre ans permet de mettre en évidence le constat suivant : quel que soit le niveau de formation, il y a plus de contrats aidés après les formations tertiaires et plus de CDD et CDI après les formations industrielles.

L'enquête IVA 2000 marque un changement en faveur des jeunes issus des formations industrielles. En outre, ils se répartissent mieux aux différents échelons des qualifications professionnelles.

Les emplois tertiaires sont par contre plus hétérogènes et moins structurés que les emplois industriels : on trouve davantage d'emplois de techniciens et d'agents de maîtrise aux niveaux Bac et BTS après les formations industrielles, alors que la catégorie la plus importante, à tous les niveaux des formations tertiaires, est celle d'employé.

Pour les rémunérations, on retrouve l'impact du niveau de formation : le niveau BTS dépasse toujours nettement les autres, alors que l'écart observé entre les niveaux CAP - BEP et Bac est minime. Néanmoins, les jeunes franciliens ayant suivi une formation industrielle perçoivent des salaires supérieurs à leurs homologues du tertiaire, surtout au niveau Bac.

Précisons cependant, que le dynamisme du secteur tertiaire, principal bénéficiaire de la croissance de l'emploi entre 1997 et 2000, a entraîné une harmonisation des salaires aux niveaux CAP-BEP et BTS.

En ce qui concerne l'accès à l'emploi des filles, les résultats des enquêtes ne révèlent pas de différences importantes en Ile-de-France entre les filles et les garçons. Il n'en va pas de même au niveau des caractéristiques de l'insertion : **les filles signent plus souvent des contrats aidés au niveau CAP-BEP et BAC** : en 2000, elles étaient 34,9 % dans cette situation contre 23,8 % pour les garçons au niveau CAP-BEP, et respectivement 39,5 % contre 27 % au niveau du Bac.

D'une manière générale, la première insertion des filles se réalise plutôt sur la base d'un contrat aidé aux niveaux V et IV et majoritairement sur la base d'un CDD au niveau III (+ 7,5 points en février 2000).

Elles n'obtiennent pas non plus les mêmes types d'emplois que les garçons : **à tous les niveaux de formation, la catégorie « employé » caractérise très nettement les postes qu'elles occupent**. Cette situation résulte de leur position majoritaire dans les formations tertiaires. **De la même façon**, elles sont moins bien rémunérées.

Quels que soient le niveau et l'année d'observation, **le salaire moyen des filles est inférieur au salaire moyen des garçons** : en février 2000 (- 4 % au niveau V, -7,9 % au niveau IV, - 9,5 % au niveau III).

On constate les mêmes résultats pour les sortants de l'apprentissage. Qu'il s'agisse de la qualité d'insertion, de la répartition sur l'échelle des qualifications et des rémunérations, ou encore de la situation des filles et des garçons.

Néanmoins, il faut noter quelques spécificités avec des caractéristiques d'insertion meilleures puisque 68,5 % des jeunes issus de l'apprentissage, en emploi en février 2000, ont un contrat à durée indéterminée, 24 % un contrat à durée déterminée et seulement 7,5 % ont obtenu un contrat aidé.

Cela s'explique en partie par le fait que 95 % des jeunes apprentis restent dans l'entreprise où ils ont effectué leur apprentissage, 81 % obtiennent un CDI, 14 % un CDD.

Mais, comme pour les jeunes lycéens, on retrouve la différence de situation entre les anciens apprentis de niveau V (62,2 % sont en CDI) et ceux de niveau IV et III (la proportion de CDI est respectivement de 73,7 % et de 70,4 %).

De même, on note une assez bonne adéquation entre le niveau de formation et le type d'emploi : globalement la part des ouvriers spécialisés et qualifiés diminue quand le niveau de formation croît alors que la proportion de cadre augmente.

Cependant, on assiste à un écart entre les niveaux d'emplois occupés et les niveaux de formation des anciens apprentis de niveaux II et I puisque près de 10 % sont techniciens, agents de maîtrise ou VPR et 21,1 % sont employés. Ce phénomène, plus fréquent dans le secteur tertiaire, est à souligner mais hélas ne peut - être comparé avec les résultats de l'enquête IVA qui n'interroge pas les niveaux II et I de formation.

5.1.3 - Les modalités de recrutement

Comme nous l'avons vu dans les points précédents, l'insertion professionnelle des jeunes se mesure sous divers aspects comme le temps d'accès à l'emploi, le type de contrat de travail, la durée de l'emploi... ; ces paramètres permettent d'identifier les situations individuelles des jeunes entrant sur le marché de l'emploi. Mais, quels sont les effets, sur les trajectoires des jeunes, des pratiques de recrutement des entreprises ?

O. Joseph et J.F Lochet du Cereq, dans une étude effectuée en 1999 et portant sur « l'insertion dans l'entreprise des jeunes sortant de l'enseignement secondaire », parlent d'intégration plutôt que d'insertion dans l'entreprise. Cette notion rend compte « de l'idée de processus impliquant à la fois l'entreprise et le jeune dans une construction progressive d'engagements de la relation d'emploi et dans une production de la qualification ».

En effet, si la notion d'insertion renvoie à la trajectoire individuelle du jeune, la notion d'intégration implique l'entreprise à travers ses règles, ses modes de gestion de la main d'œuvre.

L'intégration apparaît comme un processus (interne à l'entreprise) interactif entre l'employeur et le nouvel embauché d'une part, entre salariés eux-mêmes, anciens et nouveaux d'autre part..

La première expérience de travail devient donc une confrontation entre les savoirs scolaires et les normes de l'école, les apprentissages techniques liés à l'expérience de travail (savoirs pratiques, compétences techniques...) et les normes de l'entreprise. C'est pour le jeune tout un travail de socialisation à l'entreprise, voire d'acculturation facilité par l'alternance (PFE, apprentissage).

J.F. Lochet et O. Joseph distinguent 4 modalités d'intégration des jeunes dans l'entreprise :

1 - L'intégration internalisée : *l'entreprise assure l'adaptation au poste de travail* dans le cadre d'une relation à l'emploi durable (accès direct à un CDI) : les coûts de l'intégration et les risques de l'embauche liés aux incertitudes sur les qualités du jeune sont totalement ou à titre principal supportés par l'entreprise ;

Mais, pour réduire les risques de l'embauche, l'entreprise peut proposer :

2 - l'intégration par l'alternance : la formation professionnelle est acquise dans le cadre d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de qualification, le dernier emploi du jeune est ensuite un CDI ;

3 - l'intégration par les formes précaires d'emploi : l'intégration est alors un processus qui prend la forme d'une construction progressive d'engagements, entre le salarié et l'employeur, pouvant conduire vers une relation d'emploi durable ;

4 - l'intégration dans une récurrence d'emplois : il s'agit d'une succession d'emplois chez le même employeur avec des interruptions relevant d'un mécanisme particulier de « fidélisation » à l'entreprise.

Par ailleurs, tous les employeurs considèrent qu'une certaine durée de relation d'emploi dans l'entreprise est nécessaire. Elle permet l'acquisition d'**une expérience professionnelle qualifiante**, condition indispensable à l'intégration dans une entreprise. Ce qui exclut l'accumulation d'activités de très courte durée, dont la nature ne permettent pas l'acquisition d'une véritable expérience professionnelle. Ce que les auteurs de l'étude citée en référence qualifient de « petits boulots » chez des employeurs différents.

Olivier Joseph et J.F Lochet ont appliqué cette grille à l'enquête longitudinale du CEREQ, réalisée en 1993, sur des jeunes sortis de formation avec un niveau inférieur au bac.

Les résultats recueillis sont les suivants :

- De façon générale 85 % des jeunes ont eu au moins une expérience qualifiante au cours des 4 ans et demi suivant leur sortie de l'enseignement secondaire ; cette proportion baissant à 75 % pour les seuls niveaux VI et V bis ;
- Sur l'ensemble des trajectoires individuelles, 65 % des jeunes ayant eu une expérience professionnelle ont connu l'un des quatre modes d'intégration :
 - 37 % un mode d'intégration internalisé,
 - 18 % un mode d'intégration par les formes particulières d'emploi,
 - 7 % un mode d'intégration dans une récurrence de contrats,
 - 3 % un mode d'intégration par alternance.

A noter que le pourcentage varie de 48 % pour les niveaux VI et Vbis de formation à 75 % pour les sortants de CAP et BEP industriels. Là encore le bas niveau de formation (niveau VI et V bis) réduit nettement les chances d'intégration des jeunes.

Mais les chances d'intégrer l'établissement d'accueil, après l'expérience qualifiante, sont déterminées en partie par la spécialité de formation. Sortir des spécialités de la santé et de l'hôtellerie favorise relativement les chances d'intégration dans l'établissement où s'est déroulée la première expérience qualifiante. Inversement, les jeunes issus de l'enseignement général et ceux dont la spécialité est la coiffure ou classée « autres tertiaires » connaissent l'effet contraire.

Quant à la taille de l'entreprise d'accueil, elle conditionne, lors de la première expérience professionnelle, les chances d'intégration ultérieure : les individus dont l'expérience qualifiante s'est

déroulée dans un très petit établissement (inférieur à 10 salariés) ont une probabilité plus forte de bénéficier d'un CDI ensuite.

En ce qui concerne l'effet formation initiale, il s'atténue au cours de la trajectoire du jeune et n'a plus le même caractère intégrateur que lors de l'accès à la première expérience qualifiante. Celle-ci neutralise d'une certaine façon l'effet produit par le niveau et la spécialité de la formation initiale.

En résumé, l'intégration dans une entreprise est d'une manière générale conditionnée de façon différente selon que le jeune est débutant ou riche d'une expérience professionnelle : pour le jeune débutant, c'est la nature de la formation initiale et le milieu professionnel qui primeraient, alors que pour le jeune expérimenté, c'est l'expérience qualifiante acquise qui deviendrait essentielle pour son intégration dans l'entreprise.

Ainsi, la première expérience professionnelle qualifiante opère un positionnement du jeune, sur le marché du travail, différent de celui du débutant. Et les deux auteurs de l'étude de conclure que « *la dernière situation neutralise partiellement les situations plus anciennes* ».

5.2 - L'insertion des jeunes sans qualification

L'enquête du CEREQ « Génération 98 » (une première enquête de ce type a été réalisée en 1992) a étudié en 2001 le cheminement d'une génération sortie du système éducatif en 1998 sur l'ensemble de la France. Regard effectué du point de vue de l'accès à l'emploi mais aussi des conditions et de la qualité de l'emploi .

Elle confirme les résultats des enquêtes IVA et IPA franciliennes et de la première enquête Génération 92 du CEREQ. Les trajectoires d'accès à l'emploi de jeunes entrants « sur-réagissent » à la conjoncture économique avec en 2001 : un accès plus rapide à l'emploi, des parcours de chômage persistant moins fréquents et pour une majorité d'entre eux un accès immédiat et durable couplé à un salaire net en augmentation.

En même temps, l'enquête Génération 98 corrobore ce que l'on sait depuis longtemps : l'insertion est d'autant plus facile que le niveau d'études est élevé, avec un effet filière comme on a pu le constater par ailleurs.

A noter également que les jeunes formés en Ile-de-France, Alsace ou Rhône-Alpes s'insèrent mieux que les jeunes des autres Régions de France. Les disparités régionales d'insertion ne s'expliquent pas fondamentalement par des différences de niveaux d'études (à l'exemple de l'Alsace et du Midi-pyrénées) mais sans doute plus par la mobilité géographique et les disparités d'insertion des jeunes.

Malgré une amélioration générale en 2001, l'enquête met en évidence les catégories toujours en grande difficulté.

En 1998/1999, parmi les jeunes franciliens sortant du secondaire, 70 % possèdent un diplôme de niveau IV et 21 % un diplôme de niveau V. A l'opposé, 9 % quittent l'école sans qualification, c'est à dire sans avoir atteint au moins le niveau CAP ou BEP. En général, ils sortent de collège (classe de cinquième, quatrième, ou troisième), de première année de CAP ou BEP ou de SEGPA.

A titre de comparaison

Pour la même année, la structure des sortants du secondaire en France métropolitaine est la suivante : 66,9 % sont sortis au niveau IV, 25,5 % au niveau V et 7,6 % sont sortis sans qualification.

5.2.1 - Des difficultés liés au parcours scolaire

L'orientation après la classe de troisième est fortement conditionnée par le parcours scolaire du jeune : 40 % des diplômés de CAP et BEP avaient déjà une ou plusieurs années de retard en entrant en sixième.

Par ailleurs, près de 70 % des titulaires d'un baccalauréat professionnel ou technologique ont auparavant préparé un CAP ou un BEP .

