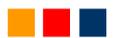


Séance Plénière du 25 Juin 2013

L'emploi des jeunes en région Provence-Alpes-Côte d'Azur



A V I S

Adopté à l'unanimité
des 112 Conseillers présents

Rapporteur
Bernard PRUNIAUX



Le Conseil Economique, Social et Environnemental : qui sommes-nous ?

- ▶ La deuxième assemblée régionale.
- ▶ Un partenaire privilégié du Conseil régional pour réfléchir et participer au développement économique et social de la Région Provence-Alpes-Côte d'Azur.
- ▶ Une assemblée consultative, une institution au service de la décentralisation.
- ▶ Une assemblée socioprofessionnelle de 122 conseillers désignés par des organismes représentatifs à caractère économique, social ou associatif.
- ▶ Un lieu de réflexion, d'échanges et de propositions à l'Assemblée territoriale, qui par ses communications, avis et rapports divers, apporte à l'Exécutif régional l'éclairage de la société civile.

Si vous souhaitez consulter l'ensemble des rapports ou avis émis par le CESER, ceux-ci se trouvent en ligne sur notre site web : www.ceserpaca.fr



Composition de la Commission

« Emploi, Développement Economique Régional »

	<p>Président : André DESCAMPS - Collège 2</p> <p>Vice-Président : Daniel PETRUCCI - Collège 3</p>
---	---

Collège 1	Collège 2	Collège 3
André BENDANO Etienne BERENGUEL Jean-Bernard BONNAIRE Gérard BONNET Emmanuel BOUTTERIN Paul DI NATALE Lionel HERBET Yves MARCHAND Pierre-Yves MOTTE Dominique POGGI Bernard PRUNIAUX Gérard RAMAT Marc REVERCHON Joël REYNAUD Jacques RIPOCHE Dominique TADDEI	Philippe ANTOINE Myriam BARNEL Jean-Luc BOUTEILLE Gérard DOSSETTO Patricia FERRARESI Gilles FOURNEL Jean-Louis HORON Eric LABOURE Charles PELLOTIERI Daniel TOURLAN Sylviane GIORDANO Françoise LICHIERE Robert CUZZOLIN Alain BARTHE	Jean-Paul CAVERNI Philippe GIRARD Pierre MARINE Albert MAROUANI Blandine TOMAS Martine VALLON Michel VOLLE
		Collège 4
		Jean-Michel VIALE

Collège 1 : Entreprises et activités non salariées

Collège 2 : Organisations syndicales de salariés

Collège 3 : Organismes et associations participant à la vie collective de la Région

Collège 4 : Personnalités qualifiées désignées par le Préfet de Région

Chargée de mission : Diane ALBARRAZIN



Sommaire



Le contexte.....	5
Les propositions.....	6
Conclusion.....	16
Lettre de saisine.....	17
Annexe 1.....	19
Pièce 1.....	57
Pièce 2.....	59
Pièce 3.....	61
Annexe 2.....	63
Explications de vote.....	72





1. Le contexte

Les jeunes sont les premières victimes de la crise en Europe. En France, la situation de l'emploi en 2011 présentait, selon l'INSEE, un taux de chômage élevé des jeunes actifs de moins de 25 ans, soit un taux moyen de 22% : plus du double de l'ensemble de la moyenne des actifs ! En 2013, Eurostat confirme l'augmentation du taux de chômage des jeunes au plan national, avec un taux de plus de 26%, soit 3% de plus que celui de la moyenne des pays européens. Si cette faiblesse du taux d'emploi des jeunes est en partie imputable aux conséquences de la crise européenne, elle résulte en France de l'allongement de la durée de la scolarité, des difficultés d'insertion professionnelle des jeunes, peu ou pas diplômés, et d'un découragement d'une partie de la jeunesse qui concerne, d'après la DARES¹, 1,9 million de jeunes de moins de 30 ans qui sont ni en emploi, ni en formation, ni inscrits comme demandeurs d'emploi.

Le chômage des jeunes constitue un enjeu social et économique crucial. Il fragilise le devenir de l'ensemble de la société et la cohésion sociale des territoires, d'autant que la plupart des moins de 25 ans ne perçoit pas de revenu minimum et qu'elle est par ailleurs confrontée à l'allongement de la durée de travail des actifs. Mais, si la situation de l'emploi des jeunes s'est incontestablement dégradée avec l'aggravation de la situation économique, elle ne vient en réalité que renforcer et masquer, comme le souligne un rapport récent du Conseil Economique, Social et Environnemental, le chômage structurel des jeunes actifs qui touche plus fortement les moins qualifiés d'entre eux, avec 150 000 jeunes qui sortent chaque année du système scolaire sans diplôme.

Par ailleurs, en dépit de la mise en œuvre de multiples contrats aidés depuis plus de 30 ans, l'emploi des jeunes a été le plus souvent envisagé comme une variable d'ajustement. Ainsi, depuis le premier plan d'urgence en 1977, un jeune sur quatre aujourd'hui, bénéficie en France d'une aide pour travailler et accède de plus en plus tard à un emploi pérenne.

Cette situation préoccupante est vécue avec autant d'acuité en Provence-Alpes-Côte d'Azur où plus d'un quart de la population active des jeunes de notre région est au chômage avec près de 42% dans les Zones Urbaines Sensibles (ZUS).

Face à un tel constat, le Conseil Economique Social et Environnemental Régional, a été saisi en date du 14 Février 2012 sur la situation de l'emploi des jeunes en région. Cette saisine a été l'occasion de confirmer que l'emploi est un droit indispensable pour permettre au jeune d'accéder à une réelle autonomie, à travers la réalisation d'un diagnostic régional (cf. annexe 1) sur l'insertion professionnelle des publics âgés de moins de 25 ans et un séminaire de travail

¹ DARES : Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques

qui a recueilli le témoignage d'un échantillonnage représentatif d'entreprises régionales. Ces travaux ont visé en particulier, les jeunes les plus éloignés de l'emploi, c'est-à-dire les moins qualifiés d'entre eux et les jeunes diplômés confrontés de plus en plus à des difficultés d'insertion et à des conditions d'emplois précaires. Ils ont permis également d'identifier les potentialités actuelles et futures de recrutement en région, les besoins de qualification des professionnels au regard de la demande économique et sociale en lien avec les territoires, d'analyser les principaux dispositifs existants pour accompagner l'entrée des jeunes dans l'emploi, d'apprécier les pratiques innovantes conduites par les différents opérateurs de terrain et l'évolution des comportements des jeunes au regard du travail et de l'entreprise.

Le CESER a ainsi démontré, en particulier, l'impérieuse nécessité de lutter contre le chômage structurel des jeunes en favorisant d'une part, l'accès à la qualification pour les jeunes non diplômés, première priorité et condition essentielle pour permettre une insertion durable dans l'emploi, et d'autre part, l'amélioration de la transition entre la sortie du système éducatif initial et l'entrée dans le monde du travail pour tous les jeunes, à travers un accompagnement adapté et renforcé pour les moins qualifiés.

2. Les propositions

Les présentes propositions intègrent l'essentiel des préconisations apportées par la commission Formation, pour favoriser l'entrée des jeunes dans le monde du travail (cf. document joint en annexe n°2).

Au regard de l'aggravation de la situation économique, le CESER considère que l'amélioration de l'emploi des jeunes passe au moins par un retour à la croissance :

elle suppose de s'appuyer en Paca, sur le futur Schéma Régional de Développement Economique d'Innovation et d'Internationalisation (SRDII) en lien avec les priorités des autres grands schémas structurants, notamment avec le CPRDFP² et en complément des politiques de l'Etat, pour renforcer la compétitivité des territoires indispensable à toute création d'emplois. Cependant, le retour à la croissance ne pourra pas résoudre à lui seul les difficultés d'insertion professionnelle des jeunes sans la prise en compte de réformes structurelles en lien avec les besoins des territoires et des entreprises.

² CPRDFP : Contrat de Plan Régional de Développement Des Formations Professionnelles

En effet, la résolution du chômage structurel des jeunes, exige des solutions adaptées, tenant compte de la diversité des situations des jeunes au regard de leur accès au marché du travail. Elle dépend de trois principaux paramètres :

- le niveau de qualification des jeunes,
- la pertinence et l'efficacité des dispositifs, visant à rapprocher le système éducatif initial et celui de la formation du monde du travail et de l'entreprise,
- le choix des modes d'accompagnement à promouvoir, en fonction des typologies de jeunes dans leur parcours.

Cette triple approche induit les axes stratégiques suivants :

- pour les jeunes les moins qualifiés et ceux en échec scolaire dans les deux premières années de l'enseignement supérieur : une attention soutenue de la part des acteurs publics et des entreprises car ces publics sont les plus éloignés de l'emploi durable et constituent une urgence sociale ! La priorité pour ces jeunes s'inscrit dans un accompagnement global et un suivi régulier tout au long de leur parcours pour leur permettre d'acquérir la maîtrise des savoirs de base et un minimum de compétences transversales indispensables à l'accès à un premier niveau de qualification en vue d'une insertion pérenne dans l'emploi,
- pour les jeunes diplômés : l'enjeu majeur est d'améliorer l'efficacité de la transition entre l'école ou l'université et leur insertion dans l'emploi durable, par une meilleure connaissance des entreprises et une adaptation de leurs qualification et compétences aux besoins des professionnels,
- pour les entreprises : un soutien renforcé en direction notamment des Très Petites Entreprises avec comme objectifs de créer pour les jeunes un environnement propice à l'acquisition de compétences opérationnelles et transférables, faciliter la mobilisation des dispositifs existants, en vue de l'insertion des jeunes et permettre la mise en œuvre de nouveaux modes de management mieux adaptés à l'évolution du regard que les nouvelles générations portent vis-à-vis de l'organisation du travail et de l'entreprise.

En conséquence, le CESER préconise les mesures prioritaires suivantes :

Prendre en compte les potentialités de l'économie régionale

Observer et suivre plus étroitement l'évolution de la relation Emploi / Formation sur les territoires

Une démarche prospective régionale sur la relation Emploi / Formation peut favoriser une meilleure connaissance de l'évolution de l'emploi des jeunes et des

potentialités d'emploi actuels et futurs sur les territoires et par secteur d'activités au bénéfice de l'insertion des jeunes.

L'objectif est de produire et de partager les données disponibles par l'ensemble des observatoires régionaux afin d'avoir une meilleure lisibilité sur les parcours des jeunes dans l'emploi, de mieux repérer et suivre les jeunes décrocheurs, ceux sans qualification, au chômage ou en situation précaire ainsi que les jeunes diplômés qui rencontrent des difficultés d'insertion dans certaines filières. A cet égard, l'Observatoire Régional des Métiers apparaît comme l'outil d'expertise pertinent pour mobiliser l'ensemble des données détenues par les différents observatoires existants en région concernant l'insertion professionnelle des jeunes et l'évolution des besoins des secteurs d'activités en termes de qualifications et d'emplois.

Répondre aux besoins et enjeux de certains secteurs, filières d'activités ou métiers en région

Si la situation de l'emploi des jeunes en région s'est détériorée avec l'aggravation de la conjoncture économique ayant pour effet un déficit d'offres d'emplois et une augmentation de la précarité, certains secteurs, filières d'activités ou métiers, offrent des opportunités d'emplois en région, avec pour certains, un manque de main d'œuvre qualifiée. Les domaines d'activités les plus représentatifs en région et potentiellement ouverts aux jeunes à court et moyen terme sont :

L'industrie

La relance de l'économie productive sur les territoires, passe par une industrie plus compétitive à travers une main d'œuvre qualifiée. Dans ce sens, la commission fait sienne certaines préconisations émises par le CESER, à l'occasion de son avis sur les emplois industriels en 2010, à savoir :

- favoriser une meilleure attractivité des métiers de l'industrie au moment de l'orientation scolaire des jeunes par une représentation objective, actuelle et positive de ces métiers et des perspectives d'emploi et de carrière. Cette démarche serait par ailleurs, de nature à redonner le goût de l'industrie aux jeunes ingénieurs qui s'engagent trop souvent dans des secteurs non industriels,
- développer des formations industrielles, à partir d'un socle solide de connaissances de base, dans le cadre de la formation initiale (en lycée et en apprentissage) et continue,
- anticiper les besoins de compétences et de qualifications des entreprises en lien avec les formations proposées et les capacités d'accueil dans les établissements et organismes de formation, en s'appuyant sur les PRIDES ou pôles de compétitivité, les observatoires régionaux et la RSE, en adaptant les établissements scolaires, universitaires et CFA à l'évolution des métiers et aux filières d'avenir liées en particulier à la transition

énergétique et au développement du numérique pour répondre à de nouveaux marchés.

Enfin, le CESER souhaite que les dispositifs Emplois d'avenir ou Contrats de génération puissent contribuer à répondre aux besoins de main d'œuvre actuels dans certains métiers de l'industrie (métiers de la maintenance ou de la chaudronnerie par exemple).

L'artisanat

Ce secteur qui constitue un véritable ascenseur social pour les jeunes, implique d'être encouragé et mieux valorisé à travers notamment l'apprentissage. Par ailleurs, le renouvellement artisanal représente un enjeu majeur pour maintenir l'emploi sur les territoires et en particulier dans les zones urbaines et rurales sensibles pour lesquelles l'artisanat joue un rôle d'intégrateur. C'est, par ailleurs, une voie de reconversion pour les jeunes diplômés en réorientation de carrière.

L'Economie Sociale et Solidaire

Particulièrement dynamique en région, l'ESS offre de réelles perspectives d'emplois pour les jeunes à court et moyen terme dans des activités très variées. Mais ce secteur doit s'attacher à :

- anticiper les besoins en main d'œuvre pour faire face à de nombreux départs à la retraite d'ici 2020 et 2025,
- renforcer l'attractivité et la lisibilité du secteur auprès des jeunes,
- travailler avec les filières de formation sur l'adéquation des besoins et la création de filières spécifiques,
- favoriser la professionnalisation des acteurs et le développement de l'apprentissage notamment dans les services à la personne,
- accompagner les emplois d'avenir particulièrement éligibles dans ce secteur mais qui posent des difficultés pour leur mise en œuvre dans certains métiers d'encadrement réglementés.

Le Tourisme

Il représente une des activités principales de la région avec des opportunités d'emplois pour les jeunes peu qualifiés. Pour autant, certains freins pénalisent la pérennité des emplois dans ce secteur, en particulier dans l'hôtellerie et la restauration nécessitant la prise en compte des mesures suivantes :

- une meilleure information sur les opportunités professionnelles dans ce secteur au moment de l'orientation, en insistant à la fois sur les opportunités de carrière et sur les contraintes des métiers du secteur (saisonnalité, horaires décalés, temps de travail...),
- l'adaptation des compétences aux exigences de professionnalisme accrues dans la filière, aux besoins réels des entreprises et aux diverses

- mutations qui impactent ce secteur pour optimiser le potentiel d'emplois de la filière touristique régionale avec pour objectif, notamment, l'amélioration de l'accueil et la pratique des langues étrangères,
- des conditions de travail plus attractives en termes de rémunération pour compenser les contraintes de certains métiers, notamment dans le secteur de l'hôtellerie / restauration avec une attention particulière aux conditions d'emploi des saisonniers, à travers la sécurisation des parcours professionnels et un meilleur accès aux droits sociaux (pour faciliter le logement notamment),
 - le développement des contrats d'avenir et de génération en particulier dans le secteur marchand,
 - une révision de certains diplômes estimés comme étant mal adaptés de la part de certains professionnels du secteur pour répondre aux besoins des entreprises (BTS tourisme).

L'Economie Verte

Considérée comme un des leviers potentiels pour favoriser le retour à la croissance et créer des emplois, l'économie verte nécessite cependant de :

- travailler sur la lisibilité du secteur en termes de potentialités réelles d'emplois,
- veiller à la montée en compétences des jeunes par l'intégration dans les cursus de formations initiales des notions de développement durable.

Améliorer la transition entre l'Ecole et le monde du travail

A travers :

La refondation de l'information et de l'orientation des jeunes

Elle suppose des choix éclairés et non subis de la part des jeunes et de leur famille, en prenant en compte leurs aptitudes et leurs aspirations indispensables à leur motivation, à travers une information conforme à la réalité des métiers, aux évolutions et potentialités d'emplois et leur valorisation et par une meilleure connaissance de la réalité du travail en entreprise, que ce soit en tant que futurs salariés ou créateurs d'entreprise.

- une orientation scolaire et universitaire d'avantage en phase avec le monde du travail, en :
 - associant plus étroitement les entreprises à la découverte des métiers à différents stades du parcours scolaire des jeunes et en l'intégrant dans le socle commun de connaissances et de compétences que doit acquérir le jeune,

- valorisant d'avantage l'enseignement technologique et professionnel ainsi que certaines filières, notamment scientifiques, actuellement déficitaires ou des secteurs d'activités considérés comme peu attractifs ou méconnus, tels que l'industrie, l'artisanat et l'Economie Sociale et Solidaire.
- une orientation vers la formation professionnelle initiale tenant compte d'une approche territoriale, c'est-à-dire en fonction des bassins d'emplois pour les niveaux 5 et 4, à travers :
 - le nouveau Service Public Régional de l'Orientation qui constitue un dispositif susceptible d'améliorer ce type d'orientation à travers une mise en réseau des acteurs,
 - la valorisation de l'apprentissage qui requiert une information incitative et positive auprès des jeunes, des familles et des acteurs du système éducatif en donnant comme exemple les parcours réussis en région.

Le renforcement de l'offre de formation professionnelle initiale

Qui implique de :

- privilégier l'entrée par métier à travers un dialogue permanent sur l'offre et la qualité des formations, au regard des besoins des entreprises et des politiques publiques en termes de contenus, de savoir-faire, de savoir être et de l'évolution de la demande sociale et sociétale (en particulier la prise en compte de la dimension environnementale). Cette démarche nécessite de s'appuyer sur des partenariats plus étroits entre l'Education Nationale, la Région et les partenaires sociaux et sur le déploiement effectif de la GPECT³, qui permet d'anticiper l'évolution des besoins en compétences sur les territoires,
- développer les offres de formation en région pour mieux répondre aux besoins actuels en compétences et qualifications dans certains domaines d'activité en développement et/ou en renouvellement générationnel,
- mener une réflexion régionale sur les potentialités offertes aux jeunes dans les métiers en tension présentant des déficits de main d'œuvre.

Un rapprochement plus étroit et réciproque entre l'université et le monde de l'entreprise

A travers :

- la nécessité de diffuser auprès des jeunes une meilleure connaissance de l'entreprise, de favoriser le rôle valorisant du travail et la promotion de la

³GPECT : Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences Territoriales

formation tout au long de la vie professionnelle comme un enrichissement personnel,

- un rôle accru du service d'information et d'orientation des universités dans sa mission d'accompagner l'insertion professionnelle des jeunes diplômés dans la construction de leur projet professionnel et dans l'aide à la valorisation des compétences des jeunes auprès des entreprises, notamment pour ceux issus des filières en science humaines,
- un suivi et un encadrement effectif et qualitatif des stages en entreprise,
- le développement du parrainage par un soutien aux associations concernées : ce dispositif étant un moyen efficace pour pallier l'absence de réseaux de certains jeunes afin de faciliter leur entrée dans l'entreprise ou de les accompagner dans leur projet de création d'entreprise.

L'amélioration de l'accès aux droits « sociaux » pour tous les jeunes sur l'ensemble du territoire régional

L'amélioration des conditions de vie des jeunes par l'égalité d'accès aux droits « sociaux » sur l'ensemble de la région, en termes de logement, de transport et de santé notamment, est déterminante pour la réussite de leur insertion professionnelle et sociale. Dans ce sens, un effort doit être poursuivi tout particulièrement pour favoriser la mobilité et le logement des jeunes sur l'ensemble du territoire régional.

