

Parcours en formation et en emploi

Quels enseignements pour l'action ?

éreq

Troisièmes rencontres interrégionales
Céreq - DARES - inter CARIF OREF

RELIEF.40

Échanges du Céreq

septembre 2012



Parcours en formation et en emploi

Quels enseignements pour l'action ?

Troisièmes rencontres interrégionales
Céreq - DARES - inter CARIF OREF

> Avant-propos

Les troisièmes rencontres interrégionales Céreq - DARES - Réseau des CARIF OREF se sont tenues à Rouen le 22 septembre 2011. Cette manifestation qui s'adresse à l'ensemble des intervenants de l'emploi, de l'orientation, de la formation et de l'insertion en région a rassemblé plus de 250 personnes. Cette année, c'est la question des parcours en formation et en emploi et des enseignements que leur analyse apporte à l'action et aux décisions de politique publique qui a animé les débats. Les deux premières manifestations du genre avaient eu lieu à Marseille en novembre 2007 sur « l'expertise formation emploi à l'épreuve des territoires », puis à Lyon en septembre 2009 sur « mobilités, quelles réalités ? ».

L'ambition de cet événement est toujours la même : présenter des travaux, débattre autour d'un thème fédérateur, mais aussi mieux identifier les apports respectifs et complémentaires de chaque réseau, au-delà des collaborations qui peuvent se nouer en région :

- le Céreq¹ et son réseau de centres associés régionaux, est un pôle d'expertise public qui concilie production de statistiques, recherches, études et accompagnement d'actions. Ses travaux portent sur l'insertion professionnelle des jeunes, les systèmes de formation et de certification, l'orientation, l'analyse du travail ;
- la DARES² et son réseau des Sese³ éclairent le débat économique et social en produisant une information statistique régulière, en promouvant des travaux d'évaluation des politiques publiques et des recherches dans les domaines de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle ;
- les CARIF OREF, qui sont en ligne directe avec la commande régionale, ont pour missions d'informer sur l'offre de formation et les métiers, de participer à l'élaboration des plans d'action (CPRDFP, contrats d'objectifs) et d'animer la concertation des acteurs régionaux.

La matinée a débuté par une conférence inaugurale de Stéphane Jugnot du Céreq et Thierry Berthet, directeur du centre associé de Bordeaux, qui s'est attachée à caractériser la notion de parcours, d'un point de vue théorique et pratique, à présenter les options méthodologiques et les enquêtes permettant de les analyser et les enjeux fondamentaux que représente la prise en compte de la notion de parcours en formation et en emploi. A suivi une conférence de Christian Wesphal de la Direction générale emploi, affaires sociales et inclusion de la Commission européenne, qui a présenté la stratégie Europe 2020, les défis formation-emploi que l'ensemble des pays européens ont relevé en apportant un éclairage comparé de la situation des différents pays et notamment de la France.

Cette première séquence s'est poursuivie par une table ronde réunissant différents acteurs institutionnels représentant l'État, la région et les partenaires sociaux. Chacun d'entre eux a cherché à préciser les enjeux institutionnels, les questionnements et les priorités qu'il accorde à cette question des parcours et plus particulièrement dans leur ancrage territorial.

L'après-midi, quatre ateliers ont fonctionné en parallèle, chacun d'entre eux s'emparant de la question des parcours selon un angle d'attaque particulier. Ces ateliers ont été l'occasion de présenter des travaux conduits au sein de chacun des trois réseaux.

Dans l'atelier 1, la question posée était celle de l'orientation et des réorientations.

L'atelier 2 s'est intéressé aux ruptures de parcours et aux différentes approches permettant d'en rendre compte.

L'atelier 3 a mobilisé quant à lui différents travaux conduits sur les parcours en emploi et en formation et les défis que ces derniers représentent pour le territoire, les acteurs institutionnels et les décideurs de cet échelon.

¹ Centre d'études et de recherches sur les qualifications.

² Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques.

³ Service « études prospective évaluation statistiques » des directions régionales du Travail de l'Emploi et de la Formation professionnelle, devenus en 2010 les services des études, statistiques évaluation (SESE) des directions régionales des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE).

L'atelier 4 enfin s'est intéressé à la question de l'accompagnement des parcours et de l'insertion professionnelle.

Cette publication rend compte des interventions et débats qui ont ponctué ces troisièmes rencontres interrégionales qui ont été fort appréciées pour leur organisation et leur contenu. Elle nous donne l'occasion de remercier ici le Centre ressources emploi formation (CREFOR) de Haute-Normandie pour la qualité de son accueil.

En conclusion de cette journée, les représentants des trois réseaux se sont engagés à poursuivre le principe de ces rencontres. Rendez-vous donc à Rennes en juin 2013 pour une journée de travail dont le thème sera « mutations économiques et formation ». Tout un programme !

Pour le comité de pilotage,

Aline Valette-Wursthén (Céreq),

Stéphanie Mas (DARES),

Luc Chevalier (CREFOR)

> Sommaire

Ouverture.....	7
Comprendre les parcours : outils, méthodes, enjeux.....	11
La stratégie Europe 2020 : comment répondre aux défis formation-emploi ?.....	25
Table ronde – Des parcours façonnés par les territoires.....	37
Atelier 1 – Orientations, réorientations.....	51
Atelier 2 – Rupture de parcours : une approche renouvelée.....	71
Atelier 3 – Parcours et défi au territoire.....	93
Atelier 4 – Accompagnement des parcours et insertion professionnelle.....	113
Enseignements de la journée : retour sur les ateliers.....	135
Conclusions de la journée	139
Bibliographie.....	145
Glossaire.....	151

> Ouverture

Jean-Marie Almendros

Directeur du Travail, Direccte Haute-Normandie, président du Crefor

Récemment élu président du groupement d'intérêt public de Haute-Normandie, je suis heureux de vous accueillir aussi nombreux en ce lieu pour ces troisièmes rencontres interrégionales intitulées « Parcours en formation et en emploi, quels enseignements pour l'action ? »

Je voudrais tout d'abord remercier monsieur le Président de la Faculté de droit, de sciences économiques et de gestion de Rouen pour son accueil dans cette superbe structure.

En second lieu, remercier monsieur Luc Chevalier, directeur du Crefor, et son équipe qui depuis plusieurs semaines ont préparé l'organisation de cette journée dans ses moindres détails.

La loi du 24 novembre 2004 relative à la formation tout au long de la vie et à l'orientation fixe comme objectif ambitieux de permettre à chaque actif durant sa vie professionnelle de progresser d'au moins un niveau de qualification.

Cet objectif va se traduire par la multiplication de parcours à tous les âges de la vie composés de séquences d'orientation, de formation et d'accès à l'emploi sans que d'ailleurs cet enchaînement logique soit systématiquement respecté.

Cet objectif est pertinent pour notre région où le développement de la formation professionnelle reste un enjeu majeur de compétitivité économique et de cohésion sociale sur les territoires.

Le contrat de plan régional de développement de la formation professionnelle (CPRDFP) signé le 30 mai dans notre région fixe plusieurs enjeux :

Le premier enjeu réside dans la rencontre de deux types de demandes : celle des publics à former, d'une part, celle des employeurs d'autre part. Les réponses « formation » qui s'adressent à l'ensemble des parties prenantes de la relation emploi-formation se doivent d'intégrer une double entrée :

- Les individus sont porteurs d'aspirations personnelles et expriment une « demande sociale » dont il convient de tenir compte. Il s'agit d'assurer que leur formation réponde à ces aspirations tout en les menant vers l'insertion professionnelle, et en particulier :

- de leur garantir l'accès et la réussite dans leurs différents parcours : des parcours d'orientation, de formation professionnelle, jusqu'aux parcours d'insertion en emploi, puis d'évolution professionnelle,

- d'offrir cette garantie à tous les publics, quels qu'ils soient, qu'ils soient éloignés de l'emploi, en emploi, en situation intermédiaire, jeunes ou adultes,

- d'offrir cette garantie tout au long de la vie.

- Pour les employeurs, il s'agit d'accompagner les mutations qu'ils doivent engager pour renforcer leur compétitivité, maintenir et créer des emplois, et en particulier :

- de leur garantir d'être à l'écoute de leurs besoins en compétences,

- de prendre en compte la temporalité différenciée de ces besoins,

- de prendre en compte leur capacité à former et d'accompagner le cas échéant leurs démarches.

Le second enjeu réside dans la capacité à cibler et à optimiser les actions entreprises entre les signataires du contrat et leurs partenaires afin que les réponses « formation » couvrent le spectre élargi des demandes exprimées. De la rencontre des partenaires du CPRDFP doit pouvoir émerger une capacité commune à trouver des solutions « formation » pour les situations qui ne sont pas prises en compte par les dispositifs existants, et à combler les manques.

Le troisième enjeu est au cœur de la problématique qui nous intéresse aujourd'hui et il peut être résumé comme étant la mise en commun et la capitalisation des outils d'observation, de prospective et d'évaluation qui guideront l'action des signataires permettant la connaissance partagée des mécanismes complexes qui sont à l'œuvre dans la conduite et la réussite de parcours d'orientation, de formation et d'insertion, et dans la relation emploi-formation.

La complexité de la relation emploi-formation peut être formulée par des questions issues de l'observation des parcours telles :

- Quelles sont les conditions de passage de l'école à la vie active ?
- Dans quels métiers y a-t-il des difficultés de recrutement ?
- Dans lesquels y a-t-il du chômage ?
- Existe-t-il des formations initiales et continues qui manquent de candidats ?
- Les salariés exercent-ils le métier pour lequel ils ont été formés ?
- Forme-t-on trop ou insuffisamment pour un métier ?

La réponse à ces questions dans le cadre de l'analyse de la relation formation-emploi dans toute sa complexité doit permettre aux décideurs d'en tirer tous les enseignements pour éclairer leurs choix, pour mettre correctement en œuvre les orientations stratégiques du CPRDFP, pour évaluer leur action, pour la réorienter le cas échéant.

Pour ce faire, il convient de développer des outils, de mettre au point des méthodes fiables de recueil, de traitement, d'analyse et d'interprétation des informations.

Des outils de ce type ont été développés et sont opérationnels dans notre région et dans d'autres, certains vous seront présentés ce jour par différents intervenants au cours des ateliers de cet après-midi.

Cette présentation permettra d'exposer ce qui en est attendu, les résultats obtenus, voire leur adaptation à des publics autres que ceux suivis actuellement. Et aux participants à se les approprier pour en tirer tous les enseignements pour l'action.

En Haute-Normandie, l'État et la Région ont placé le Crefor comme expert du CPRDFP auprès des décideurs considérant qu'il était le mieux à même de « capitaliser l'ensemble des outils d'observation et de prospective sur les métiers, les emplois et les compétences ».

En organisant cette journée de réflexion et de travail avec la participation active de l'ensemble des parties prenantes (partenaires régionaux, partenaires nationaux regroupant les trois réseaux : le réseau des Carif-Oref, le Céreq et ses centres associés régionaux, la Dares et les services études statistiques et évaluation des Direccte), le Crefor démontre sa réactivité et sa capacité à se saisir de cette problématique et, je le crois, à apporter une réponse à l'attente de l'ensemble des acteurs régionaux (État, Région, partenaires sociaux, entreprises...).

Je vous remercie et vous souhaite une bonne journée de travail et d'échanges.

Hélène Segura

Première vice-présidente de la région Haute-Normandie

Nous comptons aujourd'hui, en région, 14 000 jeunes sous contrat d'apprentissage. L'apprentissage fait débat, on le sait, et ne peut pas être considéré comme le remède à tous les maux en matière de formation, de qualification et d'emploi.

La région souhaite pouvoir sereinement, au-delà des modes et des effets d'annonce, évaluer ce dispositif pour en améliorer l'efficacité. Il nous faut donc des outils pour réaliser cette évaluation et pour continuer à définir une politique cohérente et efficace au bénéfice des jeunes pour leur permettre une insertion professionnelle dans les meilleures conditions.

Dans cette optique, dès 2009, la région Haute-Normandie s'est rapprochée de la région Bretagne qui a mis en place, depuis plusieurs années, un système de suivi des apprentis, dénommé Iroise, en concertation avec le rectorat et les CFA. Nous avons mis à profit leur expérience positive et avons confié au Crefor la réalisation d'une enquête SEIME (Système d'enquête pour la mesure de l'insertion professionnelle dans l'emploi). Cette enquête est effectuée à 7, 12 et 18 mois après la sortie des jeunes en apprentissage. Cet outil, nous souhaitons qu'il soit :

- pérenne ;
- intégré à la problématique de l'insertion dans les CFA ;
- une aide à la décision pour les orientations CPRDFP par la prise en compte de l'évaluation des taux d'insertion sur la durée pour ajuster la carte des formations d'un point de vue quantitatif et qualitatif.

Si vous, professionnels, attendez beaucoup de cette journée ; nous, politiques, aussi. Nous comptons sur vos travaux pour nous permettre de mieux comprendre et d'avancer sur l'analyse de la relation emploi-formation et sur l'évolution des besoins en compétences.

Et c'est bien à partir de vos analyses partagées que nous pourrons continuer à agir de façon efficiente.

Merci de votre attention et bons travaux.

L'animateur

Merci Madame la vice-présidente. Vous venez de rendre hommage à l'action du Crefor. On peut très bien se dire « forcément, on a deux responsables régionaux qui valorisent une action conduite par l'État et la région en région ». Eh bien non, ce n'est pas tout à fait ça, ce n'est pas seulement ça. En effet, pour répondre aux besoins des citoyens – et dans notre région, comme dans beaucoup d'autres régions françaises, la question de l'emploi et donc de l'adéquation emploi-formation est évidemment importante – mais pour répondre aussi aux besoins des entreprises, il est nécessaire de savoir aussi se projeter à 2, 3, 4, 5 ans. On rêve, évidemment, d'avoir des filières industrielles, des filières d'activités capables de nous dire ce qu'elles veulent à court et moyen terme. Eh bien, il faut encore un point d'appui, parce que la question des politiques se résout aussi par les jeux d'acteurs, la qualité des jeux d'acteurs qui se déploient en région. Et vous verrez dans nos débats que la capacité, évidemment, de l'État, de la région, mais aussi de tous les autres acteurs de l'emploi-formation, à se retrouver dans un lieu pour imaginer les solutions, se tenir au courant, adapter les dispositifs en temps réel, va être une question importante. C'est ce qu'on va voir dans notre table ronde et dans nos deux conférences de Stéphane Jugnot et Thierry Berthet du Céreq puis de Christiane Westphal de la Commission européenne.

Une clé USB vous a été remise qui contient une mine d'informations, dont un dossier documentaire très complet, préparé par Emmanuel Christain sur les enjeux que nous allons évoquer ainsi qu'un recensement des travaux conduits en régions, dans toutes les régions, par les trois réseaux, sur le thème des parcours en formation et en emploi de 2009 à 2011.

Avec l'intervention de Monsieur Stéphane Jugnot, chef du département Entrées et évolutions dans la vie active du Céreq et de Thierry Berthet, directeur du centre associé Céreq de Bordeaux, nous allons essayer, avec vous, de comprendre les parcours, les outils, les méthodes et les enjeux.

> Comprendre les parcours : outils, méthodes, enjeux

Stéphane Jugnot

Chef du département Entrées et évolutions dans la vie active, Céreq

Thierry Berthet

Directeur du centre associé Céreq de Bordeaux

Stéphane Jugnot

On va faire une intervention en deux grandes parties. Thierry va vous parler notamment des enjeux, et moi j'interviendrai en deuxième partie, plutôt sur les outils qui existent et certains points d'attention qu'il faut avoir quand on met en place des dispositifs d'observation des parcours.

Je reviens d'abord sur la définition du parcours. Un parcours ne constitue pas seulement une succession de situations, ce n'est pas juste une trajectoire. Si c'est important de prendre en compte les parcours tant dans l'observation que dans l'action, c'est parce qu'il y a une idée d'interdépendance où les étapes passées influencent et jouent un rôle dans la situation actuelle et les possibles futurs et ce lien ouvre une indétermination. Le parcours individualise et renvoie à la biographie et l'approche qualitative et biographique est donc peut-être la plus à même d'approcher cet aspect. Cela constitue un défi pour les sciences sociales et la statistique en particulier, qui cherchent – et ont toujours cherché – plutôt des régularités.

Il y a un enjeu pour nous, observateurs, parce que, le plus simple, c'est notamment – et ça a toujours été, depuis le début – de faire des enquêtes en coupe transversale notamment, avec des questionnaires réduits et, du coup, le parcours n'est pas ce qu'on saisit le plus simplement, le plus facilement. C'est peut-être pour cela aussi qu'on n'a pas saisi cela d'abord et que la notion de parcours – et l'importance de le prendre en compte – est arrivée un peu plus tardivement.

C'est devenu notamment important, à partir du moment où, dans les années 80, le chômage de masse s'est développé et a commencé à devenir persistant. On a commencé à se rendre compte que le fait de rester longtemps au chômage éloignait de plus en plus de l'emploi. Il ne suffisait pas de savoir si on était au chômage ou pas, il ne suffisait pas de savoir si on était au chômage avec un diplôme ou pas, la persistance, la récurrence du chômage devenait importante à connaître pour savoir si la personne trouverait plus ou moins facilement un emploi. C'était donc devenu un enjeu tant pour les observateurs que pour les acteurs parce qu'il fallait penser à un ciblage des politiques publiques et des dispositifs qui tiennent compte de ces informations de parcours. Il faut avoir bien en tête l'existence d'un aller/retour entre l'observation et l'action publique. Pour que l'action publique puisse prendre en compte les parcours,

il faut que le dispositif statistique – et les sciences en général, je ne vais pas opposer le quantitatif au qualitatif – montre son importance. Je vais prendre, en exemple, le taux de chômage des jeunes pour illustrer cette importance de savoir ce qu'on sait éclairer et comment les acteurs publics se focalisent sur ce qu'on éclaire et oublient parfois ce qu'on éclaire mal. La notion du parcours est très importante à prendre en compte puisque le taux de chômage des jeunes, c'est le taux de chômage d'une tranche d'âge donnée et, de façon schématique, on peut en sortir soit en trouvant un emploi, soit en vieillissant : quand on vieillit, on trouve un emploi. Et quand on prend en compte le parcours, on ne tient pas forcément le même discours que quand on prend en compte juste le taux de chômage successif d'une même tranche d'âge fixe puisque ce dernier ne prend pas en compte les mêmes personnes, d'un trimestre sur l'autre, d'une année sur l'autre. Le parcours est donc important.

Le parcours individualise et renvoie à la biographie et l'approche qualitative et biographique est donc la plus à même d'approcher cet aspect.

Enfin, le parcours est important pour l'évaluation des politiques publiques. La montée en puissance du souci d'évaluation, tant au niveau national qu'au niveau local, a mis en avant la nécessité d'avoir des dispositifs statistiques permettant de suivre les personnes après être passées dans les dispositifs. Cela a accentué encore l'importance d'avoir des dispositifs d'observation longitudinaux pour une connaissance des parcours.

L'animateur

Vous nous dites qu'on peut essayer d'approcher la notion de parcours d'un point de vue statistique, c'est-à-dire en analysant les changements d'état des uns et des autres et on se fait une base de données. Où est le qualitatif dans tout ça ? Est-ce qu'on peut, effectivement, raconter des histoires de vie ? On sent bien que la statistique, évidemment, sur cet enjeu-là, ne dit pas tout. Est-ce qu'on peut approcher le parcours aussi en racontant les histoires de vie ou est-ce que là, on est dans un domaine tellement complexe, qui nécessiterait tellement de travaux que ça devient impossible ?

Stéphane Jugnot

La bonne approche, c'est d'articuler l'approche quantitative et qualitative, ce que fait le Céreq de façon assez traditionnelle. Les analyses qualitatives permettent de faire émerger les points d'informations qui paraissent les plus importants, les plus déterminants et qui peuvent ensuite être intégrés dans des dispositifs quantitatifs. On y reviendra plus tard, mais, forcément, le dispositif quantitatif d'observation va sélectionner – puisqu'il ne peut pas collecter toute l'information – les bonnes informations, les bons épisodes, les bons moments, les bonnes fenêtres à prendre. Quand on connaît, par exemple, les parcours d'emploi, est-ce qu'il faut connaître tous les emplois, c'est-à-dire le principal, la chronologie, la chronique ? L'approche qualitative permet de dire « a priori, ces facteurs-là sont plus déterminants que d'autres » et les statisticiens, ensuite, doivent s'appuyer sur ces travaux pour opérer une réduction de la réalité au travers de leurs enquêtes.

1. Les enjeux d'action publique liés à la connaissance des parcours

Thierry Berthet

Pour faire un peu de sémantique, sans aller dans la référence étymologique, la notion de parcours s'inscrit dans un champ sémantique assez large recouvrant les termes « trajectoire », « biographie », « cheminement », « carrière » et « itinéraire ». Vous en avez eu une première illustration avec le propos de la vice-présidente lors de l'ouverture de cette séance. Il y a des variables autour de la connaissance des parcours, en tout cas dans les travaux sociologiques et qualitatifs sur les parcours. Ces variables, si on les fait jouer de manière prédominante, vont faire qu'on parle plutôt de « parcours », de « carrière », « de trajectoire sociale », notamment en identifiant trois variables privilégiées :

- les ancrages sociaux, c'est-à-dire des déterminants individuels. Les gens vivent dans des espaces sociaux, appartiennent à des groupes sociaux, s'inscrivent dans un ancrage social qu'il est important de prendre en compte quand on étudie les parcours ;
- les interactions. On sait bien, depuis un certain nombre de travaux, notamment linguistiques, philosophiques, sociologiques, que l'on construit, dans les interactions sociales, de l'identité, de la trajectoire. C'est important à prendre en compte et j'y reviendrai un peu plus tard sur l'intérêt qu'il y a d'articuler la réflexion sur l'identité et la réflexion sur les parcours ;
- les mécanismes de subjectivation sachant qu'un parcours se vit et se ressent. Construire un parcours, c'est aussi être capable de se projeter individuellement et ça demande un certain nombre d'appropriations, un certain nombre d'éléments qui relèvent de la subjectivité.

Voilà, *grosso modo*, les trois grandes variables autour desquelles, me semble-t-il, se sont articulés les travaux qui se sont intéressés à la notion de parcours, que ce soit par une approche de sociologie interactionniste, que ce soit par une approche de sociologie plus classique.

Pierre Doray, chercheur de l'université du Québec à Montréal, travaille beaucoup sur les parcours et notamment les parcours étudiants. Il donne une définition extrêmement large de la notion de parcours et cela permet d'y faire rentrer plein de choses et de faire jouer plein de variables. Il définit le parcours comme étant « *une succession d'événements et de positions occupées par un individu tout au long de sa vie* ». Pierre Doray identifie quatre dimensions structurantes sur les parcours individuels, à savoir :

Le parcours est défini par Pierre Doray comme « *une succession d'événements et de positions occupées par un individu tout au long de sa vie* ».

- l'ancrage historique : il faut prendre en compte la dimension temporelle dans la question des parcours. Un parcours, c'est quelque chose de dynamique, c'est quelque chose qui inclut le temps, qui inclut des temps, qui inclut un temps ou une temporalité historique, c'est-à-dire que c'est une succession d'évènements qu'il faut prendre en compte. Il y a un temps biologique au sens où les cadres sociaux, les différentes étapes de la vie vont produire des effets sur le parcours. Quand on travaille, par exemple, sur le vieillissement, il y a un temps biologique qui, à l'évidence, change les parcours professionnels des individus, le rallongement de la durée de la vie professionnelle ce qui est un bon exemple en France. Et enfin, le temps biographique, c'est celui que les individus vivent et c'est celui des passages : du passage, par exemple, de l'adolescence à l'âge adulte. C'est un temps qui articule, à la fois, la dimension biologique et la dimension biographique ;
- les déterminants sociaux : il y a un certain nombre de variables sociologiques qui influent sur les parcours, que ce soit le genre, l'appartenance à un groupe ethnoculturel, l'âge, les institutions, les règles formelles et informelles ;
- les sphères d'activité : généralement, on parle de parcours référé à un secteur d'action publique ou à un domaine de la vie sociale donnée : parcours de santé, parcours scolaire, parcours professionnel. Ce qui est important c'est de voir non seulement comment chaque parcours s'inscrit dans un univers de normes et de représentations propres à un secteur d'action donné, mais aussi comment se font des articulations ou des interrelations entre les différents secteurs autour d'un parcours ;
- les représentations et le travail fourni par les individus pour produire le parcours. C'est une dimension qui est de plus en plus mise en avant dans les politiques publiques. On est sur une logique d'activation croissante, d'individualisation croissante des dispositifs d'action publique qui font que cette dimension de travail sur soi et de projection de soi acquiert une importance de plus en plus grande.

On peut distinguer, pour ce qui nous concerne, ici, autour de la relation formation-emploi, à grands traits, ce qui relève des parcours scolaires et ce qui relève des parcours professionnels parce qu'ils obéissent à des univers de normes et d'institutions relativement différents. Historiquement, les parcours professionnels sont plutôt orientés vers l'accès à un emploi stable et vers les mécanismes de progression de carrière, internes ou externes, tandis que les parcours scolaires sont marqués par la prééminence de l'enseignement général et l'existence de ce qu'on a appelé, pendant longtemps, une « voie royale ». Présentées ainsi, on se rend bien compte que ces normes scolaires et ces normes professionnelles sont aujourd'hui fortement déstabilisées. Parmi les collègues qui interviendront cet après-midi dans les ateliers, il y aura les collègues de Caen qui ont, par exemple, mis en évidence l'importance des parcours atypiques, dans la voie scolaire, qui sont de plus en plus importants. Pierre Doray, le collègue québécois, a mis en évidence, au Québec, une augmentation très forte des parcours atypiques qui représentent à peu près 40 % des parcours scolaires. On est donc déjà sur des normes très déstabilisées. Dans le champ de l'emploi, c'est pareil. La norme du marché interne, de l'emploi, de l'accès à un CDI pour toute la vie, vous le savez bien, on nous l'a assez répété, cette norme-là est finie. On est plutôt sur des normes autour de l'instabilité, la précarité, la flexibilisation croissante des parcours professionnels, etc. À tel point même qu'on utilise, à l'occasion, la notion de parcours comme étant une notion qui caractérise cette déstabilisation de la relation salariale. Un collègue politiste, Olivier Mériot, disait : « *L'envahissement progressif de la notion de parcours professionnel signale à la fois la déstabilisation croissante de la relation salariale classique et la recherche tâtonnante d'une alternative puisque l'activité laborieuse tend à se détacher de l'emploi et de ses garanties statutaires. Alors, ne reste plus aux personnes qu'à se prémunir individuellement contre les aléas en cultivant leur capacité à naviguer sur les marchés du travail* ». C'est joliment dit et, surtout, ça témoigne du fait qu'aujourd'hui, on a tendance à assimiler parcours et instabilité professionnelle.

Les collègues d'Olivier Mériot se sont amusés à identifier, dans les accords de branches, l'univers sémantique qui gravite autour de la notion de parcours. Et donc, de voir quels sont les termes qui entourent, dans les accords de branche, la notion de parcours, sachant que sur 160 accords de branches signés à l'issue de la loi de mai 2004, il y en a 110 qui parlent de parcours. C'est donc une notion qui est extrêmement présente y compris dans les négociations de branches.

Le mot parcours s'inscrit dans un champ sémantique qui ne cesse de s'élargir et de toucher les aspects de plus en plus larges de la relation salariale.

Je vais faire un petit point sur les différentes dimensions qui entourent la notion de parcours:

- la dimension objective. C'est la description d'étapes autour desquelles on essaiera d'établir des régularités pour construire des typologies qui serviront ensuite à construire des processus d'intervention publique sur les individus. Cette première dimension est donc de produire une connaissance objective sur les parcours ;
- la dimension subjective. Les parcours se vivent, c'est la capacité individuelle à intégrer les normes sociales dominantes et à se projeter ;
- la dimension normative. Il existe des parcours normés, des parcours identifiés comme étant de bons parcours, il y a des transitions professionnelles qualifiées de « bonnes transitions ». Le Comité européen de l'emploi (EMCO) a fait tout un travail sur les indicateurs de flexisécurité pour dégager ce qu'on pourrait appeler de « bonnes transitions ». Ce qui est extrêmement vrai dans l'enseignement scolaire, car il y a des voies qui sont privilégiées. Ce qui interroge, c'est le développement de parcours atypiques et de normes, la fragilisation de ces normes ;
- la dimension cognitive. Les parcours n'existent que parce qu'on les connaît, parce qu'on les met en forme, parce qu'on les identifie dans des statistiques, parce qu'on les identifie dans des analyses qualitatives et dans des entretiens biographiques durant lesquels on demande aux gens de raconter leur vie. L'équipe de Didier Demazière, par exemple, a beaucoup travaillé sur cette dimension biographique, qui est aussi une dimension extrêmement importante de la connaissance des parcours, en se rappelant que, dans la connaissance des parcours, l'unité de base, l'unité d'analyse, c'est l'individu plus que les groupes sociaux ;
- la dimension sociologique. C'est tout ce qui relève des déterminants sociaux de la connaissance des parcours ;
- la dimension méthodologique. Je ne m'y étends pas parce que Stéphane va largement en parler. Juste pour dire qu'il y a, effectivement, des approches quantitatives et des approches qualitatives qu'il importe d'articuler. Il y a un travail de mise en typologie et c'est là où se produit le lien avec l'action publique, c'est-à-dire que c'est à partir des typologies qu'on va commencer à construire des cadres pour l'intervention des acteurs publics. Là, il y a un petit problème, quand même, c'est que, quand on regarde ce qui existe comme travaux sur les parcours, il y a à peu près autant de typologies qu'il y a de chercheurs, il y a à peu près autant de variables. Et donc, ça devient, du coup, extrêmement difficile de tenir un discours de vérité, un discours d'objectivité sur les parcours. Et, dès l'instant où les acteurs publics se saisissent des travaux scientifiques pour construire du normatif, c'est-à-dire, en gros, on passe de « on observe les parcours, on regarde l'irrégularité, on essaie de mettre en exergue les variables qui sont pertinentes pour comprendre les parcours. Comment passe-t-on de ça à « il faut construire des parcours » ? Comment passe-t-on d'une dimension analytique à une dimension normative ? Et, si les chercheurs ne sont pas capables de se mettre d'accord sur des typologies transversales, du coup, les acteurs publics se servent dans les typologies qui existent et celles qui les arrangent de manière plus particulière. Il y a donc un enjeu, me semble-t-il, autour de l'homogénéisation des typologies sur les parcours.
- la dimension temporelle : elle consiste à prendre en compte la variable du temps de vie et à intégrer, autant que possible, du longitudinal dans nos travaux.

La notion de parcours est extrêmement présente y compris dans les négociations de branches.

On est sur une question clé qui est celle de l'articulation entre l'individu et les groupes sociaux, et le collectif. De ce point de vue là, il me semble qu'on aurait intérêt à réfléchir un peu autour des points de similarité entre les termes d'identité et les termes de parcours. L'identité est un mot qui a deux sens opposés : c'est à la fois ce qui est semblable et ce qui nous particularise. On dit de deux choses qu'elles sont identiques et,

en même temps, l'identité, c'est ce qui est propre à chacun de nous. Et, je crois que, pour les parcours, il y a quelque chose qui relève de la même idée. Et puis, il y a aussi des processus d'identification, c'est-à-dire qu'on s'identifie à et on est identifié par. Et, je pense que, dans les parcours, c'est un peu pareil. C'est-à-dire qu'on se projette, on s'imagine être dans un parcours X et on peut être identifié de manière tout à fait différente. Il y a une désynchronisation entre la façon dont on s'identifie ou le parcours dans lequel on se pense ou dans lequel on se projette comme individu et le parcours que renvoie l'institution. Prenons l'exemple des conseils de classe ou des vœux des élèves « je voudrais bien être pilote d'avion » et le conseil de classe va dire « non, vos résultats scolaires ne vous permettent pas d'être pilote d'avion, vous allez être ou allez faire une formation X ou Y ». Donc, la désynchronisation entre l'identification individuelle ou la projection individuelle et l'identification ou la projection collective engendre des blessures identitaires et des blessures dans la construction et la capacité à se projeter.

Comment s'est développée l'analyse des parcours ?

Avec l'analyse des parcours, nous sommes passés d'une connaissance en coupes stratifiées à des connaissances dynamiques en prenant en compte la variable temporelle. Le point de départ de tout cela, c'est de mieux connaître la réalité sociale, c'est d'abord un objectif de production de connaissances. À mesure qu'on a gagné en profondeur de champ et en connaissance dynamique, on a pu affiner les variables. On a eu des typologies de plus en plus complexes, on a pu découvrir des parcours, les mettre en évidence et développer les variables explicatives. En même temps que la connaissance des parcours s'est affinée, les usages ont évolué. Et on a effectivement commencé à faire un lien avec l'action publique à partir de l'évaluation en se disant « on va s'appuyer sur l'instrument que constitue la connaissance des parcours pour évaluer les politiques de formation, d'emploi et d'éducation, etc. » Et ceci à double niveau : une évaluation *ex ante*, donc un diagnostic préalable avant de produire de l'action publique et un diagnostic *ex post*, au regard de ce que cela produit sur les parcours. Et là, je pense qu'il faut être extrêmement prudent d'un point de vue méthodologique, parce que le temps que les politiques publiques produisent des effets réellement structurants sur les parcours individuels est souvent beaucoup plus long que le temps de l'évaluation.

