

Quelle deuxième chance pour les jeunes en difficulté ?

Matthieu Angotti

La situation des jeunes face à l'emploi est préoccupante. Le taux d'emploi des 15-24 ans en France est inférieur à 30 % contre 36 % en moyenne en Europe, et les jeunes sont particulièrement concernés par les formes d'emploi précaire: stages, CDD, intérim, temps partiel subi, etc. On peut certes considérer comme normal de passer par une période d'instabilité professionnelle avant de parvenir à une situation solide, mais on constate qu'un grand nombre de jeunes s'installent durablement dans l'inactivité, dans l'emploi précaire ou dans l'alternance des deux.

En exploitant les données de l'enquête sur la Formation et la Qualification professionnelle de l'INSEE et en interrogeant de nombreux acteurs de l'insertion, le CRÉDOC a mené une recherche sur ces jeunes qui, ayant manqué le coche d'une première insertion réussie à la sortie des études, demeurent durablement éloignés de l'emploi stable ou «de qualité». Pour eux, il s'agit d'obtenir une «deuxième chance» de réussir leur insertion professionnelle. Les conclusions montrent que des centaines de milliers de jeunes sont concernés et peinent à rebondir. Ils se heurtent à l'inconstance des politiques publiques en la matière, au manque de cohérence des dispositifs existants pour les prendre en charge et à la frilosité des employeurs.

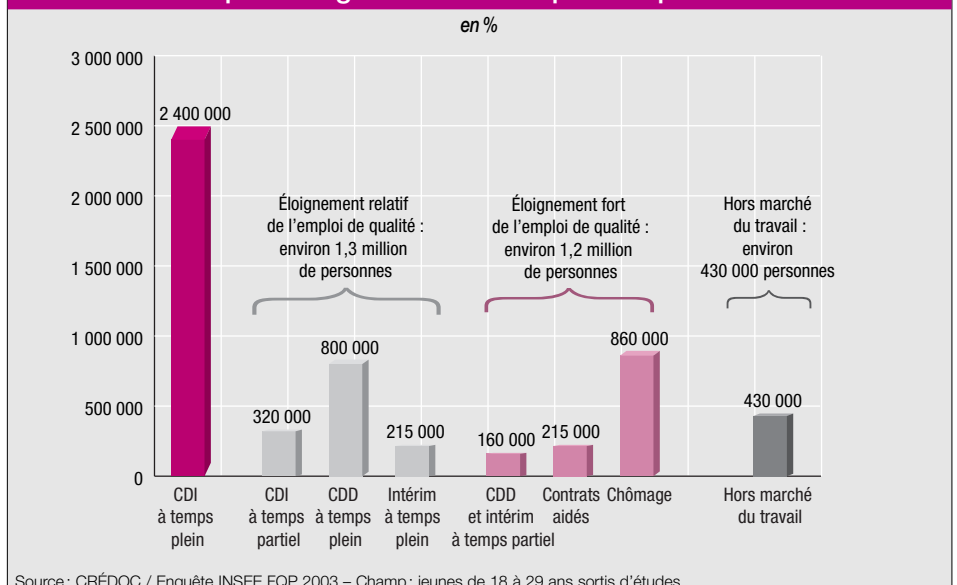
Des centaines de milliers de jeunes en difficulté d'insertion professionnelle

Plus d'un million et demi de jeunes de 18 à 29 ans sortis d'études sont en contrat à durée déterminée (CDD) ou en intérim à temps partiel, en contrat aidé, au chômage ou en dehors du marché du travail. Même en admettant qu'une partie d'entre eux assume pleinement ses conditions de travail, la problématique de la deuxième chance touche aujourd'hui au minimum des centaines de milliers de jeunes. À des degrés divers, ces derniers peinent à obtenir un

«emploi de qualité», c'est-à-dire un poste satisfaisant trois besoins fondamentaux: la stabilité du contrat de travail, le confort des conditions de travail et la consistance des perspectives.

En considérant que le contrat à durée indéterminée (CDI) à temps plein constitue le cadre le plus favorable pour réunir ces trois caractéristiques, le CRÉDOC a défini trois niveaux d'éloignement de l'emploi de qualité: l'éloignement relatif (CDI à temps partiel, contrat à durée déterminée à temps plein, intérim à temps plein); l'éloignement fort (CDD et intérim à temps partiel, contrats aidés, chômage); le fait d'être en dehors du marché du travail (inactivité sans

Des centaines de milliers de jeunes concernés par l'éloignement de l'emploi de qualité



recherche d'emploi déclarée).