Enfin, 46 % des jeunes déclarent avoir arrêté leurs études car ils avaient atteint le niveau de formation souhaité et 41 % des jeunes disent avoir quitté le système scolaire **parce qu'ils étaient lassés de faire des études : cette raison étant plus souvent évoquée par les non-diplômés.**

5.2.2 – Des difficultés liées au milieu d'origine et au sexe

Même si le baccalauréat n'est plus l'apanage des classes les plus favorisées socialement, s'il s'est démocratisé et diversifié, avec notamment la création des bacs professionnels en 1985, le niveau du diplôme est fortement corrélé à l'origine sociale. Ainsi 66 % des jeunes diplômés d'une école de commerce sont issus d'une famille dont au moins l'un des parents est cadre, alors que seulement 6 % des jeunes sortants sans qualification sont d'une famille appartenant à cette catégorie socioprofessionnelle.

La part des jeunes dont le père est au chômage diminue à mesure que le niveau de formation s'élève (7 % pour ceux sans diplôme contre 2 % pour les diplômés de l'enseignement supérieur long). De même, le niveau d'études des filles est d'autant plus élevé que le taux d'activité de leur mère est important. Plus d'un quart de celles qui n'ont aucun diplôme, contre une sur dix seulement parmi les plus diplômées, ont une mère qui n'a jamais travaillé.

De manière générale, on constate des écarts entre hommes et femmes plus important chez les non-diplômés. Dans ce groupe, plus de la moitié (51 %) des jeunes femme ont suivi un parcours marqué par le chômage ou l'inactivité contre 27 % pour les jeunes garçons.

Le parcours varie aussi selon l'origine socioculturelle : plus de la moitié des jeunes sans qualification issus d'une famille de cadres accèdent rapidement et durablement à l'emploi, contre à peine plus d'un tiers lorsque leur origine est modeste.

De même, le pays d'origine des parents semble influencer sur le parcours d'insertion La proportion de jeunes issus de l'immigration varie aussi avec le niveau du diplôme. Si une grande majorité (95 %) est née en France, un tiers des sans qualification contre seulement un sur dix parmi les plus diplômés a un père né à l'étranger en grande majorité au Maghreb ou en Afrique noire.

5.2.3 – Des difficultés dans leur parcours d'insertion

➤ Un accès au premier emploi retardé

Comme il a été démontré dans plusieurs enquêtes, les jeunes les moins diplômés mettent nettement plus de temps à trouver leur premier emploi. Ainsi, 23 % des non-qualifiés attendent plus d'un an avant de trouver leur premier emploi. Mais parmi les plus bas niveaux de qualification, les titulaires du CAP et BEP industriel font exception : plus de 8 sur 10 trouvent un emploi en moins de six mois.

Est confirmé également la difficulté à se stabiliser dans l'emploi : plus des deux tiers de ces jeunes embauchés pour leur premier emploi le sont sur la base d'un contrat temporaire. Ils mettent d'autant plus de temps à accéder à un premier contrat à durée indéterminée que leur niveau de qualification est bas, les filles étant les plus pénalisées.

➤ Des périodes de chômage et d'inactivité

Ainsi pour cette population, le taux de chômage à 3 ans après leur sortie reste très élevé voire s'est dégradé par rapport à la génération 92. Le taux de chômage des sans qualification sortant de filière générale est 2,7 fois plus élevé que celui de leurs « congénères » alors qu'il était de 2,1 au sein de la Génération 92. Plus de 20 % d'entre eux, et jusqu'à 33 % pour les sortants de SEGPA ont connu une longue période de chômage pendant leur trois premières années d'entrée dans la vie active.

Durant la première période de chômage de plus de trois mois :

- 91 % des jeunes ont pris contact avec l'ANPE et 84 % sont inscrits aux ASSEDIC même si seulement 25 % sont indemnisés ;
- 59 % ont eu recours aux missions locales ou PAIO, principalement des jeunes de bas niveau de formation et des jeunes peu diplômés de l'enseignement supérieur ;
- Enfin, au cours de cette première période, 12 % des jeunes ont suivi une ou plusieurs formations et plus de 20 % des jeunes n'ayant aucun diplôme ont suivi un ou plusieurs stages, quelle que soit la durée.

Ceux ayant un bas niveau scolaire passent beaucoup plus souvent que les autres par ces organismes.

La principale formation qu'ils ont suivie était :

- pour 47 % le moyen d'acquérir un diplôme ou un titre professionnel,
- pour 43 % la possibilité de se réorienter professionnellement,
- pour 18 %, une façon de se remettre à niveau scolairement²¹.

Un tiers des jeunes ont connu durant leur parcours d'insertion des périodes d'inactivité. Ces périodes d'inactivité sont deux fois plus fréquentes chez les jeunes filles (8 %) que chez les jeunes hommes et neuf fois plus fréquentes chez les jeunes sans qualification (18 %) que les diplômés de troisième cycle universitaire ou d'écoles d'ingénieurs (2 %).

Dans la plupart des cas, cette inactivité n'est qu'apparente car nombre de jeunes entreprennent dans ce laps de temps des démarches de recherche d'emploi. Ainsi, 51 % ont déclaré avoir pris contact avec l'ANPE, 37 % effectué des candidatures spontanées et 23 % se sont inscrits dans une agence d'intérim.

➤ Des contrats de travail moins favorables

Le tiers des jeunes occupent encore un emploi à durée déterminée trois ans après leur sortie du système éducatif. Cette proportion est d'autant plus forte qu'ils ont un niveau d'études bas (53 % contre 33 % pour l'ensemble). Dans cette catégorie, un quart bénéficie d'un emploi aidé : notamment d'un CES. Ce type de contrat aidé concerne principalement les jeunes dépourvus de diplômes. Les contrats de qualification ou d'apprentissage et les emplois-jeunes, bénéficient respectivement aux jeunes issus de l'enseignement secondaire et de l'enseignement supérieur.

De manière générale, 15 % des jeunes ont bénéficié d'un contrat aidé au cours de leur parcours d'insertion : 9 % seulement des jeunes sans qualification pour 23 % des jeunes de niveau BAC + 2 (i.e. n'ayant pas obtenu le BTS ou le DUT). Les bénéficiaires des mesures publiques s'élargissent ainsi au-delà des jeunes les moins qualifiés.

²¹ une proportion de 40% pour les jeunes ayant les niveaux scolaires les plus bas

* *
*

Nous pouvons reprendre ce que dit le rapport du Haut Comité Education-Economie-Emploi « sur la transition professionnelle des jeunes sortant de l'enseignement secondaire » (rapport de juin 2002).

La reprise de l'emploi a un effet favorable pour les jeunes diplômés (avec cependant des disparités selon le niveau du diplôme) mais elle ne donne pas de réponse aux jeunes sortant sans diplôme et sans qualification du système éducatif. Ceux-ci se trouvent toujours, voire plus, en difficulté, tant en ce qui concerne l'accès au premier emploi, que les conditions d'emploi et de rémunération.

Si les sorties sans qualification se sont considérablement réduites au cours des dernières décennies, leur nombre s'est stabilisé depuis 1994 et ne concernent que les cas les plus difficiles. Cet état de fait conduit à s'interroger sur les solutions possibles, compte tenu de ce qui a été mis en œuvre dans le cadre de la loi d'orientation de 89, de la loi quinquennale sur l'emploi de 93 ou encore du programme « Nouvelles Chances ».

Ainsi, dans un contexte d'élévation générale du niveau de formation et de complexification du processus travail, le risque est grand pour cette population d'une marginalisation accrue, d'être évincée du marché de l'emploi et à terme de se trouver en situation d'exclusion.

Et comme le souligne le HCEEE : doit-on alors considérer que les sortants les plus démunis sont « définitivement mis en marge » ?

Chap. 6 – DIFFICULTES DE RECRUTEMENT ET REPONSES APPORTEES

D'une part les entreprises font état de difficultés de recrutement en personnel qualifié, d'autre part, les jeunes qualifiés demeurent en situation de chômage. Pourquoi cet écart ?

Est-ce que les attentes des jeunes sont en décalage par rapport à la réalité du monde du travail ? Ou bien, est-ce que les exigences, pour tenir le poste, correspondent réellement à la qualification requise ?

Il est tout autant indispensable, pour mieux comprendre ce désintérêt pour certains métiers, de s'interroger sur leurs conditions d'exercice et de rémunération.

Ce chapitre cherche tout d'abord à analyser la situation en Ile de France. Nous utilisons pour cela l'enquête périodique du GARP sur les besoins de main d'œuvre. L'enquête effectuée par l'Association Jeunesse et Entreprises nous permet d'introduire les facteurs explicatifs de ces phénomènes.

La seconde partie du chapitre est l'occasion de présenter l'action à la fois de la Région et des professions pour valoriser les métiers non choisis par les jeunes. Qu'il s'agisse notamment des métiers de l'hôtellerie restauration, du bâtiment, ou encore de la mécanique et des métiers de bouche.

6.1 - Analyse de la situation

6.1.1 - Les difficultés de recrutement

Depuis deux ans, le GARP réalise une enquête par voie postale en direction de 51 904 établissements franciliens. Elle couvre : l'agro-alimentaire, l'industrie, la construction, le commerce et les services. Cette enquête sur les besoins de main d'œuvre permet de connaître les projets de recrutement (nombre d'emplois et qualifications recherchées) des établissements interrogés mais aussi les difficultés rencontrées²² par ceux-ci pour recruter dans certains métiers.

Pour mieux saisir le comportement des établissements interrogés lors de cette enquête, il est indispensable d'avoir présent à l'esprit la réalité du tissu économique francilien. Il est composé majoritairement de TPE (90 % du tissu économique) et PME. Elles emploient plus de 70 % des salariés travaillant en Ile de France.

Du fait de leur taille, la majorité de ces entreprises a des pratiques de recrutement au coup par coup, nullement inscrites dans une gestion prévisionnelle. Il faut ajouter à cela que la plus part des entreprises n'ont pas de lisibilité suffisante pour mesurer au delà d'une période de trois à quatre ans, leurs besoins en main d'œuvre.

Ce qui est vrai du recrutement dans le domaine privé l'est encore plus dans le secteur public. Le mode de recrutement de la fonction publique pour les premiers niveaux de qualification ne sont pas favorables aux jeunes non diplômés. Les grilles de la fonction publique n'ont pas évolué et l'Etat est l'employeur qui contribue le moins au recrutement des jeunes en difficultés.

A - Les secteurs et métiers concernés

En 2002, la propension à recruter au niveau des établissements d'Ile de France était de 32,4 %, légèrement supérieure à la France métropolitaine avec un taux de 30,6 %. La proportion des établissements qui envisageaient de recruter, à la même époque, présentaient également une relative homogénéité régionale.

²² Il s'agit d'une question dont le caractère subjectif est prédominant puisque l'entreprise répond à la simple question : « rencontrez vous des difficultés pour recruter ? » (réponse par oui ou par non et si oui quels sont les métiers concernés).

Les secteurs où le recrutement était le plus envisagé se situaient dans les industries agroalimentaires (I.A.A.), et la construction. Venaient ensuite les activités commerciales et le secteur des services.

Même si l'enquête BMO 2002 montre l'existence d'une certaine tendance à un affaiblissement du recrutement en Ile de France, elle a pour intérêt de présenter les métiers les plus recherchés ainsi que ceux où il existe des difficultés de recrutement (cf. notre introduction). L'enquête BMO 2002 recensait les 15 métiers pour lesquels les projets de recrutement sont les plus élevés :

Métiers	Nombre d'embauches envisagées
Ingénieurs et cadres spécialisés dans l'informatique	30 643
Secrétaires assistantes	19 142
Vendeurs autres qu'en alimentation et équipement	17 867
Cadres commerciaux et technico-commerciaux	17 713
Ingénieurs et cadres d'études et de recherche	17 710
Agents d'entretien	16 505
Employés et agents de maîtrises de l'hôtellerie	14 562
Cadres administratifs, comptables et financiers	12 167
Agents de gardiennage et de sécurité	10 214
Vendeurs en alimentation	9 984
Comptables	9 606
Agents et hôtesse d'accueil, standardistes	8 848
Cuisiniers	7 787
Autres employés administratifs d'entreprises	7 369
Cadres du BTP	7 285

Conséquences de la prédominance des activités tertiaires dans l'économie francilienne, les spécialistes de l'informatique, les secrétaires et assistantes, et les chargés d'étude et de recherche occupaient un rang élevé dans les projets de recrutement.

B - Les métiers où il existe des difficultés de recrutement

Un autre volet de l'enquête BMO 2002 présentait les 15 métiers où étaient observées les plus grosses difficultés de recrutement.

D'une manière générale, elles concernaient moins les professions hautement qualifiées (ingénieurs et cadres informatiques, des études et de la recherche), que les employés et/ou les professionnels du commerce et de l'action sanitaire et sociale. Elles concernaient également les métiers de bouche, certaines professions de transports, et ceux présentant une forte composante technique (plombiers, techniciens de l'électricité, du BTP notamment).

