

LA FORMATION ET L'INSERTION **DES JEUNES** OÙ EN SOMMES-NOUS ?



LES DOSSIERS
DOCUMENTAIRES
de **Centre Info**

www.ressources-de-la-formation.fr



ÉDITION DÉCEMBRE **2020**

 RÉSEAU ARIANE

 Centre Info


cidj
#Infojeunesse

 injep
INSTITUT NATIONAL DE LA JEUNESSE
ET DE L'ÉDUCATION POPULAIRE

LA BOÎTE À OUTILS
POUR CONSTRUIRE
VOTRE PROJET PROFESSIONNEL

Le portail
qui accompagne
toutes les étapes
d'un projet
professionnel

DÉCOUVRIR
LES MÉTIERS

TROUVER
UNE FORMATION

S'INFORMER
SUR VOS DROITS
À LA FORMATION

RENCONTRER
UN CONSEILLER

 Orientation
pour tous

La formation et l'insertion des jeunes : où en sommes-nous ?

Pour faire face aux conséquences de la crise sanitaire, le plan « un jeune, une solution » lancé le 23 juillet 2020, a pour objectif de trouver une solution d'emploi ou de formation, en lien avec les besoins du marché du travail, à tous les jeunes en difficulté. Il s'articule en trois axes : faciliter l'entrée dans la vie professionnelle, orienter et former 200 000 jeunes vers les secteurs et métiers d'avenir, accompagner plus particulièrement les jeunes éloignés de l'emploi en construisant 300 000 parcours d'insertion sur mesure. Un budget de 6,7 milliards d'euros lui est consacré et mobilise de nombreux acteurs : Mission locales, Régions, Service public de l'emploi...

Dans ce contexte, Centre Inffo a souhaité apporter un éclairage particulier sur la formation et l'insertion professionnelle de ces publics fragilisés par la crise économique et sociale engendrée par la pandémie.

Ce dossier documentaire recense de multiples ressources (articles et bibliographies sélectives) sur l'alternance, les dispositifs tels que les Ecoles de la 2^{ème} chance, l'Epide (Etablissement pour l'insertion dans l'emploi), les Ecoles de production, la Garantie jeunes, l'obligation de formation, les services militaires adapté et volontaire, et le service civique. Des focus sont consacrés aux jeunes NEET (ni en études, ni en emploi, ni en formation), aux jeunes diplômés et aux attentes des jeunes à l'égard du monde du travail.

Ce dossier a été réalisé avec la collaboration de deux membres du réseau documentaire Ariane*, le [CIDJ](#) (Centre d'information et de documentation jeunesse) qui informe et conseille les jeunes dans tous les domaines qui les concernent et [l'INJEP](#) (Institut national pour la jeunesse et de l'éducation populaire), observatoire producteur de connaissances et centre de ressources sur les questions de jeunesse et les politiques qui lui sont dédiées.

Le Département Documentation de Centre Inffo met par ailleurs à votre disposition de nombreuses ressources complémentaires sur le portail www.ressources-de-la-formation.fr. N'hésitez pas à le consulter et à solliciter l'équipe de documentalistes ! Et retrouvez tous les mardis ce qu'il faut retenir de l'actualité de la formation et de l'emploi dans notre newsletter [l'Aperçu formation](#).

Laurence Le Bars, responsable du Département Documentation de Centre Inffo et pilote du réseau Ariane

Ce dossier a été coordonné et réalisé par le Département Documentation de Centre Inffo

En partenariat avec des membres du réseau documentaire Ariane  RÉSEAU ARIANE



Catherine Quentric,
Chargée d'études documentaires
c.quentric@centre-inffo.fr



Florence Devenne,
Directrice veille et éditions
florencedevenne@cidj.com



Isabelle Fiévet,
Cheffe de la Mission Documentation
Isabelle.FIEVET@jeunesse-sports.gouv.fr

Michel Tardit,
Chargé de veille documentaire
MichelTardit@cidj.com

* Le réseau documentaire ARIANE, initié par Centre Inffo en 2012, est constitué de professionnels de l'information-documentation intervenant dans le champ de l'orientation et la formation tout au long de la vie et de l'emploi. Il a pour objectifs de favoriser les échanges et mutualiser les pratiques, de faciliter l'accès aux ressources documentaires, de valoriser les fonds documentaires, de promouvoir les travaux documentaires des membres du réseau, de créer des partenariats par la réalisation de produits documentaires... Pour en savoir plus, consulter le site [Ariane](#).

**CHAQUE JOUR À 13 HEURES,
PRENEZ VOTRE PAUSE-CAFÉ AVEC CENTRE INFFO
POUR BIEN DÉMARRER L'APRÈS-MIDI!**

NEWSLETTER DE CENTRE INFFO



L'EXPRESSO COMPÉTENCES

UNE IDÉE INSPIRANTE PAR JOUR, ÇA VOUS DIT ?

**Recevez une initiative originale,
une expérience innovante, une pratique
percutante en faveur du développement
des compétences.**

ABONNEZ-VOUS

**C'est gratuit sur
www.centre-inffo.fr**



CONTACT DOCUMENTATION

**l.lebars@centre-inffo.fr
www.ressources-de-la-formation.fr**

**contact.commercial@centre-inffo.fr
www.centre-inffo.fr**

Sommaire

Plan I jeune, I solution

- p. 4 **Le gouvernement muscle son plan « un jeune, une solution »**
Le Quotidien de la formation, 30 novembre 2020
- p. 6 **Une plateforme pour promouvoir le plan jeunes et fédérer les initiatives**
Le Quotidien de la formation, 23 novembre 2020
- p. 8 **Emploi des jeunes - Les réponses du plan « Un jeune, une solution »**
Info formation, n° 997, 1^{er}-14 novembre 2020
- p. 14 **Plan jeunes : Elisabeth Borne appelle à la « mobilisation de tous »**
Le Quotidien de la formation, 17 septembre 2020
- p. 15 **Plan « un jeune, une solution » : le gouvernement consacre 6,5 milliards d'euros à l'emploi des jeunes**
Info Formation, n° 993, 1^{er}-14 septembre 2020
- p. 17 **Récapitulatif #Ijeunesolution. Extrait du dossier de presse**
Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, 23 juillet 2020
- p. 19 **Textes officiels**
- p. 20 **Repères bibliographiques**

Renforcer l'attractivité de l'apprentissage et de l'alternance

- p. 22 **Engie inaugure son centre de formation d'apprentis**
Le Quotidien de la formation, 26 octobre 2020
- p. 23 **« Le bilan de la rentrée apprentissage s'annonce plus que correct » (Patrick Toulmet)**
Le Quotidien de la formation, 13 octobre
- p. 25 **L'apprentissage à l'épreuve de la crise**
Info formation, n° 994, 15-30 septembre 2020
- p. 31 **Repères bibliographiques**

La mobilisation des acteurs

- p. 34 **La Région Île-de-France multiplie les actions pour soutenir la formation des jeunes et des demandeurs d'emploi**
Le Quotidien de la formation, 9 novembre 2020
- p. 36 **L'État désigne l'Opco EP pour financer la formation des apprentis en attente de contrat**
Estelle Durand
Le Quotidien de la formation, 8 octobre 2020
- p. 37 **Face à la crise, l'Apec veut doubler le nombre de jeunes diplômés accompagnés par ses services**
Le Quotidien de la formation, 29 septembre 2020
- p. 38 **Les Missions locales mobilisées pour réussir le plan jeunes**
Le Quotidien de la formation, 16 septembre 2020
- p. 39 **Repères bibliographiques**

Regards sur la formation et l'insertion des jeunes

- p. 41 **« 99 % des jeunes formés en Epide veulent continuer à apprendre dans leur futur emploi » (sondage Epide)**
Le Quotidien de la formation, 24 novembre 2020
- p. 42 **Les Écoles de la 2^{ème} Chance et Industrie et s'associent pour construire des parcours professionnels**
Le Quotidien de la formation, 3 novembre 2020
- p. 43 **Les multiples visages des jeunes inactifs**
Le Quotidien de la formation, 12 février 2020
- p. 44 **Formation obligatoire des 16-18 ans : « Il y a rupture d'égalité sur le territoire » (Sylvie Charrière)**
Le Quotidien de la formation, 24 janvier 2020
- p. 46 **Repères bibliographiques**

Les jeunes et le monde du travail : leurs attentes

- p. 54 **Les jeunes face au travail : un regard ambivalent, reflet de disparités**
Injep Analyses & Synthèses, n° 24, juin 2019, 4 p.
- p. 58 **Repères bibliographiques**
- p. 60 **Le CIDJ, un lieu unique d'information jeunesse**

Sélection arrêtée le 30 novembre 2020



■ Le gouvernement muscle son plan « un jeune, une solution »

Par Estelle Durand

Le plan de soutien à l'emploi et à l'insertion professionnelle des jeunes s'enrichit de nouvelles mesures pour couvrir davantage de situations individuelles. Ces évolutions représentent un coût additionnel de plus de 500 millions d'euros.

« Ne laisser aucun jeune sans solution ». Pour tenir cet engagement pris il y a quatre mois, le Premier ministre Jean Castex et la ministre du Travail Élisabeth Borne, ont annoncé jeudi 26 novembre, un renforcement du plan de soutien aux jeunes avec pour objectif de couvrir davantage de situations individuelles. « Nous voulons garantir à chaque jeune qui s'engage dans un parcours vers l'emploi un accompagnement par un conseiller et un soutien financier en fonction de ses besoins », a détaillé la ministre Travail lors de la conférence de presse sur les mesures d'allègement du confinement.

Activer le Pacea pour les jeunes inscrits à l'Apec ou à Pôle emploi

En pratique, les jeunes diplômés suivis par Pôle Emploi ou par l'Apec qui rencontreraient des difficultés financières pourront bénéficier d'une allocation pouvant aller jusqu'à 500 euros par mois en moyenne. Ce soutien financier sera activé par le biais du Parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (Pacea). Ce dispositif mobilisé par les Missions locales bénéficiera d'une enveloppe supplémentaire de 140 millions d'euros afin

d'accroître le montant de l'allocation et le nombre de bénéficiaires. Selon l'entourage de la ministre, 50 000 jeunes seraient potentiellement concernés par cette mesure.

50 000 entrées supplémentaires en Garantie jeunes

En complément, le ministre du Travail va augmenter le budget alloué à la Garantie jeunes à hauteur de 280 millions d'euros. Cette enveloppe permettra d'accroître le nombre d'entrées dans ce dispositif ou de prolonger la durée des parcours engagés afin de mieux accompagner les bénéficiaires. Les moyens mobilisés correspondent à 50 000 places supplémentaires en Garantie Jeunes, de quoi faire atteindre les 200 000 en deux ans. Un objectif de 150 000 places avait été fixé lors de la présentation du plan « un jeune, une solution » en juillet dernier.

Rémunérer les parcours en amont de la formation

Par ailleurs, le ministère du Travail va étendre le bénéfice de la rémunération de stagiaire de la formation professionnelle à des publics qui jusqu'à présent n'avaient pas forcément droit à une allocation. C'est le cas notamment des jeunes qui sont engagés dans des pré-apprentissage ou des parcours proposés par les Écoles de la 2ème chance et l'Établissement pour l'insertion dans l'emploi (Epidé). Selon la rue de Grenelle, 35 000 jeunes pourraient bénéficier de cette mesure, soit une enveloppe de 90 millions d'euros mobilisée dans le cadre du plan d'investissement dans les compétences (Pic).

Vers une évolution des dispositifs d'accompagnement

Le déploiement du plan jeunes mobilise les nombreux dispositifs existants en matière d'insertion vers l'emploi. Une offre étoffée qui ne permet pas toujours de répondre de manière optimale à toutes les situations, comme le montrent les dernières mesures annoncées. Conscient des lacunes, le ministère du Travail a engagé, avec les associations qui interviennent auprès des jeunes, des réflexions pour simplifier la palette d'outils et mieux articuler les mesures d'accompagnement et de rémunération. Les ajustements du plan jeunes devraient contribuer à alimenter ces travaux de mise en cohérence.

Le plan « un jeune, une solution » porte ses fruits

- **Aide à l'embauche** : plus de 128 000 demandes de primes déposées. Près d'un million de jeunes de moins de 26 ans embauchés en CDD de plus de trois mois ou en CDI entre août et octobre, soit quasiment autant qu'en 2019 à la même période
- **Aide à l'embauche d'un alternant** : 172 000 demandes de primes déposées. 350 000 entrées en apprentissage
- Parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (**Pacea**) : 277 600 réalisés. Objectif 2020 : 340 000
- **Garantie jeunes** : 70 500 réalisées. Objectif 2020 : 100 000
- **Accompagnement intensif jeunes (AIJ)** : 120 000 réalisés. Objectif 2020 : 135 000



■ Une plateforme pour promouvoir le plan jeunes et fédérer les initiatives

Par Estelle Durand

Le ministère du Travail a lancé, jeudi 19 novembre, un site Internet consacré au plan « un jeune, une solution ». Objectif : aider les jeunes à s'orienter parmi les nombreux dispositifs qui leur sont destinés et faciliter leur mise en relation avec les employeurs, les services de l'insertion et autres acteurs mobilisés sur le terrain.

Le plan « un jeune, une solution » dispose désormais d'une vitrine. Venue visiter les locaux parisiens du centre de formation d'apprentis Médéric qui forme aux métiers de l'hôtellerie et de la restauration, la ministre du Travail, Élisabeth Borne a annoncé, jeudi 19 novembre, le lancement d'une [plateforme numérique](#) destinée à faire connaître les mesures du [plan de soutien à l'emploi et à l'insertion professionnelle des jeunes](#). Aux yeux de la ministre du Travail, « ce site sera un outil essentiel pour accompagner le déploiement de ce plan de jeunes qui est l'affaire de tous. »

Informers et accompagner les moins de 30 ans

Premier public ciblé, les jeunes eux-mêmes. Ils y retrouveront des informations sur les nombreux dispositifs de formation et d'accompagnement portés par le gouvernement dans le cadre de « France relance », des offres d'emploi – plus de 20 000 recensées à ce jour –, et des événements tels que des « job dating », salons et conférences. Par le biais de ce site, ils pourront également demander à être contactés par la Mission locale proche de chez eux.

Faciliter les contacts entre jeunes et employeurs

En lançant ce nouveau site, le gouvernement offre aussi de la visibilité aux employeurs. Les entreprises sont ainsi invitées à rejoindre la plate-forme pour s'informer sur les aides à l'embauche et déposer leurs offres d'emploi. Grâce à cet outil, elles pourront aussi référencer les actions qu'elles organisent pour recruter des jeunes et s'inscrire aux événements orchestrés dans les territoires dans le cadre du plan « un jeune, une solution ».

Encourager la mobilisation des entreprises

Outil d'information et de mise en relation, ce site Internet a aussi vocation à encourager les initiatives en valorisant, à travers le label « Les entreprises s'engagent », les employeurs qui se mobilisent en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes. « Je suis sûre que cette plateforme va créer de l'émulation parmi les entreprises », estime Élisabeth Borne. De quoi contribuer à « passer d'une logique de plan gouvernemental à un état d'esprit de mobilisation nationale pour notre jeunesse », objectif visé par Thibault Guilly, haut-commissaire à l'emploi et à l'engagement des entreprises, venu avec la ministre du Travail et Sarah El Haïry, secrétaire d'État chargée de la jeunesse et de l'engagement, échanger avec des jeunes et des employeurs dans les locaux du CFA Médéric.

L'alternance au cœur des initiatives

Sur le terrain de nombreux dirigeants se mobilisent déjà en faveur des jeunes. Le groupe industriel Socotec qui recrute cette année 400

jeunes de moins de 26 ans a ouvert en septembre son CFA. Objectif : former 200 apprentis chaque année. L'entreprise a par ailleurs mis en place un programme destiné aux jeunes des quartiers prioritaires. Baptisé « Rebond favorable », il leur permet de suivre une formation de neuf mois et d'être accompagnés par un tuteur. A l'issue de leur parcours, une cinquantaine de jeunes seront recrutés par l'entreprise. Même implication en faveur des jeunes éloignés de l'emploi chez Septodont, fabricant de produits destinés aux dentistes. Pour ce public, l'entreprise s'est associée à Simplon afin de créer un parcours de formation au numérique.

Offrir une première expérience professionnelle

La société Sodistra spécialisée dans le traitement de l'air mise quant à elle sur le volontariat territorial en entreprise (VTE). Ce dispositif basé sur une prime à l'embauche permet à des PME et ETI d'intégrer de jeunes diplômés pour mener à bien des projets stratégiques notamment dans le domaine de la transition écologique.

De grandes entreprises et des organisations d'employeurs sont également mobilisés. Le groupe Crédit agricole emploie chaque année 4 700 alternants et 6000 stagiaires. Depuis deux ans, la banque s'engage à accueillir chaque année en stage d'observation 750 collégiens des réseaux d'éducation prioritaire (REP+). De son côté, le Centre des jeunes dirigeants (CJD) vient de lancer l'opération « *Un JD, un alternant* » avec pour objectif d'ouvrir 1 500 postes en alternance cette année au sein de son réseau d'adhérents.

« Un jeune, une solution », premier bilan

- **Aide à l'embauche d'un alternant** : plus de 100 000 demandes de primes déposées
- 314 000 nouveaux **contrats d'apprentissage** signés mi-octobre
- **Aide à l'embauche** : près de 100 000 demandes déposées depuis le 1er octobre
- 700 000 jeunes embauchés en **CDD de plus de trois mois** ou en **CDI** en août et septembre (1,3% par rapport à 2019)
- **Parcours emploi compétences (PEC)** : 13 000 réalisés. Objectif 2020 : 20 000
- **Parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (Pacea)** : 277 600 réalisés. Objectif 2020 : 340 000
- **Garantie jeunes** : 70 500 réalisées. Objectif 2020 : 100 000
- **Accompagnement intensif jeunes (AIJ)** : 104 000 réalisés. Objectif 2020 : 135 000
- **Services civiques** : plus de 60% de l'objectif 2020 atteint

À la une



Le 15 septembre 2020, un point presse informel avec Elisabeth Borne, ministre du Travail, et Jean Bassères, directeur général de Pôle emploi, sur le plan "Un jeune, une solution". 3 000 événements ont été programmés jusqu'à la fin décembre.

Emploi des jeunes

LES RÉPONSES DU PLAN "UN JEUNE, UNE SOLUTION"

Pour faciliter l'accès à l'emploi des jeunes, particulièrement touchés par les conséquences de la crise sanitaire, et permettre au plus grand nombre d'accéder à une qualification en lien avec les besoins du marché, le gouvernement a annoncé cet été le plan "Un jeune, une solution". Celui-ci prévoit, d'une part, d'augmenter le nombre de formations – 200 000 en tout – vers les secteurs et métiers d'avenir et en tension, et, d'autre part, de proposer 300 000 parcours d'insertion, dès 16 ans, aux plus éloignés. Régions, service public de l'emploi, insertion par l'activité économique, réseau des É2C, tous les acteurs doivent se mobiliser.





À la une

LES RÉPONSES DU PLAN "UN JEUNE, UNE SOLUTION"

FORMER DANS LES SECTEURS "STRATÉGIQUES ET PORTEURS"

Le plan jeunes prévoit 100 000 formations supplémentaires dans le cadre du Pic pour les jeunes peu qualifiés ou en échec. Elles seront concentrées sur les métiers d'avenir et secteurs en tension, dont la santé (16 000 places), le numérique (35 000 places), et la transition écologique.

Mariette Kammerer

Le volet formation du plan "Un jeune, une solution" est très ambitieux. Il prévoit ainsi de créer 100 000 nouvelles places de formation qualifiante ou pré-qualifiante dans le cadre du plan d'investissement dans les compétences (Pic).

"Le Pic vise les jeunes sans qualification, mais l'offre sera désormais étendue aux bacheliers et étudiants en échec", précise Carine Seiler, qui a pris par intérim ses fonctions de haut-commissaire aux compétences le 5 octobre 2020. Ces nouvelles formations seront concentrées sur les filières "en tension" et les métiers "d'avenir", dont le secteur santé et médico-social, numérique, transition écologique, et les secteurs prioritaires du plan de relance. "Sur cette base, chaque Région, en lien avec les acteurs économiques, va définir les filières stratégiques prioritaires sur son territoire vers lesquelles faire porter l'effort de formation, et nous fera des propositions, explique-t-elle. Il faudra réduire l'offre dans les secteurs en crise et faciliter les reconversions vers des métiers qui recrutent."

Samia Ghozlane,
directrice de la Grande
école du numérique.



🍒 Nous attendons une forte mobilisation du service public de l'emploi pour prioriser les jeunes sur ces formations "

Un "Pass numérique vers l'emploi"

Sur le numérique, le plan vise la création de 20 000 places supplémentaires dans les formations labellisées Grande école du numérique (GEN). Pour ce faire, un quatrième appel à projets va être lancé. Ces formations offrent des cursus variés, de différents niveaux, parfois en alternance, et garantissent un bon taux d'insertion dans l'emploi (64 %) grâce à une pédagogie active s'appuyant sur des projets concrets d'entreprises.