Par ailleurs, la question des parcours est largement mobilisée pour répondre à des préoccupations contemporaines sur la sécurisation des parcours. Et, c'est vrai qu'en France, on a polarisé le débat sur la sécurisation des parcours. Quand on travaille précisément sur cette articulation entre action publique et connaissance des parcours, on se retrouve confronté à de redoutables questions méthodologiques. En effet, d'une part, il y a des questions qui ne sont pas spécifiques aux questions de parcours, mais qui relèvent de la comparabilité des données, de l'harmonisation des données, notamment quand on travaille sur des comparaisons européennes et puis, il y a des questions spécifiques à l'analyse des parcours : quelle fenêtre d'observation on va adopter ou quel contexte temporel on va prendre en compte ? Donc, on passe de catégories analytiques à des catégories normatives et on va, progressivement, aller vers de nouveaux modèles d'action publique, la France étant fortement marquée par la question de la sécurisation des parcours professionnels. À l'origine de ces questions, on retrouve deux rapports qui sont les rapports Supiot et le rapport Boissonnat qui ont largement structuré la réflexion et les débats et les échanges entre partenaires sociaux en France sur la question des parcours, et, de fait, ça a, par exemple, anesthésié ou bloqué le débat impulsé par la Commission européenne sur la flexisécurité. C'est un débat qui n'a pas eu lieu en France, ça a été extrêmement peu évoqué, plutôt sur le bout des lèvres et plutôt quand on s'adresse à la Commission. Mais, dans le débat public interne, national, on va parler plutôt de sécurisation des parcours que de flexisécurité ou de flexisécurité. Et, en parlant de flexisécurité précisément ou de comment on va traiter de la relation d'emploi, on voit bien, du point de vue de la science, du point de vue des acteurs académiques, qu'il y a des compétitions pour avoir des contrats de recherche, pour avoir des places, pour avoir des présidences de commissions – tout ce que vous voulez, les chercheurs ne sont pas indifférents, loin de là, à ce genre de questions. Et on a bien vu que, dans l'espace européen, était rentrée en compétition toute une série de travaux notamment les approches autour du capital humain, autour des marchés transitionnels, autour de la flexisécurité précisément, autour de Wilthagen et une nouvelle approche qui est en train, je crois, de prendre un peu d'importance, d'acquérir une audience de plus en plus forte notamment dans l'espace européen : c'est l'approche par les « capacités », issue des travaux d'Amartya Sen. C'est une approche qui me paraît intéressante à prendre en compte dans le travail sur les parcours parce que, précisément, elle part de l'individualisation, en disant « on met les ressources à la disposition des individus, les individus ont des comportements et donc, interrogeons-nous sur la façon dont les individus vont réussir à transformer ces ressources mises à leur disposition en capacité réelle de choix, en capacité réelle de liberté et d'exercice ».

Avec l'analyse des parcours, nous sommes passés d'une connaissance en coupes stratifiées à des connaissances dynamiques en prenant en compte la variable temporelle.

Après, il y a un certain nombre d'*a priori* qu'on n'est pas obligé d'adopter dans la théorie d'Amartya Sen, mais au moins sur la méthode, ça permet de poser de bonnes questions et ça permet d'avoir un dialogue assez fructueux avec les acteurs publics et les acteurs politiques. Cela permet d'identifier une série d'enjeux qui sont, dans l'analyse des cadres de la relation formation-emploi, de :

- dépasser le clivage traditionnel entre secteur et territoire, qui nourrit beaucoup nos travaux aussi bien pour les Oref que pour les centres associés du Céreq ;
- dépasser – et c'est déjà fait depuis longtemps – ce simple dyptique « territoire/secteur » pour intégrer la question des publics et s'intéresser à la demande sociale, si possible sans verser dans une version mécaniste de l'adéquation formation/emploi et si possible aussi en se donnant les moyens de saisir réellement la demande sociale ;
- prendre en compte la capacité des individus – notamment en termes de ressources et de capacités à convertir les ressources – à délibérer pour que les préférences qu'ils ont exprimées soient prises en compte. J'ai fait un petit travail sur les conseils de classe, c'est assez intéressant de voir comment les préférences individuelles s'expriment dans les conseils de classe, de voir par qui elles sont portées et comment elles sont mises au placard. Et c'est aussi accentuer l'accompagnement des individus, ce qu'on oublie un peu trop rapidement dans des processus qui tendent à favoriser énormément les mécanismes dématérialisés autour de l'orientation, par exemple ;
- élargir la gamme des indicateurs à l'interface de l'expertise et de l'action publique, notamment en incluant des variables supplémentaires, qui ne sont pas des variables proprement sectorielles, mais ça peut être d'intégrer les questions liées à la santé, au logement, à la mobilité et au transport dans la connaissance des parcours et de la relation formation-emploi ;
- conduire une vraie réflexion sur la fluidité nécessaire pour que les parcours s'inscrivent bien dans des logiques d'orientation et de formation tout au long de la vie.

L'animateur

Merci beaucoup pour cette intervention. Vous avez mis le doigt sur la complexité de la notion de parcours et par là même la difficulté à construire une action efficace devant de tels enjeux. Et donc, la question des instruments, des dispositifs, évidemment, me paraît tout à fait importante.

2. Les dispositifs d'observation des parcours

Stéphane Jugnot

On va balayer rapidement quelques exemples de dispositifs et revenir sur les difficultés et certains points qu'il faut prendre en compte pour mettre en place des suivis un peu longitudinaux pour mieux connaître les parcours :

L'échantillon démographique permanent de l'Insee, qui est un des plus anciens, le panel DADS, toujours de l'INSEE, les enquêtes d'insertion du Céreq, les enquêtes Génération. Quelques mots sur les panels des bénéficiaires d'emplois aidés de la Dares, les fichiers historiques de l'ANPE, maintenant Pôle Emploi, mais il y a d'autres dispositifs qui existent, les enquêtes FQP de l'Insee, les panels scolaires de la DEPP et du supérieur. On peut penser aussi à des panels spécifiques qui sont mis en œuvre par des acteurs, comme Pôle Emploi qui suit des cohortes de nouveaux inscrits, ou le panel inter-régimes des cotisants de la Drees qui suit les carrières longues.

Un panel, c'est déjà un critère de sélection, des sources d'informations qui peuvent être de nature administrative ou issues d'enquêtes. Ça n'a pas le même impact sur ce qu'on peut en faire. Donc, il y a des limites et des possibilités ou non d'utilisation régionale. L'échantillon démographique permanent a pour critère de sélection, le jour de naissance. Ça a longtemps été les 4 jours de naissance dans l'année, maintenant, c'est 16. Si vous

naissez certains jours ou si vous avez des enfants un certain jour dans le fichier, ils vont être suivis durant toute leur vie, à travers deux sources :

- le bulletin d'état civil. On va connaître leur bulletin de naissance et le bulletin de naissance des enfants, ainsi que le bulletin de mariage et le bulletin de décès ;
- le bulletin de recensement. Il contient un certain nombre d'informations, et notamment, pour ce qui concerne les choses qui sont en lien avec nos préoccupations : la localisation, le diplôme et la situation d'emploi. À l'origine, ça permet d'étudier les comportements démographiques et les mobilités, qu'elles soient géographiques, sociales ou professionnelles.

Ce système a ses limites et j'en ai relevé deux principales : premièrement, les photographies, c'est-à-dire la connaissance des caractéristiques des personnes, sont espacées dans le temps. Ces informations sont recueillies lors des recensements qui, pendant longtemps, ont été espacés dans le temps, de 5, 6, 7, 8, 9, 10 ans. Ce qui fait que, maintenant, le recensement est à trous. De plus, dans l'échantillon, il peut y avoir des espacements encore plus grands pour certains individus. Deuxièmement, les informations sont à géométrie variable puisque selon les recensements, on ne prend pas les mêmes informations, on n'a pas les mêmes nomenclatures, ce qui pose des problèmes pour faire le suivi.

Dans les perspectives d'évolution qu'il faut avoir en tête, si on est intéressé par cette source, il y aura, dans un terme plus ou moins lointain l'intégration d'informations issues de sources administratives ; notamment sur le marché du travail, les DADS sur lesquelles je reviendrai et peut-être le fichier historique de l'ANPE sur lequel je reviendrai aussi.

Vu la taille, des utilisations régionales sont possibles. Là, c'est un jugement technique, après, il y a des questions de droit d'accès qui se posent et qui ne rendent les choses pas si faciles que ça. Pour les chercheurs, ça va, mais pour les acteurs c'est plus compliqué.

Le panel des Déclarations annuelles des données sociales est un autre panel de l'INSEE qui existe depuis pas mal de temps aussi. Là, le critère de sélection, c'est encore le jour de naissance, mais pas forcément les mêmes, un vingt-cinquième, donc il faut être né un certain mois de certaines années. Les informations proviennent des déclarations annuelles de données sociales qui sont remplies par les entreprises sur les salaires qu'elles versent à leurs salariés en cours d'année. C'est une source qui fonctionne par année civile et qui a de multiples usages. Elle permet, par exemple, de comptabiliser vos points retraite, elle permet au fisc de vous envoyer des déclarations pré-remplies et l'INSEE les récupère à des fins statistiques. Ça permet de suivre les trajectoires d'emploi de salariés (localisation, secteur, taille de l'entreprise, niveau de salaire et, pour une partie, la catégorisation socioprofessionnelle). Parmi les limites, il y a beaucoup de hors champ, tous ceux qui ne sont pas concernés par cette déclaration, et notamment, les services domestiques, la fonction publique d'État et les non-salariés. Ça veut dire qu'on saisit une partie du champ de l'emploi, mais pas tout l'emploi et donc, on ne peut pas suivre les trajectoires complètes d'emploi. Les perspectives, c'est l'élargissement du champ puisqu'il va y avoir l'intégration notamment de la fonction publique d'État qui a un autre fichier qui existe par ailleurs. Et puis, il y a une amélioration constante de la qualité du suivi des personnes, j'y reviendrai un peu plus tard. Et donc, il y a, pour certaines régions, selon les sujets, des utilisations régionales possibles.

Les enquêtes Génération du Céreq portent sur l'insertion des jeunes sortis de formation initiale, avec un critère de sélection qui est l'année de sortie du système éducatif. Chaque enquête suit une nouvelle cohorte et donc, ont été suivis les sortants de 1992, 1998, 2001, 2004 et 2007 ; à tous niveaux de formation, toutes spécialités, que ce soit par apprentissage, par voie scolaire pour les formations professionnelles.

Là, l'information provient d'un questionnaire téléphonique, ce n'est pas une source administrative. On interroge les gens 3 ans après leur sortie et parfois, on les réinterroge 5, 7 ans après. Il y a un volume de questions qui est aussi conditionné par ce mode de collecte. L'intérêt, c'est que ça permet de suivre des trajectoires d'emploi et, plus largement, des situations d'activités sur le marché du travail au cours des premières années qui suivent la sortie du système éducatif. On peut faire des analyses en fonction du niveau de formation et de quelques éléments de parcours scolaires réalisés avant la sortie du système éducatif. Parmi les limites, le film est borné par la date d'enquête. La plupart des enquêtes s'arrêtent trois ans après la sortie, donc ce ne sont pas des parcours longs. Et puis, dans les perspectives, il y a l'adossement à des sources administratives, comme les DADS et le fichier historique, pour combler certaines lacunes sur lesquelles je reviendrai plus tard.

L'utilisation régionale est possible quand l'échantillon le permet, mais ce ne seront pas forcément des analyses très fines. Le Céreq propose alors de passer par des extensions régionales spécifiques pour pouvoir faire une utilisation agrégée.

Autres panels : les panels des bénéficiaires d'emplois aidés de la Dares qui permettent de suivre les bénéficiaires de contrats aidés et de les suivre dans leur parcours, à des fins notamment d'évaluation, voir comment ils se réinsèrent. Le troisième panel, qui a été lancé en 2000, de tête, suit un certain nombre de bénéficiaires. On a pris les personnes qui sont sorties du dispositif à un moment donné ou qui sont entrées à un moment donné. La particularité, c'est qu'il a été rajouté des personnes qui ne sont pas passées a priori par le dispositif, des témoins, qui doivent permettre un usage du panel à des fins d'évaluation, en comparant non seulement les personnes selon les types de contrats par lesquels elles passent, mais aussi par rapport à des personnes aux caractéristiques comparables qui ne sont pas passées par les contrats aidés. Concernant les sources d'informations, il y a des informations administratives issues des Cerfa et il y a des enquêtes ponctuelles qui viennent ensuite compléter le suivi. L'intérêt, c'est de suivre les trajectoires des bénéficiaires d'emplois aidés, comparer les dispositifs et essayer d'évaluer les effets des dispositifs. Ces panels ont pour limite d'être bornés par la date d'enquête. Par ailleurs, le parcours antérieur n'est pas toujours connu ; forcément, on peut connaître des informations, mais comme c'est par questionnaire, c'est borné, comme pour Génération. Et puis, il y a la question des témoins : tous les spécialistes savent qu'on peut toujours dire que « les témoins sont-ils vraiment témoins ? » Il y a des utilisations régionales possibles puisqu'il y a eu trois échantillons régionaux développés avec le troisième panel, donc pour ces régions-là, il y a des utilisations possibles.

Les fichiers historiques de Pôle emploi-ANPE. Depuis un certain nombre d'années maintenant, l'ANPE, et maintenant Pôle Emploi, a mis en place un dispositif de gestion qui garde toutes les informations dont il dispose sur les demandeurs d'emploi sur les 10 dernières années. Ces informations comportent les périodes d'emploi successives, les informations que l'agent va demander au demandeur d'emploi, quand il s'inscrit, sur son diplôme, sa situation familiale, l'emploi qu'il recherche, mais également quelles sont les prestations, les services que l'agence propose et que le demandeur d'emploi suit. Ce dispositif d'information centrale alimente un fichier historique activité qui donne des informations les plus complètes, qui est exhaustif, donc avec des indicateurs régionaux possibles, mais dont l'accès est extrêmement restreint. C'est le fichier historique statistique, qui est construit justement à fin d'usage d'étude et avec un échantillon qui est d'usage plus facile. Les sources d'information, là, sont purement administratives. L'intérêt est que ça permet de suivre la persistance et la récurrence dans l'inscription à Pôle emploi. Ça permet de voir s'il y a de la persistance et de la récurrence en fonction des caractéristiques des personnes, des droits d'indemnités, des prestations offertes. Parmi les limites, on ne sait pas ce que font les demandeurs d'emploi quand ils ne sont pas inscrits. En particulier, on ne sait pas s'ils sont en emploi ou pas. Et même s'il y a une variable qui s'appelle « motif de sortie », le motif de sortie n'est pas forcément bien renseigné et donc, on repère mal les sorties vers l'emploi. De ce fait, ça ne permet pas d'utiliser cette source pour faire de vraies évaluations des dispositifs que met en œuvre Pôle Emploi pour évaluer la capacité à retourner vers un emploi. Vu l'exhaustivité, les utilisations régionales sont possibles.

Dans ce premier balayage rapide des dispositifs longitudinaux existants, on voit qu'il y a des panels, des enquêtes, des sources administratives. Ce qu'il faut retenir, c'est que créer un panel est un exercice difficile et que la façon dont on le crée au départ va conditionner ce qu'on peut en faire après. Sur cet exemple, les panels d'emplois aidés de la Dares, si vous dites « je veux utiliser mon panel pour faire de l'évaluation », dès le début il faut se dire « il faudra que je mette des témoins », sinon après, se posera la question de savoir avec qui je compare mes personnes qui sont passées par le dispositif. Il faut avoir en tête aussi que le panel n'est jamais universel. On peut penser qu'il n'y en aura jamais, parce qu'il y a la loi Informatique et Libertés qui contraint les usages. Et notamment, Thierry l'a dit, pour bien évaluer les parcours, il y a un certain nombre de dimensions dans le marché du travail : la mobilité, la santé, la vie familiale. Si on voulait tout saisir, ce serait extrêmement long, complexe et potentiellement dangereux par rapport aux libertés. Donc, il n'y a pas de panel universel et il n'y en aura pas et donc l'usage est contraint. C'est une raison particulière de plus qui fait qu'il faut bien savoir ce qu'on veut faire d'un panel qu'on met en œuvre.

Et, parmi les éléments à prendre en compte, il y a notamment le critère de sélection. Qu'est-ce qui fait qu'on va être dans le panel ? Est-ce la date de naissance ou la date de sortie du système éducatif ou, comme dans les panels de la DEPP, la date d'entrée en sixième ? En fait, selon ce qu'on veut faire du panel, ça ne sera pas le même critère. En particulier, les panels qui s'intéressent aux effets sur l'insertion dans l'emploi ont un intérêt à évacuer la question de la conjoncture, puisque selon qu'on rentre dans le marché du travail dans une période haute ou basse de conjoncture, l'insertion sera plus

Créer un panel est un exercice difficile et la façon dont on le crée au départ va conditionner ce qu'on peut en faire après.

ou moins difficile. Par exemple, si on prend les sortants du système éducatif, selon le diplôme, ils ne sortent pas à la même date et, du coup, le marché du travail n'offre pas les mêmes opportunités à chacun. De ce fait, on ne pourra pas facilement dire si un diplôme a plus ou moins d'effet. Au Céreq, par exemple, « l'intérêt pour nous, c'est l'insertion sur le marché du travail », donc le critère c'est « ils sortent tous au même moment, du coup, ils connaissent tous la même situation sur le marché du travail ».

La deuxième chose qu'il faut avoir en tête, c'est qu'un panel ne peut pas s'inscrire dans la réponse à un besoin immédiat, puisqu'il faut 1/ le temps de l'observation ; 2/ le temps de l'insertion, quand on s'intéresse aux qualités de l'insertion, qui ne s'observe pas trois mois après un dispositif ou trois mois après la sortie du système éducatif. L'insertion prend du temps et selon qu'on attend ou pas, on va avoir un diagnostic plus moins pessimiste sur la qualité d'un dispositif. Par exemple, j'ai en tête une étude de Crépon sur le PARE-PAP qui montrait qu'un dispositif d'appui renforcé, parce qu'il était renforcé, nécessitait de l'accompagnement et induisait un retour à l'emploi plus tardif, mais l'emploi retrouvé était de meilleure qualité selon les critères retenus. On voit bien qu'il faut tenir compte aussi du temps.

Par ailleurs, ce qui est aussi à prendre en compte dans la question du temps, c'est le fait que les besoins et les connaissances évoluent. Quand on construit son panel, il ne faut donc pas le construire uniquement en se disant « quels sont mes besoins immédiats ? », mais il faut arriver, ce qui n'est pas facile, à anticiper les usages potentiels futurs. Par exemple, les premiers panels des emplois aidés n'avaient pas d'échantillon témoin, car on ne s'était pas dit « avec les développements des méthodologies d'évaluation des politiques publiques, on pourra utiliser le panel pour essayer d'évaluer les effets avec des échantillons témoins ». Après, on s'est dit « les techniques qu'on sait mettre en œuvre en nécessitent », et du coup, on les a mis en place. Donc, préparer un panel nécessite de voir large et d'essayer d'anticiper.

Un panel ne peut pas s'inscrire dans la réponse à un besoin immédiat.

Faut-il des enquêtes ou des panels administratifs ? Je vais dire évidemment qu'il faut les deux, il faut panacher, puisqu'ils ont chacun leurs intérêts et leurs limites. Parmi les limites des enquêtes, il y a notamment, du côté de l'enquêté, premièrement, les effets mémoire, avec l'oubli quand on remonte trop dans le temps ; deuxièmement, la simplification ; troisièmement, les reconstructions, notamment pour les personnes qui sont dans la précarité, qui enchaînent les petits boulots. Ça, c'est notamment pour les questions subjectives, sur les souhaits, quand on demande par exemple à une personne « est-ce que, lors de votre orientation après le bac, vous avez fait ce que vous souhaitiez ? Quel métier vouliez-vous faire ? » Ceci dans le but de savoir si les personnes qui ont réussi dans leur projet s'insèrent mieux que les autres. Il ne faut pas oublier non plus que la façon dont les personnes ont réussi ou non leur projet va peut-être les amener à revisiter leur subjectivité du passé.

Du côté du concepteur, il y a la question du questionnaire qui est borné, on ne peut pas poser tout ce qu'on veut comme question. Il faut donc faire un certain nombre de choix : premièrement, la question de l'unité de temps : dans les enquêtes du Céreq, on demande aux personnes de décrire leur situation mois par mois – mais on pourrait demander trimestre par trimestre – est-ce qu'on ne perd pas des personnes qui ont travaillé juste 2 ou 3 jours par mois et qui, du coup, vont se dire toujours au chômage ? Deuxièmement, la question de la réduction des informations biographiques. Ça peut être le fait de décrire un épisode principal et pas tous les épisodes. Par exemple, nous, dans nos enquêtes, pour quelqu'un qui fait de l'intérim, on va lui demander de décrire la mission principale et pas la totalité. Ça peut être la fixation d'une information qui évolue dans le temps à une date donnée, par exemple, la PCS des parents, la situation familiale : on la demande quand, à quel moment du parcours ? On la demande à l'entrée en sixième ou au moment de la sortie du système éducatif ?

Et puis, dernière limite des enquêtes : l'attrition. Quand on réinterroge plusieurs fois les mêmes personnes, on perd beaucoup de monde à chaque fois. Du coup, il faut avoir un échantillon énorme pour, *in fine*, avoir une taille raisonnable à exploiter.

Du côté des panels administratifs, les limites, c'est d'abord que le contenu est borné par la source. Le bornage concerne le champ et la nature des informations collectées. Dans les champs, par exemple, l'absence dans les DADS ne veut pas dire non-emploi, puisqu'il y a des emplois qui ne sont pas couverts par les DADS. Dans les fichiers de l'ANPE, l'absence du fichier ne veut pas dire existence d'un emploi, puisqu'on ne sait pas les motifs de sortie. On peut être au chômage sans être inscrit à l'ANPE.

Autre exemple, dans le fichier historique de l'ANPE, on sait que les personnes ont une activité réduite mois par mois, mais on ne sait pas si c'est un temps partiel, pendant 8 mois le même temps partiel, ou si c'est une succession de petits boulots. En termes d'effet sur les trajectoires, ce n'est pas la même chose.

Deuxième point, la qualité des informations est liée à l'importance de l'information pour l'opérateur et aux règles de gestion et à leurs évolutions. Par exemple, pour les DADS, les dates d'emploi des périodes salariées, ce n'est pas important, puisque la source vise avant tout à déclarer des salaires versés. L'information n'est donc pas forcément très fiable pour l'exploitation statistique. On peut penser aussi aux changements de règle de gestion de Pôle Emploi qui entraînent des répercussions sur le fichier.

Et puis, dernière limite, qui équivaut à une sorte d'attrition finalement dans les fichiers administratifs, ce sont les défauts d'appariement. Il y a des appariements qui se font sur la base du nom, du prénom ou du NIR et on ne récupère pas toujours des appariements parfaits. Dans le panel DADS notamment, une des difficultés pendant longtemps, c'était que les personnels étrangers avaient ce qu'on appelle des « pseudos NIR » et que, du coup, on avait du mal à les retrouver dans le temps. De plus, ces personnes-là n'ont pas forcément les mêmes trajectoires que les autres.

Ce sont les trajectoires les moins linéaires, les populations qui connaissent le plus de précarité, de passages par les petits boulots qui sont potentiellement les plus difficiles à observer.

En conclusion, un des problèmes principaux, que ce soit sur les enquêtes ou les sources administratives, c'est que finalement, ce sont les trajectoires les moins linéaires, les populations qui connaissent le plus de précarité, de passages par les petits boulots qui sont, finalement, potentiellement, les plus difficiles à observer, mais cela ne veut pas dire que ce n'est pas intéressant. Le conseil, c'est de privilégier le panachage. Dans les perspectives que je vous ai indiquées au départ, pour différentes sources, on voyait qu'il y avait des perspectives d'enrichir des enquêtes par des sources administratives.

Là, je vous ai parlé de comment on recueille l'information, on aurait pu parler ensuite de comment l'utiliser. Juste trois mots pour dire que la façon ensuite d'utiliser les informations biographiques ou de parcours n'est pas évidente pour produire des statistiques de cadrage. Par exemple, la récurrence au chômage à partir du fichier historique de l'ANPE. Va-t-on mesurer la récurrence par 12 mois au cours des 18 derniers mois ? Six mois au cours des 12 ? Vous voyez, il y a des seuils, il y a des critères, donc il faut faire des choix.

Pour le Céreq, par exemple, on publie des informations selon le plus haut diplôme, du coup, on n'a pas d'information sur la trajectoire antérieure scolaire, mais ça peut aussi avoir des intérêts. Faut-il combiner les deux ? Un parcours de plus haut diplôme ? Comment le faire ? Là aussi, ce sont des choix, c'est arbitraire. On peut produire des statistiques, on peut modéliser et évaluer et donc, derrière, il y a des modèles, il y a des hypothèses. Et puis, on peut faire des typologies. Et, comme Thierry l'a dit, derrière les typologies, là aussi, il y a des hypothèses et des choix et chaque chercheur peut avoir ces typologies et une même institution comme le Céreq peut avoir une typologie qui évolue d'une enquête à l'autre.

Pour revenir et faire le lien avec l'action publique, même si on intègre les informations des parcours pour faire par exemple des scores et du ciblage de dispositif ou pour faire des typologies qui permettent également de cibler le dispositif, il ne faut pas non plus avoir une vision trop mécanique dans le ciblage. De plus, il faut toujours laisser une marge pour l'entretien individuel, pour savoir ce qui mérite vraiment d'être dans le dispositif ou pas. Le fait, par exemple, que du côté du service public de l'emploi et de Pôle Emploi, il y ait un ciblage avec un score n'enlève pas l'intérêt de conserver également un entretien initial pour confirmer ou non ce score.

Échanges avec la salle

L'animateur

Merci beaucoup, Stéphane. Mesdames et Messieurs, qui souhaite réagir à ces propos ?

Igor Ledit, GIP ARIFOR, Carif Champagne-Ardenne

J'ai une question concernant les sources mobilisables. J'avais cru comprendre qu'au niveau des missions locales il y avait un système qui s'appelait « Parcours 3 » qui permettait de suivre les jeunes ? Qu'en est-il au niveau de son utilisation statistique ?

Christel Colin, Dares

Je vous parlerai au cours de la table ronde de ce système de gestion Parcours 3 des missions locales. Vous pourrez également voir dans un des ateliers de cet après-midi qu'il y a une utilisation de ce système qui a été faite pour faire une typologie des missions locales. En effet, il y a beaucoup d'utilisations statistiques qui sont possibles à partir de ce système de gestion. La Dares produit déjà des publications qui portent à la fois sur l'activité des missions locales et des analyses plus ciblées sur le Civis. Bien sûr, tout cela possède l'avantage des données administratives, à savoir que, étant exhaustif, il y a beaucoup de déclinaisons territoriales qui sont possibles.

Guillaume Folléa, Crefor

Votre premier intervenant a dit tout à l'heure que 40 % des parcours scolaires étaient atypiques. Pouvez-vous préciser ce qu'il y a derrière ?

L'animateur

C'était au Québec.

Guillaume Folléa

Ah ! C'était au Québec, pardon. Cela dit, si vous pouviez préciser ce qu'il y a derrière, ce serait intéressant.

Thierry Berthet

Il s'agit, par exemple, d'étudiants qui interrompent leurs études pour prendre une année sabbatique. C'est très en vogue au Québec dans l'enseignement supérieur. Il y a un grand nombre d'étudiants qui s'arrêtent pendant un an, qui interrompent leur parcours. La linéarité présumée du parcours devient donc atypique. Après, j'imagine que les collègues de Caen pourront vous renseigner, en atelier, sur les parcours atypiques qui consistent à ne pas suivre le cheminement classique, mais faire des retours en arrière, refaire un diplôme, reprendre... En France, c'est extrêmement difficile d'arrêter et de reprendre sa scolarité. Il y a différents types d'atypisme des parcours, mais ce qu'on constate de manière générale, c'est que ça augmente en tout cas.

Christine Bruniaux, Carif-Oref Île-de-France

Je voudrais poser une question à Thierry Berthet qui a parlé de l'approche par les capacités, d'Amartya Sen, en disant que ça permettait notamment de dépasser le clivage entre territoire et secteur, qui sont des catégories d'analyse totalement incontournables pour les Oref et en intégrant davantage la demande sociale, etc. Je trouve que c'était extrêmement intéressant, mais un peu court, j'aimerais bien en savoir un petit peu plus.

Thierry Berthet

La théorie des « capabilities » d'Amartya Sen ne prône pas, en soi, de dépasser le clivage secteur/territoire, ce n'est même pas l'objet. L'objet, c'est de prendre au sérieux le libéralisme et de dire « d'accord, la norme, c'est la liberté individuelle. Donc, regardons ce qu'est réellement la liberté individuelle de toutes les personnes et de quelle liberté ils disposent pour faire prévaloir ce qu'ils pensent être bon pour eux. » Ça, c'est une théorie normative, qui ne vise pas la neutralité axiologique – comme diraient les chercheurs – mais qui dit « voilà, on va vous dire ce qu'il faut faire pour arriver à un résultat que l'on pense souhaitable. Et, si on pense souhaitable que les individus puissent acquérir un maximum de liberté, alors voilà comment il faudrait procéder pour essayer de réfléchir à ça ». Réfléchir à ça, c'est dire « voilà, on met des ressources à disposition des gens et on attend d'eux qu'ils se comportent de telle ou telle manière ». Or, ce faisant, si on ne prend pas en compte la capacité réelle qu'ont les individus à transformer ces ressources et à les utiliser, alors on tombe dans l'injonction paradoxale. On va dire à un jeune « il faut que tu fasses un projet mon gars », alors que le jeune est dans une situation d'anomie sociale telle qu'il en est incapable. Ou on va dire à un jeune périgourdin « mon gars, il faudrait que tu poursuives tes études dans l'enseignement supérieur. Regarde, il existe une université à Bordeaux. Va donc à l'université à Bordeaux. » Il existe des trains entre Périgueux et Bordeaux. C'est super, mais il faut s'assurer de plusieurs choses :

- la capacité qu'a réellement chaque jeune périgourdin à se rendre à la gare de Périgueux, donc déjà, qu'il existe une connexion entre son village ou son habitation et la gare ;
- une fois à Bordeaux, de voir s'il y a des capacités d'hébergement, donc de travailler réellement ;
- la capacité qu'a l'individu de transformer une ressource institutionnelle en liberté réelle.

Ça nous pousse, comme chercheurs, à aller beaucoup plus en profondeur dans la prise en compte des capacités qu'ont les individus à transformer les ressources qu'on leur donne. De plus, ça invite à un dialogue, me semble-t-il fructueux, avec les acteurs publics et politiques, avec les décideurs publics et les opérateurs de terrain afin de penser les dispositifs d'intervention publique, tricoter beaucoup plus fin.

Guy Sapin, Carif-Oref Bourgogne

J'ai une question qui ne trouvera peut-être pas sa réponse immédiatement aujourd'hui, mais j'ai un peu le sentiment qu'on se gargarise en parlant de manque de social et surtout, l'analyse de la demande sociale souvent, c'est uniquement les vœux scolaires qui sont entièrement télégués ou en tout cas, qui sont sous contraintes. Est-ce que vous pourriez creuser un peu l'un ou l'autre voire les deux ? Est-ce possible d'établir vraiment une appréhension de ce que pourrait être la demande sociale réelle ou est-ce qu'on rêve complètement ?

Thierry Berthet

Prendre en compte la demande sociale – je parlais tout à l'heure des conseils de classe – c'est savoir quelle capacité réelle d'influence ont les délégués de parents d'élèves sur les décisions de conseils de classe. On a fait une enquête, en Dordogne justement, chez les Périgourdins, sur les transitions scolaires et sur l'orientation. On constate que les grands absents des décisions en matière d'orientation, dans les conseils de classe, sont les parents d'élèves. C'est-à-dire que ça devient des acteurs invisibles du système d'orientation. Quelle capacité ont réellement les élèves d'argumenter leur vœu auprès du conseil de classe ? En général, on est tous passé par là, je comptais sur les délégués de classe ; or les délégués de classe n'ont aucune capacité réelle à infléchir les décisions. Donc, réfléchir sur la prise en compte de la demande sociale, ça peut être, par exemple, de réfléchir à comment intégrer plus de capacités réelles de prise en compte des préférences individuelles dans les décisions collectives. Je sais que c'est super compliqué de gérer l'affectation. Je sais que même avec des logiciels extrêmement performants comme AFFELNET (**AFF**ectation des **EL**èves par le **NET**), ce n'est pas simple que tous les gamins aient une place à la rentrée.

Il est encore plus compliqué de travailler sur les salariés dans notre système d'action publique en France. Ce n'est pas pour rien si l'Oref d'Aquitaine a une commission d'orientation qui s'est mis comme travail, sur l'agenda aujourd'hui, de travailler d'abord sur l'orientation des salariés. On sent bien que c'est là où l'on manque de travaux, c'est là où l'on manque de connaissances sur les modalités. Là encore, comment les

capacités individuelles sont-elles prises en compte, au-delà du fait qu'on ne peut pas vous refuser un CIF plus de trois fois, par exemple ?

L'animateur

Nous remercions chaleureusement Stéphane et Thierry pour leurs interventions piquantes, parce qu'elles nous amènent à nous poser beaucoup de questions.