Métiers	Effectifs à recruter en 2002	% de cas difficiles à recruter
Plombier et chauffagiste qualifiés	3 386	94%
Bouchers, charcutiers, boulangers	4 553	87%
Infirmiers, sages femmes	4 843	85%
Aides soignants	5 288	80%
Cuisiniers	7 787	79%
Conducteurs routiers et grands routiers	4 203	77%
Employés et agents de maîtrise dans l'hôtellerie	14 562	74%
Coursiers, conducteurs livreurs	5 567	71%
Représentants	6 249	70%
Caissiers, employés de libre service	6 330	69%
Agents de gardiennage et de sécurité	10 214	67%
Formateurs, recruteurs	3 748	65%
Techniciens, agents maîtrise électricité électronique télécom	3 748	63%
Opérateurs de saisie informatique	5 571	63%
Techniciens BTP (métréurs, dessinateurs, géomètres...)	3 419	62%

6.1.2 – Les facteurs explicatifs

La cohabitation d'un chômage important et d'un manque de candidats sur certains postes apparaît comme paradoxal. Il est courant d'entendre dire, et beaucoup d'observations vont dans ce sens, qu'un certain nombre de secteurs d'activité souffre d'un réel manque de personnel et que le recrutement de main d'œuvre est difficile. Si cet aspect est une réalité (voir le point précédent), il ne correspond pas forcément à un manque de formation mais plutôt à l'existence d'un ensemble de facteurs qui font que ces métiers sont délaissés.

A – les facteurs inhérents au jeune

La désaffection des jeunes pour certains métiers relève de critères à la fois subjectifs et objectifs. Nombre de professionnels constatent l'existence de difficultés chez les jeunes à intégrer les contraintes de l'entreprise. Cela est d'autant plus vrai quand les conditions de travail sont difficiles (travail à l'extérieur, horaires décalés...). Par ailleurs, le jeune est en recherche d'identité et d'un statut social qui le valorise. Or certains secteurs, offrant des emplois, souffrent d'une image peu attrayante.

- La recherche de la sécurité : Une enquête établie en 2002 par l'association Jeunesse et Entreprises fait ressortir que, parmi les lycéens de seconde et première interrogés sur leur avenir, 20 % se destinent à l'administration, 10 % aux entreprises publiques, 29 % aux entreprises privées, 11 % en tant qu'indépendant et 30 %, soit près d'un tiers, n'ont pas encore effectué un choix.
- L'image du métier : La pratique d'un métier véhicule une perception de ce que l'on est, il aussi le reflet de sa propre insertion sociale et donc peut être perçu comme l'image que l'on représente pour les autres. Le paraître prend ici le pas sur le réel, et la valorisation de l'individu en sort grandie ou au contraire diminuée et surtout déconsidérée.
- Un projet professionnel irréalisable et idéalisé : De nombreux jeunes pensent pouvoir accéder à des postes qui requièrent une qualification sans rapport avec leurs qualités et leurs capacités. D'où souvent un manque d'intérêt et d'attraction pour d'autres métiers moins proches de leur projet mais à leur portée.
- Difficulté à se projeter dans l'avenir : Vivant au jour le jour, le logement, la nourriture, les loisirs semblent être leurs préoccupations immédiates (ainsi, un jeune peut refuser d'interrompre un CES d'un an pour faire une formation qui pourrait s'avérer à terme être une étape déterminante pour son avenir).
- Une faible connaissance du monde du travail : Le jeune n'a aucune expérience réelle de l'entreprise, il a du mal à en appréhender les contraintes et les règles internes. De plus, il n'a aucune connaissance du droit du travail.
- Difficulté à maîtriser les techniques de recherche d'emploi : La confection d'un C.V. et la rédaction d'une lettre de motivation lui sont totalement étrangères. A cela s'ajoute le manque de mobilité géographique dû, soit à l'appréhension de quitter l'environnement connu, soit à l'absence de moyens de transports collectifs ou individuels.
- Difficultés psychologiques : certains jeunes (ceux en situation précaire) sont fragiles psychologiquement du fait de leur histoire personnelle. Souvent en situation d'échec endémique, ils perdent leurs repères et s'installent dans un état de pauvreté préférable à un emploi jugé précaire et contraignant.

B – les facteurs inhérents à l'entreprise

Nombre d'entreprises (publiques et privées) ont des difficultés à définir leurs besoins et très souvent surévaluent le niveau exigé pour occuper le poste. Il peut en découler une certaine inadéquation entre

la qualification possédée par les jeunes, pouvant prétendre occuper ce poste, et le niveau réel du poste proposé. D'où un double constat : l'entreprise ne trouve personne, ou quand il y a recrutement, le titulaire est surqualifié²³.

D'autres facteurs peuvent être avancés pour expliquer les difficultés de recrutement exprimées par les entreprises :

- Les emplois peu qualifiés ne sont pas forcément très passionnants à vivre : du fait des tâches souvent répétitives auxquelles sont confrontés ces emplois, et du peu de perspective offerte dans l'évolution de la carrière.
- La pénibilité des travaux : dans le bâtiment en particulier cette image est vraie, même si les conditions de travail et de pénibilité ont diminué, grâce à l'aide de la mécanisation et à la nature des métiers exercés.
- Les horaires : certaines activités de services soumettent les salariés à des horaires morcelés et dispersés dans la journée, donnant une impression de peu de temps libre et une occupation professionnelle continue. C'est en particulier le cas dans la restauration où les coupures du temps de travail sont totalement décalées. Il existe en conséquence une réelle difficulté à séparer réellement la vie professionnelle de la vie privée.
- L'occupation de certains postes selon le sexe : s'il existe une sur-représentativité féminine dans certains métiers de services aux personnes comme le secrétariat médical ou tertiaire, l'aide aux personnes âgées ou handicapés, d'autres souffrent d'un monopole exclusivement masculin (le BTP en est une illustration). Il est tout aussi vrai, que pour certains postes, l'origine ethnique est un facteur handicapant et des jeunes immigrés auront plus de difficulté à entrer dans un milieu professionnel.
- Une vision dépréciée de certains métiers : ceux du bâtiment, de l'entretien ou de l'automobile qui ont pu être essentiellement exercés par des personnes issues de l'immigration.
- Des salaires peu attrayants : bien que beaucoup d'efforts aient été faits dans ce domaine, les premières années d'apprentissage ou d'emploi, qui sont déterminantes pour la poursuite de l'exercice du métier, sont souvent synonymes de bas salaire. De plus, les salaires moyens des filles, à niveau égal, sont souvent inférieurs aux salaires moyens des garçons.

Si la qualification reste un élément important pour accéder à un poste, une enquête effectuée par la CRCI et la CCIP, auprès de 1000 établissements représentatifs du tissu francilien, révèle que l'attention des chefs d'entreprise se portent sur bien d'autres facteurs, liés plutôt au comportement et à la motivation des postulants.

L'enquête les a classés selon l'ordre d'importance noté par les entreprises :

- être motivé pour le poste,
- être ponctuel,
- vouloir travailler en équipe,
- comprendre le français,
- avoir le goût du travail bien fait,
- prendre en compte les observations,
- être rigoureux et respectueux des personnes,
- avoir le sens de l'effort,
- se présenter de façon adaptée à la vie en entreprise,
- avoir un comportement conforme aux règles sociales.

²³ On constate également la volonté d'optimiser les recrutements dans une logique de capital humain. Cela conduit l'entreprise, qui adopte cette démarche, à utiliser divers moyens, comme la formation interne, pour favoriser l'intégration de l'individu nouvellement recruté et lui permettre de construire un parcours au sein de l'entreprise.

Ces demandes des entreprises, qui parfois paraissent si évidentes, montrent le manque de repères sociaux d'un certain nombre de jeunes face au monde du travail et à la vie en société de façon plus générale. D'où l'effort important à fournir par la collectivité pour redonner à ces personnes les bases que, ni la famille, ni l'école n'ont su leur apporter.

6.2 - Les réponses des pouvoirs publics et des professionnels

Si l'on se base sur les données structurelles faites par les organismes officiels (INSEE, ANPE) d'une part, et par les différentes fédérations ou corps de métiers d'autre part, les indicateurs enregistrés entre l'offre et la demande en matière d'emploi montreraient qu'il n'y a pas eu globalement d'aggravation du chômage, en Ile de France, pour l'année 2001 et en partie pour l'année 2002. Il est à noter qu'un net fléchissement de cette embellie a été observé sur la base des chiffres relevés début 2003 et confirmé par les résultats des 2^{ème} et 3^{ème} trimestres.

Toutefois, ces données sont à prendre avec beaucoup de précautions car les offres d'emploi ne passent pas uniquement par les réseaux institutionnels (tel que l'ANPE) mais par l'utilisation d'autres réseaux plus difficile à quantifier et à cerner comme par exemple Internet ou les circuits parallèles.

6.2.1 - La politique de la Région

La plupart des formations préparant aux métiers ayant des difficultés de recrutement aboutissent à un diplôme professionnel de niveau V (CAP – BEP) ou de niveau IV (Bac pro, BT, BP...).

Trop souvent, ces formations sont suivies par défaut par les jeunes. Dès lors, on constate un processus en « cliquet »²⁴ où le jeune soit abandonne en cours d'étude par non motivation, soit sort prématurément de l'emploi qu'il exerce du fait de son désintérêt pour le métier. Pour remédier à cette réalité, la région a décidé d'agir à deux niveaux, d'une part en valorisant les filières concernées (cf. Schéma des formations 2000-2006) d'autre part en développant une campagne d'information sur ces métiers et en mettant en place les outils appropriés (salon virtuel des métiers, forum divers,...).

La Région Ile-de-France a développé en partenariat avec l'Etat, le CPER (Contrat de Plan Etat - Région 2000-2006) avec différents objectifs dont l'article 12 a pour intitulé : ‘ ‘ Emploi, formation et insertion ‘ ‘. Deux volets de cette action touchent essentiellement la population jeune :

A – Accroître l'efficacité de l'information et de l'orientation

- *En développant l'accès à l'information professionnelle sur les métiers et les différentes formations.*
- *En développant l'orientation à la formation professionnelle initiale et tout au long de la vie.*
- *En élaborant des actions pour la diversification des choix professionnels par les réseau des métiers, les forums et campagnes promotionnelles.*
- *Par la mise en place d'un centre de ressources permettant le traitement individualisé par un accès rapide et guidé à l'ensemble des informations pertinentes disponibles et validées.*
- *En établissant un Observatoire Régional de l'Emploi et de la Formation (OREF)*
- *En poursuivant l'action du Centre d'Animation de Ressources et d'Information sur les Formations en Ile-de-France (CARIF) avec pour objectif de développer la circulation de l'Information sur la formation professionnelle.*

²⁴ c'est à dire un processus qui ne permet pas au jeune de se repositionner du fait à la fois de ses résultats scolaires et de l'offre de formation proposée.

B – Améliorer l’insertion des jeunes et des adultes

- *Par la modernisation et amélioration des missions locales et PAIO.*
- *Par l’intermédiaire d’actions au bénéfice des publics en difficulté avec comme priorité la lutte contre l’exclusion.*
- *En facilitant l’accès des jeunes, en difficulté, de tous niveaux, à l’alternance (passerelles, diversification...).*
- *En développant la certification des formations.*
- *Par la validation des compétences acquises.*
- *Par un développement du dispositif des Ateliers de Pédagogie Personnalisée (APP).*

Pour financer, à l’intérieur de ces deux volets, les actions concernant les jeunes, un budget de 115 millions d’€uros a été prévu, dont 71,5 millions à la charge de la Région.

Le législateur en 1993 a confié aux régions la responsabilité du Plan de Développement des Formations Professionnelles des Jeunes (PRDFPJ) avec en corollaire, ainsi que nous l’avons vu, une politique d’information et d’orientation.

Le CESR, dans un précédent rapport présenté par Claude MICHEL le 16 avril 2003, dans le cadre de la commission de l’emploi et du développement économique, insiste sur la prise en compte de cette catégorie de population en difficulté en faisant valoir les idées forces en mesure de renforcer l’efficacité de la politique de la Région Ile de France²⁵ :

1^{ère} idée force : faire de la formation professionnelle un outil au service du développement ;

2^{ème} idée force : développer l’apprentissage et la formation en alternance au service des jeunes et des entreprises ;

3^{ème} idée force : simplifier et rendre plus lisible le système de formation professionnelle pour plus d’efficacité ;

4^{ème} idée force : aider au développement des actions d’insertion par l’activité économique ;

5^{ème} idée force : mettre en place une évaluation systématique et un contrôle des politiques engagées.

6.2.2 - Les actions des professionnels

Les métiers de l’artisanat et l’Education nationale ont signé une convention de coopération ayant pour but notamment d’attirer vers ces métiers les jeunes sortis sans diplôme de l’enseignement général.

Afin de pallier à leurs difficultés de recrutement, certaines branches professionnelles ont mis en place des campagnes incitatives et appropriées. Celles-ci ont pour objectif d’attirer les jeunes vers les métiers où les besoins de main d’œuvre se font sentir.