Favoriser l'acquisition de compétences opérationnelles et transférables et la transmission des savoirs en entreprise

Par :

Un développement raisonné de l'alternance

Si le développement équilibré de l'alternance est souhaitable entre les niveaux secondaires et supérieurs et en complément des autres voies sous statut scolaire, cette voie de formation doit en revanche être privilégiée pour les jeunes les moins qualifiés et pour ceux qui vivent dans des zones défavorisées en raison de la pédagogie pragmatique qu'offrent l'apprentissage et les contrats de professionnalisation.

Ce rééquilibrage de l'alternance en faveur des jeunes qui en ont le plus besoin, suppose :

- une exigence de qualité pour mieux répondre aux besoins des entreprises et des jeunes, avec :

- le contenu des formations davantage en phase avec l'évolution des métiers,
 - un enrichissement de l'offre de formation en diversifiant les diplômes accessibles à l'apprentissage vers les métiers de la nouvelle économie ou des secteurs dans lesquels l'alternance est rarement développée,
 - une refonte du financement de la taxe d'apprentissage et de son utilisation, afin qu'elle bénéficie réellement à cette voie de formation.
- la mise en place d'un environnement propice à l'insertion professionnelle des jeunes, afin de :
 - favoriser de meilleures conditions d'accueil en entreprise, à travers un accompagnement et un tutorat de qualité qui reposent en amont sur une qualification et une valorisation du statut du tuteur et une coopération plus étroite entre les enseignants, le CFA et l'entreprise,
 - améliorer le dispositif actuel de médiateur, avec un référent pour prévenir d'éventuels problèmes avec les apprentis afin de réduire les ruptures des contrats d'apprentissage,
 - renforcer la mission d'accompagnement des CFA, pour aider les jeunes dans la recherche de leurs futurs employeurs.

Le développement des emplois d'avenir et contrats de génération en région

Ces contrats aidés, qui répondent à des situations d'urgence pour lutter contre le chômage des jeunes et en particulier des non diplômés, doivent avoir comme première ambition de former et de qualifier ces publics à travers, l'implication des institutionnels, des entreprises et des bénéficiaires de ces dispositifs, avec une évaluation, en fin de parcours, sur les résultats obtenus en termes de compétences de qualifications et d'insertion dans l'emploi.

Concernant les emplois d'avenir

Le CESER partage leurs objectifs qui visent prioritairement les jeunes les moins qualifiés issus des zones urbaines sensibles en leur proposant une première expérience professionnelle et une période d'acquisition de compétences ou de qualification reconnue. A cet égard, il rappelle que ce dispositif concerne 7 744 postes au total en région tout en soulignant positivement :

- son élargissement récent au secteur marchand permettant d'ouvrir ce dispositif à un plus grand nombre de jeunes non qualifiés en renforçant leurs chances d'accéder à un emploi pérenne,
- l'effort de la Région qui a décidé de prendre en charge la totalité du coût de formation des emplois d'avenir dans le cadre d'un partenariat

avec les acteurs impliqués dans l'accompagnement des Emplois d'avenir (Etat, OPCA⁴, collectivités, missions locales).

Le CESER insiste néanmoins sur deux points :

- le développement des emplois d'avenir dans les zones sensibles rurales,
- et l'exigence d'une formation qualifiante pour le jeune.

Concernant les contrats de génération

Ces contrats tendent à infléchir la tendance des entreprises, à privilégier des employés confirmés au détriment des jeunes diplômés inexpérimentés. Néanmoins, le CESER estime que ces derniers n'atteindront l'objectif de qualification pour le jeune recruté, que si l'entreprise est en mesure de proposer un contenu d'activité favorable à la montée en compétences et à l'acquisition des savoirs des jeunes. Comme pour l'alternance, la qualité de la formation du tuteur et sa disponibilité, grâce à l'adaptation de son poste pendant son temps de travail, sont essentielles à la réussite d'un tel dispositif.

Une forte mobilisation des entreprises dans le parcours d'insertion des jeunes

Elle est indispensable pour améliorer les compétences opérationnelles et la transmission des savoirs nécessaires à la qualification des jeunes et à leur bonne insertion sur le marché du travail dans les secteurs marchand et non marchand. A ce titre, la commission recommande :

- d'accompagner en particulier les petites entreprises afin de favoriser l'accueil des jeunes, à travers un tutorat de qualité. En effet, leurs conditions d'accueil dépendent de la structure de l'entreprise. Or, nombre d'entreprises en région n'y sont pas préparées, notamment les plus petites. En outre, c'est précisément dans les petites et moyennes entreprises que les jeunes ont aujourd'hui le plus de chance de trouver un emploi. Par ailleurs, si la fragilité des entreprises s'est accrue avec la crise et rend encore plus difficile la prise de risque lors de l'embauche d'un jeune, celle-ci doit être considérée comme un investissement pour l'entreprise et une source d'innovation justifiant en particulier le soutien au dispositif régional « activités nouvelles / nouvelles compétences »,
- de sensibiliser les entreprises à la prévention et à la lutte contre les discriminations en s'appuyant sur les bonnes pratiques en région qui ont fait de la diversité un atout au bénéfice notamment des jeunes issus des quartiers difficiles,
- de développer la Responsabilité Sociétale des Entreprises pour identifier d'une part, des activités qui permettraient d'intégrer des jeunes peu qualifiés

⁴ OPCA : Organisme Paritaire Centre Agréé

en leur offrant des activités vraiment professionnalisantes et d'initier, d'autre part, un management mieux adapté aux aspirations des nouvelles générations.

Un soutien accru pour aider à la qualification des jeunes non qualifiés

Par :

- la maîtrise des savoirs de base et un minimum de compétences transversales indispensable à toute formation qualifiante,
- la prévention et la poursuite de la lutte contre les « décrochages » scolaires et la poursuite des actions contre l'illettrisme,
- le droit à la formation initiale différée à travers l'amélioration de la sécurisation des parcours qui doit s'inscrire dans une logique temporelle et par étapes jusqu'à l'obtention d'une qualification et si possible d'un titre ou d'un diplôme,
- une formation de qualité et un accompagnement global renforcé dans le cadre des emplois d'avenir, qui constituent un dispositif prioritaire pour ces jeunes,
- le soutien aux dispositifs spécifiques : E2C⁵, CIVIS⁶, EPIDE⁷, POE⁸, PRF⁹ : dont les objectifs sont, soit de préparer à l'emploi à différentes étapes du jeune, à travers l'acquisition de compétences en termes de savoir-faire et de savoir être via des formations qualifiantes dans le cadre d'un suivi et d'un accompagnement personnalisé, soit de favoriser leur insertion professionnelle à travers une mise en situation de travail,
- le développement de la citoyenneté pour améliorer le savoir être en lien avec les réseaux associatifs,
- la valorisation de tous types de compétences à travers notamment, la Validation des Acquis de l'Expérience (y compris l'expérience bénévole).

Une gouvernance cohérente et décentralisée pour renforcer la relation Formation / Emploi pour les jeunes

L'enjeu économique et social de mieux insérer les jeunes dans l'emploi, réside moins dans la mise en œuvre de dispositifs nouveaux que dans la volonté de mieux assembler et de piloter différemment les nombreux outils et initiatives visant l'emploi des jeunes. Dans ce sens, une gouvernance au plus près des

⁵E2C : Ecole de la 2^{ème} Chance

⁶CIVIS : Contrat d'Insertion dans la Vie Sociale

⁷EPIDE : Etablissement Public d'Insertion de la Défense

⁸POE : Préparation Opérationnelle à l'Emploi

⁹PRF : Programme Régional de Formation

territoires impliquant l'Etat, les Collectivités territoriales, les partenaires sociaux, les entreprises et les acteurs publics de l'emploi et de la formation (dont les missions locales) à l'échelon régional pourrait faciliter :

- une implication plus forte, cohérente et coordonnée de tous les acteurs de la formation et de l'emploi pour mieux suivre les parcours des jeunes en région,
- la lisibilité et la mobilisation des dispositifs Emploi / Formation existants sur les territoires, dans un souci d'évaluation et d'optimisation de la dépense publique,
- une meilleure complémentarité entre les acteurs de la relation Emploi / Formation, au bénéfice de l'accompagnement des parcours des jeunes. A ce titre, le CESER appuie la fusion du CCREFP¹⁰ et du CRE¹¹ au sein d'une seule structure,
- une mise en cohérence des voies de formation sur le territoire régional à travers la mise en place d'un CAIEN¹² (cf. Avis CPRDFP),
- et l'ancrage de l'entreprise sur les territoires et le développement du dialogue social territorial à travers la GPECT¹³.

En conclusion

Le CESER préconise **un plan d'action régional en faveur de l'emploi des jeunes privilégiant les moins qualifiés**, tout en souhaitant que la volonté de l'Europe qui vient d'ériger l'emploi des jeunes comme une de ses grandes priorités, permette une meilleure disponibilité de ses financements sur les actions prioritaires énoncées dans le présent avis.

¹⁰CCREFP : Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

¹¹ CRE : Conseil Régional de l'Emploi

¹²CAIEN : Conseil inter-académique de l'Education Nationale

¹³ GPECT : La Gestion Prévisionnelle de L'emploi et des Compétences Territoriale

Lettre de saisine

RÉGION PROVENCE - ALPES - CÔTE D'AZUR



*Le Président
Député à l'Assemblée Nationale*

Marseille, le **14 FEV. 2012**

MV/FC/EHP-2012

Monsieur Jean-Paul VIII
Président
Conseil Économique, Social et Environnemental
Régional Provence-Alpes-Côte d'Azur

Monsieur le Président,

Dans le contexte actuel de crise, la dégradation de la situation de l'emploi est manifeste tant au niveau national qu'au sein de notre région. Dans cette période d'incertitude et de détérioration des conditions de vie de nombreux citoyens de notre région, les personnes déjà en difficulté sont les plus durement atteintes. Les jeunes, dont l'accès au monde du travail et les conditions d'emploi étaient déjà difficiles, voient leur situation aggravée.

L'emploi, comme la jeunesse, constituent des priorités de cette mandature. La question de l'emploi des jeunes doit être traitée de façon transversale, c'est en effet, par l'amélioration des conditions de vie et d'insertion sociale, par une offre de formation et d'orientation de qualité et par une politique de l'emploi des jeunes que se construit, sur cette thématique, l'action de notre collectivité. Le Contrat Régional pour l'Emploi et une Economie Responsable voté le 18 février 2011, a permis de mobiliser, de façon transversale, l'ensemble des leviers de notre collectivité autour de la défense et de la création d'emplois de qualité dans notre région. De même, dans cette logique de construction de réponses globales, le Contrat d'Autonomie Jeune constitue un cadre structurant pour les politiques de la jeunesse de notre collectivité.

... / ...

Hôtel de Région – 27, place Jules-Guesde – 13481 Marseille cedex 20 – téléphone 04 91 57 50 57 – télécopie 04 91 57 51 51



La dégradation de la situation de l'emploi et la montée sans précédent de la précarité parmi les jeunes, nous conduisent à solliciter le CESER, pour la réalisation d'une étude et la production d'un avis qui permettent de faire le point sur la situation de l'emploi de cette partie de notre population, quel que soit son niveau de qualification. Cette étude pourrait se donner pour objet l'analyse des freins relatifs à l'accès à l'emploi inhérents à ce public ainsi qu'une réflexion sur les modalités de l'action publique sur ce champ.

Cette étude pourrait notamment aborder les points suivants :

- Un état des lieux de la situation au regard de l'emploi des jeunes de nos territoires qui intègre notamment les variables de sexe, de niveau et de type de qualification
- Une réflexion large sur les modalités d'accès au premier emploi pour les personnes de moins de 30 ans
- Une identification de la place des jeunes dans les mesures régionales de la politique de l'emploi
- Une analyse de l'efficacité des mesures de la politique régionale de l'emploi dédiées spécifiquement aux jeunes (notamment parrainage, dispositif PRAME, bourses doctorales...)
- Des propositions d'orientations stratégiques sur la question de l'emploi des jeunes

Le Service du Développement de l'Emploi et de l'Activité, le Service d'Accueil d'Information et d'Orientation et le Service de la Vie Etudiante et de la Mobilité Internationale pourront apporter toutes précisions jugées utiles à la conduite de cette étude.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de mes salutations distinguées.



Michel VAUZELLE
Ancien Ministre

ELEMENTS DE DIAGNOSTIC SUR L'EMPLOI DES JEUNES EN PACA

Contexte

L'insertion professionnelle des jeunes, qu'il s'agisse de formation ou d'accès à l'emploi, constitue une préoccupation forte et constante du Conseil Economique Social et Environnemental Régional (CESER). Il s'est exprimé récemment à plusieurs reprises sur cette question, à l'occasion de l'avis sur le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles (CPRDFP), la lutte contre les discriminations et sur la situation des jeunes au regard de leur accès à l'autonomie en Provence-Alpes-Côte d'Azur. Ces travaux ont identifié les principaux enjeux auxquels sont confrontés nombre de jeunes et tout particulièrement leurs difficultés à s'insérer sur le marché du travail et pour accéder à un emploi pérenne, notamment pour les moins qualifiés.

Selon l'INSEE, la situation de l'emploi au plan national se traduit en 2011, par un taux de chômage élevé chez les jeunes actifs de moins de 25 ans avec un taux moyen de 22%, soit plus du double de la moyenne des actifs. Ce taux de chômage des jeunes en France, est plus élevé que dans beaucoup de pays européens en raison de la faiblesse du taux d'emploi des jeunes (31%) du fait essentiellement de l'allongement de la scolarité et des difficultés d'insertion professionnelle des jeunes peu ou pas diplômés. Cette donnée doit cependant être interprétée avec précaution. En effet, la Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques (DARES) précise que si l'on rapporte le nombre de jeunes à la recherche d'un emploi à l'ensemble de leur classe d'âge (y compris ceux en cours d'études), la part des jeunes de 15 à 24 ans au chômage en France est d'environ 9%.

Le chômage des jeunes représente un enjeu social et économique crucial d'autant qu'il s'accompagne de fractures sociales et territoriales qui fragilisent non seulement la cohésion nationale mais le devenir de l'ensemble de la société qui repose nécessairement sur la jeunesse. Ce chômage des jeunes s'est certes amplifié par l'aggravation de la situation économique mais il ne vient en réalité que renforcer et masquer, comme l'atteste un rapport récent du Conseil Economique Social et Environnemental, un chômage structurel des

jeunes actifs en France qui affecte tout particulièrement les moins qualifiés d'entre eux. Malgré la mise en œuvre de multiples contrats aidés depuis plus de 30 ans, l'emploi des jeunes a été le plus souvent envisagé comme une variable d'ajustement. Ainsi, 35 ans après le premier plan d'urgence (en 1977), un jeune sur 4 aujourd'hui, bénéficie en France d'une aide pour travailler ! Cette situation est vécue avec autant d'acuité en Paca : un quart de la population active des jeunes de notre région est au chômage et près de 42% dans les ZUS (Zones Urbaine Sensible). Selon la DARES en février 2012, Paca comptabilisait 37 600 jeunes de moins de 25 ans demandeurs d'emploi. Ce qui représente une part de 13,6% des personnes inscrites. Mais en prenant en compte les personnes inscrites en catégorie A, B, C, l'effectif réel est de 48 600 jeunes au chômage en Paca, soit une hausse de 4,2% sur un an en 2011 (contre 3,4% de hausse pour la moyenne nationale) et + 5,6% en 2012.

Face à un tel constat, le CESER a été saisi en date du 14 février 2012 sur la question de l'emploi des jeunes en Paca. Cette saisine a été l'occasion de réaliser un diagnostic régional sur l'insertion professionnelle des publics âgés de moins de 25 ans complété par un séminaire de travail qui a permis de recueillir le témoignage d'un échantillonnage représentatif d'entreprises régionales.

A travers son diagnostic, le CESER a souhaité réfléchir principalement sur les leviers qu'il convient de mobiliser afin de lutter contre le chômage structurel en Paca. Il a porté son attention sur : l'évolution des comportements des jeunes vis-à-vis de l'entreprise, les besoins des professionnels au regard de la demande économique en lien avec les territoires, les potentialités de recrutements, la pertinence des dispositifs actuels ou futurs et les pratiques innovantes conduites par les différents opérateurs de terrain en vue de l'insertion professionnelle des jeunes. Enfin, cette analyse qui repose sur l'audition d'un échantillonnage d'entreprises régionales et sur les auditions des principaux acteurs dans la relation Emploi / Formation en Paca (cf. pièce 1) a eu pour objectif de mobiliser ces différents partenaires en faveur d'une meilleure insertion des jeunes dans l'emploi, en favorisant le croisement des différentes approches.

1. Les constats

1.1 Les acteurs publics et institutionnels

L'ORM¹⁴

Les constats

- 3 Habitants sur 10 ont moins de 25 ans en Paca avec des caractéristiques spécifiques en termes de formation :
 - des jeunes sortis du système scolaire sans diplôme avec un taux plus élevé que la moyenne nationale (soit 21% en 2008),
 - des jeunes très qualifiés,
 - une part inférieure à la moyenne nationale pour les jeunes diplômés de bac+2.
- L'insertion professionnelle des jeunes est moins facile en Paca qu'en France : en effet, 74% de jeunes sont en emploi trois ans après leur sortie du système éducatif contre 77% en France.

On notera toutefois, que ces données sont minorées concernant la situation des jeunes sans emploi, du fait de leur non inscription et des difficultés de repérage.

- le diplôme protège toujours du chômage même s'il ne garantit pas l'emploi, tandis que la spécialité de la formation influe sur l'insertion, tout comme l'origine sociale et le sexe (selon l'enquête Génération 2007 conduite par le CEREQ),
- l'alternance, et en particulier l'apprentissage, constitue un atout pour l'accès à l'emploi. Qu'ils sortent du secondaire ou du supérieur, les jeunes sortis d'une formation par apprentissage sont plus souvent en emploi à durée indéterminée 3 ans après leur sortie,
- il n'existe pas un, mais plusieurs processus d'insertion. On relève :
 - pas de relation systématique entre la spécialité de formation et l'emploi : moins de la moitié des jeunes exercent un emploi lié à leur formation,
 - les jeunes les moins diplômés sont les premiers touchés par les CDD avec des conditions d'emplois moins favorables dès le 1^{er}

¹⁴ ORM : Observatoire Régional des Métiers

- emploi et une précarité plus longue (38% des non diplômés au chômage trois ans après leur sortie en Paca, contre 33% en France),
- plus de filles sont en situation de précarité même si elles sont plus nombreuses à être diplômées que les garçons (avec des trajectoires d'accès rapides et durables à l'emploi pour 56% des garçons et 50% des filles),
 - des diplômés du supérieur sont plus souvent au chômage en Paca qu'en France : ainsi, 9% des diplômés du supérieur sont au chômage 3 ans après leur sortie, contre 7% en France, avec un déclassement et une majorité d'emplois à durée déterminée (CDD, intérim, contrats aidés etc.) pour l'entrée en emploi,
 - en résumé, si on n'enregistre pas de transformations majeures sur les processus d'insertion en région du fait de la crise, on constate néanmoins, une aggravation du chômage des jeunes à l'instar des autres tranches de la population. La crise, en effet, amplifie les écarts et exacerbe les difficultés observées habituellement avec de fortes disparités par diplôme et par territoire.

Impacts positifs

- le niveau de diplôme,
- le type de filière de formation et de secteur d'activité,
- l'alternance (et notamment l'apprentissage).

Impacts négatifs

- l'absence de qualification et de diplôme,
- les origines ethniques, sociales, territoriales et le sexe, peuvent avoir des effets discriminants,
- l'absence de réseaux,
- les difficultés d'accès aux droits sociaux en termes de logement et de mobilité notamment.

INSEE¹⁵

- nombre de données confirment les constats précédents avec une insistance toutefois sur l'existence d'importantes fractures territoriales en région, qui se traduit par des taux de chômage des jeunes deux fois supérieurs à la moyenne régionale dans les zones dites sensibles et rurales,
- les potentialités d'emplois dans les secteurs d'activité de la région.