Je vous présente Christiane Westphal, de la DG Emploi, Affaires sociales et Inclusion de la Commission européenne. Madame, nous venons d'évoquer ensemble l'art et la manière d'approcher, de façon pertinente, la question des parcours en formation, la question des parcours en emploi, avec le souci d'accroître leur efficacité, mais on a ouvert une sorte de boîte de Pandore. C'est-à-dire que nous nous sommes confrontés à l'extraordinaire complexité de la réflexion sur ces enjeux-là, à la difficulté de mettre en place des typologies susceptibles de nous aider à décrire des politiques publiques, acceptables et acceptées au plan national, et déclinables en régions.

L'un de nos intervenants nous a dit « on est très franco-français dans cette réflexion », on a nos habitudes, on a nos traditions et il serait bon de faire un tour en direction des pratiques européennes. C'est ce que je vous demande de nous aider à faire et, effectivement, sur les enjeux européens, sur les réflexions qui sont aujourd'hui celles de la communauté que vous connaissez bien, j'aimerais que vous nous fassiez profiter de votre éclairage. Je vous remercie, Madame.

> La stratégie Europe 2020 : comment répondre aux défis formation-emploi ?

Christiane Westphal

Commission européenne, Direction générale emploi, affaires sociales et inclusion

1. La situation de la France en Europe

Merci beaucoup. Bonjour, Mesdames et Messieurs. Merci beaucoup pour l'invitation de venir apporter une perspective au-delà de l'image de la situation franco-française. Je dois dire, en réponse à ça, pour nous, à la commission à Bruxelles, c'est très important de sortir de notre tour d'ivoire et d'aller dans les États-membres et participer et écouter aussi vos débats. Hier, j'ai eu l'occasion de participer à deux débats allemands-allemands, sur des sujets un peu similaires, donc c'est pour moi aussi intéressant de voir un peu les contrastes et les similarités.

Je vais tout de suite rentrer dans le cadre européen. Ma présentation se divise en deux parties. En première partie, je veux vous donner quelques éléments-clés, comment nous voyons, sur le plan européen, la situation de la France par rapport à l'ensemble des pays. Dans la deuxième partie, je voudrais vous expliquer un petit peu ce que nous avons travaillé à Bruxelles en coopération avec les États-membres ces derniers mois sur la question de l'emploi des jeunes. Je crois que je ne dois pas souligner beaucoup que la situation des jeunes en Europe nous préoccupe beaucoup à la commission. Nous avons des pays qui ont beaucoup souffert de la crise, de la récession, qui n'arrivent pas à bien récupérer. Vous lisez certainement aussi des chiffres inquiétants dans la presse sur la situation des jeunes en Espagne, en Grèce par exemple, mais aussi dans beaucoup d'autres pays en Europe : elle n'est pas bonne. Nous avons commencé un travail renforcé avec les États membres pour attaquer ce défi. Ce seront les deux grandes parties de ma présentation.

Je vais commencer avec un petit rappel à propos des objectifs que l'Europe, que les États membres, se sont fixés pour la période d'ici 2020. Nous avons trois objectifs qui concernent la transition éducation-emploi :

- augmenter le taux d'emploi, en moyenne européenne, à 75 % de la population entre 20 et 64 ans. Ça présente un changement par rapport aux objectifs que nous avons poursuivis à Lisbonne, dans la décennie avant, quand nous avons eu encore des objectifs pour l'emploi, pour la catégorie des 15 à 64 ans. Ce changement 20 à 64 ans, nous mettons beaucoup plus l'accent sur la formation des jeunes, avant l'entrée dans le marché du travail. Effectivement, on ne veut pas tellement que les gens rentrent sans aucune qualification à 15, 16, 17 ans dans le marché du travail. On préfère qu'ils aient d'abord une bonne formation ;
- la réduction du décrochage scolaire. C'est un double objectif dans le domaine de l'éducation, c'est-à-dire réduction à moins de 10 % et au moins 40 % de jeunes adultes possédant un diplôme de l'enseignement supérieur.
- la réduction des personnes en risque de pauvreté. Cet objectif est aussi lié, d'une façon indirecte, aux objectifs emploi-éducation. C'est surtout devenu très important pour la jeune population parce que les jeunes qui n'arrivent pas à rentrer dans le marché du travail, dans beaucoup d'États membres, ont très peu de couvertures de sécurité sociale. Ce sont des groupes à risque de pauvreté à plus long terme s'ils n'arrivent pas à trouver leur chemin vers le marché du travail.

Les objectifs qui ont été établis par le Conseil européen, l'an dernier, ont ensuite été traduits dans des objectifs de chaque État membre. En effet, chaque État membre a été appelé à définir des objectifs ambitieux, dans le cadre de sa situation nationale, de ses perspectives, de ses capacités. Je souligne « ambitieux » parce que la stratégie ne prévoit pas que chaque pays arrive à la moyenne européenne, mais que chaque pays, dans le concert des États membres, fasse de son mieux pour aider l'Europe à arriver à des moyennes plus élevées.

Concernant les objectifs fixés par la France, ce sont des objectifs ambitieux, en période de crise :

- augmenter le taux d'emploi d'un peu plus de 5 %, ce qui est ambitieux dans les conditions actuelles ;
- réduire le décrochage scolaire de plus ou moins 3 % ;
- augmenter le nombre de personnes avec diplôme supérieur jusqu'à la moitié de la jeune population. Ça, c'est le cadre dans lequel vous travaillez et auquel vous contribuez, chacun à votre niveau, dans ce système éducation-emploi.

Les bons résultats a priori du système scolaire français ne se traduisent pas très fortement dans la performance du marché du travail.

Devant la diversité des situations européennes, le défi que nous devons relever pour formuler des politiques au niveau européen est d'autant plus grand.

Commençons par le décrochage scolaire. La moyenne en Europe est de 14,4 %. La France se situe déjà bien en dessous. Deuxième indicateur, le niveau second/supérieur en éducation ou formation. Là, la France est déjà au-delà de la moyenne européenne. Pour vous donner un chiffre de comparaison, l'Allemagne est 10 % en dessous.

L'enseignement supérieur, là aussi, vous êtes déjà bien au-delà de la moyenne européenne. Le seul indicateur où vous n'êtes pas meilleurs que la moyenne, c'est ce qu'on appelle le groupe de personnes des compétences insuffisantes. Ce sont les résultats des fameuses études PISA qui sont menées par l'OCDE. Ça indique le pourcentage des jeunes à l'âge de 15 ans qui n'ont pas assez de compétences en lecture, écriture et calcul.

Ce tableau pose un peu la question : quelle est la relation entre ce chiffre – quasiment 20 % – et les autres chiffres ? Là, on peut voir, il y a peut-être un élément à regarder de plus profond, mais en résumé, la France se situe bien dans la perspective européenne, par rapport au niveau de qualification quant aux résultats du système d'enseignement.

Ce qui devient intéressant, c'est de savoir comment ça se traduit dans la situation des jeunes sur le marché du travail. Bon point de départ en général, et après, performance sur le marché du travail. Là, vous voyez que le paysage change un tout petit peu : le taux d'emploi en France pour des jeunes qui ont moins de 25 ans est inférieur à la moyenne européenne, à 30 %, ce qui s'explique surtout par le fait que beaucoup de jeunes, dans cet âge-là, sont dans l'éducation. En quelque sorte, c'est logique si presque la moitié des jeunes prépare un diplôme de l'enseignement supérieur, qu'ils ne soient pas, en même temps, sur le marché du travail.

Il y a quand même des divergences très fortes en Europe. Vous avez des pays, surtout comme les Pays-Bas, qui ont un bon système d'enseignement supérieur, qui ont aussi de très bons résultats pour les diplômes supérieurs, mais qui ont quand même aussi un taux d'emploi déjà très élevé, parce qu'ils commencent plus tôt à combiner études et expérience du travail.

En ce qui concerne le chômage des moins de 25 ans, vous voyez que la France est au-dessus de la moyenne européenne, ce qui est en partie dû aux impacts de la crise. Mais quand on regarde un peu ce qui s'est passé les dernières années, il y avait déjà un problème avec le chômage des jeunes avant la crise. Ça, il faut le dire aussi.

Il y a une divergence européenne. Aux Pays-Bas, en Allemagne et en Autriche, le taux de chômage des jeunes est limité à 10 %, dans les autres pays, il s'élève à 20 ou 30 %, voire à plus de 40 % comme en Espagne. J'aimerais bien quand même clarifier une chose : le taux de chômage des jeunes est calculé par rapport à la population active dans ce groupe de travail. On peut lire quasiment chaque jour dans la presse en Europe que la moitié des jeunes Espagnols n'a pas d'emploi. Ce n'est pas vrai puisque la moitié des jeunes Espagnols est encore dans le système d'éducation. Ils ne sont même pas sur le marché du travail, c'est pour mettre un peu en relation ces chiffres-records. Bien sûr, ça ne veut pas dire que c'est une excuse, mais il faut quelquefois un peu corriger les perceptions publiques qui sont derrière.

Le troisième indicateur, qui est devenu beaucoup plus important pour nous, à Bruxelles, pour évaluer la situation des États membres, c'est le taux des jeunes qui ne sont ni dans l'emploi ni dans l'éducation ou la formation. L'abréviation anglaise qui devient de plus en plus courante, c'est NEET (*Not in Education, Employment or Training*), parfois, c'est déjà traduit dans des langues nationales. Ça nous inquiète beaucoup, parce que nous voyons que depuis le début de la crise ce taux est en forte augmentation dans certains États membres.

Nous avons, dans l'Union européenne aujourd'hui, 7 pays où ce taux a dépassé les 20 %. Ça veut dire qu'il y a des pays où un jeune sur cinq, dans le groupe d'âge de 18 à 24 ans, ne fait rien. Il n'est pas dans l'emploi, il ne participe plus à l'éducation et à la formation. On peut quand même supposer que tous ces jeunes ne sont pas des femmes qui sont enceintes ou qui viennent juste d'avoir un enfant. Vous faites des sourires, mais dans quelques pays, c'est encore un facteur, il y a des femmes qui sortent très tôt du marché du travail. Mais un sur cinq, ça veut dire qu'il y a d'autres problèmes.

Pour résumer, les bons résultats a priori du système scolaire ne se traduisent pas très fortement dans la performance du marché du travail. C'est un résumé qui contraste avec un bilan, par exemple, pour l'Allemagne qui se situe beaucoup moins bien par rapport aux résultats chiffrés du système d'éducation, mais qui a une performance sur le marché du travail qui est nettement meilleure. Il n'y a pas d'automatisme. En effet, on ne peut pas dire que les bons résultats de l'éducation entraînent de bons résultats sur le marché du travail. Là, il y a de très grandes différences.

L'Autriche est un cas aussi intéressant. En effet, elle a de très faibles résultats dans les études PISA, mais le taux de chômage des jeunes est en dessous de 10 %. Donc, ils arrivent encore à intégrer des jeunes de basses qualifications dans le marché du travail. On peut dire que c'est un petit pays et parfois, ce genre de problème est plus facile à gérer dans un petit pays que dans un très grand pays, mais ce sont des situations différentes.

Pour continuer cette perspective, nous avons, au niveau européen, un processus pour gérer la stratégie Europe 2020. Chaque année, la première moitié de l'année s'appelle le « semestre européen ». Pendant cette période-là, chaque pays transmet à Bruxelles son programme de réformes qui explique ce que le pays va mettre en place pour arriver aux objectifs Europe 2020. Ensuite, la commission fait l'analyse de tous ces plans nationaux pour en tirer des conclusions et elle propose au Conseil européen des recommandations par pays. Ces recommandations sont ensuite négociées dans les différents conseils thématiques, tels que le conseil emploi, le conseil ECOFIN, etc., et quand toutes ces négociations sont terminées, c'est le Conseil européen qui adopte pour chaque pays, des recommandations.

Dans le paquet des recommandations pour la France, qui ont été adoptées en juillet, on se concentre, c'est un peu logique, sur les problèmes du marché du travail. Il n'y a pas de recommandation qui concerne le système d'enseignement pour les jeunes. Il y a des recommandations qui concernent plutôt l'apprentissage tout au long de la vie, mais pour les jeunes, nous voyons les problèmes plutôt dans le fonctionnement du marché du travail. Il y a deux aspects :

- la segmentation dans le marché du travail entre les jeunes et les travailleurs plus âgés, en ce qui concerne le type de contrat. On trouve que les jeunes travailleurs sont beaucoup plus exposés à des risques dans le marché du travail que les travailleurs plus âgés. Contrats à durée déterminée qui s'enchaînent, et qui souvent, ne permettent pas aux jeunes d'accéder à des emplois plus stables ;
- le rôle, les ressources et les résultats des services publics d'emploi dans l'accompagnement des demandeurs d'emploi, y compris surtout les jeunes.

Ça, c'est l'image de la France dans le concert européen. Maintenant, je passe à la deuxième partie pour vous donner une idée de ce qu'on pense à Bruxelles en Europe, sur l'emploi des jeunes.

2. Les travaux de la Commission européenne sur l'emploi des jeunes

On entend ces jours-ci beaucoup de questions « mais que fait l'Europe pour ses jeunes ? Ça ne peut pas continuer comme ça », etc. Dans le travail avec les États membres, on a fait quelques progrès ces derniers mois. L'an dernier, quand la Stratégie Europe 2020 a été préparée, la commission a proposé une série d'initiatives phares pour soutenir les différents aspects de la Stratégie Europe 2020. Une des initiatives phares s'appelle « Jeunesse en mouvement », et elle est consacrée à l'éducation et à l'emploi des jeunes. Dans cette initiative, nous avons fait une proposition aux États membres : quelles devraient être les priorités dans les politiques d'emploi pour les jeunes ? Suite à la publication de cette communication, nous avons eu un débat pendant plusieurs mois, dans le Conseil d'emploi, et les formations qui précèdent le conseil – c'est le Comité d'emploi au niveau européen – et les travaux ont abouti en juin à des conclusions : « promouvoir l'emploi des jeunes pour atteindre les objectifs de la stratégie Europe 2020 ».

C'est la première fois que le Conseil emploi, au niveau européen, a adopté un papier politique spécifiquement pour les jeunes. Il faut souligner ça très fortement parce que notre stratégie d'emploi, pendant beaucoup d'années, ne s'est pas concentrée sur des groupes spécifiques dans le marché du travail. Nous avons toujours poursuivi une approche générale, nous avons dit « il faut regarder l'ensemble du marché du travail. » Nous continuons bien sûr à faire ça, il y a beaucoup d'aspects dans le fonctionnement du marché du travail où la situation des différents groupes est aussi en relation, mais nous sommes arrivés à un point où nous voyons que, pour les jeunes, il y a des aspects importants qui ne sont pas tellement importants pour d'autres catégories de personnes sur le marché du travail.

C'est vraiment un pas en avant, et c'est pour nous désormais le cadre dans lequel nous continuons à travailler avec les États-membres pour surveiller comment ces conclusions sont mises en œuvre pratiquement dans les États-membres.

Ces conclusions portent sur trois grands domaines que je vais vous présenter comme trois champs de priorités.

2.1. Les transitions

Quand on regarde l'ensemble des conclusions, on voit très vite que le plus grand accent est mis sur les transitions et les premières transitions : quand les jeunes sortent de l'enseignement général, quand ils doivent faire un choix : « qu'est-ce que je vais faire ? Est-ce que je vais faire une formation professionnelle ? Est-ce que je vais poursuivre mes études ? Qu'est-ce que je veux faire comme travail dans la vie ? Quelle profession m'intéresse ou non ? » Ça commence à ce stade-là, où actuellement, nous perdons trop de jeunes en Europe.

Il ne faut pas oublier que, malgré la situation très difficile du marché du travail, après la crise, nous serons quand même confrontés aux changements démographiques, donc on aura besoin de beaucoup de personnes qualifiées pour remplacer les travailleurs qui partent à la retraite. J'ai lu ce matin dans la presse, en Belgique, par exemple, dans les prochaines années, le nombre de personnes qui vont quitter le marché du travail pour raison d'âge sera déjà bien supérieur à celui des quelques années passées. Nous ne pouvons plus nous permettre de perdre les jeunes dans cette toute première phase où nous avons besoin d'orientation professionnelle, de conseils personnalisés. Nous discutons ensemble avec les États membres, les approches qui existent déjà dans certains pays qui s'appellent « Garantie jeunesse », qui sont, par exemple, une garantie que chacun, chacune peut avoir une place dans la formation professionnelle si il ou elle veut. Il y a d'autres pays qui mettent en place des garanties jeunesse d'une façon à ce qu'il y ait un certain monitoring et que tous les jeunes qui quittent le système scolaire obligatoire fassent un pas vers une prochaine activité, qu'ils ne soient pas perdus.

La formation professionnelle, surtout de type apprentissage, mérite également d'être promue en Europe.

La formation professionnelle, surtout de type apprentissage, mérite également d'être promue en Europe. Nous avons toujours des systèmes de formation professionnelle dans certains pays qui sont largement déconnectés des vrais besoins du marché du travail, ce qui a pour conséquence qu'ils ne sont pas attractifs pour les jeunes. Alors, tous les parents veulent que les enfants fassent des études universitaires et après, il y a un grand déséquilibre entre les besoins du marché du travail et les diplômes que les gens ont obtenus.

Nous avons besoin des politiques actives, ciblées pour ceux qui ont des difficultés particulières, pas seulement avec leur diplôme scolaire, mais aussi qui viennent des familles en situation difficile, financièrement, socialement, etc. Et, ce qui est important c'est qu'à ce niveau-là, quand il s'agit de mettre en route les jeunes vers leur transition vers le marché du travail, il y a aussi une bonne collaboration des différents acteurs sur le terrain.

La situation est très différente entre les États membres. Il y a des pays où ce sont les services publics d'emploi qui sont en charge, qui sont responsables d'assurer certaines choses. Il y a d'autres pays où les services publics d'emploi n'ont aucun rôle spécifique pour les jeunes, donc ce sont plutôt d'autres institutions qui s'occupent aussi des jeunes, qui sont responsables.

2.2. Le fonctionnement du marché du travail

C'est très clair, après la crise, nous avons aussi besoin de stimuler l'offre. On peut faire beaucoup pour les jeunes, mais si, après, il n'y a pas d'offres d'emploi, c'est clair qu'on ne peut pas résoudre le problème du chômage des jeunes. Il faut aussi bien veiller à cet aspect-là. Il y a différents types de mesures, par exemple, des mesures qui aident les employeurs en supprimant des cotisations sociales pendant un premier temps, etc. Il faut toujours voir dans le contexte spécifique national ce qu'on peut faire pour stimuler l'offre.

Réduire la segmentation, c'est le problème que j'ai déjà évoqué pour la France. Nous devons aussi faire plus pour promouvoir une mobilité, et une mobilité de qualité. Nous avons de plus en plus, en Europe, des pays qui n'arrivent plus à remplir tous leurs postes vacants. Donc, on doit faire plus pour promouvoir la mobilité des jeunes qui pourraient prendre ces places de travail.

Nous sommes actuellement en train de lancer une nouvelle initiative, au niveau européen qui s'appelle « Ton premier emploi EURES ». Ça va commencer concrètement au début de l'année prochaine. On veut mettre en place des stimuli pour que les jeunes aillent à l'étranger et que les employeurs les embauchent. Ça sera un soutien financier concret, pour les coûts d'intégration (faire un cours de langue, etc.), pour augmenter ce type de mobilité.

Au niveau européen, on réalise aussi certaines actions pour soutenir le développement dans les États membres. Ce qui est très important et très demandé, c'est le partage d'expériences et de pratiques. Ça se passe à deux niveaux :

- les formations officielles. À Bruxelles, nous avons le comité d'emploi, avec les représentants des ministères d'Emploi, nous avons aussi un réseau de dialogues entre les représentants des services publics d'emploi, mais nous faisons aussi maintenant beaucoup d'actions sur le terrain. Nous avons lancé un appel à proposition cette année, par exemple, avec 12 projets à travers l'Europe pour des acteurs de terrain, pour leur permettre d'échanger leurs expériences sur la lutte contre le chômage des jeunes ;
- le Fonds social européen est une source importante pour beaucoup d'États membres, pour financer des mesures en faveur des jeunes.

2.3. Améliorer la coopération des différents acteurs du marché du travail : partenaires sociaux, services publics d'emploi

Il y a aussi d'autres services d'emploi que les services publics dans certains États membres, et bien sûr, il y a les organismes d'éducation et de formation.

Quels seraient les objectifs de cette coopération renforcée ? Nous avons besoin de savoir ce qui se passe sur le marché du travail. Il faut donc anticiper les offres et les besoins, les compétences. C'est de plus en plus important vu le changement démographique et aussi le développement rapide du marché du travail. Dans une autre initiative phare de l'Europe 2020, l'agenda pour les compétences, nous allons mettre en place, l'année prochaine, un nouvel outil qui s'appelle le « Skills Panorama » (le Panorama des compétences) dans lequel nous allons rassembler tous les acteurs européens qui travaillent dans ce domaine de l'anticipation des compétences.

Toujours un peu dans cet esprit, de cette coopération : améliorer la relation entre l'enseignement professionnel et la demande du marché du travail, surtout sur le terrain. Il faut se rendre compte que la mobilité de la plupart des jeunes a ses limites ! Ils ne vont pas s'éloigner trop de leur région d'origine, donc il faut aussi s'assurer que ce qu'on leur propose comme formation peut être utilisé dans les rayons du marché de travail où ils vont prospecter pour trouver un emploi.

Orientation dans le cadre scolaire : j'ai participé, hier, à un débat sur la situation allemande, où il y avait aussi quelques représentants autrichiens, qui ont par exemple expliqué qu'en Autriche, pendant un certain temps, on a poursuivi la stratégie selon laquelle les professeurs des écoles doivent venir avec leur classe dans les bureaux des services publics d'emploi pour recevoir des informations sur le marché du travail. C'était la stratégie poursuivie pendant quelques années et on a dit « voilà, ça les incite à prendre activement les choses en main. » Maintenant, on fait demi-tour, on change le système : le service public d'emploi va systématiquement visiter toutes les classes concernées parce qu'ils ont constaté que la stratégie « faites-les venir » a eu pour résultat qu'ils ne sont pas tous venus et probablement, ceux qui avaient le plus besoin de conseils ne sont pas venus.

Reconnaissance des compétences : c'est un dossier également dans notre agenda des compétences. Il y aura, l'année prochaine, probablement, une communication de la commission sur la reconnaissance de l'apprentissage formel, non formel, informel, pas ciblé spécialement sur les jeunes, mais qui a aussi un impact sur les jeunes.

L'offre des places en apprentissage, en stage et en d'autres expériences professionnelles : c'est important, en temps de crise, de maintenir les employeurs engagés. Et, malgré les difficultés financières qu'il y a un peu partout, il faut assurer que des places soient proposées aux jeunes. Là aussi, le fonds social peut intervenir au niveau national pour soutenir ce genre d'action.

Et, le dernier point, ça concerne surtout le groupe des NEET : mettre en place des stratégies pour le retour vers l'éducation/formation ou l'emploi des jeunes qui sont vraiment en risque d'exclusion plus permanente.

Voilà, grosso modo, ce que le conseil des ministres de l'Emploi a adopté comme feuille de route pour la politique en faveur des jeunes, pour les années à venir.

À Bruxelles, nous allons faire un tout premier bilan au printemps 2012, quand nous allons avoir les rapports des États-membres sur leurs programmes nationaux de l'année écoulée. Merci beaucoup.

3. Échanges avec la salle

L'animateur

Vous nous indiquez des priorités qui sont partagées par chacun des États membres, il appartient donc à chacun des États-membres de les décliner, évidemment, dans leur pays respectif. Mais, au-delà de cette déclinaison qui, j'imagine, donnera lieu à un compte rendu régulier, évidemment, du travail effectué, est-ce que, au niveau de la commission, il est envisagé de construire des outils tels qu'une banque de données sur les bonnes pratiques de manière à éclairer l'action des différentes administrations d'État ?

Par exemple, dans la présentation, quand vous avez repositionné la France dans l'ensemble européen, j'ai vu tout le monde réagir, quand vous dites « en gros, le système scolaire, le système de formation français est un système de qualité », mais comparé à l'Allemagne, la passerelle entre la formation et l'emploi, là, on voit bien qu'il y a des différences extrêmement importantes. Est-ce que, par exemple, sur des pratiques allemandes en cette matière, la commission a prévu de pouvoir construire un outil permettant d'éclairer les politiques des autres États membres ?

Christiane Westphal

Nous n'avons pas de banque de données de toutes les bonnes pratiques européennes et ce pour des raisons de faisabilité. Il y a 27 États-membres différents et dans de nombreux États membres, les politiques, dont on parle ici, ne se passent pas seulement au niveau national, mais sont dans la responsabilité des acteurs au niveau régional et local. D'autres États membres ont tendance à vouloir régionaliser ou localiser les responsabilités pour permettre aux acteurs du terrain de faire ce dont ils ont besoin dans leur région, dans leur contexte. Par exemple, aux Pays-Bas, on a eu un grand succès dans la réduction du décrochage scolaire lorsque cela a été placé sous la responsabilité des communes. Il n'y a pas une personne ou une institution au niveau national qui dicte les conduites de chacun, ce sont les communes qui doivent évaluer la situation sur place. Elles reçoivent de l'argent et les moyens pour mettre en place les outils et, ensuite, elles doivent montrer qu'elles sont capables d'obtenir des résultats. Dans un pays comme l'Allemagne, où l'enseignement est un des piliers du fédéralisme allemand, les systèmes varient entre les Länder. Là aussi, vous avez beaucoup de stratégies au niveau régional ou local qui essaient de faire des progrès parce que, évidemment, on a aussi des problèmes sur le marché du travail des jeunes en Allemagne, mais ils sont un peu différents, peut-être, que dans d'autres pays. Ça pose des limites à la création d'une banque de données.

Par ailleurs, les situations changent. En effet, on peut avoir de bonnes pratiques qui fonctionnent pendant quelques années, mais vous avez aussi des changements dans la population des jeunes, leurs problèmes changent. On vit dans une évolution très rapide. Depuis le début de la crise, il y a maintenant 3 ans, les situations changent, les besoins changent et, en même temps, les moyens publics n'augmentent plus. Là aussi, vous avez des limites. Il faut réfléchir à comment faire mieux avec les mêmes ressources.

En tant que coordinatrice de ce dossier à la commission, ce qui me semble beaucoup plus prometteur, c'est de faire un travail de comparaison ou d'éclaircissement sur des thèmes spécifiques.

Nous avons quelques thèmes que nous allons traiter d'ici l'année prochaine :

- la garantie jeunesse : Nous avons organisé début 2011 un séminaire avec les services publics de l'emploi durant lequel on a analysé les rôles et les travaux concrets dans une douzaine de pays de l'Union, dont le sujet était : comment aider les jeunes avec peu de qualification ;
- la qualité des stages. Nous allons établir un panorama, avec des contractants, des experts externes pour connaître les conditions et les règles juridiques pour faire un stage dans les 27 États membres afin de faciliter la mobilité des étudiants et jeunes diplômés qui veulent faire un stage à l'étranger, mais aussi pour voir ce qu'on peut faire au niveau européen afin d'améliorer la qualité des stages.

- Un autre aspect qui va nous intéresser de plus en plus, ce sont les bonnes stratégies poursuivies dans les États-membres pour réduire le taux des jeunes qui sont en statut de NEET.
- Nous faisons également, actuellement, un travail avec les experts du droit du travail sur tout ce paquet très complexe : les différents types de contrats de travail destinés aux jeunes en Europe.
- Pour l'anticipation des compétences, je vous ai déjà mentionné le EU Skills Panorama.

On se concentre sur quelques thèmes spécifiques dans cette coopération et dans cette comparaison : que se passe-t-il dans les États-membres ?

Un panorama de tout ce qui existe me paraît difficile à établir et, après, vous avez aussi la question de savoir qui va le mettre à jour. C'est un peu le problème de ce genre de banque de données. Vous l'alimentez avec 300 différents projets, mais après 1 an, 2 ans, 3 ans, quelle est encore la validité ?

L'animateur

Vous nous avez dit « l'emploi des jeunes nous préoccupe beaucoup. Il nous préoccupe d'autant plus que les départs en retraite vont s'accélérer et qu'on va avoir un choc démographique ». Et, vous nous avez dit « tout ça, dans un contexte d'évolution extraordinairement rapide et encore accéléré avec la crise, à un moment où les financements publics, évidemment, se réduisent ». Et puis, vous avez, à un moment, ouvert la boîte FSE [Fonds social européen]. Quand on parle du FSE, dans toutes les régions françaises, l'oreille se tend parce que l'outil financier, évidemment, nous apparaît comme étant un levier important pour pouvoir faire ce qu'on ne pourrait pas faire sans lui. Quelle est votre appréciation de l'utilisation, bonne ou mauvaise, du FSE sur l'emploi des jeunes, passerelle, emploi-formation ?

Christiane Westphal

Je peux vous donner un aperçu très global au niveau européen parce que, je ne suis pas experte pour le FSE en France, ni pour d'autres pays d'ailleurs. Vous connaissez, grosso modo, le fonctionnement du fonds social : nous avons un règlement européen et, après, c'est à chaque État membre de présenter son plan opérationnel pendant la période du FSE : comment utiliser le fonds ? Pour quelle priorité politique ? Plus de la moitié des fonds disponibles pour la période 2007 à 2013 est consacrée à des mesures en faveur de l'enseignement, de la formation et de l'insertion des jeunes dans le marché du travail. C'est le groupe cible le plus important dans le fonds social en tant que nombre et aussi en tant que pourcentage par rapport au budget disponible.

Ce qui nous intéresse plutôt, c'est de voir quels sont les résultats obtenus avec cet investissement. Nous avons lancé une étude pour récolter un peu les informations des autorités de gestion nationale du FSE pour nous donner plus de détails sur les types de projets qui ont été mis en place pour les jeunes, pour mieux comprendre leur efficacité et savoir si on peut, surtout pour la prochaine période du FSE, donner peut-être des indications plus précises sur comment utiliser le FSE en faveur des jeunes, par exemple par la promotion des places en apprentissage dans la formation professionnelle. Nous avons des pays où la formation professionnelle n'est vraiment pas très bien développée, elle n'est pas attractive pour les jeunes. Là, on voit un grand potentiel du FSE pour changer la situation. Ceci, c'est avec les entreprises, donc il faut aussi travailler avec les partenaires sociaux pour monter des projets d'une certaine importance pour améliorer un système de formation professionnelle. Mais le potentiel est là.

Igor Ledit, GIP ARIFOR, Carif Champagne-Ardenne

Vous avez évoqué les problématiques emploi-formation, dans des classes d'âge. D'après ce que j'ai pu comprendre, il y a deux bornes : 20 ans et 64 ans. J'ai cru comprendre que la problématique des jeunes était importante pour l'Union européenne. Qu'en est-il des seniors ? Est-ce que vous avez quelques éclairages ?

Une représentante du conseil régional Poitou-Charentes

Sur les enjeux et les priorités du plan 2020, n'est-ce pas les mêmes questions qu'on se posait il y a 10 ans : assurer les transitions, améliorer le fonctionnement du marché du travail et la coopération des acteurs ? C'est une question qui est toujours, me semble-t-il, un peu redondante et, bien sûr, on part d'indicateurs qui sont forts intéressants, de priorités, mais qu'est-ce qui fait que les orientations qu'on a faites il y a 10 ans – ou il y a même 20 ans puisque ce sont des problématiques qui ne sont pas nouvelles – n'ont pas marché ?

L'animateur

Qu'est-ce qu'il y a de neuf dans les orientations actuelles par rapport à ce qui avait été décidé il y a quelques années ?

Anne-Marie Allard, Crefor

Vous avez dit également dans les priorités qu'il fallait renforcer les rôles, les ressources et les résultats des services publics de l'emploi. Je voulais savoir quels moyens l'Union européenne envisageait de mettre en œuvre à une période où il y a beaucoup de baisses budgétaires, que les professionnels qui sont en accompagnement des personnes ont de plus en plus de difficultés à trouver des réponses pour les accompagner sur leur trajet, leur parcours de formation ou d'insertion. Avez-vous des exemples à nous donner sur comment atteindre ces objectifs de renforcement du service public de l'emploi ?

L'animateur

Et quel appui concret de l'Europe sur cet enjeu-là ?

Stéphane Jugnot

Si j'ai bien compris, vous recommandez à la France de mettre l'accent pour lutter contre le chômage des jeunes sur la question de la segmentation et vous dites qu'il n'y a pas de problème du côté du système de formation. Quand on regarde les conditions d'insertion à l'issue de la formation initiale, on voit que ceux qui sont plus concernés par les trajectoires de précarité et d'exclusion sont les jeunes non-diplômés, qu'un jeune sur six sort sans aucun diplôme du système éducatif. Faut-il en déduire que pour vous, le problème n'est pas un problème de donner de la qualification à ces jeunes, mais bien un problème du fonctionnement lui-même du marché du travail par rapport aux non-diplômés ?

Guy Sapin, Carif-Oref Bourgogne

Dans tout ce que vous nous avez présenté, effectivement, il y a des objectifs ou une volonté de dire « il faut proposer de la mobilité aux jeunes, des emplois, de la formation... » et à aucun moment vous n'avez parlé de lien avec l'économie réelle, c'est-à-dire comment on crée les emplois derrière qui sont nécessaires à l'insertion des jeunes, voire au maintien dans l'emploi des personnes jusqu'à 64 ans.