C’est le cas par exemple de la CAPEB (métiers du bâtiment), du GIM (métallurgie), de la CNCT (métiers de bouche) ou du syndicat de la propreté.

1^{er} exemple : l’action de la CAPEB en direction des établissements scolaires

L’artisanat francilien du bâtiment (42 961 entreprises, 115 413 personnes occupées dont 96 830 salariés) offre de nombreuses possibilités d’insertion. Mais les métiers qu’il propose souffrent d’une

²⁵ **Remarque** : La Région n’a pas vocation à intervenir dans un certain nombre de domaines qui, pourtant, agissent aussi sur les difficultés de recrutement. Ainsi, le rapport n’aborde pas : La politique d’immigration - La politique salariale - La promotion et la valorisation des jeunes au sein des entreprises - La gestion des relations sociales dans l’entreprise.

image peu valorisante auprès des jeunes. Pour inverser cette tendance, la profession (en accord avec le ministère de l'Education nationale) organise des opérations de sensibilisation des collégiens aux métiers du bâtiment, en amont de l'orientation proprement dite. Elles visent les élèves de 6^{ème} et 5^{ème} mais aussi les élèves de 4^{ème} et 3^{ème}.

Ces actions sont conduites par des professionnels appelés « artisans messagers ». Chaque action est adaptée à l'âge des enfants : très concrète pour les plus jeunes, elle est plus technique et artistique pour les plus âgés. Organisée autour de la construction d'une maquette d'un édifice, elle permet de faire découvrir l'ensemble des métiers artisanaux du bâtiment.

Les objectifs recherchés sont au nombre de quatre :

- Permettre aux élèves de faire le lien entre l'acte de construire et leur cadre quotidien (électricité, sécurité domestique, sanitaire...);
- Révéler les potentialités intellectuelles ou manuelles des jeunes ;
- Réhabiliter le secteur en démontrant aux jeunes que les métiers du bâtiment comportent différents niveaux d'exercice et réclament par conséquent des compétences spécifiques et des qualités personnelles ;
- Valoriser les spécificités de la petite entreprise : proximité, indépendance.

L'artisan messenger présente donc les métiers du bâtiment et leur environnement en construisant la maquette d'un édifice. Avec de vrais matériaux et équipés de toute la panoplie d'outils, les jeunes participent tour à tour à l'édification de celle-ci. Ils deviennent charpentiers, électriciens, peintres... mais on leur parle également d'architectes, maître d'œuvre, bureaux d'études, réceptions de travaux.

A chaque phase du travail, le métier concerné est commenté et une projection de diapositives replace l'action dans son contexte réel. Une présentation des différents types d'habitat dans le monde est l'occasion de faire un peu d'histoire et de géographie, et de découvrir par exemple la diversité des matériaux employés selon les climats et les cultures (terre, pierre, bois, métal, verre). C'est aussi l'occasion d'utiliser le vocabulaire technique.

Il s'agit notamment par cette animation, grâce aux exercices proposés et à la présentation des règles de mathématique, de physique et de chimie... de démontrer qu'un bon artisan n'est pas simplement un bon manuel.

2^{ème} exemple : l'action du GIM auprès des jeunes en faveur des métiers de la métallurgie

Afin de faire mieux connaître les métiers de la métallurgie²⁶ d'Ile-de-France et les entreprises dans lesquelles ils s'exercent, le GIM (Groupe des Industries Métallurgiques, qui en est la chambre syndicale territoriale) mène depuis 1991 une importante action d'information en direction des collégiens, dénommée **Planète Métal**.

Elle comporte des *visites d'entreprises* assorties d'un concours ouvert chaque année à plus de 40 classes de troisième, une *exposition itinérante* et des *actions d'information* pour les classes de quatrième, destinées à tous les collégiens et à leurs familles. Ce dispositif vise à apporter aux jeunes la possibilité de choisir leur orientation dans une palette de possibilités plus large, ce qui est

²⁶ Les **entreprises de la métallurgie** ont en commun d'appliquer les conventions collectives, nationales et territoriales, des industries métallurgiques. Elles sont représentées au niveau local par leurs chambres syndicales territoriales, le GIM (Groupe des Industries Métallurgiques) pour la région parisienne, lesquelles sont regroupées au niveau national au sein de l'UIMM (Union des Industries et des Métiers de la Métallurgie). Ces entreprises se rattachent à un grand nombre de branches industrielles qui comportent elles-mêmes de nombreuses spécialités : sidérurgie, fonderie et première transformation des métaux ferreux ou non ferreux, mécanique et travail des métaux, construction électrique et électronique, informatique, technologies de la communication, précision, cycle, automobile, ferroviaire, aéronautique, aérospatiale et leurs équipementiers, nucléaire... ainsi qu'à des activités de commerce et de service proches de ces branches. Elles emploient 300 000 salariés en région parisienne sur deux millions en France.

particulièrement bénéfique pour ceux dont les perspectives d'insertion sont les plus limitées. Plusieurs dizaines de milliers de jeunes ont pu en bénéficier depuis 1991 et découvrir les voies professionnelles qui préparent à ces métiers et leurs débouchés dans les entreprises.

* *

*

Ce chapitre éclaire toute la difficulté à faire coïncider les besoins de l'économie régionale et les choix individuels d'orientation scolaire et professionnelle. Il montre qu'il faut envisager conjointement l'information et l'orientation²⁷ même si :

- l'information renvoie à des contenus de formations, de métiers,
- l'orientation signifie un processus qui s'inscrit dans la durée.

Ceci étant rappelé, il nous semble qu'une des façons de traiter le problème est de créer l'appétence chez les jeunes pour ces métiers délaissés. Cela passe par une démarche qui implique :

- pour une part les entreprises et leurs représentants, les salariés et leurs représentants ;
 - pour une autre part les jeunes et leurs familles, les établissements de formation et les structures académiques.
- Du côté des établissements de formation et des structures académiques, la question renvoie directement aux logiques d'orientation qui président à la construction d'un projet personnel et professionnel ;
 - Du côté des jeunes et de leurs familles, elle implique de dépasser les a priori au profit d'une approche plus réaliste qui prenne en compte toute la réalité, d'une profession, d'un métier ;
 - Du côté des entreprises et de leurs représentants, des salariés et de leurs représentants, de réfléchir sur les modalités d'intégration dans l'entreprise, sur les conditions de travail, sur les possibilités de promotion sociale... en vue de rendre leurs métiers plus attractifs.

²⁷ La Région se devant d'élaborer un plan d'information et d'orientation (Cf. loi quinquennale), nous ne pouvons que regretter son absence dans le Schéma des formations 2000 – 2006. Pourtant il s'inscrit très directement dans la construction du PRDFPJ.

PRECONISATIONS CONCLUSIVES

Bien que ce ne soit pas l'objet même du rapport, une interrogation a été présente tout au long de sa construction : peut-il y avoir un réel processus d'insertion si les conditions de vie sociale et familiale sont elles mêmes porteuses de difficultés et de risques d'exclusion pour le jeune ?

Dans notre introduction, nous situons la double question de l'insertion et de l'exclusion des jeunes franciliens sortis du système éducatif en regard des caractéristiques géographiques et économiques de l'espace francilien, mais aussi en regard des caractéristiques sociales et culturelles de la population qui y vit.

L'élaboration du rapport nous a permis de prendre conscience que la volonté politique de démocratiser l'enseignement avait conduit à une scolarisation massive des jeunes²⁸ mais qu'elle avait révélé avec plus d'acuité certaines difficultés (échec scolaire, sorties sans qualification reconnue).

Il nous a également permis de prendre conscience que les difficultés rencontrées par les jeunes prennent corps tout au long du processus de scolarisation et de formation, et pas spécifiquement au moment de leur entrée sur le marché du travail.

Une façon de prendre en compte le problème dans sa globalité a consisté à considérer notamment :

- que les difficultés étaient pour partie la résultante de composantes qui façonnent la personne, déterminent ses choix et ses orientations, et pour le moins fondent ses pratiques et ses comportements tout au long de sa scolarisation et de sa formation ;
- que celles-ci étaient pour une autre partie fortement déterminées par le modèle normatif éducatif qui propose un type de parcours structurant et des modalités de construction de la qualification et d'accès à l'emploi faisant ressortir une certaine distanciation entre le diplôme possédé et l'emploi occupé.

Les spécificités géographiques, démographiques, sociales et économiques caractérisent de façon particulière les difficultés rencontrées par les jeunes franciliens. Elles sont autant de facteurs explicatifs des résultats du système éducatif, que du nombre de jeunes sortis sans qualification.

L'organisation et le fonctionnement du système productif francilien (ouverture sur l'extérieur, forte spécialisation, grande sensibilité aux aléas conjoncturels) ont de multiples conséquences sur les relations que les jeunes entretiennent avec le travail :

- une partie seulement de la population jeune bénéficie des possibilités offertes ;
- une frange de jeunes se retrouve éloignée de l'emploi ;
- certains d'entre eux ne considèrent pas le travail comme un moyen d'insertion sociale²⁹.

²⁸ 68 % des franciliens âgés de 15 à 24 ans vont à l'école (66 % France entière). Ce pourcentage se décline de la façon suivante, selon les tranches d'âge : 92,8 % pour les 15 –19 et 47,2 % pour les 20 – 24 ; parmi les jeunes franciliens sortant du secondaire, 70% possèdent un diplôme de niveau IV, 21 % un diplôme de niveau V, 9 % quittent l'école sans qualification, c'est à dire sans avoir atteint au moins le niveau CAP ou BEP.

²⁹ Les associations caritatives ATD quart monde, et le secours populaire font état des situations suivantes : L'existence d'une frange de jeunes qui n'ayant jamais vu leurs parents travailler ont d'une part des relations distantes voire négatives avec le travail. D'autre part, ils ont du mal à se projeter dans l'avenir. Le travail n'est pas considéré comme une chance, un moyen d'insertion, de projection dans l'avenir. Ils obtiennent le plus souvent des CDD sans perspectives de qualification. Ils considèrent le travail comme un moyen de satisfaire leurs envies à très court terme. Dans le contexte de crise économique, cet état d'esprit fait à la fois de fatalisme, d'opportunisme et d'individualisme a tendance à s'installer.

Quand on s'intéresse plus spécifiquement à l'accès à l'emploi des jeunes³⁰, force est d'admettre que leur trajectoire s'inscrit à l'intérieur d'un système d'insertion. Ce dernier est la résultante de deux éléments :

- le mode d'articulation formation emploi ;
- la place qu'occupent les jeunes dans les processus de mobilité de la main d'œuvre.

Autre élément que souligne le rapport, une hyper sensibilité de l'emploi des jeunes aux cycles économiques.

« l'emploi des jeunes réagit plus vite et plus fort aux variations du rythme de croissance de l'économie que l'emploi des adultes, et ce tant à la hausse qu'à la baisse ».

(Florence LEFRESNES chercheuse à l'IRES - « les jeunes et l'emploi » 2003 - édition la découverte).

Toutefois, il est constaté que les variations conjoncturelles ont peu d'effets sur l'accès à l'emploi des jeunes sans qualification reconnue ou de bas niveau de qualification. En effet, situés à l'extrémité de la file d'attente, ils ont une probabilité réduite d'accéder à l'emploi³¹.

En conséquence, dans le système d'insertion français, la formation diplômante est une condition nécessaire pour accéder rapidement à l'emploi. Mais, elle n'apparaît pas comme suffisante. Le système productif impose de plus en plus le passage par le sas de l'expérience avant tout accès à l'emploi durable.

Confronté à ces divers phénomènes, les pouvoirs publics ont dû trouver des réponses. Elles ont entraîné le législateur à proposer des solutions adaptées aux différents problèmes.

L'étude des mesures législatives montrent que celui-ci a cherché dans un premier temps :

- à adapter le système existant aux nouvelles données (élargissement de ses champs d'intervention, pédagogies et moyens adaptés),
- à juxtaposer au système de formation initiale un « dispositif jeunes » de remédiation,
- à compléter les dispositifs existants par de nouvelles filières, de nouveaux diplômes,

Il a cherché dans un deuxième temps à transférer des compétences aux divers échelons territoriaux (commune, département, région).

Les différentes orientations prises semblent l'avoir été souvent dans la précipitation, sans une réelle évaluation des mesures déjà en place et ce qui est plus préjudiciable, sans une véritable concertation de l'ensemble des acteurs concernés.

Ajouter à cela une sectorisation des mesures et des interventions qui n'ont pas permis d'obtenir l'efficacité optimum attendue.

Le résultat fut un empilement et un enchevêtrement de mesures. Leur mise en œuvre ne s'est pas toujours faite de la bonne façon et/ou a abouti à leur dévoiement. C'est ainsi que les 4^{ème} et 3^{ème} technologiques, qui devaient accueillir des élèves ayant une forme d'intelligence nécessitant une démarche plus concrète pour réussir, se sont transformées en classes accueillant des élèves en difficulté.