"Ces formations sont attractives et très sélectives, le premier défi est de conserver une réelle mixité dans les promotions et d'aller chercher un public éloigné en utilisant des approches innovantes. L'autre défi est de convaincre les employeurs de nous faire confiance", explique



À la une

LES RÉPONSES DU PLAN "UN JEUNE, UNE SOLUTION"



3 QUESTIONS À

Jean-Marie Marx, ancien haut-commissaire aux compétences et à l'inclusion par l'emploi

"Depuis trente ans, jamais le panel d'outils n'a été aussi complet"

Vous avez dirigé le Haut-Commissariat de juillet 2018 à octobre 2020. Quels sont les enjeux du volet formation du plan "Un jeune, une solution" ?

Depuis deux ans, nous avons fait un effort important sur la formation des jeunes et demandeurs d'emploi. Sur un million de personnes formées en 2019, la moitié relevaient du Pic, et 25 000 étaient des jeunes. Avec le Covid, le marché du travail a évolué, donc il faut adapter les formations aux besoins de l'économie, et répondre à l'augmentation du chômage des jeunes.

Le plan jeunes prévoit de financer 100 000 formations supplémentaires dans le cadre du Pic, sur lesquelles les jeunes seront prioritaires. Pour les inciter à entrer en formation, nous avons revalorisé la rémunération des stagiaires de la formation.

Comment se passent les arbitrages avec les Régions ?

Nous avons demandé à tous les acteurs – Pôle emploi, les Opco, les Régions – de prioriser les actions de formation dans les secteurs ciblés par le plan de relance : santé, numérique, rénovation des bâtiments. Les Régions, dans

le cadre des pactes régionaux d'investissement dans les compétences, doivent faire remonter leurs priorités sectorielles.

Quelle sera la marge de manœuvre des acteurs locaux dans le déploiement du plan ?

Les partenaires verront de quels dispositifs ils ont besoin sur le terrain, le local nous dira ce qui est le plus intéressant, et les préfets pourront modifier la répartition des outils en fonction des besoins. En tout cas, depuis trente ans, jamais le panel d'outils n'a été aussi complet.

Propos recueillis par Mariette Kammerer

Carine Seiler a pris par intérim ses fonctions de haut-commissaire aux compétences le 5 octobre 2020.

Samia Ghozlane, directrice de la GEN. Le plan "Un jeune, une solution" prévoit par ailleurs de créer un "Pass numérique vers l'emploi" permettant à chacun de tester son niveau via l'outil Pix, et de suivre la formation à CléA Numérique grâce à un abondement automatique du CPF.

Infirmiers et aides-soignants

Dans le secteur de la santé, l'objectif du plan est de doubler les capacités de formation des aides-soignants, infirmiers et auxiliaires de vie d'ici cinq ans. Jusqu'ici, les ARS (Agences régionales de santé) fixaient un quota pour les infirmiers, et les Régions le fixaient pour les aides-soignants. "Nous allons proposer un nouveau quota aux Régions et le nombre de places sera fonction des besoins des territoires", assure Carine Seiler. Mais sur le terrain, cela ne va pas de soi. "En Normandie, on nous demande 800 formations supplémentaires d'infirmiers et aides-soignants en 2021, c'est considérable", estime David Margueritte, vice-président de cette Région et président de la commission formation de Régions de France. Cela a un coût très important, que le gouvernement n'entend financer qu'à 50 %. Ensuite, il faut s'assurer que le marché du travail pourra absorber ces nouveaux diplômés, ce qui pour les infirmiers, ne va pas de soi dans ma région."

REPÈRES

COUP DE POUCE À L'ALTERNANCE

Le plan "Un jeune, une solution" comporte une aide pour le recrutement d'un alternant, de 5 000 à 8 000 euros selon son âge. "Ces aides aux entreprises ont eu un vrai effet levier, on a observé un changement pendant l'été et cela a permis de sauver la rentrée", rapporte Pascal Picault, vice-président de la Fnadir (Fédération des directeurs des centres de formation d'apprentis). Hormis dans des secteurs sinistrés, comme l'hôtellerie-restauration, nous avons autant d'inscrits en CFA que l'année dernière, voire 10 à 15 % de plus à certains endroits, aussi grâce à la réforme." Les inscrits ont maintenant six mois pour trouver un contrat d'apprentissage. "Ces aides ont incité de nouvelles entreprises à se lancer dans l'apprentissage, espérons qu'elles transformeront l'essai."



À la une

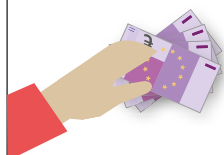
LES RÉPONSES DU PLAN "UN JEUNE, UNE SOLUTION"

EN QUOI CONSISTE LE PLAN "UN JEUNE, UN SOLUTION" ?

LE DISPOSITIF PRÉVOIT TROIS AXES :

Faciliter l'entrée dans la vie professionnelle

- Une compensation de charges de 4 000 € si recrutement d'un jeune de moins de 26 ans en contrat d'au moins trois mois entre le 1^{er} août 2020 et le 31 janvier 2021.



- Une aide exceptionnelle de 5 000 € si recrutement d'un alternant de moins de 18 ans, et de 8 000 € s'il a plus de 18 ans.

- Des missions de service civique supplémentaires.



Orienter et former 200 000 jeunes vers les secteurs et les métiers d'avenir

- De nouvelles formations qualifiantes ou pré-qualifiantes pour les jeunes sans qualification.



- Des formations numériques pour les jeunes non-qualifiés.

- Des formations qualifiantes du secteur du soin et de la santé.



- Des parcours individualisés pour les décrocheurs.



- Des places supplémentaires pour poursuivre des formations en études supérieures, en CAP et BTS à la rentrée 2020.

300 000 parcours d'insertion sur mesure

- Un renforcement des dispositifs d'accompagnement et d'insertion durable dans l'emploi.



David Margueritte, vice-président de la Région Normandie et président de la commission emploi, formation professionnelle et apprentissage de Régions de France.



Pour lever le frein financier, le plan "Un jeune, une solution" prévoit une hausse conséquente de la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle en janvier 2021. Elle passera à 200 euros pour les 16-18 ans et à 500 euros pour les 18-25 ans. "Ce nouveau barème minimal s'imposera aux Régions et la hausse sera intégralement compensée par l'État", précise Carine Seiler.

La Région Normandie, qui comme quelques autres, avait déjà revalorisé la rémunération des stagiaires, tente aussi de lever les freins à la mobilité : "Nous avons voté une augmentation des aides au permis de conduire dans les métiers en tension, en utilisant une mesure du Pic, explique son vice-président. Nous regardons ce que nous pouvons faire pour les jeunes, pour les convaincre de venir en formation." Cette Région va également financer 2 000 stages en entreprise, indemnisés, pour des diplômés qui ne trouvent pas de travail, ainsi qu'un module d'accompagnement au premier poste.

Le ciblage et l'orientation vers la formation est l'autre défi de ce plan jeunes. "Nous attendons une forte mobilisation du service public de l'emploi pour prioriser les jeunes sur ces formations", ajoute Carine Seiler. ●

●●● Orientation et incitation

Une fois ces places créées, reste à les remplir. "Il ne suffit pas de doubler le nombre de places, il y a un gros travail d'orientation et d'incitation, car les jeunes font partie des publics les plus difficiles à mobiliser", met en garde David Margueritte. Les freins qui existent sont notamment financiers, liés à la mobilité, et à l'attractivité même des formations ou des métiers. On sait, par exemple, que les formations d'aide-soignant ne font pas le plein.

**À la une**

LES RÉPONSES DU PLAN "UN JEUNE, UNE SOLUTION"

300 000 PARCOURS D'ACCOMPAGNEMENT VERS L'EMPLOI

Pour les jeunes les plus éloignés de l'emploi, tous les dispositifs d'accompagnement sont renforcés en nombre – garantie jeunes, Pacea, contrats aidés, etc. – et un nouveau parcours est créé pour les 16-18 ans sortis du système scolaire.

Mariette Kammerer



Le volet "insertion" du plan "Un jeune, une solution" mise sur les dispositifs d'accompagnement vers l'emploi. Il prévoit 300 000 parcours supplémentaires pour les jeunes les plus éloignés.

Repérage, "raccrochage", stage

Un nouveau dispositif est dédié aux 16-18 ans sortis du système scolaire. Ce programme, intégré dans le Pic, doit permettre à 35 000 décrocheurs, en 2021, de "se projeter, construire un projet, découvrir des métiers et acquérir des compétences socles". Cette nouvelle obligation de formation incombe aux Missions locales, qui ont un rôle de repérage et de mise en réseau : "Nous sommes prêts, dès que nous aurons reçu de l'Éducation nationale les listes des élèves décrocheurs", indique Jean-Patrick Gille, président de l'UNML (Union nationale des Missions locales).

La phase de "raccrochage" est portée par l'Afpa : le programme de quatre mois comporte des ateliers socioculturels et sportifs en lien avec des partenaires de l'éducation populaire, puis deux semaines en internat "pour casser les habitudes, travailler la confiance en soi, identifier les difficultés, rencontrer des entreprises", et enfin deux mois en externat "pour découvrir des métiers à l'aide de plateaux techniques et définir un pro-

jet, explique Vincent Cristia, pour l'Afpa. L'objectif est de les remotiver pour les réinscrire dans un dispositif de droit commun : école, alternance, etc."

Ils pourront s'orienter, par exemple, vers le réseau Écoles de la deuxième chance (É2C), qui propose à 15 000 jeunes un parcours de remise à niveau, coaching et stages en entreprise, et accueille déjà 20 % de mineurs : "Nous adaptons l'accueil pour leur proposer davantage de remises à niveau scolaire, un tutorat renforcé en stage, et des sorties privilégiées vers la formation", explique la responsable communication. Certaines formations de la Grande école du numérique sont également ouvertes aux mineurs. Enfin, ils pourront profiter des 100 000 missions supplémentaires de service civique prévues par le plan.

Garantie jeunes

Autre effort important, le nombre de places en garantie jeunes va passer de 100 000 à 150 000 en 2021. Ce dispositif porté par les Missions locales, réservé aux jeunes en situation de précarité, propose un mois d'ateliers collectifs, puis des possibilités de stages ou de formation, avec une allocation versée pendant un an. Il est jugé efficace puisque, selon le ministre, "29 % des bénéficiaires sont en emploi huit mois après l'entrée dans le dispositif" et 41 % au



À la une

LES RÉPONSES DU PLAN "UN JEUNE, UNE SOLUTION"

“ Nous voulons avoir la liberté d'utiliser les dispositifs en fonction des besoins de chaque jeune ”

●●● *bout de dix-huit mois*”. Les entrées ont déjà augmenté depuis cet été, et les chiffres de l'année dernière seront bientôt rattrapés, malgré le confinement, rapporte Jean-Patrick Gille, pour qui *“il faudra sans doute débattre des critères d'entrée en garantie jeunes”*.

Pacea, Sésame, AIJ

L'autre dispositif contractuel d'accompagnement des Missions locales, le Pacea (parcours contractualisé d'accompagnement adapté vers l'emploi et l'autonomie), augmentera, lui, de 80 000 places. Il permet notamment au jeune de percevoir un soutien financier ponctuel pour lever des freins à son insertion.



Éric Béasse,
secrétaire
général de
Coorace.

Par ailleurs, 3 000 places supplémentaires sont prévues dans le cadre du dispositif Sésame (Sésame vers l'emploi pour le sport et l'animation dans les métiers de l'encadrement), qui permet à des jeunes de moins de 25 ans de suivre une formation professionnelle dans les métiers du sport ou de l'animation, avec un accompagnement.

Pôle emploi sera également sollicité, puisque le plan “Un jeune, une solution” prévoit de doubler le dispositif Accompagnement intensif des jeunes (AIJ), auquel 1 300 conseillers supplémentaires seront dédiés. *“Il s'agit d'un accompagnement de trois à six mois qui aide les jeunes à mieux*

Jean-Patrick Gille, président
de l'Union nationale
des Missions locales.



comprendre le marché du travail, à mettre en valeur leur savoir-être, et les soutient dans leurs démarches, explique la direction de Pôle emploi. Il concerne plus de 70 000 jeunes par an et augmente de 28 % leur chance de trouver un emploi.”

Insertion par l'activité économique

Les dispositifs d'insertion par l'activité économique (IAE) sont eux aussi renforcés, avec davantage de contrats aidés : le plan prévoit ainsi 60 000 nouveaux CIE jeunes (contrats initiative emploi) dans le secteur marchand, et 60 000 parcours emploi compétences (PEC) supplémentaires dans le secteur non marchand.

La réaction du terrain est mitigée. *“Même si nous défendons le triptyque emploi-formation-accompagnement, les PEC sont trop complexes et moins bien financés que les anciens contrats aidés”,* souligne Éric Béasse, secrétaire général de Coorace (Coordination des associations d'aide aux chômeurs par l'emploi). Qui ajoute : *“Cela nuit à leur utilisation par les structures de notre réseau, notamment les plus petites, qui peinent à remplir les obligations de formation et d'accompagnement.”* La formation – sous forme de remise à niveau, de préqualification ou de VAE – est en effet une exigence du dispositif PEC.

“La boîte à outils est pleine”

Du côté des Missions locales, en revanche, le président de l'UNML ne cache pas sa satisfaction : *“Nous n'avons jamais eu autant, la boîte à outils est pleine, nous avons le choix des dispositifs, et le tout avec des volumes conséquents. Mais notre travail, c'est l'accompagnement, nous voulons avoir la liberté d'utiliser les dispositifs en fonction des besoins de chaque jeune, et non pas de remplir des cases décidées d'en haut”,* prévient-il toutefois. L'UNML souhaiterait être associée au pilotage du plan et à des espaces de réflexion et d'évaluation. ●



■ Plan jeunes : Elisabeth Borne appelle à la « mobilisation de tous »

Par Estelle Durand

Le gouvernement déploie d'importants moyens pour soutenir l'emploi des 16-25 ans. La réussite de ce plan dépend maintenant de l'engagement des acteurs de l'emploi, de la formation et de l'insertion dans les territoires, a rappelé la ministre du Travail, lors de sa visite au salon « Jeunes d'avenirs », mardi 15 septembre.

Le Premier ministre Jean Castex et la ministre du Travail Elisabeth Borne ont arpenté, mardi 15 septembre, les allées du salon « Jeunes d'avenirs » consacré à l'emploi et à la formation des 16-30 ans. Cette visite a été l'occasion, pour la ministre du Travail, de faire un point sur le plan « Un jeune, une solution » doté d'une enveloppe de 6,7 milliards d'euros.

Aide à l'embauche, formation vers des métiers porteurs, dispositifs d'accompagnement pour les plus éloignés de l'emploi : « *Tous les outils sont maintenant opérationnels* », a indiqué la ministre du Travail. Reste maintenant à déployer les différents dispositifs sur le terrain, ce qui nécessite l'implication de tous les maillons de la chaîne de l'emploi, de la formation et de l'insertion : entreprises, organismes de formation, collectivités locales, services de l'État, Pôle emploi, Missions locales... « *Nous avons besoin de la mobilisation de tous* », a souligné Elisabeth Borne, précisant que tous les outils prévus dans le cadre du plan jeunes pourront être adaptés aux besoins identifiés dans les territoires.

Signaux positifs pour l'apprentissage

Sur le terrain, la mobilisation des acteurs commence à porter ses fruits en termes d'embauches en alternance. Alors que de nombreux acteurs anticipaient une forte baisse des entrées en apprentissage cette année, la ministre du Travail s'avère confiante : « *L'objectif*

d'avoir autant de contrats d'apprentissage que l'an dernier semble à notre portée. » Les signaux les plus encourageants viennent des secteurs soutenus par le plan de relance — mobilités, industrie ou encore BTP avec les enjeux de rénovation thermique des bâtiments — mais aussi du sport dans la perspective de la Coupe du monde de Rugby 2023 et des JO 2024.

Pour préparer les jeunes aux métiers de demain, le gouvernement mise aussi sur un renforcement de l'offre de formation. Des moyens supplémentaires seront ainsi consacrés au plan d'investissement dans les compétences (Pic) et à ses déclinaisons régionales afin de créer 100 000 formations qualifiantes. Cet effort sera centré sur des parcours menant à des métiers qui recrutent et des secteurs soutenus dans le plan de relance. Des échanges ont débuté, en juillet, avec les Conseils régionaux en vue de signer, courant octobre, des avenants aux Pactes négociés pour la période 2019-2022. Il s'agit d'adapter « *le volume et, le cas échéant, la nature des formations* » programmées, précise Elisabeth Borne.

Qualité de l'accompagnement

Dans le cadre du déploiement du plan jeunes, la ministre du Travail sera particulièrement attentive à la qualité de l'accompagnement proposé. D'où des moyens supplémentaires alloués aux Missions locales et à Pôle emploi qui verra ses effectifs renforcés. Au total, 1 300 conseillers vont être recrutés pour suivre les bénéficiaires du dispositif « Accompagnement intensif jeunes » (AIJ), dont 650 d'ici à la fin septembre, précise Jean Bassères, directeur général de Pôle emploi. En parallèle, Pôle emploi prévoit d'organiser régulièrement des actions — jobs dating ou présentations de formations, par exemple — dédiées aux jeunes. Ce type d'événement aura lieu « *au moins une fois par mois dans chaque agence* », précise Jean Bassères.

L'événement

PLAN "UN JEUNE, UNE SOLUTION" LE GOUVERNEMENT CONSACRE 6,5 MILLIARDS D'EUROS À L'EMPLOI DES JEUNES

Avec le plan "Un jeune, une solution", le gouvernement entend favoriser l'embauche des 16-25 ans, mais aussi les préparer à des métiers d'avenir et accompagner les plus fragiles vers l'emploi à travers des parcours d'insertion sur mesure.

Estelle Durand



L'IMAGE

Le 23 juillet 2020, le Premier ministre, Jean Castex, échange avec un jeune, à l'occasion d'un déplacement à Besançon. Il est accompagné d'Élisabeth Borne, ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, de Jean-Michel Blanquer, ministre de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports, et de Frédérique Vidal, ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation.

A l'occasion de son interview du 14 juillet 2020, le président de la République, Emmanuel Macron, avait annoncé un grand plan de soutien pour l'emploi des jeunes. Lors de son discours de politique générale, le 15 juillet, le Premier ministre déclarait : "La clé, encore et toujours, c'est la formation". Le 23 juillet, lors d'un déplacement à Besançon, Jean Castex a détaillé les mesures destinées à soutenir l'emploi des jeunes. Parce qu'ils sont les premiers touchés quand survient une crise économique, "le gouvernement a

décidé de mettre le paquet", a annoncé le Premier ministre : en 2020 et 2021, 6,5 milliards d'euros seront mobilisés en faveur de l'emploi des 16-25 ans. Une enveloppe qui s'ajoute, a-t-il indiqué, aux 3,5 milliards habituellement alloués par l'État aux questions d'emploi, de qualification et de formation de ces publics. "C'est totalement inédit", a souligné le Premier ministre.

Aide à l'embauche de 4 000 euros

Pour inciter les entreprises à recruter malgré la crise, le gouvernement instaure un système de "compensation de charges" valable pour



L'événement

En déplacement à Périgueux, en Dordogne, dans une Mission locale, le 27 juillet 2020, la ministre de l'Insertion, Brigitte Klinkert, détaille le plan "Un jeune, une solution".



“ La clé, encore et toujours, c'est la formation ”

les contrats de travail des moins de 25 ans signés entre le 1^{er} août et le 31 janvier 2021 (voir aussi dans ce numéro, p. 17). Cette aide financière qui peut atteindre les 4 000 euros pendant un an (versés par tranche de 1 000 euros tous les trimestres) concerne les contrats d'au moins trois mois rémunérés jusqu'à deux Smic.

Pour faciliter l'entrée des jeunes dans la vie professionnelle, le gouvernement mise aussi sur l'alternance. Lors de l'examen du troisième projet de loi de finance rectificatif, la prime à l'embauche d'un apprenti, annoncée début juin, a été étendue aux jeunes préparant un master ou un diplôme de niveau équivalent, alors qu'elle était initialement prévue du CAP à la licence. Ces primes de 5 000 euros pour les jeunes de moins de 18 ans et de 8 000 euros pour les majeurs s'appliquent également aux contrats de professionnalisation jusqu'à la licence, mais, là encore, une extension aux masters pourrait être envisagée. Ces mesures ont pour objectif l'embauche de 230 000 apprentis et de 100 000 jeunes en contrat de professionnalisation.

200 000 formations vers des métiers d'avenir

Accompagner vers l'emploi passe aussi par un effort plus soutenu dans la formation, avec pour objectif de préparer 200 000 jeunes à des métiers d'avenir. Dans le cadre du plan d'investissement dans les compétences (Pic), 100 000 formations qualifiantes ou pré-qualifiantes seront proposées aux jeunes de moins de 26 ans. Ces parcours seront centrés sur des métiers porteurs ou stratégiques : transition écologique, numérique, soin et santé, et autres secteurs qui seront jugés prioritaires dans le cadre du plan de relance de l'économie préparé par Bercy. Ces parcours destinés à des jeunes sans qualification ou en situation

d'échec seront visibles sur l'application "Mon compte formation".