¹⁵ INSEE : L'Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques

Environ 50% des jeunes sont employés dans les 5 secteurs d'activité à dominante tertiaire (en particulier dans le commerce de détail et réparation, construction, administration publique, hôtellerie restauration santé et action sociale).

Les métiers en tension (métiers qui ont la plus forte difficulté de recrutement) :

- hôtellerie/ restauration (notamment métiers de service),
- certains métiers du sanitaire et social (infirmiers, aides à domicile, animation socioculturelle, animateurs sportifs, attaches commerciaux),
- l'ingénierie (industrie, informatique).

L'IRT¹⁶

Les évolutions des jeunes au travail

Les rapports des jeunes au travail ont changé pour les raisons suivantes :

- la dégradation de l'emploi des jeunes depuis les années 80 : à partir de cette période, les jeunes ont été considérés très souvent comme des variables d'ajustement par les pouvoirs publics,
- le prolongement des études et de l'augmentation des diplômés en raison de la démocratisation de l'enseignement qui a entraîné une concurrence entre les jeunes diplômés,
- les mutations du travail et de l'emploi qui ont impacté fortement la relation jeune / entreprise : avec une certaine défiance vis-à-vis de l'entreprise considérant qu'elle ne leur donne pas assez leurs chances lors du premier emploi et qu'elle n'est pas assez sécurisante.

Les conséquences

- les jeunes aspirent à concilier de plus en plus vie professionnelle et vie personnelle, mais pour la majorité d'entre eux le travail reste une priorité et une préoccupation majeure pour accéder à leur autonomie et s'insérer dans la société,
- la demande des jeunes privilégie en termes d'emploi et de statut le salariat et le fonctionnariat en particulier chez les diplômés mais on constate une tendance des jeunes en faveur de l'auto entreprise. En revanche, les professions libérales rencontrent un problème de viabilité et d'attractivité, notamment parce que certaines professions appartenant à ce secteur sont méconnues ainsi que les emplois liées à ces dernières,
- une situation aggravée pour les jeunes sortis du système scolaire sans qualification en particulier pour ceux qui vivent sur des territoires en

¹⁶ IRT : Institut Régional du Travail

difficulté (ZUS et arrière-pays). Il devient de plus en plus difficile de les repérer et donc de les réinsérer dans un parcours de formation, d'autant qu'ils vivent de plus en plus dans des conditions de précarité et que certains ont recours à des pratiques souvent en rupture avec la légalité pour avoir des revenus.

L'ARDML¹⁷

Acteurs de l'insertion sociale et professionnelle et partenaires habituels des institutions et des branches professionnelles pour l'insertion des jeunes en difficulté, les 29 Missions Locales (ML) sont les principaux interlocuteurs et recours des jeunes les plus éloignés de l'emploi même si des jeunes qualifiés font de plus en plus appel à leurs services. Il convient de noter que l'emploi constitue une des premières demandes de la part des jeunes. A noter par ailleurs, que ce sont désormais les ML (ou Cap emploi) qui assurent le repérage, le suivi personnalisé et la contractualisation des emplois d'avenir.

Bilan des activités

Sur le plan quantitatif

En 2011 : 120 573 jeunes ont été accompagnés par les ML (+ 7,7% en 1 an) dont 51,2% de jeunes femmes et 18,5% de mineurs (en nombre plus important en région par rapport à la moyenne nationale). Sur cet effectif, 33 896 sont entrés en emploi en 2011 (soit ¼ par rapport au nombre de jeunes entrés dans le dispositif) avec de fortes disparités territoriales, un allongement de la durée des jeunes dans les ML et des conditions de vie chez les primo accueillis de plus en plus précaires (en termes de logement, de santé et de mobilité).

Sur le plan qualitatif

3 jeunes sur 4 sont satisfaits de leur accompagnement à l'emploi par les ML (enquête de satisfaction) mais on constate que les « décrocheurs » ont tendance à désertier ces structures d'accompagnement et des difficultés pour les repérer.

Les besoins

Ils sont essentiellement d'ordre financier pour répondre à l'augmentation des besoins d'accompagnement des jeunes avec un souhait de meilleure coordination entre les différents opérateurs sur les territoires pour mieux repérer les jeunes « décrocheurs ».

¹⁷ ARDML : Association Régionale des Missions Locales

Ecole de la 2^{ème} chance

Le rôle

Les Ecoles de la deuxième chance accompagnent l'insertion sociale et professionnelle des jeunes sans diplôme. Leur cible : les jeunes âgés de 18 à 25 ans qui ont quitté le système scolaire depuis au moins un an. La structure de Marseille regroupe 600 jeunes inscrits par an avec un parcours type de 9 mois.

Les objectifs

Ils s'articulent autour de :

- la remise à niveau pour les jeunes et l'alternance organisée autour des savoir-faire et savoir-être. Ces objectifs, s'inscrivent dans un projet de vie et pas seulement professionnel.

Les partenariats

Les institutionnels (Etat, Europe, Région...), avec 2 400 entreprises en région dont 10% d'associations.

Bilan des activités

Les résultats : sur 11 500 jeunes en France inscrits dans ce type de structure : 3 500 jeunes sortent avec un diplôme ou un contrat de travail.

Les évolutions

Les sorties considérées comme positives sont celles qui se traduisent par l'obtention d'un contrat (CDI). Or, depuis 2009, on enregistre moins de CDI du fait de l'aggravation de la crise.

Les points forts

L'accompagnement : chaque formateur est référent et suit le jeune tout au long de son parcours mais du point de vue financier, ce dernier est couteux. Or, on constate des diminutions du financement de la part des collectivités territoriales.

Les difficultés

Les parcours de formation réussis, sont attestés par l'obtention d'une attestation de compétences mais qui n'est pas considéré comme un diplôme. Or, il faudrait un certificat reconnu au niveau national.

Les enjeux

Passer de 600 à 1 200 jeunes pour répondre aux besoins en augmentation, ce qui pose la question de la nécessité de financements supplémentaires.

La Cité des métiers et ses antennes

Témoignages de jeunes sur leurs rapports à l'entreprise

- sauf pour ceux qui ont bénéficié d'une alternance, les jeunes et notamment ceux issus de l'Université, sont encore trop déconnectés des attentes de l'entreprise. Les diplômés du supérieur, considèrent en effet que les universités ne les préparent pas suffisamment au monde du travail ni à l'esprit d'entreprise. Certains d'entre eux estiment que les stages en entreprise, même de longue durée, n'aboutissent pas à un recrutement,
- ils manifestent en majorité un fort besoin d'accompagnement : le tutorat de la part de l'école est insuffisant dans certaines filières (BTS). Un tutorat partagé est vivement souhaité entre l'école et le tuteur sur le terrain ainsi que la mise en place de tuteurs à l'université,
- un certain nombre d'entre eux rencontrent des problèmes d'orientation et de motivation qui sont souvent une source d'abandon et d'échecs,
- les entreprises prennent de moins en moins de risques au moment de l'embauche, or, les jeunes doivent être considérés comme un potentiel d'innovation jeune. L'entreprise doit être qualifiante et s'inscrire dans un parcours de formation pour le jeune. On doit donc donner à l'entreprise les moyens de former à travers un tutorat de qualité.

Pôle Emploi

- fin Août 2012, sur 372 230 demandeurs d'emploi (catégorie A), 49 665 étaient des jeunes de moins de 25 ans : chiffre en forte progression de + 6,7% en un an (selon les données réactualisées),
- l'évolution de la demande d'emploi des jeunes est cependant moins forte en Paca que pour les autres tranches d'âge, mais elle est plus

élevée dans les départements de l'arrière-pays et de montagne et concerne davantage les jeunes femmes,

- les jeunes restent moins longtemps inscrits à Pole Emploi que les autres tranches d'âge mais avec un taux plus fréquent de réinscriptions (les moins de 25 ans s'inscrivent majoritairement suite à une fin de contrat) ce qui est à mettre en parallèle avec la précarisation lors de leur entrée dans la vie active (CDD successif, intérim),
- les jeunes sans formation ou n'ayant suivi qu'une formation courte, sont surreprésentés (dont 46% de niveau V, 7% de niveau V bis et 3% de niveau VI. Les niveaux V et IV représentent en effet, près des 2/3,
- sur les jeunes demandeurs d'emploi, 40% sont non qualifiés,
- le taux de sortie des jeunes reste plus important que les seniors,
- s'agissant des métiers recherchés : près des 2/3 des jeunes demandeurs d'emploi se positionnent sur les métiers du commerce, le bâtiment hôtellerie / restauration, les transports et la logistique et les services à la personne.

La DIRECCTE¹⁸

Bilan du suivi et de l'accompagnement des « décrocheurs »

Dispositif d'accompagnement des jeunes demandeurs d'emploi dans leur accès à l'emploi, au titre de l'ANI (Accord National Interprofessionnel) du 7 Avril 2011 complété par l'ANI du 11 juillet 2011 : dispositif partenarial (Etat, CR, ML) qui permet la prise en charge des jeunes en difficultés pour un accompagnement à l'emploi. Dispositif qui a été mis en place de manière satisfaisante.

Ce dispositif a démarré en région le 1^{er} novembre 2011 et a été confié à la DIRECCTE initialement pour accompagner 2 500 jeunes, pour un financement de 3,7 M€ environ.

En réalité, ce dispositif a concerné 2 555 jeunes pour un montant de 3,8 M€ environ (1 500 € par accompagnement).

Réalisation au 31 juillet 2012

- 3 899 diagnostiqués
- 2 844 accompagnés
- 253 jeunes en emploi ou en formation.

¹⁸ DIRECCTE : Directions des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi

Les difficultés

- nombre de jeunes « décrocheurs » ne veulent pas aller dans les ML,
- l'évolution des aides pour les jeunes décrocheurs présente un problème de visibilité et un manque de clarification nécessitant un seul opérateur qui doit fédérer les aides au niveau régional,
- on note un manque de données fiables par niveau et par filière ne permettant pas une bonne évaluation des décrocheurs et des contrats de professionnalisation.

Rappel des principaux dispositifs ou contrats mobilisables pour favoriser la transition Ecole / monde du travail des jeunes : (outre l'Ecole de la 2^{ème} chance).

1) Les formations en alternance : des solutions efficaces pour favoriser l'insertion professionnelle des jeunes,

- le contrat d'apprentissage (alterner périodes d'enseignement général, technologique et professionnel en centre de formation d'apprentis et périodes de travail en entreprise),
- le contrat de professionnalisation (alterner périodes d'enseignement General, technologique et professionnel et périodes de travail en entreprise).

2) Des contrats aidés mais qui ne visent pas spécifiquement les jeunes :

- les CAE (Contrat Accompagnement dans l'Emploi) et les CIE (Contrat d'Insertion dans l'Emploi pour le secteur marchand).

3) Des contrats aidés qui visent spécifiquement les jeunes éloignés de l'emploi :

- le CIVIS (Contrat d'Insertion dans la Vie Sociale), qui permet de bénéficier d'un accompagnement renforcé vers l'emploi lorsqu'on rencontre des difficultés d'insertion : au 31 Août 2012, 21 577 jeunes étaient en parcours en CIVIS en Paca dont 6 902 réalisés
- les EPIDE (Etablissement Public d'Insertion de la Défense), dispositif qui vise l'insertion sociale et professionnelle des jeunes sans qualification : les jeunes accueillis dans ce dispositif, signent un contrat de volontariat pour l'insertion et bénéficient d'un statut particulier
- les emplois d'avenir (loi du 26 octobre 2012) : un emploi adapté aux jeunes de 16 à 25 ans (jusqu'à 30 ans pour ceux qui sont en situation de handicap) sans diplôme et issus des zones sensibles. Ils sont éligibles essentiellement pour les entreprises du secteur non marchand et les administrations et sous certaines conditions restrictives pour le secteur marchand. Le financement de ces

contrats, est assuré par l'Etat à hauteur de 75% pour le secteur non marchand.

Ce type de contrat aidé présente l'intérêt d'être efficace à court terme pour lutter contre le chômage des jeunes. Il constitue une première expérience professionnelle et une deuxième chance d'acquérir une qualification pour les plus éloignés de l'emploi mais pour être efficace, deux conditions sont indispensables.

L'accompagnement du jeune et une réelle formation qualifiante qui sont les clés de la réussite de ces contrats sans oublier la filière dans laquelle s'inscrit ce type de contrat.

4) Les contrats de génération : ils tendent à infléchir la tendance des entreprises, à privilégier des employés confirmés au détriment des jeunes diplômés inexperimentés. Néanmoins, la commission estime que ces contrats n'atteindront l'objectif de qualification pour le jeune recruté, que si l'entreprise est en mesure de proposer un contenu d'activité favorable à la montée en compétences et à l'acquisition des savoirs des jeunes. Comme pour l'alternance, la qualité de la formation du tuteur (sénior) et sa disponibilité, sont essentielles à la réussite d'un tel dispositif.

La Direction de l'emploi du Conseil régional

L'emploi des jeunes ne fait pas l'objet d'une politique régionale spécifique mais c'est une préoccupation forte de la Région qui s'est traduite notamment dans le cadre du CPRDFP, la sécurisation des parcours professionnels et le dispositif CREER.

Concernant le rôle de la Région dans la mise en œuvre des emplois d'avenir :

- au total la région Paca devrait bénéficier de 7 744 postes (hors Education Nationale) en 2013,
- le Conseil régional a signé le 30 octobre 2012, une convention d'engagement Etat / Région, pour mobiliser et coordonner leurs actions, afin de contribuer au succès du dispositif. Cet engagement, qui a pour objectif d'apporter une réponse qualitative et adaptée pour chaque jeune et structure accueillante, porte sur 2 volets visant à accompagner la formation des jeunes à travers, notamment, la mobilisation de son dispositif ETAPS (espaces territoriaux d'accès aux premiers savoirs) et les CFA. La création récente d'un dispositif IRIS Emploi d'avenir, permettra de formaliser un véritable contrat de continuité professionnelle pour un montant, dans un premier temps, de 500 000 €, dans le cadre d'une convention avec l'OPCA UNIFORMATION,

- les structures employeurs, afin de favoriser l'intégration des jeunes et la pérennisation des emplois. L'IRIS Emploi d'avenir, a pour objectif de financer tout le processus de formation des jeunes.

Les emplois d'avenir permettent une expérience professionnelle de 3 ans, et offrent aux jeunes une qualification reconnue. Au mois de juin prochain, seront représentés les projets IRIS, avec l'intégration des emplois d'avenir ainsi que les contrats de génération (accompagnements tutorats).

Les 1ers contrats ont été signés en début d'année. Il faut ensuite compter 3 mois avant que le jeune soit intégré. Au-delà de ces 3 mois, commence vraiment le parcours de formation (cf. pièces 2 et 3).

L'OPCA¹⁹ Uniformation

Uniformation accompagne les métiers de l'économie sociale depuis 40 ans et ses équipes en connaissent les spécificités. En capitalisant ce savoir-faire, Uniformation s'engage dans une démarche :

- d'identification des parcours de formation possibles pour des jeunes sans qualification,
- de définition des prérequis pour que l'intégration du jeune dans l'emploi proposé, soit opérante,
- d'identification d'emplois possibles à l'issue du contrat.

Dans ce cadre, 1 500 contrats d'avenir, ont été signés.

Les difficultés de l'OPCA

Identifier les employeurs potentiels des contrats d'avenir.

Les points forts

Le tutorat à travers l'accompagnement des jeunes sans qualification.

Le financement

L'OPCA participe à la formation du jeune pour 150 heures de formation et 1/3 du parcours total de formation lié à un programme de formation, en complément de la participation des fonds paritaires des structures professionnelles et de la Région, dans le cadre de l'IRIS Emploi d'avenir.

¹⁹ OPCA : Organisme Paritaire Collecteur Agréé

L'Association ECTI²⁰ : parrainage des étudiants dans le cadre du diplôme ELITE (Expérimentation Locale pour l'Insertion Territorialisée des Etudiants) porté par l'université Aix Marseille)

Insertion professionnelle des diplômés bénéficie d'un partenariat avec les branches professionnelles, les entreprises, l'université, les acteurs de l'emploi dont les ML et les observatoires (ORM).

Projet qui a démarré en 2009 : 50 étudiants concernés avec 3 chargés d'insertion.

- dispositif qui décline en 4 modules qui se traduit par l'accompagnement individuel personnalisé pour permettre au jeune de se construire un projet professionnel, de traduire ses compétences auprès des entreprises, d'obtenir un réseau, d'avoir une expérience professionnelle avec accompagnement et mise en situation. Concerne surtout les étudiants en sciences humaines,
- dispositif expérimental, intéressant et qui mériterait d'être développé, néanmoins il est dommage qu'il se positionne après le cursus de formation et pas pendant.

1.2 Les secteurs économiques prometteurs pour l'emploi des jeunes en région

L'industrie

Certains secteurs et métiers de l'industrie (telles que la filière aéronautique, l'agroalimentaire, la microélectronique, l'industrie pharmaceutique...) présentent des potentialités d'emploi pour les jeunes en région, avec des besoins de main d'œuvre non pourvus, soit par manque de qualification, soit par désaffection pour le secteur. Cela suppose, de favoriser une meilleure image des métiers de l'industrie et l'acquisition de compétences industrielles chez les jeunes pour relever le défi de la ré industrialisation indispensable. La relance de l'économie productive nécessaire à la compétitivité des territoires et des entreprises.

²⁰ ECTI : Entreprise Collectivité Territoriale Insertion Professionnelle

L'artisanat

L'Artisanat est un réel levier pour favoriser l'insertion des jeunes en entreprise et un enjeu de développement pour le devenir des territoires de l'arrière-pays. Ce secteur bénéficie d'un très bon taux d'insertion en CDI en région et un véritable ascenseur social pour les jeunes. Il est néanmoins insuffisamment valorisé alors qu'il représente un réel potentiel d'emplois : L'artisanat représente 17,6% des emplois salariés en Paca (dont 7,5% apprentis, ainsi que des stagiaires et emplois aidés).

Ce secteur caractérisé par une grande variété de métiers fait état de besoins de main d'œuvre notamment dans les métiers en tension comme la construction ou les métiers de bouche avec un accroissement prévisible des besoins dans les activités du bâtiment (liée à l'efficacité énergétique) et de la fabrication (en raison de la pyramide des âges). Il joue par ailleurs, un rôle important dans la formation et l'insertion des jeunes à travers l'apprentissage et la création d'entreprise, avec néanmoins des résultats mitigés concernant l'insertion des jeunes issus des quartiers urbains difficiles et une sous-représentation des jeunes issus de la diversité dans la formation par alternance.

Les difficultés

- une valorisation insuffisante des métiers en raison d'un déficit d'image (ex. les métiers de l'industrie),
- une représentation des métiers pas toujours conforme à la réalité,
- des métiers en tension,
- une insuffisance de main d'œuvre qualifiée (BTP, métiers de bouche HR) certaines formations inadaptées à la demande et contraintes souvent mal perçues par les jeunes,
- le renouvellement du tissu artisanal est un enjeu majeur pour maintenir l'emploi en particulier dans l'arrière-pays.

5,8% des entrants en apprentissage sont des jeunes en difficulté : c'est peu ! Or, il existe des débouchés importants dans ce secteur avec des emplois pérennes et des perspectives.

Propositions

- un gros travail à faire encore sur la valorisation et la réalité des métiers d'aujourd'hui et de demain à travers notamment une sensibilisation et une connaissance des métiers pour les enseignants du secondaire afin de favoriser une orientation positive dans l'artisanat,
- une formation à la création d'entreprise et à la reprise d'activité qui suppose une adaptation des formations par l'apprentissage et dans le cadre de la formation tout au long de la vie.

L'Economie Verte

Selon l'ORM, on recrute 220 000 jeunes de moins de 26 ans au sein des métiers de l'économie verte :

- ils sont légèrement surreprésentés au sein des 66 métiers verdissants.