³⁰ dans le secteur public, privé ou associatif

³¹ il existe cependant, à l'exemple des métiers d'art, des « niches d'emplois » dans lesquelles peuvent s'insérer les jeunes de niveau V.

La mobilisation des acteurs s'est effectuée au cours du temps. Elle a entraîné des incompréhensions et des dysfonctionnements. Mais, la persistance des difficultés et celle de l'existence d'une population en position d'exclus ont obligé ces différents acteurs à se concerter et à adopter un embryon de langage et de pratiques communes. Il reste à l'évidence du chemin à parcourir...

De son côté, l'acteur économique, à la recherche d'une main d'œuvre de plus en plus qualifiée et en phase avec la réalité du monde du travail, s'est rapproché du système éducatif. Il y avait dans cette volonté de rapprochement le désir de participer à l'acte de formation. Cette volonté s'est exprimée dans le cadre des formations en alternance (et notamment de l'apprentissage), et dans le cadre des Périodes de Formation en Entreprise (PFE).

Au delà de ce rapprochement école entreprise, les modalités de gestion de l'emploi des jeunes par les entreprises rappellent le lien distendu entre le diplôme possédé et l'emploi proposé. On peut constater deux types d'attitudes de la part des entreprises :

- celle qui propose au jeune une formation sur le tas pour occuper un emploi peu qualifié, l'objectif est la recherche d'une opérationnalité rapide, les critères de recrutements étant plus spécifiquement des critères comportementaux ;
- celle, plus sélective, qui consiste à former des jeunes aux spécificités de l'emploi, d'où des exigences exprimées en termes de compétences possédées et d'expériences acquises.

La problématique développée tout au long du rapport et synthétisée dans le début de cette conclusion, nous conduit à interpellier sur divers points les différents intervenants institutionnels : l'acteur éducatif, l'acteur institutionnel, l'acteur économique.

1 – La coordination des acteurs

Pour atteindre les objectifs de la loi d'orientation : 80 % d'une classe d'âge au niveau du bac et au minimum l'obtention d'un diplôme ou d'un titre de niveau V, les acteurs se doivent d'examiner, de définir et de décider ensemble « *les moyens et les modes d'organisation à mobiliser* » (groupe éducation et formation du plan).

L'atteinte de ces objectifs ne sera possible que si les acteurs ont tous la volonté d'œuvrer dans le même sens. Cela peut paraître aller de soi, mais la pratique est toute autre. Les différents acteurs de terrain rencontrés dénoncent : l'empilement des dispositifs, les problèmes de coordination entre l'Etat et les collectivités territoriales (notamment la Région), et le manque d'articulation entre les différents niveaux territoriaux dans la mise en œuvre des politiques publiques.

Depuis 1993 (loi quinquennale), les actions de formation relèvent de la compétence des Régions et les actions sur l'emploi (et l'insertion) demeurent de la compétence de l'Etat.

Dans la pratique, cette frontière s'avère de plus en plus difficile à tenir : la distinction entre ces champs n'apparaît plus pertinente pour ces jeunes qui ont besoin d'une offre de services combinant différents types d'action dans la durée.

Il nous faut donc insister sur le fait qu'une bonne coordination locale est une condition sine qua non pour que s'établissent des passerelles entre dispositifs et que puisse se construire une véritable approche en termes de formation et d'insertion.

2 – La mise en œuvre d'une démarche d'évaluation

Pour une plus grande efficacité, la mise en place d'objectifs de formation et d'insertion doit toujours s'accompagner d'une démarche d'évaluation. Celle-ci doit être comprise comme une aide à l'action de tous les acteurs publics et privés, dans le cadre de leurs compétences.

Concrètement, cela implique que chaque dispositif comporte les modalités d'évaluation continue et de bilan de l'efficacité des actions entreprises. Pour ce faire, tout plan, schéma de formation... doit comprendre des objectifs évaluable donc en partie quantifiés.

L'évaluation doit donc se définir et se réaliser à partir d'une procédure concertée et partenariale. En conséquence, sa préparation, sa mise œuvre et ses résultats doivent faire l'objet d'un dialogue entre l'ensemble des acteurs³².

Sa mise en œuvre et sa réalisation ne peuvent se résumer à une stricte activité d'étude. Elle constitue un processus d'élaboration de connaissance partagée en vue d'orienter utilement les choix et les actions, et améliorer la réalisation des objectifs.

En conclusion de ce point, l'évaluation conduit à analyser les effets de la politique de formation et d'insertion par rapport aux objectifs initiaux. Ces objectifs doivent cependant être placés en regard des projets plus globaux de développement économique et social du territoire.

3 – Le renforcement de l'efficacité du système éducatif

Les difficultés d'insertion de certains publics conduisent les divers acteurs institutionnels et professionnels à trouver des réponses variées, souples, dépassant parfois les contraintes réglementaires actuelles.

Plutôt que de mettre en place des mesures de remédiation, une fois le jeune sorti du système éducatif, mesures onéreuses et dont le peu d'efficacité démobilise le personnel, c'est pendant la scolarité qu'il faut agir. Comme le préconise d'ailleurs la loi d'orientation.

La veille éducative

Une fois le jeune sorti du système éducatif, il est difficile d'établir un contact et de le remobiliser. Il faut alors démultiplier les moyens avec cependant des « chances » de réussite très aléatoires.

Mais pour réussir à l'intérieur de l'établissement, il est indispensable de construire, pour ce public, une alternative pédagogique, différente du concept scolaire actuel, et suffisamment attractive pour que le jeune en difficulté puisse se construire et mener à terme un projet personnel et professionnel.

Emprunter cette voie, implique de recruter des profils spécifiques et de spécialiser aux techniques de remédiation le personnel en place. Elle passe par le développement du volet « Réussite pour tous » mis en place dans le cadre du programme "NouvelleS Chances" et du Schéma des formations 2000 – 2006. Une troisième condition semble nécessaire : intégrer les Missions Générales d'Insertion au sein des établissements scolaires.

Associer les familles comme le prévoit le programme NouvelleS Chances est l'une des conditions pour réussir. Mais certaines de ces familles ont besoin d'un soutien, d'où la mise en place d'une aide appropriée.

La construction du projet professionnel

Concernant l'orientation du jeune, on peut se demander si le choix professionnel est toujours fait en fonction de ce dernier, de ses aptitudes, de ses choix, ou si la prise de décision résulte de raisons institutionnelles ou familiales, éloignées de la logique qui sous tend tout processus de construction d'un projet personnel et professionnel.

³² Mais pour que le processus d'évaluation soit pertinent, il est indispensable qu'il y ait un regard extérieur. Regard extérieur que peuvent apporter les organismes d'étude et de recherche publics et privés.

Pour notre part, nous pensons qu'il faut que la voie choisie permettent, au delà du métier appris, la valorisation du jeune et son développement personnel. Une telle logique favorise l'intégration sociale et rend plus aisée une évolution ou un repositionnement professionnel.

La construction d'un projet est fortement lié au développement psychologique du jeune. Il demande du temps, entraîne des retours en arrière, exige le droit à l'erreur... C'est la raison pour laquelle, il est indispensable qu'existe les moyens (en personnel notamment)³³ d'un accompagnement effectif des élèves, aussi bien au collège, au lycée, qu'au CFA.

Un certain nombre de dispositifs (GAIN, classes relais) sont sensés aller dans ce sens. Mais ils gagnerait à être réellement opérationnels en leur donnant les moyens de remplir leur mission.

Par ailleurs, les CPA (Classe Préparatoire à l'Apprentissage) constituent une solution adaptée à l'évolution de certains jeunes.

La mise en place d'une fonction « observatoire de la scolarité »

Tout au long de notre rapport nous avons eu beaucoup de difficultés à collecter les données et, quant elles existaient, à les agréger. Ce double écueil n'a pas permis de construire une vision d'ensemble du problème traité. La mise en place d'une fonction « observatoire de la scolarité », qui rassemblerait les chiffres émanant des trois académies, semble devoir être la réponse appropriée.

Elle permettrait d'élaborer une base de données sur l'ensemble des aspects abordés dans notre rapport. Un tableau de bord pourrait ainsi être construit et devenir un outil d'analyse et d'aide à la décision. Le CIAEN peut être la structure assurant ou assumant cette fonction d'observation et de recueil.

4 – Le renforcement du rôle de l'entreprise dans la professionnalisation du jeune

Le processus de construction de la qualification passe par deux étapes : la formation initiale diplômante et l'expérience professionnelle qui la complète. Les transformations actuelles de l'emploi rendent de plus en plus difficile le fonctionnement de ce processus.

L'entreprise est certes confrontée à une accentuation de la concurrence mais lorsqu'elle recrute, elle recherche un jeune immédiatement opérationnel, c'est à dire diplômé et disposant d'une certaine expérience. L'acquisition de cette dernière passe soit par des périodes de formation en entreprise, soit par une formation en alternance.

Il y a donc nécessité à organiser cette phase de construction de la qualification pour qu'elle soit effective. Dans les faits, elle nécessite un rapprochement école entreprise pour qu'existe une véritable complémentarité entre la formation suivie et la période d'immersion en entreprise.

Se pose alors la question de l'accueil et du suivi du jeune durant cette période, et donc de l'institutionnalisation de la fonction de tuteur. L'accompagnement du jeune demande des capacités particulières qui doivent faire l'objet d'une formation et d'une reconnaissance sociale.

La démarche de qualité qu'a entreprise la région dans le domaine de l'apprentissage (contrat qualité avec les CFA, Formation des Formateurs Nouvellement Recrutés) est à ce titre exemplaire. Elle

³³ Il s'agirait de mettre en place des équipes de suivi au collège, au Lycée professionnel, au CFA (enseignants, conseillers d'orientation, CPE, personnel de santé, assistants de service social...) et d'un tutorat permettant un suivi individualisé des élèves ou apprentis les plus en difficulté. Pourrait être également envisagé la présence de psychologues et d'éducateurs spécialisés.

concerne certes uniquement le versant formation mais pourrait bien être transférée, selon des modalités appropriées, au monde de l'entreprise³⁴.

5 – L'accueil des primo - arrivants³⁵

Le système éducatif a l'obligation de scolariser tout jeune de moins de 16 ans présent sur le sol français. Depuis peu, l'arrivée notamment des populations originaires des pays de l'Europe de l'est (Roumanie, Yougoslavie...) a augmenté leur flux. Une telle dynamique conduit à affirmer que l'un des enjeux de la période actuelle est l'accueil et l'intégration de cette population de jeunes primo - arrivants.

Ces jeunes non francophones, à défaut d'un accueil adapté aux problèmes rencontrés (leur nombre, la nature et la variété de leurs difficultés...), se retrouvent pour une large part dans les SEGPA, ainsi que dans les stages d'orientation pour les 16/25 ans.

Il serait souhaitable qu'un accueil spécialisé soit mis en place dans chaque Rectorat, au sein de la MGI, en collaboration avec le CASNAV. Ils auraient pour mission d'apprécier, sur la base des acquis antérieurs des primo arrivants, les réponses notamment de formation à leur apporter. Cette démarche devrait leur permettre de s'intégrer dans le système éducatif et d'y poursuivre un parcours scolaire normal.

³⁴ Terme générique regroupant l'ensembles des établissements publics, privés et associatifs en mesure d'accueillir des jeunes.

³⁵ *Une expérience à suivre ?* : Dans l'Académie de Paris, une expérience, pilotée par la MGI s'est fait en collaboration avec le GISTI. La prise en charge des jeunes primo – arrivants s'est étalée sur un an. Elle a comporté plusieurs phases dont une remise à niveau scolaire et linguistique. Pour résoudre en partie les difficultés d'intégration, l'organisme a fait appel à des intervenants de cultures différentes. Par ailleurs, le rassemblement de diverses nationalités dans chacun des groupes constitués a permis d'aborder les différences culturelles et de les dépasser au profit d'une intégration « réussie ».