L'éloignement relatif concerne 25 % des jeunes sortis d'études, l'éloignement fort 23 % et le fait d'être en dehors du marché du travail 8 % (les 44 % restant sont en CDI à temps plein).

Les femmes et les jeunes peu qualifiés sont plus touchés

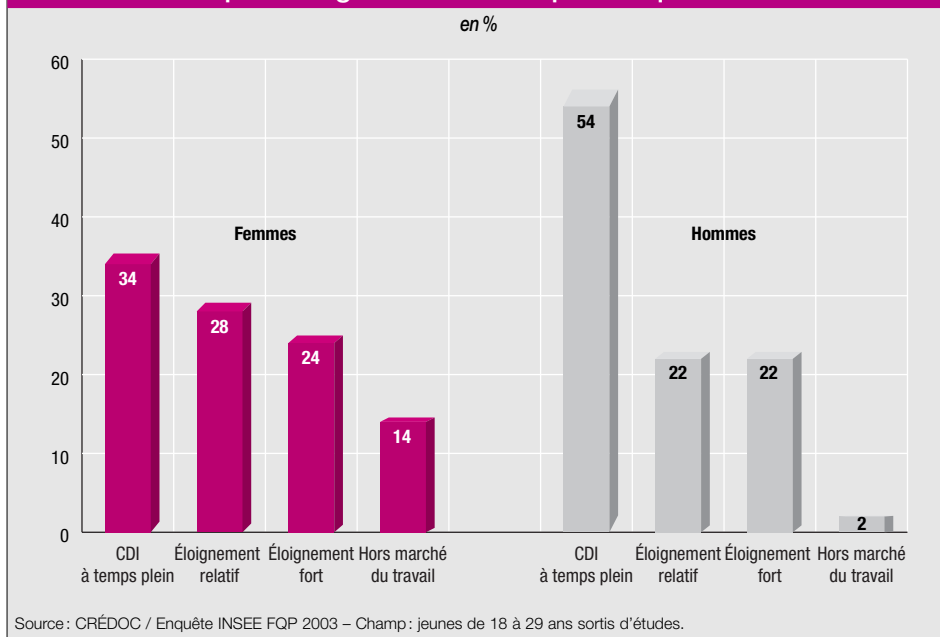
Le fait d'être une femme accentue nettement le risque d'être touché par l'éloignement de l'emploi de qualité (et notamment d'être en dehors du marché du travail). Les jeunes sortis d'études peu qualifiés sont également pénalisés, tout comme ceux qui ont suivi une formation générale, c'est-à-dire plus théorique que professionnelle. Enfin, à moindre échelle, les jeunes habitant dans une zone urbaine sensible (ZUS) ou ayant des parents non européens ont plus de mal que les autres à s'intégrer durablement sur le marché du travail.

Comme on pouvait s'y attendre, la majorité des jeunes éloignés de l'emploi de qualité pâtit à la fois d'un faible capital académique (bagage scolaire limité) et d'un faible capital socioculturel (univers social précaire, sinon marginalisé). Soulignons néanmoins que près de 40 % de ces jeunes disposent d'un capital académique et d'un capital socioculturel corrects, sinon élevés.

Qu'entend-on par « deuxième chance » ?

Dans les mois qui suivent la sortie de leur formation initiale, un grand nombre de jeunes ne parviennent pas à s'insérer pleinement sur le marché du travail. Ayant manqué le coche d'une première intégration réussie, ils s'installent durablement dans l'inactivité, dans l'emploi précaire ou dans l'alternance des deux. Le concept de « deuxième chance » renvoie ici à la possibilité pour ces jeunes de rebondir après ce premier échec, ainsi qu'à l'ensemble des politiques et dispositifs qui existent pour les accompagner vers une insertion professionnelle pérenne.

Les femmes nettement plus touchées par l'éloignement de l'emploi de qualité



Les trois enjeux de l'insertion

Le devenir des jeunes en difficulté d'insertion relève de trois enjeux majeurs. Le premier concerne les jeunes pris en charge avec succès par les acteurs de l'insertion professionnelle. S'il faut se féliciter que ces derniers accompagnent de nombreux jeunes en difficulté vers l'emploi durable, on constate que la plupart de ces jeunes sont massivement orientés vers les métiers « en tension » (BTP, logistique, nettoyage, services à la personne...). Des métiers qu'ils n'ont pas toujours choisis et qui ne correspondent pas forcément à leurs attentes ou à leurs bagages académiques. Le deuxième enjeu concerne les jeunes soutenus sans succès. Chaque année, malgré leur prise en charge au sein de dispositifs d'insertion, des dizaines de milliers de jeunes restent à l'écart du marché du travail « ordinaire ». Ces jeunes naviguent en circuit fermé, entre chômage, intérim, CDD, contrats aidés et formations, quand ils ne sortent pas définitivement du marché du travail.