C'est le cas aussi des parcours visant à développer les compétences digitales des jeunes, un sujet sur lequel le gouvernement met l'accent avec des Pass numériques vers l'emploi (15 000 en deux ans) et 20 000 nouvelles formations proposées à partir 2021 par la Grande école du numérique. Et pour encourager les jeunes à consacrer du temps au développement de leurs compétences, le gouvernement va revaloriser la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle. Celle-ci sera de 200 euros par mois pour les 16-18 ans et passera à 500 euros pour les 18-25 ans.

300 000 parcours d'insertion

Sécuriser les parcours des jeunes éloignés de l'emploi fait aussi partie des priorités du gouvernement. Dans ce domaine, son ambition est de proposer 300 000 parcours d'insertion sur-mesure. Un objectif qui passe par la mobilisation de plusieurs dispositifs existants – parcours emploi compétences, contrat initiative emploi, garantie jeune, etc. – avec une priorité donnée à la qualité de l'accompagnement.

Ce plan "Un jeune, une solution" qui a fait l'objet de discussions avec les partenaires sociaux comporte ainsi une large palette d'outils qui doit permettre de répondre à une diversité de situations personnelles et de problématiques locales.

Reste maintenant à déployer ces solutions sur le terrain. Des discussions ont été programmées au ministère du Travail avec tous les acteurs concernés : service public de l'emploi, partenaires sociaux, associations de jeunes et d'apprentis, représentants des élus locaux, branches professionnelles, etc. Objectif : fixer les engagements de chacun et définir des plans d'actions adaptés aux besoins identifiés dans chaque territoire. ●



Récapitulatif #IjeuneIsolution

Faciliter l'entrée dans la vie professionnelle

- Une compensation de charge de 4 000 euros pour tout jeune recruté entre août 2020 et janvier 2021.
- Une aide exceptionnelle de 5 000 euros pour recruter un alternant de moins de 18 ans (en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation) ou de 8 000 euros pour recruter un alternant de plus de 18 ans.
- 100 000 missions de service civique supplémentaires pour permettre à des jeunes de s'engager dans des associations.
- 2 000 emplois FONJEP en appui des associations pour se développer et se consolider.
- 1 000 jeunes seront recrutés dans des TPE et PME sur des métiers centrés autour de la transformation écologique des modèles économiques.
- 2 500 jeunes seront orientés vers des emplois dans le monde du sport dans le cadre de l'action de l'Agence nationale du sport.

Extrait du dossier de presse Plan « Un jeune, une solution », 23 juillet 2020



Orienter et former 200 000 jeunes vers les secteurs et les métiers d'avenir

- 100 000 nouvelles formations qualifiantes ou pré-qualifiantes qui seront proposées aux jeunes sans qualification ou en échec dans l'enseignement supérieur.
- 16 000 formations dans le secteur du soin pour doubler les capacités de formation des aides-soignants, des infirmières et des auxiliaires de vie dans les 5 prochaines années.
- 35 000 formations numériques pour les jeunes non-qualifiés en 2020 et 2021.
- Des parcours individualisés pour les 35 000 décrocheurs entre 16 et 18 ans d'ici fin 2021.
- 26 500 places supplémentaires pour poursuivre des formations en études supérieures, en CAP et BTS à la rentrée 2020.
- Doublement du nombre d'élèves bénéficiaires des cordées de la réussite et des parcours d'excellence.

Accompagner des jeunes éloignés de l'emploi en construisant 300 000 parcours d'insertion sur mesure

- 120 000 dispositifs supplémentaires d'insertion dans l'emploi : Parcours Emploi Compétences (PEC) et Contrat Initiative Emploi (CIE).
- Augmentation de 50% des places en Garantie jeunes pour atteindre 150 000 possibilités d'accompagnement.
- 80 000 Parcours Contractualisé vers l'Emploi et l'Autonomie (PACEA) supplémentaires.
- Doublement de l'Accompagnement Intensif Jeunes (AIJ) mis en place au sein de Pôle emploi.
- 3 000 places supplémentaires dans le dispositif SESAME : accompagnement sur mesure vers les métiers du sport et de l'animation.

Les textes officiels du plan jeune

Décret n° 2020-1278 du 21 octobre 2020 relatif aux emplois francs

Journal officiel du 22 octobre 2020

Arrêté du 29 septembre 2020 relatif aux modalités de prise en charge financière du cycle de formation en centre de formation d'apprentis pour les personnes sans contrat d'apprentissage

Journal officiel du 4 octobre 2020

Décret n° 2020-982 du 5 août 2020 instituant une aide à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans

Journal officiel du 6 août 2020

Décret n° 2020-1084 du 24 août 2020 relatif à l'aide aux employeurs de salariés bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation prévue à l'article 76 de la loi n° 2020-935 du 30 juillet 2020 de finances rectificative pour 2020

Journal officiel du 25 août 2020

Décret n° 2020-1085 du 24 août 2020 relatif à l'aide aux employeurs d'apprentis prévue à l'article 76 de la loi n° 2020-935 du 30 juillet 2020 de finances rectificative pour 2020

Journal officiel du 25 août 2020

Décret n° 2020-1086 du 24 août 2020 relatif à la prise en charge financière de la période de formation en centre de formation d'apprentis des personnes en recherche de contrat d'apprentissage prévue à l'article 75 de la loi n° 2020-935 du 30 juillet 2020 de finances rectificative pour 2020

Journal officiel du 25 août 2020

Repères bibliographiques

Plan I jeune, I solution

« *En moyenne, les inscriptions en CFA se maintiennent* » (Thibaut Guilluy)

Mariette Kammerer

Le Quotidien de la formation, 1^{er} décembre 2020

Le gouvernement muscle son plan « un jeune, une solution »

Estelle Durand

Le Quotidien de la formation, 30 novembre 2020

Une plateforme pour promouvoir le plan jeunes et fédérer les initiatives

Estelle Durand

Le Quotidien de la formation, 23 novembre 2020

Installation du comité emploi formation État-régions par Elisabeth Borne, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, et Renaud Muselier, Président de Régions de France

Communiqué de presse du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, 9 novembre 2020

Emploi des jeunes : les réponses du plan « un jeune, une solution ». Dossier

Mariette Kammerer

Inffo formation, n° 997, 1^{er}-14 novembre 2020, pp. 9-14

« *Le plan 'I jeune, I solution' est perfectible* » (rapport parlementaire)

Laurent Gérard

Le Quotidien de la formation, 30 octobre 2020

Premier emploi : « Les jeunes doivent continuer de se former pour le moment où l'activité reprendra »

[Interview de Christine Erhel, professeure d'économie au Cnam et directrice du CEET. Centre d'étude de l'emploi et du travail]

CIDJ. Centre d'information et de documentation jeunesse, 26 octobre 2020

Jaune budgétaire 2021 : dispositions d'après crise sanitaire

Anne Grillot

Le Quotidien de la formation, 27 octobre 2020

Fiche 32-9 : France Relance : plan jeunes

Valérie Delabarre ; Centre Inffo

Les Fiches pratiques du droit de la formation, 23 octobre 2020

Embauche des jeunes des quartiers : le Gouvernement renforce le dispositif des emplois francs

Communiqué de presse du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, 22 octobre 2020

Plan de relance : décryptage et calendrier de mise en œuvre des mesures prioritaires

Aurélie Nedjar

Centre Inffo, site Droit de la formation, 15 octobre 2020

Je suis jeune, je trouve la solution qu'il me faut !

Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, 12 octobre 2020

Les aides exceptionnelles à l'alternance : une vidéo vous dit tout !

Opco2i, 9 octobre 2020, 2 min 58 sec

Plan de relance - Plan d'urgence. Rapport fait au nom de la commission des finances, de l'économie générale et du contrôle budgétaire sur le projet de loi de finances pour 2021 (n° 3360) - Annexe n° 46

Laurent Saint-Martin ; Eric Woerth

Paris : Assemblée nationale, octobre 2020, 109 p.

Questions/Réponses relatif à la mise en œuvre du décret du 5 août 2020 instituant une aide à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans

Ministère du Travail, 29 septembre 2020 [mis en ligne le 7 octobre 2020], 12 p.

Plan #Ijeunesolution : les mesures et aides financières pour l'insertion des jeunes en emploi [Webinaire]

Défi métiers, 6 octobre 2020, 1h 12 min 13 sec

« #Ijeunesolution » : recruter des jeunes dans votre entreprise, un intérêt partagé [Webinaire]

Défi métiers, 6 octobre 2020, 1h 07 min 33 sec

Plan jeunes : Elisabeth Borne appelle à la « mobilisation de tous »

Estelle Durand

Le Quotidien de la formation, 17 septembre 2020

Plan « un jeune, une solution » : le gouvernement consacre 6,5 milliards d'euros à l'emploi des jeunes

Estelle Durand

Inffo Formation, n° 993, 1^{er}-14 septembre 2020, pp. 2-3

Emploi des jeunes : le plan 1 jeune, 1 solution

Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre), 28 août 2020

Plan jeunes, insertion des publics éloignés de l'emploi : de nouveaux décrets publiés en août pour affronter la crise

Catherine Abou El Khair

Localtis, 26 août 2020

Les jeunes et le COVID-19 : impacts sur les emplois, l'éducation, les droits et le bien-être mental

OIT. Organisation internationale du travail

Genève : OIT, 11 août 2020, 61 p.

A Périgueux, Brigitte Klinkert promeut la personnalisation des formations dans le cadre du « plan jeunes »

Jean Berthelot de La Glétais

Le Quotidien de la formation, 29 juillet 2020

« Le plan 'un jeune, une solution' adresse des messages forts à la jeunesse française », (Yves Hinnekint, Walt)

Laurent Gérard

Le Quotidien de la formation, 27 juillet 2020

Emploi des jeunes - Présentation du plan « 1 jeune, 1 solution ». Dossier de presse

Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion

Paris : Ministère du Travail, 23 juillet 2020

Les jeunes face à la crise : l'urgence d'agir !

Enquête FAGE-IPSOS, juillet 2020

Crise : comment éviter le « péril jeune » ?

France Culture

Emission «Le temps du débat»

Emmanuel Laurentin, 12 juin 2020, 38 min

Sylvie Charrière, députée (LAREM) de Seine-Saint-Denis, Patrick Roger, président de la mission locale de Strasbourg : « Le PIC permet un coup d'accélérateur énorme sur la formation des décrocheurs »

Aurélie Gerlach ; Sylvie Charrière ; Patrick Roger

Inffo formation, n° 983, 1^{er}-14 mars 2020, pp. 32-33

Plan d'investissement dans les compétences

Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, 2020



■ Engie inaugure son centre de formation d'apprentis

Par Emmanuel Franck

Le centre de formation d'apprentis (CFA) d'Engie ouvrira ses portes début novembre. Pour déployer sur tout le territoire ses formations débouchant sur des métiers techniques, le groupe s'appuie sur un réseau d'établissements partenaires.

Le centre de formation d'apprentis (CFA) d'Engie accueillera, à partir du 2 novembre, ses trois premières promotions. Baptisé « *Académie des métiers de la transition énergétique et climatique* », ce CFA d'entreprise recevra dans un premier temps une quarantaine d'alternants. Ils prépareront notamment un bac professionnel de technicien de maintenance des systèmes énergétiques et climatiques, ou de maintenance des équipements industriels. A l'issue de leur parcours, ils pourront exercer, au sein des entités du groupe Engie, les métiers de technicien chaufferie, technicien frigoriste, technicien de maintenance (chauffage, ventilation, climatisation) et technicien énergies renouvelables. « *Les formations existent sur le marché mais Engie souhaite bâtir une voie d'excellence vers ces métiers techniques, qui sont pénuriques* », explique Séverine Le Mière, directrice de l'académie. Chaque année, Engie a besoin de 2 000 techniciens.

CFA « hors les murs »

Le CFA d'entreprise d'Engie est « hors les murs » : les alternants seront accueillis dans les locaux du lycée professionnel Raspail, situé dans le 14^{ème} arrondissement de Paris, et dans ceux du CFA Aforp, au Tremblay-en-France (93). A noter qu'à côté de la formation académique en présentiel, le cursus comporte des modules 100 % digitaux spécifiques à Engie : santé-sécurité, apprendre à apprendre, transition énergétique, relation clients... « *Le CFA a vocation à se déployer sur l'ensemble du*

territoire », déclare Séverine Le Mière. En prévision de la rentrée de 2021, des partenariats avec d'autres CFA et lycées pourront être noués « *en fonction des besoins des territoires* ».

Pour l'heure, les ressources humaines d'Engie finalisent les recrutements de la promotion qui va démarrer, la loi « avenir professionnel » permettant de lisser les inscriptions dans le temps. Séverine Le Mière explique qu'il s'agira de jeunes jusqu'à 29 ans et de demandeurs d'emploi en contrats de professionnalisation. « *Ce sont des personnes motivées, intéressées par les métiers techniques, par les perspectives qu'offre Engie et qui veulent agir pour la planète* », précise-t-elle. L'entreprise prévoit d'en recruter la moitié à l'issue de leur formation, en 2021.

Objectifs de responsabilité sociale

L'ouverture de ce CFA va en outre contribuer à la réalisation de plusieurs objectifs de l'énergéticien. A commencer par celui d'employer 10 % d'alternants en France en 2021. Cet objectif « sera tenu », selon la directrice. En 2020, Engie emploie 9 % d'alternants. Le CFA répond en outre à des enjeux de responsabilité sociale. Engie, qui souhaite 50 % de femmes managers d'ici à 10 ans, a en effet besoin de féminiser ses métiers techniques. L'entreprise veut également atteindre 3 % de personnes en situation de handicap parmi les alternants et favoriser « la diversité sociale, d'origine et de parcours » dans ses recrutements. A noter qu'Engie Benelux a ouvert une « Engie Academy » à Gand, en Belgique, le 6 octobre, avec « *la même ambition* ».



■ « Le bilan de la rentrée apprentissage s'annonce plus que correct » (Patrick Toulmet)

Par Laurent Gérard

Le délégué interministériel au développement de l'apprentissage dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville fait un constat plutôt optimiste sur la rentrée 2020 en matière d'apprentissage. Mais il reconnaît que le chantier de l'alternance est une œuvre de longue haleine.

Le quotidien de la formation – Comment s'annonce la rentrée 2020 en matière d'apprentissage et d'alternance ?

Patrick Toulmet – La rentrée en matière d'apprentissage s'annonce plus que correcte. Elle pourrait presque être du même niveau que celle de l'année dernière, voire meilleure encore dans certains secteurs. Ce n'était pourtant pas évident. Car, si début 2020, tous les feux étaient au vert, les choses ont été chamboulées par la crise sanitaire. Le Covid-19 a tout changé. Sans lui, l'apprentissage et l'alternance auraient fait un carton. Le confinement a empêché toutes les initiatives en matière de promotion de l'apprentissage. Les forums ne se sont pas ouverts. Les jeunes sont restés chez eux. Et certains même ont connu une déconnexion parfois totale vis-à-vis de l'école. Bref, tout cela a repoussé les signatures de contrats.

QDF – A quoi attribuer la relative bonne rentrée apprentissage de 2020, qui reste à confirmer ?

P. T. – Deux mesures majeures ont permis de rétablir la situation. Premièrement, le niveau de la prime accordée pour l'embauche d'un apprenti. 8000 euros c'est énorme. Dans bien des cas, cela couvre le coût de l'apprenti. Quand les entreprises comprennent qu'elles peuvent prendre un apprenti pour peu de frais, elles changent leur point de vue.

Deuxième décision importante : le passage à six mois le temps possible en CFA (centre de formation d'apprentis) sans avoir signé un contrat de travail avec une entreprise. C'est une facilité essentielle sur laquelle il faut insister. six mois, cela laisse du temps pour trouver une entreprise.

Ce sont deux très belles mesures qui n'avaient jamais été prises jusqu'à maintenant. Un milliard d'euros a été mis sur la table pour l'apprentissage, c'était indispensable. Il fallait le faire. Je suis heureux d'appartenir à un gouvernement qui l'a fait.

QDF – Quel bilan tirez-vous de votre action depuis deux ans ?

P. T. – Ma mission est d'assurer le service après-vente des ministères qui interviennent sur l'apprentissage et globalement les parcours en alternance. Mon rôle est de passer après les ministres, dans les quartiers, pour faire remonter les difficultés et trouver des solutions : créer des CFA, créer de nouveaux diplômes adaptés aux métiers, mettre en lien les acteurs de l'insertion et les entreprises...

Notre objectif est d'aller chercher les jeunes qui ne viennent plus voir les structures d'insertion. Le bus de l'apprentissage est un de nos outils, il tournera jusqu'au 12 décembre. Il est aujourd'hui à Poissy, mais le Covid a annulé les déplacements à Lille et Dunkerque. Son intérêt est de faire la démonstration des métiers aux jeunes, cela va plus loin que la simple distribution de flyers ou de catalogues. Cet essai/immersion permet en deux heures aux jeunes de se faire une idée plus nette du métier.

QDF – Quels sont vos rapports avec les grands acteurs de l'apprentissage que sont les Opco, France compétences, et les branches professionnelles ?

P.T. – Nous avons de très bons rapports avec tous ces acteurs, ce sont nos interlocuteurs. Cela fonctionne bien. Nous trouvons ensemble des solutions.

QDF – Et avec le ministère de l'Education nationale ?

P.T. – L'Education nationale, elle aussi, a changé sur l'apprentissage. Jean-Michel Blanquer est un ministre qui ne bloque pas du tout le développement de l'apprentissage. Nombre de lycées professionnels proposent aujourd'hui de l'alternance.

QDF – Le fonctionnement au coût-contrat est-il un problème pour les CFA ?

P.T. – Au début de l'application de cette nouvelle donne économique, des CFA ont frôlé la catastrophe. Et nous avons travaillé avec les financeurs au cas par cas pour trouver des solutions. J'ai le sentiment que désormais, très majoritairement, ce n'est plus un problème, les choses rentrent dans l'ordre, avec une certaine rapidité. Il faut reconnaître que les Opco font le job.

QDF – Quelle est votre opinion sur le développement des CFA d'entreprise ?

P. T. – Je n'en pense que du bien. Même de grandes entreprises comme Renault, Airbus, Total qui font déjà beaucoup de choses en matière d'alternance, ont pris contact avec nous pour aller plus loin. Aujourd'hui, n'importe quelle association peut monter un CFA ! Il faut aider à ce développement.

QDF – Estimez-vous que l'offre de stage en entreprise est suffisante ?

P. T. – Je trouve que les employeurs traînent parfois des pieds pour offrir des stages. Il faut absolument proposer aux jeunes des quartiers prioritaires autre chose que des « stages kebab », c'est-à-dire dans le petit restaurant du quartier dans lequel les jeunes vivent. Il faut ouvrir leurs horizons. C'est aussi pour cette raison que créer des CFA dans les quartiers prioritaires n'est pas la meilleure solution : les jeunes doivent voir autre chose que leur quotidien. Dans cette logique, j'ajoute qu'il faudrait aussi obliger les collectivités locales à faire de l'apprentissage. Certaines municipalités se lancent dans la création de CFA : c'est une très bonne initiative.

Inffo formation, n° 994 
15-30 septembre 2020

À la une



Sans masques, à l'époque : au CFA de Bayonne, le 26 novembre 2019, lors d'une visite de la ministre du Travail et du président de CMA France, établissement national fédérateur des CFA des Chambres de métiers et de l'artisanat.

Rentrée décisive

L'APPRENTISSAGE À L'ÉPREUVE DE LA CRISE

Rentrée décisive pour l'apprentissage. Après une année 2019 marquée par une nette augmentation des effectifs d'apprentis (+ 16 %), l'épidémie du coronavirus vient percuter cette dynamique. Bien conscient des risques pour l'emploi des jeunes et pour la situation économique des CFA, le gouvernement a annoncé dès le mois de juin des mesures pour soutenir les recrutements d'apprentis. Tout va désormais se jouer sur le terrain.

L'écosystème en cours de structuration suite à la réforme se mobilise... Les transformations engagées dans le secteur de la formation ces dernières années devraient s'accélérer pour gagner en efficacité et en agilité.



**À la une**

L'APPRENTISSAGE À L'ÉPREUVE DE LA CRISE

UNE RENTRÉE SOUS HAUTE SURVEILLANCE

Bousculés dans leurs pratiques et leur modèle économique par la réforme, les CFA subissent aujourd'hui la crise de plein fouet. En cas de baisse des effectifs en cette rentrée 2020, leur situation financière risque de se dégrader. Le plan de soutien à l'apprentissage devrait permettre d'amortir le choc, à condition que les employeurs soient au rendez-vous.