ANNEXE 1

GLOSSAIRE

ANPE :	Agence Nationale Pour l'Emploi
APL :	Allocation Pour Logement
APP :	Ateliers de Pédagogie Personnalisée
ARE :	Action de Recherche d'Emploi
ASSEDIC :	Association pour l'Emploi de l'Industrie et le Commerce
BEP :	Brevet Elémentaire Professionnel
BMO :	Besoins de la Main d'Oeuvre (enquête du GARP)
BNC :	Brevet National des Collèges
BOEN :	Bulletin Officiel de l'Education Nationale
BTP :	Bâtiment et Travaux Publics
BTS :	Brevet de Technicien Supérieur
CA :	Centre d'Apprentis
CAP :	Certificat d'Aptitude Professionnel
CAPEB :	Confédération Artisanale et des Petites Entreprises du Bâtiment
CARIF :	Centre d'Animation, de Ressources et d'Information sur les Formations
CASNAV :	Centre Académique pour la Scolarisation des Nouveaux Arrivants et enfants du Voyage
CCI :	Chambre Consulaire de l'Industrie
CCIP :	Chambre de Commerce et de l'Industrie de Paris
CCD :	Contrat à Durée Déterminée
CDI :	Contrat à Durée Indéterminée
CEC :	Contrat Emploi Consolidé
CEFISEM :	Centre de Formation et d'Information pour la Scolarisation des Enfants de Migrants
CEREQ :	Centre d'Etudes et de Recherches sur les Qualifications
CES :	Contrat Emploi Solidarité
CESR :	Conseil Economique et Social
CFA :	Centre de Formation des Apprentis
CFI :	Crédit Formation Individualisé
CIPPA :	Cycles d'Insertion Professionnelle en Alternance
CLIPA :	Classe d'Insertion pré Professionnelle par Alternance
CM :	Chambre des Métiers
CNCT :	Confédération Nationale des Charcutiers, Charcutiers traiteurs et Traiteurs de France
CPA :	Classe Préparatoire à l'Apprentissage
CPE :	Conseillers Principaux d'Education
CPER :	Contrat Plan Etat Région
CPGE :	Classe Préparatoire aux Grandes Ecoles
CQAE :	Contrats de Qualification, d'Adaptation à l'Emploi
CRCI :	Chambre Régionale du Commerce et de l'Industrie
CRIF :	Conseil Régional d'Ile de France
DEA :	Diplôme d'Etude Approfondie
DEP :	Direction des Etudes et de la Programmation
DESS :	Diplôme d'Etude Supérieure Spécialisée
DIJ :	Délégation interministérielle à l'Insertion professionnelle des Jeunes en difficulté
DIJEN :	Dispositif d'Insertion des Jeunes de l'Education Nationale
DUT :	Diplôme Universitaire Technologique
EN :	Education Nationale

FCIL :	F ormation C omplémentaires d' I nitiative L ocale
FI :	F ormations I ntégrées
FLE :	F rançais L angue E trangère
FPIL :	F ormation P rofessionnelle d' I nitiative L ocale
GAIN :	G roupe d' A ide à l' I ntégration
GARP :	G roupement des A ssédic de la R égion P arisienne
GIM :	G roupe des I ndustries M étallurgiques (Ile de France)
HCEE :	H aut C omité E ducation E mloi
IAA :	I ndustrie A gro A limentaire
IdF :	I le de F rance
INSEE :	I nstitut N ationale de la S tatistique
INSERM :	I nstitut N ational
IPA :	I nsertion P rofessionnelle des A pprentis
ITAQ :	I tinéraires P ersonnalisés d' A ccès à la Q ualification
IUT :	I nstitut U niversitaire T echnique
IVA :	I nsertion dans la V ie A ctive
MGI :	M ission G énérale d' I nsertion
MIPES :	M ission d' I nformation sur la P auvreté et l' E xclusion S ociale en I dF
MODAL :	M odule d' A ccueil en L ycée
MOREA :	M odule de R e préparation d' E xamens par A lternance
OREF :	O bservatoire R égional de l' E mloi et de la F ormation
PAIO :	P oint d' A ccueil, d' I nformation et d' O rientation
PARE :	P lan d' A ide de R etour à l' E mloi
PME :	P etite et M oyenne E ntreprise
PMI :	R evenu M inimum d' I nsertion
PRDFDJ :	P lan de D éveloppement des F ormations P rofessionnelles des J eunes
RMI :	R evenu M inimal d' I nsertion
SEGPA :	S ection d' E nseignement G énéral et P rofessionnel A daptée
SIO :	S ection d' I nformation et d' O rientation
SMIC :	S alaire M inimum I nterprofessionnel de C roissance
STS :	S ections de T echniciens S upérieurs
SIVP :	S tages d' I nsertion à la V ie P rofessionnelle
TPE :	T rès P etite E ntreprise
TUC :	T ravail d' U tilité C ollective
UIMM :	U nion des I ndustries et des M étiers de la M étallurgie
VRP :	V isiteur R éprésentant P rofessionnel

Les différents niveaux de formation

- Niveau VI :** Sortie du premier cycle du second degré (6^{ème}, 5^{ème}, 4^{ème}, CPA)
- Niveau V bis:** Sortie de 3^{ème} et des classes du second cycle professionnel
- Niveau V :** CAP, BEP, titre homologués
- Niveau IV :** Baccalauréat, BP, titres homologués
- Niveau III :** BTS, DUT, DEUG, titres homologués
- Niveau II :** Licence , Maîtrise, DESS, DEA, Diplôme d'Ingénieur, TH
- Niveau I :** Doctorat

ANNEXE 2

BIBLIOGRAPHIE

- **Commissariat Général du Plan** « Jeunesse, le devoir d'avenir » mars 2001 – rapport de la commission « jeunesse et politiques publiques » ;
- **Florence LEFRESNE** : « les jeunes et l'emploi » repères n° 365 – Edition la découverte Paris 2003
- **Chantal NICOLE-DRANCOURT et Laurence ROULLEAU-BERGER** : « l'insertion des jeunes en France » Que sais je ? n° 2977 – Edition PUF avril 1995
- **Geneviève FOURNIER et Bruno BOURASSA** : « les 18 à 30 ans et le marché du travail ; quand la marge devient la norme » CRIEVAT – édition les Presses de l'Université Laval – 4^{ème} trimestre 2000
- **Danielle RIVERIN-SIMARD** : « transitions professionnelles – choix et stratégies » - édition les Presses de l'Université de Laval – 1993
- **Rapport du Commissariat au Plan** : « le travail dans vingt ans » éditions Odile Jacob – octobre 1995
- **DR INSEE** :
 - Recensement de la population (mars 1999) : tableaux références et analyses
 - « Les jeunes de 16 à 29 ans » : Ile de France dossiers n° 37 septembre 2000
 - Enquête Emploi 2002 - résultats régionaux
 - Ile de France l'essentiel n° 11
- **INSEE** :
 - « La situation démographique en 1999 » - INSEE résultats – Société n° 3 ;
 - INSEE 1^{ère} n° 821 janvier 2002 : « de mars 97 à mars 2001, une participation accrue des moins de 30 ans à l'emploi »
- **CES** : « l'insertion professionnelle des jeunes » - mai 1987.
- **CESR Ile de France** :
 - Insertion et formation professionnelle des jeunes sans qualification – décembre 1995
 - échec scolaire en Ile de France – novembre 1988
 - le logement des jeunes en Ile de France - mai 2001
 - enjeux et défis de l'orientation en Ile de France dans le système éducatif : constats et propositions avril 1999
 - actualisation du rapport enjeux et défis de l'orientation... octobre 2001
 - contribution du CESR à la préparation d'un plan régional d'action pour l'emploi et la création d'entreprises
- **Région Ile de France** : « agir pour l'avenir des jeunes franciliens » Schéma des formations 2000-2006
- **Contrat de Plan Etat – Région 2000 2006**
- **CESR Rhône Alpes** : « difficultés de recrutement en Rhône Alpes : diagnostic et piste d'actions » - juin 2001

➤ **Mipes :**

- Etat de la Pauvreté et de l'exclusion sociale en Ile de France (rapport 2002)
- Recueil statistique relatif à la pauvreté et la précarité en Ile de France – 31 décembre 2001
- actes du colloque « école et exclusion sociale » - 17 janvier 2003

➤ **IAURIF :**

- cahier n° 124 – 3^{ème} trimestre 1999 – « Enjeux économiques pour l'Ile de France ; du régional au local ; contribution aux états généraux pour l'emploi »
- cahier n° 131-132 – 4^{ème} trimestre 2001 et 1^{er} trimestre 2002 – « flexibilités précarités ; temps de travail, espace de vie »

➤ **Ministère de l'Education Nationale :**

- Géographie de l'école n° 8 octobre 2002
- Repères et référence statistiques éditions 2001 et 2002
- L'état de l'école n° 12 octobre 2002
- Code de l'éducation

ANNEXE 3

Tableau d'ensemble

<u>Indicateurs de comparaison</u>	Ile-de-France	Province
Nombre de jeunes de 15 à 29 ans	2 339 908	9 084 000
Dont :		
- % scolarisés	47,0	46,0
- % actifs occupés	43,1	41,2
- % chômeurs (1)	5,3	7,4
Démographie		
% de jeunes dans la population	25,8	23,6
% 15 à 24 ans	16,2	15,8
% 25 à 29 ans	9,6	7,7
Taux de scolarisation (1)		
- 15 à 19 ans	93	89
- 20 à 24 ans	49,1	42,2
- 25 à 29 ans	7,5	5,0
Ensemble 15 à 29 ans	47,0	46,0
Taux d'activité (1)		
- 15 à 19 ans	5,9	9,3
- 20 à 24 ans	46,6	52,8
- 25 à 29 ans	85,0	85,2
Ensemble 15 à 29 ans	48,4	48,5
Emploi salarié		
% de cadres	17,3	6,2
% de non qualifiés (2)		
% CDD + intérim	11,9	18,0
% temps partiel	15,5	19,1
% temps partiel subi	47,1	60,4
Taux de chômage (1)		
- hommes	10,1	12,9
- femmes	11,8	18,0
- 15 à 24 ans	15,1	19,4
- 25 à 29 ans	8,7	12,1
Ensemble 15 à 29 ans	10,9	15,2
Niveau de formation (en %)		
- supérieur au baccalauréat	27,3	18,9
- baccalauréat ou équivalent	20,7	21,2
- inférieur au baccalauréat	52,0	59,9
dont niveau V		
dont niveau V bis et VI		

(1) au sens du BIT

(2) y compris apprentis et stagiaires

INSEE/ Enquête Emploi 2001

ANNEXE 4

Programme NouvelleS ChanceS BO du 27/5/99

Les objectifs :

- connaître plus précisément le public d'élèves concernés :

- ✓ en améliorant du recueil des données,
- ✓ par un système de veille dans les établissements ou bassin de formation ; l'amélioration de la vigilance par rapport aux perdus de vue, la mise en place d'équipes de suivi des élèves en grande difficulté, le rapprochement avec les missions locales et l'ANPE pour les jeunes sortis sans solution, qui ne viennent pas d'eux mêmes,
- ✓ par des recherches pour mieux connaître ces jeunes et mieux comprendre leur abandon précoce.

- prévenir les ruptures en collège à l'aide de dispositifs :

- ✓ Les quatrième d'aide et de soutien,
- ✓ La troisième d'insertion,
- ✓ Les classes relais : accueil spécifique temporaire pour recréer les conditions d'une réinsertion scolaire progressive,.
- ✓ Les parcours individualisés avec des périodes en entreprises et CFA (découverte des métiers),
- ✓ L'accès à la qualification des élèves de SEGPA,
- ✓ Des sites pilotes pour accueillir et re-scolariser des enfants de moins de 16 ans qui échappent à la scolarité obligatoire.

- construire des parcours qualifiants après le collège :

- ✓ Parcours individualisés et souples, en partenariat avec les entreprises : Utilisation de toutes les palettes de possibilité pour construire des itinéraires de formation et accompagner les jeunes en difficulté vers la qualification ;
- ✓ Maintenir et enrichir les modalités de certification par étape pour le C.A.P

les actions de la MGI au cœur du programme NouvelleS ChanceS

- ✓ Inscrire clairement les actions de la MGI dans un projet académique fort ;
- ✓ Resserrer les liens avec les établissements ;
- ✓ Intégrer des actions MGI dans le cadre d'un projet de bassin de formation ;
- ✓ Développer des actions innovantes au sein des Lycées Professionnels avec le soutien de la MGI ;
- ✓ Augmenter en nombre et en effectif la formation intégrée ;
- ✓ Résoudre les problèmes de certains jeunes liés à la mobilité géographique (internat, action en partenariat avec les associations de quartier ;
- ✓ Densifier l'offre de formation au niveau V, notamment pour la préparation au CAP (Il est à remarquer que les académies dont l'offre est faible sont celles qui ont des taux importants de sortie sans qualification ;
- ✓ Prendre également en compte l'aspect qualitatif guidé par la réalité de l'emploi et traiter simultanément, la question de l'ouverture de sections, des critères d'affectation des élèves et des modalités de préparation ;
- ✓ Etoffer et diversifier l'offre de formation en lien avec les partenaires européens, et faire bénéficier de plus en plus de jeunes d'une mobilité au sein de l'Europe.

Les Ecoles de la deuxième chance

Sur l'initiative de la Communauté Européenne, il existe des écoles de la deuxième chance dans onze villes européennes, dont Marseille.

Trois aspects à privilégier : Eviter les effets de modèle, les projets doivent comporter des objectifs d'insertion, mais aussi de qualification.

Les actions NouvelleS ChanceS pour les jeunes après la fin de leur scolarité obligatoire, peuvent être éligible au FSE.

Les principes et les objectifs énoncés constituent un cadre de référence pour construire et réaliser des actions sur le terrain.. Chaque Académie, département, bassin de formation, établissement adaptera ses modalités d'action à sa spécificité. Cette adaptation locale et régionale se fera dans le cadre d'une contractualisation.