Le troisième enjeu concerne les jeunes non pris en charge. Il reste beaucoup à faire pour aller chercher les « populations invisibles », souvent les plus fragiles, qui ne se présentent pas spontanément aux portes des

organismes. En outre, la majorité des subsides accordés aux dispositifs est conditionnée à des indicateurs de réussite axés sur des sorties rapides vers l'emploi durable. Pour préserver leurs financements, un grand nombre d'acteurs ont dès lors tendance à s'arracher les jeunes les plus « employables ». Cette sélectivité met au ban des dispositifs une partie des jeunes en difficulté.

Le millefeuille de la deuxième chance

L'insertion professionnelle des jeunes en difficulté fait l'objet d'une attention particulière de la part de la sphère politique, à tous les échelons de subsidiarité : Union européenne, État français, régions, départements, communes. Mais les initiatives politiques ont deux défauts majeurs. D'abord, elles se fondent sur une idée simple, qu'on appelle « adéquationnisme » : il suffirait de faire se rencontrer mécaniquement les jeunes en difficulté et les offres disponibles sur le marché du travail, en particulier dans les métiers en tension. Or, de nombreux obstacles se dressent entre les jeunes et l'emploi de qualité : leurs représentations personnelles, le manque d'accès à l'information sur l'offre disponible (quand elle existe), des problèmes

Des marginalisés mais aussi des diplômés

Le CRÉDOC a construit une typologie des jeunes qui connaissent un « éloignement fort » de l'emploi de qualité : CDD et intérim à temps partiel, contrat aidé, chômage. Ces derniers représentent 23 % des jeunes sortis d'études, soit environ 1,2 million de personnes. Trois types de variables ont été pris en compte :

- Des variables décrivant le sexe, l'âge et la situation familiale des jeunes.
- Des variables décrivant le bagage scolaire des jeunes, ainsi que leur expérience depuis la fin des études. On parle de « capital académique ».
- Des variables décrivant l'origine sociale des jeunes, ou encore leur « capital socioculturel » : pays de naissance des parents, habitat en zone urbaine sensible (ZUS) ou non...

Quatre grandes catégories de jeunes fortement éloignés de l'emploi ont été mises en évidence :

1- DES JEUNES MARGINALISÉS (36 % des jeunes connaissant un éloignement fort de l'emploi de qualité)

On trouve là des jeunes de plus de 26 ans, très peu diplômés, ayant eu très peu de contacts avec l'emploi. Leur « capital académique » est donc au plus bas. Ils sont en général issus de milieu ouvrier ou employé (81 %), et beaucoup habitent en ZUS (30 %). Pour près du tiers d'entre eux, au moins un parent est né hors Europe. Leur « capital socioculturel » est faible. Ces jeunes sont désormais trop âgés pour accéder à une bonne partie des dispositifs pouvant leur offrir une deuxième chance (missions locales, écoles de la deuxième chance...).

2- DES JEUNES RAPIDEMENT DÉCROCHEURS (25 %)

On trouve là des jeunes de moins de 24 ans, également très peu diplômés et ayant eu très peu de contacts avec l'emploi. Leur « capital académique » est donc aussi au plus bas. Comme les jeunes du groupe précédent, ils sont issus d'un milieu social plutôt défavorisé. Dans leur très grande majorité, leur père est ouvrier (74 %). Pour près du quart d'entre eux, au moins un parent est né hors Europe. Comme les jeunes marginalisés, leur « capital socioculturel » est faible.