L'animateur

Et puis, la question du dialogue évidemment avec les acteurs économiques qui portent les emplois, bien sûr. Est-ce que vous pouvez apporter quelques éléments de réponse ?

Christiane Westphal

Je crois que le panorama des questions vous donne aussi une idée de ce que ça veut dire de travailler sur l'emploi des jeunes en Europe à cette période-là. Ce n'est pas facile et le panorama des questions le souligne. Il y a beaucoup de facteurs qui doivent fonctionner pour obtenir des résultats.

Je commence avec votre question sur la situation économique. Bien sûr, je ne l'ai peut-être pas assez souligné, c'est très clair pour nous à Bruxelles, dans une période de croissance économique nulle, c'est très difficile d'assurer la transition des jeunes dans le marché du travail s'il n'y a pas d'emplois. Nous sommes très conscients de ça et une des priorités pour l'Europe dans le panorama économique plus large, c'est d'essayer de retourner à une croissance qui crée aussi des emplois. Il ne faut pas oublier que nous sommes toujours dans le processus de globalisation où on perd aussi des emplois en Europe, nous sommes toujours dans le processus où vous pouvez arriver aux mêmes résultats avec moins d'employés parce que vous avez aussi le progrès technologique, etc. Tous ces facteurs ne se sont pas arrêtés avec la crise. Déjà, avant la crise, on était sous une grande pression pour le marché du travail en Europe et avec la crise, cette situation est devenue encore plus difficile. Je suis tout à fait d'accord, sans croissance, sans création d'emploi, on n'y arrive pas. Et si vous voulez la réponse européenne, c'est l'ensemble de la Stratégie Europe 2020. Cette stratégie ne regarde pas seulement l'emploi, ce sont des thèmes que j'ai tirés pour la présentation ici, mais vous avez aussi des objectifs dans le domaine du climat, de l'énergie, de la recherche. Nous avons des initiatives sur l'innovation, la croissance. On peut bien montrer qu'il y a du potentiel en Europe pour créer de nouveaux emplois, mais il faut aussi mettre en place les conditions pour y arriver. Si vous voulez, la stratégie dans son ensemble, vous donnerait aussi quelques réponses à ce lien marché du travail/situation économique.

En ce qui concerne les qualifications des jeunes, je devrais peut-être expliquer un peu plus quel est le rôle des recommandations du Conseil. Le Conseil donne des recommandations à des pays, pour mettre l'accent sur quelques domaines dans lesquels le Conseil trouve que le pays n'a pas prévu assez d'initiatives pour améliorer telle ou telle situation. On se concentre vraiment sur des problèmes pour lesquels on pense qu'ils n'ont pas encore été assez pris en compte par la politique nationale. Ce que vous avez décrit, le problème des jeunes peu qualifiés qui sortent de la formation sans avoir obtenu de diplôme, bien sûr, c'est un problème de l'efficacité du système de formation, mais le système de formation, en soi, il est déjà là, il existe. Il faut l'améliorer pour arriver à de meilleurs résultats. Ça, c'est un problème que vous trouvez d'ailleurs aussi dans d'autres pays (vous trouvez ça en Allemagne). Mais les recommandations se concentrent vraiment sur des aspects où on trouve, du point de vue européen, que le problème devrait être plus attaqué au niveau national. Il mérite plus d'attention active de la politique.

Il y a un lien avec la question « que peut-on faire pour les services publics d'emploi ? » Les recommandations s'adressent au pays. Après, c'est une question au niveau national de voir comment on met des priorités pour des ressources budgétaires. Si la France dit à l'Europe « désolé, votre recommandation des services publics d'emplois, on ne peut pas faire plus parce qu'on n'a pas les ressources », on devrait voir. Mais, si vous voulez, la première étape d'une telle recommandation, c'est d'initier une nouvelle réflexion politique au niveau national : pourrait-on faire plus pour les services publics d'emplois ? Ont-ils besoin de plus de ressources financières ? Ont-ils besoin de plus de ressources humaines ? Peut-on encore améliorer un peu le fonctionnement pour améliorer les résultats ? On est encore à ce stade-là, donc c'est pour relancer un débat au niveau national : est-ce qu'on pourrait faire plus ?

Vous avez aussi posé la question « qu'est-ce qu'il y a de neuf ? » C'est vrai, il y a des éléments qu'on entend déjà depuis des années. Mais il faut faire une distinction entre les grands thèmes en soi, il faut améliorer les transitions. Vous pouvez toujours dire, c'est toujours valable pour le marché du travail. Il y a quelques aspects où le défi ne change pas, en principe. Mais, les facteurs avec lesquels vous travaillez ont quand même changé. Le problème de segmentation du travail, c'est un excellent exemple de comment un défi change au fil des années. Si je prends l'exemple de l'Espagne qui, aujourd'hui, est le pays qui nous préoccupe le plus pour les jeunes : on a déjà vécu, il y a une dizaine d'années, une période de fort chômage des jeunes. Qu'a-t-on fait politiquement ? C'était la période où on a pensé que la flexibilisation du marché du travail, c'était la super recette. On a mis des règles beaucoup plus flexibles, ce qui a eu pour résultat que majoritairement, les jeunes se trouvent dans des contrats à durée déterminée. Est arrivée la crise, la bulle immobilière dans le secteur de la construction, ce qui a détruit un million d'emplois en Espagne pour les jeunes de moins de 25 ans. Les emplois ont été détruits, point. Arrivé à la fin du contrat : dans la rue. En même temps, il y avait un secteur en boom qui a attiré beaucoup de jeunes peu qualifiés. Ça a aussi caché le problème qu'on n'avait pas un bon système de formation professionnelle pour les jeunes de 15 à 18 ans. Ils sont sortis directement sur le marché du travail. Et le troisième problème lié, c'est qu'en tant que jeune travailleur sur un site de construction, ils ont eu le même salaire quasiment qu'un jeune diplômé de 25 ans. Donc, ce n'était pas non plus intéressant dans la formation. Ça a eu pour résultat, 10 ans après, après la crise, après la bulle immobilière, qu'aujourd'hui, cette voie dans le marché du travail n'existe plus, il n'y a pas d'alternative dans la formation professionnelle, alors il n'y a rien. C'est un peu pour vous illustrer que même si les recettes vous semblent un peu toujours les mêmes, si vous les regardez au niveau européen, vous pouvez dire « ça, on le dit depuis 10 ans », mais ce qui est important, c'est après, comment on décline ces priorités dans une politique nationale. Là, nous avons vu qu'il n'y avait pas assez de résultats.

L'animateur

L'intitulé des priorités reste donc le même, mais les réalités qu'elles recouvrent sont bien différentes.

Christiane Westphal

Il y avait encore un tout dernier point sur les seniors. L'année 2012 est l'année de « Active Ageing » (Vieillesse active et solidarité intergénérationnelle). Bien sûr, nous devons agir sur les deux côtés du marché du travail. En tant que représentante du dossier emploi des jeunes, je dois quand même souligner que malgré toutes les difficultés des seniors – surtout dans des pays membres où les personnes sont poussées à sortir tôt du marché du travail – pendant la crise, les seniors en Europe, en moyenne, ont beaucoup plus tenu le cap que les jeunes. Ce sont les personnes plus âgées qui sont bien dans le marché du travail. Ça a été le cas aussi dans certains pays grâce aux mesures mises en place pour maintenir les personnes dans le travail, pendant la crise économique.

> Table ronde

Des parcours façonnés par les territoires

Participaient à la table ronde :

- **Françoise Amat**, Secrétaire générale du Conseil national pour la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- **Christel Colin**, Dares, sous-directrice du suivi et de l'évaluation des politiques d'emploi et de la formation professionnelle ;
- **Philippe Dole**, Inspection générale des affaires sociales ;
- **Gilles Picard**, Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT).

L'animateur

À la question banale : « *quid* d'une banque de données européennes ? », Madame Westphal nous a fait justement remarquer l'extraordinaire complexité d'une telle ambition. Pourquoi ? Parce que tous les niveaux sont imbriqués : le niveau européen, le niveau français, le niveau régional et même le niveau communal. Et en plus, on a toujours les deux entrées qu'évoquait ce matin Jean-Marie Almendros. L'entrée par les citoyens concernés, l'entrée par les entreprises, les acteurs du développement qui créent de l'emploi.

Et puis, on a les deux dimensions ici en France : celle de l'État et celle des régions. Alors, quel est le poids des territoires dans la mise en œuvre des politiques destinées à éclairer les parcours en emploi, les parcours en formation ? Comment est-ce qu'on prend en compte les spécificités du territoire dans le cadre des règles nationales ? Comment les dispositifs nationaux peuvent-ils s'adapter aux réalités locales et régionales ? C'est ce qu'on va essayer de voir avec l'ensemble de nos intervenants.

Je commence avec vous, Christel Colin puisque, évidemment, l'un des enjeux importants, l'un des grands changements, ça a été celui de la régionalisation. Est-ce que la régionalisation a été un élément fort ? Et si oui, comment s'exprime-t-il sur la mise en œuvre des politiques publiques dans le cadre régional ?

Christel Colin

Il est vrai que tous les mouvements de décentralisation, de territorialisation des politiques d'emploi et de formation, qui sont des mouvements croissants, répondent à un souci légitime d'adapter les dispositifs aux réalités des territoires, aux différentes spécificités, à la fois du tissu économique, de la structure des qualifications, du dynamisme du marché du travail, etc. Du point de vue des outils, puisque vous avez parlé tout à l'heure de banque de données, etc., cela conduit à des défis nouveaux, notamment en termes de besoins de données.

L'animateur

C'est-à-dire, aujourd'hui, la question de pouvoir sur la caractérisation des besoins – ils ont été exprimés ce matin par les deux premiers intervenants, Monsieur Jugnot et Monsieur Berthet – qui nous permettent de caractériser les attentes de telle ou telle catégorie de population. Disposons-nous, aujourd'hui, d'outils, de diagnostics locaux, régionaux, permettant d'éclairer la réflexion des décideurs en région, qu'ils soient d'État ou de région ou d'intercommunalité ?

Christel Colin

On dispose d'outils, et ce pour répondre à des besoins qui sont très variés. Vous avez évoqué le niveau régional, mais on peut aussi avoir des besoins de données à des niveaux territoriaux bien plus fins, qui correspondent à des préoccupations de politiques publiques. Je pense par exemple à des besoins récurrents de données qui nous sont exprimés sur les quartiers prioritaires de la politique de la ville.

Alors, que peut-on faire pour répondre à ces besoins en données, qui vont être à la fois des besoins de données pour faire des diagnostics et donc plutôt pour préparer l'action, et des besoins de données davantage pour mesurer le résultat des actions, par exemple, des besoins de données sur les parcours pour mesurer l'efficacité des actions ?

Les données dont on dispose sont toujours un peu les mêmes. En gros, on a deux grands types de données :

- les données administratives, c'est-à-dire tout ce qui vient des fichiers de gestion des dispositifs, des fichiers de paie, etc. Stéphane Jugnot en a évoqué certains, tout à l'heure. L'intérêt de ces données administratives, c'est qu'en général, elles sont exhaustives et régulièrement actualisées, et donc, le principal avantage, c'est de permettre des analyses à un niveau géographique fin et de pouvoir répondre à différents niveaux de demandes qui vont s'exprimer pour l'élaboration des politiques publiques. Cela peut être le cas de la région, ou des départements qui ont des compétences particulières. On peut avoir une approche plus économique en utilisant par exemple les zones d'emploi qui tiennent compte des déplacements domicile/travail. Et puis, on peut vouloir s'intéresser à des territoires plus liés à des politiques particulières. J'ai évoqué tout à l'heure la politique de la ville, mais le besoin peut être aussi de reconstituer des données sur des territoires, par exemple les zones de couverture des missions locales, qui correspondent à l'intervention d'un acteur particulier. Les données administratives ont l'avantage de permettre toutes ces déclinaisons fines.

Pour l'analyse des parcours, qui est le sujet qui nous préoccupe le plus aujourd'hui, on n'a pas toujours beaucoup de données administratives qui permettent de chaîner, de suivre des trajectoires. Certaines le permettent néanmoins. On a parlé tout à l'heure des outils de gestion des missions locales. Par exemple, la Dares a conduit une étude à partir des données de Parcours 3, l'application de gestion des missions locales, pour analyser les parcours des jeunes en Civis, avec l'élaboration d'une typologie de parcours, plus ou moins orientés vers l'emploi durable suivant les jeunes. L'avantage, c'est que cette étude, on l'avait répliquée au niveau régional, et elle peut être répliquée à des niveaux plus fins, puisque ce type de données de gestion s'y prête. Mais bon, on n'a pas toujours des données administratives et par ailleurs, elles ont des limites. Comme cela a été rappelé, elles couvrent uniquement leur champ, celui du dispositif correspondant.

- les enquêtes, mais là, c'est plus compliqué pour avoir des données à un niveau local fin.

L'animateur

Vous êtes en train de nous dire que finalement, par rapport aux complexités évoquées, et par rapport à la nécessité au bout du compte d'avoir l'entretien en face à face pour cerner les besoins, les motivations, comprendre les attentes du citoyen concerné, que les cadres régionaux sur lesquels on a parié depuis maintenant 30 ans, comme cadre d'action, ne sont pas forcément bien armés pour répondre à la question des parcours ?

Christel Colin

Je pense que ça dépend. Les cadres régionaux disposent quand même d'une batterie de travaux sur lesquels ils peuvent s'appuyer, notamment grâce à nos différents réseaux qui sont représentés aujourd'hui.

L'animateur

Mais qu'est-ce que peut apporter le national, là ?

Christel Colin

Une des difficultés auxquelles on se trouve confronté, c'est la question de l'articulation entre le niveau national et les niveaux locaux. C'est une des préoccupations qu'on a sur certains pans du champ emploi-formation : c'est bien que les acteurs locaux développent des systèmes d'informations qui soient parfaitement adaptés à leur territoire, mais si chacun le fait dans son coin, chaque territoire ne pourra pas se comparer à ses voisins et toute tentative d'agrégation au niveau national sera vaine et ne pourra pas aboutir. L'idéal, c'est d'avoir une bonne articulation entre les différents niveaux, c'est-à-dire des systèmes d'information suffisamment harmonisés au niveau national ou avec des socles communs qui permettent des comparaisons entre territoires, qui permettent de reconstituer la somme des régions, mais qui peuvent aussi être des outils déclinés localement. C'est souvent une question qui se pose dans ce champ emploi-formation. Et avec la délégation croissante de compétences aux niveaux les plus locaux, elle s'accroît fortement.

L'animateur

Et est-ce que finalement, en région, l'une des bonnes clés, c'est de trouver des territoires d'expérimentation ? C'est-à-dire, par rapport aux enjeux d'une bonne articulation entre les dispositifs nationaux et les dispositifs régionaux ou locaux, par rapport aux enjeux face aux citoyens concernés. Est-ce que c'est sur l'expérimentation aujourd'hui qu'on peut faire des progrès, à la fois pour les territoires directement concernés, et puis aussi des progrès pour éclairer les politiques nationales d'éléments nouveaux issus du local. Est-ce que c'est ça, l'une des pistes de progrès ?

Christel Colin

C'est une piste qui est utilisée assez couramment, qui permet de s'adapter vraiment aux réalités de chaque territoire. La difficulté des expérimentations, c'est ensuite la généralisation. Qu'est-ce qu'on va en tirer à un niveau plus global ? Comment va-t-on l'utiliser ? Ce qu'on a vu sur un plan local, est-ce que c'est généralisable ? Pour comprendre le caractère généralisable ou non, il me semble qu'on peut aussi s'appuyer sur la complémentarité entre données quantitatives et données qualitatives. En effet, l'analyse qualitative va souvent permettre de mieux éclairer la façon dont un dispositif est mis en œuvre, pourquoi il marche, etc. C'est ainsi que l'on va mieux comprendre pourquoi les choses marchent, comment elles fonctionnent, et donc, cela va donner des pistes sur, si on veut généraliser, quelles sont les conditions à vérifier ? Ce que les données quantitatives ne peuvent pas toujours totalement éclairer.

L'animateur

Philippe Dole, vous représentez l'Inspection générale des affaires sociales. Comment est-ce que vous réagissez aux propos que nous venons d'entendre de Christel Colin, qui pose la question de l'appropriation par le cadre local et le cadre régional des dispositifs nationaux, et de ce dialogue qu'on espère efficace et vertueux entre les deux dimensions pour qu'elles se confortent mutuellement ?

Philippe Dole

Donc, la question, en quelque sorte, c'est « de quel GPS disposons-nous pour éclairer la décision ? » La question, c'est aussi « quel mode d'usage doit-on donner aux travaux d'analyse ? » Cette question-là, on ne se la pose pas suffisamment. On ne peut pas, autrement dit, communiquer sur des données de la même manière pour une personne qui construit un projet, pour une entreprise qui travaille sur du recrutement ou qui travaille sur une adaptation de compétences, pour un responsable public qui construit une politique à l'échelon local et même à l'échelon régional, le local/régional ne se croise pas toujours avec exactement les mêmes niveaux de préoccupation.

Je pense que la première question c'est de se dire « quel usage vais-je faire des données sur lesquelles je travaille ? » Je suis frappé de voir que dans le champ des politiques de l'emploi, les communications sont faites sur ce qu'on appelle – expression que je récusé – les « métiers en tension ». C'est la question également de la communication sur la variation des stocks de nombre d'emplois salariés dans un territoire. Tout ça n'a aucun sens dans le cadre de la construction d'un parcours ou plus exactement d'une mobilité, le parcours étant finalement une vision instrumentale sur une mobilité, une transition accomplie par une personne ou

accomplie par l'entreprise et la personne, toute cette question d'éclairage, finalement, doit être posée par rapport à la notion d'usage.

Il me semble qu'on a progressé sur ces sujets, parce que quelque part, quand on réunit les acteurs qui disposent de la connaissance, on peut arriver, à partir du moment où les personnes se parlent autour d'un objectif partagé, à progresser et faire en sorte que l'on éclaire à la fois les décideurs publics, mais aussi, l'usager. Pour moi, l'usager, ce n'est pas simplement le salarié, le demandeur d'emploi, c'est aussi le responsable d'entreprise, celui qui va recruter. C'est également le maire ou le président d'une communauté de communes qui, à l'échelle locale, tient des leviers puissants de développement économique.

On parlait tout à l'heure de développement d'emploi. Le développement de l'emploi, c'est du foncier, c'est du réseau, ce sont des infrastructures, ce sont des services. Si tout cela ne se connecte pas aux problématiques d'emploi, on est sur des sphères qui ne se parlent pas, qui ne dialoguent pas et donc, on est sur des processus qui sont inachevés.

L'animateur

Comment est-ce qu'on organise ce jeu des acteurs ? Quand fait-on la somme de toutes les parties prenantes aujourd'hui, sur le plan des territoires locaux, régionaux ? En effet, ces parties prenantes sont nombreuses et avec des rapports de force entre elles, qu'ils soient institutionnels ou politiques, qui rendent parfois difficile leur action commune.

Philippe Dole

C'est vrai que c'est difficile. Je ne suis pas donneur de leçons et je pense qu'on a chacun des expériences dans les territoires. On a parlé du Périgord, de la Bourgogne, je sais qu'il y a des Bretons, des gens du Nord, de PACA. Je dirais que les expériences sont, pour beaucoup d'entre vous, vécues, partagées avec des points forts et des points faibles. Il me semble que la première notion que nous devons avoir à l'esprit dans notre pays, c'est de se dire qu'on a quand même la chance d'avoir une richesse d'instruments, d'outils et d'acteurs. Certes, c'est un élément de difficulté, mais en même temps, c'est aussi un élément de richesse que de disposer d'outils très diversifiés, de capacités d'interventions plurielles. Par exemple, quand on construit un parcours de continuité professionnelle, on est bien content, à un moment donné, de pouvoir échapper aux règles d'achat public de formation qui ont aussi leur lot de contraintes en se tournant vers les OPCA – certains sont dans la salle – parce qu'à ce moment-là, on va avoir un élément de souplesse et de solution à la portée des personnes qui aident à la définition d'un projet et à sa construction et à sa mise en œuvre opérationnelle. C'est de cette façon-là aussi qu'on arrive à dépasser les apparentes contradictions qu'il peut y avoir entre institutions.

Alors, il faut un meneur de jeu, toujours. Le meneur de jeu, à mon sens - j'ai l'expérience des services déconcentrés dans lesquels j'ai travaillé sur ces sujets une bonne partie de ma carrière professionnelle, je suis allé dans 5 régions différentes - ne doit pas avoir d'esprit de système et dire « c'est toujours l'État, la région, le président de la collectivité... ».

L'animateur

Mais alors, ça pose la question de la légitimité ? Parce que l'État est légitime ! La région est légitime !

Philippe Dole

Tout le monde est légitime. Les institutions telles qu'elles sont inscrites dans la Constitution précisent le rôle de chacun. Ce n'est pas de ça que je suis en train de parler. Je suis en train de parler de la notion d'ensembliser. En général, sur un territoire, on arrive à trouver un leader. On peut aussi, assez facilement, répartir les rôles. Nous avons fait un choix récemment, dans le cadre de la sécurisation des parcours professionnels, où les partenaires sociaux et l'État, avec différents partenaires, et notamment les collectivités territoriales et les OPCA, ont décidé de mettre en place le contrat de sécurisation professionnelle. L'organisation territoriale qui se met en place est une organisation qui confie

Il faut savoir respecter, lorsqu'on travaille en collectif, le rôle de chacun et (...) savoir aussi reconnaître et valoriser le jeu de chaque acteur.

au préfet le soin de rassembler les acteurs. Ça ne veut pas dire que c'est le préfet qui préside et prend les décisions. Il faut savoir respecter, lorsqu'on travaille en collectif, le rôle de chacun. C'est un point qui me paraît essentiel. Et la deuxième chose, c'est que quel que soit le degré d'importance et d'intervention de chaque acteur, il faut savoir aussi reconnaître et valoriser le jeu de chaque acteur, sinon on se retrouve sur des processus d'acteurs dominants. Vous avez toujours un opérateur qui met plus d'argent sur la table ou qui a une puissance politique plus avérée qu'une autre par rapport aux problèmes posés et donc, ce n'est pas de cette façon-là qu'on arrive à partager, à faire en sorte que l'ensemble des forces d'un territoire converge et permette d'avancer.

Pour illustrer mon propos, finalement, quand on travaille sur les mobilités professionnelles auprès des salariés, auprès des demandeurs d'emploi, la question, c'est d'aider des personnes à construire des projets réalistes. Je partage d'ailleurs l'introduction qui a été faite ce matin par Stéphane Jugnot et par Thierry Berthet, qui consiste à dire « en fin de compte, on doit permettre aux individus de faire des choix ». Ce qui est intéressant par rapport à ça, c'est déjà au départ de donner une visibilité du champ des possibles et de mettre en place des processus qui, réellement, permettent à la personne, au salarié, au demandeur d'emploi de faire le choix qui l'engage sur sa vie, qui l'engage sur son revenu, qui l'engage sur son devenir professionnel tout en faisant en sorte qu'il n'aille pas dans le fossé. C'est ce qu'on appelle, pour ceux qui connaissent ces termes, la « guidance professionnelle », c'est-à-dire faire en sorte qu'on ne dirige pas vers un projet, on ne prend pas la décision à la place de la personne, mais on fait en sorte qu'elle n'aille pas dans le mur.

Vous savez, les partenaires sociaux ont signé, dans l'accord du 31 mai, un texte avec une formule qui est d'ailleurs tout à fait particulière puisqu'on parle d'un « retour rapide à l'emploi durable ». Je pense qu'on aura l'occasion, si on se voit ici ou là dans les territoires dans les mois ou les années à venir, de reparler de cette expression de « retour rapide à l'emploi durable. » En fin de compte, ce n'est pas simplement la conciliation des contraires. C'est le fait de dire, quelque part, que dans un processus, il y a des moments-clés ou des choix doivent être faits, soit par des personnes, par des individus, soit par des investisseurs (c'est-à-dire les collectivités territoriales, les représentants du service public de l'emploi, l'OPCA de la branche ou l'interpro qui va intervenir sur un projet), chacun à ce niveau est à sa place. Par contre, il faut avoir des lieux de régulation et d'interpellation des parcours permettant de rester sur le cap, c'est-à-dire de ne pas avoir de dérive et de faire en sorte que le jeu interinstitutionnel ne soit pas entaché par des rivalités de structures, par des enjeux de pouvoirs – même si c'est la vie que ces choses-là se produisent ! – et qu'on reste fixé sur le cap qui est celui de mener une politique publique dans un cadre concerté et de faire en sorte que le jeu des acteurs, ce n'est pas $1 + 1 + 1 + 1 = 4$, c'est $= 16, 24, 36$. C'est-à-dire que finalement, on est sur une dynamique exponentielle, parce que la somme des acteurs permet d'ouvrir, de créer des solutions nouvelles.

Il faut avoir des lieux de régulation et d'interpellation des parcours.

L'animateur

C'est le réseau d'acteurs qui est l'un des éléments déterminants, de votre point de vue, de l'efficacité et de la qualité de l'action qui est menée sur un territoire ?

Philippe Dole

Je pense que la mise en réseau des acteurs est quelque chose d'essentiel. Ça suppose d'avoir des éléments de traçabilité, et de pouvoir réinterroger, réinterpeller en permanence les pratiques, d'examiner non seulement ce qui fonctionne, mais également ce qui pose problème et, à partir de là, de rechercher des éléments de solution. Et puis, de considérer que l'emploi ne se gère pas dans le cadre d'une approche de masse car ça n'existe pas. J'ai été très frappé dans des colloques auxquels j'ai participé en Suède, dans le cadre de rencontres organisées par l'Union, il y a deux ans, d'entendre les Suédois faire une autocritique de ce qu'ils faisaient dans les années 80-90. Je vous le dis parce que ça ressemble curieusement à ce que nous avons fait dans les dix dernières années, c'est de dire « finalement, on fait un diagnostic des besoins sur un territoire et on y consacre de l'énergie, de l'intelligence, on réunit l'ensemble des acteurs concernés et on détermine à partir de là quels sont les secteurs porteurs, quels sont les besoins sur lesquels on va pouvoir travailler, organiser la relation emploi-formation ». Ce que disent les Suédois, avec un regard critique sur leur gestion, c'est « en fin de compte, on est toujours dans une démarche asynchrone ». Entendez par là que le temps du projet, le temps de l'analyse, le temps de la mise en œuvre du marché, le temps de la mobilisation du public, et le temps de la mise en relation ne sont jamais assortis dans la mise en œuvre opérationnelle. C'est pour ça que, quelque part, il peut être intéressant d'avoir une approche différente, c'est-à-dire de considérer qu'un individu disponible à

un moment donné sur un bassin d'emploi, une fois qu'on a compris dans quel environnement géographique il est prêt à poursuivre sa vie professionnelle, doit voir, en fonction des probabilités d'occurrence, quelles sont les occurrences qui vont être accompagnées. Ce que je veux dire par là, pour forcer le trait – je le fais de manière un peu caricaturale, je m'en excuse – c'est de dire qu'un conducteur de machine automatisée qui sort à la semaine 36, il va avoir une opportunité d'emploi en semaine 37 qui correspondra peut-être, justement, en termes d'emploi, de façon relativement identique à celui qu'il occupait, mais une semaine après, il aura une opportunité différente, peut-être dans un métier relativement éloigné. Et, la question de l'adaptation à l'emploi se pose aussi dans ces termes-là et pas forcément dans une démarche purement adéquationniste du point de vue des compétences.

Tout ceci est évidemment complexe, mais il ne faut pas considérer que les transitions professionnelles et les mobilités se résument systématiquement à une analyse statistique, une analyse qui, finalement, construit des passerelles d'un ROME à un autre, si vous voyez ce que je veux dire. Je me souviens des travaux que nous menions dans les années 80, sur les diagnostics d'employabilité, on était complètement dans cette logique-là. Je ne récus pas cette approche parce que ça permet d'éclairer des possibles. Mais, la vie, ce n'est pas simplement cela. C'est d'abord un choix d'individu, une occurrence, c'est-à-dire une opportunité. Et, le chiffre qui me frappe en permanence, ce sont des travaux qui sont publiés par le comité d'orientation de l'emploi notamment : alors que le marché visible de l'emploi relève de 3,2/3,5 millions d'offres publiées sur le site de Pôle emploi, chaque année, en France, on a entre 32 et 34 millions d'actes de recrutement. Donc, quelle est la vraie question ? C'est finalement, ce que vous faites, pour certains d'entre vous, c'est ce que j'avais cherché dans vos territoires, quand j'analysais les sujets, c'est « qui rend visible la réalité des flux de recrutement, sur quel métier ? ». Et, sachant que la source est disponible – je rejoins Christel dans ce qu'elle disait tout à l'heure – la source, c'est par exemple, la déclaration unique d'embauche. Autrement dit, sur ces sujets-là, mettons à disposition des acteurs, des éléments visibles de la réalité du marché du travail, sachant que la question de l'appariement sur l'emploi, c'est d'abord un problème d'appariement sur la rotation de l'emploi. Ça ne résout pas la question du volume d'emploi, c'est un autre sujet, il a été posé tout à l'heure. Le marché du travail, c'est d'abord un marché d'appariement et donc, on n'a pas suffisamment d'instruments, au niveau local, pour l'examiner et surtout le rendre visible pour ceux qui construisent les parcours.

De la salle

Je voulais simplement pointer un des aspects dont Monsieur Dole a parlé et pour lequel je suis à 100 % d'accord, c'est cette notion de meneur de jeu qui me semble vraiment une nécessité si on veut créer de l'efficacité sur le terrain, surtout que nous sommes beaucoup à être concernés, je parle des institutions et de l'ensemble de nos partenaires. La question, effectivement, étant de savoir qui a légitimité finalement pour désigner ce meneur de jeu. Je vais aller plus loin si vous le permettez, il faut qu'il y ait une légitimité, il faut qu'il soit reconnu et il faut que cette reconnaissance soit partagée par l'ensemble des partenaires, parce que sinon, il perd de son efficacité.

Si je regarde en arrière dans les 10 ou 15 ans passés, c'est vrai qu'il y a eu, à un moment donné, des plateformes de professionnalisation, qui existent toujours d'ailleurs, des plateformes d'appui aux contrats aidés, il y a des coordonnateurs emploi/formation. On avait la possibilité de travailler avec la Dares, avec des réseaux nationaux, d'amener dans nos régions et de travailler avec les conseils régionaux, en amenant des données qui venaient d'autres régions. Il y avait quelque chose de très vivant et je me souviens que dans les premières circulaires, il y a une quinzaine d'années, on voyait apparaître le rôle de ces meneurs de jeu, qu'on ne retrouve plus du tout dans les circulaires, actuellement, dans les différents dispositifs.

L'animateur

Donc, un chef de file légitime et qui décide de la légitimité du chef de file étant entendu qu'on est dans un domaine où les réactions institutionnelles entre les acteurs s'apparentent souvent à des rapports animaux : chacun marque son territoire.

Philippe Dole

Je vais essayer de donner un point de vue. Je dirais que nous sommes dans la vraie vie. Ce qu'on est en train de dire, on l'a vécu partout ! Que ce soit dans les Alpes-de-Haute-Provence, en Savoie, en Nord-Pas de Calais, en Île-de-France et encore dans d'autres endroits. Je suis frappé, dans les travaux que j'ai rendus publics,

même l'an dernier, d'ailleurs, après avoir été dans 22 territoires, 11 régions, sur l'analyse des dispositifs CTP, CRP, de pouvoir témoigner du fait que sur les territoires, lorsqu'on met en synergie les acteurs du développement économique et qu'ils ne viennent pas volontiers voir les acteurs du service public de l'emploi, et réciproquement, ça ne se fait pas naturellement.

Et puis, les acteurs qui sont sur la chaîne emploi-formation. C'est vrai qu'il y a des enjeux institutionnels, mais je suis frappé de pouvoir vous dire que d'une région à une autre, et là, je ne parle pas en tant qu'institution/région, je parle de la région géographique, ces pratiques sont différentes. Pourtant, les problèmes sont les mêmes. Je veux dire, quel est le leadership de l'État sur la région et réciproquement ? Ce sont des questions, à un moment donné, quand on doit dialoguer, qui deviennent en plus des jeux interpersonnels, et qui viennent compliquer les choses.

Il me semble qu'on peut arriver à s'en sortir, à partir du moment où on a une préoccupation d'intérêt général qui souvent est partagée et cette préoccupation d'intérêt général n'est pas la propriété exclusive ni de l'État, ni des régions, ni des départements, ni des collectivités, qui ont la force de la représentation électorale de la démocratie. Mais faut-il dire que la démocratie sociale a aussi son importance et est parfaitement légitime, et d'ailleurs, dispose de pouvoirs normatifs ? Et puis, faut-il dire que les acteurs sur les terrains, ce sont aussi des entreprises, ce sont les consulaires, qui ont pris quelquefois des personnes qualifiées ? Ce sont des situations qu'on rencontre dans des comités de bassin d'emploi, il n'y en a pas partout. Autrement dit, si on regarde bien, on a une multiplicité d'institutions, de la maison de l'emploi, des comités de bassin d'emploi, des commissions qui sont créées à l'intérieur des régions, des départements, sur les sujets dont nous parlons et bien d'autres initiatives sur les conseils de développement. Toutes les situations sont bonnes à prendre à partir du moment où on partage une préoccupation qui est celle de travailler sur ces sujets.