Il est aussi indispensable d'évaluer les actions au moyen d'indicateurs. Cela passe par l'élaboration d'un tableau des actions mises en œuvre par rapport aux cinq objectifs du programme.

Par ailleurs, la mise en place des actions implique un accompagnement et une assistance technique pour leur montage afin d'éviter les dérives et d'aider à la progression.

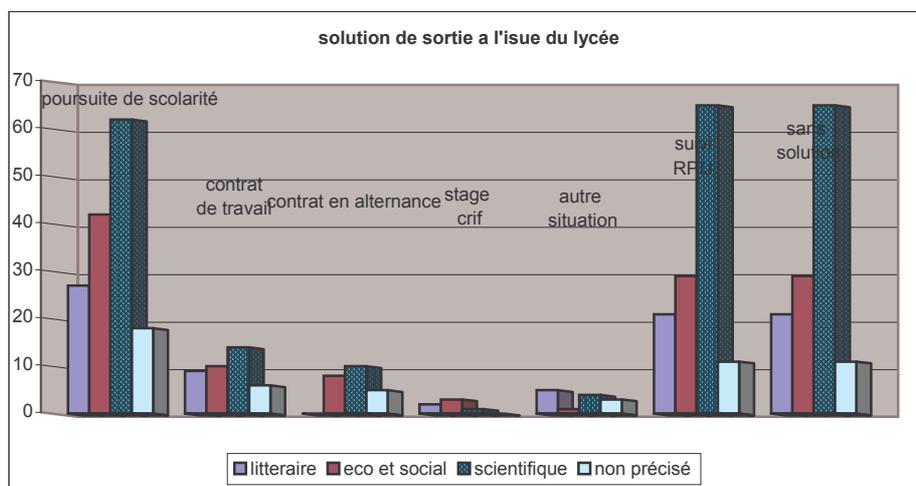
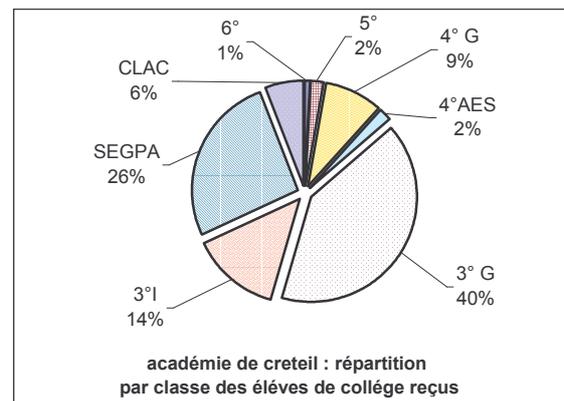
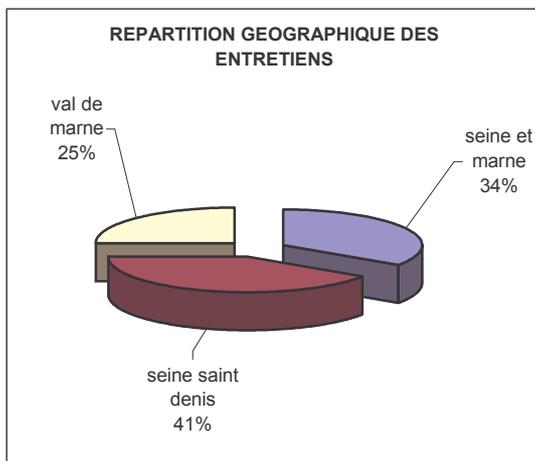
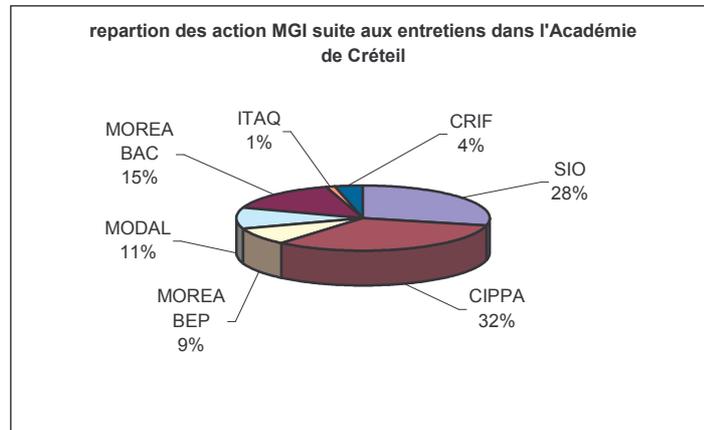
Il est tout aussi important de faire connaître l'ensemble de ces expériences et de veiller à ce qu'aucune action particulière ne renforce la tendance à l'exclusion du système.

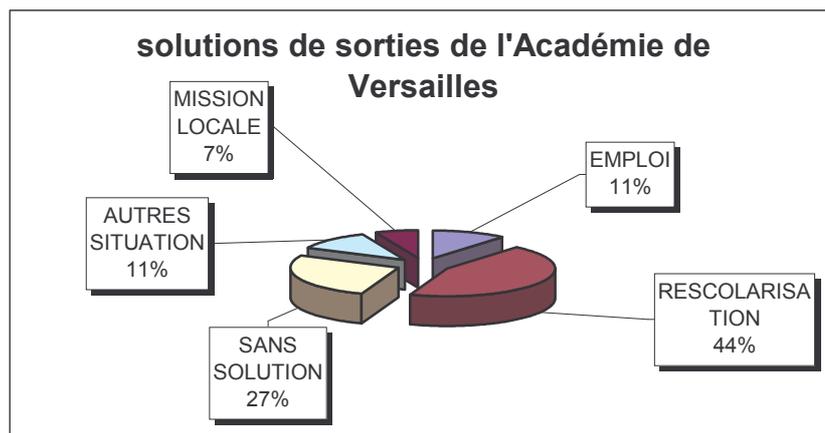
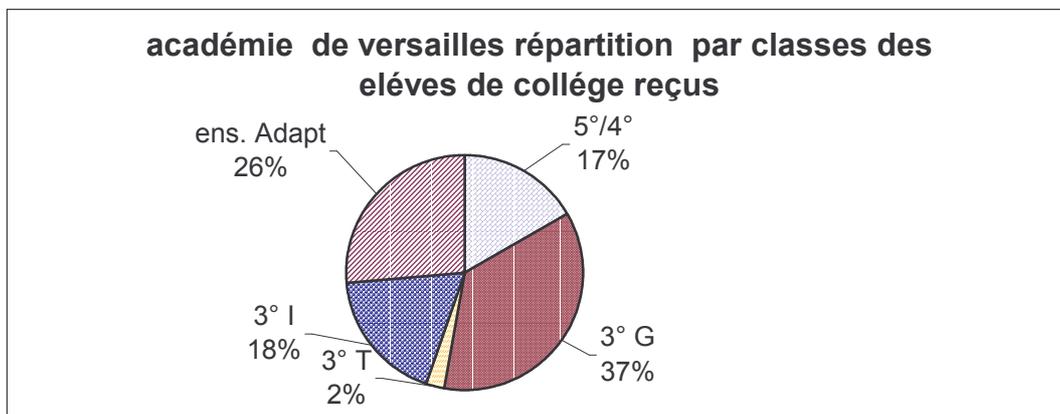
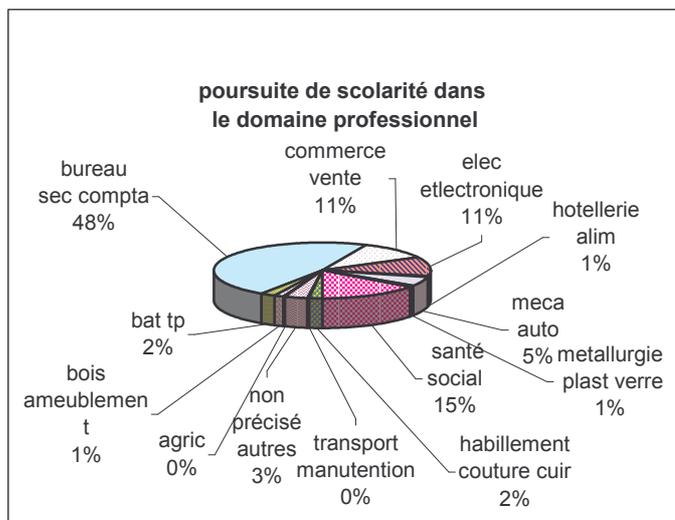
On tachera également d'éviter les cloisonnements. Ainsi, si une action réussie profite à d'autres, elle doit demeurer une aide pour ceux qui en ont le plus besoin. Enfin les familles seront associées aux projets.

En conclusion, il s'agira donc, de ne pas renoncer aux objectifs les plus ambitieux, et rester pragmatique dans les étapes : « .Ne pas perdre de vue notre mission et notre compétence dans le cadre du partenariat ».

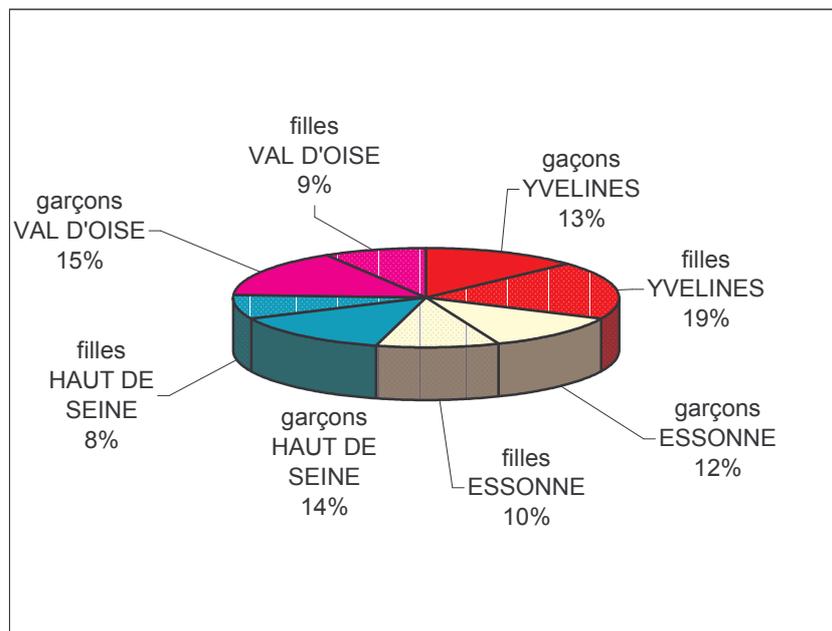
ANNEXE 4

LA MGI





**REPARTION GEOGRAPHIQUES ET SEXUEE
DES ENTRETIENS DANS L'ACADEMIE DE VERSAILLES**



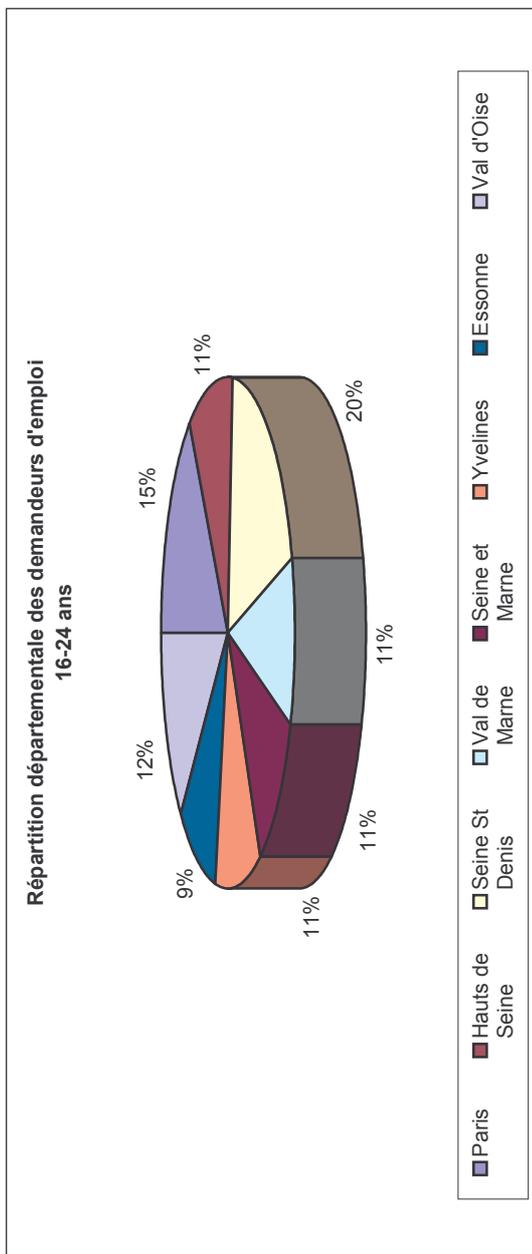
ANNEXE 5**LA SITUATION DES JEUNES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL**