Estelle Durand et Catherine Trocquemé

Jamais une rentrée n'avait mis les acteurs de l'apprentissage à si rude épreuve. Dans un contexte économique plus qu'incertain, beaucoup d'entreprises attendent le dernier moment pour concrétiser le recrutement d'apprentis. Difficile dans ces conditions de faire des pronostics pour l'année 2020. En mai, l'UIMM, qui gère 33 CFA industriels, craignait une chute de 25 à 50 % des embauches en apprentissage. Fin août, l'organisation patronale se montrait plus optimiste : le recul se situerait plutôt entre 15 et 20 %. Même soulagement du côté de CMA France : au lieu des 25 à 30 % de baisse de contrats attendue, le réseau des Chambres de métiers et de l'artisanat faisait état, le 2 septembre, d'un fléchissement de 5 à 10 %.

Un plan de soutien à l'apprentissage

Il faut dire que le gouvernement a tout mis en œuvre pour éviter la catastrophe annoncée. L'exécutif ne pouvait en effet pas prendre le risque de voir l'épidémie remettre en question la dynamique qui s'était enclenchée après la réforme. 2019 affichait une augmentation record de 16 % du nombre d'apprentis.

Dès le mois de juin, Muriel Pénicaud, alors ministre du Travail, annonçait un vaste plan de soutien à l'apprentissage doté d'une enveloppe de plus d'un milliard d'euros. Pièce maîtresse du dispositif, une aide exceptionnelle de 5 000 à 8 000 euros versée aux entreprises qui recruteront un apprenti entre le 1^{er} juillet 2020 et le 28 février 2021 (voir infographie p. 12). Réservée dans un



premier temps aux diplômés du CAP à la licence, elle a été étendue aux masters 1 et 2 sous la pression des employeurs et des CFA. Objectif affiché : atteindre 230 000 contrats soutenus en 2020. Le gouvernement a par ailleurs étendu de trois à six mois la période de formation des apprentis n'ayant pas encore signé de contrat. Un assouplissement qui leur laisse davantage de temps pour trouver un employeur.

Situations contrastées

Les signaux encourageants observés en ce début de mois de septembre tiennent sans doute à ces mesures exceptionnelles et aux perspectives qu'ouvre le plan de relance de 100 milliards d'euros du gouvernement. Restent malgré tout des



Joël Fourny,
président de
CMA France.

© Shehan Hanwallage





À la une

L'APPRENTISSAGE À L'ÉPREUVE DE LA CRISE



Le 1^{er} septembre 2020, la rentrée pour vingt alternants, sur le site de Saint-Ouen du groupe Bosch.



3 QUESTIONS À

Roselyne Hubert, présidente de la Fnadir (Fédération nationale des associations régionales de directeurs de centres de formation d'apprentis)

“Des CFA en difficulté à la rentrée”

Quelle est la situation des CFA à la veille de la rentrée ?

Notre enquête révèle une grande disparité selon les établissements, leur taille, les métiers couverts et les régions. Dans l'ensemble, l'équilibre financier reste à trouver. À la baisse des inscriptions évaluée entre - 10 % et - 30 % fin juin, s'ajoute une augmentation des coûts estimée à 2 % liée notamment à la gestion administrative des conventions de formation. En 2019, 22 % des CFA étaient déficitaires. Plus inquiétant, 50 % à 60 % des directeurs remettent en question

la dynamique enregistrée en 2019. On peut craindre des fermetures.

Comment sont perçues les aides annoncées par le gouvernement ?

Nous saluons les mesures d'aides aux employeurs et leur élargissement aux niveaux master 1 et 2. Mais il y a encore des incertitudes sur le devenir des jeunes qui ne trouveraient pas de contrat au bout de six mois et sur l'apprentissage dans la fonction publique. Par ailleurs, nous demandons à ce que les niveaux de prise en charge des contrats ne soient pas révisés à la baisse dans les deux ans et que

ceux des métiers en tension soient augmentés.

Comment les CFA adaptent-ils leur stratégie ?

Dans les grands réseaux, on s'attend à des restructurations et au développement de parcours combinant apprentissage et formation continue. Beaucoup de CFA dressent le bilan de leur digitalisation à marche forcée pendant le confinement et évaluent les investissements nécessaires en ressources technologiques et humaines. La taille critique sera donc plus que jamais stratégique.

Propos recueillis par Estelle Durand et Catherine Trocaquemé



Les équipes de l'UIMM Occitanie se forment pour faire découvrir grâce à la réalité virtuelle, l'usinage, la chaudronnerie, le numérique, la maintenance ou l'électrotechnique.

inquiétudes liées à la dynamique de la reprise économique, à l'évolution de l'épidémie et aux capacités de rebond des entreprises.

Sur le terrain, les situations sont pour le moins contrastées. Dans les secteurs sinistrés comme l'aéronautique ou le tourisme, l'aide à l'embauche ne changera sans doute pas la donne. En revanche, elle pourrait faire la différence pour ceux qui étaient à deux doigts de franchir le pas, voire susciter de nouvelles vocations parmi ceux qui n'avaient jamais accueilli d'apprenti. C'est une des cibles privilégiées des grands réseaux de CFA, comme celui de CCI France qui prévoit de contacter directement 10 000 employeurs ces

REPÈRES

L'AIDE À L'EMBAUCHE S'APPLIQUE AUSSI AUX CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION

Dans le cadre du plan de soutien à l'emploi des jeunes présenté le 23 juillet 2020, le gouvernement a étendu l'aide exceptionnelle à l'embauche aux contrats de professionnalisation signés entre le 1^{er} juillet 2020 et le 28 février 2021. Cette prime concerne, les alternants de moins de 30 ans. Son montant est de 5 000 euros pour les moins de 18 ans et de 8 000 euros pour les majeurs. Comme pour les contrats d'apprentissage, l'aide est accordée sans condition aux entreprises de moins de 250 salariés et, aux autres, sous réserve de justifier d'un certain quota d'alternants dans leurs effectifs en 2021.



À la une

L'APPRENTISSAGE À L'ÉPREUVE DE LA CRISE

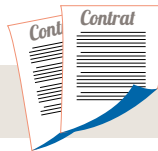
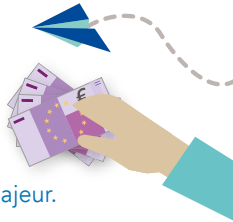
LES MESURES DE SOUTIEN À L'APPRENTISSAGE

Apprentis

Entreprises

Aide à l'embauche d'un apprenti

- **5 000 euros** pour un apprenti de moins de 18 ans.
- **8 000 euros** pour un apprenti majeur.

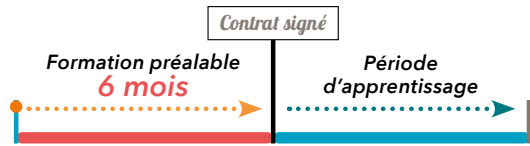


Valable pour ...

- Les **contrats signés** entre le 01.07.20 et le 28.02.21.
- Du **CAP au master**.

Éligibilité

- Sans condition pour les entreprises de **moins de 250 salariés**.
- **Entreprises de 250 salariés et plus** : à condition d'atteindre un certain quota d'alternants dans leur effectif en 2021.



Six mois pour trouver un contrat

Les jeunes entrants en formation entre le 01.08.20 et le 31.12.20 ont six mois (au lieu de trois) pour signer un contrat d'apprentissage.



Mobilisation territoriale

Chaque jeune **ayant fait un vœu** en faveur de l'apprentissage sur Affelnet et Parcoursup se verra proposer une offre d'apprentissage.



CFA

Équipement

Possibilité de **financer l'achat de matériel informatique** dans le cadre de l'aide au premier équipement.



Infographie Centre Info



Distanciation sociale, pour ces nouveaux apprentis de l'École européenne d'ingénieurs en génie des matériaux.

- prochaines semaines. Mais il y a aussi, et surtout, toutes ces entreprises qui n'avaient toujours pas pris de décision à la fin de période estivale.

Les grands réseaux se mobilisent

Face à autant d'incertitudes, tous les acteurs – réseaux de CFA, opérateurs de compétences, branches professionnelles, etc. – prennent régulièrement le pouls des entreprises. Opco 2i a ainsi mis en place un baromètre "pour suivre de près l'évolution des intentions de recrutement de nos adhérents", indique Stéphanie Lagalle-Baranès, sa directrice générale. Déclinée par branche et par territoire, cette enquête doit permettre à l'opérateur de compétences d'ajuster

rapidement ses actions aux réalités du terrain. La pérennité des CFA les plus fragiles est en jeu. Les établissements de petite taille, ceux qui ne peuvent s'adosser à un réseau, ceux qui sont positionnés sur des secteurs très sinistrés ou encore ceux dont la situation financière est précaire, risquent de ne pas passer le cap. Depuis la réforme en effet, leur modèle économique dépend directement du nombre d'apprentis formés. Une baisse drastique des effectifs serait d'autant plus préjudiciable à une période où ils doivent investir pour se transformer et se démarquer de la concurrence.

Face à une situation qui pourrait se dégrader, les acteurs ont fait de nombreuses propositions pour préserver leur équilibre financier, comme la réévaluation des niveaux de prise en charge. D'autres encouragent l'innovation. C'est le cas de CMA France, qui imagine, par exemple, des systèmes de CFA de transfert de contrats entre employeurs pour éviter les ruptures de parcours. Une forme de partenariat qui permettrait de rassurer les chefs d'entreprise et de sécuriser les jeunes.

Pour l'apprentissage, l'année 2020 ne sera décidément pas comme les autres. La crise laissera sans nul doute des traces, mais aura permis d'accélérer les transformations et les innovations. ●

**À la une**

L'APPRENTISSAGE À L'ÉPREUVE DE LA CRISE

LA CRISE, VECTEUR DE MUTATIONS ET D'INNOVATION

Face aux risques qui pèsent sur l'apprentissage, CFA et opérateurs de compétences intensifient leurs actions de "sourcing" (recherche-recrutement) et d'accompagnement des entreprises. Dans un contexte économique dégradé, les stratégies de digitalisation, de simplification des process et de mutualisation des moyens s'accroissent.

Estelle Durand et Catherine Trocquemé



La crise économique née de la pandémie de Covid-19 intervient à un moment-clé pour le secteur de l'apprentissage. En modifiant en profondeur sa gouvernance et ses règles, la loi "Avenir professionnel" a posé les jalons de nouveaux modèles économiques et poussé les enjeux de modernisation des organisations et des pratiques. La libéralisation du marché, le financement au contrat et la reprise en main par les branches du sujet de l'apprentissage étaient en cours de mise en place au sein d'un écosystème revisité. En 2019, les premiers effets de cette transformation se faisaient déjà sentir. L'épidémie de coronavirus est venue précipiter ces mouvements de fond. Au premier rang desquels la transformation digitale.

Transformation digitale

Avec l'interruption brutale des activités en présentiel mi-mars, la formation à distance, jusque-là peu répandue dans le monde de l'apprentissage, est devenue incontournable. Dans l'urgence, les équipes des CFA se sont organisées pour maintenir le contact avec les apprentis et assurer la continuité pédagogique. Beaucoup ont fait avec les moyens du bord (mail, téléphone, visioconfé-

rence) ou se sont appuyées sur les outils et les ressources médiatisés ou mis à disposition par le ministère du Travail, des spécialistes de e-learning, des associations ou encore des têtes de réseau. Résultat : mi-avril, 92 % des CFA avaient déployé une solution de formation à distance, selon la Fnadir (Fédération des directeurs des centres de formation d'apprentis). Le confinement a donc permis de lever des freins et de franchir un pas important. "Beaucoup d'initiatives ont vu le jour, avec des résultats parfois très positifs, constate Joël Fourny, président de CMA France. Il nous faut maintenant faire une analyse précise de ce qui a bien fonctionné afin de mutualiser les bonnes pratiques et de les décliner rapidement dans tous les CFA."

Cette marche forcée vers la digitalisation de l'offre a mis en lumière la nécessité d'investir dans des outils technologiques robustes et de professionnaliser les équipes pédagogiques. Dans le même temps, les opérateurs de compétences ont, eux aussi, accéléré leur transformation digitale, avec une priorité : simplifier les process administratifs. "L'objectif est que toute la chaîne de traitement des dossiers puisse être accessible de son ordinateur ou de son smartphone", déclare Arnaud Muret, directeur général de l'Opco EP. À l'instar ●●●



À la une

L'APPRENTISSAGE À L'ÉPREUVE DE LA CRISE



Jean-Claude Bellanger, secrétaire général de l'Association ouvrière des Compagnons du Devoir et du Tour de France.

“Aujourd'hui minoritaire, notre activité de formation continue devrait se développer”

●●● de l'opérateur des entreprises de proximité, tous les Opco se sont ainsi mobilisés pour lancer leur plateforme de gestion des contrats et de la facturation.

Liens renforcés avec les entreprises

À la faveur de cette crise, l'apprentissage entre donc de plain-pied dans l'ère digitale. Autre sujet posé avec une nouvelle acuité par les enjeux de la reprise : l'accompagnement des entreprises. Sans elles, on le sait, la relance de l'apprentissage ne sera pas au rendez-vous. Le sujet n'est pas nouveau. La réforme l'avait d'ailleurs inscrit dans la feuille de route des opérateurs de compétences. Avant l'été, tous se sont engagés activement auprès des entreprises à travers leurs plans de relance de l'alternance.

Parmi les actions privilégiées : valoriser les métiers de leurs branches, informer les entreprises sur les aides à l'embauche, faciliter la mise en relation avec les jeunes de plus en plus nombreux à choisir l'apprentissage. Des stratégies qui font la part belle au digital.

De leur côté, les CFA, eux aussi, multiplient les initiatives innovantes en direction des jeunes et des entreprises. “Avec l'annulation des salons et journées portes ouvertes, nos actions de sourcing

[recherche-recrutement] se sont concentrées sur internet et les réseaux sociaux. Ces nouveaux outils feront partie intégrante de nos stratégies de recrutement à l'avenir”, témoigne David Derré, directeur emploi et formation de l'UIMM¹, qui pilote 33 CFA industriels.

Les plus avancés dans leur transformation se sont appuyés sur leurs logiciels de relations clients pour identifier les besoins des entreprises et suivre en temps réel leurs intentions d'embauches. D'autres vont encore plus loin, en les accompagnant dans leur processus de recrutement et d'intégration des apprentis. Pour ces missions de conseil auprès des dirigeants les contacts humains restent indispensables pour les CFA comme pour les opérateurs de compétences. “Notre capacité à répondre aux besoins au plus près du terrain était déjà notre fil rouge, mais cette crise nous montre à quel point le travail de proximité de nos conseillers est essentiel”, observe Stéphanie Lagalle-Baranès, directrice générale d'Opco 2i.

Adapter son modèle économique

Conséquence de ces transformations menées au pas de charge, les CFA doivent rapidement adapter leur modèle économique. De grandes tendances se confirment autour d'opérations de restructuration pour atteindre une taille critique et des évolutions de positionnement sur le marché. “Aujourd'hui minoritaire, notre activité de formation continue devrait se développer”, confirme Jean-Claude Bellanger. Le secrétaire général des Compagnons du Devoir anticipe également de répondre aux besoins de reconversion professionnelle que la crise rendra certainement inévitable. D'autres acteurs, comme les entreprises ou les agences d'intérim continuent de s'intéresser de près à l'apprentissage. Autant de futurs partenaires ou concurrents pour les CFA historiques. ●



1. L'Union des industries et métiers de la métallurgie est une fédération patronale, membre du Medef.



David Derré, directeur emploi et formation de l'UIMM.



Repères bibliographiques

Renforcer l'attractivité de l'apprentissage et de l'alternance

Un manifeste pour l'alternance

Emmanuel Franck

Le Quotidien de la formation, 29 octobre 2020

FAQ plan de relance Alternance

Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, 16 octobre 2020

« *Le bilan de la rentrée apprentissage s'annonce plus que correct* » (Patrick Toulmet)

Laurent Gérard

Le Quotidien de la formation, 13 octobre

Premiers signes encourageants de la rentrée pour l'apprentissage

Catherine Trocquemé

Le Quotidien de la formation, 14 septembre 2020

La situation des entreprises face à la crise se reflète dans le placement des apprentis à la rentrée (Fnadir)

Bénédicte Weiss

Le Quotidien de la formation, 28 septembre 2020

L'apprentissage à l'épreuve de la crise

Estelle Durand ; Catherine Trocquemé ; Roselyne Hubert

Inffo formation, n° 994, 15-30 septembre 2020, pp. 9-14

La fonction publique a recruté moins d'apprentis en 2019

Emmanuel Franck

Le Quotidien de la formation, 2 septembre 2020

L'apprentissage au 31 décembre 2019

Aurélie Demongeot ; Fabienne Lombard

Note d'Information n° 20.27, septembre 2020, 4 p.

L'orientation vers l'apprentissage à la fin de la troisième à la rentrée 2018

Marie-Laurence Jaspard

Note d'Information n° 20.28, septembre 2020, 4 p.

Conséquences financières de la réforme de l'apprentissage et de la formation professionnelle

Paris : Inspection générale des finances ; Inspection générale des affaires sociales, avril 2020, 322 p., [mis en ligne en septembre 2020]

Favoriser l'apprentissage des jeunes des quartiers populaires !

Délégation interministérielle au développement de l'apprentissage dans les Quartiers prioritaires de la Politique de la Ville

Paris : Délégation interministérielle au développement de l'apprentissage dans les Quartiers prioritaires de la Politique de la Ville, août 2020, 27 p.

Aide pour l'emploi d'apprentis

Delphine Fabian

Centre Inffo, 31 juillet 2020

Plan de relance de l'apprentissage - Guide pratique pour les CFA

Paris : Ministère du Travail, de l'Emploi et l'Insertion, juillet 2020, 17 p.

Plan de relance de l'apprentissage - Guide pratique pour les entreprises

Paris : Ministère du Travail, de l'Emploi et l'Insertion, juillet 2020, 8 p.

Plan de relance de l'apprentissage : ce qu'il faut retenir

Paris : Ministère du Travail, de l'Emploi et l'Insertion, juillet 2020

Les contrats d'apprentissage en 2018

Dares résultats, n° 017, mai 2020, 10 p.

Apprenticeship and Youth Unemployment

Pierre Cahuc ; Jérémy Hovelin

Paris : Chaire sécurisation des parcours professionnels, avril 2020, 63 p.

Apprentissage en 2019 : des chiffres en hausse partout en France

Paris : Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, février 2020

Fiches pratiques du droit de la formation 2020 : livre 1 (Les acteurs de la formation professionnelle), livre 2 (Les dispositifs de la formation continue 2020)

Centre Inffo

Saint-Denis-La Plaine : Centre Inffo, janvier 2020, 626 p. (livre 1) + 674 p. (livre 2)

CFA d'entreprise

La Croix-Rouge investit dans l'apprentissage en créant son CFA

Estelle Durand

Le Quotidien de la formation, 16 novembre 2020

Engie inaugure son centre de formation d'apprentis

Emmanuel Franck

Le Quotidien de la formation, 26 octobre 2020

Orange inaugure son CFA

Laurent Gérard

Le Quotidien de la formation, 19 octobre 2020

La Croix-Rouge française ouvre son Centre national de Formation d'Apprentis

Communiqué de presse, 21 septembre 2020

Un géant du bouquet lance son certificat d'aptitude professionnelle

Coralie Donas

Le Quotidien de la formation, 9 septembre 2020

Système U lance son CFA pour former aux métiers de bouche

Laurent Gérard

Le Quotidien de la formation, 9 septembre 2020

Créer son CFA d'entreprise

Fipa. Fondation innovations pour les apprentissages
[S.l.] : Fipa, juillet 2020, 120 p.

Manpower lance son CFA d'entreprise

Nicolas Deguerry
Le Quotidien de la formation, 21 juillet 2020

CFA d'entreprise : des projets en bonne voie malgré la crise

Estelle Durand
Le Quotidien de la formation, 6 juillet 2020

Adecco : se saisir des opportunités offertes par la réforme de l'apprentissage

Christophe Catoir
Inffo formation, n° 982, 15-29 février 2020, p. 20

Apprentissage : nouvelle donne en 2020 pour les CFA

Estelle Durand ; Roselyne Hubert
Inffo formation, n° 980, 15-31 janvier 2020, pp. 9-14

Ouvrir son propre CFA

Centre Inffo ; DGEFP. Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle
Paris : Centre Inffo, mars 2019, 8 p.

■ La Région Île-de-France multiplie les actions pour soutenir la formation des jeunes et des demandeurs d'emploi

Par Estelle Durand

Extension de l'offre de formation y compris à distance, création de nouveaux campus des métiers et des qualifications, aide à la reprise d'entreprise ou encore financement du permis de conduire font partie des leviers actionnés par la Région Île-de-France pour accélérer l'insertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi.