En effet, l'économie verte présente des opportunités d'emplois pour les jeunes dans les métiers verts, ce sont les métiers dits verdissants qui apparaissent davantage prometteurs en termes d'emplois, bien que leur visibilité actuelle soit difficile. Pour autant, il ne s'agit pas des métiers nouveaux mais d'une demande nouvelle en termes de compétences. Les problématiques de développement durable sont ainsi amenées à être intégrées de plus en plus dans les formations initiales, à l'instar des compétences liées aux nouvelles technologies. Par ailleurs, la prise en compte de cette notion dans nombre de métiers, peut favoriser davantage leur attractivité et attirer de fait plus de jeunes dans l'exercice de ces activités jusque-là insuffisamment choisies.

La demande d'emploi :

- au sein de Pôle emploi, sont définis des codes ROME verts et verdissants, en cohérence avec les métiers verts et verdissants identifiés,
- 7 500 jeunes de moins de 26 ans et de niveau V et infra, sont inscrits à Pôle emploi dans un de ces métiers verts et verdissants.

L'ESS²¹

L'ESS en région représente 162 000 emplois dont 134 000 emplois associatifs. On compte 17 400 établissements employeurs en Paca (qui compte au moins 1 salarié).

47 000 salariés de l'ESS en départ à la retraite d'ici 2025, et 25 000 à l'horizon de 2020. C'est 29% des emplois actuels de l'ESS concerné, soit 3 postes sur 10 à moyen terme.

La place des jeunes dans l'ESS

Plus de 29 000 salariés dans l'ESS de moins de 30 ans. Ces effectifs représentent 18% des emplois actuels de l'ESS, soit près de 1 poste sur 5.

L'évolution de l'emploi des jeunes dans l'ESS sur 5 ans : de 2006 à 2010, la croissance des jeunes continue de croître.

²¹ ESS : Economie Sociale et Solidaire

- 43% occupent un poste d'employé, 37% une profession intermédiaire, 14% sont ouvriers et 5% cadres
- En termes de secteur d'activités ;
 - 36% des effectifs des sports & loisirs
 - 27,2% de l'hébergement & restauration
 - 19,7% des arts & spectacles

Les freins à l'emploi des jeunes dans l'ESS

- une méconnaissance de l'économie sociale et solidaire,
- des conditions d'emplois peu attractives (rémunération, temps de travail),
- des politiques de contrats aidés peu efficaces pour l'insertion durable dans l'emploi,
- l'apprentissage, une forme d'alternance peu développée dans l'économie sociale et solidaire.

Les enjeux de l'emploi des jeunes dans l'ESS

- veiller à la gestion des âges et anticiper les besoins de main d'œuvre,
- renforcer l'attractivité et la lisibilité du secteur auprès des jeunes et plus largement auprès des demandeurs d'emploi (parcours de formation initiale, orientation),
- développer les liens entre le secteur de l'IAE et l'ESS afin de créer des synergies positives pour renforcer l'employabilité des demandeurs d'emplois,
- encourager le développement de l'alternance (apprentissage et professionnalisation) afin de favoriser l'insertion des jeunes sur le marché du travail.

Propositions pour agir en région

- le dialogue social,
- le partenariat avec les pouvoirs publics et les acteurs du service public (convention...),
- l'accompagnement des Emplois d'Avenir.

Les emplois d'avenir

- au regard des enjeux identifiés (caractéristique des familles de métier, dynamisme du secteur et potentialités) sont repérés comme emplois d'avenir possibles :
 - les métiers peu ou non qualifiés permettant d'accompagner la transition énergétique dans le bâtiment,

- et ceux concourant à la préservation de la biodiversité, avec l'entretien et la protection du patrimoine naturel (entretien des espaces naturels, des espaces verts, protection du patrimoine naturel, etc.).

A noter cependant, que nombre de ces activités concernent le secteur marchand donc peu éligibles au dispositif Emploi d'avenir.

Filière animation : Une filière prometteuse pour les jeunes

Deux exemples de métiers :

- animateur socioculturel ou de loisirs (secteur non marchand),
- animateurs sportifs (secteurs marchand).

Enjeux pour ces deux métiers : Enjeux communs

- métiers règlementés pour l'encadrement, d'où la difficulté de mettre en œuvre les Emplois d'avenir dans ces métiers sauf à prévoir des tuteurs pour encadrer les bénéficiaires d'emplois d'avenir lorsqu'ils seront amenés à travailler auprès des jeunes tant qu'ils n'auront pas acquis une qualification,
- l'un des objectifs de la rénovation des diplômes Jeunesse et Sport, est de miser sur l'alternance. Les professionnels ont jugé que la fonction du tuteur (au cours de la formation) était primordiale, puisqu'il a pour rôle de transmettre ces valeurs, savoirs spécifiques et les rouages du métier d'animateur. Cette transmission sera d'autant plus efficace que le tuteur aura suivi une formation.

Enjeux spécifiques pour les animateurs sportifs

La prise en compte du développement durable, du respect de l'environnement dans le métier (le verdissement des métiers de l'encadrement sportif).

Un métier qui évolue

- de par la rénovation des diplômes et des certifications,
- pour s'adapter aux nouvelles contraintes environnementales (verdissement des métiers, rôle des encadrants dans la protection de l'environnement),
- pour maintenir la structure en activité (développer d'autres compétences devient une nécessité).

Les enjeux en matière de formation

- le développement des formations bi qualifiantes,
- le développement de compétences de gestion, de marketing, etc. pour maintenir les structures,
- le développement des connaissances en matière de protection de l'environnement et développement durable (car verdissement des métiers),
- le développement de compétences de dialogue et de concertation.

L'économie touristique

Ce secteur qui représente une activité importante dans l'économie régionale, offre de réelles opportunités d'emplois pour les jeunes, notamment dans l'hôtellerie et la restauration mais les contraintes de ces métiers et leurs conditions de travail, compromettent leur attractivité et surtout leur insertion de manière durable en dépit des besoins des entreprises du secteur. A cet égard, la question de la prise en charge de la saisonnalité dans toute sa globalité constitue un enjeu fort.

1.3. Les acteurs économiques

L'UPR²²

Les constats

- Les entreprises embauchent si cela répond à un besoin et non parce qu'elles peuvent bénéficier d'une aide même si cela représente pour elles un effet d'aubaine,
- L'entreprise qui recrute cherche en premier lieu des compétences,
- les « ex emplois jeunes » n'ont pas été profitables à l'emploi des jeunes sauf pour les plus qualifiés d'entre eux qui ont bénéficié d'une insertion plus pérenne,
- l'alternance est considérée comme un levier pour l'emploi et une autre façon d'apprendre, notamment l'apprentissage,
- S'agissant des emplois d'avenir, ils peuvent toutefois être profitables aux jeunes à la seule condition que ces derniers bénéficient d'une formation qualifiante avérée. Ce qui pose la question de l'indispensable accompagnement qui peut poser des difficultés dans les petites structures.

²² UPR : Union Patronale Régionale

Les actions de l'UPR pour les jeunes

- le parrainage,
- la mise en place d'un portail pour les offres d'emploi + stages + alternance,
- des actions de parrainage qui constituent des passerelles entre le demandeur d'emploi et le monde du travail,
- mise en place depuis le 1^{er} juin 2012 d'une plate-forme RH 13 pour permettre aux petites entreprises qui n'ont pas de RH d'obtenir une RH à temps partiel. Dispositif qui représente un atout pour qualifier l'entreprise et l'accompagnement de la structure,
- mise en place de journées de l'information pour les contrats génération afin d'aider à effectuer un diagnostic de la situation de l'emploi des jeunes et des salariés âgés dans l'entreprises afin de connaître leurs obligations,
- le dispositif CLEE.

Dont les objectifs sont de rapprocher les établissements d'enseignement et les entreprises d'un même territoire afin d'agir ensemble, dans le respect des compétences de chacun avec l'université d'Aix Marseille.

1.4 Les entreprises

ST MICROELECTRONICS :

Publics jeunes embauchés : ingénieurs et techniciens (Bac Pro et technologique + B +2 : effectif jeune entre 30 et 40% pour le technicien et 1 ingénieur sur 2. Par la formation continue, on compte une promotion entre 10 et 20 par an.

Depuis la crise, le recrutement est en baisse mais c'est une industrie qui reste en croissance.

Les principaux constats

Bonne fidélisation des jeunes mais une désaffection de la part des jeunes quel que soit leur niveau pour travailler en entreprise.

L'alternance : l'alternance est un facteur majeur pour favoriser l'insertion professionnelle des jeunes.

Le comportement des jeunes de la génération Y implique un management adapté : l'autorité doit avoir du sens et nécessité de tenir compte de leur demande de concilier vie professionnelle et vie privée.

Les difficultés des jeunes

- le problème de mobilité,
- une désaffection des jeunes femmes pour les métiers de l'industrie.

Les objectifs de l'entreprise

Renforcer les actions pour que les jeunes aillent en entreprise à travers un portail internet pour permettre aux jeunes de mieux connaître l'entreprise et les entreprises sous-traitantes.

Les actions de l'entreprise

- chaque année l'entreprise accueille sur le site des élèves pour qu'ils aient une vision de l'entreprise (Accueil d'environ 200 stagiaires),
- un projet de création par les lycéens d'un mini entreprise,
- une école des métiers,
- la prise en charge du cout de la mobilité.

Les objectifs

Le renforcement de l'alternance d'un point de vue qualitatif.

L'OCCITANE

En 2012, l'OCCITANE de Manosque compte 600 personnes. Sur 11 jeunes, 50% ont moins de 35 ans.

Les besoins en main d'œuvre

Les métiers d'opérateurs.

Les souhaits

Créer des filières de formation efficaces sur le bassin manosquin or on trouve ces filières seulement sur Aix ou Marseille.

EUROCOPTER

Entreprise à forte croissance en dépit de la crise, ce qui implique une évolution positive des recrutements et donc de potentialité d'emploi et de carrière pour les jeunes.

Le cœur de métier : conception développement industrie et production support et services.

Les niveaux de qualifications demandés et répartition en 2012 : Bac Pro (27%), Bac +2 +3 (35%) et Bac +5 (38% avec majorité d'ingénieurs).

Données sur l'emploi des jeunes

- 1 000 recrutements de jeunes en France en 2012
- 560 stagiaires, 461 apprentis et le reste des jeunes diplômés recrutés directement,
- 80% des stages sont destinés aux BAC+5 et 90% sont des stages allant de 4 à 6 mois.

- l'apprentissage constitue un vrai pré-recrutement (taux d'embauche = 40%),
- le recrutement des jeunes sans diplôme (18 mois de formation suivi d'un CDI) : « le dispositif de viviers » : ce dispositif a pour objectif de répondre à un manque de compétences sur le marché, notamment en monteur ajusteur avec une méthode de recrutement par simulation en partenariat avec pôle emploi. Des cursus de formations sont par ailleurs assurés pour différents métiers, ce qui correspond à 250 heures de formation environ qui débouchent sur l'obtention d'un CQPM. Au total, 200 personnes ont bénéficié de ce dispositif, dont une majorité de jeunes.

Les difficultés

- le manque de Techniciens d'usinage car les métiers sont peu attractifs pour les jeunes Eurocopter a formulé le souhait de trouver d'autres organismes de formation afin de répondre à cette demande de qualification,
- le pré-recrutement de l'entreprise au niveau du bac Pro, car de nombreux jeunes souhaitent poursuivre leurs études en dépit des opportunités d'embauche à des niveaux inférieurs.

Les points forts

Fort culture de l'alternance et du tutorat (chaque apprenti a son tuteur).

EDF

Cette entreprise présente une forte culture sociale avec une démarche RSE exemplaire, en particulier pour l'insertion des jeunes, pour laquelle elle s'est engagée fortement avec un accompagnement individualisé. Elle a reçu à ce titre les labels RSE/égalité professionnelle et le label Amplitude pour l'insertion

professionnelle et l'emploi. Elle s'est par ailleurs investie en faveur de la promotion de la diversité dans l'emploi (lutte contre les discriminations). On enregistre de fortes potentialités de recrutement en Paca : plus de 350 embauches par an (2/3 sur le bassin d'Aix Marseille).

Parmi ces recrutements : 75% des jeunes ont moins de 29 ans dont ;

- 31% ingénieurs et cadres au niveau 1,
- 42% sont aux niveaux 4 et 5,
- 27% au niveau 3.

Les dispositifs

- l'alternance : Levier majeur de la politique de recrutement d'EDF avec des tuteurs certifiés,
- les actions en faveur de l'emploi des jeunes en phase avec le marché à travers notamment une académie des métiers,
- la mise en place d'emplois « tremplin » pour les jeunes non qualifiés pour accompagner des jeunes en échec scolaire et sans qualification avec un contrat de professionnalisation (76 jeunes formés avec 85% de réussite au diplôme) : un soutien à l'emploi des jeunes issus des ZUS à travers les dispositifs « 100chances 100 emplois sur Nice et Marseille),
- le réseau de parrainage en lien avec les missions locales,
- le dispositif handytalent en faveur des jeunes en situation de handicap pour favoriser leur orientation et insertion professionnelle,
- la création d'un site internet pour favoriser l'insertion,
- l'accompagnement de 300 jeunes filles par l'aide à l'orientation insertion et à l'emploi.

EUREKA

Eureka est une entreprise Intérimaire responsable qui facilite le lien entre l'entreprise et les jeunes.

Son témoignage a permis d'identifier, comme une porte d'entrée dans l'entreprise pour les jeunes, un parcours d'étape vers l'emploi pérenne pour ceux qui sont les plus éloignés de l'emploi, à travers, notamment, la découverte des métiers et des cursus de formation, en vue d'une qualification.

Intérêt pour les jeunes

- Avoir une expérience en entreprise avec une rémunération et la possibilité d'une formation qualifiante, lui permettant d'intégrer l'entreprise en fin de mission.

Intérêt pour l'entreprise qui a recours à l'intérim

- Bénéficiaire notamment pour les petites structures d'une RH externalisée en ayant plus de flexibilité dans sa gestion des ressources humaines.

Bilan : 55 recrutements en CDI.

Propositions

- dans les clauses d'insertion des marchés publics (art 14) : Prévoir une clause visant à favoriser l'emploi des jeunes dans les quartiers sensibles,
- la nécessité d'un maillage régional des structures SIAE.

2. Les principaux enjeux

2.1 Les caractéristiques de l'emploi des jeunes en région

- le chômage des jeunes est vécu avec plus d'acuité en Paca : un quart de la population active des jeunes en région est au chômage et près de 42% dans les ZUS. Selon la DARES en février 2012, PACA comptabilisait 37 600 jeunes de moins de 25 ans demandeurs d'emploi, soit 13,6% des personnes inscrites.

En prenant en compte les personnes inscrites en catégorie A, B, C, on enregistre en réalité 48 600 jeunes au chômage en Paca, soit une hausse de 4,2% sur un an en 2011 (contre 3,4% de hausse pour la moyenne nationale) et + 5,6% en 2012.

- si le problème de l'emploi de manière générale est d'ordre conjoncturel le chômage des jeunes amplifié par la dégradation de la situation économique est d'abord d'ordre structurel en France comme en région,
- l'accès à l'emploi pour les jeunes à l'instar des seniors est encore plus difficile que pour les autres tranches d'âges. Les jeunes les moins qualifiés sont ceux qui rencontrent le plus de difficultés pour s'insérer sur le marché du travail,
- une forte hétérogénéité des jeunes par rapport à l'accès à l'emploi mais pour la grande majorité d'entre eux le travail reste une valeur

indispensable pour favoriser leur autonomie avec une volonté partagée pour la plupart de concilier vie professionnelle et personnelle,

- le lien entre Education (savoirs de base) orientation, qualification, besoins des entreprises et territoires de vie est déterminant au plan national, comme en région au regard de l'accès à l'emploi des jeunes, particulièrement pour les premiers niveaux de qualification. De même, le secteur d'activité, la structure de l'entreprise et son niveau d'implication dans les parcours d'insertion des jeunes, comme leurs conditions d'accueil en entreprise influent sur l'insertion des jeunes dans l'emploi. Enfin, l'accès à l'emploi des jeunes est lié directement à de nombreux facteurs sociaux extra professionnels,
- le traitement de la question de l'emploi des jeunes, met en évidence un paradoxe qui se traduit par l'implication convaincue d'une multiplicité d'acteurs, une pluralité de dispositifs et des moyens importants en faveur de l'amélioration de l'insertion professionnelle des jeunes, avec néanmoins, une situation des jeunes au regard de la qualification et de l'emploi encore très insatisfaisante au plan national comme en région,
- des difficultés pour avoir une bonne visibilité sur l'évolution du nombre de jeunes embauchés par les entreprises en région (secteurs marchand et non marchand).

Selon le diagnostic réalisé, on constate en Paca :

2 catégories de jeunes dans ceux qui rencontrent des difficultés d'insertion

- des jeunes peu ou pas qualifiés dont certains sont en rupture de parcours : les jeunes décrocheurs qui cumulent à la fois une absence de qualification et des difficultés sociales avec des problèmes pour les repérer ce qui compromet leur chance de réinsertion dans un dispositif qualifiant via l'emploi. Pour ceux qui sont parvenus à être insérés, on enregistre des conditions d'emploi précaires avec un éventail de métiers accessibles limité. Un tel constat nécessite pour cette catégorie de jeunes une attention particulière des lors qu'elle répond à une urgence sociale,
- des jeunes diplômés qui rencontrent des difficultés pour s'insérer dans l'entreprise, avec, pour le plus grand nombre, une première entrée dans l'emploi le plus souvent sous statut précaire, des phénomènes de déclassement, un allongement de la durée pour accéder à un emploi durable et une variabilité au niveau du lien entre formation initiale et métier exercé.

Des secteurs et filières représentatifs en région, ouverts aux jeunes en termes de potentialités d'emplois mais qui présentent des difficultés pour offrir notamment une insertion durable aux jeunes avec des métiers en tension

Les secteurs concernés sont étroitement liés à l'économie régionale à dominante tertiaire constituée majoritairement de PME et TPE. A titre d'exemple on peut citer : ESS, Economie verte, Artisanat, Economie touristique.

2.2. Les freins à l'emploi des jeunes

Ces freins sont surtout d'ordre structurel et amplifiés par une situation conjoncturelle défavorable.

De manière globale, tous secteurs confondus et selon les entreprises auditionnées, les principales difficultés repérées sont les suivantes :

- un système d'information et d'orientation défaillant et une formation initiale qui génèrent pour certains jeunes une difficulté au niveau de la maîtrise du socle indispensable de connaissances et de compétences de base avec des processus de décrochages scolaires professionnels et sociaux,
- une inadaptation qualitative de la main d'œuvre entre l'offre et la demande (en termes de savoir-faire et savoir être),
- une distance culturelle entre les jeunes et le monde du travail, avec un manque d'intérêt pour certains métiers et secteurs du à un déficit d'image en raison notamment de conditions de travail contraignantes et peu attractives (rémunération, temps de travail) ou à une méconnaissance de l'entreprise. Une majorité de jeunes ont une défiance vis-à-vis du monde entrepreneurial et ceux-ci sont souvent insuffisamment préparés à l'esprit d'entreprendre. Du côté de l'entreprise, on constate aussi une méconnaissance des diplômés en raison de leur importante diversité pas toujours adaptée aux besoins de qualifications des entreprises,
- une transition difficile entre le système éducatif, la formation et le monde du travail due à :
 - une inégalité dans l'accès aux réseaux professionnels et à l'information,
 - un manque de lisibilité et de cohérence des dispositifs acteurs et structures et des politiques de contrats aidés,
 - un développement insuffisant de l'alternance, en particulier pour les moins qualifiés et dans certains secteurs,
 - un accompagnement et un suivi insuffisant du côté des jeunes mais aussi des entreprises,

- des phénomènes de discriminations à l'emploi.