L'animateur

Vous faites le pari de l'intelligence ?

Philippe Dole

On rencontre des personnes qui ont des comportements qui sont aux antipodes de ce que je suis en train de dire. Mais je dirais que sans exagération, ce n'est quand même pas la majorité. On arrive toujours à trouver des gens qui arrivent à se comprendre et à travailler, dès l'instant où il y a un objectif clair et où il y a une préoccupation de politique publique qui apparaît clairement au niveau local. C'est plus facile de travailler sur ces sujets-là quand on est proche du terrain, des publics, des entreprises, mais on a besoin de toutes les instances.

Hélène Segura

Plusieurs points sur la légitimité à agir. Les politiques d'emploi relèvent davantage du niveau national tandis que les politiques de la formation professionnelle relèvent du niveau régional. Après, sur l'emploi-formation, ce n'est pas aussi simple et il y a un certain nombre de dispositifs ou de structures sur lesquels nous nous retrouvons – que ce soit au niveau des services publics de l'emploi régionaux ou locaux, où l'État, la région et leurs partenaires – autour d'objectifs communs et partagés.

Je voulais revenir sur deux dispositifs et évoquer le problème de la territorialisation et de l'expérimentation.

Vous avez évoqué, Monsieur Dole, le contrat de sécurisation professionnelle qui est le dispositif national qui a été mis en place cet été. Ce dispositif est la fusion de deux anciens dispositifs à savoir la convention de reclassement personnalisé et le contrat de transition professionnelle. Le premier dispositif est généralisé tandis que le second est expérimental en Haute-Normandie, sur le bassin du Havre et la vallée de Landelle. L'État a fait le choix d'une expérimentation et d'une analyse, d'une évaluation et d'un dispositif fusionné.

Au niveau de la région, nous sommes en train de mettre en place un dispositif qui s'appelle contrat d'accès à la qualification. C'est un dispositif qui a été promis par le président de région dans le cadre de son programme électoral et nous avons eu pour mission de le décliner de façon concrète. C'est un dispositif qui s'adresse aux jeunes de 16 à 25 ans sortis du système scolaire sans qualification et pour lesquels nous avons mis en place un dispositif de parcours de formation comprenant un diagnostic, une phase de pré-qualification et une

phase de qualification. Il s'est posé, au démarrage avec les services, la question de savoir si nous devons faire une expérimentation de ce dispositif sur certains secteurs ou domaines territoriaux. J'ai manqué d'éléments pour répondre oui ou non. Est-ce que l'expérimentation est un élément positif ou pas ? Faut-il le faire ou pas ? Avec l'aval du président de région, nous avons fait le choix de ne pas faire d'expérimentation. En effet, nous avons considéré que la problématique de l'emploi des jeunes et du chômage était « la même » sur tous les territoires, même si elle est plus corsée sur certains que d'autres. Nous avons donc décidé de lancer un dispositif généralisé sur l'ensemble de la Haute-Normandie, mais par secteur géographique, pour quatre secteurs, avec un appel d'offres territorialisé.

L'animateur

Merci. Je vous propose de regarder, pour éclairer différemment, ce qui se passe sur le terrain, avec Monsieur Picard de l'Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail, l'ARACT de Haute-Normandie, en prenant l'exemple de Dieppe. Savez-vous ce qui va se passer à Saint-Martin-en-Campagne les 27 et 28 septembre prochain ? Vous avez un groupe d'élus locaux qui se sont dit que l'arrivée de grands chantiers dans leur région devait profiter à leurs jeunes puisqu'ils souffrent d'un manque d'emploi et ont du mal. Ils se réunissent le 27 pour écouter les maîtres d'ouvrage pour connaître leurs besoins (soudeurs, mécaniciens, électromécaniciens, etc.). Ensuite, les élus vont se tourner vers les acteurs présents (maison de l'emploi de Dieppe, Pôle Emploi, etc.) pour leur demander ce qu'ils peuvent faire pour que leurs jeunes trouvent un emploi et répondre aux besoins des maîtres d'ouvrage. Et là, il y a un grand silence où on retrouve les notions de désynchronisation des temps : « Il faut au moins 3 ans, on ne les connaît pas », etc. Là, on est dans le concret : on a des acteurs qui veulent agir, mais qui se trouvent embarrassés. Que faites-vous, Gilles Picard, sur la région dieppoise ?

Gilles Picard

Je voudrais revenir sur deux ou trois points un peu historiques. Le projet dieppois est issu d'un long travail en amont qui rejoint les questions sur la légitimité des acteurs. Ce projet a débuté en 2004 à l'initiative de l'actuelle Direccte, qui a décidé d'ouvrir un espace de dialogue visant à réunir la région, les partenaires sociaux et les services de l'État afin de travailler ensemble sur une thématique choisie par les uns et les autres. Très rapidement, un consensus est sorti sur la question de l'anticipation des mutations économiques et du dialogue social territorial. Cette question du dialogue social territorial a été posée de plusieurs manières. Les partenaires sociaux ont rédigé un cahier des charges pour savoir comment aborder cette question et un consultant a étudié la façon dont les partenaires sociaux étaient perçus par la région et l'État et inversement. Ce regard croisé a permis de poser les différents éléments et la façon dont les uns et les autres voyaient la légitimité de ces différents acteurs. Ce qui ressortait le plus lors de la restitution de ce travail, c'est que les partenaires sociaux étaient beaucoup dans la revendication, mais très peu acteurs.

Les partenaires sociaux ont donc décidé de prendre en compte cette représentation de nos rôles et d'être acteurs sur une action. Il y a eu un premier travail sur comment travailler sur la question du territoire. Ce n'était pas forcément une donnée partagée par l'ensemble des partenaires sociaux. La notion même de territoire n'était pas forcément évidente. Est-ce qu'on parle du territoire régional ? Est-ce qu'on travaille sur de l'action locale ? Ensuite, il y a eu un travail de sélection du territoire : quelles sont les données qui permettent de prendre en compte et d'amener les acteurs à travailler sur tel ou tel territoire ? Il y a eu une première sélection en prenant un territoire mono-sectoriel à faible niveau de qualification, la vallée de la Bresle, pour essayer de travailler sur des questions prospectives telles que : que se passe-t-il pour les acteurs du territoire si les grands verriers s'en vont ? Que se passe-t-il pour les salariés ? Comment travaille-t-on sur les questions de sécurisation des parcours professionnels ? Et donc, nous devons travailler sur la question de la mobilité professionnelle. La difficulté, c'est que c'est une réflexion régionale et pour arriver à une action locale, il faut arriver à créer des liens avec les acteurs locaux. Et là, sur cette question de la vallée de la Bresle, on a eu beaucoup de difficultés à trouver des acteurs locaux souhaitant se réapproprier ces questions-là.

Du coup, les partenaires sociaux et le groupe de travail se sont réorientés vers le territoire Dieppois. En parallèle, il y a eu tout un travail de rencontres d'acteurs d'autres régions et notamment le comité de développement de pays de l'agglomération rennaise dans lequel des partenaires sociaux avaient mis en œuvre l'outil transcompétences. L'idée de cet outil est de valoriser les savoir-faire pour faire en sorte de faciliter les transitions entre secteurs. Au-delà, ce qui intéressait aussi les partenaires sociaux, c'était de savoir avec quel acteur travailler sur un secteur donné. Et là, très rapidement, la maison de l'emploi est apparue comme étant un acteur très légitime.

Ce sont ces deux conditions qui ont amené le groupe de travail à se pencher sur le territoire dieppois avec une dimension supplémentaire, le projet économique de développement qui est la mise en place de l'EPR. En effet, la configuration était plutôt intéressante pour permettre de travailler sur cette question de mobilité professionnelle et de sécurisation des parcours.

L'animateur

Il y a un jeu d'acteurs qui s'est mis en place. On est donc dans l'illustration de ce que disait tout à l'heure Philippe Dole sur les acteurs qui se connaissent et se reconnaissent et qui, tout naturellement, trouvent le chef de file le mieux approprié tout en gardant leurs compétences, leurs responsabilités. Respect mutuel.

Où en est-on aujourd'hui ? À quoi ça sert ? Par rapport à des élus qui vont se retrouver le 27 et le 28 septembre en réclamant des emplois pour leurs jeunes du fait des grands chantiers. Comment fait-on pour qu'ils soient au rendez-vous des embauches ?

Gilles Picard

Le partenariat avec la maison de l'emploi de Dieppe a abouti à la création d'un pôle collaboratif réunissant l'État, la région, les partenaires sociaux. L'idée était aussi de l'élargir à d'autres acteurs du champ économique, notamment la CCI, en vue de travailler sur les enjeux du territoire et les attentes des entreprises.

Le projet EPR a été mis un peu entre parenthèses et tout le monde est en attente de savoir si on avance ou pas sur le sujet. Il y a eu un premier travail consistant à étudier le cas de Flamanville, où un autre EPR est en construction, parce qu'ils sont, aujourd'hui, dans une phase de démobilisation. Une question a été très rapidement posée dans le cadre de ce pôle collaboratif. En effet, l'EPR va créer de l'emploi, mais il est nécessaire d'avoir une vision prospective pour connaître les conséquences de l'arrêt de l'EPR et la naissance des démobilisations des salariés : que faire des salariés embauchés ? Comment travailler en amont pour essayer de faciliter les transitions, les mobilités et la sécurisation du parcours ?

L'animateur

Qu'avez-vous fait pour que la valeur ajoutée de ce travail soit partagée ? C'est-à-dire qu'elle soit connue et reconnue par l'ensemble des acteurs susceptibles de les utiliser. Parmi les élus qui se réunissent à Saint-Martin-en-Campagne, il y a une cinquantaine de maires, des présidents de communautés de communes. La plupart du temps, ce sont des élus ruraux qui ont d'autres enjeux que de s'intéresser spécifiquement à cette question. Et, je ne suis pas sûr qu'ils aient connaissance de ce que vous avez fait, de ce que vous faites encore.

Gilles Picard

On est sur des temporalités complètement différentes, il y a une demande urgente des élus. De l'autre côté, on doit construire une dynamique d'acteurs sur le territoire, ce qui demande du temps. De ce fait, certaines articulations ne sont pas toujours faites et ne peuvent pas permettre de répondre à des besoins immédiats même si on a connaissance de certains points sur lesquels il faudrait travailler.

L'animateur

Françoise Amat, comment réagissez-vous à ces propos ? On est en train de trouver à la fois les bons comportements, les jeux d'acteurs, mais aussi les bons territoires. Alors que le cadre régional est apparu au cours des 30 dernières années, comme le cadre pertinent, on sait bien que les choses évoluent extraordinairement rapidement. Actuellement, un grand nombre d'élus, dans toutes les régions françaises, pensent qu'il n'est plus l'heure aux régions, mais aux métropoles. On est en train de réviser et de renforcer les intercommunalités, il y a d'autres territoires de référence qui vont s'affirmer.

Françoise Amat

Je ne sais pas si je vais réagir sur les métropoles puisque ce n'est pas vraiment mon sujet. Par contre, je souhaite revenir à la question de l'intelligence que l'on a évoquée précédemment.

Il existe une extraordinaire somme d'intelligences partout et notamment au niveau régional et infrarégional. Le problème est de réussir à en faire une intelligence collective qui permette d'élaborer des stratégies communes qui seront déclinées en priorités, en moyens, en actions.

Il me semble qu'il y a un outil qui se met en place à l'heure actuelle, qui devrait être un condensé d'intelligence collective, c'est le CPRDFP.

L'animateur

On en a peu parlé depuis ce matin !

Françoise Amat

Eh oui ! Justement ! Je voulais en parler. On peut dégager plein de choses extrêmement intéressantes de ceux qui ont déjà été négociés, signés, et de ceux qui sont en passe de l'être.

Le premier point se rapporte à l'intelligence collective et il est très important. On a l'impression que les acteurs se sont vraiment mis en mouvement autour de la contractualisation, peut-être plus qu'avant, quand le PRDF n'était pas contractualisé. Et cela concerne tous les acteurs : en effet il ne faut surtout pas oublier les partenaires sociaux en région. Au-delà des signataires, c'est-à-dire le Conseil régional et l'État, les partenaires sociaux, même s'ils ne signent pas, sont engagés dans le cadre du CCREFP. Le fait de mettre tous les acteurs autour de la table crée sûrement cette intelligence collective qui devrait permettre de faire éclore des actions intéressantes, notamment sur le sujet qui nous intéresse : les parcours professionnels.

Le deuxième point que je voulais souligner, c'est que cette intelligence collective s'appuie beaucoup – et plus qu'antérieurement dans les anciens PRDF – sur l'expertise régionale qui est montée en puissance, via les Oref, depuis les années 1990. Et la capitalisation de tout ce qui a été produit apporte aux élus et à l'ensemble des acteurs, des informations qui sont extrêmement précieuses pour établir un constat partagé et construire une stratégie commune.

Cette intelligence collective s'appuie beaucoup sur l'expertise régionale qui est montée en puissance, via les Oref.

Le troisième point, c'est que la concertation débouche sur des documents communs à tous les acteurs. Ces documents restent encore souvent des objectifs et des intentions. Ceci dit, on voit se profiler des conventions d'application – seront-elles signées ou pas ? – et quelques indicateurs de suivi et de pilotage qui me semblent aussi très intéressants. L'évaluation est encore un peu dans les limbes : les acteurs régionaux attendent visiblement un appui de la part du CNFPTLV. Les CCREFP sont des lieux qui ont été, me semble-t-il, dynamisés un peu partout. Progressivement, ils se structurent, ils se dotent de secrétariats permanents, ils se sont donnés des axes de travail, ils ont des commissions qui permettent d'avancerL'effet induit de tout ça, c'est une forme de structuration de cette intelligence collective.

Du point de vue des contenus des CPRDFP, j'ai été très frappée par l'exposé de la représentante de Bruxelles. Il y a beaucoup de régions qui se sont inspirées de la Stratégie 2020 et il y a un certain nombre de points, autour de l'idée de parcours, qui rejoignent complètement ce qui a été présenté concernant la stratégie européenne.

Cinq ou six points apparaissent convergents entre régions. Cela ne veut pas dire qu'ensuite les priorités d'action et les conventions porteront tout à fait sur les mêmes sujets. On peut ne pas avoir les mêmes priorités en Champagne-Ardenne, où il y a un vieillissement de la population, et en Languedoc-Roussillon, où il y a une population jeune, qui a un fort taux de chômage.

Premier sujet abordé par tous les CPRDFP : la préoccupation d'anticiper les mutations économiques, d'appréhender les besoins des territoires, de procéder à de la GPEC. Il y a une très forte relation entre formation et développement économique, Il y a même des régions où le SRDE (le schéma régional de développement économique) et le schéma d'aménagement du territoire s'élaborent en même temps que le CPRDFP.

Deuxième grand sujet, c'est l'orientation. Il y a une volonté régionale de coordonner les multiples réseaux qui a anticipé ce qu'a entrepris l'État et qui tente souvent de s'y raccrocher. Les premiers essais de coordination régionale des réseaux de l'information et de l'orientation remontent déjà à une bonne vingtaine d'années. L'objectif est de la rendre cohérente, visible et ceci tout au long de la vie des individus. Derrière, il y a les idées d'accompagnement, d'orientation et de réorientation. On parle beaucoup de l'orientation des jeunes, mais je pense que le point le plus fondamental, c'est l'orientation des adultes – les Fongécif ne s'y sont pas trompés puisque certains ont mis en place des plateformes -, or les transitions professionnelles, dont on parle tant, ne sont pas forcément accompagnées.

La troisième préoccupation, c'est de donner à tous un premier niveau de qualification, de lutter contre les exclusions et les décrochages scolaires. Il faut utiliser tous les moyens pour ce faire : l'apprentissage, l'alternance avec les contrats de professionnalisation et la VAE. Il s'agit d'essayer de faire monter les gens en qualification, et surtout, d'éviter ces sorties sans diplôme ni qualification.

Le quatrième axe qui est très important dans tous les CPRDFP que j'ai pu lire, c'est l'offre de formation et son adaptation aux besoins, notamment par la modularisation, l'établissement de passerelles entre voies de formation afin d'éviter les ruptures de parcours ou encore la mutualisation des moyens. Mais la préoccupation du maintien d'une offre de proximité sur les territoires est particulièrement manifeste, notamment dans les CPRDFP qui correspondent à des régions rurales comme le Limousin. Les personnes qui ont un faible niveau de qualification et un emploi modeste ne peuvent envoyer leurs enfants que dans une école ou une formation à proximité, à moins de les mettre dans des internats.

Autre préoccupation inscrite dans les CPRDFP : améliorer les conditions de la gouvernance en organisant la concertation entre les acteurs et l'articulation des financements.

Autre préoccupation inscrite dans les CPRDFP : améliorer les conditions de la gouvernance en organisant la concertation entre les acteurs et l'articulation des financements. Je voulais d'ailleurs revenir sur la question des financements, parce que dans tout ce qu'on a dit aujourd'hui sur les parcours, les financements ont été peu évoqués. Or si on veut vraiment évaluer, il faudrait mettre en relation – c'est ce qu'on essaie de faire de manière audacieuse au Conseil et on a beaucoup de mal ! – les individus relevant des dispositifs et les financements qui sont consacrés à ces dispositifs (c'est ce qui s'appelle l'évaluation de l'efficacité). Mais le problème c'est que les données financières sont souvent des données administratives qui ont été conçues pour le contrôle plus que pour l'évaluation. D'autre part, elles sont en phase avec les acteurs et avec les dispositifs, mais pas avec les parcours.

Juste un dernier point : il y a une région qui a organisé tout son CPRDFP sur l'idée de parcours autour de quatre thèmes : le parcours d'insertion premier emploi, le parcours de mobilité subie/recherche d'emploi, le parcours d'insertion pour les actifs en difficulté et le parcours de mobilité choisie.

L'animateur

Qui souhaite réagir à cet ensemble d'interventions ?

Frédérique Marcel, GIP Carif Île-de-France

Je voulais savoir de quelles régions parlait Madame Amat. Les CPRDFP devaient être signés en juin. Or beaucoup de régions ne les ont toujours pas signés, l'Île-de-France notamment. Il n'y a pas obligation de signature. Si les CPRDFP ne se signent pas, comment l'interprétez-vous ? Comment interprétez-vous le retard pris dans certaines régions qui ne sont pas que de grosses régions ?

Françoise Amat

Concernant les signatures, effectivement, tous les CPRDFP ne sont pas signés. Sur les régions d'outre-mer, je n'ai pas d'informations, mais sur les 22 régions métropolitaines, il y en a 9 signés, il y en a au moins 7 ou 8 en voie de signature. Je trouve ça plutôt bien parce que je ne m'attendais pas à ce nombre de signatures. Mais, en tout cas, je pense que la plupart des régions auront signé leur CPRDFP avant la fin de l'année.

Vous m'avez posé la question de la région. C'est la Lorraine qui a fait ce travail, qui est un peu atypique par rapport aux autres et que je trouve intéressant.

Et s'il n'y a pas de signature, chacun fait sa politique de son côté, je pense.

L'animateur

On se prive de la ligne de force et de la structuration des acteurs par l'exercice.

Françoise Amat

C'est un peu dommage, oui.

Pascale Glaizot, chargée de mission auprès du préfet sur l'emploi et la formation

Je voulais savoir si Monsieur Dole avait dit ce qu'il voulait dire sur les métiers en tension.

Philippe Dole

Vous avez compris que j'ai un regard critique sur cette appellation. C'est assez simple à comprendre. Quand vous faites le ratio entre 3,2 millions d'offres, c'est-à-dire la part visible du marché et 34 millions d'actes de recrutement, vous voyez que se pose un problème de représentativité de l'échantillon.

Ceux qui connaissent bien ces sujets et qui connaissent bien le service public de l'emploi et son fonctionnement savent bien qu'il y a des secteurs d'activité qui ne recourent jamais au service public de l'emploi, autrement dit on n'a pas de visibilité des termes de cet échange, d'autres, au contraire, déposent volontiers des offres.

Par ailleurs, les actes de recrutement ne se construisent plus exclusivement et de loin sur ces techniques de mise en relation. Il y en a bien d'autres, je ne vais pas vous faire l'injure de vous dire comment les entreprises procèdent au recrutement aujourd'hui. Il y a de multiples canaux et toute la question, c'est de se réapproprier ces canaux pour les rendre visibles aux acteurs, ceux qui construisent les politiques d'appariement dans les territoires, que ce soit au niveau régional ou local, avec l'ensemble des acteurs qui ont été rappelés tout à l'heure, mais aussi les entreprises et les salariés ou les demandeurs d'emploi. Ce qu'on peut également souligner, c'est que, sur ces 32 ou 34 millions de recrutements annuels, il y en a quand même la moitié qui est en situation de travail temporaire avec une durée de mission moyenne de 15 jours ; 9 millions qui relèvent du contrat à durée déterminée qui sont d'une durée moyenne de 3 mois à 6 mois. Donc, je dirais que si on voulait se représenter cela sous forme de flux, et je pense que c'est intéressant d'avoir cette vision, on peut dire que le CDI connaît une rotation bien moindre que le contrat de travail temporaire, les contrats à durée déterminée, qu'il y a naturellement des transferts de la précarité vers l'emploi en CDI, mais qu'en fin de compte, le système est beaucoup plus en mouvement sur la précarité, ce qui, évidemment, rejoint toutes les observations qui ont été faites dans la matinée.

Je pense qu'il ne faut pas moraliser le marché du travail, il y a bien d'autres sujets derrière cela, il y a des sujets de droit du travail et des sujets de pratique de recrutement et d'équilibre économique. Mais au-delà de ça, quand on raisonne sur la question du positionnement des acteurs sur le marché, il faut aussi le connaître. Et donc, ce que je souhaiterais, mais on aura l'occasion de se rencontrer dans le cadre de la mission qu'on m'a confiée sur le contrat de sécurisation professionnelle, c'est que, dans tous les territoires, on s'approprie ces notions et qu'on puisse y travailler en donnant des éléments de visibilité. Je vais vous dire que, par exemple, la maison de l'emploi de Mulhouse a décidé de travailler sur ces données. D'ailleurs, j'ai fait un petit exemple visuel pour illustrer mon propos. En 18 mois, dans le secteur industriel, sur le bassin de Mulhouse, on perd 2 000 emplois sur 21 000. Mais, dans le même temps, ce dont on ne parle jamais, il y a 5 000 actes de recrutement dans ces mêmes métiers. Donc, si vous écoutez l'acceptation populaire et ce qui se dit sur le territoire par rapport à l'emploi, tout le monde est frappé par les restructurations, donc l'image que l'on a, c'est qu'il n'y a plus d'avenir dans ces métiers.

Quand j'étais directeur du travail du Nord, j'ai travaillé sur la restructuration du textile, on a mis en place de gros plans d'aide à la mobilité, justement, je ne vais pas détailler cela, mais je voulais simplement dire que,

sur 1 500 personnes que l'on a accompagnées sur des mobilités, des transitions professionnelles, 15 % ont retrouvé du travail dans leur métier, alors que l'impression que l'on avait, au niveau local, c'est que ce secteur était complètement effondré. Et, du point de vue économique, c'était le cas. On a toujours des phénomènes de niche qu'on ne doit pas négliger dans la notion d'appariement. Il faut une grande humilité, en fait, par rapport à la construction de ces notions. C'est pour ça que pour répondre à la question que vous posiez ce matin – comment peut-on avoir une vision pour mieux coller aux réalités ? – il me semble que ça rejoint ce que soulignait Françoise à l'instant, il faut avoir plusieurs cordes à son arc et faire en sorte d'avoir des systèmes qui permettent de solvabiliser la demande individuelle. Il faut que les politiques publiques et notamment celles qui sont soutenues par les régions et par Pôle Emploi, permettent de faire ce qu'on sait faire aujourd'hui, avec les OPCA, je le disais tout à l'heure, c'est-à-dire qu'un projet bien bâti, un projet réaliste, un projet qui a été confronté aux réalités professionnelles par le postulant, donne lieu à une prise en charge qui permet d'aller jusqu'au bout du parcours, indépendamment du statut.

Sur ces questions-là, je crois qu'il y a une prise de conscience partagée par l'ensemble des acteurs. Il me semble qu'on n'est pas loin de réussir sous réserves, là aussi je rejoins ce que disait Françoise : premièrement, d'outiller les territoires avec de vrais moyens d'aide aux projets et ce n'est pas simplement l'orientation, c'est l'orientation et l'accompagnement ; deuxièmement, analyser, et vous êtes les acteurs de cela, ce qui se passe au plus près du territoire au niveau des flux de recrutement pour pouvoir éclairer les parcours, éclairer les décisions et donner, finalement, aux personnes, les capacités à espérer et ne pas considérer que, comme je vous l'ai dit, j'ai pris l'exemple du textile, les personnes voyant ces entreprises fermer, à 50 ou 55 ans, en se disant « j'ai plus d'avenir, qu'est-ce que je vais devenir ? »

Cette question-là, nous y avons tous été confrontés et il y a donc des éléments de solution.

L'animateur

Mesdames et messieurs, on est arrivé au terme de nos travaux de la matinée.

> Atelier 1 – Orientations, réorientations

Caroline Planquois, Observatoire régional des formations supérieures, université de Caen

Pierre Lorent, Observatoire régional des métiers – OREF Provence Alpes Côte d'Azur

Gérard Podevin, Céreq, centre associé de Rennes – Faculté des sciences économiques

*Cet atelier est animé par **Yvette Grelet**, Céreq, centre associé de Caen.*

Yvette Grelet

Je suis Yvette Grelet du centre associé de Caen.

Cet atelier est donc dédié aux questions d'orientations et de réorientations, au pluriel, et vous aurez trois présentations qui concernent trois approches différentes par public. La première va être faite par Caroline Planquois de l'université de Caen. Elle va nous exposer les résultats d'une enquête intéressante qui se passe ici en Haute-Normandie, auprès des jeunes bacheliers, l'étude de leurs parcours dans les premières années de leurs études supérieures. Nous aurons ensuite une présentation de Pierre Lorent de l'ORM, l'observatoire régional des métiers PACA qui va nous parler des projets et des orientations et réorientations des personnes orientées dans un dispositif AFPA. Puis Gérard Podevin, du Céreq, le centre associé de Rennes, terminera en nous parlant des carrières de marins de la marine marchande.

1. Le suivi des bacheliers normands : parcours et projets

Caroline Planquois

Je vais donc vous présenter les vœux des bacheliers et le lien qui peut être fait avec l'orientation qu'ils ont choisie à l'issue du baccalauréat, quels sont leurs projets professionnels et les attentes qu'ils ont par rapport à un métier, leur perception de l'avenir. Puis nous verrons dans un deuxième temps la situation de ces bacheliers six mois après l'obtention du baccalauréat, notamment en termes de parcours et de réorientation.

Je vais vous expliquer un peu ce qu'est le projet SUBANOR (**S**uivi des **b**acheliers **n**ormands), pour ceux qui ne le connaissent pas encore. SUBANOR est donc le suivi des bacheliers normands qui a été créé en 1994 et est reconduit tous les trois ans depuis 1996. Il est issu d'un partenariat entre le rectorat de Caen, l'université de Caen Basse-Normandie et le conseil régional de Basse-Normandie. Depuis 2005, la région Haute-Normandie est venue rejoindre ce projet, ce qui fait que nous avons des données maintenant sur les bacheliers au niveau Bas et Haut-Normand. Nous avons donc aggloméré les bases de données ce qui fait que nous avons un panorama sur les bacheliers de l'ensemble de la Normandie.

Le projet SUBANOR est un suivi de cohorte. On interroge tout d'abord les bacheliers à un temps T, là ce sera donc la promotion des bacheliers 2008, pour voir la transition entre le secondaire et le supérieur. On interroge cette même population un an après, donc après la première année dans l'enseignement supérieur, et on les réinterroge lorsqu'on fait des enquêtes d'insertion professionnelle, sur les DUT, les masters, les licences professionnelles et les BTS.

Je vais donc commencer par vous montrer les vœux qui ont été exprimés en terminale par ces bacheliers normands qui ont poursuivi des études à l'issue du baccalauréat.

33 % d'entre eux avaient demandé en premier souhait d'aller en BTS, 22 % en première année de licence et 17 % en DUT. Parmi ces bacheliers, 92 % ont été satisfaits par rapport aux souhaits qu'ils avaient formulés en terminale, 92,5 % des bacheliers des filières générales sont dans la formation souhaitée en terminale, 90,5 % des bacheliers des filières technologiques et 94,5 % des bacheliers des filières professionnelles. La plupart des premiers souhaits qui n'ont pas été accordés sont des formations sélectives, notamment des BTS ou des DUT dans 44 % des cas.

Il est à noter aussi que 17,5 % des bacheliers qui avaient exprimé le souhait de s'inscrire en première année de licence en terminale ne sont pas allés dans la formation qu'ils souhaitaient, ce qui est un peu étonnant vu que la licence n'est pas une formation sélective. Pourquoi n'ont-ils pas pu entrer dans l'année de licence qu'ils souhaitaient ? On peut faire l'hypothèse qu'une partie de ces jeunes a fait le choix de s'orienter dans cette première année de licence, qu'ils ont fait les premières semaines dans cette licence et se sont rendus compte que cette formation ne correspondait pas à ce qu'ils attendaient. Par conséquent, ils se sont réorientés, vu que l'université leur permet de changer leur inscription pédagogique jusqu'à fin octobre et offre aussi des passerelles entre les composantes des universités.

On reviendra là-dessus à la fin de cette présentation, sur la partie réorientation.

1.1. Vœux des bacheliers et orientation à l'issue du baccalauréat

Y a-t-il une correspondance entre les souhaits exprimés en terminale par les bacheliers et l'orientation suivie par ces mêmes bacheliers ? On constate que 92 % des bacheliers qui voulaient aller en première année de licence en terminale l'ont fait. 91 % de ceux qui souhaitaient aller en BTS ont réussi à y rentrer. 84 % de ceux qui souhaitaient aller en DUT l'ont fait, etc. Par contre, on voit que pour ceux qui voulaient aller dans d'autres formations, écoles paramédicales et sociales, par exemple, les écoles d'art, d'architecture, les mises à niveau en arts plastiques, toute une catégorie qui comporte beaucoup de formations sélectives, ils ne sont que 64 % à avoir obtenu leur premier souhait.

Parmi les 8 % de bacheliers qui n'ont pas eu satisfaction lors de leurs vœux en terminale, 52 % se sont dirigés vers une première année de licence. La majorité de ceux qui n'ont pas eu leur souhait en terminale se sont donc dirigés vers l'université.

1.2. Projet professionnel et attentes des bacheliers

En termes de projet pour l'année suivante, on demandait dans le questionnaire ce qu'ils comptaient faire au bout d'une année après le baccalauréat, près des trois quarts veulent rester dans la même formation. Néanmoins, 14,5 % ne savent pas ce qu'ils comptent faire ou n'ont pas répondu à la question.

Igor Ledit, Carif Champagne-Ardenne

Concernant les souhaits initiaux, on est d'accord, mais sur l'ensemble des futurs étudiants.

Caroline Planquois

Les bacheliers qui ont poursuivi des études.

Igor Ledit

OK. Par contre, par la suite, vous êtes sur des logiques d'enquête. Allez-vous sur 100 % ou comment fonctionnez-vous ? Parce que généralement, quand on fait une enquête, on se dit que c'est OK à 70 %, etc. Comment fonctionnez-vous et comment impactez-vous ces résultats sur l'ensemble ? Parce que j'imagine que tous les étudiants ne répondent pas à l'enquête, de manière globale, pas spécifiquement à une question mais...

Caroline Planquois

Justement, on fait des redressements par rapport à la situation.

Igor Ledit

Mais quelle est votre cible ? Vous avez, par exemple, mille lycéens qui émettent des souhaits en terminale. Une partie continue, etc., en université. Sur cette partie qui continue en université, votre objectif pour considérer que l'étude est valide, est de quel pourcentage ? Et après, vous assurez un redressement là-dessus, on est bien d'accord. Mais considérez-vous que c'est valide lorsque vous avez 70 % de réponses, 50 %, 30 % ?

Caroline Planquois

On est à 60 %, 70 %. Je ne sais plus à combien vous êtes en Haute-Normandie. Nous, en Basse-Normandie, nous sommes à 60 % de taux de réponse.

Yannick Lelong, Université de Rouen

On doit être à 65 ou 66 % en Haute-Normandie et on voit que les bacheliers généraux et technologiques répondent davantage que les bacheliers professionnels. On a là effectivement un problème de représentativité de l'échelon bacheliers professionnels. Une fois qu'on a ce taux de retour de 66 % d'un questionnaire qui est donné au moment où les nouveaux bacheliers vont chercher leur baccalauréat dans les établissements, ils le remplissent et il est traité ensuite selon le mode qu'on a utilisé sur l'académie de Rouen.

Caroline Planquois

A Caen, nous avons plusieurs modes de passation. On est allé dans les établissements, on a fait aussi par Internet et *via* des envois courrier de questionnaires.

Yannick Lelong

A partir du moment où on a 66 % de retour, on a donc autour de 10 000 bacheliers, je crois, sur la Haute et Basse-Normandie, on redresse effectivement et on lui redonne la forme de l'échantillon qui a servi à l'enquête.