LES
 CARACTÉRISTIQUES
 DES DÉMUNDES
 D'EMPLOI EN
 FIN DE MOIS
 (DEFM) DE
 CATEGORIE
 GORIE 1,
 AU
 31.12.2
 002

	Paris	Hauts de Seine	Seine St Denis	Val de Marne	Seine et Marne	Yvelines	Essonne	Val d'Oise	Petite Couronne	Grande Couronne	Ile de France	Evol. 1 an IDF en %	France
DEFM													
Catégorie 1	122 289	63 657	87 310	52 157	40 835	45 932	39 347	50 006	203 124	176 120	501 533	15,5	2 373 142
Age													
16-24 ans	10 028	7 130	12 573	6 989	7 309	7 303	6 138	8 201	26 711	28 972	65 701	25,6	462 763
25-49 ans	90 861	45 738	60 593	36 666	26 829	30 131	26 599	33 304	142 898	116 856	350 572	15,8	1 566 274

Disponible gratuitement auprès du CESR
 29, rue Barbet-de-Jouy – 75700 Paris – Tél : 01.53.85.66.25 – Télécopie : 01.53.85.65.89
 Mèl : cesr@iledefrance.fr - Internet : www.cesr-iledefrance.fr

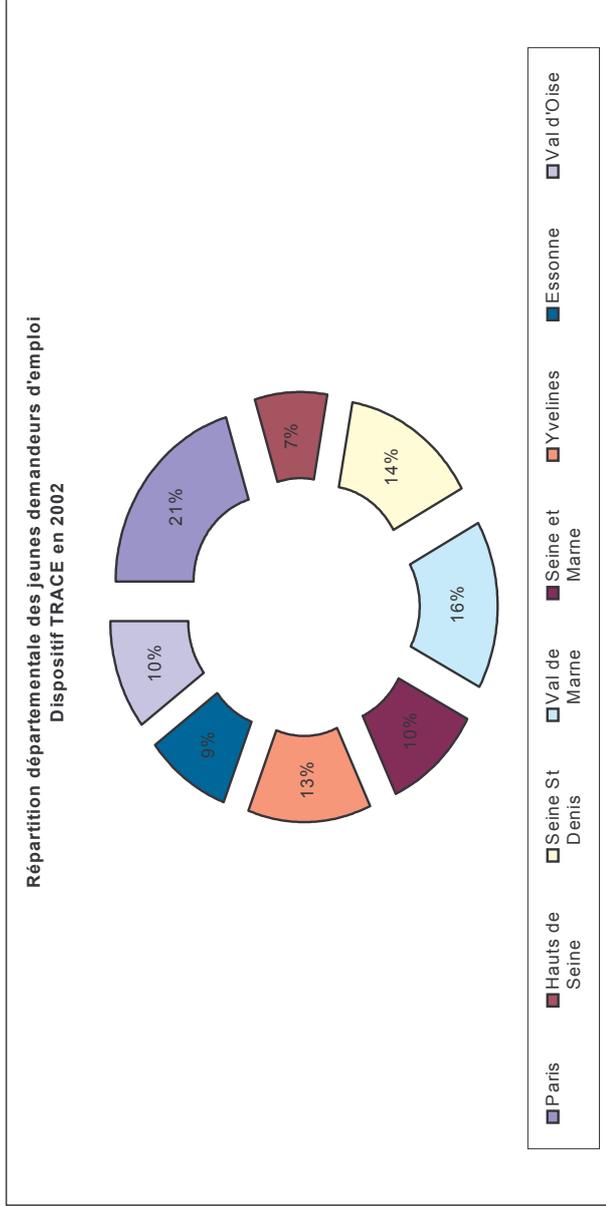
50 ans et +	21 401	10 790	14 144	8 502	6 697	8 497	6 610	8 501	33 515	30 293	85 261	7,7	344 106
-------------	--------	--------	--------	-------	-------	-------	-------	-------	--------	--------	--------	-----	---------



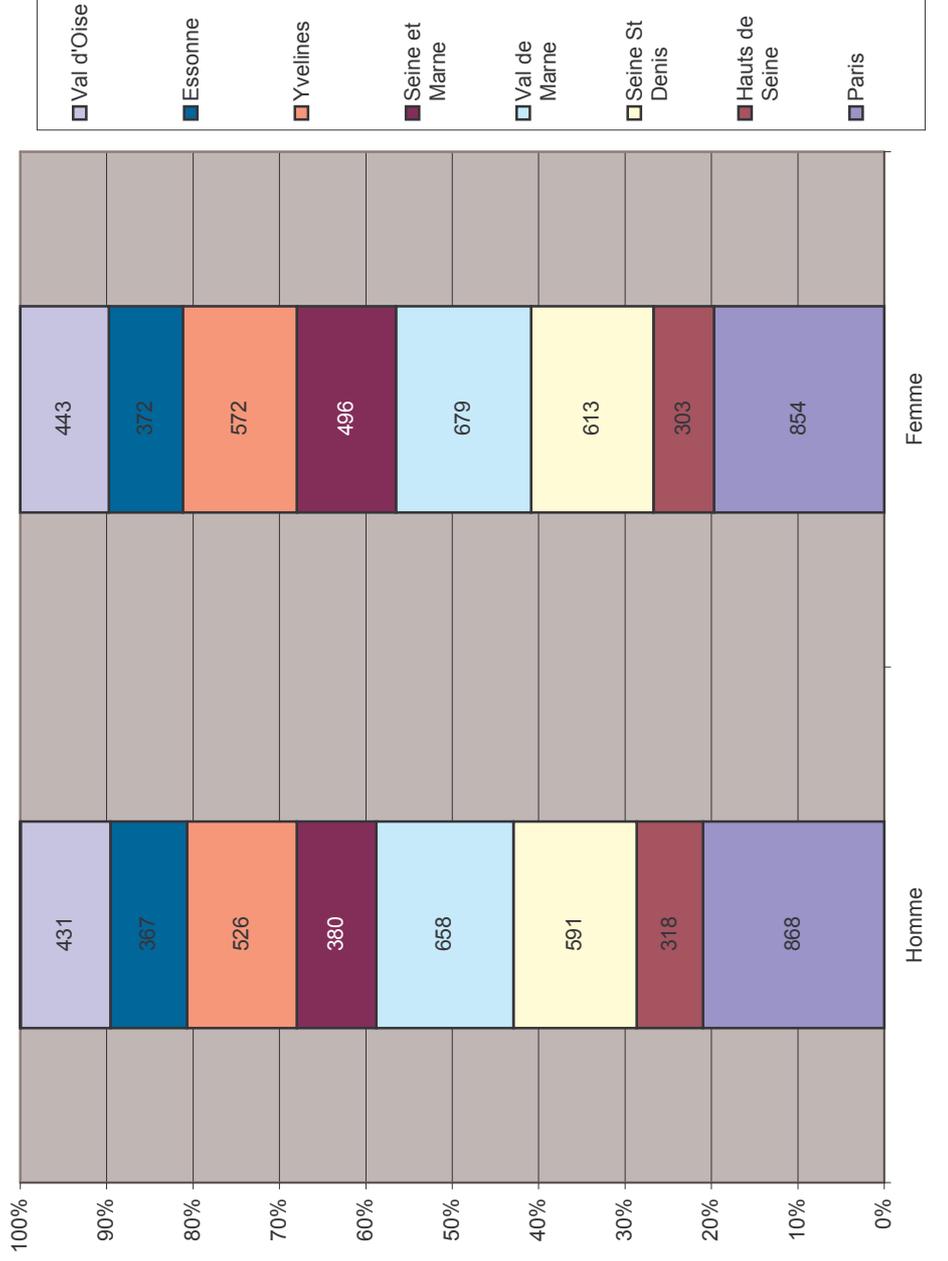
LES MESURES EN FAVEUR DES JEUNES DEMANDEURS D'EMPLOI Le Trajet d'Accès à l'Emploi (TRACE) en 2002

	Paris	Hauts de Seine	Seine St Denis	Val de Marne	Seine et Marne	Yvelines	Essonne	Val d'Oise	Ile de France
Total	1 722	621	1 204	1 337	876	1 098	739	874	8 471
Sexe									
Homme	868	318	591	658	380	526	367	431	4 139
Femme	854	303	613	679	496	572	372	443	4 332
Age									
16-17 ans	38	48	60	28	47	98	58	41	418
18-21 ans	878	301	643	745	480	567	379	459	4 451
22 ans et +	806	272	501	564	349	434	302	374	3 602
Niveau de formation									
IV et +	346	86	250	219	176	213	148	139	1 577
V	191	58	130	198	117	145	121	154	1 113

V bis	362	130	294	334	200	233	142	135	1 829
VI	727	304	521	570	385	505	305	411	3 727
Autre	96	43	8	16	-	2	23	37	226

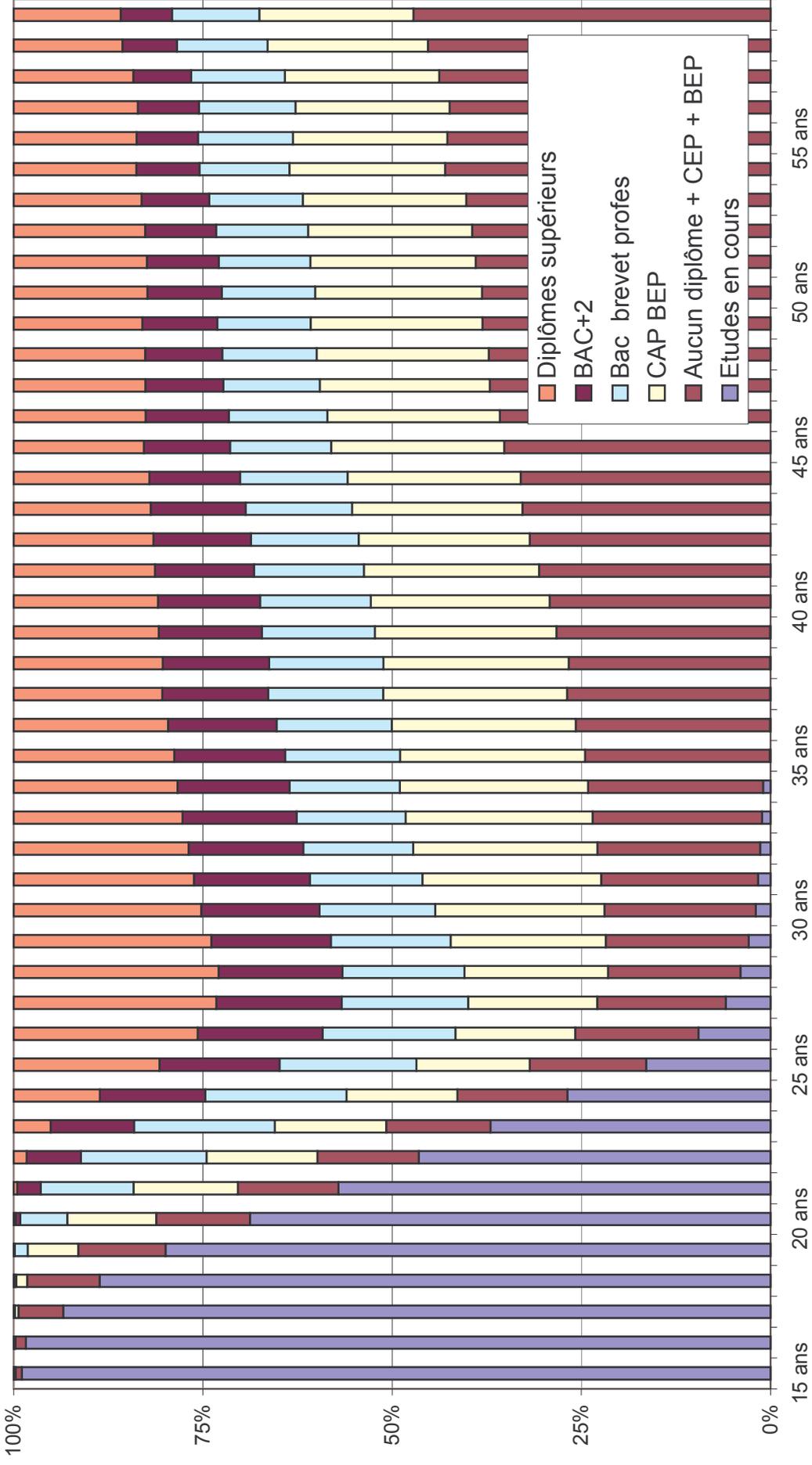


Répartition départementale et par sexe des jeunes demandeurs d'emploi
Dispositif TRACE en 2002



Répartition des Franciliens par classe d'âge selon le diplôme le plus élevé obtenu

(Source RGP 1999)



Nombre de personnes par classe d'âge en Ile de France selon le diplôme le plus élevé obtenu (Source RGP 1999)