Outre des difficultés sociales, les jeunes des quartiers populaires cumulent les facteurs de discrimination à l'emploi, liées aux origines, réelles ou supposées, au patronyme ou à l'apparence, mais aussi au seul fait d'habiter un de ces quartiers.

Si dans les ZUS, comme ailleurs, le diplôme protège du chômage, la différence entre les habitants des ZUS et les autres, reste cependant très significative. Tous les jeunes des ZUS sont concernés quel que soit leur niveau de formation. Mais ce sont ceux sortant du système scolaire sans diplôme qui sont les plus touchés ; 43% d'entre eux auront un parcours professionnel très heurté, contre 32% des autres jeunes.

- la difficulté d'accéder aux droits sociaux : l'insertion sociale et professionnelle sont étroitement liées : l'augmentation des situations de précarité en région sur certains territoires rend plus difficile l'accès à l'emploi il en est de même principalement pour l'accès au logement, aux transports et aux soins,
- une impréparation de certains jeunes à la vie de l'entreprise et aux règles comportementales élémentaires,
- pour certains chefs d'entreprise : l'existence d'un salaire minimum constitue un frein pour l'employabilité des jeunes non qualifiés.

3. Les propositions

Les présentes propositions intègrent l'essentiel des préconisations apportées par la commission Formation, pour favoriser l'entrée des jeunes dans le monde du travail (cf. document joint en annexe n°2).

Au regard de l'aggravation de la situation économique, le CESER considère que l'amélioration de l'emploi des jeunes passe au moins par un retour à la croissance :

elle suppose de s'appuyer en Paca, sur le futur Schéma Régional de Développement Economique d'Innovation et d'Internationalisation (SRDII) en lien avec les priorités des autres grands schémas structurants, notamment avec le CPRDFP²³ et en complément des politiques de l'Etat, pour renforcer la

²³ CPRDFP : Contrat de Plan Régional de Développement Des Formations Professionnelles

compétitivité des territoires indispensable à toute création d'emplois. Cependant, le retour à la croissance ne pourra pas résoudre à lui seul les difficultés d'insertion professionnelle des jeunes sans la prise en compte de réformes structurelles en lien avec les besoins des territoires et des entreprises.

En effet, la résolution du chômage structurel des jeunes, exige des solutions adaptées, tenant compte de la diversité des situations des jeunes au regard de leur accès au marché du travail. Elle dépend de trois principaux paramètres :

- le niveau de qualification des jeunes,
- la pertinence et l'efficacité des dispositifs, visant à rapprocher le système éducatif initial et celui de la formation du monde du travail et de l'entreprise,
- le choix des modes d'accompagnement à promouvoir, en fonction des typologies de jeunes dans leur parcours.

Cette triple approche induit les axes stratégiques suivants :

- pour les jeunes les moins qualifiés et ceux en échec scolaire dans les deux premières années de l'enseignement supérieur : une attention soutenue de la part des acteurs publics et des entreprises car ces publics sont les plus éloignés de l'emploi durable et constituent une urgence sociale ! La priorité pour ces jeunes s'inscrit dans un accompagnement global et un suivi régulier tout au long de leur parcours pour leur permettre d'acquérir la maîtrise des savoirs de base et un minimum de compétences transversales indispensables à l'accès à un premier niveau de qualification en vue d'une insertion pérenne dans l'emploi,
- pour les jeunes diplômés : l'enjeu majeur est d'améliorer l'efficacité de la transition entre l'école ou l'université et leur insertion dans l'emploi durable, par une meilleure connaissance des entreprises et une adaptation de leurs qualification et compétences aux besoins des professionnels,
- pour les entreprises : un soutien renforcé en direction notamment des Très Petites Entreprises avec comme objectifs de : créer pour les jeunes un environnement propice à l'acquisition de compétences opérationnelles et transférables, faciliter la mobilisation des dispositifs existants en vue de l'insertion des jeunes et permettre la mise en œuvre de nouveaux modes de management mieux adaptés à l'évolution du regard que les nouvelles générations portent vis-à-vis de l'organisation du travail et de l'entreprise.

En conséquence, le CESER préconise les mesures prioritaires suivantes :

Prendre en compte les potentialités de l'économie régionale

Observer et suivre plus étroitement l'évolution de la relation Emploi / Formation sur les territoires

Une démarche prospective régionale sur la relation Emploi / Formation peut favoriser une meilleure connaissance de l'évolution de l'emploi des jeunes et des potentialités d'emploi actuels et futurs sur les territoires et par secteur d'activités au bénéfice de l'insertion des jeunes.

L'objectif est de produire et de partager les données disponibles par l'ensemble des observatoires régionaux afin d'avoir une meilleure lisibilité sur les parcours des jeunes dans l'emploi, de mieux repérer et suivre les jeunes décrocheurs, ceux sans qualification, au chômage ou en situation précaire ainsi que les jeunes diplômés qui rencontrent des difficultés d'insertion dans certaines filières. A cet égard, l'Observatoire Régional des Métiers apparaît comme l'outil d'expertise pertinent pour mobiliser l'ensemble des données détenues par les différents observatoires existants en région concernant l'insertion professionnelle des jeunes et l'évolution des besoins des secteurs d'activités en termes de qualifications et d'emplois.

Répondre aux besoins et enjeux de certains secteurs, filières d'activités ou métiers en région

Si la situation de l'emploi des jeunes en région s'est détériorée avec l'aggravation de la conjoncture économique ayant pour effet un déficit d'offres d'emplois et une augmentation de la précarité, certains secteurs, filières d'activités ou métiers, offrent des opportunités d'emplois en région, avec pour certains, un manque de main d'œuvre qualifiée. Les domaines d'activités les plus représentatifs en région et potentiellement ouverts aux jeunes à court et moyen terme sont :

L'industrie

La relance de l'économie productive sur les territoires, passe par une industrie plus compétitive à travers une main d'œuvre qualifiée. Dans ce sens, la commission fait sienne certaines préconisations émises par le CESER, à l'occasion de son avis sur les emplois industriels en 2010, à savoir :

- favoriser une meilleure attractivité des métiers de l'industrie au moment de l'orientation scolaire des jeunes par une représentation objective, actuelle et positive de ces métiers et des perspectives d'emploi et de

carrière. Cette démarche serait par ailleurs, de nature à redonner le goût de l'industrie aux jeunes ingénieurs qui s'engagent trop souvent dans des secteurs non industriels,

- développer des formations industrielles, à partir d'un socle solide de connaissances de base, dans le cadre de la formation initiale (en lycée et en apprentissage) et continue,
- anticiper les besoins de compétences et de qualifications des entreprises en lien avec les formations proposées et les capacités d'accueil dans les établissements et organismes de formation, en s'appuyant sur les PRIDES ou pôles de compétitivité, les observatoires régionaux et la RSE, en adaptant les établissements scolaires, universitaires et CFA à l'évolution des métiers et aux filières d'avenir liées en particulier à la transition énergétique et au développement du numérique pour répondre à de nouveaux marchés.

Enfin, le CESER souhaite que les dispositifs Emplois d'avenir ou Contrats de génération puissent contribuer à répondre aux besoins de main d'œuvre actuels dans certains métiers de l'industrie (métiers de la maintenance ou de la chaudronnerie par exemple).

L'artisanat

Ce secteur qui constitue un véritable ascenseur social pour les jeunes, implique d'être encouragé et mieux valorisé à travers notamment l'apprentissage. Par ailleurs, le renouvellement artisanal représente un enjeu majeur pour maintenir l'emploi sur les territoires et en particulier dans les zones urbaines et rurales sensibles pour lesquelles l'artisanat joue un rôle d'intégrateur. C'est, par ailleurs, une voie de reconversion pour les jeunes diplômés en réorientation de carrière.

L'Economie Sociale et Solidaire

Particulièrement dynamique en région, l'ESS offre de réelles perspectives d'emplois pour les jeunes à court et moyen terme dans des activités très variées. Mais ce secteur doit s'attacher à :

- anticiper les besoins en main d'œuvre pour faire face à de nombreux départs à la retraite d'ici 2020 et 2025,
- renforcer l'attractivité et la lisibilité du secteur auprès des jeunes,
- travailler avec les filières de formation sur l'adéquation des besoins et la création de filières spécifiques,
- favoriser la professionnalisation des acteurs et le développement de l'apprentissage notamment dans les services à la personne,
- accompagner les emplois d'avenir particulièrement éligibles dans ce secteur mais qui posent des difficultés pour leur mise en œuvre dans certains métiers d'encadrement réglementés.

Le Tourisme

Il représente une des activités principales de la région avec des opportunités d'emplois pour les jeunes peu qualifiés. Pour autant, certains freins pénalisent la pérennité des emplois dans ce secteur, en particulier dans l'hôtellerie et la restauration nécessitant la prise en compte des mesures suivantes :

- une meilleure information sur les opportunités professionnelles dans ce secteur au moment de l'orientation, en insistant à la fois sur les opportunités de carrière et sur les contraintes des métiers du secteur (saisonnalité, horaires décalés, temps de travail...),
- l'adaptation des compétences aux exigences de professionnalisme accrues dans la filière, aux besoins réels des entreprises et aux diverses mutations qui impactent ce secteur pour optimiser le potentiel d'emplois de la filière touristique régionale avec pour objectif, notamment, l'amélioration de l'accueil et la pratique des langues étrangères,
- des conditions de travail plus attractives en termes de rémunération pour compenser les contraintes de certains métiers, notamment dans le secteur de l'hôtellerie / restauration avec une attention particulière aux conditions d'emploi des saisonniers, à travers la sécurisation des parcours professionnels et un meilleur accès aux droits sociaux (pour faciliter le logement notamment),
- le développement des contrats d'avenir et de génération en particulier dans le secteur marchand,
- une révision de certains diplômes estimés comme étant mal adaptés de la part de certains professionnels du secteur pour répondre aux besoins des entreprises (BTS tourisme).

L'Economie Verte

Considérée comme un des leviers potentiels pour favoriser le retour à la croissance et créer des emplois, l'économie verte nécessite cependant de :

- travailler sur la lisibilité du secteur en termes de potentialités réelles d'emplois,
- veiller à la montée en compétences des jeunes par l'intégration dans les cursus de formations initiales des notions de développement durable.

Améliorer la transition entre l'Ecole et le monde du travail

A travers :

La refondation de l'information et de l'orientation des jeunes

Elle suppose des choix éclairés et non subis de la part des jeunes et de leur famille, en prenant en compte leurs aptitudes et leurs aspirations indispensables à leur motivation, à travers une information conforme à la réalité des métiers, aux évolutions et potentialités d'emplois et leur valorisation et par une meilleure connaissance de la réalité du travail en entreprise que ce soit en tant que futurs salariés ou créateurs d'entreprise.

- une orientation scolaire et universitaire d'avantage en phase avec le monde du travail, en :
 - associant plus étroitement les entreprises à la découverte des métiers à différents stades du parcours scolaire des jeunes et en l'intégrant dans le socle commun de connaissances et de compétences que doit acquérir le jeune,
 - valorisant d'avantage l'enseignement technologique et professionnel ainsi que certaines filières, notamment scientifiques, actuellement déficitaires ou des secteurs d'activités considérés comme peu attractifs ou méconnus, tels que l'industrie, l'artisanat et l'Economie Sociale et Solidaire.
- ne orientation vers la formation professionnelle initiale tenant compte d'une approche territoriale, c'est-à-dire en fonction des bassins d'emplois pour les niveaux 5 et 4, à travers :
 - le nouveau Service Public Régional de l'Orientation qui constitue un dispositif susceptible d'améliorer ce type d'orientation à travers une mise en réseau des acteurs,
 - la valorisation de l'apprentissage qui requiert une information incitative et positive auprès des jeunes, des familles et des acteurs du système éducatif en donnant comme exemple les parcours réussis en région.

Le renforcement de l'offre de formation professionnelle initiale

Qui implique de :

- privilégier l'entrée par métier à travers un dialogue permanent sur l'offre et la qualité des formations, au regard des besoins des entreprises et des politiques publiques en termes de contenus, de savoir-faire, de savoir être et de l'évolution de la demande sociale et sociétale (en particulier la

prise en compte de la dimension environnementale). Cette démarche nécessite de s'appuyer sur des partenariats plus étroits entre l'Education Nationale, la Région et les partenaires sociaux et sur le déploiement effectif de la GPECT²⁴, qui permet d'anticiper l'évolution des besoins en compétences sur les territoires,

- développer les offres de formation en région pour mieux répondre aux besoins actuels en compétences et qualifications dans certains domaines d'activité en développement et/ou en renouvellement générationnel,
- mener une réflexion régionale sur les potentialités offertes aux jeunes dans les métiers en tension présentant des déficits de main d'œuvre.

Un rapprochement plus étroit et réciproque entre l'université et le monde de l'entreprise

A travers :

- la nécessité de diffuser auprès des jeunes une meilleure connaissance de l'entreprise, de favoriser le rôle valorisant du travail et la promotion de la formation tout au long de la vie professionnelle comme un enrichissement personnel,
- un rôle accru du service d'information et d'orientation des universités dans sa mission d'accompagner l'insertion professionnelle des jeunes diplômés dans la construction de leur projet professionnel et dans l'aide à la valorisation des compétences des jeunes auprès des entreprises, notamment pour ceux issus des filières en science humaines,
- un suivi et un encadrement effectif et qualitatif des stages en entreprise,
- le développement du parrainage par un soutien aux associations concernées : ce dispositif étant un moyen efficace pour pallier l'absence de réseaux de certains jeunes afin de faciliter leur entrée dans l'entreprise ou de les accompagner dans leur projet de création d'entreprise.

L'amélioration de l'accès aux droits « sociaux » pour tous les jeunes sur l'ensemble du territoire régional

L'amélioration des conditions de vie des jeunes par l'égalité d'accès aux droits « sociaux » sur l'ensemble de la région, en termes de logement, de transport et de santé notamment, est déterminante pour la réussite de leur insertion professionnelle et sociale. Dans ce sens, un effort doit être poursuivi tout particulièrement pour favoriser la mobilité et le logement des jeunes sur l'ensemble du territoire régional.

²⁴GPECT : Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences Territoriales

Favoriser l'acquisition de compétences opérationnelles et transférables et la transmission des savoirs en entreprise

Par :

Un développement raisonné de l'alternance

Si le développement équilibré de l'alternance est souhaitable entre les niveaux secondaires et supérieurs et en complément des autres voies sous statut scolaire, cette voie de formation doit en revanche être privilégiée pour les jeunes les moins qualifiés et pour ceux qui vivent dans des zones défavorisées en raison de la pédagogie pragmatique qu'offrent l'apprentissage et les contrats de professionnalisation.

Ce rééquilibrage de l'alternance en faveur des jeunes qui en ont le plus besoin, suppose :

- une exigence de qualité pour mieux répondre aux besoins des entreprises et des jeunes, avec :
 - le contenu des formations davantage en phase avec l'évolution des métiers,
 - un enrichissement de l'offre de formation en diversifiant les diplômes accessibles à l'apprentissage vers les métiers de la nouvelle économie ou des secteurs dans lesquels l'alternance est rarement développée,
 - une refonte du financement de la taxe d'apprentissage et de son utilisation, afin qu'elle bénéficie réellement à cette voie de formation.

- la mise en place d'un environnement propice à l'insertion professionnelle des jeunes, afin de :
 - favoriser de meilleures conditions d'accueil en entreprise, à travers un accompagnement et un tutorat de qualité qui reposent en amont sur une qualification et une valorisation du statut du tuteur et une coopération plus étroite entre les enseignants, le CFA et l'entreprise,
 - améliorer le dispositif actuel de médiateur, avec un référent pour prévenir d'éventuels problèmes avec les apprentis afin de réduire les ruptures des contrats d'apprentissage,
 - renforcer la mission d'accompagnement des CFA, pour aider les jeunes dans la recherche de leurs futurs employeurs.

Le développement des emplois d'avenir et contrats de génération en région

Ces contrats aidés, qui répondent à des situations d'urgence pour lutter contre le chômage des jeunes et en particulier des non diplômés, doivent avoir comme première ambition de former et de qualifier ces publics à travers, l'implication des institutionnels, des entreprises et des bénéficiaires de ces dispositifs, avec une évaluation, en fin de parcours, sur les résultats obtenus en termes de compétences de qualifications et d'insertion dans l'emploi.

Concernant les emplois d'avenir

Le CESER partage leurs objectifs qui vise prioritairement les jeunes les moins qualifiés issus des zones urbaines sensibles en leur proposant une première expérience professionnelle et une période d'acquisition de compétences ou de qualification reconnue. A cet égard, il rappelle que ce dispositif concerne 7 744 postes au total en région tout en soulignant positivement :

- son élargissement récent au secteur marchand permettant d'ouvrir ce dispositif à un plus grand nombre de jeunes non qualifiés en renforçant leurs chances d'accéder à un emploi pérenne,
- l'effort de la Région qui a décidé de prendre en charge la totalité du coût de formation des emplois d'avenir dans le cadre d'un partenariat avec les acteurs impliqués dans l'accompagnement des Emplois d'avenir (Etat, OPCA²⁵, collectivités, missions locales).

Le CESER insiste néanmoins sur deux points :

- le développement des emplois d'avenir dans les zones sensibles rurales,
- et l'exigence d'une formation qualifiante pour le jeune.

Concernant les contrats de génération

Ces contrats tendent à infléchir la tendance des entreprises, à privilégier des employés confirmés au détriment des jeunes diplômés inexpérimentés. Néanmoins, le CESER estime que ces derniers n'atteindront l'objectif de qualification pour le jeune recruté, que si l'entreprise est en mesure de proposer un contenu d'activité favorable à la montée en compétences et à l'acquisition des savoirs des jeunes. Comme pour l'alternance, la qualité de la formation du tuteur et sa disponibilité, à travers l'adaptation de son poste pendant son temps de travail, sont essentielles à la réussite d'un tel dispositif.

²⁵ OPCA : Organisme Paritaire Centre Agréé

Une forte mobilisation des entreprises dans le parcours d'insertion des jeunes

Elle est indispensable pour améliorer les compétences opérationnelles et la transmission des savoirs nécessaires à la qualification des jeunes et à leur bonne insertion sur le marché du travail dans les secteur marchand et non marchand. A ce titre, la commission recommande :

- d'accompagner en particulier les petites entreprises afin de favoriser l'accueil des jeunes, à travers un tutorat de qualité. En effet, leurs conditions d'accueil dépendent de la structure de l'entreprise. Or, nombre d'entreprises en région n'y sont pas préparées, notamment les plus petites. En outre, c'est précisément dans les petites et moyennes entreprises que les jeunes ont aujourd'hui le plus de chance de trouver un emploi. Par ailleurs, si la fragilité des entreprises s'est accrue avec la crise et rend encore plus difficile la prise de risque lors de l'embauche d'un jeune, celle-ci doit être considérée comme un investissement pour l'entreprise et une source d'innovation justifiant en particulier le soutien au dispositif régional « activités nouvelles / nouvelles compétences »,
- de sensibiliser les entreprises à la prévention et à la lutte contre les discriminations en s'appuyant sur les bonnes pratiques en région qui ont fait de la diversité un atout au bénéfice notamment des jeunes issus des quartiers difficiles,
- de développer la Responsabilité Sociétale des Entreprises pour identifier d'une part, des activités qui permettraient d'intégrer des jeunes peu qualifiés en leur offrant des activités vraiment professionnalisantes et d'initier, d'autre part, un management mieux adapté aux aspirations des nouvelles générations.