Caroline Planquois

On constate que près des trois quarts veulent rester dans la même formation et on voit de bonnes différences entre les filières des bacs. On voit notamment que les bacs pro se distinguent bien des bacheliers généraux et des bacheliers technologiques puisqu'ils sont seulement 56,5 % à vouloir rester dans leur formation, et 30,5 % d'entre eux ne savent pas ou n'ont pas répondu. Il y a donc quand même 3 bacheliers professionnels sur 10 qui semblent indécis par rapport à leur avenir proche, qui ne savent pas vers où aller. On peut donc dire que les bacheliers des filières professionnelles sont donc plus nombreux que les autres à abandonner leurs études ou à se réorienter au bout d'une année dans l'enseignement supérieur. Mais on verra cela aussi tout à l'heure, avec l'enquête sur la réorientation. C'est aussi un fait qu'on a constaté.

Concernant le projet professionnel, 54 % des bacheliers en ont un six mois après l'obtention du baccalauréat. Ce sont plus souvent les filles qui ont un projet professionnel. Elles sont peut-être plus soucieuses de l'avenir, on ne sait pas. Peut-être aussi veulent-elles davantage que les garçons travailler dans un milieu professionnel qui les passionne, comme on le verra tout à l'heure, ce qui leur permet peut-être de se projeter plus facilement vers l'avenir. Il y a aussi des différences selon les filières du baccalauréat : 60 % des bacheliers généraux ont un projet, 53 % des bacheliers technologiques et 40 % des bacheliers pro. On retrouve donc là encore une part d'indécision parmi les bacheliers professionnels qui sont beaucoup moins nombreux à avoir un projet professionnel. Enfin, 56 % des bacheliers en étude ont un projet professionnel contre 45 % pour ceux qui sont sortis du système éducatif, qui sont en emploi, en recherche d'emploi ou qui font autre chose comme se prendre une année sabbatique ou être fille au pair, etc.

Les bacheliers des filières professionnelles sont plus nombreux que les autres à abandonner leurs études ou à se réorienter au bout d'une année dans l'enseignement supérieur.

Elodie Bellarbre, C2R Bourgogne

Vous dites bac général, bac technologique, bac professionnel, mais contrôlez-vous les origines sociales quand vous expliquez ces pourcentages ou quand vous travaillez statistiquement ? Parce qu'on sait qu'en bac professionnel, les gens ont des origines sociales très faibles. Cela peut expliquer aussi en partie l'absence de projet.

Caroline Planquois

Vous avez raison de le préciser. Les bacs pro viennent en effet plus souvent de milieux défavorisés et aussi de milieux ruraux que les bacheliers généraux, par exemple.

Elodie Bellarbre

Parce qu'il y a eu des études sociologiques qui montraient que les jeunes issus de milieux sociaux défavorisés ont plus de mal à se projeter dans l'avenir et à y travailler. Ils sont beaucoup plus dans le présent que ceux issus de milieux sociaux favorisés ont tendance à plus se projeter, ont plus de projets. Je pense donc qu'il est important de le signaler au regard de résultats comme ceux-ci.

Caroline Planquois

Par rapport aux domaines d'activité, on avait demandé aux bacheliers de préciser quel métier ils voulaient faire, lorsqu'ils avaient un projet professionnel. Par rapport à leurs réponses, on a catégorisé leurs métiers selon 10 domaines d'activité. On voit que les 3 premiers domaines dans lesquels les bacheliers veulent travailler sont en premier celui de la santé et du bien-être dans près d'un quart des cas, en deuxième, le domaine relations commerciales et gestion, et en troisième le domaine scientifique et technique. Santé et bien-être, est tout ce qui est médecine, paramédical, ergothérapeute, même coiffeuse, esthéticienne, etc. Relations commerciales et gestion est tout ce qui touche au commerce, à l'administratif, secrétariat, comptabilité. Et scientifique et technique est tout ce qui est industrie, construction, télécommunication, recherche et développement...

Par rapport à ce domaine d'activité, il est intéressant de se demander les convergences et divergences entre la répartition des projets professionnels de ces bacheliers et l'emploi salarié qui existe en Basse-Normandie et en Haute-Normandie. Selon les chiffres de l'INSEE de 2005, et je n'ai pas réussi à en avoir de plus récents, les domaines de l'industrie et de la construction concentrent à eux deux plus du quart de l'emploi en Normandie, Haute Basse-Normandie. Or seuls 11 % des bacheliers désirent travailler dans cette branche. On peut partir du principe que ce domaine scientifique et technique n'a pas forcément une image positive auprès des jeunes qui considèrent que ce secteur offre peu d'emplois qualifiés ou valorisés, etc. De même pour la fonction publique, hors enseignement, tout ce qui est métier de l'armée, de la police, de la gendarmerie, est également sous-représenté par rapport à l'offre d'emploi en Normandie. En revanche, le domaine santé, bien-être, cumulé avec celui du social, est largement surreprésenté par rapport à la structure des emplois normands. On voit que trois bacheliers sur dix désirent travailler dans ces deux domaines tandis qu'un salarié normand sur dix travaille effectivement dans ce domaine.

On s'aperçoit donc que les désirs professionnels des jeunes ne coïncident pas forcément avec le marché local de l'emploi. Cela a plusieurs raisons. D'abord le processus d'orientation de ces jeunes n'est pas achevé quand ils sortent du baccalauréat. Ils n'ont donc pas encore conscience de tous les métiers envisageables à la sortie du bac. Et surtout, ils ne se sont pas encore confrontés à la loi de l'offre et de la demande sur le marché du travail, ce qui conduira sûrement une partie d'entre eux à se réorienter et à changer leurs projets initiaux.

Deuxième point, le domaine d'activité envisagé est souvent en lien avec le baccalauréat et le type d'études suivies par les bacheliers à la sortie du bac. Par exemple, les bacheliers S, STSS et STL souhaitent plus souvent travailler dans le domaine de la santé et du bien-être. Les bacheliers L s'orientent plus souvent vers les sciences humaines, la communication et les arts, les bacheliers ES et STG plus souvent vers les relations commerciales et la gestion.

Concernant le type d'études choisies, on voit que les bacheliers qui veulent travailler dans le domaine de l'enseignement suivent, pour la plupart, une première année de licence, notamment en LLCE, STAPS, histoire, lettres modernes. Pareillement, ceux qui souhaitent travailler dans le domaine du droit et des sciences politiques vont, dans la plupart des cas, en première année de licence de droit. Les filles sont plus souvent attirées par les domaines d'activité tournés vers les autres : santé et bien-être, enseignement, social. Les garçons vont plus souvent vers les domaines scientifiques et techniques, la fonction publique et créer une entreprise, devenir auto-entrepreneur.

1.3. Perception de l'avenir

Concernant les attentes qu'ils ont par rapport à leur futur métier, la première préoccupation de ces bacheliers à 68,5 % est de travailler dans un domaine qui les passionne. Il s'agit plus souvent d'une caractéristique féminine. La deuxième préoccupation, dans 47 % des cas, est de bien gagner sa vie, qu'un métier leur permette de le faire. Il s'agit là, plus souvent, d'une caractéristique masculine. Il y avait plusieurs possibilités de réponse, plusieurs choix possibles dans le questionnaire, donc on arrive à plus de 100 %. Le fait un peu étonnant est que la modalité « être protégé du chômage » n'a été cochée que par 23,5 % des bacheliers, ce qui est un peu

étonnant au vu du contexte économique actuel et du chômage qui touche principalement les jeunes. En France, la population des jeunes actifs, des 15-24 ans, compte 21,2 % de chômeurs en 2009, contre 8,2 % de l'ensemble de la population.

Les bacheliers sont plutôt optimistes quant à leur avenir personnel pour 80,5 % et professionnel pour 77,5 % d'entre eux. Il y a encore là des différences selon les filières. Les bacheliers pro sont beaucoup moins dans cette tendance.

La préoccupation qui arrive en tête pour ces bacheliers est de travailler dans un domaine qui les passionne, la seconde est de bien gagner sa vie, d'avoir un métier leur permette de le faire, la modalité « être protégé du chômage » ne vient qu'ensuite.

1.4. Situation des bacheliers six mois après l'obtention du baccalauréat

Quelle est leur situation six mois après la sortie du baccalauréat ? Quelle est leur situation six mois après la sortie du baccalauréat ? 83 % d'entre eux poursuivent des études (temps plein ou alternance), 9 % sont en emploi, 6 % à la recherche d'un emploi et 2 % dans d'autres situations (année sabbatique, fille au pair, ou ils font un peu ce qu'ils veulent). On voit là encore des différences selon les filières, notamment les bacs pro qui se détachent encore une fois avec 33 % en études, 34 % en emploi, ce qui semble plutôt logique vu que le baccalauréat professionnel a plutôt vocation à faire rentrer les jeunes sur le marché du travail. Mais là où c'est quand même un peu plus inquiétant, c'est que 20 % sont en recherche d'emploi à la sortie du baccalauréat.

En termes de poursuites d'études, le quart de ces bacheliers, tous baccalauréats confondus, vont en licence, 13,5 % en DUT et 22 % en BTS. Si on cumule les deux derniers, on voit que 35 % poursuivent à bac+2 dans une filière technologique. Et 14 % sont dans d'autres formations, comme je le disais tout à l'heure, les écoles paramédicales, écoles d'art, d'architecture, écoles de management, écoles privées, etc. Des différences selon le bac : 36 % des bacheliers généraux s'inscrivent en L1, 44,5 % des bacheliers des filières technologiques en BTS de même que 40 % des bacheliers des filières professionnelles qui sont aussi ceux qui vont le plus souvent poursuivre une formation en alternance, pour 40,5 % d'entre eux.

Concernant les mobilités géographiques, 19,5 % des bacheliers de Basse-Normandie poursuivent leurs études en dehors de la région. Ils vont alors principalement vers la Bretagne, notamment vers l'université de Rennes. 17,5 % des bacheliers de Haute-Normandie quittent leur région pour suivre des études et vont le plus souvent vers l'Île-de-France. On voit donc qu'il y a des attractivités différentes selon les régions.

1.5. Enquête réorientation

Nous allons maintenant parler un peu de l'enquête réorientation, le projet SUBANOR à T+ 1. On interroge donc les bacheliers de la promotion 2008, ceux qui ne se sont pas réinscrits dans la même filière un an après. On n'a pas encore finalisé cette étude-là, je ne vais donc vous parler que de ceux qui s'étaient inscrits en première année de licence en 2008-2009 et qui ne se sont pas réinscrits dans la même filière en 2009-2010. Ils ont soit quitté l'université, soit abandonné les études, soit ils sont restés dans la même université mais se sont inscrits dans une autre licence. Cela concerne 51,1 % des inscrits en première année de licence. Plus de la moitié de ceux qui se sont inscrits en première année de licence ne se réinscrivent donc pas dans la même filière l'année d'après. On leur a demandé pourquoi ils s'étaient inscrits dans cette licence la première année après le bac. La première raison était l'intérêt pour la discipline dans plus de la moitié des cas, la deuxième raison était leur projet professionnel, ensuite parce qu'ils n'ont pas été acceptés dans une autre formation, par exemple en BTS ou en DUT, sur les conseils de leur entourage, et en dernier parce que la filière leur offre des débouchés.

Concernant le moment de l'abandon, à quel moment les étudiants ont donc décidé d'abandonner leur formation dans le cours de l'année, ils sont un peu plus de la moitié à déclarer avoir abandonné au cours de la première année de licence : 60 % des abandons ont lieu entre janvier et mars de la même année, et 25 % ont abandonné entre septembre et décembre. Le quart des étudiants se réoriente donc dès le tout début.

Les raisons invoquées de ces abandons se répartissent en deux catégories :

- celles liées à l'institution. Les non-réinscrits en licence mettent en avant un contenu des enseignements qui ne correspond pas à leurs attentes, comme on le disait tout à l'heure, une approche trop théorique des connaissances et un manque d'encadrement ;
- celles liées à l'étudiant lui-même : manque d'investissement personnel. Les étudiants soulignent que leurs résultats sont insuffisants pour leur permettre de continuer dans la même filière. Ils ont un manque d'organisation et de travail personnel. L'écart entre le bac obtenu et le niveau requis est important.

Que deviennent ces non-réinscrits à l'issue de leur première année de licence ? 80,7 % continuent des études et reprennent donc une autre formation, et 20 % arrêtent les études et sont soit en emploi, soit en recherche d'emploi ou dans d'autres situations. 92,6 % d'entre eux poursuivent leurs études à un niveau bac+1 avec des réorientations très variées. Dans près de 4 cas sur 10, ils reprennent une première année de licence, 12,7 % vont en DUT, 25 % vont en première année de BTS, et 25 % se retrouvent dans d'autres formations, notamment dans le secteur de la santé et du social. Certains vont dans des formations appartenant aux arts, à la comédie, à l'architecture. Quelques-uns reprennent une formation à un niveau baccalauréat. Certains s'inscrivent dans des écoles privées de commerce, management, communication, etc. Pour les 7,4 % qui poursuivent leurs études à un niveau bac+2, on constate qu'ils vont principalement en deuxième année de licence. Il s'agit principalement de filles, de bons élèves dans le sens où ils n'ont pas redoublé et ont des mentions bien ou très bien, titulaires d'un baccalauréat général et issus de milieux favorisés.

Voilà pour résumer, pour vous donner un exemple de ce que deviennent les bacheliers normands à l'issue du baccalauréat.

Igor Ledit, Carif Champagne-Ardenne

J'avais une question par rapport à la typologie des domaines. Est-ce qu'elle correspond à une typologie propre ou à quelque chose qui peut être éventuellement compilable avec d'autres types de données ?

Caroline Planquois

Je suis partie de la classification des domaines de l'ONISEP.

Igor Ledit

De la NSF, en fait.

Caroline Planquois

Je suis partie de cela et j'ai essayé de reclasser tous les métiers à partir de cette catégorisation, et en partant de la Naf Insee aussi. J'ai fait un mélange des deux.

Igor Ledit

D'accord, donc tout cela finit par faire quelque chose de spécifique. Vous ne vous autorisez donc pas, à la base, à avoir des approches comparatives avec d'autres approches.

Caroline Planquois

Uniquement avec la Haute-Normandie.

Maryse Dubois, PRISME Limousin

Cette étude me rappelle un travail que nous avons fait avec l'université à Limoges sur le devenir des étudiants, en particulier ceux qu'on appelle les décrocheurs ou peut-être les accrochants parce qu'après tout, ils s'accrochent aux études aussi. Ces jeunes avaient fait l'objet d'un vrai travail de réorientation et de préparation d'un projet professionnel lourd. La plupart sont ensuite en poursuite d'études ou en recherche d'emploi mais à partir d'un secteur qu'ils ont bien identifié. En tout cas, ils se sont réapproprié leur parcours et vont parfois en bac pro alors qu'ils étaient peut-être en licence de droit ou de langue. Ce dispositif s'appelle « Réagir » et a été financé par l'Europe, le conseil régional, l'État, tout le monde s'y est mis.

Je voulais savoir depuis combien de temps menez-vous ce travail de suivi ? Et vous a-t-il amené à mettre en place un travail spécifique d'accompagnement à la réorientation ?

Caroline Planquois

Le projet SUBANOR existe depuis 96, avec toutes les phases, enquête à six mois après le baccalauréat et la réorientation. Nous faisons des publications par rapport à cette étude qu'on envoie dans les CIO et dans tous les CUIO, les universités, etc. Je sais qu'à l'université de Caen, les conseillers d'orientation du CUIO utilisent ces données pour aiguiller les étudiants qu'ils ont en entretien.

Yannick Lelong, Université de Rouen

Je laisserai ensuite la parole à Monsieur Aubert pour le CUIO pour les choses spécifiques mises en place entre les rectorats et les universités, en particulier. Mais on a cette enquête chez nous depuis 2002 et on l'a effectivement mis en commun avec Caen en 2005. Ceci dit, on n'avait pas attendu ces enquêtes SUBANOR pour voir ce que devenaient les étudiants au cours de la première année. Cette première année de transition a toujours été un problème, transition, maturation du projet, allers-retours entre les différents domaines de formation et tous les secteurs de l'enseignement supérieur en particulier. Et avec des bouleversements dans le paysage depuis une dizaine d'années avec la création depuis 2008-2009 d'admissions post-bac qui, à mon avis aussi, déclenchent vraisemblablement des migrations vers d'autres régions. Ce qui se faisait auparavant au local se fait maintenant dans l'interrégional. Ces choses ont évolué.

Depuis 2009, des plans Réussite en licence ont été mis en place par le ministère de l'Enseignement supérieur. Cette mise en place est intervenue l'année qui a suivi cette enquête 2008 et la réorientation 2008-2009, 2009-2010. Nous nous sommes donc aperçus de ce que vous avez découvert : 50 % des étudiants se réorientent. Il faut revenir sur cet échec, il est très relatif puisque 80 % de ces réorientés sont en études l'année suivante. Il y a quand même une petite évolution au cours des années, on était plutôt à 85 % en études l'année suivante et on n'est plus qu'à 80,7 %, donc plutôt en baisse vis-à-vis d'une réorientation vers des études, ce qui pose un problème. On a regardé si le plan Réussite en licence avait porté ses fruits d'une année sur l'autre. Je ne vais pas cacher les choses, on souhaite encore l'améliorer. Pour l'instant, nous n'avons pas encore constaté une évolution importante, en termes de non-réorientation. Néanmoins, ce plan a eu un effet sur la prise en charge des difficultés des étudiants qui arrivent. Ils ne sont pas tous égaux devant la première année de l'université. Et on a quand même vu des choses apparaître, un peu moins de réorientations à l'externe, un peu plus à l'interne, et davantage de réussite en fin d'année. Alors cela se joue sur deux ou trois points de plus selon les indicateurs que l'on prend. On va voir si on a les mêmes effets au cours d'une deuxième année.

Pour faire simple, le plan Réussite en licence est vraiment un encadrement développé au niveau de l'université, ce qu'on ne faisait pas auparavant, avec des moyens, avec un encadrement je ne dirais pas de type lycée parce qu'on n'y est pas, ni de type DUT parce qu'on n'y est pas non plus, mais des référents enseignants, du tutorat, du soutien, des aides, etc.

Yvette Grelet

On va prendre la question ou le commentaire de Monsieur Aubert et puis on va être obligé d'arrêter la discussion pour laisser le temps aux autres interventions.

Monsieur Aubert

Je vais être très bref. SUBANOR est un outil qui est un peu plus utilisé aujourd'hui, en particulier pour accompagner les politiques d'établissements. Dans l'académie de Rouen, notre problématique est de mettre à disposition les outils, établissement par établissement, ce qu'on est en train de faire, pour permettre aux proviseurs et à leurs équipes de suivre un peu mieux le parcours de leurs étudiants afin de pouvoir un peu mieux les conseiller et les accompagner, par rétroaction. On travaille essentiellement dans ce domaine-là. On est donc vraiment sur une action indirecte et, en particulier, en termes d'accompagnement. Ce sont des documents communiqués par ailleurs dans les CIO [centre d'information et d'orientation], assez largement dans l'académie, lus assez attentivement, en particulier par les autorités de l'emploi, que ce soient les autorités régionales ou les autorités académiques. Cet outil est certainement précieux et on souhaite le maintenir et développer dans la durée. La comparaison entre la Haute-Normandie et la Basse-Normandie est particulièrement intéressante pour nous. Nous n'avons effectivement pas toutes les comparaisons mais celle-ci est particulièrement intéressante pour nous.

Yvette Grelet

On va donc passer à la prochaine présentation par Pierre Lorent, qui va porter sur les changements de projet professionnel des demandeurs d'emploi passés par le dispositif « conseil et accompagnement personnalisé pour la sécurisation des parcours professionnels ».

2. Les réorientations à répétition : précarité du projet de métier, précarité du demandeur d'emploi

2.1. Objectif de l'étude

Pierre Lorent

Bonjour, je suis Pierre Lorent de l'Oref de la région PACA qui s'appelle ORM, observatoire régional des métiers. La présentation que je vais faire est basée sur une étude réalisée en coopération avec le centre régional d'orientation professionnelle de l'AFPA PACA, organisme qui n'existe plus avec ce nom-là. Je vais revenir un peu sur le contexte. La présentation va porter sur les changements d'orientation des adultes demandeurs d'emploi à différents stades et en particulier, entre le début et la fin d'une prestation d'orientation.

L'intitulé de la présentation est un petit peu abusif, en effet le lien que je vais faire est celui entre les changements de projets de métier et le sentiment de précarité du demandeur d'emploi. Ce n'est donc pas la précarité au sens économique mais plutôt le sentiment de précarité. Le titre se devait d'être élégant mais le contenu est légèrement différent.

J'ai déjà présenté cette étude à plusieurs reprises dans ce type de réseau, en particulier dans un groupe « orientation » mis en place par le Céreq, et également présenté à l'inter Carif-Oref de Cassis. Nous avons invité nos partenaires du réseau l'an passé et j'avais déjà présenté cette étude. Et plutôt que de présenter les résultats de façon systématique, j'ai choisi un autre angle d'approche. Il y aura donc une première partie un peu rapide de présentation du contexte de l'étude et je vais faire un zoom, dans un deuxième temps, sur les résultats de l'étude qui concernent les changements d'orientation. Mais si vous allez sur notre site, vous avez une publication qui s'appelle « Regard N°2 », qui vous présente les résultats de façon systématique.

Un premier point en termes de temporalité. L'étude elle-même a présenté des changements à répétition et c'est aussi pour cela que j'ai décidé de présenter uniquement des tendances générales parce que le contexte a fortement changé. La fusion ANPE-ASSEDIC a eu lieu au cours de l'étude, le passage des SOC de l'AFPA à Pôle Emploi et la prestation sur laquelle a porté l'étude, le SP2, n'existe plus. Par contre, il est important de préciser que ces changements n'ont pas eu lieu en cours d'enquête et n'ont donc pas eu d'impact sur la façon dont les demandeurs d'emplois y ont répondu.

Une autre raison pour laquelle je vais plutôt vous présenter des grandes tendances que des résultats détaillés, mis à part le fait que cette étude a déjà été présentée, est que j'ai été le pilote de l'étude avec une culture plutôt psycho-socio, aidé par une collègue sur le volet plus technique, statistique, que je ne maîtrise pas très bien. Je serai assez rapide sur les aspects de représentativité et les éléments détaillés de résultats.

Dernier point sur le champ d'investigation de cette étude, on ne s'intéresse pas aux mobilités effectives, comme le passage d'absence d'emploi à emploi, mais aux changements de projets de métiers. On a parlé tout à l'heure de contexte de flexsécurité, de politique en matière d'emploi, cette étude se situe un peu dans ce contexte politique et ce qui nous intéressait était de voir quelle était la fréquence des changements de projets de métier, qui était concerné par ces changements parmi l'échantillon de demandeurs d'emploi que je vais présenter, et puis comment ces projets de changement de métier étaient vécus par les intéressés. C'étaient nos objectifs de départ.

On se base sur les codes ROME des personnes et il y a différentes étapes que je vais vous présenter. L'étude comprenait deux phases, dont l'une plus quantitative dont le matériau était la base orientation de l'AFPA. On avait donc un échantillon de 1 272 personnes. La base était beaucoup plus copieuse, environ 20 000 personnes, je passe tout ce qui fait pour qu'on arrive à cet échantillon mais la difficulté était de pouvoir récupérer le code ROME intermédiaire. Cela a beaucoup écrémé la population. C'est donc une photographie de l'évolution du projet de métier de personnes au cours de trois étapes : à partir de leur code ROME, de leur dernier enregistrement à Pôle Emploi et de leur arrivée à l'AFPA pour une prestation d'orientation S2. Je ne rentre pas dans le détail mais le S2 est une prestation pour vérifier l'opportunité ou pas d'une formation. Un projet de métier a été défini a priori mais nous avons considéré s'il y avait évolution entre le dernier enregistrement à Pôle Emploi, qu'on a appelé ROME 1, à l'arrivée à l'AFPA pour la prestation d'orientation S2 qu'on a appelée ROME 2 et la fin de la prestation d'orientation qu'on a appelée ROME 3. Une des caractéristiques de la partie quantitative est donc de suivre l'évolution de ces projets de métier et puis de voir aussi quelle était la caractéristique de la population qui avait changé ou pas de projet de métier.

La deuxième phase du projet par questionnaire, donc plus qualitative, est centrée sur les représentations des demandeurs d'emploi, le processus d'évolution ou de confirmation de leur projet de métier. Trois types de dimensions étaient interrogés dans ce questionnaire : pour les personnes qui avaient changé de projets de métier ou pas, les raisons qui ont conduit au changement de projets de métier ou à sa confirmation. Il n'y avait donc pas que des questions fermées, avec différentes possibilités proposées. Ensuite, on leur demandait ce qui avait joué sur la prise de décision finale, plutôt les recherches d'informations, les discussions avec le conseiller... Un certain nombre d'items leur était proposé. On leur demandait également ce qui était intervenu dans le choix du projet, d'après eux, par rapport à la décision finale, était-ce une décision commune ou le professionnel qui avait penché dans la balance ou encore un choix leur appartenant majoritairement.

2.2. Résultats de l'étude concernant les changements d'orientation

Très rapidement, on pouvait avoir différents scénarii d'évolution dans la partie quantitative. Si on prend l'exemple de quelqu'un qui arrive avec un ROME 1, dernier enregistrement à Pôle Emploi, de maçon, il peut avoir toujours le même projet sur les trois étapes. C'est un des scénarios. Je passe sur les autres scénarii, simplement pour dire qu'on va se centrer en particulier sur le scénario marqué en rouge c'est-à-dire une personne qui arrive avec un ROME 1 qui est différent ensuite d'un ROME 2 puis du ROME 3. Un double changement de projets.

Quelques résultats maintenant de l'étude concernant cette question des réorientations. Nous avons abouti à trois constats : les changements de projets de métiers sont fréquents et surreprésentés chez certaines catégories de public. Et à partir de la deuxième partie de l'étude, c'est-à-dire le questionnaire soumis aux personnes, il ressort que les projets de personnes soumises à un changement d'orientation sont moins ancrés.

La deuxième partie de ma présentation va donc se terminer par un questionnaire sur le lien entre les réorientations de projets de métier et le sentiment de précarité des personnes.

Les changements de projets de métiers sont donc fréquents. Dans notre échantillon, une personne sur trois est en double changement de projets avec un R1 différent du R2 et du R3. Un point peut minorer un peu les résultats, les mettre un peu en cause, c'est qu'on était sur des changements de ROME à cinq chiffres. Par exemple, si on a une secrétaire médicale qui se réoriente vers le secrétariat juridique, on est sur un changement de projets de métier. Une personne sur trois est donc en double changement de projets entre le dernier enregistrement à Pôle Emploi, l'arrivée à l'AFPA et la fin de la prestation d'orientation. Une personne sur deux change de projets entre le début et la fin de la prestation d'orientation à l'AFPA.

Quand on examine cette sous-population à double changement de projets professionnels dont je vous ai dit qu'elle représentait à peu près un tiers de l'échantillon, on constate aussi la surreprésentation des demandeurs d'emploi inscrits depuis plus d'un an, des personnes en deuxième partie de carrière et des femmes. On a bien sûr fait une étude de l'échantillon global dans laquelle on note que les femmes sont plus souvent demandeurs d'emploi de longue durée et plus âgées que les hommes. On constate donc que ces populations en réorientation fréquente présentent des caractéristiques particulières et, en particulier, qu'elles comptent une part importante de demandeurs d'emploi de longue durée.

D'autre part, on peut fortement faire l'hypothèse à partir du questionnaire que les personnes qui ont changé de projet de métier sont moins satisfaites que celles ayant un projet de métier stable. On avait donc premièrement une question qui concernait celui qui avait pris la décision et on constate que pour les personnes qui ont un projet de métier différent, la décision était plutôt du ressort du conseiller qui les accompagnait à 50 % pour les personnes qui ont un projet de métier différent et à 39 % pour les personnes qui ont le même projet. Une attribution de la décision finale donc plus fréquente aux professionnels de l'orientation.

Si on examine la satisfaction par rapport au projet final, on fait un constat. Il est quand même intéressant qu'en fin d'enquête, on ait 13 % des personnes qui ne se prononcent pas en termes de satisfaction quand leur projet de métiers était différent et seulement 3 % pour les personnes qui n'ont pas changé de projet de métier. La satisfaction est également moins franche. On a 54 % de personnes tout à fait satisfaites quand elles ont changé de projet de métier alors qu'elles sont 73 %, donc les trois quarts, pour les personnes qui ont eu un projet stable.

Pour terminer ces quelques résultats qui ressortent de l'étude, je tiens à préciser aussi qu'on est sûr des facteurs explicatifs qui regardent l'accompagnement lui-même alors qu'il y a évidemment plein de facteurs qui tiennent à des aspects plus politiques, plus macros ou plus liés à l'ingénierie de l'accompagnement. Dans la publication, ce sont plutôt des encadrés qu'on a rajoutés pour prendre un peu de recul, pour monter en généralité, par rapport aux résultats de l'étude qui ne regardent à la loupe qu'uniquement la situation de la personne et son regard sur l'accompagnement.

2.3. Les changements de projets de métiers et le sentiment de précarité

Pour conclure, si on examine le lien entre ces changements de projets et le vécu des personnes qui ont changé de projet, on peut faire deux hypothèses différentes :

- les changements de projets peuvent être considérés comme le signe d'un affinage, la nécessité d'un accompagnement dans le temps. Ces changements de projets sont à la fois le signe que la personne concernée prend davantage conscience de ses ressources au fur et à mesure de l'accompagnement et d'autre part qu'elle va aussi s'adapter dans le temps aux possibilités du marché de l'emploi, donc les projets révisés en fonction des opportunités. Il est vrai qu'on a constaté dans l'étude qu'il y avait une surreprésentation des changements de projets de femmes positionnées sur les métiers du secrétariat et de l'administratif.

On peut émettre là deux hypothèses, d'une part que les représentations sur le type de profession qui pourrait leur correspondre se sont élargies, qu'elles se positionnent au début sur les métiers qu'elles connaissent, que l'accompagnement demande du temps et que s'il y a des changements de projets fréquents, c'est aussi lié à cette dimension-là. Pour le même exemple, cela peut aussi être lié au décalage entre l'offre et la demande d'emploi. Ces phénomènes interviennent donc, l'accompagnement au projet est bénéfique et les changements d'orientation sont à situer dans ce contexte.

- On peut aussi dire que les changements de projets répétés ont un effet fragilisant sur les personnes en recherche d'emploi. Je vous rappelle d'une part que, d'une façon plus objective, on voit qu'il y a une surreprésentation des demandeurs d'emploi de longue durée dans l'échantillon, et puis on peut faire d'autres hypothèses. La première est que cette fragilisation est liée à une dimension de brouillage mental. Je lisais récemment le *Bref* écrit par Yvette sur la complexité des projets. Il y a d'une part la complexité des parcours eux-mêmes, avec des changements effectifs, mais ce n'est que la partie émergée de l'iceberg et ce que montre aussi l'étude c'est que les projets envisagés qui ne sont pas mis en œuvre ont un effet négatif sur la représentation que la personne peut avoir des perspectives d'avenir.

Un autre point toujours lié à cette fragilisation due à des changements de projets, on a constaté dans cette étude qu'un tiers des personnes ayant changé de projet de métier regrettait leur projet antérieur.

Une référence théorique est intéressante, celle d'Édouard Clabarède qui évoque le fait que le choix d'un projet est toujours circonstancié et qu'une personne peut se retrouver finalement six mois après avec un nouveau positionnement par rapport à un projet. On peut aussi se dire que les changements répétés de projets ont également un effet négatif en termes de confiance en soi, de capacité de réflexion et d'adaptation au marché du travail. Je viens du champ de l'orientation, j'ai été auparavant praticien en bilans de compétences, VAE et c'est vrai que, si on a une expérience de terrain, on a tous en tête des populations beaucoup plus sceptiques, plus distancées par rapport aux démarches d'accompagnement proposées.

2.4. Conclusion

Sur la question de l'impact des changements de projets sur l'état de la personne et le questionnement que cela peut nous poser par rapport à de l'ingénierie de projet, on peut se demander d'une part si, quand il y a changements répétés et quand on le constate dans les outils de suivi, n'y a-t-il pas opportunité d'un accompagnement renforcé? Dans les pratiques d'orientation, on le sait bien quand on a fait de l'accompagnement du public en BCA par exemple ou sur des bilans de salariés, qu'on a des repères en termes de nombre d'heures à consacrer et que pouvoir adapter la prestation en temps en fonction des publics accompagnés est souvent une des difficultés pour les professionnels de l'orientation. Voilà sur la question de la durée. Ce qui ressortait de l'étude sur la question des outils est que les personnes qui étaient en changements d'orientation fréquents accordaient beaucoup plus d'importance à la dimension recherche d'informations. Est-ce que l'accompagnement renforcé est donc un temps supplémentaire et des outils spécifiques pour la recherche d'informations sur le métier ?

Deuxième type de questionnement plus opérationnel, et je crois que cela a été abordé ce matin, se demander si les démarches réflexives qui sont le lot commun dans le champ de l'orientation, sont adaptées à des publics qui sont dans des changements fréquents de projets professionnels. On peut penser à des démarches ayant une dynamique inverse où on part de situations d'immersion, des stages de découverte multi-métiers par exemple, pour éveiller un projet à partir de confrontations avec des situations de travail.