Le Conseil régional d'Île-de-France renforce [l'arsenal de mesures qu'il avait présenté en juin dernier](#) pour favoriser l'accès des jeunes et des demandeurs d'emploi au marché du travail. Alors même que les effets de la crise sanitaire sur l'emploi s'intensifient, la Région continue à faire face à des pénuries de main d'œuvre dans certains secteurs. Une situation jugée « *très pénalisante* » par la présidente de la Région, Valérie Pécresse, d'autant que « *de grands projets structurants pour la Région dépendent de notre capacité à former cette main d'œuvre* ». BTP, santé, sanitaire et social, numérique, environnement, sécurité... : « *il y a des priorités économiques vers lesquelles nous devons aiguiller de manière très proactive les demandeurs d'emploi* », souligne la présidente de l'exécutif francilien.

10 000 formations à distance

Comme annoncé en juin, la Région a ouvert 20 000 places de formation supplémentaires dans des métiers en tension et alloue depuis, le 1er septembre, une prime de 1000 euros aux demandeurs d'emploi qui s'orientent vers ces parcours. En complément, Valérie Pécresse a annoncé, jeudi 5 novembre, l'ouverture, à partir de janvier 2021, de 10 000 formations qualifiantes dispensées entièrement à distance. Accessibles aux demandeurs d'emploi, aux

personnes en recherche d'emploi y compris aux jeunes et aux bénéficiaires du RSA, ces parcours portent notamment sur les métiers du numérique et de la vente.

Aide au permis de conduire

Dans un autre registre, la Région envisage de déployer à grande échelle son aide au permis de conduire (1 300 euros), un dispositif expérimenté pour le moment dans le Val-d'Oise. « *Beaucoup de jeunes en insertion sont freinés dans leur employabilité parce qu'ils n'ont pas le permis de conduire* », observe Valérie Pécresse. Jeunes accompagnés par les acteurs de l'insertion ou bénéficiant d'une formation financée par la Région, demandeurs d'emploi de moins de 26 ans résidant dans des quartiers prioritaires de la ville ou des zones rurales : au total 60 000 personnes pourraient à terme bénéficier de cette aide, selon l'élue.

Deux nouveaux Campus des métiers et des qualifications

La Région s'apprête par ailleurs à ouvrir deux nouveaux Campus des métiers et des qualifications afin de bâtir des offres complètes de formation (du CAP au bac+5) dans des secteurs stratégiques. Le premier basé à Vitry-sur-Seine dans le Val-de-Marne sera consacré aux métiers de la santé et du grand âge avec un prisme sur les métiers du sanitaire et du médico-social, les services à la personne, l'ingénierie et la domotique. Le second situé à Argenteuil dans le Val-d'Oise se focalisera sur les métiers de la sécurité avec une offre de formation pointue : cybersécurité, pilotage de drones ou encore gestion du risque terroriste. Objectif du projet : « *proposer des possibilités d'évolution de carrière dans un secteur qui emploie beaucoup de personnel peu qualifié* », selon Valérie Pécresse.

Coordination avec la préfecture et Pôle emploi

Pour déployer ses actions en faveur de l'emploi et celles prévues dans le cadre du plan « *un jeune, une solution* », la Région Île-de-France travaille de concert avec les autres acteurs de l'insertion et de l'emploi. Pôle emploi prévoit ainsi « *d'augmenter dans les semaines qui viennent les prescriptions vers des actions de formation financées par la Région* », explique son directeur général Jean Bassères. Des campagnes d'information par SMS sont par exemple programmées pour orienter les

demandeurs d'emploi et notamment les jeunes vers ces formations. Objectif : atteindre « *un rythme d'entrée en formation d'environ 3000 jeunes par semaines jusqu'à la fin de l'année* », précise Marc Guillaume, le préfet de la région Île-de-France.

Les services de l'État sont également mobilisés pour inciter les jeunes à s'engager dans l'apprentissage, sachant que selon la préfecture, 9000 places sont actuellement disponibles dans les CFA de la région. Pour ce faire, une centaine d'opérations de mise en relations seront organisées en présentiel ou à distance d'ici à la fin de l'année.



■ L'État désigne l'Opco EP pour financer la formation des apprentis en attente de contrat

Par Estelle Durand

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité devient le point de contact unique des CFA intégrant des apprentis n'ayant pas encore trouvé d'employeur. Cette possibilité de formation préalable à l'embauche a été assouplie dans le cadre du plan de soutien à l'apprentissage.

Le ministère du Travail vient de confier à l'opérateur de compétences des entreprises de proximité (Opco EP) la prise en charge des formations suivies par les apprentis n'ayant pas encore trouvé d'employeur. Cette désignation, officialisée par un [arrêté](#) publié le 4 octobre, fait suite à une des mesures issues du plan de soutien à l'apprentissage présenté début juin.

Partant du constat que la recherche d'un employeur peut s'avérer plus complexe en cette période de crise, le gouvernement a étendu de façon temporaire la durée de la formation pouvant être dispensée préalablement à une embauche. Les apprentis qui intègrent un centre de formation entre le 20 août et le 31 décembre 2020 bénéficient ainsi d'un délai de six mois au lieu de trois pour trouver une entreprise.

Procédure dématérialisée

Cette période de formation préalable à l'embauche fait l'objet d'une modalité de financement particulière détaillée dans un [décret](#) publié le 25 août. En l'absence de contrat d'apprentissage, les CFA doivent s'adresser à l'Opco EP qui prendra en charge la formation à hauteur de 500 euros par mois ainsi que les éventuels frais annexes (hébergement et restauration). La procédure s'effectue de façon dématérialisée à partir du [site portail](#) de l'opérateur de compétences dédié aux CFA.

Modalités de financement

En pratique, le forfait de 500 euros par mois sera versé sur un rythme trimestriel. Cependant, si l'apprenti trouve un employeur dans les trois mois qui suivent le début de sa formation, c'est l'opérateur de compétences dont relève l'entreprise qui finance la formation préalable sur la base du niveau de prise en charge défini par la branche et selon les modalités prévues par la loi. Dans le cas où la signature du contrat intervient entre le quatrième et le sixième mois de formation, le premier trimestre est payé par l'Opco EP à hauteur de 500 euros par mois. L'opérateur de compétences auquel est rattaché l'employeur prend ensuite le relais : le CFA est payé sur la base du niveau de prise en charge prévu par la branche, déduction faite du forfait déjà versé par l'Opco EP.

Les textes de référence

L'[arrêté](#) publié le 4 octobre désignant l'Opco EP

Le [décret](#) publié le 25 août précisant les modalités de financement de la période de formation préalable à la signature d'un contrat d'apprentissage

Le « [questions-réponses](#) » du ministère du Travail sur les mesures du plan de soutien à l'alternance



■ Face à la crise, l'Apec veut doubler le nombre de jeunes diplômés accompagnés par ses services

Par Raphaëlle Pienne

L'Association pour l'emploi des cadres (Apec) a annoncé le 22 septembre le lancement d'un nouveau service « Objectif 1er emploi » pour les jeunes diplômés de niveau bac+3 et plus. Il prend la forme d'ateliers collectifs gratuits organisés sur tout le territoire.

« Il serait une erreur de croire que les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur sont épargnés par cette crise », a rappelé Gilles Gateau, directeur général de l'Apec, à l'occasion d'une conférence de presse destinée à présenter « Objectif 1^{er} emploi ». Signe de la dégradation de la situation de ce public sur le marché du travail : l'Apec a enregistré de janvier à août une chute de 42 % par rapport à 2019 du nombre des offres d'emploi lui étant accessibles. Face à ces circonstances, l'opérateur s'est fixé l'objectif d'accompagner 50 000 jeunes diplômés d'ici à l'été 2021 (contre 22 000 par an habituellement).

Ateliers collectifs

Pour remplir cet engagement, l'Apec mise sur des ateliers collectifs gratuits – destinés aux jeunes diplômés de bac+3 et plus – qui seront organisés partout en France. « Il s'agit d'un outil principal, mais pas exclusif, qui nous semble bien adapté à la situation des jeunes », a précisé Gilles Gateau. Une version à distance de ces ateliers, actuellement expérimentée, sera disponible à partir de la mi-octobre. L'Apec souhaite également organiser certains ateliers sur les campus en renforçant ses partenariats avec les écoles et les universités. Cet effort

accentué pour accompagner les jeunes bénéficiera d'un soutien de l'Etat à hauteur de 3 millions d'euros. « Ce financement complémentaire permettra le recrutement d'une trentaine de consultants en CDD », a indiqué Gilles Gateau.

Décrocher un premier emploi ou un contrat en alternance

Les ateliers « Objectif 1er emploi » pourront accueillir jusqu'à 12 jeunes, qui peuvent s'y inscrire sur le portail de l'Apec. D'une durée d'une demi-journée et animés par un consultant Apec, ils doivent permettre « d'identifier ses priorités, d'acquérir une méthodologie, d'apprendre à mobiliser les outils de l'Apec et de sortir avec un plan d'action individualisé, dont nous assurerons bien sûr un suivi », a décrit Gilles Gateau. « Dans ce dispositif, tous les jeunes quel que soit leur diplôme ou leur spécialité sont les bienvenus : cette diversité en fait la richesse », a-t-il ajouté.

L'accompagnement proposé pourra en outre porter sur la recherche d'un premier emploi, mais aussi d'un contrat en alternance. « Même s'il existe sûrement un axe de progrès pour l'Apec pour être plus présent sur les recrutements d'alternants : aujourd'hui nous avons environ 530 offres d'alternance pour former des jeunes à des niveaux master », a reconnu le directeur général de l'Apec. Pour présenter les ateliers « Objectif 1^{er} emploi » et mieux se faire connaître auprès des jeunes diplômés, qui méconnaissent souvent ses services, l'Apec mènera une campagne de communication et d'influence qui sera visible tout le mois d'octobre.



■ Les Missions locales mobilisées pour réussir le plan jeunes

Par Estelle Durand

Le volet du plan de relance consacré aux jeunes et l'obligation de formation jusqu'à 18 ans placent les Missions locales sur le devant de la scène en cette rentrée 2020. Sur le terrain, la coordination entre le réseau et les autres acteurs de l'emploi et de l'insertion sera essentielle.

Rentrée chargée pour les Missions locales qui accompagnent chaque année 1 300 000 jeunes vers l'emploi. Le réseau va en effet jouer un rôle-clé dans le déploiement du plan de soutien à l'emploi des jeunes, une des composantes de « France Relance » annoncée dès le mois de juillet. Parmi l'arsenal de mesures consacrées aux 16-25 ans, une enveloppe de 1,3 milliard d'euros est prévue pour l'insertion professionnelle des jeunes éloignés de l'emploi. Ces moyens sont destinés notamment à accroître le nombre de dispositifs prescrits par les Missions locales. Les entrées en Parcours contractualisés vers l'emploi et l'autonomie (Pacea) devraient ainsi augmenter de 23% en 2021 et les places en Garantie jeunes de 50%.

Identifier les décrocheurs

Cet effort en direction des jeunes décrocheurs intervient au moment où entre en vigueur l'obligation de formation jusqu'à 18 ans. Instaurée par la loi pour « une école de la confiance », cette mesure implique directement les Missions locales. Il leur revient en effet de veiller au respect de cette obligation et de s'assurer que tout jeune de 16 à 18 ans poursuit ses études, occupe un emploi, effectue un service civique, suit une formation ou bénéficie d'un parcours d'insertion. En lien avec leurs parties prenantes, les différentes instances du réseau – associations régionales et union nationale – ont élaboré un cadre d'actions pour repérer et suivre les décrocheurs. Pour assurer

cette mission, le réseau s'est vu allouer des moyens supplémentaires et attend désormais que lui soit communiquée la liste des jeunes sortis du système scolaire dans chaque territoire.

En première ligne pour sécuriser les parcours des jeunes, les Missions locales se disent prêtes à relever les défis générés par la crise. « Avec les mesures prévues dans le plan jeunes, la boîte à outils est complète et les équipes sont mobilisées pour trouver les solutions adaptées à chacun », souligne Jean-Patrick Gille, le président de l'Union nationale des Missions locales (UNML). Reste une inconnue, l'ampleur de l'impact du confinement et de la crise économique sur les 16-25 ans.

Aides d'urgence et coordination

En juillet et août, le réseau a activé davantage de parcours d'insertion que l'été dernier. « Difficile, à ce stade, de savoir s'il s'agit des premiers signaux d'un afflux de demandes ou d'un effet de rattrapage lié au fait que des dispositifs comme la Garantie jeunes n'ont pu être enclenchés pendant le confinement », indique Jean-Patrick Gille. Selon lui, les jeunes en contrat court et ceux qui effectuent des « petits boulots » risquent d'être les plus touchés. S'il est encore trop tôt pour évaluer précisément la situation, le président de l'UNML a alerté le ministre du Travail sur la nécessité de mobiliser des moyens pour les aides d'urgence.

Maintenant que les grandes lignes du plan jeunes ont été fixées, tout l'enjeu sera de les décliner dans les territoires et de coordonner les actions entre tous les acteurs. « Il est indispensable que tout le monde puisse se mettre autour de la table pour pouvoir identifier les éventuelles difficultés », précise Jean-Patrick Gille, qui se dit favorable à un pilotage du plan par les préfets.

Repères bibliographiques

La mobilisation des acteurs

Apec

Face à la crise, l'Apec veut doubler le nombre de jeunes diplômés accompagnés par ses services

Raphaëlle Pienne

Le Quotidien de la formation, 29 septembre 2020

Objectif Plan 1^{er} emploi, l'Apec en première ligne !

Apec, 22 septembre 2020

Missions locales

Sandrine Aboubadra-Pauly de l'UNML : « Les missions locales vont amplifier leur activité en 2021 dans le cadre du plan '1 jeune, 1 solution' »

Virginie Fauvel

Localtis, 23 novembre 2020

Les Missions locales mobilisées pour réussir le plan jeunes

Estelle Durand

Le Quotidien de la formation, 16 septembre 2020

« Les jeunes font confiance aux Missions Locales dans leur capacité à les accueillir et les écouter » (Sarah El Haïry à la Mission Locale d'Ivry-Vitry)

UNML. Union nationale des Missions locales, 15 septembre 2020

L'accompagnement des parcours d'insertion des jeunes par les Missions Locales, clé de la réussite du plan jeunes #1jeunesolution

UNML. Union nationale des Missions locales, 10 septembre

Baromètre de satisfaction des jeunes des Missions locales 2020

UNML. Union nationale des Missions locales, septembre 2020, 11 p.

Insertion des jeunes : les Missions locales appellent à réaffirmer la priorité donnée à la qualification

Caroline Megglé

Localtis, 29 juin 2020

Résultats de l'enquête flash Covid-19 auprès des missions locales

Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion ; Dares, juin 2020, 13 p.

Opco

Soutenu par son Opco, le syndicat Cinov-GIAC se mobilise pour l'orientation des jeunes

Raphaëlle Pienne

Le Quotidien de la formation, 9 novembre 2020

Apprentissage : opérateurs de compétences et CFA coordonnent leurs actions au sein d'un comité technique

Estelle Durand

Le Quotidien de la formation, 2 novembre 2020

Plan « 1 jeune, 1 solution » : Adrexo s'engage à former 1000 jeunes et s'appuie sur l'expertise de l'Afdas pour la construction des parcours en contrat de professionnalisation

Afdas.com, 12 octobre 2020

L'État désigne l'Opco EP pour financer la formation des apprentis en attente de contrat

Estelle Durand

Le Quotidien de la formation, 8 octobre 2020

Quand la formation est au service de l'insertion des jeunes éloignés de l'emploi

Akto, 28 juillet 2020

Pôle emploi

Sur le 3995 de Pôle emploi, une file dédiée au Plan #Ijeunesolution

Défi métiers, 3 novembre 2020

L'emploi des jeunes : une priorité pour Pôle emploi. Infographie

Pôle emploi, 22 octobre 2020

Régions

La Région Île-de-France multiplie les actions pour soutenir la formation des jeunes et des demandeurs d'emploi

Estelle Durand

Le Quotidien de la formation, 9 novembre 2020

Les Régions au service du développement des compétences pour l'emploi et la relance de l'économie

Centre Inffo ; Régions de France

Saint-Denis La Plaine : Centre Inffo, 19 octobre 2020, 32 p.

Appel à projet dans le cadre du déploiement territorial du plan #Ijeunesolution

Paris : Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, 30 septembre 2020

Le plan jeunes « I jeune, I solution »

Compte rendu du Conseil des ministres du 28 septembre 2020

Signature d'un accord de partenariat Etat-Régions

Régions de France, 29 septembre 2020

Formation et apprentissage : les régions veulent être des «acteurs essentiels de la relance»

Fabienne Proux ; Catherine Abou El Khair

Localtis, 17 septembre 2020

Accompagner tous les jeunes face à la crise

Dossier de presse de Régions de France - Conférence de presse Éducation-Formation

Régions de France, 16 septembre 2020, [11 p.]

PRIC : De quoi parle-t-on ?

Présentation du Pic et des pactes régionaux d'investissement dans les compétences

Centre Inffo, 2020



■ « 99 % des jeunes formés en Epide veulent continuer à apprendre dans leur futur emploi » (sondage Epide)

Par Laurent Gérard

75% des jeunes interrogés dans le cadre d'une étude de l'Établissement pour l'insertion dans l'emploi (Epide) déclarent craindre pour leur avenir et pour la capacité des entreprises à leur proposer stages et emplois.

Des jeunes volontaires et motivés, qui ne désirent qu'une chose : « créer une relation stable avec un employeur ». « L'autonomie financière » et « un emploi stable » sont les souhaits de 99 % d'entre eux. Tel est le message qui ressort du sondage mené auprès de plus de 1000 jeunes formés en [Établissement pour l'insertion dans l'emploi](#), présenté lors d'une table ronde numérique en direct le 18 novembre, consacrée au thème « Comment l'Epide et les entreprises peuvent-ils répondre ensemble aux attentes des jeunes ? ».

80% de confiance dans les entreprises

Malgré les craintes exprimées, 80% de ces jeunes « font confiance aux entreprises pour qu'elles proposent emplois et stages », 92 % ont « confiance dans leur passage en Epide », 98 % veulent être « utiles », 58 % souhaitent un emploi au service des autres (santé...).

L'Epide est un acteur de l'insertion des jeunes de 18 à 25 ans sortis du système scolaire sans diplôme ni qualification professionnelle, placé sous la tutelle des ministères du Travail, de la Cohésion des territoires et des Armées. Dans ses 19 centres, ces jeunes – les volontaires de l'Epide – sont accueillis en internat, dans un cadre structuré, où ils vivent les valeurs de la République au quotidien. « *Construire et réussir son projet professionnel ; acquérir une formation générale et spécialisée ; apprendre à prendre soin de soi et des autres sont les objectifs partagés par les volontaires et les 1100 professionnels qui les accompagnent* », explique Karima Silvent, directrice des ressources humaines Axa Groupe et présidente du conseil d'administration de l'Epide. « *Depuis*

sa création en 2005, l'Epide a formé près de 40 000 citoyens responsables », complète Florence Gérard-Chalet, directrice générale de l'Epide.

Portail internet du plan I jeune, I solution

« *C'est une faillite collective de laisser passer les talents, ces jeunes font preuve d'une grande maturité et d'un sens aigu du collectif*, constate Thibaut Guilluy, haut-commissaire à l'emploi et à l'engagement des entreprises. *Le 19 novembre, le gouvernement ouvre un portail internet lié au plan « I jeune I solution » pour expliquer les offres, les engagements, les aides...* »

« *Il faut faire confiance aux jeunes en les payant correctement* », a soutenu Jean-Jacques Salaün, directeur général France du groupe Inditex (groupe de mode, dont la marque Zara). Début octobre, juste avant le deuxième confinement, le groupe a mené la 26^e session d'une opération lancée depuis dix ans : recruter 2 fois 15 jeunes très précaires par an pour leur donner huit semaines de formation tutorée, payées sur la base d'un CDI 35 heures : le taux d'intégration est de 95 %.

Responsabilité sociale vis-à-vis des jeunes

« *Les entreprises ont une responsabilité sociale vis-à-vis des jeunes, les jeunes embauchés d'aujourd'hui sont les professionnels de demain, a insisté Olivier de la Chevasserie, président du Réseau Entreprendre. Les employeurs doivent se dire : « Mon entreprise ne sera belle que si au niveau social je recrute. Former un jeune non formé mais motivé c'est se donner une chance de le garder.* »

« *La prise de conscience des entreprises de leur RSE (responsabilité sociale des entreprises) avance, estime Jérôme Nanty, DRH du groupe Carrefour. La grande distribution partage une pénurie de compétences sur les métiers de bouche. Nous sommes prêts à accueillir des jeunes très éloignés de l'emploi, ne possédant pas les codes sociaux, pour les former.* »

■ Les Écoles de la 2^{ème} Chance et Industreet s'associent pour construire des parcours professionnels

Par Nicolas Deguerry

E2C France, réseau des Écoles de la 2^{ème} Chance et Industreet, campus des nouveaux métiers de l'industrie créé à l'initiative de Total Foundation, annoncent un partenariat pour renforcer l'attractivité du secteur auprès des jeunes.