Un soutien accru pour aider à la qualification des jeunes non qualifiés

Par :

- la maîtrise des savoirs de base et un minimum de compétences transversales indispensable à toute formation qualifiante,
- la prévention et la poursuite de la lutte contre les « décrochages » scolaires et la poursuite des actions contre l'illettrisme,
- le droit à la formation initiale différée à travers l'amélioration de la sécurisation des parcours qui doit s'inscrire dans une logique temporelle et par étapes jusqu'à l'obtention d'une qualification et si possible d'un titre ou d'un diplôme,

- une formation de qualité et un accompagnement global renforcé dans le cadre des emplois d'avenir, qui constituent un dispositif prioritaire pour ces jeunes,
- le soutien aux dispositifs spécifiques : E2C²⁶, CIVIS²⁷, EPIDE²⁸, POE²⁹, PRF³⁰ : dont les objectifs sont, soit de préparer à l'emploi à différentes étapes du jeune, à travers l'acquisition de compétences en termes de savoir-faire et de savoir être via des formations qualifiantes dans le cadre d'un suivi et d'un accompagnement personnalisé, soit de favoriser leur insertion professionnelle à travers une mise en situation de travail,
- le développement de la citoyenneté pour améliorer le savoir être en lien avec les réseaux associatifs,
- la valorisation de tous types de compétences à travers notamment, la Validation des Acquis de l'Expérience (y compris l'expérience bénévole).

Une gouvernance cohérente et décentralisée pour renforcer la relation Formation / Emploi pour les jeunes

L'enjeu économique et social de mieux insérer les jeunes dans l'emploi, réside moins dans la mise en œuvre de dispositifs nouveaux que dans la volonté de mieux assembler et de piloter différemment les nombreux outils et initiatives visant l'emploi des jeunes. Dans ce sens, une gouvernance au plus près des territoires impliquant l'Etat, les Collectivités territoriales, les partenaires sociaux, les entreprises et les acteurs publics de l'emploi et de la formation (dont les missions locales) à l'échelon régional pourrait faciliter :

- une implication plus forte, cohérente et coordonnée de tous les acteurs de la formation et de l'emploi pour mieux suivre les parcours des jeunes en région,
- la lisibilité et la mobilisation des dispositifs Emploi / Formation existants sur les territoires dans un souci d'évaluation et d'optimisation de la dépense publique,
- une meilleure complémentarité entre les acteurs de la relation Emploi / Formation, au bénéfice de l'accompagnement des parcours des jeunes. A ce titre, le CESER appuie la fusion du CCREFP³¹ et du CRE³² au sein d'une seule structure,

²⁶E2C : Ecole de la 2^{ème} Chance

²⁷CIVIS : Contrat d'Insertion dans la Vie Sociale

²⁸EPIDE : Etablissement Public d'Insertion de la Défense

²⁹POE : Préparation Opérationnelle à l'Emploi

³⁰PRF : Programme Régional de Formation

³¹CCREFP : Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

³²CRE : Conseil Régional de l'Emploi

- une mise en cohérence des voies de formation sur le territoire régional à travers la mise en place d'un CAIEN³³ (cf. Avis CPRDFP),
- et l'ancrage de l'entreprise sur les territoires et le développement du dialogue social territorial à travers la GPECT³⁴.

En conclusion

Le CESER préconise **un plan d'action régional en faveur de l'emploi des jeunes privilégiant les moins qualifiés**, tout en souhaitant que la volonté de l'Europe qui vient d'ériger l'emploi des jeunes comme une de ses grandes priorités, permette une meilleure disponibilité de ses financements sur les actions prioritaires énoncées dans le présent avis.

³³CAIEN : Conseil inter-académique de l'Education Nationale

³⁴ GPECT : La Gestion Prévisionnelle de L'emploi et des Compétences Territoriale



Organismes et entreprises auditionnées

Les acteurs publics et institutionnels

- les observatoires :
 - l'ORM, INSEE et IRT (Institut Régional du travail) pour les statistiques et les évolutions de l'entrée des jeunes dans l'emploi en région et portrait de la génération Y.
- les organismes et opérateurs publics :
 - l'ARDML (association régionale des missions locales), Ecole de la 2^{ème} chance et Pôle Emploi.
- les institutionnels :
 - la DIRECCTE (déclinaison régionale de l'accord national interprofessionnel et dispositifs Etat en faveur de l'emploi des jeunes),
 - la Direction de l'Emploi du Conseil régional (accompagnement des emplois d'avenir avec la présentation du dispositif IRIS Emploi d'avenir) en lien avec l'OPCA UNIFORMATION pour les formations des bénéficiaires des emplois d'avenir,
 - l'Université Aix Marseille pour la présentation du diplôme ELITE porté par l'association ECTI mobilisée sur le parrainage des jeunes qualifiés,
 - le CESE pour une présentation de l'avis et du rapport sur l'emploi des jeunes.

Les acteurs économiques

- l'Union Patronale Régionale,
- les entreprises (échantillonnage grosses entreprises, PME et TPE secteurs diversifiés représentatifs de l'économie régionale secteur marchand et non marchand (ESS) : St MICROELECTRONICS, délégation régionale EDF, L'OCCITANE, EUROCOPTER, EUREKA, entreprises artisanales : Puyricard et Santons. Ces auditions seront complétées par les témoignages des entreprises sollicitées dans le cadre du séminaire de travail qui a eu lieu le 25 février dernier,

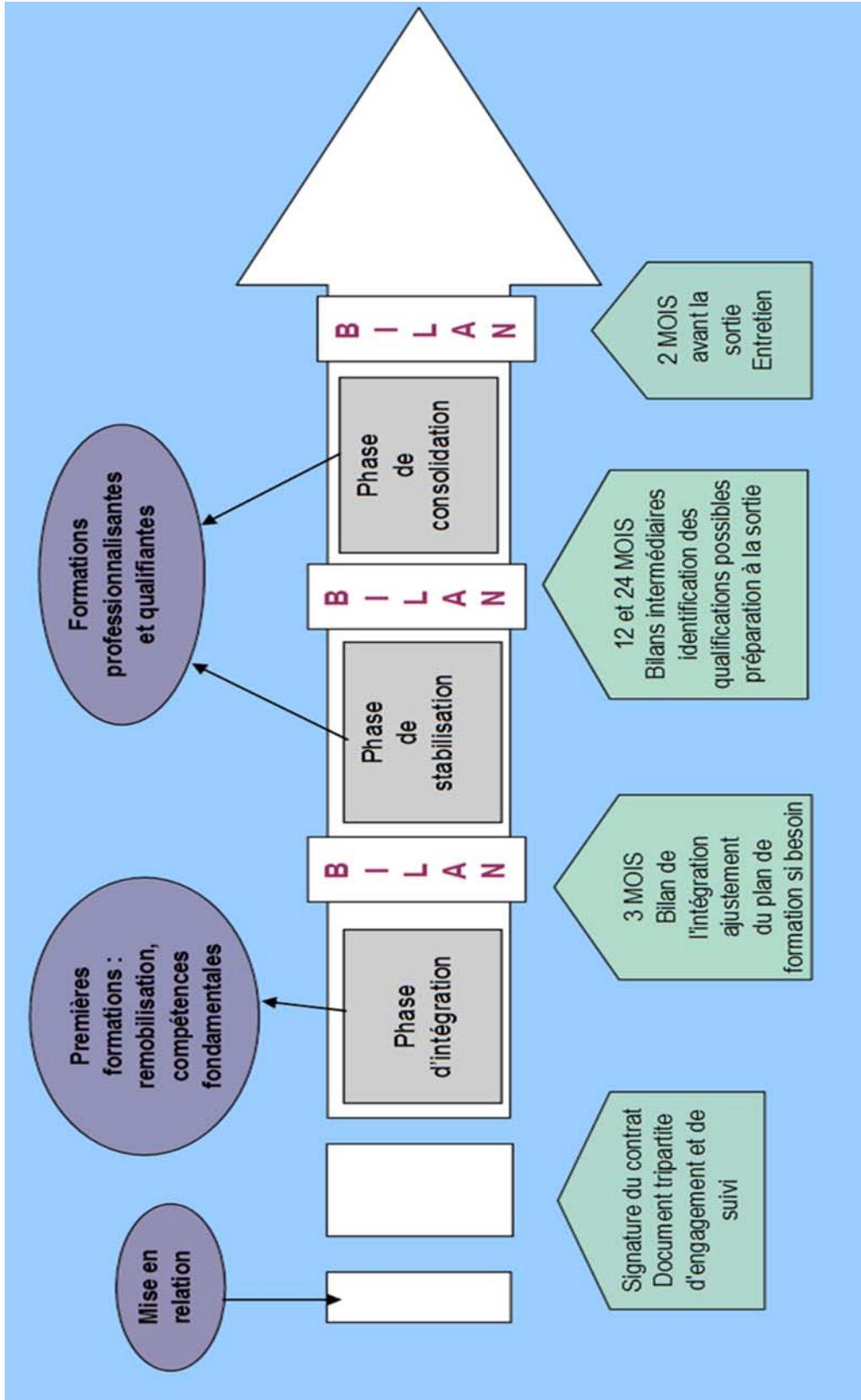
- Les secteurs économiques prometteurs pour l'emploi des jeunes en région :
 - la Chambre des métiers et de l'artisanat des Bouches du Rhône,
 - l'économie touristique (l'Hôtel Majestic),
 - l'économie verte (l'ORM, la SERPE),
 - l'Economie Sociale et Solidaire (la CRESS, l'USGERES, OKHRA),
 - la filière des métiers de l'animation,
 - le secteur des services (ONET),
 - les métiers du BTP (EIFFAGE),
 - le secteur de la métallurgie (LACROIX TRAFIC)

Les jeunes

Témoignages d'un stagiaire diplômé qui a participé aux travaux de la commission emploi et de jeunes interrogés dans le cadre d'une émission télé animée par le Directeur de la Cité des Métiers de Marseille.

Schéma type d'un accompagnement Emploi d'Avenir d'une durée de 3 ans

Pièce 2





Emplois d'Avenir : Processus de mise en œuvre du parcours de formation

Pièce 3

Emplois d'Avenir : Processus de mise en œuvre du parcours de formation

Rappel du contexte des Emplois d'Avenir :

- ✓ 2 enjeux majeurs pour les emplois d'avenir : permettre à des jeunes n'ayant pas ou peu de qualification d'accéder à une première expérience professionnelle et d'acquérir des compétences-qualifications pour une meilleure insertion professionnelle.
- ✓ Cible : jeunes de 16-25 ans sans emploi ou 30 ans pour les personnes handicapées sans emplois (cf. note emplois d'avenir sur l'espace départemental de O)
- ✓ Objectifs quantitatifs : 7744 contrats pour 2013. Réalisé à ce jour en PACA : 758

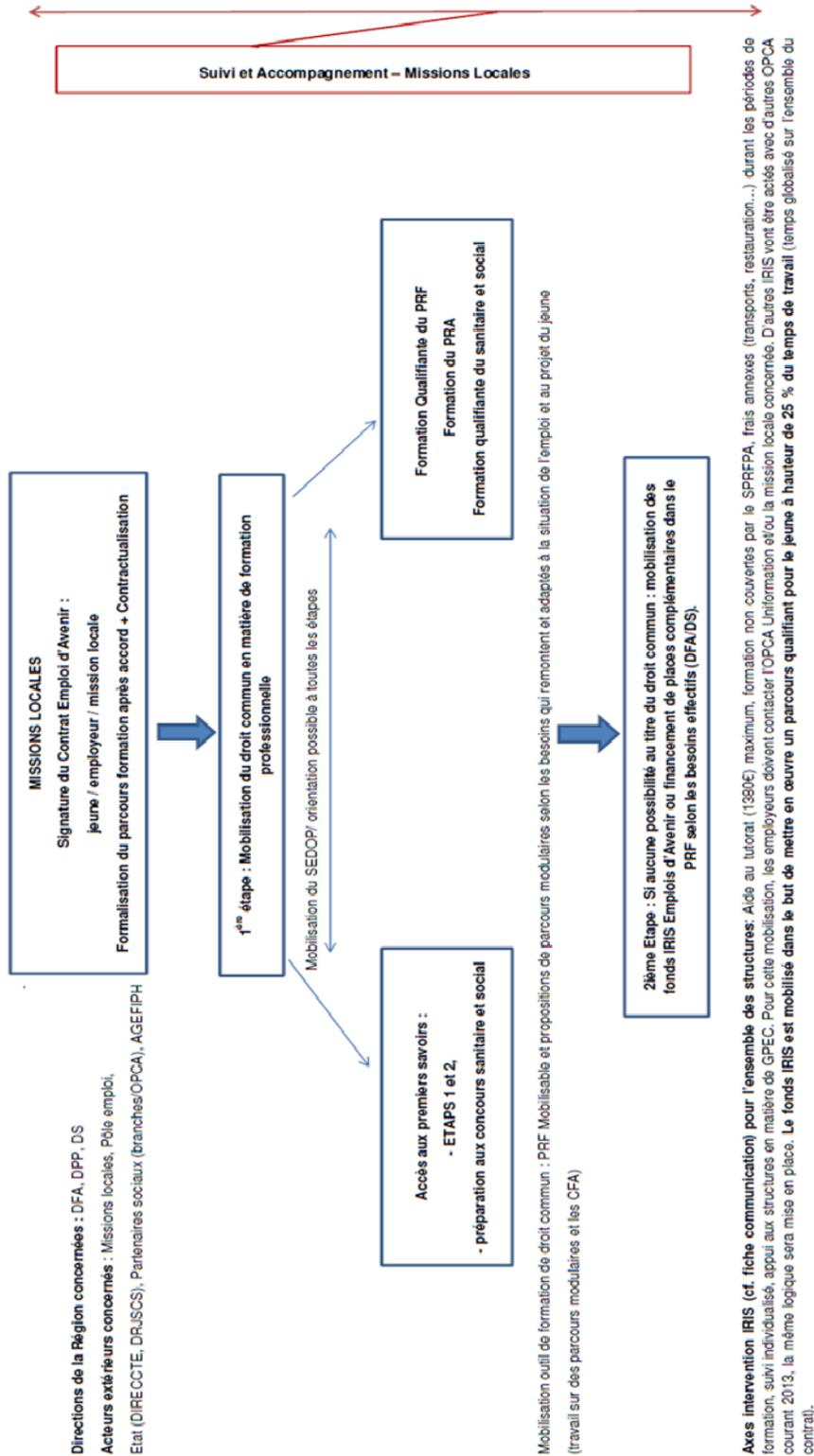
Travail en amont à la signature du contrat : mise en œuvre du protocole régional Pôle emploi/Missions Locales/Cap Emplois :

- Création et modélisation du partenariat : jeune/employeur/missions locales (cf document d'engagement et de suivi des EA joint)
- Réalisation des démarches administratives : saisie de la Cerfa.
- Première réflexion sur le parcours formation du jeune et son suivi (tutorat, point sur les compétences du jeune, perspective liée à la fiche de poste et au projet du jeune...)

Directions de la Région concernées : DFA, DPP, DS

Acteurs extérieurs concernés : Missions locales, Pôle emploi,

Etat (DIRECCTE, DRJSCS), Partenaires sociaux (branches/OPCA), AGEFIPH



1 Proposition « parcours de formation des Emplois d'Avenir » élaborée par la MCP et le SAIO – document à usage interne- Direction des Parcours Professionnels 04/03/2013



Annexe 2

CONTRIBUTION DE LA COMMISSION FORMATION AUX PROPOSITIONS SUR L'EMPLOI DES JEUNES EN PACA

Introduction

Il convient de rappeler au préalable, que les éléments de cette contribution seront intégrés dans l'avis global piloté par la commission Emploi, Développement Economique Régional. Ne seront donc abordées dans le présent document, que les propositions relevant spécifiquement de la formation. A noter par ailleurs, qu'un certain nombre de ces dernières, ont été déjà émises et partagées à l'occasion des avis et contributions du Conseil Economique Social et Environnemental Régional (CESER), notamment sur le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles (CPRDFP).

Au vu du bilan des travaux réalisés par les commissions Emploi et Formation sur la question de l'emploi des jeunes en région, un certain nombre de constats nous amène, à l'aune des réformes en cours, concernant la loi d'orientation et de programmation de l'Ecole et le projet de loi de décentralisation, pour la partie consacrée à la formation professionnelle, à articuler cette contribution sur :

- la nécessité de tenir compte de la diversité des situations des jeunes au regard du chômage, impliquant des solutions adaptées et spécifiques selon leur niveau de qualification, avec une attention particulière pour les jeunes sans qualification et ceux en échec dans les deux premières années d'enseignement supérieur, ces publics étant les plus éloignés de l'emploi durable,
- l'importance de rapprocher plus étroitement le monde de l'éducation et de la formation du monde du travail et de l'entreprise pour favoriser une meilleure transition entre le système éducatif initial et l'insertion des jeunes dans l'emploi,
- le renforcement de l'accompagnement des jeunes dans leur parcours d'insertion à travers, notamment la qualité du tutorat qui suppose l'implication des entreprises dans le parcours de formation des jeunes (particulièrement pour les nouveaux dispositifs emplois d'avenir et contrats génération).

Cette démarche suppose la prise en compte des 6 axes prioritaires suivants :

- la refondation de l'information et de l'orientation des jeunes,
- le développement de l'offre de formation professionnelle et technologique initiale et continue,
- l'acquisition de compétences transférables opérationnelles et la transmission des savoirs en entreprise à travers le développement raisonné de l'alternance et le recours aux contrats génération,
- un soutien accru, dans le cadre d'un accompagnement global, pour aider à la qualification des jeunes non diplômés, à travers principalement les dispositifs d'alternance et le droit à la formation initiale différée,
- l'égalité d'accès pour tous les jeunes sur l'ensemble du territoire régional, en particulier pour le transport, le logement et la santé,
- une gouvernance décentralisée et coordonnée à l'échelon régional des décideurs impliqués dans la relation Emploi / Formation.

1. Les propositions

1.1. La refondation de l'information et l'orientation des jeunes

Le diagnostic régional sur l'emploi des jeunes en Provence-Alpes-Côte d'Azur (cf. document annexé au présent document) et celui qui a prévalu au CPRDFP, attestent que nombre d'échecs scolaires ou de ruptures de contrats d'apprentissage, ont pour origine des défaillances au niveau de l'information et de l'orientation des jeunes, justifiant une refondation de ces procédures.

La refondation de l'information et de l'orientation des jeunes, suppose des choix éclairés et non subis de la part des jeunes et de leur famille en prenant compte de leurs aptitudes et de leurs aspirations indispensables à leur motivation.

Dans ce sens :

- l'orientation scolaire et universitaire nécessite d'être mieux en phase avec le monde du travail :

cette approche, suppose d'associer plus étroitement les entreprises dans l'éducation aux choix des jeunes, à travers, la découverte des métiers par les

jeunes à différents stades de leur parcours scolaire. Démarche qui demande de valoriser d'avantage en région, l'enseignement technologique et professionnel, certaines filières telles que les filières scientifiques insuffisamment pourvues ou des secteurs d'activité considérés comme peu attractifs ou méconnus tels que l'industrie, l'artisanat et l'économie sociale et solidaire en région par exemple. Cette revalorisation passe par une information de qualité et accessible à tous les jeunes, en conformité avec les réalités des métiers et les perspectives d'insertion et d'évolution de carrière et d'emplois.

Sur ce point, une expérimentation régionale pourrait être proposée pour permettre aux jeunes d'avoir accès à un processus de découverte du monde du travail (information sur les métiers, stages...) dans le cadre de leur cursus scolaire intégré au socle commun des connaissances et compétences à différentes étapes (collèges, bac, licence, master...) au-delà de la DP3 (découverte professionnelle) & DP6 (renforcement, insertion). Pour les jeunes de plus de 15 ans, le dispositif DIMA (sous statut scolaire) apparaît comme un dispositif intéressant contrairement à l'apprentissage dès 14 ans (abrogé).