Dernière piste qui apparaît dans la publication, on est actuellement plutôt sur des logiques de suivi. Qu'est-ce qui est gardé en fin de prestation d'orientation ? Le projet qui a été validé. Depuis le BCA, depuis le PARE/PAP, on est sur des conclusions de bilan qui ne conservent que le projet effectif. Or, qu'a montré l'étude ? Qu'il y a effectivement cette question du rejet du projet antérieur, de différentes pistes qui ont été envisagées. On pourrait se demander s'il ne serait pas pertinent de plutôt développer des outils de suivi prenant en compte les projets envisagés, même s'ils n'ont pas été validés, d'autant plus que pour certains demandeurs éloignés de l'emploi, les démarches de recherches d'informations sur un projet, de prises de contact, sont presque un portefeuille de capacités.

Il serait plus pertinent de développer des outils de suivi prenant en compte les projets envisagés par les demandeurs d'emploi, même non validés. Pour les demandeurs éloignés de l'emploi, les recherches d'informations sur un projet, les prises de contact, sont un portefeuille de capacités à valoriser.

Yvette Grelet

Merci, Pierre, c'est très intéressant. Qui souhaite donc interroger Pierre sur ce qu'il nous a présenté sur les projets et les changements de projets ?

Frédéric Lainé, Centre d'analyse stratégique

J'avais une question parce que vous vous placez du point de vue de l'individu mais avez-vous regardé un peu s'il y avait une relative cohérence dans les changements de projets par rapport à des compétences transversales ou qu'on peut transférer de métier en métier ? De mémoire, j'ai été à l'Oref Île-de-France où il y a des fichiers intéressants aussi, comme le fichier historique des demandeurs d'emploi où on peut suivre le ROME des personnes qui se réinscrivent en tant que demandeurs d'emploi. On pourrait penser *a priori* qu'on va parfois avoir des trajectoires assez chaotiques et on retrouve des cohérences quand même. C'est-à-dire que les changements de métier correspondent souvent à des compétences qu'on transfère de métier à métier. Sauf, comme vous le disiez, concernant les secrétaires où c'est plutôt là une orientation contrainte par le marché du travail, on ne devient pas secrétaire mais plutôt assistante maternelle ou aide à domicile, mais ce sont peut-

être aussi des compétences qui rentraient aussi dans un métier visé. Alors, je ne me place pas tant sur le plan de la qualité de l'emploi, parce qu'on ne peut pas le savoir, mais sur le plan de la cohérence des projets par rapport à des compétences.

Autre remarque, je citerais quand même pour ne pas oublier les sources statistiques, comme le fichier des trajectoires des demandeurs d'emploi qui est sous-utilisé, à mon avis, pour comprendre un peu les trajectoires des demandeurs d'emploi par rapport aux métiers.

Pierre Lorent

Pour répondre à votre question, on n'avait pas de matériaux dans l'enquête sur cette question des compétences mobilisées. Par contre, on demandait aux personnes si elles avaient le sentiment d'avoir changé de projet ou pas. Et c'était intéressant, même si on l'a à peine fait, de regarder quand elles avaient le sentiment d'avoir changé de projet ou pas, en comparant avec les ROME. Ce qui me reste en mémoire, dans certains domaines comme par exemple dans le secteur sanitaire et social ou dans celui du BTP, des changements de spécialité étaient considérés par les personnes, alors cela aurait demandé de creuser beaucoup plus, comme des changements de projets, par exemple de maçon à électricien et même chose dans le secteur sanitaire et social, alors qu'on le constatait beaucoup moins dans le secteur administratif. Les personnes qui passaient de secrétariat à comptabilité ne l'indiquaient pas forcément. Par rapport à la question des compétences mobilisées, je n'ai pas d'information mais c'était intéressant de mettre en regard les changements effectifs par rapport à la perception des personnes sur ces changements.

Thierry Desalet, université du Havre

Avez-vous des éléments sur le passé professionnel des personnes observées ? Connaissent-elles, par exemple, une certaine mobilité professionnelle ? Notamment, celles qui changent de projet avaient-elles exercé plusieurs autres métiers auparavant ?

Pierre Lorent

De mémoire, non. Alors, j'ai vu qu'il y avait une personne de Pôle Emploi et une personne de l'AFPA, nous avons établi une corrélation avec l'application GSPER de Pôle Emploi qui a permis l'accès à un certain nombre de données, 9 éléments sur l'âge, le sexe, le niveau de qualification, le statut, bénéficiaires du RMI à l'époque, des éléments plus territoriaux, mais on n'avait rien sur le parcours antérieur. Notre échantillon était représentatif dans l'ensemble, on a donc fait un travail de vérification sur tous les aspects. On se demandait juste si on allait pouvoir, sur la dimension territoriale, rentrer un peu plus à fond dans des hypothèses sur des changements qui seraient liés à des aspects plus territoriaux, mais on ne pouvait rien exploiter du tout.

Yvette Grelet

J'ai bien conscience de générer beaucoup de frustrations en interrompant là la discussion mais, compte tenu du timing qu'on nous a imposé, je crois qu'il faut passer à la présentation suivante. Merci beaucoup, Pierre. On va donc passer du changement de projet au projet de changement, ou plutôt au changement de métier avec la présentation de Gérard à qui je laisse la parole.

Sortir d'un marché professionnel fermé : le cas de la reconversion des officiers de la marine marchande

Gérard Podevin

Il faudrait peut-être voir ce qu'on entend par changement de métier.

Je suis au centre associé Céreq de Rennes, à l'université de Rennes I en Bretagne. Pour terminer cet atelier, je vous propose un petit parcours sur un secteur peu connu peut-être, ou en tous les cas atypique ou pour le moins spécifique, celui des gens de mer et particulièrement celui du transport maritime, qui est un sous-ensemble de ce secteur. Il y a aussi le secteur de la pêche maritime, bien sûr, mais aussi celui de la plaisance et du nautisme, ainsi que celui des activités portuaires. Je me limiterai ici au secteur du transport maritime.

C'est un secteur atypique puisqu'il déroge à toute une série de règles, de conventions, de normes, de pratiques, ne serait-ce que dans le domaine du droit du travail puisqu'il y a un droit du travail spécifique, dans le droit de la formation professionnelle. On pourrait multiplier les exemples, notamment un système de formation professionnelle spécifique, particulièrement pour les officiers de la marine marchande. Cette particularité provient du fait que nous avons affaire à un secteur fermé, administré, un marché professionnel fermé, et dans lequel le système de formation va jouer un rôle important, comme dans tous les autres marchés professionnels fermés, puisqu'il conditionne l'entrée dans la profession de ce secteur et en régle les flux.

Deux filières permettent d'accéder au beau métier d'officier de la marine marchande : la filière qu'on connaît peut-être le plus, la filière académique, la filière A qui correspond aux anciennes écoles nationales de la marine marchande (ENMM). Il y en avait quatre qui ont fusionnées en un nouvel établissement qui s'appelle l'École nationale supérieure maritime depuis maintenant deux ans. L'ensemble de ces écoles forme environ 175 officiers par an. Et l'autre filière, dite de « promotion sociale », la filière B en forme un peu moins, une petite centaine par an. En réalité, il ne s'agit pas de formation dans un seul bloc parce que c'est une formation qui va prendre une vingtaine d'années. On peut commencer matelot et à force d'obstination, d'opiniâtreté, on réussit à devenir capitaine à 42-45 ans. Pour ce qui est de la filière A, les choses se passent différemment puisqu'on rentre après le baccalauréat, certains après une classe préparatoire, et les études durent cinq ans mais, avec une année complète d'embarcation, on deviendra élève officier puis lieutenant, puis second, puis capitaine. Et on peut espérer être capitaine à 35 ans mais beaucoup le sont aujourd'hui dès 30 ans, on verra tout à l'heure pourquoi. Beaucoup de choses vont se jouer entre 30 et 35 ans, on a quelques données chiffrées – je ne vais pas vous présenter beaucoup de données aujourd'hui parce qu'on a une étude en cours au centre associé du Céreq de Rennes pour le laboratoire de prospective des métiers et des qualifications du transport maritime, l'observatoire de l'OPCA Transport qui est collecteur puisqu'il n'y a pas d'OPCA pour le transport maritime, une approche donc sur les carrières de marins qui est en cours et pas encore achevée. Par contre, on avait déjà réalisé pour d'autres études des travaux monographiques qui permettent de dire un certain nombre de choses quand même sur ces carrières des officiers. Et une des choses qu'on avait pu repérer, confirmée par les armateurs de France, est qu'à peu près la moitié des officiers de la filière A ne sont plus officiers navigants cinq ans après leur sortie de l'école. Il y a donc une évaporation, un terme qui peut évidemment être discuté, mais l'âge moyen de départ aujourd'hui s'établit à 35 ans, pas pour tous les officiers heureusement mais particulièrement pour ceux sortant de la filière A. Je reviendrai tout à l'heure sur cet âge.

Près de la moitié des officiers de la filière A ne sont plus officiers navigants cinq ans après leur sortie de l'école.

C'est un secteur atypique parce que beaucoup de choses sont hors de ce qu'on pourrait appeler le droit commun, en tout cas les règles et les conventions qu'on connaît. C'est aussi un secteur atypique parce qu'on a affaire avec les navigants en règle générale, pas seulement les officiers du transport maritime mais les différentes catégories particulières d'hommes et de femmes, parce qu'il y a aujourd'hui à peu près 8 % de femmes qui naviguent, des hommes et des femmes particuliers, j'oserais dire entre les vivants et les morts puisque c'est comme cela qu'on qualifie les marins. En tout cas c'est vrai pour les officiers puisqu'en termes de reconversions à terre, dans des secteurs non maritimes ou paramaritimes, lorsqu'il y a un emploi disponible sur lequel candidatent des officiers de la marine marchande, ils sont systématiquement convoqués pour un entretien, non pas parce qu'ils seront recrutés ou qu'ils ont plus de chances que les autres d'être recrutés mais parce que les jurys veulent voir à quoi ressemble un marin. Cela suscite apparemment leur curiosité.

Cette évaporation ou ce départ précoce ne concerne pas que les marins et la marine marchande de manière générale, on le retrouve aussi beaucoup dans la pêche. Le Céreq avait réalisé il y a maintenant presque 10 ans le premier contrat d'études prospectives sur la pêche maritime et on observait exactement la même chose, mais on le voit aussi dans d'autres secteurs. On avait réalisé une étude sur les infirmières, par exemple, qui montrait qu'il y a là aussi des carrières courtes. Les infirmières quittent la profession au bout de 10 ans, 12 ans de carrière. Ce n'est donc pas propre aux gens de mer, ce n'est pas non plus nouveau dans ce secteur. Les carrières courtes ont toujours existé mais ont aujourd'hui un caractère systématique et une amplitude sans précédent.

Ce phénomène confronte les armateurs de France et même européens, car le phénomène n'est pas que français, à un besoin de recrutement supplémentaire. Ce besoin n'est pas lié au fait que ces secteurs sont en pleine croissance d'effectifs, ce qui n'est pas vrai du tout pour la pêche où les effectifs déclinent chaque année. Ce n'est pas vrai non plus pour la marine de commerce, même s'il y a une tendance à la progression des emplois. Mais c'est bien parce qu'il y a un départ, une rotation de plus en plus grande, que ce besoin de recrutement est plus important. Comment satisfaire ce besoin de recrutement ? La filière B est évidemment une filière de remplacement, de substitution. Elle est encouragée mais n'est pas totalement satisfaisante. Je ne vais pas m'attarder sur les causes de ces départs précoces, de ces carrières courtes. On retrouve les mêmes un peu partout. Elles ont sans doute un caractère bien particulier ici puisque les rythmes ternaires peuvent devenir difficilement supportables à un certain âge. La dangerosité du métier, moins dans la marine de commerce que dans la pêche, est aussi une des causes. Il y en a d'autres, j'en ai fait une courte synthèse dans le papier, je n'y reviens pas. Ce n'est pas l'essentiel de mon propos.

Ces officiers qui quittent très tôt le secteur, autour de 30 et 35 ans, sont en réorientation, pour utiliser les termes d'aujourd'hui, ou en reconversion. Dans la profession, on parle de reconversion à terre. Sur ce terme de reconversion, on a évidemment quelque chose de très particulier ici. Ce terme est souvent associé, de manière plutôt négative, à des plans de sauvegarde pour l'emploi et à la nécessité de reconvertir des salariés menacés dans leur emploi, avec un licenciement effectif ou avec une forte probabilité qui font qu'il faut penser à leur reconversion. Là, ce n'est pas du tout ça. Ce ne sont pas des reconversions subies mais toujours des reconversions choisies, souvent contre l'avis de l'armateur qui souhaiterait que ses officiers restent mais qui ne peut pas les garder. Il y a aussi d'autres causes à cela, sur lesquelles je n'insisterai pas, mais il faut savoir que ce n'est pas du tout le salaire, qui est très élevé, autour de 5 000 euros nets par mois pour un officier, avec une fiscalité très avantageuse, avec entre quatre et six mois de congés. Des conditions d'emploi donc plutôt bonnes mais qui ne compensent pas, ou de moins en moins, les effets négatifs qu'il y a par ailleurs.

Reconversion choisie, réorientation, on peut parler là de parcours sans discontinuité puisqu'il n'y a jamais de rupture franche en termes de métier. Par ailleurs, si discontinuité il y avait, cela voudrait dire qu'il y a une invisibilité dans une partie du parcours, on ne sait pas ce qu'ils deviennent. Or on sait ce qu'ils deviennent. Il y a donc une visibilité et une continuité d'un parcours parfois effectivement un peu chaotique.

J'en profite pour revenir à ce qui a été dit ce matin et à ce que j'ai pu lire dans certains travaux, notamment ceux de Gérard Lotsel sur les différences entre parcours et trajectoire, qui nous plaisaient bien et qu'on a d'ailleurs utilisés dans d'autres travaux en Bretagne, sur le fait qu'un parcours est quelque chose qui se construit, qui s'invente, alors qu'une carrière est quelque chose qu'on suit, avec un plan ou un modèle prédéterminé, pensé à l'avance. On entre dans la carrière comme on entre peut-être dans les ordres, je ne sais pas, et on n'en sort pas. Là, on a affaire à quelque chose de totalement différent. Ce sont des parcours totalement imprévisibles pour une large part. La seule chose prévisible est que les officiers de la marine marchande manifestent une très forte volonté, très tôt, de ne pas rester dans ce secteur.

On a pu faire une typologie des carrières d'officiers dans la marine de commerce qui va être affinée dans les semaines qui viennent, une typologie de profils de marins et aussi une typologie de profils d'élèves des écoles de marine marchande principalement. Le cas que j'évoquais à l'instant, celui des officiers qui quittent le secteur à 35 ans et qui sont passés par la voie noble, la filière académique, les écoles de la marine marchande, représente évidemment une catégorie importante de marins qui ont la particularité de se considérer comme marins. Ils sont attachés à la mer, aiment naviguer, aiment ce métier. Ils s'orientent très tôt vers le long cours, le cabotage international, mais anticipent d'arrêter leur carrière autour de cet âge de 30-35 ans, principalement pour des raisons de conciliation de vies familiale et professionnelle. C'est ce qu'on a appelé, de manière un peu exagérée, le syndrome du deuxième enfant. Pour une partie d'entre eux, un retour vers la navigation est envisagé. Ils souhaitent revenir à la navigation, ce qui pose problème parce que si on arrête trop longtemps de naviguer,

Les officiers de la marine marchande manifestent une très forte volonté, très tôt, de ne pas rester dans ce secteur.

il faut repasser un certain nombre de certificats, ce qui représente un coût important. En fait, beaucoup souhaitent renaviguer mais ne le feront jamais. C'est une première catégorie.

Une deuxième catégorie de marins, ceux qui vont faire ce qu'on a appelé la navigation de l'école à la retraite, ceux qui vont aller jusqu'au bout, faire 30 ans, 35 ans de navigation. Beaucoup arrêtent à 55 ans, il est rare de voir des capitaines au-delà. Ce sont ceux qui sont attachés à ce métier, qui le pratiqueront toute leur vie, qui feront donc carrière. Une chose intéressante, parmi ces officiers-là, beaucoup viennent de la filière B, celle de la promotion sociale, et pas de la filière A, celle des écoles de la marine marchande.

Il reste un troisième type, relativement nouveau mais dont le poids devient croissant, celui des jeunes officiers, des élèves de ces écoles Hydro pour une bonne partie, qui ont comme seul objectif de ne jamais embarquer. Ils ne se considèrent donc pas comme des marins. Une partie d'entre eux ne le sera jamais. Une minorité n'embarquera jamais, d'autres embarqueront mais pour des périodes très courtes. Comme je vous le disais tout à l'heure, la moitié disparaît au bout de cinq ans, après des embarquements d'un à trois ans. C'est intéressant parce que ces élèves jeunes officiers ont intégré la filière A non pas pour être marins mais pour être ingénieurs. En effet, le titre d'officier de la marine marchande est reconnu aujourd'hui par la commission des titres d'ingénieurs. Cela l'est de manière formelle depuis un an ou deux mais cela l'était avant, de manière implicite. Leur employabilité à terre est donc extrêmement grande. Un officier de la marine marchande n'a aucun problème pour se reconverter à terre. Alors, cela est vrai dans ce qu'on appelle le cluster maritime, les secteurs maritimes ou paramaritimes à terre, pour certains c'est rester dans l'armement comme capitaine d'armement mais d'autres rejoignent tout ce qui est l'expertise en qualité, en assurances, etc. Et puis d'autres vont aller vers les secteurs non maritimes mais une minorité puisque, comme je vous le disais tout à l'heure, le secteur non maritime connaît assez mal le profil des officiers de la marine marchande. Pour ces élèves et jeunes officiers, la stratégie et l'objectif est donc de jouer sur cette employabilité, sur cette réputation très forte des officiers de la marine marchande, d'avoir un titre reconnu comme celui d'ingénieur et de ne pas faire le marin ou faire semblant de faire le marin quelques années sans jamais être vraiment naviguant.

Quelques petits compléments, avant la conclusion. Je vous parlais tout à l'heure de la filière B, celle où les officiers sont les plus fidèles à la navigation en quelque sorte. Elle est assez longue par définition et nécessite une très forte motivation. Ceux qui cherchent à rejoindre des postes de commandement par cette filière sont extrêmement motivés mais c'est aussi une filière où les possibilités de reconversion sont beaucoup plus faibles. Lorsqu'un armement ou un secteur paramaritime recherche un navigant, il va d'abord chercher quelqu'un qui est passé par les écoles Hydro et très rarement par la filière B. Ils vont rester plus longtemps mais en même temps, ils n'ont pas le choix de reconversion qu'ont les autres.

Concernant la motivation, on trouve maintenant des choses comparables sur d'autres marchés professionnels fermés comme celui des infirmières qu'on avait étudié aussi au Céreq. On avait constaté que les aides-soignantes qui peuvent valider un certain nombre d'années d'expérience, non pas pour obtenir le titre d'infirmières mais pour pouvoir passer le concours, n'abandonnent jamais en cours d'études quand elles le réussissent, ce qui n'est pas le cas des autres élèves et surtout elles restent beaucoup plus longtemps infirmières lorsqu'elles le deviennent. On peut donc penser par analogie que ce même mécanisme joue et qu'on arrive beaucoup plus à fidéliser le personnel par la promotion sociale que lorsqu'on rejoint un métier, qu'on ne va pas forcément garder toute sa vie bien sûr, avec un haut niveau de formation.

Cette question de reconversion choisie, de départ précoce, pose plusieurs questions au secteur maritime aujourd'hui. Cela pose d'abord des questions sur l'employabilité même de ces officiers. Il y a des exemples sur les attentes des secteurs à terre. Cette employabilité est liée à la bonne réputation de la formation dans les écoles Hydro mais aussi au fait que lorsqu'un officier embarque, il a la responsabilité d'un navire. Et ces responsabilités, dans des conditions parfois très difficiles sont autant de compétences qu'on va chercher à recruter. Or on constate que si on part de plus en plus tôt de la carrière d'officier, cette réputation risque de s'amenuiser et l'employabilité de s'affaiblir. Il y a donc un paradoxe : on quitte de plus en plus tôt la navigation en tant qu'officier parce qu'on a une bonne employabilité à terre, alors que ce fait de quitter de plus en plus tôt va justement entamer cette employabilité, et cette réputation des officiers. C'est la première question importante.

La deuxième question importante porte sur le rôle des écoles de la marine marchande. Normalement, elles forment des officiers navigants mais on voit qu'une proportion de leurs élèves n'a absolument pas l'intention de naviguer et surtout partiront à terre le plus vite possible. Doivent-elles préparer ces marins à la reconversion, leur donner des modules, par exemple, des modules de gestion ou de management, qui leur permettent de retrouver plus facilement un emploi à terre ? Mais on voit bien que, si ces écoles facilitent la reconversion à terre de ces officiers, elles les incitent encore plus à quitter tôt. En agissant de la sorte, elles amplifieront ce phénomène des carrières courtes. En même temps, il y a une politique européenne et une politique française qui encouragent l'intégration dans les clusters maritimes. On se dit que finalement, si on ne forme pas pour la

navigation, c'est très bien pour les clusters maritimes. Cette politique est encouragée sauf que c'est très difficile pour les armateurs car ils ont de plus en plus de mal à trouver des officiers. On estime qu'il manque à peu près 600 officiers en France aujourd'hui, alors qu'il y en a 7 000, donc un peu moins de 10 %.

De la salle

Combien d'officiers sont formés chaque année pour chaque filière ? Comment la situation est-elle gérée ?

Gérard Podevin

175 par la filière A et une petite centaine par la filière B. Cela ne suffit évidemment pas à satisfaire les besoins.

Les armateurs ne jouent pas du tout ce jeu de l'intégration dans les clusters, ils vivent plutôt ces départs d'officiers qu'ils doivent remplacer comme une très forte contrainte. Ils ne peuvent pas les remplacer par des officiers étrangers, sauf sous d'autres pavillons. Il y a moins de problèmes pour les personnels d'exécution, on peut recruter des marins étrangers. Mais ce n'est pas possible pour les équipages de commandement, ils ont donc un vrai besoin de recrutement difficilement satisfait. Ils vont donc avoir tendance à décourager les officiers de partir de différentes façons, dont l'une est de ne pas satisfaire leurs demandes de formations qui seraient destinées à faciliter leur reconversion à terre. Je parlais tout à l'heure des modules de management, gestion et autres. Ils peuvent en effet accompagner des reconversions et ne seront donc pas faits. Il y a donc là une vraie tension entre les besoins des armateurs et les attentes des officiers qui anticipent des reconversions et qui le font très tôt. Ils sont candidats à une reconversion à terre parfois avant même d'avoir commencé le métier.

Igor Ledit, Carif Champagne-Ardenne

Il existe pour certaines écoles d'ingénieurs en Champagne-Ardenne, la possibilité de suivre la dernière année en apprentissage. Des phénomènes d'alternance comme cela pourraient-ils être des options pour ce type d'école, pour favoriser justement l'embarquement des capitaines, ou faut-il avoir le diplôme pour être en responsabilité ?

Gérard Podevin

L'apprentissage s'est posé beaucoup plus dans la pêche que dans la marine de commerce, particulièrement pour les marins. Il y a maintenant des formations d'apprentissage pour former des marins dans le secteur de la pêche maritime. Ce dispositif n'existe pas dans le secteur de la marine marchande excepté pour les métiers de mécaniciens, par exemple. Tous les métiers machines peuvent effectivement être faits par apprentissage mais pas les métiers de commandement. Il n'y a pas cette possibilité pour les métiers d'officier de pont. Un marché du travail fermé puisque c'est comme cela qu'on le désigne, est un marché où il est difficile d'entrer, cela se fait généralement par concours.

Ce que je n'ai pas dit et qu'il est important de rappeler, est qu'une des raisons pour laquelle on a des élèves dans les écoles Hydro qui rentrent là alors qu'ils n'ont pas du tout l'intention de naviguer, c'est parce qu'ils ont été refusés ailleurs. La sélection dans les écoles Hydro est de 1 sur 2,5 ou 3, cela dépend des années. On a donc une chance sur trois, parfois même sur deux, d'y être admis alors que la moyenne pour les écoles d'ingénieurs est de 1 sur 9 ou 1 sur 10. La sélection y étant moins sévère, on y rentre, on va jusqu'au bout des études à 95 %, et ensuite on va essayer de valoriser ce titre d'ingénieur sur le marché du travail, car c'est un titre d'ingénieur. Mais il faut quand même avoir navigué pour avoir le titre complet. C'est une des particularités du secteur maritime, on a des diplômes mais on a aussi des brevets à côté et ce sont ces derniers qui donnent droit à la navigation. Un brevet est un temps de navigation et il y a un an complet de navigation obligatoire entre la quatrième et la cinquième année d'études, plus toute une série de stages. Les élèves acceptent cette contrainte forte. Pour ceux qui souhaitent vraiment naviguer et qui sont vraiment des marins, ce n'est pas une contrainte mais pour les autres c'en est une véritable. Les écoles sont donc en train de revoir si on maintient cette cinquième année ou si elle pourrait déjà être une année d'anticipation de reconversion, ce qui serait complètement paradoxal. Une école qui forme des officiers qui ne sont pas encore sortis et qui les prépare déjà à une reconversion. C'est évidemment un peu paradoxal.

Thierry Desalet, université du Havre

La typologie que vous avez présentée s'applique-t-elle de la même manière aux femmes officiers ?

Gérard Podevin

Il y en a peu mais il y en a de plus en plus. Il y en a même maintenant dans la marine nationale. Le recrutement des femmes est un phénomène récent, on n'a donc pas encore le recul. Mais on constate qu'en termes de motivation, leurs probabilités de rester dans le secteur sont sans doute plus marquées. Cette démarche pour une femme de vouloir rejoindre un métier largement dominé par les hommes est très forte, pas seulement symboliquement, surtout à la machine comme mécanicienne ou chef mécanicienne et moins au pont. On peut donc penser qu'elles resteront plus longtemps.

Les femmes représentent un cas particulier, lorsqu'elles ont des maternités. On ne peut pas avoir de femme enceinte sur un navire : une femme marin est donc obligée d'être en congés pour pratiquement un an. Cela génère donc toute une série de conséquences. Autre conséquence, on a constaté dans les études qu'on a faites à Nantes, parce qu'on travaille sur des officiers reconvertis avec nos camarades du Céreq de Nantes, qu'il y a beaucoup de couples d'officiers, formés dans les écoles de la marine marchande qui sont aussi des clubs de rencontre comme toutes les grandes écoles. Il y a beaucoup de couples dans la filière A, moins dans la filière B. Et il y a un moment où cela ne va plus, quand un des deux ou souvent les deux veulent avoir une vie familiale à peu près équilibrée, à moins d'embarquer sur le même navire, ce qui n'est pas exceptionnel, et pourquoi pas d'avoir aussi une crèche sur le navire. Il faut savoir qu'il y a eu ces propositions, quand même. Donc cela a toute une série de conséquences. Mais ce sont des cas très particuliers. Comme je vous l'ai dit, il y a à peu près 8 % de femmes aujourd'hui dans le secteur du transport maritime, et beaucoup moins d'officiers, peut-être 2 %. Mais on aura des éléments là-dessus dans l'étude qu'on va rendre en décembre puisqu'on a fait un zoom sur les femmes.

De la salle

Et concernant la formation ?

Gérard Podevin

Vous savez que les flux de formation sont très faibles. Il y a beaucoup de spécialités entre le pont et la machine, selon la puissance puisque les brevets diffèrent en fonction de la puissance des navires qu'on veut commander, mais les effectifs sont très faibles. Ils ont plutôt tendance à chuter et la question s'est posée il y a deux ou trois ans de fermer des écoles. Deux d'entre elles étaient dans le collimateur, Saint-Malo et Nantes, deux devaient survivre, Marseille et Le Havre. L'école du Havre était complètement vétuste et devait être complètement refaite, je crois que cela a commencé. Saint-Malo a été épargné, peut-être que de façon provisoire. Nantes, par contre, s'en est sorti mais c'est aussi un pôle assez fort, un grand port de commerce, ce que n'est pas Saint-Malo. Il y a un cluster très important à Nantes, un autre sur Brest lié à la marine nationale, ainsi qu'à Lorient. Lorient a fait un très beau cluster mais essentiellement autour de la plaisance, du nautisme et de la compétition. Tous les grands compétiteurs sont sur Lorient maintenant et plus du tout à la Trinité-sur-Mer. Mais sur le transport maritime et le commerce, c'est vraiment Nantes qui domine. Et il y a eu beaucoup d'initiatives universitaires autour de cela, un observatoire des marins créé à la fac de droit, des masters mis en place, beaucoup de choses se sont passées, comme au Havre d'ailleurs, qui donnent notamment des formations pluridisciplinaires qui peuvent préparer aux métiers de l'expertise dans le domaine maritime, par exemple, alors qu'on ne trouve pas du tout ça à l'école de la marine marchande de Saint-Malo. Je pense que la restructuration n'est pas terminée et qu'on est plutôt en situation d'attente.

> Atelier 2 – Rupture de parcours : une approche renouvelée

Daniel Wehrle, mission locale de Marseille

Azzedine Bouslimani, OREF du Languedoc-Roussillon

Lionel Durand, Direccte de Picardie, SESE

Cet atelier est animé par Bruno Berenguel, OREF du Languedoc-Roussillon

Bruno Berenguel

Nous avons initialement une quarantaine d'inscrits dans cet atelier sur la rupture de parcours, avec un parterre d'acteurs un peu différents, ce qui donne un peu d'intérêt au débat qu'il faudrait que nous ayons à l'issue des exposés, à la fois des organismes de formation, structures d'accueil, missions locales notamment, des dispositifs de l'enseignement scolaire également, j'ai vu un délégué académique de l'enseignement technique, un chef de service apprentissage de région qui devait être présent aussi, des Direccte qui pilotent aussi des dispositifs d'emploi et de formation, pas mal d'observateurs évidemment, ce sont les rencontres des chargés d'études de l'emploi et de la formation au niveau national, et quelques représentants de la fonction Carif parmi ces structures.

L'idée de cet atelier est de revisiter un peu cette notion de rupture, d'aller au-delà d'une rupture simplement vécue comme un constat d'échec, de considérer que les ruptures interviennent dans les parcours et qu'elles sont incontournables dans toute trajectoire professionnelle de formation en emploi ou entre l'emploi et la formation, que ces questions ne sont pas en train de diminuer mais au contraire deviennent de plus en plus présentes vu l'accroissement des mobilités. Pour les politiques publiques, les pouvoirs publics, l'enjeu est autant d'éviter les ruptures parce qu'elles débouchent sur des impasses, que de s'organiser pour favoriser les transitions entre les différentes séquences professionnelles.

Aujourd'hui pour éclairer ce jeu de construction de politiques publiques, nous allons nous baser sur trois matériaux qui vont nous être livrés au cours des trois exposés, dans l'idée de mieux comprendre les ruptures, ce qui les détermine, les facteurs derrière tout cela, les formes que cela peut prendre, etc. Le choix des exposés va être assez hétérogène. On va commencer par la thématique du décrochage scolaire, présentée par Daniel Wehrle de la mission locale de Marseille, qui va plutôt nous parler de la façon dont son dispositif, piloté par la mission locale, traite les jeunes qui ont décroché de l'école. Plutôt que d'empêcher le décrochage plus en amont, c'est plutôt comment on donne une seconde chance, une fois qu'ils ont décroché. Suivra un exposé d'Azzedine Bouslimani, chargé d'études à l'Oref Languedoc-Roussillon, qui vous présentera, plutôt sur la thématique de l'apprentissage, un exposé sur un outil un petit peu original de suivi des contrats d'apprentissage qui resitue justement ces contrats dans une logique de parcours, ce qui permet d'apprécier les ruptures un petit peu autrement. Pour finir, un troisième exposé avec Lionel Durand, responsable du service études de la Direccte Picardie, qui va revenir sur les enseignements de la mise en œuvre de nouveaux dispositifs de transition professionnelle pour faciliter les ruptures conventionnelles.

Je vais donc laisser la parole à Daniel Wehrle, qui a eu une formation d'éducateur spécialisé et vient donc du sanitaire et social, pour devenir conseiller des missions locales, puis petit à petit, il est devenu maintenant un des responsables de la mission locale de Marseille. Il s'est spécialisé, notamment à travers ses expériences, sur les questions de décrochage scolaire.

1. Premiers enseignements du dispositif APIPAQ – Action partenariale pour des itinéraires personnalisés d'accès à la qualification, porté par la ML de Marseille

Daniel Wehrle

Dans cet exposé, je vais vous présenter une expérimentation que nous avons menée dans le cadre de l'appel à projets de Martin Hirsch, ancien Haut-Commissaire aux Solidarités actives. Nous faisons donc partie de la première vague et notre expérimentation est d'actualité puisqu'elle s'achève à la fin de ce mois. Nous sommes dessus depuis deux ans, sur le programme « prévenir le décrochage scolaire et organiser les collaborations pour suivre les jeunes décrocheurs ». Tout un programme, puisque depuis septembre 2010 le président de la République a qualifié le décrochage scolaire de priorité nationale, parmi d'autres priorités bien entendu. On est donc bien sur cette mouvance-là.

1.1. Éléments de contexte

Je rappelle juste quelques éléments de contexte qui nous ont amenés à répondre à cet appel à projets. Le décrochage scolaire reste pour nous un phénomène complexe, bien sûr, qui met en jeu des causes multiples

reliées en interaction avec :

- le rapport à l'école ;
- le rapport aux apprentissages ;
- la relation avec les enseignants ;
- la sociabilité familiale ;
- l'estime de soi.