Synergies territoriales et mutualisation des moyens. Avec ce partenariat conclu début octobre avec E2C France, Total Foundation porte l'ambition de créer des passerelles entre les Écoles de la 2^{ème} Chance et Industreet, son campus dédié aux métiers de l'industrie qui ouvrira ses portes fin 2020 ([notre article](#)).

Passerelles

Déjà soutien des écoles de production ([notre article](#)), Total Foundation réaffirme ainsi l'engagement sociétal du groupe, inscrit dans le cadre de ses actions sur l'éducation et l'insertion professionnelle des jeunes, l'un des quatre axes prioritaires de la direction Engagement société civile. Avec son campus Industreet, le groupe pétrolier et gazier s'est donné pour mission de former gratuitement environ 400 jeunes de 18 à 25 ans, avec ou sans qualification, aux nouveaux métiers de l'industrie. L'objectif du partenariat avec E2C France est d'identifier 100 jeunes et de créer une passerelle entre les stagiaires des Écoles de la 2^{ème} Chance et l'Industreet ou d'autres métiers du secteur de l'industrie.

Déclinaison territoriale

La contribution du réseau E2C France s'incarne dans huit projets territoriaux déployés sur 2020/2021 (*voir encadré*). Parmi ceux-ci, l'E2C Seine-Saint-Denis (93) porte un projet de pépinière industrielle qui permettra à dix stagiaires du site de Sevran de découvrir les métiers de l'industrie, avec l'objectif de susciter

des entrées en formation au sein du campus Industreet ou d'un autre organisme de formation. Le parcours prévoit d'alterner temps de remise à niveau et stages en entreprise. Du côté de Total, c'est la responsable du département RH qui interviendra et coordonnera les rencontres avec les collaborateurs du groupe. Les stagiaires pourront bénéficier de son coaching et de simulations d'entretien, ainsi que d'une aide à la recherche de stages. Ils seront accompagnés sur l'ensemble du parcours par un formateur référent de l'E2C 93 en charge des relations entreprise. Son rôle consistera notamment à initier des ateliers préparatoires à la découverte du secteur de l'industrie et des métiers en tension abordés par le campus Industreet.

LES 8 PROJETS TERRITORIAUX

- E2C Grand Lille : « #Parcoursmétiers Industrie »
- E2C Toulouse : « Une deuxième chance pour accéder aux métiers de l'industrie »
- E2C Artois : « Totales industries »
- E2C Charente et Poitou : « Parcours industrie : un parcours d'avenir »
- E2C Nièvre : « Totalemment en forme »
- E2C Seine-Saint-Denis : « La pépinière industrielle »
- L'E2C Val-de-Loire : « Acculturation industrielle et envie d'entreprendre »
- L'E2C Drôme-Ardèche : « Industry »

- Réseau E2C France : <https://reseau-e2c.fr/>



■ Les multiples visages des jeunes inactifs

Par Sophie Massieu

Deux études, présentées simultanément le 7 février, réalisées par la Dares (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques) et l'Injep (Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire) montrent la variété des profils des jeunes ni en études, ni en emploi, ni en formation.

Une hétérogénéité des situations, voilà bien ce qui caractérise les Neet, de l'anglais *not in education, employment or training*. S'appuyant sur les quatre enquêtes trimestrielles emploi de l'Insee pour 2018, la Dares a décrypté le parcours de ces jeunes, de 16 à 25 ans. Dans le même temps, cette fois en se fondant sur l'enquête nationale sur les ressources des jeunes bâtie par la Drees et l'Insee de 2014 portant sur les 18-24 ans, l'Injep a scruté leurs conditions de vie.

Inégalités criantes

Le premier enseignement de ces deux études complémentaires ? Le nombre de jeunes concernés diminue, pour atteindre 963 000 en 2018 (contre 1 025 000, trois ans plus tôt). Malgré tout, les jeunes sans emploi, sans formation ou pas en études représentent encore 12,9 %, soit plus de un sur 10, de la classe d'âge des 16-25 ans. Et, bien entendu, les inégalités face à ce risque demeurent criantes, puisque deux tiers des personnes concernées sont sorties de formation initiale avec un niveau de qualification inférieur au CAP-BEP.

Tous ne sont pas également éloignés de l'emploi. Plus de 6 sur 10 (63 %) sont d'ailleurs en lien avec le service public de l'emploi (Pôle emploi, Missions locales...). 36 % souhaitent travailler, mais 7 sur 8 de ces jeunes, pour autant, ne cherchent pas d'emploi. Certains

parce qu'ils doivent garder leurs enfants ou accompagner des personnes dépendantes (26 % des femmes contre 1 % des hommes), d'autres en raison de problèmes de santé, d'autres attendant le résultat de démarches antérieures, ou encore, pour certains, en raison de la certitude qu'ils ne trouveront pas. Plus de 6 sur 10 (64 %) ne souhaitent pas travailler, pour le même type de motif.

Parmi les jeunes Neet de longue durée, ceux qui rencontrent des difficultés socio-économiques sont surreprésentés, qu'ils vivent dans des quartiers prioritaires de la ville, soient jeunes parents, peu diplômés... Dès lors, l'enquête de l'Injep sur leurs conditions de vie a pu établir cinq profils. Les plus nombreux sont, à 31 %, ceux qui sortent de l'enseignement professionnel : ce sont ceux qui restent le moins longtemps au chômage, donc les moins éloignés de l'emploi. À l'inverse, 20 % sont parmi les plus fragiles, cherchant depuis plus d'un an, sans diplôme et certains rencontrent des problèmes supplémentaires, de santé en particulier. Les parents isolés sont aussi très éloignés du marché de l'emploi et ce sont majoritairement des femmes. Une quatrième catégorie rassemble les jeunes diplômés, qui cherchent un emploi depuis peu. La dernière regroupe les bacheliers qui aimeraient reprendre des études et cherchent un emploi depuis moins d'un an.

Des revenus qui vont du simple au double

L'Injep établit également que les montants et la provenance des ressources diffèrent en fonction de ces divers profils sociaux. Ainsi les jeunes sans emploi disposent-ils, en moyenne, de 6 130 € par an, contre 8 240 pour ceux qui font des études, et 13 630 pour ceux qui ont un emploi. L'origine de ces revenus est triple : soutien parental, minima sociaux et revenus du travail.

■ Formation obligatoire des 16-18 ans : « Il y a rupture d'égalité sur le territoire » (Sylvie Charrière)

Par Aurélie Gerlach

La commune est le meilleur échelon pour travailler sur les problématiques de raccrochage, de formation et sur les freins périphériques auxquels sont confrontés les jeunes « Neets », expliquent à Centre Inffo Sylvie Charrière (députée LRem de Seine-Saint-Denis) et Patrick Roger, président de la Mission locale de Strasbourg. Ils ont remis leur rapport « Formation obligatoire des 16-18 ans : Passer d'un droit formel à un droit réel », le 13 janvier au Premier ministre, alors que l'obligation de formation pour les mineurs doit devenir effective à la rentrée 2020. Entretien.

Que propose votre rapport [1] pour mettre en œuvre un retour en formation des jeunes fragilisés ?

Sylvie Charrière – Nous constatons qu'il y a rupture d'égalité sur le territoire en ce qui concerne l'offre de préqualification pour ce public. Elle n'est pas assez riche et n'existe pas partout. Un travail est nécessaire, au niveau national, pour déployer des solutions variées : micro-lycées, prépa-apprentissage, E2C [2], sas de remobilisation... Chaque jeune doit avoir une solution à moins d'une demie-heure de chez lui.

Sur le terrain, nous proposons de mettre les acteurs du territoire – Éducation nationale, Missions locales, monde économique, associatif... – autour de la table, au sein d'une instance pilotée par le maire ou le président de l'intercommunalité. Il s'agit du meilleur échelon pour travailler sur les problématiques de raccrochage, de formation mais aussi sur les freins périphériques.

Patrick Roger – En effet, la formation est souvent la dernière étape. Pour de nombreux jeunes, le

travail de resocialisation est un préalable, avec un accompagnement sur le logement, la santé, la maîtrise du français, etc.

Vous préconisez aussi une mobilisation des Pric...

P. R. – Le Pic – et donc les Pric [3] mis en œuvre par les Régions ou Pôle emploi – permet un coup d'accélérateur énorme sur la formation. Cependant, nous constatons que dans les appels à projets élaborés par les Régions, l'offre spécifiquement fléchée vers les jeunes décrocheurs est peu développée. Or, il est nécessaire d'adapter la formation à eux, de leur proposer des stages à leur mesure, avec un public qui leur ressemble et des possibilités de faire du sur-mesure.

Les moyens sont-ils suffisants ?

P. R. – Avec le Pic, il y a des moyens. Ce qui est important, c'est que les règles soient systématisées sur l'ensemble du territoire. Il n'est pas tant question d'argent que d'adapter les dispositifs à un public particulier et de travailler ensemble de manière cohérente.

S. C. – Sur la question du financement, nous tendons néanmoins une perche au gouvernement sur ce qui touche à la clarification des missions des Régions en matière de formation des mineurs décrocheurs ou Neet. Il y a aussi des éclaircissements à apporter quant à la pérennisation des offres de formation.

Pouvez-vous nous en dire plus sur les suites envisagées ?

S. C. – Je pense que le rapport est globalement bien reçu. Nous aurons prochainement des échanges avec le ministère autour de nos propositions. Ce qui est certain, c'est que le travail sur la mise en place de la « base

communautaire » – outil de partage d'information à l'usage de tous les acteurs, mais surtout des Missions locales pour qu'elles puissent vérifier que les jeunes satisfont à leur obligation de formation – est bien entamé par les services informatiques de l'Éducation nationale.

P. R. – Par ailleurs, l'État nous a d'ores et déjà donné le feu vert pour mettre en place des expérimentations.

Quelles formes prennent ces expérimentations ?

P. R. – Dans ma région, il s'agit d'un projet qui a obtenu des financements au titre de l'appel à projets « 100% inclusion » du Pic [4], et qui concerne le quartier prioritaire du Neuhof-Meinau, au sud de Strasbourg. Porté par la Maison de l'emploi, avec la Mission locale et des associations de terrain, ce projet permet de faire du sur-mesure pour suivre entre 400 et 500 bénéficiaires sur trois ans, et notamment un public jeune via des expérimentations avec les collèges. Le consortium va travailler sur les questions d'éducation, de formation, et tester les préconisations du rapport, et ce, en lien avec des cités éducatives mises en place au niveau national. Sylvie Charrière est présidente de deux d'entre-elles.

S. C. – C'est un programme doté de 100 M€ sur trois ans, développé par l'ANCT [5] et l'Éducation nationale sur 80 territoires. Chaque cité a construit un projet avec l'objectif de favoriser la réussite des jeunes en les suivant de la naissance jusqu'à l'insertion. Il s'agit de faire émerger sur ces territoires une alliance éducative travaillant sur de nombreuses problématiques : petite enfance, parentalité, santé, citoyenneté ; mais insertion, formation, prise en charge du décrochage...

Notes

1. [Voir notre article.](#)
2. Plan d'investissement dans les compétences / Pactes régionaux d'investissement dans les compétences.
3. Écoles de la deuxième chance. Projet
4. « Focale », lauréat de l'appel à projets 100% inclusion en avril 2019.
5. Agence nationale de la cohésion des territoires.

Repères bibliographiques

Regards sur la formation et l'insertion des jeunes

Le numérique au secours de l'insertion professionnelle des jeunes

Laurent Gérard

Le Quotidien de la formation, 26 novembre 2020

Recommandation du Conseil relative à « Un pont vers l'emploi –Renforcer la garantie pour la jeunesse” et remplaçant la recommandation du Conseil du 22 avril 2013 sur l'établissement d'une garantie pour la jeunesse

Bruxelles : Conseil de l'Union européenne, 30 octobre 2020, 25 p.

Politique en faveur de la jeunesse. Projet de loi de finances 2021. Document de politique transversale

Paris : ministère de l'Economie, des Finances et de la Relance, 15 octobre 2020, 226 p.

Reprises d'études en début de vie active : acquérir un diplôme reste le graal

Alexie Robert

Céreq Bref, n° 396, octobre 2020, 4 p.

Contrat aidé et formation : quels profils de décrocheurs scolaires sont privilégiés par les recruteurs ?

Cécile Ballini ; Jérémy Havelin

Dares Analyses, n° 33, octobre 2020, 8 p.

Ces jeunes qui s'en sortent... au regard des politiques nationales et locales

Vie sociale, 2020/1-2, n° 29-30, octobre 2020, 256 p.

Contient notamment

Avancer, évoluer pour trouver sa place. Parcours de jeunes accompagnés par la Mission locale de Blois

Thomas Prigent ; Yvan Leroy ; Patrick Dubéchet

25 ans de recherches sur la jeunesse (1995-2020)

Agora Débats/Jeunesses, 2020/3, n° 86, octobre 2020, 160 p.

Contient notamment

Pour un monde du travail ouvert à la jeunesse. Regards sur le marché du travail des jeunes en Europe

Patricia Vendramin

Les quartiers pauvres ont un avenir

Hakim El Karoui

Paris : Institut Montaigne, octobre 2020, 252 p.

Rapport

Synthèse

L'emploi étudiant. Rapport n° 2019-075

Amine Amar ; Olivier Rey ; Laure Vagner-Shaw *et al.*

Paris : IGAENR. Inspection générale de l'Education nationale et de la Recherche, septembre 2019, 48 p. [publié le 21 septembre 2020]

Les trajectoires professionnelles des sortants d'apprentissage et lycée professionnel en CAP/BEP : une analyse comparative

Eric Kulanthaivelu

Dares Document d'études, n° 241, septembre 2020, 28 p.

L'insertion des jeunes dans la fonction publique d'État 1991-2015

Injep. Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire ; Lest. Laboratoire d'économie et de sociologie du travail

Aurélié Peyrin ; Camille Signoretto ; Léo Joubert

Injep Rapport d'études, septembre 2020, 87 p.

Baccalauréat professionnel à la rentrée 2019 : disparités territoriales en matière de domaines de formation

Pascal Dieusaert

Note d'Information, n° 20.29, septembre 2020, 4 p.

Proposition de recommandation du Conseil en matière d'enseignement et de formation professionnels (EFP) en faveur de la compétitivité durable, de l'équité sociale et de la résilience

Bruxelles : Commission européenne, 1^{er} juillet 2020, 33 p.

Jeunes et transitions vers l'âge adulte

Insee. Institut national de la statistique et des études économiques

Economie & Statistique, juillet 2020, 208 p.

Etudes, emploi, ressources : les jeunes ruraux sont-ils différents des jeunes urbains ?

Laurie Pinel

Etudes & Résultats, n° 1155, juillet 2020, 8 p.

Rapport d'information déposé en application de l'article 146-3 du règlement, par le comité d'évaluation et de contrôle des politiques publiques sur l'évaluation de l'accès à l'enseignement supérieur

Régis Juanico ; Nathalie Sarles

Paris : Sénat, juillet 2020, 177 p.

Génération nouvelles : construire les solidarités de demain

Cese. Conseil économique, social et environnemental

Danielle Dubrac ; Djamel Teskouk

Paris : Editions des journaux officiels, juillet 2020, 211 p. (Les avis du Cese)

Le non-emploi des peu ou pas diplômés : un effet classement du diplôme

Insee Références Emploi, chômage, revenus du travail - Édition 2020, juillet 2020

Un an de politiques de jeunesse - Janvier à décembre 2019. Dossier documentaire

Isabelle Fiévet ; Agnès Cochet

Paris : Injep. Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire, juin 2020, 383 p.

Edition 2020 à paraître au premier semestre 2021

Que deviennent les jeunes des quartiers prioritaires après leur bac ? (Céreq)

Mariette Kammerer

Le Quotidien de la formation, 26 juin 2020

L'épreuve de l'accès à l'emploi - Les jeunes stigmatisés par le fonctionnement de l'emploi et des politiques publiques d'insertion

Dominique Glayman

Agora Débats/Jeunesses, n° 85, mai 2020, pp. 74-88

« Ce n'est pas de la discrimination, c'est l'expérience du recrutement ! » : acteurs du recrutement en agence d'intérim et en Mission locale

Grégory Giraudo Baujeu

Agora Débats/Jeunesses, n° 85, mai 2020, pp. 122-136

S'engager pour trouver un emploi ? Une logique utilitariste de l'engagement étudiant

Injep Analyses & Synthèses, n° 34, mai 2020, 4 p.
Julie Couronné ; Camille Dupuy ; François Sarfati *et al.*

L'insertion professionnelle des jeunes en Ile-de-France : meilleure qu'en province pour les plus diplômés, moins bonne pour les détenteurs du seul bac

Vinciane Bayardin ; Emmanuelle Mosny ; Yvan Tissot *et al.*
Insee Analyses Ile-de-France, n° 116, mai 2020, 4 p.

Mission orientation et égalité des chances dans la France des zones rurales et des petites villes : restaurer la promesse républicaine

Salomé Berlioux
Paris : Ministère de l'Education nationale, de la Jeunesse et des Sports, mars 2020, 109 p.

Les multiples visages des jeunes inactifs

Sophie Massieu
Le Quotidien de la formation, 12 février 2020

Quelle influence du diplôme sur la participation au marché du travail ?

Jean Flamand ; France Stratégie
Note d'analyse, n° 85, février 2020, 12 p.

L'Observatoire du Premier Emploi

Ipsos pour My Job Glasses, janvier 2020, 28 p.

Evaluation de la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté : note d'étape

France Stratégie. Comité d'évaluation de la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté
Paris : France Stratégie, 2020, 270 p.

Mesures jeunes

Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, 2020

L'accompagnement du jeune travailleur vers le statut de salarié adulte : les évolutions du droit du travail depuis trente ans

Nathalie Dedessus Le Moustier ; Cécile Hablot
Formation emploi, n° 148, décembre 2019, pp. 7-23

L'accompagnement intensif des jeunes chômeurs : quels effets sur leur insertion ?

Guillaume Blache ; Nicolas Prokovas
Formation emploi, n° 148, décembre 2019, pp. 25-46

Insertion professionnelle - La politique de formation dans les quartiers prioritaires à la loupe. Dossier

Eric Delon ; Pascale Gérard
Inffo formation, n° 976, 15-30 novembre 2019, pp. 9-14

Où va la politique de jeunesse en France ?

Tom Chevalier ; Sébastien Grobon
Revue française des affaires sociales, 2019/2, juillet 2019, pp. 53-77

Lutte contre la pauvreté et incitations à l'emploi : quelle politique pour les jeunes ?

Vincent Vergnat
Revue économique, vol. 70, n° 4, juillet 2019, pp. 539-568

Le retour en formation : une vraie chance ?

Benjamin Denechau ; Gérald Houdeville ; Vincent Lorius *et al.*
Formation emploi, n° 143, juillet-septembre 2018, 232 p.

20 ans d'insertion professionnelle des jeunes : entre permanences et évolutions

Thomas Couppié ; Arnaud Dupray ; Dominique Epiphane *et al.*
Marseille : Céreq, avril 2018, 196 p. (Essentiels)

Focus sur les NEET**Risque d'exclusion sociale et ressources des jeunes NEET**

Claire Bonnard ; Jean-Francois Giret ; Yann Kossi
In « *Jeunes et transitions vers l'âge adulte* »
Economie & Statistique, n° 514-515-516, juillet 2020,
pp. 133-155

Les jeunes au cœur du futur service public de l'insertion

Conseil d'orientation des politiques de jeunesse
Paris : Premier ministre, juillet 2020, 144 p.

La lutte contre le décrochage scolaire

Paris : Ministère de l'Education nationale, de la
Jeunesse et des Sports, juin 2020

Les jeunes NEET : résistances et évolutions sur vingt ans

Magalie Danner
Formation emploi, n° 149, 2020/I, avril 2020, pp.
61-85

Les jeunes ni en études, ni en emploi, ni en formation (NEET) : quels profils et quels parcours ?

Cindy Reist
Dares Analyses, n° 006, février 2020, 9 p.

Les « NEET », des ressources et des conditions de vie hétérogènes

Quentin Francou
Injep Analyses & Synthèses, n° 31, janvier 2020, 4
p.

Alice au Pays des NEET : la traversée du miroir sur 20 ans

Magali Danner ; Christine Guégnard ; Olivier
Joseph
Céreq Echanges n° 6, juin 2018, pp. 114-126

Focus sur les Jeunes diplômés**L'étude de rémunérations 2021**

PageGroup, octobre 2020, 120 p.

31^e Enquête nationale IESF - Edition 2020

IESF. Ingénieurs et scientifiques de France,
23 juin 2020

Communiqué de presse**Synthèse des résultats****L'insertion des diplômés des Grandes écoles**

Paris : CGE. Conférence des Grandes Ecoles, juin
2020, 85 p.

Baromètre 2020 de l'insertion des jeunes diplômés

Apec. Association pour l'emploi des cadres
Trajectoires, parcours et inégalités, mai 2020,
11 p.

Effet du parcours à diplôme donné sur l'insertion professionnelle

Julien Calmand ; Philippe Lemistre (coord) ; GTES.
Groupe de travail sur l'enseignement supérieur
Céreq Echanges, n° 11, décembre 2019, 168 p.