- l'orientation vers la formation professionnelle initiale : doit tenir compte d'une approche territoriale pour les niveaux 5 & 4, c'est-à-dire de l'existence des bassins d'emplois pour les filières professionnelles. Celle-ci, devrait pouvoir être améliorée et plus lisible dans le cadre du nouveau Service Public de l'orientation qui entend promouvoir une collaboration plus étroite entre acteurs locaux (missions locales, Pôle Emploi, CIO, CAD, Points A, universités) entreprises et collectivités. En effet, ce dispositif permettrait de favoriser un meilleur accès à l'information pour les jeunes tout en facilitant la définition de leur projet professionnel,
- la formation en alternance, qui prépare à une grande diversité de métiers, requiert une information incitative plus forte auprès des jeunes, des familles et des acteurs du système éducatif. Cela sous-tend, une valorisation des réussites et des opportunités d'emplois dans certains secteurs à fort potentiel, comme par exemple l'artisanat, l'économie sociale et solidaire pour laquelle il convient de renforcer l'attractivité et la lisibilité du secteur, ou certaines filières industrielles. Pour l'ensemble de ces secteurs, la formation en apprentissage doit pouvoir systématiquement faire partie des premiers vœux au moment de l'orientation.

1.2. Le développement de l'offre de formation professionnelle initiale et continue

Il doit s'adapter à l'évolution de la demande économique et sociale sur les territoires en :

- reconsidérant la capacité du système de formation initiale à former le plus grand nombre de jeunes maîtrisant les savoirs de base et un minimum de compétences transversales,
- privilégiant l'entrée au métier par un dialogue permanent sur l'offre et la qualité des formations (notamment de l'enseignement technologique et professionnel) au regard de la demande des entreprises en termes de contenus, de savoir-faire, de savoir être et de l'évolution de la demande sociale et sociétale (en particulier la prise en compte de la dimension environnementale). Cette démarche, nécessite de s'appuyer sur des partenariats plus étroits entre l'Education Nationale, la Région et les partenaires sociaux et sur le déploiement effectif de la GPECT qui permet d'anticiper l'évolution des besoins en compétences sur les territoires.

Par ailleurs, toute formation professionnelle doit être adaptée à un métier d'aujourd'hui. Ce qui suppose de :

- renforcer les offres de formation en région pour mieux répondre aux besoins actuels en compétences dans certains domaines d'activité en développement et/ou en renouvellement générationnel (comme l'aéronautique, l'artisanat ou l'animation par exemple),
- mener une réflexion en parallèle sur les actions de formation pour attirer les jeunes sur les secteurs en recherche de salariés, en tenant compte de l'impact défavorable du déficit d'image de certains métiers dû en partie à des conditions de travail peu attractives.

Mais il s'agit également d'être en capacité de répondre aux besoins de demain, en s'appuyant sur les PRIDES et les observatoires nationaux et régionaux, en adaptant les établissements scolaires et CFA à l'évolution des métiers et en créant des CFA ouverts sur les filières d'avenir (liées à la transition énergétique aux services à la personnes, aux réseaux numériques...), afin de répondre à de nouveaux marchés et aux futurs départs à la retraite (en particulier pour l'ESS).

1.3. L'acquisition de compétences opérationnelles et transférables et transmission des savoirs en entreprise

Elles passent principalement par :

Un développement raisonné de l'alternance :

Le développement de l'alternance prôné par les entreprises, fait consensus en France comme en Paca. En effet, la dualité de cette méthode pédagogique permet, outre l'acquisition de compétences opérationnelles et transférables pour les jeunes, la transmission de savoirs en entreprise, avec des résultats satisfaisants concernant l'insertion des jeunes dans l'emploi : environ 8 jeunes sur 10 trouvent un emploi au bout d'un an après la fin de leur contrat. Pour autant, le CESE a estimé dans un avis récent, qu'il ne fallait pas limiter l'action des pouvoirs publics en faveur de l'insertion des jeunes au seul soutien à l'alternance. En effet, ce dispositif de formation bien que présentant des atouts, reste confronté à l'existence de certaines difficultés qui affectent en particulier l'apprentissage comme :

- le manque d'offres en CFA de proximité, d'entreprises d'accueil et d'internats,
- une insuffisance au niveau de l'accompagnement des apprentis notamment dans certaines entreprises de petite taille,
- des taux de rupture des contrats d'apprentissage ou de professionnalisation toujours importants dans certaines filières, en dépit des efforts de prévention et de suivi de la part des acteurs publics,
- et l'inadaptation de la collecte et de la répartition de la taxe d'apprentissage.

Par ailleurs, la généralisation du développement de l'alternance impliquerait, d'une part, des moyens financiers importants, alors que les Collectivités régionales sont confrontées actuellement à des budgets contraints et d'autre part, à l'augmentation des entreprises d'accueil alors que ces dernières ne sont pas toutes en capacité d'embaucher des jeunes, à la fois pour des raisons conjoncturelles et structurelles. En conséquence, l'alternance ne peut être envisagée comme le seul levier à développer pour favoriser l'entrée des jeunes dans l'emploi. Aussi, un développement équilibré de l'apprentissage apparaît souhaitable entre les niveaux secondaires et supérieurs et en complémentarité avec les autres voies sous statut scolaire. Mais il importe, qu'une priorité soit donnée aux différents dispositifs d'alternance, (apprentissage et contrats de professionnalisation) aux jeunes les moins qualifiés et à ceux qui vivent dans des zones défavorisées (ZUS et ZRR), en raison de la pédagogie pragmatique de l'alternance. En effet, l'apprentissage s'est surtout développé ces dernières années dans l'enseignement supérieur (en 2006, seulement 40% des nouveaux apprentis étaient non qualifiés contre 60% en 1992), c'est le cas en région et en

particulier dans l'artisanat. Cette évolution de l'alternance, nécessite donc un rééquilibrage en faveur des jeunes qui en ont le plus besoin, avec une exigence de qualité pour mieux répondre aux besoins des entreprises et des jeunes à travers :

- le contenu des formations, qui doit être davantage en phase avec l'évolution des métiers : la chambre régionale des métiers Paca, estime en effet que le système de formation initiale professionnelle ne répond pas suffisamment aux besoins de l'artisanat et les CFA ont une vision souvent insuffisante des métiers et des attentes des entreprises, d'où l'intérêt d'un rapprochement plus étroit entre ces dernières et les CFA,
- un enrichissement de l'offre de formation, en diversifiant les diplômes accessibles à l'apprentissage, vers les métiers de la nouvelle économie ou vers des secteurs dans lesquels l'alternance est rarement développée,
- un soutien renforcé pour l'accompagnement des petites entreprises (secteur de l'artisanat), pour leur permettre d'assurer un tutorat de qualité et de s'organiser, afin de respecter, notamment, les réglementations visant à protéger les apprentis mineurs,
- une refonte du financement de la taxe d'apprentissage, afin qu'elle bénéficie réellement à cette formation, ce qui n'est pas le cas actuellement, en particulier en Paca, en raison de la spécificité de l'économie régionale. Ainsi, seulement 60% vont à l'apprentissage et le dispositif de péréquation national est insuffisant malgré plusieurs réformes. Dans ce sens, un fléchage (au coût moyen de la formation) vers les établissements, serait un progrès notable. Certains préconisent par ailleurs, d'utiliser la taxe d'apprentissage en interne de l'entreprise pour financer la formation des tuteurs.

La mise en place d'un environnement favorable aux jeunes afin de :

- favoriser de meilleures conditions d'accueil en entreprise à travers un accompagnement et un tutorat de qualité qui supposent en amont, une qualification et une valorisation du statut du tuteur et une coopération plus étroite entre les enseignants, le CFA et l'entreprise,
- améliorer le dispositif actuel de médiateur, avec un référent pour prévenir d'éventuels problèmes avec les apprentis afin de réduire les ruptures des contrats d'apprentissage,
- intégrer l'alternance dans la politique de l'emploi des entreprises,
- renforcer la mission d'accompagnement des CFA pour aider les jeunes dans la recherche de leur terrain de stage,
- soutenir la création d'une « commission Alternance » au sein du CCREFP, capable d'intervenir sur toutes les composantes de l'alternance (orientation, emploi/formation et conditions de vie) avec une priorité donnée au suivi de l'évolution de l'apprentissage chez les jeunes en difficulté sur les territoires.

Le développement des contrats de génération :

A l'instar de l'alternance, la transmission des savoirs et des compétences constituent l'enjeu du contrat de génération. Ces deux dispositifs sont complémentaires pour lutter contre le chômage des jeunes et favoriser l'entrée des jeunes dans l'emploi de manière pérenne.

En effet, le contrat génération répond à un triple objectif : améliorer l'accès des jeunes à un emploi en CDI, maintenir l'emploi des seniors et assurer la transmission des compétences et de l'expérience (avec une aide financière de l'Etat de 4000€ par binôme). Néanmoins, ce nouveau dispositif ne pourra répondre à l'objectif de qualification pour le jeune recruté que si l'entreprise lui propose un contenu d'activité favorable à la montée en compétences et à l'acquisition des savoirs. Ainsi, comme pour l'alternance la qualité de la formation du tuteur senior et sa disponibilité sont donc essentielles à la réussite d'un tel dispositif induisant l'importance de prévoir une professionnalisation de la fonction de tuteur.

1.4. Un soutien accru pour aider à la qualification des jeunes non qualifiés

L'absence de qualification pour les jeunes, constitue un handicap majeur pour l'accès à l'emploi durable et justifie donc, un soutien accru pour les aider à se qualifier à travers l'alternance et un accompagnement renforcé. Cette démarche implique :

- l'acquisition des savoirs de base et du savoir être, socle indispensable à la réussite de tout parcours de formation et à l'insertion dans l'emploi,
- la prévention et la poursuite de la lutte contre les « décrochages » scolaires à travers : le suivi et l'accompagnement renforcé des « décrocheurs » et le suivi des ruptures des contrats d'apprentissage justifiant la réalisation d'un diagnostic régional sur cette problématique. En outre, les plates-formes de suivi et d'appui aux « décrocheurs » (mises en place en 2011) et pilotées par le ministère de l'Education Nationale, devraient pouvoir être préparées de manière décentralisée et évaluées régulièrement,
- les actions contre l'illettrisme,
- le droit à la formation initiale différée pour les jeunes les plus éloignés de l'emploi, comme l'a préconisé l'avis du CESER lors de l'examen du CPRDFP, à travers une sécurisation des parcours qui doit s'inscrire dans une logique temporelle et par étapes jusqu'à l'obtention d'une qualification et si possible d'un titre ou d'un diplôme,
- une formation de qualité et un accompagnement renforcé, en particulier dans le cadre des emplois d'avenir. Ces derniers, reposent

sur une ambition collective et mobilisatrice, visant à offrir une véritable insertion professionnelle à des jeunes, peu ou pas qualifiés, en leur proposant une première expérience professionnelle et une période d'acquisition de compétences ou de qualification reconnue. Un temps de positionnement de formation en centre et la formation des tuteurs, sont des éléments nécessaires à cette qualité,

- la valorisation de tous types de compétences.

A cet égard, il y a lieu de se féliciter de la mise en œuvre du premier IRIS Jeunes emplois d'avenir en Paca, dont l'objectif est d'accompagner la formation des jeunes, en mobilisant, en particulier, le PRF, les ETAPS et les CFA, avec les moyens mutualisés de la Région et des OPCA.

En effet, c'est l'exigence d'une formation qualifiante pour le jeune et le partenariat entre tous les acteurs impliqués dans l'accompagnement des Emplois d'avenir (Etat, OPCA, collectivités..), qui sont les conditions déterminantes de la réussite de ce nouveau dispositif en vue d'une véritable qualification et d'un emploi pérenne pour les jeunes dans l'entreprise d'accueil ou pour son employabilité dans un autre secteur d'activité.

Le développement de la VAE (y compris l'expérience bénévole), pour les jeunes qui ont eu une expérience professionnelle dans certains secteurs, peut favoriser l'accès à un nouveau métier et un emploi durable dans un autre secteur d'activité :

Ainsi, dans la filière de l'animation par exemple, l'obtention d'un BPJEPS, niveau 4, pourra, grâce à une certification totale ou partielle, permettre d'accéder au métier d'éducateur spécialisé.

1. 5. L'égalité d'accès aux droits sociaux pour tous les jeunes

L'amélioration des conditions de vie des jeunes par l'égalité d'accès aux droits sociaux sur l'ensemble de la région, en termes de logement, de transport et de santé, notamment, contribuent fortement à la réussite de leur insertion professionnelle et sociale. A cet égard, certaines avancées doivent être relevées positivement tels que la carte zou et le pass santé qui permettent respectivement de faciliter la mobilité des jeunes en formation et d'accéder à des soins gratuits.

1.6. Une gouvernance décentralisée pour renforcer la relation Formation / Emploi

Cette gouvernance au plus près des territoires impliquant l'Etat, les Collectivités territoriales, les partenaires sociaux, les entreprises et les acteurs publics de l'emploi et de la formation à l'échelon régional pourrait faciliter :

- la lisibilité et la mobilisation des dispositifs emploi / formation existants sur les territoires dans un souci d'optimisation à travers la simplification, la mutualisation et l'évaluation des dispositifs Emploi / Formation pour les jeunes,
- une meilleure complémentarité entre les acteurs de la relation emploi formation, au bénéfice de l'accompagnement des parcours des jeunes. A ce titre, le CESER appuie la fusion du CCREFP et du CRE au sein d'une seule structure,
- une mise en cohérence des voies de formation sur le territoire régional, à travers la mise en place d'un CAIEN (voir disposition du CPRDFP),
- le paritarisme dans la gouvernance du dispositif de l'apprentissage,
- l'ancrage de l'entreprise sur les territoires et le développement du dialogue social territorial.



Explications de vote



1^{er} Collège

André BENDANO
Georges RUMEAU

2^{ème} Collège

Raoul HADOU
Josiane DRAGONI
Sylviane MAZZA
Charles PELLOTIERI

3^{ème} Collège

Michel VINCENT

3^{ème} et 4^{ème} Collèges

Nicolas SADOUL







Intervention d'André BENDANO au nom des métiers de l'artisanat (1^{er} Collège)

Notre sujet d'aujourd'hui, l'emploi des jeunes en PACA est une problématique fondamentale au plan économique, social et humain.

Comment vivre ensemble dans une société qui n'offrirait pas une insertion professionnelle aux jeunes ?

Ce serait une société sans perspective qui ne propose ni projet, ni avenir.

Il n'est pas seulement question d'insertion professionnelle mais de dignité.

Accueillir les jeunes, les former, les accompagner, a toujours fait partie des valeurs intrinsèques de l'artisanat.

L'entreprise artisanale, c'est avant tout une aventure humaine où l'intégration des jeunes est un phénomène naturel.

Je suis particulièrement satisfait que cet avis souligne cela et le rôle d'ascenseur social que constitue l'artisanat pour les jeunes.

Car, c'est vraiment le cas, l'artisanat est vraiment l'école des talents, nous accueillons des jeunes souvent destructeurs pour les accompagner vers un métier et le plus souvent même, une passion.

J'aurais aimé qu'on insiste encore davantage sur la nécessité de reconnaître et valoriser les métiers de l'artisanat et l'apprentissage pour que dans l'orientation, on évite d'envoyer des jeunes vers des voies de garage.

A ce titre, la refondation de l'information et de l'orientation doit être l'occasion de leur faire découvrir toute la richesse des métiers de l'artisanat.

L'enseignement professionnel devrait y avoir une place plus grande et mieux considérée ; cela ne doit plus être une orientation par défaut.

Et cette découverte des métiers, il faut l'organiser au plus tôt en capitalisant sur les aptitudes et les aspirations des jeunes plutôt que de s'engager dans des cursus impersonnels où souvent ils décrochent !

La volonté de favoriser l'acquisition des compétences « opérationnelles » me semble aussi particulièrement en ligne avec le secteur des métiers où depuis

toujours l'entreprise est avec l'établissement d'enseignement, un lieu de transmission des savoirs.

L'entreprise artisanale est mobilisée dans le parcours d'insertion des jeunes, cela fait partie de son ADN.

Privilégier l'alternance pour les jeunes en difficulté, ceux pour qui l'école n'a pas su être le révélateur de talent.

C'est une évidence mais aujourd'hui, l'alternance (et y compris dans le secteur des métiers !), c'est aussi pour tous les bacheliers qui se cherchent, qui tâtonnent et pour qui se former à son métier, c'est trouver sa voie de réalisation et d'épanouissement.

Donc oui à l'alternance, oui à des formations qui débouchent sur un emploi, l'artisanat est là, bien présent pour y jouer son rôle mais il faut nous aider à le faire savoir et à le faire reconnaître.

Intervention de Georges RUMEAU au nom du 1^{er} Collège

Faut-il rappeler que les Entreprises - comme l'a dit le président de l'UIMM lors de la semaine de l'industrie - s'engagent en permanence et en priorité pour montrer aux jeunes que l'Industrie a toujours un avenir, d'autant que dans notre région elle est diversifiée, elle innove et évolue. Elle peut donc offrir des carrières - à la mesure de ses besoins en compétences - aux jeunes, arrivant sur le marché du travail. Lorsque les entreprises embauchent, c'est pour répondre à un besoin et non pas à un effet d'aubaine, car c'est un investissement.

Si la formation initiale a pour mission de donner un socle de connaissances et préparer à la vie active, l'entrée dans l'entreprise pour exercer un métier doit être une continuité dans la formation où doit s'impliquer l'entreprise. En ce sens, l'accès au premier emploi est, dans la continuité de la formation initiale, une première étape pour continuer et garantir l'acquisition de compétences propres au métier en lien cette fois-ci avec les règles et procédures de l'entreprise et du monde du travail. Cette transition délicate d'entrée dans la vie active se trouve fortement facilitée lorsque les compétences acquises lors de la formation initiale - et notamment grâce à l'apprentissage - permettent aux jeunes de mieux percevoir la réalité et les exigences d'un métier.

Les dispositifs d'accompagnement des jeunes pour entrer dans la vie active et déboucher sur un emploi, existent déjà et doivent être développés car ils ont

montré leur efficacité, à l'inverse des contrats d'avenir, souvent considérés comme des variables d'ajustement.

L'accompagnement par l'apprentissage est, selon toutes les études, la voie d'accès à l'emploi la plus efficace. La voie de l'alternance est connue comme étant, d'une part, une voie de formation permettant de « récupérer » des jeunes sortis des cursus classiques et d'autre part, un moyen permettant d'entrer plus rapidement dans la vie active. Cette voie permet également d'aider des jeunes en difficulté scolaire à poursuivre le cursus général et permettre une meilleure insertion professionnelle tant sur la plan quantitatif que qualitatif.

Le succès de cette voie de formation est lié à deux facteurs essentiels :

- L'alternance elle-même dont la pédagogie permet une application très rapide en entreprise des notions et des savoirs acquis en CFA
- L'acquisition réelle de savoirs faire professionnels (l'entreprise est formatrice) qui permettent à l'individu de revendiquer une réelle expérience professionnelle.

On observe par ailleurs des taux d'insertion très supérieurs chez les jeunes non diplômés à l'issue de leur cursus lorsque celui-ci a été suivi en alternance plutôt que par la voie de la formation initiale classique.

Il faut rappeler que le dispositif de l'apprentissage permet l'acquisition, aux moyens d'une alternance CFA/entreprise au rythme variable, d'un diplôme ou d'un titre inscrit au RNCP. Il s'agit donc bien d'une méthode alternative à la voie classique de la formation initiale.

L'entrée dans la vie active, c'est aussi par l'intérim (voir l'exemple d'Eurocopter)

Le chômage des jeunes est un phénomène structurel aggravé par la situation économique, particulièrement les moins qualifiés. L'intérim doit être considéré comme un levier d'emploi pour les jeunes, une voie d'insertion dans la vie active, et non comme un effet d'aubaine pour les entreprises. Une étude parue en 2012³⁵, met en avant le retard de la France, notamment par rapport à l'Allemagne, sur cette question.

Le contrat de génération, tel qu'il a été proposé dans le document d'orientation du gouvernement, est un nouvel outil d'insertion qui correspond à l'ambition que le Medef a toujours défendu pour les jeunes et les seniors. Apprendre à mieux se connaître pour mieux se comprendre et travailler

(1) ³⁵ PRISME et Observatoire des métiers et de l'emploi « Regards croisés sur l'intérim en France et en Europe »- 15 mai 2012

ensemble est un facteur clé de réussite de ce contrat. Le recours à des contrats aidés depuis plus de trente ans a démontré une grande inefficacité, car ils sont souvent considérés comme une variable d'ajustement pour l'emploi des jeunes.