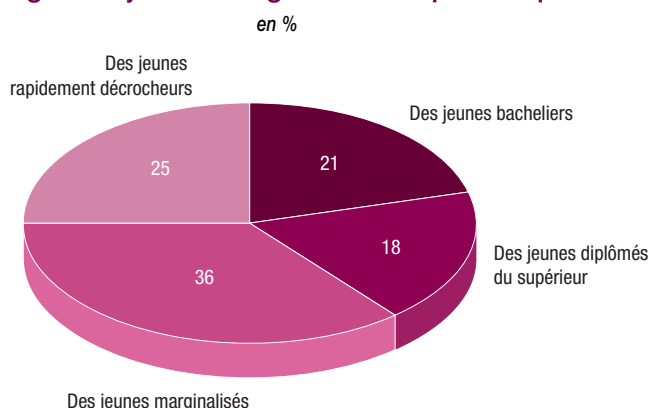
3- DES JEUNES BACHELIERS (21 %)

On trouve là des jeunes de 24 à 26 ans n'ayant pas obtenu de diplôme du supérieur, mais avec un « capital académique » correct. Ils sont titulaires d'un baccalauréat professionnel ou technique pour la moitié d'entre eux, général pour le quart. Ils sont issus d'un milieu social plutôt favorisé : pour le tiers d'entre eux, le père est cadre supérieur ou intermédiaire. Ils sont très peu nombreux à habiter en ZUS (1 %). Leur « capital socioculturel » est correct.

4- DES JEUNES DIPLÔMÉS DU SUPÉRIEUR (18 %)

On trouve là des jeunes plutôt âgés (63 % ont plus de 27 ans), diplômés du supérieur, avec un « capital académique » élevé. Ce sont très majoritairement des femmes (66 %). Comme les jeunes de la catégorie précédente, ils sont issus d'un milieu social favorisé : pour la moitié d'entre eux le père est cadre supérieur ou intermédiaire. 10 % habitent en ZUS. Comme les jeunes de la catégorie précédente, leur « capital socioculturel » est plutôt élevé.

Typologie des jeunes éloignés de l'emploi de qualité



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

pratiques (mobilité, logement, pauvreté...), le manque d'accès à une qualification consistante, la barrière du recrutement... Une approche globale et personnalisée des jeunes en quête d'insertion apparaît alors nécessaire, intégrant la prise en charge de l'ensemble de leurs difficultés.

Ensuite, les grandes orientations politiques, de par leur dispersion et leur manque de continuité dans le temps, ont abouti à un émiettement des actions. Une multitude d'acteurs intervient dans l'accompagnement vers l'insertion durable : organismes participant au service public de l'emploi ; structures de l'insertion par l'activité économique ; collectivités territoriales ; opérateurs de formation ; organismes privés... Ces acteurs et les dispositifs qu'ils déploient constituent un véritable « millefeuille de la deuxième chance ». Si cette profusion présente l'avantage d'une variété des actions disponibles, son excès pose le problème de l'incohérence et de l'illisibilité du champ de la prise en charge des jeunes éloignés de l'emploi de qualité. En fait, personne ne s'y retrouve, à commencer par les jeunes eux-mêmes, sans parler des employeurs.

La frilosité des employeurs

La prise en charge des jeunes éloignés de l'emploi de qualité est inutile si les employeurs ne jouent pas le jeu de leur insertion professionnelle durable. Or, la mobilisation des entreprises « ordinaires » (à but lucratif et sans objet social) s'avère médiocre. Trois facteurs influent fortement sur leur propension à s'engager. D'abord, la « taille » : pour les grandes entreprises (hors champ des métiers en tension), le verrouillage habituel des processus de recrutement autorise peu d'écarts vers les jeunes en rupture. À l'inverse, un certain nombre de petites et moyennes entreprises (PME) s'avèrent enclines à agir sur le terrain. Ensuite, l'« opportunité » : malgré les prises de position publiques de très nombreuses entreprises, celles qui agissent concrètement en faveur de l'intégration des jeunes éloignés de l'emploi de qualité sont avant tout

celles des secteurs en tension. Enfin, la « personnalité » : l'engagement d'une entreprise tient énormément aux convictions personnelles des managers.