Des débuts de carrière plus chaotiques pour une génération plus diplômée - Génération 2010

Dominique Epiphane ; Zora Mazari ; Manon
Olaria *et al.*
Céreq Bref, n° 382, octobre 2019, 4 p.

Quand on n'a « que » le diplôme... Les jeunes diplômés et l'insertion professionnelle

Romain Delès ; François Dubet (préf.)
Paris : PUF, avril 2018, 240 p. (Education et
société)

Eclairage sur quelques dispositifs

ECOLE DE LA 2^{ÈME} CHANCE

Les Écoles de la 2^{ème} Chance et Industreet s'associent pour construire des parcours professionnels

Nicolas Deguerry

Le Quotidien de la formation, 3 novembre 2020

La Fondation Groupe EDF et les E2C développent des projets socioprofessionnels pour l'employabilité des jeunes sans qualification

Réseau E2C France, 23 octobre 2020

Le Réseau E2C France développe des pratiques pédagogiques innovantes avec le soutien de la Fondation Carrefour

Réseau E2C France, 20 octobre 2020

Reconnaître et valoriser les compétences : une réponse au chômage des jeunes ? Actes du colloque organisé par le réseau E2C et le laboratoire des sciences de l'éducation et de la communication (Lisec) de l'Université de Nancy, 5 septembre 2019

Réseau E2C ; Lisec, février 2020, 59 p.

Les écoles de la deuxième chance, une formation au lien et à la différence

Mael Loquais ; Serge Blanchard ; Jean-Claude Sontag *et al.*

Savoirs, n° 46, mai 2018, 152 p.

ECOLE DE PRODUCTION

Les écoles de production poursuivent leur développement

Nicolas Deguerry ; Patrick Carret

Inffo formation, n° 995, 1^{er}-14 octobre 2020, pp. 26-27

Faire pour apprendre dans les écoles de production, un autre accès à la qualification ? Pierre-Yves Bernard ; Pauline David ; Céline Jacob

Céreq Echanges, n° 10, septembre 2019, pp. 255-264

La loi Avenir professionnel reconnaît les écoles de production

Nicolas Deguerry ; Michel Savin

Inffo formation, n° 954, 15-30 novembre 2018, pp. 9-14

EPIDE. ETABLISSEMENT POUR L'INSERTION DANS L'EMPLOI

« 99 % des jeunes formés en Epide veulent continuer à apprendre dans leur futur emploi » (sondage Epide)

Laurent Gérard

Le Quotidien de la formation, 24 novembre 2020

L'Établissement pour l'insertion dans l'emploi offre une solution à 60 % des jeunes volontaires

Christelle Destombes

Le Quotidien de la formation, 9 juillet 2020

Epide - Bilan d'activité 2019

Malakoff : Epide, juillet 2020, 31 p.

La force de la forme. Discipline et socialisation des jeunes sans diplôme en internat d'inspiration militaire

Joël Zaffran

Formation emploi, n° 148, décembre 2019, pp. 47-67

Un environnement militaire pour recadrer une jeunesse en décrochage : enquête dans un dispositif Epide

Michel Ange Kounasso

Agora Débat/Jeunesse, n° 82, juin 2019, pp. 111-126

Devenir adulte par la forme militaire. Le cas des décrocheurs scolaires dans un Epide

Joël Zaffran

Céreq Echanges n° 6, juin 2018, pp. 307-316

GARANTIE JEUNES**Ce qu'une « sortie positive » de la Garantie jeunes veut dire**

Julie Couronné ; Marie Loison-Leruste ; François Sarfati

Vie sociale, 2020/1-2, n° 29-30, octobre 2020, pp. 183-199

Ni en emploi, ni en formation, ni en stage... mais en Garantie jeunes : de la construction d'un dispositif à son appropriation

François Sarfati

In « *Les droits sociaux au travail : montée de l'emploi incertain et recomposition des catégories de la protection sociale* »

Toulouse : Octarès, 2020, pp. 109-122

Garantie jeunes : quels enjeux et quels usages de l'allocation ?

Julie Couronné

Injep Fiches repères, n° 46, juillet 2019, 2 p.

La garantie jeunes : quels jeunes et quel bilan après cinq ans ?

Marine Guillerm ; Solène Hilar

Dares Analyses, n° 2019-18, avril 2019, 9 p.

La Garantie jeunes : éléments d'évaluation et de comparaison internationale

Travail & Emploi, n° 153, janvier-mars 2018, 148 p.

Rapport final d'évaluation de la Garantie Jeunes

Jérôme Gautié ; Dares ; Comité scientifique en charge de l'évaluation de la Garantie Jeunes

Paris : Dares, février 2018, 80 p.

OBLIGATION DE FORMATION**Obligation de formation. Instruction interministérielle du 22-10-2020 - MENJS - DGESCO- Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion - Ministère des Solidarités et de la Santé - DIPLP**

Bulletin officiel de l'Education nationale, n° 41, 29 octobre 2020

L'obligation de formation étendue jusqu'à 18 ans

Marine Ilario

Cidj.com, 20 octobre 2020

L'obligation de formation des 16-18 ans : quelles perspectives - 8^{es} Rencontres professionnelles de l'orientation des jeunes handicapés

Dossier de presse CIDJ-Onisep, 5 octobre 2020

Pour les 16-18 ans, une « obligation de formation » encore loin d'être opérationnelle

Weka/AFP, 15 septembre 2020

Obligation de formation étendue à 18 ans : les Missions locales à pied d'œuvre pour la rentrée

Catherine Abou El Khair

Localtis, 31 août 2020

Mise en œuvre de l'obligation de formation des 16/18 ans : publication du décret

Valérie Michelet

Centre Inffo.fr, 7 août 2020

« L'obligation de formation des jeunes de 16 à 18 ans requiert davantage de coordination » (rapport Charrière-Roger)

Nicolas Deguerry

Le Quotidien de la formation, 24 février 2020

Formation obligatoire des 16-18 ans : « Il y a rupture d'égalité sur le territoire » (Sylvie Charrière)

Aurélié Gerlach

Le Quotidien de la formation, 24 janvier 2020

Formation obligatoire des 16-18 ans : passer d'un droit formel à un droit réel. Rapport remis au Premier ministre Edouard Philippe le 13 janvier 2020

Sylvie Charrière ; Patrick Roger ; Frédérique Weixler *et al.*

Paris : Premier ministre, janvier 2020, 139 p.

SERVICE CIVIQUE

Quelles sont les missions de Service civique qui favorisent l'engagement bénévole ?

Quentin Francou ; Adélaïde Ploux-Chillès

Injep Analyses & Synthèses, n° 39, octobre 2020, 4 p.

Agence du service civique. Rapport d'activité 2019

Paris : Agence du service civique, juillet 2020, 63 p.

Quels effets du service civique sur les parcours des jeunes ? L'exemple de la Bourgogne Franche-Comté

Julien Berthaud

Education permanente, n° 223, juin 2020, pp. 151-163

Les volontaires en Service Civique : des parcours de formation et d'insertion variés

Quentin Francou

Injep Analyses & Synthèses, n° 32, mars 2020, 4 p.

Sous l'universalité (du service civique) les parcours (des jeunes)

Gérald Houdeville ; Romain Perrier ; Charles Suaud

Céreq Echanges, n° 10, septembre 2019, pp. 245-253

SERVICE MILITAIRE VOLONTAIRE (MÉTROPOLE) ET SERVICE MILITAIRE ADAPTÉ (OUTRE-MER)

Le service militaire volontaire, un tremplin vers l'emploi, exigeant mais efficace

Mariette Kammerer

Inffo formation, n° 982, 15-29 février 2020, pp. 22-23

Le SMA, une efficacité toute militaire au service de la formation

Christelle Destombes
Le Quotidien de la formation, 12 février 2020

Le SMA transforme l'avenir des jeunes ultramarins

Christelle Destombes
Inffo formation, n° 962, 15-31 mars 2019, pp. 15-16

Focus sur les Régions et les Territoires

L'adaptation locale des diplômes

Françoise Kogut-Kubiak ; Emmanuel Quenson ; Florence Ryk
Céreq Etudes, n° 33, septembre 2020, 44 p.

Les politiques de jeunesse des conseils régionaux : entre recomposition des compétences et affirmation inégale d'un rôle de coordination

Maëlle Moalic ; Jordan Parisse
Injep Analyses & Synthèses, n° 37, 17 août 2020, 4 p.

Quand l'offre de formation de l'Éducation nationale s'adapte aux besoins des territoires

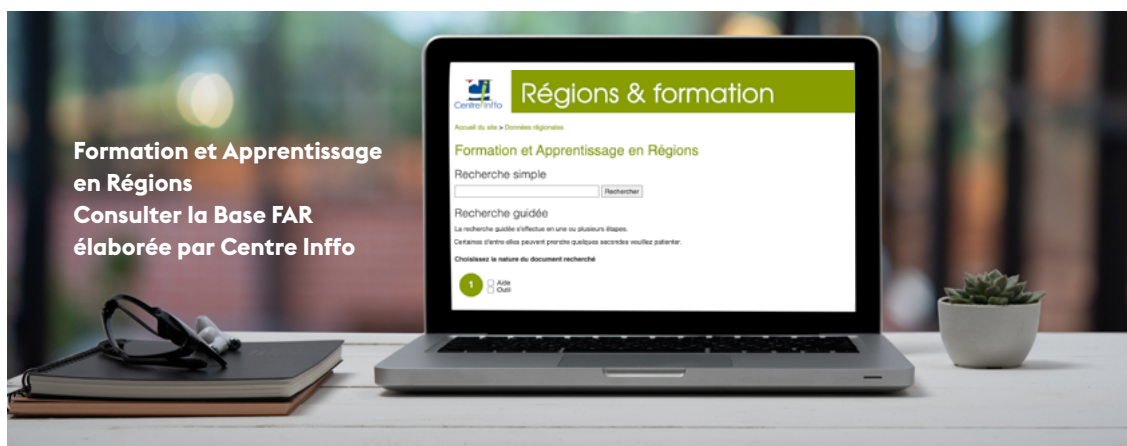
Françoise Kogut Kubiak
Céreq Bref, n° 393, juillet 2020, 4 p.

Territoire, formation et relation formation – emploi. Eléments d'analyse à partir de deux études de cas

André Giffard
Les Documents de Travail de l'Iredu, DT 2020/1, juillet 2020, 26 p.

Les régions françaises 2019 - Panorama statistique Jeunesse, Sports, Cohésion sociale

Paris : Drees. Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques, /Injep. Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire, mars 2020, 53 p.





Les jeunes face au travail : un regard ambivalent, reflet de disparités

Opposer les attitudes des jeunes face au travail à celles portées par les générations précédentes amène fréquemment à occulter les disparités qui traversent ce groupe d'âge. Un module ajouté par l'INJEP au questionnaire de l'enquête « Génération », réalisée par le CÉREQ en 2016, permet d'explorer l'hétérogénéité des représentations des jeunes à l'égard du travail. Ces données font apparaître l'ambivalence et la complexité du regard que ces jeunes portent sur le travail, ainsi que sa diversité : alors que les jeunes occupant les positions professionnelles les plus favorables mettent en avant l'équilibre entre travail et hors travail, les relations entre collègues, l'intérêt du poste ou l'autonomie, ceux qui ont des situations professionnelles plus complexes mettent de ce fait davantage l'accent sur le niveau de rémunération ou la sécurité de l'emploi.

Julie Bene,
chargée d'études
et de recherche
à l'INJEP.

Les attitudes des jeunes à l'égard du travail font l'objet de débats qui véhiculent des représentations souvent à connotation péjorative : individualistes, compétiteurs, délaissant le travail, etc. Les jeunes se distingueraient des générations précédentes par une posture particulière, souvent problématique, vis-à-vis du travail. Ces discours sont nuancés par des données empiriques qui montrent que les écarts entre jeunes et plus âgés sont en réalité limités (Delay, 2008). Notamment l'idée d'une déperdition de la valeur « travail » chez les jeunes est loin d'être vérifiée, c'est même plutôt l'inverse : ceux-ci déclarent plus souvent que le travail occupe une place très importante dans leur

vie (Gonthier, de Lescure, 2012). Du reste, opposer jeunes et moins jeunes d'une telle manière revient à considérer ces deux catégories comme un tout homogène. L'enquête « Génération 2013 », pilotée par le Centre d'études et de recherche sur les qualifications (CÉREQ), interroge des jeunes qui ont terminé leur formation initiale en 2013 sur le point de vue qu'ils portent sur le travail trois ans après le début de leur vie active¹ [encadré Méthode, p. 2]. Ces données permettent d'analyser leurs représentations du travail [encadré Définition, p. 3] en explorant leurs variations en fonction du sexe, du niveau de diplôme et de la situation professionnelle. Il s'agit ainsi de voir dans quelle mesure il n'existe pas un rapport au travail des jeunes, mais des rapports au travail portés par des jeunes aux profils variés.

Une aspiration forte à l'équilibre entre travail et hors travail, mais une priorité donnée au travail

Les jeunes sont porteurs d'une « conception polycentrique de l'existence » (Méda, Vendramin, 2010). Leur vie, identité, système de valeurs sont organisés autour de plusieurs sphères (travail, famille, loisirs, etc.) formant un tout plus ou moins cohérent. En effet, l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle est le point le plus mis en avant par les jeunes. Ils sont près de la moitié (51 %) à affirmer que cet



Les jeunes face au travail : un regard ambivalent, reflet de disparités



méthode

« Génération 2013 » est une enquête statistique conduite par le CÉREQ, qui porte sur les jeunes qui ont terminé leur formation initiale et sont sortis du système éducatif durant l'année scolaire 2012-2013, quel que soit le niveau d'études atteint. La collecte des données se déroule trois ans après la fin de leur formation, soit entre avril et juillet 2016, afin de pouvoir étudier notamment leur insertion professionnelle. Au total, les réponses de près de 23 000 jeunes ont été recueillies, un échantillon représentatif des 693 000 jeunes sortis du système éducatif en 2012-2013. Au moment de l'enquête, les répondants sont âgés de 17 à 38 ans, avec un âge médian de 21 ans. Cette tranche d'âge est plus étendue que celle habituellement utilisée dans les enquêtes statistiques sur le rapport au travail dans lesquelles « les jeunes » correspondent souvent aux 18-29 ans (Loriot, 2017). En effet, le critère d'âge est secondaire dans la définition du champ de « Génération 2013 ». La « génération » est avant tout caractérisée par une expérience commune, à savoir leur formation initiale.

L'INJEP a financé une extension du questionnaire afin d'explorer le rapport des jeunes au travail. Ce module est composé de plusieurs questions portant sur le niveau d'importance attribué à neuf composantes du travail : la sécurité de l'emploi, le niveau de rémunération, les possibilités d'évolution professionnelle, les relations entre collègues, la reconnaissance du travail par la hiérarchie, l'intérêt du poste, l'autonomie ou prise d'initiative, le fait d'être utile à la société, l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle [Graphique, p. 4]. La grande majorité des jeunes ont déclaré que les différents aspects du travail sont « importants » ou « très importants ». Afin de faire apparaître les traits saillants des réponses collectées, nous privilégions ici le plus haut niveau d'importance (« très important »).

équilibre est très important. Cependant, le travail n'occupe pas nécessairement une place négligeable ou secondaire pour eux. Lorsqu'ils doivent se prononcer sur leur priorité à l'heure actuelle, seulement une minorité (15 %) choisit de la situer en dehors du travail (« *ménager sa vie hors travail* »), la grande majorité déclarant qu'elle porte plutôt sur leur vie professionnelle (« *trouver ou conserver un emploi stable* » ou « *améliorer sa situation professionnelle* »). Donc, les jeunes relativisent la place du travail, tout en manifestant une forme d'attachement à celui-ci. Il est probable que le travail soit vu comme prioritaire par ces jeunes qui occupent une situation professionnelle encore instable en début de vie active, mais que ceux-ci aspirent fortement à un équilibre entre vies professionnelle et personnelle à l'avenir.

Néanmoins, cet accent sur l'équilibre s'explique de façon différenciée selon le genre. Les jeunes femmes (56 %) le valorisent plus que les hommes (45 %). Cet écart peut s'expliquer par la répartition inégale du travail domestique et donc par le fait que les femmes sont plus concernées par les arrangements entre vies professionnelle et familiale (Pailhé, Solaz, 2010). De même, plus les jeunes sont diplômés, plus ils considèrent que cette dimension est très importante : c'est le cas de 58 % des diplômés du supérieur contre 40 % des non-diplômés, et 47 % des diplômés du secondaire. Les jeunes en emploi (54 %)

ou inactifs (51 %) sont également plus sensibles à l'équilibre entre vies professionnelle et personnelle que les jeunes au chômage (40 %). Nous pouvons présumer que les jeunes en emploi sont davantage susceptibles de vivre au quotidien des tensions entre travail et hors travail, tandis que les jeunes inactifs s'inscrivent dans des situations particulières (bénévolat, parents au foyer, entre autres) où les dimensions extra-professionnelles ont une place significative. Ils auraient alors un rapport plus distant avec le travail. Par ailleurs, parmi les jeunes salariés, ceux avec les conditions d'emploi les plus avantageuses (les moins précaires, les mieux rémunérés, travaillant à temps plein ou à temps partiel choisi) valorisent plus que les autres cet équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Un poids des relations sociales au travail à ne pas sous-estimer

Les relations entre collègues correspondent au deuxième aspect du travail qui apparaît déterminant dans les réponses des jeunes : 46 % d'entre eux pensent qu'elles sont « très importantes ». Les jeunes en emploi, plus susceptibles de vivre quotidiennement cet aspect du monde professionnel, le mettent davantage en avant que les jeunes chômeurs et inactifs. Alors que l'on pourrait imaginer que travailler dans un environnement où

les liens sociaux sont dégradés conduirait les jeunes à être plus sensibles à l'importance des relations entre collègues, l'enquête « Génération 2013 », qui permet d'évaluer la qualité des relations vécues par les jeunes salariés à travers le soutien apporté par les collègues lors de leur prise de fonction, laisse penser le contraire. En effet, 92 % des jeunes affirment avoir été soutenus par leurs collègues. À l'inverse, la minorité de jeunes qui expérimentent des relations détériorées au travail, au sens où ils n'ont pas été soutenus à leur arrivée, affirment moins fréquemment que les relations entre collègues sont très importantes.

Des écarts sont observables en fonction du niveau de diplôme. Les jeunes non-diplômés (36 %) valorisent moins cet aspect du travail comparés aux diplômés du secondaire (45 %) et du supérieur (51 %). De même, les jeunes salariés précaires le mettent moins en avant : ceux en intérim ou en contrat aidé sont respectivement 43 % et 46 % à déclarer que les relations entre collègues sont très importantes, contre 51 % de ceux en emploi à durée indéterminée ou déterminée.

Un attrait pour un travail intéressant, en autonomie, mais pas nécessairement utile à la société

L'intérêt du poste et l'autonomie sont deux dimensions qui sont également valorisées par les jeunes, même si elles le sont moins que celles précédemment citées : ils sont 39 % à considérer que ces aspects sont « très importants ». Le travail est alors associé à un potentiel vecteur d'épanouissement ou d'accomplissement de soi en permettant de réaliser des tâches intéressantes ou de prendre des initiatives. Dans un autre registre, mais qui concerne également le contenu même du travail, assez peu de jeunes (29 %) considèrent que le fait d'être utile à la société dans le cadre de son emploi est « très important ». Cet accent mis plutôt sur la réalisation personnelle que sur l'utilité sociale ferait écho à une transformation du sens donné au travail, qui se retrouverait de façon exacerbée chez les jeunes générations : alors qu'il était avant tout vu comme une obligation envers la société, le travail est maintenant plus fréquemment envisagé comme une source de construction identitaire, ou de développement de soi (Delay, 2008).



En ce qui concerne l'intérêt du poste, les jeunes femmes sont plus sensibles à cet aspect (42 % contre 35 % de jeunes hommes). De même, des écarts très importants existent entre jeunes non-diplômés (23 %), diplômés du secondaire (31 %) et surtout diplômés du supérieur (51 %). Ce sont les jeunes en emploi qui sont les plus attentifs à cette dimension du travail. Les jeunes salariés occupant des emplois précaires et peu rémunérés déclarent moins souvent que l'intérêt du poste importe. Des différences similaires sont constatées en ce qui concerne l'autonomie et la prise d'initiative, à l'exception des effets de la précarité et du sexe, même si elles sont moins marquées. En outre, l'utilité sociale de l'emploi est également fortement soulignée par les jeunes salariés travaillant dans le secteur public, à l'inverse de ceux employés dans le secteur privé. Les chômeurs et les salariés intérimaires déclarent aussi moins souvent que l'utilité sociale est très importante.