Nous rappelons que les syndicats professionnels de la région et plus particulièrement l'UPR ont déjà engagé plusieurs initiatives pour accompagner et favoriser l'emploi des jeunes. Car est venu le temps d'agir, plus que de débattre sur le bien-fondé :

Le guide du tuteur

Destiné aux entreprises afin de les aider à réussir le tutorat et l'accompagnement des contrats en alternance.

Entreprendre pour Apprendre

Par la création de mini-entreprises dans l'académie d'Aix-Marseille

Les Trophées de l'alternance

8 trophées décernés aux entreprises qui réalisent des efforts significatifs pour la formation en alternance et le développement de la fonction tutorale.

L'application Job In PACA

Application iPhone® présentant 22 métiers peu connus du grand public, et qui offrent pourtant des opportunités d'emploi dans la région.

La semaine école-entreprise

La semaine Ecole-Entreprise permet d'améliorer les relations du monde économique avec celui de l'éducation par la mise en place durant une semaine d'actions de rapprochement permettant à 10 000 jeunes collégiens d'approcher le monde économique.

Le groupe patronal du 1^{er} Collège votera l'avis



Intervention de Raoul HADOU au nom du groupe Force Ouvrière (2^{ème} Collège)

Les jeunes font, aujourd'hui, leurs premiers pas de citoyens dans une société qui multiplie les aveux d'échec et d'impuissance.

Dans notre région, fin avril 2013, 46 144 moins de 25 ans sont demandeurs d'emploi, soit une augmentation de 12,7% en 1 an, avec des différences départementales qui vont de 11,5% à 23%. Sans oublier le nombre de jeunes non-inscrits à pôle emploi.

Les jeunes, dans leur façon de réagir, n'ont pourtant pas manqué de lancer des messages d'alerte et ce, bien avant la crise économique. Ces réactions, violentes parfois, sont la révélation du malaise d'une jeunesse en mal de perspectives d'avenir et d'une insertion professionnelle réussie.

Il est indispensable de sortir les jeunes de la précarité pour leur permettre de jouer leur rôle, ils sont l'avenir. Ils veulent avoir un emploi mais ces « petits boulots » les privent de stabilité pour faire des recherches sérieuses d'insertion professionnelle et sociale. Ce sont eux, et les seniors, qui subissent toutes les tensions du marché du travail. La sortie de crise a une exigence : casser le dogme « de la rigidité du contrat de travail et du coût du travail trop élevé ».

Pénurie d'emploi, précarité qui va en augmentant, manque d'offres d'emplois qualifiés, conduisent les jeunes sans diplôme, à une exclusion durable. Ils sont pénalisés deux fois : par le seul fait de leur âge (discriminé en tant que jeune) auquel s'ajoute leurs difficultés d'insertion dans la vie professionnelle, second fait qu'ils traîneront longtemps comme une charge.

Le Groupe Force Ouvrière, approuve l'analyse du contexte, ainsi que les préconisations, mais nous insisteront sur certains autres points :

si les emplois d'avenir et de génération semblent être une réponse pour les jeunes non qualifiés, il faudra beaucoup de vigilance car cela peut engendrer des effets pervers :

- effets de substitution, notamment dans les services publics pour pallier la baisse des effectifs,
- effets d'aubaine, pour certaines entreprises qui auraient embauché et en profitent pour bénéficier d'argent public,
- effets de seuil et trappes à bas salaire : incitation à embaucher à un salaire égal ou inférieur au seuil d'exonération dans le cadre de ces contrats de travail dérogatoires.

L'expérience du passé doit servir, dans le cadre du CUI/CAE, la formation était obligatoire, mais très peu employée, notamment dans le secteur non lucratif et dans le secteur public, nombreux ont été ceux qui se sont exonérés quasi systématiquement de cette obligation. La vigilance est donc de rigueur. Il faut mettre en place des moyens de contrôle pour éviter toutes nouvelles dérives.

En phase d'entrée dans la vie active et de prise d'autonomie vis-à-vis de la sphère familiale, les jeunes sont trop souvent confrontés à des difficultés de logement. Un accès au logement requérant de sérieuses garanties. Les jeunes sont soumis à une forte contradiction dans un monde marqué par la mobilité et la flexibilité et un marché du logement rigide et exigeant. Il est indispensable de mettre en place une politique du logement dans leur direction.

Les Missions locales, cheville ouvrière du placement des emplois d'avenir, ont l'obligation de faire en sorte que des propositions soient faites à ces jeunes.

Il ne faut pas non plus oublier de les « professionnaliser » afin qu'elles soient efficaces.

Enfin, il ne faut pas non plus oublier la problématique du transport du domicile vers le lieu de travail : les politiques publiques de tous les acteurs concernés doivent être cohérentes.

Le Groupe FORCE OUVRIERE votera cet avis.

Intervention de Josiane DRAGONI au nom de la FSU (2^{ème} Collège)

Conséquence de la crise, le chômage des jeunes s'est envolé : en Europe, en France, dans notre région. Mais il existe aussi un chômage structurel des jeunes, lié avant tout au fonctionnement du marché du travail. C'est un problème majeur et dramatique : je choisirai de développer cette problématique, trop peu présente dans l'avis.

En France, la norme d'insertion est devenue depuis les années 80 l'enchaînement de stages et de contrats courts et précaires. La dualisation du marché de l'emploi a fait des jeunes une variable d'ajustement : accédant rarement au CDI, ils supportent de façon disproportionnée la flexibilité du marché du travail : ils sont ainsi les premières victimes du chômage en période de crise.

Pourtant, globalement, les jeunes sont bien mieux formés, diplômés et qualifiés qu'il y a 20 ou 30 ans. Mais l'augmentation de l'emploi qualifié (et correctement payé) sur le marché du travail est loin d'avoir été aussi importante que le nombre de diplômés. Aussi, les jeunes particulièrement, sont-ils trop souvent employés sur des postes où leurs qualifications ne sont pas reconnues ?

Ainsi, d'une génération à l'autre, les mêmes catégories d'emplois, des ouvriers aux cadres, sont pourvues à des diplômes plus élevés.

Cette tendance amène à une concurrence entre les jeunes actifs, au détriment des non-diplômés dont l'accès aux emplois peu ou pas qualifiés est de plus en plus difficile.

C'est ce qui rend d'autant plus insupportable les situations d'échec au sein du système de formation initiale. On peut le quantifier autour de 8% aujourd'hui ;

c'était 30% dans les années 70. Rappelons que ces « décrocheurs », on les trouve aussi bien à la sortie du collège ou du lycée, que dans les ruptures de contrats d'apprentissage (25% environ).

La France peut trouver dans sa jeunesse une source de richesse, de qualification, de croissance à même de lui redonner confiance. Aujourd'hui, il est temps de penser en synergie :

- un nouveau système social, fondé sur de nouvelles solidarités et la sécurité sociale professionnelle pour tous les salariés,
- un nouveau système productif, celui de la nécessaire transition écologique, permettant le plein emploi,
- un nouveau système scolaire, celui de la démocratisation qui fasse reculer les inégalités actuelles.

Sur de telles bases, on pourra sans nul doute mieux assurer un dialogue constructif et efficace entre le monde de la formation et celui de la production.

La FSU votera l'avis, pour faire avancer l'emploi des jeunes, même si elle ne partage pas complètement certains points de l'avis, qui mériteront d'être retravaillés.

Intervention de Sylviane MAZZA au nom du groupe CGT (2^{ème} Collège)

Dans un rapport de 2011, l'OIT, met en garde contre « le traumatisme de toute une génération de jeunes travailleurs, dans les pays développés, confrontés à un dangereux mélange de chômage constamment élevé, d'inactivité et de travail précaire croissants... ».

Dans la suite de l'avis du CESE National, l'avis qui nous est proposé aujourd'hui reprend la mesure de ce danger. Il montre le problème spécifique de l'emploi des jeunes en France. Il en relève les causes structurelles : le chômage de masse et un fonctionnement du marché du travail qui fait des jeunes une variable d'ajustement sur qui pèse l'essentiel de la flexibilité.

L'avis du CESER Paca, confirme les données nationales selon lesquelles les jeunes ne sont pas un groupe social homogène. Les inégalités qui le traversent sont plus fortes que celles existant entre générations. Selon le CEREQ, 27% des non diplômés sont au chômage contre seulement 6% pour les BAC + 2 et parmi ces non diplômés, on compte 7 enfants

d'ouvriers pour seulement 1 enfant de cadre.

C'est pourquoi, et c'est une première remarque de notre Groupe, il aurait été intéressant d'avoir un vrai bilan de l'existant en Paca, car s'il y a un territoire où ce bilan est possible c'est bien la Région.

En second lieu, la partie de l'avis « améliorer la transition entre l'école et le monde du travail » aurait mérité de se situer tout de suite après les éléments de contexte. Car, selon nous, elle ne constitue pas seulement un élément fondamental pour tous les jeunes, diplômés ou non, mais pointe également l'intérêt permanent de repositionner le rôle de l'école avant tout autre chose.

De ce point de vue, cela n'est pas sans poser problème dans le chapitre de l'avis intitulé : « *par un développement raisonné de l'alternance* ». Dire que « cette voie de formation doit être privilégiée pour les jeunes les moins qualifiés » ne revient-il pas à dédouaner la responsabilité de l'Education Nationale vis-à-vis de ces publics et cela ne va-t-il pas à l'encontre de la notion de complémentarité entre formation initiale sous statut scolaire et alternance en entreprise ? N'est-ce pas une façon de stigmatiser et de discriminer les jeunes issus des quartiers et des milieux défavorisés pour lesquels il n'y aurait de salut en dehors de l'alternance et donc de la formation en entreprise ?

Enfin, nous considérons que le renforcement de l'offre professionnelle initiale doit reposer sur des contenus de formation élaborés en réponse aux besoins à la fois des jeunes, des entreprises et en fonction des objectifs des politiques publiques tant en matière d'évolution des qualifications que de développement économique. En effet, comme l'a fortement souligné l'élaboration du CPRDF, le contenu des formations doit être défini dans le cadre de commissions où participent à la fois les syndicats ouvriers et patronaux et l'Education Nationale. C'est le croisement des apports de ces trois composantes, qui doit continuer de définir le contenu des formations.

Le Groupe CGT votera cet avis.



Intervention de Charles PELLOTIERI
au nom du groupe CFDT (2^{ème} Collège)

Dans notre territoire régional, comme ailleurs en France, l'emploi est la première des priorités nécessitant une mobilisation de tous les acteurs économiques, publics, associatifs.

La succession de crises depuis 2008, a accentué la dégradation de l'emploi et le nombre de chômeurs, l'inquiétude et le désarroi des salariés s'amplifient avec l'absence de perspective de croissance.

La jeunesse est l'avenir de notre société qu'il convient de mettre au centre de nos préoccupations dans nos responsabilités d'acteurs sociaux, pour construire durablement le tissu économique et social de demain.

Cet avis sur l'emploi des jeunes en région Paca, s'inscrit donc naturellement dans la période comme un dossier majeur.

Pour la CFDT l'urgence est là. L'emploi est la priorité. L'emploi des jeunes doit mobiliser toutes les énergies !

Les propositions reprises dans l'avis, enrichies des préconisations apportées par la commission Formation correspondent à notre attente, en particulier l'accompagnement nécessaire dans la transition vers l'entreprise, que les jeunes aient ou pas un diplôme, cette montée en qualification pour l'appropriation et la maîtrise d'un métier est nécessaire.

C'est le sens des Emplois d'Avenir et des Contrats de Génération qui intègrent des temps d'adaptation, de formation, de transmission des savoirs.

Pour la CFDT, il est de la responsabilité des acteurs économiques, publics, associatifs de s'approprier ces dispositifs, qui sont des contrats aidés, permettant une baisse du cout du travail, qui insèrent dans la vie active, qui qualifient pour une compétitivité accrue.

Le 25 février 2013 s'est tenue ici même, le séminaire pour l'emploi des jeunes sous la présidence de Michèle TREGAN et a permis de faire un nouveau diagnostic après un large débat et des analyses de l'ensemble des acteurs et d'acter la responsabilité de chacun dans la construction des parcours des jeunes depuis l'orientation jusqu'à l'insertion professionnelle.

Pour la CFDT, il faut désormais passer aux actes, les outils sont là, PRIDES, accompagnement de la formation professionnelle, les dispositifs de contrats aidés.

Pour la CFDT, il faut désormais embaucher les jeunes pour qualifier une nouvelle main d'œuvre, transmettre les savoirs, préparer la relance économique.

Pour améliorer l'accompagnement des jeunes, la poursuite, au-delà du 1er juillet, des actions d'accompagnement prévues par les accords nationaux interprofessionnels sur l'emploi des jeunes conclus en 2011, est envisagée.

L'approche CFDT est donc bien de faire le lien entre les nouvelles pistes de croissances et les politiques d'insertions, de qualifications et d'accompagnement des jeunes.

Les travaux de partenaires sociaux présentés le 28 mai dernier et débouchant sur la « Délibération économique sur les nouvelles sources de croissance », reprennent cette dimension. Pour les contributeurs, l'enjeu est donc aujourd'hui de réussir les transitions économiques et sociales et s'accordent à vraiment mettre en œuvre les politiques à conduire et vraiment accompagner les salariés.

Alors ensemble, faisons de la région Paca, la région dont les acteurs économiques s'engagent et traduisent en actes les délibérations pour l'emploi des jeunes.

Le groupe CFDT votera l'avis « L'emploi des jeunes en région Provence-Alpes-Côte d'Azur ».

Intervention de Michel VINCENT au nom de la FCPE (3ème Collège)

La FCPE souhaite rappeler ici, que l'orientation scolaire des élèves, trop souvent liée au genre, au milieu social, au niveau de connaissance du système scolaire, de la famille plutôt qu'au choix de l'élève, est source de grandes discriminations.

L'orientation par l'échec, aboutit à l'exclusion et à la sortie du système éducatif, sans aucune qualification d'un trop grand nombre de jeunes.

Il faut lui substituer une orientation choisie correspondant au projet de l'élève. La FCPE affirme que les jeunes sont en capacité de s'exprimer. Leur avis doit être sollicité et pris en compte. Ainsi, les jeunes doivent-ils être associés aux décisions qui les concernent, en particulier sur leur projet personnel de formation. Car, in fine, c'est à eux, avec leurs parents, que ce choix appartient.

L'orientation doit être comprise et mise en œuvre comme un processus continu, qui inscrit dans la durée le suivi de chaque élève dans ses choix, ses changements de parcours, ses difficultés, ses handicaps, ses aspirations.

Le collège unique n'est pas le collège de l'uniformité, il est le lieu où tous les jeunes apprennent ensemble ce qu'il leur est indispensable pour construire leur parcours et leur vie.

Parce qu'il n'est pas acceptable de proposer systématiquement à un élève décrocheur la voie professionnelle par défaut, il faut mettre en place, dès le collège, un encadrement scolaire spécifique à durée indéterminée, pour lui permettre de reprendre à son rythme un cursus correspondant à son choix.

Après le collège et la construction progressive d'un projet de formation, intervient la diversité des parcours pour chaque élève. Ce projet passe par l'identification des aspirations personnelles avant de passer par un choix de métier. Cette diversification obéit à des choix personnels et non à une volonté de séparation et de sélection élitiste. Elle se distingue ainsi, d'une orientation par défaut qui maintient une hiérarchie de dignité entre les différentes voies de formation, et empêche la démocratisation de la réussite de tous les jeunes.

La FCPE insiste, sur l'importance de respecter le choix des élèves en matière d'orientation.

La FCPE, insiste sur la nécessité de mettre en place une éducation à l'orientation tout au long du collège pour tous les élèves.

La FCPE insiste sur la nécessité de dispenser à tous les enseignants une information et une formation sur les enjeux de l'orientation.

La FCPE insiste sur la nécessité de créer un véritable service public de l'information et de l'orientation scolaire.

La découverte du monde du travail doit devenir un élément essentiel de l'enseignement pour une orientation active des jeunes vers une insertion professionnelle réussie.

 Intervention de Nicolas SADOUL
au nom des 3^{èmes} et 4^{ème} Collèges

Les 3^o et 4^o collèges, dont la plupart sont des représentants d'associations œuvrant dans le secteur social, de l'environnement, du sport ou de l'éducation populaire, qui accueillent des jeunes de tous âges, se retrouvent totalement dans l'analyse présentée dans la partie « contexte » de cet avis.

Il faut souligner, que les propositions présentées ont été construites dans une volonté d'associer tous les acteurs œuvrant au quotidien sur le terrain, quel que soit leur secteur d'activités.

Bien sûr, pour inverser la courbe du chômage, l'amélioration de l'emploi des jeunes passe sans doute par un retour à la croissance, en s'appuyant sur les domaines d'activités les plus représentatifs : artisanat, économie sociale et solidaire, tourisme, économie verte, industrie.

Partant de l'expérience d'accueil au quotidien de jeunes dans nos structures, nous souhaitons insister sur 6 points essentiels :

- il existe de nombreuses sources de gisement de compétences, de dynamisme, d'engagement des jeunes, filles ou garçons, tant dans les secteurs de la politique de la ville que dans les zones rurales. Les actions politiques dans ces secteurs, doivent favoriser des programmes ciblés et rigoureux, pour que les dépenses en fonctionnement qu'elles nécessiteront en amont se transforment en investissement durable, associant pratiques participatives, innovation sociale et emplois qui ne seront alors, plus seulement des « variables d'ajustement des entreprises »,
- l'amélioration de l'accès aux droits indispensables à des conditions de vie décente, sur l'ensemble du territoire (logement, transport, santé...) est fondamentale,
- il est nécessaire de renforcer la stabilité financière des associations employeurs et concrétiser ce que proposent les coordinations, depuis des années, comme la généralisant des conventionnements tri annuels, en accélérant le versement des aides, en bénéficiant des mêmes réductions fiscales que les entreprises et de la réduction de la taxe sur les salaires, en décloisonnant les dispositifs, a fortiori pour qu'elles soient encore plus efficaces dans l'accueil des Emplois d'Avenir,
- répondre à l'impératif formatif des jeunes, nécessite de réellement prendre en compte le fait que certains jeunes, sortant du système scolaire en situation d'échec, ne sont pas prêts à entrer à nouveau dans un cursus de formation : il faut prévoir une période de bilan personnel avant d'acquérir des compétences et des qualifications reconnues. Or, ce temps-là, fondamental, variable selon les personnes, n'est pas pris significativement en compte,
- valoriser tous les types de compétences est aussi essentiel. La VAE, a permis à de nombreuses personnes de progresser dans leur parcours, et permet aussi de valoriser l'expérience bénévole : si nombre de jeunes

s'investissent ponctuellement dans des projets humanitaires ou d'animation cela n'est constitué pas moins de réels engagements à soutenir,

- il est important de proposer des formations qui correspondent aux besoins des employeurs, certes, mais faire découvrir ces secteurs par des stages divers métiers, permet d'éviter que certains jeunes ne soient entraînés dans une spirale d'échec très destructrice.

La volonté affichée de l'Union Européenne de reconnaître l'emploi des jeunes comme l'une de ses grandes priorités, pourrait constituer une solide opportunité, même si nous restons réservés sur les difficultés que rencontre le monde associatif, pour avoir accès à ces financements.

Les 3° et 4° collèges voteront cet avis.



Conseil Economique, Social et Environnemental Régional
27, Place Jules Guesde – 13235 Marseille Cedex 02
Téléphone : 04 91 57 53 00
Télécopie : 04 91 57 53 63 – 04 91 57 50 67

E-mail : ceser@regionpaca.fr
Site web: www.ceserpaca.fr