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

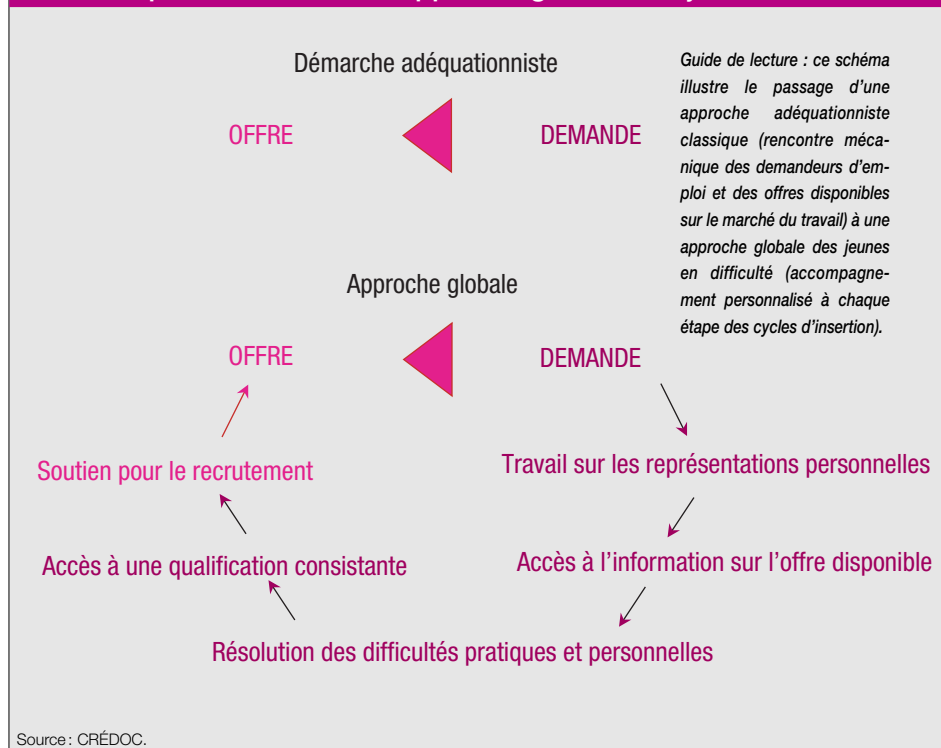
Trois recommandations

Face à ce constat, trois grandes pistes de réflexion peuvent être envisagées. La première consiste à poursuivre la dynamique de légitimation et de responsabilisation du réseau des missions locales, en leur donnant pleinement le rôle de « guichet unique » de la deuxième chance. Cette mise en cohérence des acteurs de terrain peut aller de pair avec le développement d'une approche politique transverse,

s'appuyant sur la création d'une délégation interministérielle.

Deuxième piste : la lutte contre la pauvreté des jeunes éloignés de l'emploi de qualité. Il paraît aujourd'hui nécessaire d'ouvrir les yeux sur la précarité qui touche les jeunes en difficulté d'insertion, qu'ils soient au chômage, en temps partiel subi ou en contrat d'alternance. Ne pourrait-on pas envisager la mise en place d'un droit à une allocation d'insertion pour les jeunes de 18 à 29 ans engagés dans une dynamique de deuxième chance ? Cet engagement serait associé à un statut offert au jeune, statut officialisé par la signature d'un « contrat de deuxième chance » au sein d'une mission locale. Troisième piste : la mobilisation massive des employeurs privés. Il s'agit de les conduire à remettre en cause leurs préjugés et, surtout, à franchir le « Rubicon » du diplôme. Nous suggérons donc une réflexion sérieuse quant à l'opportunité de quotas visant les jeunes de 18 à 29 ans ayant le statut de jeunes engagés dans une dynamique de deuxième chance. Ces quotas pourraient être établis en élargissant ceux relatifs aux jeunes en contrat d'alternance, déjà en place dans les grandes entreprises. ■

De l'adéquationnisme à une approche globale des jeunes en difficulté



Pour en savoir plus

- *Deuxième chance ? La prise en charge des jeunes éloignés de l'emploi de qualité*, M. Angotti, I. Aldeghi, M. Brezault, C. Olm — Cahier de recherche du CREDOC, n° 257, 2009.
- *Un devoir national, l'insertion des jeunes sans diplôme*, Conseil de l'Emploi, des Revenus et de la Cohésion sociale (CERC) — Rapport n° 9, La Documentation française, 2008.
- *25 ans de politiques d'insertion des jeunes : quel bilan ?* Avis du Conseil Économique, Social et Environnemental (CESE) et rapport, octobre 2008.

CRÉDOC
Consommation et Modes de Vie

Publication du Centre de recherche pour l'étude et l'observation des conditions de vie

Directeur de la publication :
Robert Rochefort

Rédacteur en chef : Yvon Rendu

Relations publiques
Tél. : 01 40 77 85 01
relat-presse@credoc.fr

Diffusion par abonnement uniquement
31 euros par an
Environ 10 numéros

142, rue du Chevaleret, 75013 Paris

Commission paritaire n° 2193
AD/PC/DC

www.credoc.fr