Un rapport matériel au travail marqué par une attention particulière à la sécurité de l'emploi

La dimension matérielle du travail regroupe les attentes comme le revenu, la sécurité de l'emploi ou les possibilités

d'évolution professionnelle. Les travaux sur les rapports au travail ont tendance à rassembler ces éléments dans une même catégorie, et à les analyser de manière uniforme. Or, nos résultats invitent au contraire sur la hiérarchisation que les jeunes opèrent entre ces différents aspects. Effectivement, ils mettent peu en avant le niveau de rémunération. Ils sont seulement 28 % à le considérer comme très important. Les possibilités d'évolution professionnelle revêtent une certaine importance, mais sans particulièrement se démarquer des autres facettes du travail (37 % estiment qu'elles sont très importantes). Toutefois, la sécurité de l'emploi se distingue puisque 42 % des jeunes considèrent qu'elle est très importante ; elle fait donc partie des aspects du travail particulièrement mis en avant. Ce constat peut notamment s'expliquer par le fait que les jeunes ont intériorisé la précarisation de l'emploi salarié et la montée en puissance des formes atypiques de l'emploi. L'emploi stable étant perçu comme un bien rare, il est d'autant plus désirable, et la sécurité de l'emploi est d'autant plus valorisée (Bonnet, Mazari, Verley, 2018). D'ailleurs, il est intéressant de noter que la plupart des jeunes (48 %) déclarent que leur priorité actuelle est de « trouver ou conserver un emploi stable ».



définition

Le rapport au travail

Le « rapport au travail est une notion générale, abstraite, multifactorielle, contextuelle et polysémique » (Loriol, 2017, p. 7). Il est donc important de spécifier ce que cette expression recouvre ici. Dans le cadre de cette étude, elle correspond aux représentations que les jeunes ont du travail en général, et plus particulièrement des neuf éléments abordés dans le questionnaire de « Génération 2013 ».

Le « rapport au travail » se distingue du « rapport à l'emploi » ou du rapport « à la situation professionnelle », qui équivalent à l'opinion vis-à-vis de sa situation actuelle. Cette dimension n'est pas le cœur de notre sujet, même si nous mobilisons certaines questions de « Génération 2013 » qui l'abordent (sentiment d'être « bien payé », etc.).

Les jeunes en emploi considèrent plus souvent que le niveau de rémunération est très important (30 %) comparé aux jeunes chômeurs (22 %) ou inactifs (20 %). Parmi les salariés, il est intéressant de voir que ce n'est pas tant le niveau de salaire qui influe sur l'importance accordée à cet aspect du travail, mais la perception du salaire perçu. En effet, les jeunes qui se considèrent « normalement payés »



tableau

Point de vue sur le travail en général selon le sexe, le niveau de diplôme et la situation professionnelle du jeune (en %)

Proportion de jeunes qui jugent la dimension très importante		Équilibre entre vie professionnelle et personnelle	Relations entre collègues	Sécurité de l'emploi	Autonomie et prise d'initiative	Intérêt du poste	Être utile à la société dans le cadre de son emploi	Niveau de rémunération
Sexe	Homme	46	45	38	39	35	27	29
	Femme	56	48	47	40	42	31	27
Plus haut niveau de diplôme	Non-diplômés	40	36	42	36	23	26	28
	Diplômés de l'enseignement secondaire	47	45	46	38	31	27	30
	Diplômés de l'enseignement supérieur	58	51	38	41	51	32	26
Situation professionnelle*	Emploi	54	50	43	41	41	30	30
	Chômage	40	38	40	35	31	24	22
	Autres situations, inactivité	51	36	38	31	33	29	20
Type de contrat**	CDI, fonctionnaire	56	51	43	42	43	31	32
	Emploi à durée déterminée	51	51	45	38	39	32	26
	Contrat aidé	50	46	47	41	36	30	31
	Intérim	45	43	49	40	26	19	37
Ensemble		51	46	42	39	39	29	28

Source : CÉREQ, « Génération 2013 », interrogation 2016.

Champ : sortants du système éducatif en 2012-2013, répondants du module rapport au travail (N = 19 498).

*Champ excluant les jeunes en formation ou en reprise d'études. **Champ intégrant seulement les jeunes en emploi salarié.

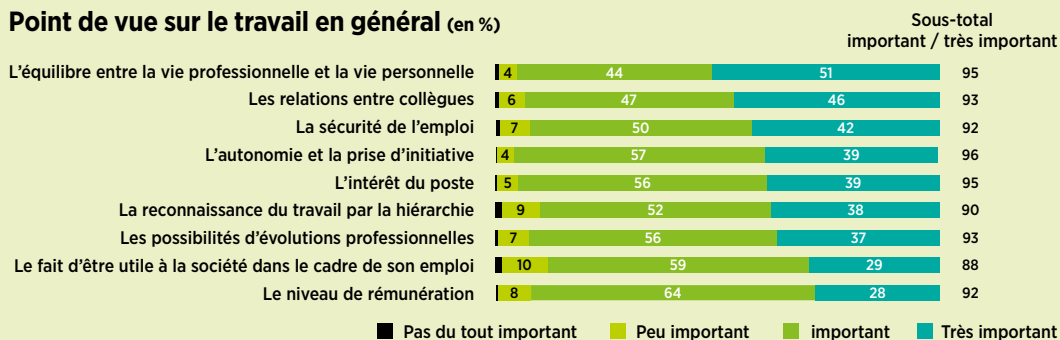
Lecture : 46 % des jeunes hommes sortant du système éducatif en 2012-2013 déclarent que l'équilibre entre la vie professionnelle est la vie personnelle est très important ; c'est le cas de 56 % des jeunes femmes.



Les jeunes face au travail : un regard ambivalent, reflet de disparités

graphique

Point de vue sur le travail en général (en %)



■ Pas du tout important ■ Peu important ■ important ■ Très important

Source : CÉREQ, « Génération 2013 », interrogation 2016.

Champ : sortants du système éducatif en 2012-2013, répondants du module « rapport au travail » (N = 19 498).

Lecture : 95 % des jeunes sortant du système éducatif en 2012-2013 déclarent en 2016 que l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle est important ou très important. Plus précisément, 51 % estiment qu'il est très important, et 44 % le jugent important.

(35 %), et surtout ceux qui se jugent « *plutôt mal payés* » (48 %) déclarent attacher une plus grande importance au niveau de rémunération que ceux qui estiment être « *plutôt bien payés* » (27 %) ou « *très bien payés* » (30 %).

La situation professionnelle semble avoir relativement peu d'influence sur l'importance accordée à la sécurité de l'emploi. Notamment, les jeunes en emploi (43 %) et au chômage (40 %) se distinguent peu à ce niveau. Parmi les jeunes salariés, les plus précoces, en intérim (49 %) et en contrat aidé (47 %), valorisent plus souvent cet élément. Néanmoins, l'écart avec les jeunes occupant des emplois plus stables (43 % des jeunes en emploi à durée indéterminée, et 45 % des jeunes en emploi à durée déterminée) est moins creusé que ce que l'on pourrait imaginer de prime abord, ce qui renforce l'idée

d'une intériorisation de l'instabilité du marché de l'emploi par l'ensemble de la jeunesse, même pour celle dans une position stable professionnellement. Toutefois, cela ne signifie pas que cette question de la sécurité de l'emploi préoccupe l'ensemble des jeunes avec la même intensité : « *trouver ou conserver un emploi stable* » est une priorité surtout mise en avant par les jeunes en intérim (64 %), et ceux en emploi à durée déterminée ou en contrat aidé (53 %).

Le rapport au travail des jeunes est une réalité complexe à saisir, faite de nuances, et d'ambivalence. L'apparente valorisation de l'équilibre entre vies professionnelle et personnelle n'implique pas un détachement total de celui-ci. Le crédit accordé à la réalisation de soi ou à la dimension socialisatrice du travail ne doit pas laisser penser que les jeunes délaissent

complètement les aspects matériels du travail : la sécurité de l'emploi est importante pour eux. De plus, l'expression « rapport au travail des jeunes » masque une réalité diverse. Alors que les jeunes les plus favorisés mettent en avant l'équilibre entre travail et hors travail, les relations entre collègues, l'intérêt du poste ou l'autonomie, ceux qui ont des situations professionnelles plus complexes, notamment les jeunes intérimaires, mettent davantage l'accent sur le niveau de rémunération ou la sécurité de l'emploi. De même, la question de l'équilibre entre vies professionnelle et personnelle prend une importance toute particulière chez les femmes, qui ont davantage à charge les arrangements entre ces deux sphères.

1. La concomitance entre fin de scolarité et début de vie active doit être nuancée : les jeunes peuvent cumuler des expériences professionnelles au fil de leurs parcours d'études.

sources bibliographiques

- Bonnet, E., Mazari, Z., Verley, É., « De la "qualité de l'emploi" au "rapport au travail" des jeunes : des évolutions paradoxales », dans Couppié, T., Dupray, A., Épiphanie, D., Mora, V., *20 ans d'insertion professionnelle des jeunes : entre permanences et évolutions*, Marseille, CÉREQ Essentiels, p. 85-96, 2018.
- Delay, B., « Les jeunes : un rapport au travail singulier ? Une tentative pour déconstruire le mythe de l'opposition entre les âges », document de travail du Centre d'études de l'emploi, n° 104, 2018.
- Gonthier, F., de Lescure, E., « Malheureux en emploi, heureux au travail ? » dans Bozonnet, J.-P., Galland, O. (dir.), *Une jeunesse différente ? Les valeurs des jeunes Français depuis 30 ans*, Paris, La Documentation Française, 2012.
- Loriol, M., « Le(s) rapport(s) des jeunes au travail. Revue de littérature (2006-2016) », INJEP/Rapport d'étude, 2017.
- Méda, D., Vendramin, P., « Les générations entretiennent-elles un rapport différent au travail ? », *Sociologies*, 2010.
- Pailhé, A., Solaz, A., « Concilier, organiser, renoncer : quel genre d'arrangements ? », *Travail, genre et sociétés*, n° 24(2), 29, 2010.

INJEP ANALYSES & SYNTHÈSES figure dès sa parution sur le site internet de l'INJEP : www.injep.fr (rubrique « publications »)

Directeur de la publication : Thibaut de Saint Pol. Comité éditorial : Aude Kerivel, Laurent Lardeux, Quentin Francou. Rédacteur en chef : Roch Sonnet. Correction : Sabrina Bendersky. Mise en page : Catherine Hossard. Impression : Centri'imprim - Issoudun. ISSN 2555-1116.

PAGE 4



Repères bibliographiques

Les jeunes et le monde du travail : leurs attentes

Baromètre 2020 « les juniors et l'accès à l'emploi, regards croisés avec les entreprises »

Paris : A compétence égale, [novembre 2020] 18 p.

Le rapport des jeunes au travail. Dossier

Paris : Injep. Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire, octobre 2020

Saisir la diversité des jeunes à travers ses rapports au travail. Exploitation de l'enquête Génération 2013

Julie Bene

Injep Notes & Rapports, n° 2019/09, octobre 2020, 83 p.

Plus de la moitié des étudiants et des diplômés sont inquiets pour leur avenir professionnel

Lys Zohin

Info-socialrh.fr, 14 octobre 2020

Des conditions d'accès à l'emploi très dégradées pour les jeunes (baromètre Apprentis d'Auteuil)

Sarah Nafti

Le Quotidien de la formation, 9 octobre 2020

Baromètre de confiance dans l'avenir. Rapport de résultats

L'Etudiant ; BVA ; Orange, 7 octobre 2020, 27 p.

Le baromètre de l'Education. Scolarité, emploi, place dans la société : quels défis pour la Génération Covid ?

OpinionWay pour Les Apprentis d'Auteuil, octobre 2020, 34 p.

À quoi rêvent les jeunes salariés ? Qualité du travail, aspirations professionnelles et souhaits de mobilité des moins de 30 ans

Christine Fournier ; Marion Lambert ; Isabelle Marion-Vernoux

In « *Jeunes et transitions vers l'âge adulte* »

Economie & Statistique, n° 514-515-516, juillet 2020, pp. 113-131

Pour une approche plurielle du rapport au travail. Analyse des parcours juvéniles

Julie Couronné ; Julie Bene ; Agathe Dirani *et al.*

Injep Notes & rapports, n° 2019/14, janvier 2020, 111 p.

Les jeunes, le travail et l'engagement

Sophie Bérout ; Camille Dupuy ; Marcus Kahmann *et al.*

Revue de l'Ires, n° 99, septembre 2019, pp. 3-120

Les jeunes face au travail : un regard ambivalent, reflet de disparités

Julie Bene

Injep Analyses & Synthèses, n° 24, juin 2019, 4 p.

Future of work : quelles attentes de la Gen Z pour l'entreprise de demain ?

Mazars ; Opinion Way, avril 2019

Génération Z et conception du travail : un nouvel enjeu pour la GRH

Michel Dalmas

Revue internationale de psychosociologie et de gestion des comportements organisationnels, Vol. XXV, n° 60, 2019, pp. 97-116

Focus sur les métiers

Se former aux métiers de demain

Arts et métiers ; Néoma Business School, octobre 2020, 72 p.

Métiers émergents ou en forte évolution : la liste complète des 23 métiers retenus

France Compétences, 17 juillet 2020

Le groupe Randstad dévoile le top 5 des métiers émergents

Randstad, 3 février 2020

Le CIDJ, un lieu unique d'information jeunesse



Premier espace d'information jeunesse, le CIDJ accueille gratuitement et sans rendez-vous tous les jeunes, quelle que soit leur situation.

Dans le cadre de ses missions, le CIDJ informe et conseille les jeunes dans tous les domaines qui les concernent : orientation, études, emploi, alternance, job, stage, accès aux droits, mobilité internationale, entrepreneuriat et citoyenneté.

Pour accompagner les jeunes dans leurs réflexions et leurs choix, les conseillers du CIDJ et ses partenaires proposent un accueil quotidien, gratuit et sans rendez-vous au IOI quai Branly, mais sont également disponibles à distance par l'intermédiaire du tchat et du Fil Info (téléphone). En 2019, 95 000 personnes jeunes ont ainsi pu bénéficier d'une information ou d'un accompagnement personnalisés.

Neutralité, objectivité, anonymat, bienveillance sont les valeurs (définies dans la charte Info Jeunesse) qui animent le travail réalisé auprès des jeunes par les conseillers du CIDJ.

Au-delà de son rôle de conseil et d'information, les interventions du CIDJ s'inscrivent particulièrement dans le champ de l'emploi et de la formation dont il est à ce titre, un acteur essentiel.

Un tiers des visites concerne la recherche d'un emploi, qu'il s'agisse d'une formation en alternance, d'une entrée dans la vie active ou d'un job à mener en parallèle de la scolarité. Au CIDJ, s'entretenir avec un conseiller et faire le point sur son CV et sa lettre de motivation est possible du mardi au samedi sans rendez-vous.

Selon les besoins, le travail porte sur la connaissance du marché de l'emploi, le repérage d'entreprises, ou encore sur le positionnement de la personne reçue, l'aider à identifier ses points forts et les valoriser. Pas de CVthèque ou de modèle type à compléter, la candidature est préparée dans sa globalité par l'intéressé, avec le soutien d'un conseiller.

Le CIDJ propose également de nombreuses ressources documentaires (papier et web) destinées aux jeunes pour les appuyer dans la construction de leur projet, ainsi que des ateliers et des forums.

De nombreux événements autour des questions d'emploi, alternance, job

A titre d'exemple, le **Forum Solutions pour la rentrée** accorde une large place à la formation et à l'apprentissage. En septembre 2020, il a permis d'accompagner près de 400 jeunes à trouver des solutions concrètes, en leur proposant à la fois des offres d'emploi et des offres de formation encore disponibles grâce à la mobilisation d'un grand nombre de CFA. Ce forum est aussi l'occasion de leur présenter des dispositifs pouvant enrichir leur projet d'orientation et d'insertion : engagement en service civique, expérience de mobilité internationale, etc. À l'issue du forum, les jeunes les plus en difficulté ont pu bénéficier d'un accompagnement renforcé pour travailler leur projet avec un conseiller du CIDJ.

En octobre 2020, plus de 1 200 jeunes en situation de handicap ont participé au Forum **Trouver un emploi avec un handicap**, pour rencontrer des entreprises et institutions leur proposant en direct des stages, formations, apprentissages et emplois. Un guide pratique leur a été remis pour les accompagner dans leurs projets.

Le CIDJ participe également aux grands rendez-vous de l'emploi, tels que le Salon Paris pour l'emploi, Jeunes d'avenir et organise depuis de nombreuses années les Journées Jobs d'été en Île-de-France.

Des évènements pour découvrir les métiers, secteurs d'avenir et ouvrir les possibles

Les Rencontres métiers du CIDJ, lancées en 2018, visent à faire découvrir des secteurs et des métiers d'avenir, qui recrutent et/ou qui attirent les jeunes ; mais aussi de favoriser la rencontre et l'échange direct avec des professionnels du métier.

À destination principalement des collégiens, lycéens, mais ouvertes aux étudiants, salariés, demandeurs d'emploi qui construisent un projet d'orientation ou de reconversion professionnelle, cette programmation revêt différents formats : temps forts événementiels sous la forme de forums ; ateliers découverte des métiers, avec des zooms sur la construction du projet d'orientation ou la présentation d'un secteur d'activité ; ainsi que des visites d'entreprise.

Nombre d'ateliers sont proposés tout au long de l'année par les conseillers du CIDJ et ses partenaires. A titre d'exemple, chaque 1er mercredi du mois, un atelier sur les entretiens de recrutement est proposé par l'Association SNC – Solidarités nouvelles face au Chômage. Un accompagnement humain et personnalisé basé sur l'écoute et la remise en confiance, qui permet entre autres de réaliser une simulation d'entretien.

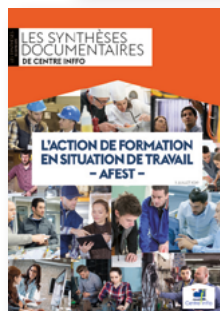
Le CIDJ développe également son offre de services à distance et propose depuis septembre 2020 des webinaires. Le premier a concerné la recherche d'un contrat en alternance et d'autres thématiques (soft skills, techniques de recherche d'emploi, mobilité, CV en anglais...) sont en cours de programmation.

Cidj.com, le média des jeunes

Avec plus de 2 600 articles et près de 600 actualités (sur les réforme du bac, apprentissage, licence professionnelle, assurance chômage, entre autres sujets beaucoup plus large), le CIDJ ambitionne d'éclairer les jeunes dans leurs choix d'orientation, de les accompagner dans leur passage vers la vie adulte. Classé dans le Top 10 des sites emplois en 2019, avec 42 millions de pages vues, il a dépassé les 2 millions de visiteurs uniques en ce mois de septembre 2020.

Service web à 360°, IJ box s'adresse aux professionnels de l'insertion et de l'orientation des jeunes. Il propose un ensemble de ressources actualisées en continue pour accompagner les jeunes dans la construction de leurs projets : dossiers interactifs, outils pédagogiques, contacts et adresses utiles. Il met aussi en valeur les dispositifs égalité des chances et formations tels que les Epide, E2c, écoles de production, et propose des solutions alternatives : bafa, service civique, mobilité internationale...

DOSSIERS ET SYNTHÈSES DOCUMENTAIRES DE CENTRE INFO



LES PLUS

Pour connaître tout ce qui se lit et se regarde sur la formation professionnelle et l'apprentissage, consultez le portail documentaire de Centre Info

www.ressources-de-la-formation.fr

ABONNEZ-VOUS À NOS VEILLES DOCUMENTAIRES

Toutes nos productions documentaires sont disponibles gratuitement
www.ressources-de-la-formation.fr

ressources@centre-info.fr
www.centre-info.fr



PACK BIMÉDIA PRESSE

2 ABONNEMENTS **INCONTOURNABLES**
UNE OFFRE PRIVILÉGIÉE



INFO FORMATION

Abonnement 12 mois de date à date magazine papier + version PDF

Tous les 15 jours, le magazine n° 1
des acteurs de la formation et de l'orientation.

LE QUOTIDIEN DE LA FORMATION

Abonnement 12 mois de date à date + accès aux archives
du Quotidien de la formation

Chaque matin à 7 heures, votre lettre numérique
sur l'actualité de la formation et de l'orientation.

Bénéficiez
de **15 %**
de réduction
sur les
abonnements



4, avenue du Stade-de-France
93218 Saint-Denis-La Plaine cedex

Tél.: 01 55 93 91 91
Fax: 01 55 93 17 25
www.centre-inffo.fr

Centre Inffo propose aux professionnels de l'orientation, de l'appren-tissage et de la formation professionnelle, une expertise juridique, une offre de formation et une information sur-mesure et spécialisée. Il réalise des missions d'ingénierie, de conseil et d'accompagnement et assure un rôle d'animation du débat public.

Association sous tutelle du ministère en charge de la Formation professionnelle, Centre Inffo est doté d'une mission de service public dans le champ de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles.

Fort d'une équipe de 80 collaborateurs, Centre Inffo s'engage à apporter à ses clients publics et privés une expertise actualisée et une méthodologie éprouvée au service de leurs enjeux et projets.



9 782848 212906

ISBN: 978-2-84821-290-6