Deuxième élément de contexte, lorsque nous avons répondu à cet appel à projets, nous avons déjà une expérience sur le terrain local, une action appelée à l'époque Itinéraire personnalisé d'accès à la qualification (IPAQ). Nous l'avons menée sur un bassin académique à Marseille. Ses effets positifs nous ont conduits à l'élargir à l'ensemble des bassins pour répondre à l'appel à projets, sous l'intitulé Action partenariale d'itinéraire personnalisé d'accès à la qualification (APIPAQ). Peu importe le nom, il s'agissait pour nous d'accompagner des jeunes qui ont décroché de l'école pour les amener à une qualification.

Cette qualification poursuivait trois objectifs :

- le retour à l'école ;
- l'accès à une formation professionnelle ;
- l'accès à un contrat en alternance, du type apprentissage ou contrat de professionnalisation.

Marseille a quatre bassins académiques, 36 lycées professionnels, 71 collèges. Vous voyez donc un peu l'ampleur du territoire. Sa mission locale est la plus grande de France, mais ce sera Paris à la fin de l'année car elle va fusionner, elle est composée de 5 antennes qui couvrent les 16 arrondissements. Nous avons ensuite des relais qu'on appelle « relais de proximité » sur des territoires zones urbaines sensibles qualifiées par la politique de la ville, et enfin des points d'accueil dans les équipements sociaux tels que les centres sociaux et les maisons pour tous. Voilà pour situer un peu où on a pu repérer ces décrocheurs.

Autre élément de contexte qui n'est pas anodin puisqu'il nous a permis d'avancer concrètement sur des réponses par rapport au phénomène de décrochage, la région PACA s'est vraiment saisie du problème et on a une convention régionale entre les deux académies, Aix-Marseille et Nice, et l'association régionale des 29 missions locales de la région. Ce texte date de janvier 2010 et donne des grandes lignes d'orientation sur la façon dont chacun doit se mobiliser pour apporter des réponses aussi bien en termes de prévention mais surtout d'accompagnement des jeunes décrocheurs. Enfin, la circulaire de l'Éducation nationale du 9 février 2011 introduit la notion de prévention du décrochage scolaire et met en place un système interministériel d'échange d'informations. C'est en fait un système de croisement des fichiers.

1.2. Présentation d'APIPAQ

Quelle est son originalité ? C'est une combinaison du partenariat qui existe sur Marseille et de la formule d'accompagnement personnalisé des jeunes décrocheurs. Nous avons voulu mettre en place, en dehors des murs de l'école, 3 plateformes d'écoute, d'accueil et d'accompagnement vers la qualification de jeunes décrocheurs. Nous sommes évalués sur cette expérimentation par le Céreq, on a donc dû procéder à un système de tirage au sort, randomisation pour ceux qui sont un peu spécialistes du sujet, c'est-à-dire que sur 500 décrocheurs, on en a tiré au sort la moitié. Parmi ces 250, 160 ont intégré la plateforme. Le Céreq devra comparer ceux qui ont intégré la plateforme et ceux qui ne l'ont pas fait pour voir ensuite si notre expérimentation, APIPAQ, est pertinente ou pas. À travers cette action, il s'agissait de conforter la mission de l'école, tout en démontrant que les lieux d'apprentissage existent en dehors des établissements scolaires. Nous souhaitons également remettre en cohérence les interventions des différentes structures et donner du sens au parcours. Vous voyez donc bien la combinaison originale : on associe le plus grand nombre de partenaires qui repèrent les décrocheurs ainsi que ceux susceptibles d'apporter avec nous des solutions à ces jeunes décrocheurs. Cette interface entre l'école et le lieu de vie sécurise le parcours du jeune, je l'affirme. Elle permet de mettre en œuvre rapidement des solutions et d'assurer une continuité du parcours. Elle évite l'éloignement de toute structure sociale et la rupture brutale, parce que vous avez plusieurs niveaux de rupture. Le jeune est ainsi maintenu dans une dynamique de relations, de rythme et d'activité.

On associe le plus grand nombre de partenaires qui repèrent les décrocheurs ainsi que ceux susceptibles d'apporter avec nous des solutions à ces jeunes décrocheurs. Cette interface entre l'école et le lieu de vie sécurise le parcours du jeune.

Nous nous sommes basés sur trois principes fondateurs :

- l'individualisation des parcours, mettre en œuvre des étapes de parcours adaptées au rythme de chaque jeune ;
- la mobilisation collective. Il faut donc là un réseau de partenaires, sinon cela ne marche pas, des partenaires capables de mieux repérer et d'accompagner ;
- la pédagogie de la réussite, même si ce n'est pas un concept original. On considère que pour tous ces jeunes qui ont quitté l'école pour X raisons, il était important pour nous, afin de garantir une dynamique de reprise de la qualification, de travailler sur de la réussite. On leur a donc permis de passer le BAFA, de présenter le certificat de navigation Internet, de réaliser un blog, un film. Qu'ils créent par leurs propres moyens quelque chose qui réussit.

C'est important aussi en termes de pédagogie et de suivi bien sûr, il fallait un livret de compétences qui relève l'ensemble des acquis pendant cette période où ils sont restés avec nous sur ces plateformes.

Je ne reviens pas sur les objectifs, accompagner les jeunes, réduire fortement les sorties du système éducatif et développer l'efficacité entre les partenaires.

Comment ça marche ? On a donc intégré aujourd'hui 160 jeunes sur ces trois plateformes installées à Marseille. Les entrées se passaient de façon permanente, il n'y avait pas de délais d'attente. Dès qu'un jeune était signalé, on l'intégrait. La mise en œuvre de l'action s'adapte au rythme de chaque élève. Il n'y a pas de cadre, chaque parcours est différent. Le jeune ne vient pas quand il veut mais presque. On ne va pas lui reprocher de ne pas être venu à 9 heures. On permet donc, si vous voulez, une certaine liberté dans l'intégration des plateformes, mais il y a en même temps un référent qui relance. À tel point que des parents sont venus nous voir en nous demandant ce que c'était que cette école.

Ensuite, tout au long des mois, nous avons procédé à des activités avec ces jeunes qui ont intégré les plateformes. Nous en avons proposé plusieurs formes comme participer à la projection d'un film et en faire un commentaire, participer à des ateliers de mosaïque, différents ateliers. On n'a rien inventé mais on a essayé de les regrouper parce qu'on voulait travailler sur tout ce qui pouvait permettre une réussite et donner un sens à l'apprentissage.

La phase de repérage est bien entendu essentielle, même si elle va évoluer dans les prochains mois. Nous nous sommes entourés de tous les services d'éducateurs sur Marseille, de tous les points relais d'accueil des publics qui rencontrent les jeunes décrocheurs en dehors du service public. Parce que quoi qu'on en dise, un jeune qui quitte le système scolaire ne va pas systématiquement s'inscrire à Pôle Emploi, ne reprend pas forcément contact avec son établissement, mais va peut-être rencontrer un éducateur dans la cité ou alors un agent qui tient l'accueil de la mission locale ou d'un équipement social type centres sociaux. On a donc souhaité les associer avec nous sur le repérage, sur cette phase essentielle, même si elle va évoluer maintenant à travers la circulaire. Il fallait donc travailler sur ce qu'on appelle dans notre jargon le « maillage du territoire » et le travail collaboratif. Cela demande du temps, cela ne se gagne pas du jour au lendemain. Il a fallu rencontrer tous ces gens, les associer.

Pour le jeune, la plateforme est un lieu dans lequel il peut parler, être entendu dans un cadre souple, je le rappelle, sans contrainte, ni horaires ni sanction. Il y trouve un correspondant unique pour toute la durée de son parcours avec qui il réfléchit aux actions et aux comportements à mettre en œuvre. Cela a l'air idéaliste mais, dans la réalité, il y a des choses très intéressantes qui se passent avec un cadre aussi souple que celui-là, et bien sûr cette fameuse pédagogie de la réussite, traduite ensuite dans ce livret de compétences.

1.3. Les enseignements de ce dispositif

Le repérage, axe essentiel

Face aux situations déclarées ou non, la mobilisation de l'ensemble des partenaires associés au repérage permet le croisement des informations.

La période de latence

J'ai qualifié ce moment de « période de latence » parce que les caractéristiques des décrocheurs sont multiples. Il y a même des chercheurs qui ont essayé d'en apporter une définition, je pense qu'on arrive maintenant à

délimiter un peu ces caractéristiques. Elles sont multiples mais la période critique de rupture suppose une forte mobilisation au moment où il y a la rupture, et de l'articuler très vite avec les autres acteurs. La durée de cette « période de latence » est variable. Nous, sur Marseille, on l'a estimée à une période de 3 à 4 mois maximum. Après, c'est trop tard ou en tout cas, plus difficile.

Causes de la rupture

On a observé aussi, dans une forme de définition des causes de rupture que les jeunes sont très souvent marqués par un événement familial, un décès, un divorce ou une violence dans la famille, qui peut les conduire à interrompre leur parcours scolaire.

Pistes de réflexion

Les premières pistes de réflexion de notre expérimentation sont donc : faut-il arriver à une dénomination unique sur la notion de décrocheur ? Si on y arrive, cela peut poser des problèmes. Elle ne rend pas compte des réalités et des situations très diverses, ce que nous avons relevé à travers notre expérimentation. Faut-il donc cloisonner la notion ou la définition de décrocheur ?

Deuxième piste de réflexion, ce qu'on appelait nous, bien au contraire, les décroissements institutionnels, leur coordination par bassin. Notre expérimentation a permis de faire tomber les murs institutionnels pour arriver à gagner sur des réponses à trouver à ces jeunes qui ont décroché de l'école.

Troisième piste, le jeune mais aussi sa famille. On ne fera rien sans la famille, elle est au centre du système. Quand je vous dis que des parents sont venus sur les plateformes pour nous dire : mais qu'est-ce que c'est que cette école, c'est que quelque part même si la famille reconnaît que l'enfant a décroché, elle s'interroge sur son avenir et a besoin d'être associée.

Quatrième piste de réflexion, alors je ne sais pas s'il y a des personnels de l'Éducation nationale mais pour nous c'est important, le chef d'établissement est un acteur pivot, c'est lui qui va signaler les premières causes de rupture. Il sera l'interlocuteur premier en termes de prévention.

Enfin, dernière piste de réflexion, il faudra arriver à des dispositifs partagés qui facilitent les partenariats. Rien de nouveau mais il est quand même intéressant de le rappeler à travers notre expérimentation.

J'ai choisi de reprendre un chercheur, Monsieur Chauvet, qui est intervenu aussi dans notre expérimentation et qui a réussi, je trouve, à donner de la matière à ce questionnement que nous avons sur le décrochage scolaire. Pour lui, on intègre une forme de banalisation de l'acte de décrochage. La précocité du sens même de l'école, un processus multiforme, je vous en avais parlé, des situations familiales dramatiques, des causes qui se cumulent, cela révèle un public nouveau. Et pour André Chauvet, c'est aussi un phénomène européen puisque, pour lui, le décrochage est estimé à près de 15 % en Europe.

Toujours sur cette question du décrochage scolaire, André Chauvet parle d'un double processus en marche, une forme de « désadhésion » par le refus de conformité, la mise à l'écart volontaire. Dire : je n'ai pas envie d'être dans la norme, cela ne m'intéresse plus, je veux en sortir. Quelle que soit la raison. Il pense aussi qu'il existe une remise en question de la croyance selon laquelle la réussite à l'école permet de s'insérer dans la vie. Selon lui, de plus en plus de jeunes n'y croient plus. Alors, il le dit autrement, pardonnez-moi. « Une remise en question de la croyance sociale qui définit la réussite sociale, c'est-à-dire la position sociale désirable, par la formation et l'acquisition d'une qualification ».

Il a donc une piste qui correspond un petit peu à ce que nous avons mené, capitaliser les leviers d'intervention :

- en intégrant la dimension contextuelle et le sens de l'engagement ;
- en évitant la « pathologisation » ;
- en garantissant l'accompagnement individualisé.

Ce qui veut dire intégrer le sens de l'engagement dans tout dispositif pour permettre à ces jeunes de reprendre le chemin de l'école, éviter que cela devienne une maladie incurable et garantir un accompagnement individualisé.

Ces conclusions seront certainement complétées par le Céreq puisqu'ils vont s'entretenir avec ces jeunes.

En termes de généralisations, il faut que je vous parle quand même de la circulaire du 9 février 2011 qui est pour moi une généralisation de notre plateforme.

Circulaire du 9 février 2011

La circulaire du 9 février 2011 parle de plateformes d'accompagnement et de suivi à mettre en place dans les académies. Pour ce faire, la région PACA a été choisie comme site expérimental et a donc mis en place ces plateformes d'appui et d'accompagnement ou de suivi d'accompagnement. Mais petite particularité, elles sont uniquement portées par l'Éducation nationale. Mais je pense que les choses vont évoluer.

Et ce que je voulais dire par là c'est qu'en choisissant l'académie d'Aix-Marseille comme site pilote pour mettre en place ces plateformes au sens de la circulaire du 9 février 2011, la direction générale de la Modernisation de l'État, la DGME a financé un cabinet de consultants pour piloter tout ça et mettre du sens et de l'écrit autour.

Dans un rapport, la DGME, définit le décrocheur aujourd'hui ainsi :

- un jeune scolarisé, formé l'année précédente en formation initiale de l'Éducation nationale, de l'enseignement agricole ou d'un CFA ;
- qui n'a pas obtenu le diplôme de la formation où il était inscrit l'année précédente ;
- qui a atteint 16 ans à la date du traitement informatique, donc du croisement des informations ;
- qui n'est plus scolarisé ou inscrit en apprentissage à la date du traitement informatique.

Ce qui veut dire qu'à Marseille, où nous avons identifié 10 000 décrocheurs, ils ne sont plus que 1 000 aujourd'hui avec cette définition.

On arrive à une définition un petit peu cadrée, précise, avec des indicateurs sur lesquels les fichiers des missions locales, des CFA, de l'Éducation nationale, bientôt de l'armée, vont se croiser et on va pouvoir voir quels sont ceux qui ne sont pas pris en compte. On va pouvoir intervenir à partir de là.

Accord national interprofessionnel

Enfin, et c'est une priorité du gouvernement, les partenaires sociaux ont signé un accord national interprofessionnel sur l'emploi des jeunes dont une enveloppe de 30 millions d'euros a été consacrée aux missions locales pour accompagner les jeunes décrocheurs.

Christelle Beaubouchez, PRAO Rhône-Alpes

Je suis chargée de mission emploi-formation, notamment en charge du décrochage scolaire. Quel âge avaient les 500 jeunes que vous avez repérés dans l'expérimentation ? Et à quel moment les avez-vous récupérés ? Est-ce que cela faisait déjà 12 mois, 6 mois qu'ils n'étaient plus dans le système ou repérés quelque part ?

Daniel Wehrle

On arrive sur une moyenne d'âge entre 16 et 21 ans. Au-delà, il y en a très peu. Et nous avons pris en compte, en faisant une requête, sur un fichier important des quatre bassins de Marseille, des jeunes qui ont quitté le système scolaire depuis moins de 3 mois.

Christel Colin, Dares

Pouvez-vous préciser par quels moyens vous les faites accéder à la qualification ? Vous avez cité l'alternance mais j'imagine qu'ils ne vont pas tous en apprentissage ou en alternance.

Daniel Wehrle

En termes de sortie sur les 160 jeunes intégrés, en résultats provisoires aujourd'hui, nous en avons 38 % qui ont intégré un parcours qualifiant, dont 30 % sur une offre de formation de la région. Ce qui veut dire que le plan régional de formation ouvre des possibilités que certains jeunes ont pu saisir. Pour d'autres jeunes,

les solutions sont moindres car ils ont échoué aux sélections d'entrée en qualification. On est donc obligé d'attendre aussi leur passage aux sélections de certaines qualifications pour voir s'ils vont pouvoir intégrer ou non l'offre de formation régionale.

Sonia David, mission locale de Rouen

Avez-vous estimé les retours en formation initiale ?

Daniel Wehrle

Les retours au lycée représentent 3 %. Ces retours à l'Éducation nationale sont rendus possibles grâce à nos relations étroites avec les équipes éducatives des différents lycées. Les retours se sont faits progressivement mais s'ils sont aujourd'hui limités à 3 %, c'est parce qu'on avait besoin, et on l'a testé, de phases d'immersion dans les lycées pour que le jeune découvre comment cela se passe dans un lycée, là où il a plus ou moins échoué. On a pu l'obtenir de façon ponctuelle dans certains lycées, cela n'a pas forcément bien marché partout, et on arrive à ce résultat encore un peu faible mais qui est quand même à relever, 3 % à l'heure d'aujourd'hui mais cela peut encore évoluer. La possibilité de retourner à l'école est quand même limitée, et même de plus en plus. Mais on est arrivé à 3 %.

Bruno Berenguel

Merci. Je vous propose d'enchaîner sur l'exposé suivant. Azzedine Bouslimani est économiste de formation, chargé d'études à l'Oref du Languedoc-Roussillon, plutôt spécialisé sur l'approche des branches professionnelles et la prospective qu'on peut y attacher, et il a développé patiemment mais je pense maintenant avec succès, cet outil des suivis des contrats d'apprentissage qui permet de recomposer les parcours, notamment des apprentis mais pas uniquement, au sein du dispositif.

2. Ruptures de contrats et parcours d'apprentis en Languedoc-Roussillon

Azzedine Bouslimani

Je vais vous présenter l'essentiel d'un outil opérationnel, c'est le maître mot, d'analyse et de suivi de l'apprentissage en région Languedoc-Roussillon. Cet outil s'inscrit bien entendu dans une démarche de partenariat avec les pouvoirs publics, État et région au premier chef, qui ont associé l'Oref dès l'origine de ce projet avec un objectif d'instrumentation de l'ensemble des acteurs impliqués dans le développement de l'apprentissage au niveau régional.

Comme vous le savez, le développement de l'alternance est une autre priorité nationale aujourd'hui, mais les questions sur l'apprentissage et l'alternance étaient déjà très perceptibles à l'époque où on a commencé ce projet et le développement de l'apprentissage figurait parmi les objectifs phares de la politique régionale de formation professionnelle.

L'Oref a donc été intégré dans cette démarche et nous avons développé ce projet qui s'inscrit au cœur de l'action publique régionale, pas uniquement comme un projet en vase clos ou uniquement développé en chambre, mais il fallait que cet instrument soit articulé avec l'ensemble des dispositifs de pilotage dont disposent le rectorat, le conseil régional, les instruments que peuvent mettre en avant les chambres consulaires, et tout ce qui peut s'articuler aussi avec les différentes productions, études, analyses et diagnostics qui peuvent être publiés sur cette question.

2.1. Construction de l'outil

Permettez-moi d'insister beaucoup plus sur l'outil, sur sa méthode, pour vous montrer comment on construit un outil opérationnel pour des fins d'observation, c'est un peu le but de mon intervention. Nous sommes là effectivement un peu en amont des actions, de la prise de décision, de l'aide à la décision, mais cet outil est destiné à accompagner l'ensemble des acteurs au premier plan, du point de vue de l'action. C'est un outil d'aide à la décision, nous l'avons construit comme ça, mais maintenant qu'il a atteint une vitesse de croisière, il aura davantage vocation à aller vers l'ensemble des acteurs, en aval des politiques publiques régionales, vers les acteurs de l'accompagnement des jeunes, de l'orientation et les entreprises.

L'outil, en gros, est une base de données opérationnelles mais son originalité tient au fait qu'elle est construite sur les informations communiquées par le conseil régional, concernant la gestion de l'indemnité compensatrice forfaitaire, cette indemnité légale versée par les régions aux entreprises qui embauchent un apprenti. À partir de là, on a un corpus d'informations centré sur une perspective entreprises, à la différence des autres outils dont peuvent disposer le rectorat, les chambres consulaires, etc., ou même les CFA qui sont davantage centrés sur les établissements du CFA, les établissements du dispositif de formation par l'apprentissage.

Ce sont des données de flux, elles arrivent au fur et à mesure que les contrats sont enregistrés, contrats signés par les entreprises régionales, parce qu'on peut aussi avoir des apprentis venant de la région Midi-Pyrénées ou de PACA qui s'inscrivent dans des CFA limitrophes mais qui sont enregistrés quand même dans cette base. Ce sont des informations individualisées qui nous ont permis de reconstituer des parcours. Et ce sont surtout des informations en continu, qui remontent au fur et à mesure que les contrats sont signés. À partir de là, nous pouvons disposer de données chronologiques qui permettent de suivre ces flux de contrats dans le temps. On a des données individuelles également, avec d'autres sources d'informations, qui permettent de dégager des caractéristiques individuelles qui portent sur les apprentis et sur leurs parcours.

On est évidemment là dans une exploitation de données qui abordent spécifiquement la perspective, la dimension entreprise du dispositif d'apprentissage, chose peu explorée et investie dans les dispositifs de suivi ou de pilotage.

Je vous passe très rapidement le mode de construction et d'exploitation de la base. Nous, en tant qu'observatoire, on expertise et on classe ces données qui nous viennent du conseil régional, on les intègre dans une base de données construite en interne et on met en place un système d'administration en continu à travers notre pôle, d'administration de base de données.

2.2. Objectifs de la base de données

Cette base qu'on appelle « base apprentissage Oref », va nous permettre :

- de fournir les caractéristiques individuelles des apprentis ;
- d'identifier du mieux qu'on peut les modalités de recours ou d'usage des entreprises régionales au dispositif de l'apprentissage ;
- d'identifier et d'affiner, et c'est son originalité parce que nous disposons de ces informations dans la remontée des données ICF, la compréhension des ruptures de contrat ;
- *in fine* et, avec des traitements particuliers, de commencer à esquisser des typologies de parcours, évidemment entendus ici comme parcours des apprentis, au sein du dispositif de l'apprentissage. Avec ces informations, nous ne pouvons pas regarder ce qui se passe après, d'autres outils existent, d'autres initiatives existent au niveau national et interrégional. On a voulu essayer de construire une compréhension, sur les raisons pour lesquelles certains apprentis restent dans le dispositif d'apprentissage. C'est un des premiers résultats marquants de notre exploitation de données. Le dispositif d'apprentissage qui est censé former un jeune rapidement, mobilisable par le marché du travail peut, et ce n'est peut-être pas sa vocation première quand on discute avec les acteurs de l'apprentissage, mais en tout cas on voit s'esquisser une vocation de ce dispositif de l'apprentissage qui va permettre de peut-être enrichir les qualifications des jeunes, d'accroître leur niveau de qualification et l'acquisition de leurs compétences. On le verra plus précisément tout à l'heure.

Il y a effectivement un volet « entreprises » et un volet « apprentis », qui nous permettent, en croisant ces différents modules, d'arriver à ce que je viens de vous énoncer.

2.3. Corpus

Nous disposons d'un corpus de plus de 68 300 contrats en base de données, enregistré sur une période de 7 ans maintenant. Nous disposons donc d'éléments qui commencent à être pertinents pour des débuts d'analyse longitudinale, chose que l'on veut essayer de développer avec nos partenaires du Céreq ou autre en région Languedoc-Roussillon. Ces 68 345 contrats représentent plus de 27 400 établissements employeurs d'apprentis et nous sommes sur une base individualisée de 52 281 apprentis.

Bien entendu, les données ne sont pas toutes calibrées, propres, mais l'opérationnalité de l'outil nécessite de notre part une collaboration étroite avec les services de l'INSEE, au niveau régional ou au pôle SIREN de l'INSEE au niveau de Nantes qui nous permet d'enrichir les informations, notamment sur les entreprises.

Un problème majeur s'est posé au vu de l'amplitude et des différentes années d'enregistrement dont nous disposons, celui du changement de nomenclature de la NAF au 1^{er} janvier 2008. On était donc dans l'obligation de trouver une solution opérationnelle pour pouvoir continuer à bénéficier de l'information contenue dans cette base de données. Nous avons trouvé cette solution grâce au pôle SIREN de l'INSEE à Nantes, en Pays de la Loire, qui nous a « rétrosiretisé », je ne sais pas si on peut utiliser ce terme spécifique, l'ensemble des informations entreprises. Le score de ce « sirenage » nous donne des résultats très importants à partir de 2006 et une proportion relativement satisfaisante pour 2005.

Voilà comment on va analyser notre notion de parcours. On va partir du contrat initial, estimer que l'apprenti suit une formation, l'achève et sort du dispositif. En partant du contrat initial, on va identifier si le contrat est rompu. Deux modalités peuvent survenir à ce moment-là, soit l'apprenti sort du dispositif, soit on le retrouve dans la base par une reprise de contrat et un retour dans le dispositif. Et on met en évidence un nombre effectivement important d'enchaînement de contrats qui montre qu'il y a un maintien de ces jeunes dans le dispositif de l'apprentissage.

Voilà pour la méthode, le but du jeu n'était pas de présenter des résultats fins, je vais essayer assez vite d'en montrer les principaux.

2.4. Premiers résultats

Globalement, sur l'ensemble de la période d'observation, une rupture de contrat sur trois est suivie d'une reprise de contrat. Comment on va caractériser ces reprises, comment on va les comprendre, c'est à cela que va nous mener cet outil. Cette notion de reprise de contrat va nous permettre d'affiner notre lecture des ruptures, avec la notion qu'on met en avant de rupture apparente et de rupture nette. Les ruptures apparentes sont celles qui sont signalées en tant que telle et si on ne regarde qu'elles, on est sur des taux de 20 à 23 %, très proches de ceux qu'on observe également dans la voie scolaire. Mais si on corrige ces ruptures en fonction des reprises de contrats d'apprentissage, on tombe très facilement à 4 ou 5 points en dessous.

Globalement, une rupture de contrat sur trois est suivie d'une reprise de contrat. Ce constat permet d'affiner notre lecture des ruptures, avec la distinction rupture apparente / rupture nette.

L'outil nous permet maintenant de décliner cette méthodologie par secteur d'activité, voire par entreprise parce qu'on a les codes d'activité de toutes les entreprises qui sont dans la base. On voit par exemple apparaître des spécificités, je ne dirais pas régionales mais qui concernent les principaux secteurs utilisateurs de l'apprentissage, notamment le secteur de l'hébergement et de la restauration qui ont un très fort taux de rupture. Même en taux corrigé, on est vraiment au-dessus des moyennes régionales.

Par secteur d'activité, par catégorie juridique de l'établissement, on montre que ce sont davantage les établissements de type artisans et commerçants qui sont le plus frappés par ce phénomène des ruptures de contrat d'apprentissage.

L'âge de l'entreprise au moment de la signature du contrat semble également jouer un rôle dans l'occurrence de la survenance des ruptures.

Enfin, sans parler des reprises proprement dites, on montre qu'il y a des enchaînements importants. Près d'un contrat sur quatre n'est pas un premier contrat d'apprentissage, sur l'ensemble de la période. Et près d'un apprenti sur quatre effectue plus d'un contrat dans le dispositif d'apprentissage. Les séquences de deux contrats sont donc majoritaires mais on voit apparaître des séquences beaucoup plus importantes.

Très rapidement, on peut caractériser ces enchaînements de contrat à travers cette entrée sectorielle.

Il y a des enchaînements importants. Près d'un contrat sur quatre n'est pas un premier contrat d'apprentissage, et près d'un apprenti sur quatre effectue plus d'un contrat dans le dispositif d'apprentissage.

2.5. Typologie des parcours

Cet outil nous permet de construire des parcours types. On en est encore dans la phase expérimentale, cette dimension de l'outil gagnerait à être développée en partenariat avec l'ensemble des acteurs concernés, mais en fonction d'un certain nombre de critères, nous pouvons mettre en avant 4 parcours types, uniquement au regard des parcours enchaînés :

- élévation des niveaux de formation pour un parcours sur cinq ;
- acquisition de compétences supplémentaires ;
- réorientation, au sens où l'apprenti n'a pas trouvé sa voie, entre guillemets, soit parce qu'il a rompu son contrat, soit parce qu'il a eu un échec puis est revenu sur une spécialité différente, à un niveau inférieur ou égal, ce n'est pas la même chose que l'acquisition de compétences supplémentaires ;
- reprise à l'identique.

Ce sont des formes de redoublement, je ne sais pas si on peut faire le rapprochement avec les concepts de la voie scolaire.

Mais à côté de cela, on a quand même une bonne proportion de parcours qui ont trait à des acquisitions de compétences supplémentaires, le jeune qui va faire un CAP de maçonnerie, qu'il réussit, on n'est pas dans une logique d'échec, et qui va repartir sur une autre formation d'un niveau supérieur, inférieur ou égal, peu importe dans ce cas de figure. Il acquiert uniquement une compétence, une qualification complémentaire.

Les élévations de niveaux qui font un peu écho à la nouvelle configuration, je dirais presque, du dispositif de l'apprentissage aujourd'hui, on voit davantage se dessiner les parcours de filières de formation au sein des dispositifs d'apprentissage, du CAP au bac pro et au-delà, au BTS jusqu'aux écoles d'ingénieurs – en Languedoc-Roussillon, l'école des mines d'Alès est très en pointe par rapport à cette dynamique – on voit quand même apparaître 19,6 %, autour de 1 parcours sur 5 est du type, élévation de niveau.

Voilà. C'est un outil opérationnel d'analyse, d'observation dans un premier temps, mais destiné à l'action, ensuite à l'éclairage et à l'accompagnement de l'action publique régionale en matière de développement de l'apprentissage.

Bruno Berenguel

Il y a également des indicateurs de calendrier dans le fonctionnement du dispositif qui sont très intéressants. En région Languedoc-Roussillon, on a l'intention de développer l'apprentissage, Nadine Morano est venue nous voir il n'y a pas très longtemps et ils ont apparemment bien conclu avec la région et les services de l'État pour augmenter très fortement. Nous espérons que, dans ce cadre-là, nous pourrions favoriser beaucoup plus amplement cet outil. Des éléments de précision.

De la salle

Avez-vous dû fournir une déclaration à la Cnil ?

Azzedine Bouslimani

Absolument, à partir du moment où on reçoit les données individualisées. Mais à aucun moment nos traitements et nos résultats ne sont fournis au niveau individuel. On est soit au niveau de l'établissement employeur, soit au niveau du CFA. Il a fallu faire effectivement une déclaration Cnil et nous avons un référent Cnil au sein de l'Oref de Montpellier.

Christel Colin, Dares

Comment identifiez-vous les contrats signés par un même jeune ?

Cet outil est-il articulé avec la base de données Ariane qui sert à l'enregistrement des contrats d'apprentissage, celle sur laquelle nous, nous travaillons ?

Azzedine Bouslimani, OREF Languedoc-Roussillon

Pour répondre très précisément, nous avons mis en place un système d'identifiant par apprenti qui combine trois caractéristiques, le nom, le prénom et la date de naissance. On élimine tout risque de doublon, etc., à partir de là. Mais on fait quand même un travail d'expertise des données avant intégration dans la base. On crée donc notre propre identifiant.

L'articulation avec Ariane est évidente parce que c'est la source des informations. C'est par le réseau Ariane que les informations remontent au conseil régional. C'est l'amont. Les données du conseil régional sur l'apprentissage émanent des services d'enregistrement et du système Ariane.

Éric Mulot, conseil régional d'Île-de-France

Vous avez parlé de calendriers tout à l'heure, je voulais savoir si vous réussissiez à faire des calendriers de rupture pour savoir, par exemple, si les ruptures ont plutôt lieu en début, au milieu ou en fin de contrat ? On travaille chez nous sur cela justement *via* Ariane, suite à une évaluation. On n'a pas encore une base aussi carrée que la vôtre mais nos premiers résultats intéressent déjà énormément les CFA en termes de politique de prévention et d'accompagnement des ruptures. Jusqu'où arrivez-vous à aller sur ce terrain-là et avez-vous commencé à travailler avec les CFA sur cette question ?

Azzedine Bouslimani

On a effectivement mis en place cette démarche avec les CFA et avec les consulaires. Nous avons travaillé cette réflexion avec la chambre régionale de commerce et d'industrie du Languedoc Roussillon et nous avons mis en place ce calendrier qui se retrouve dans votre investissement et ailleurs. Ici, les cas types sont peut-être un peu plus développés mais c'est très pragmatique, au vu de ce qui se passe, de ce que les CFA observent et font remonter comme type d'observation.

On identifie plusieurs cas :

- la rupture vraiment précoce qui intervient avant le mois de septembre, avant la rentrée scolaire, en sachant que les contrats peuvent être signés à compter du mois de juin. On peut déjà observer une première phase de déperdition entre juin et septembre ;
- la rupture au premier trimestre. Ce premier trimestre est un jalon important parce qu'il correspond d'une part à la période d'essai en entreprise et d'autre part à la première période d'évaluation en formation dans les CFA. Ce sont donc là aussi des ruptures précoces, en tout début de formation ;
- la rupture après le premier trimestre mais avant la fin de la première année. On est là plus sur une période de latence ;
- la rupture après session d'examens. On a essayé de les identifier, ce qui est important parce qu'elles indiquent très probablement que l'apprenti, jeune ou moins jeune, a passé la session d'examen, a eu

son diplôme et a très naturellement rompu son contrat parce qu'il a trouvé une sortie du dispositif, une insertion professionnelle ou une poursuite d'études ;

- les ruptures plus tardives. On ne sait pas trop comment interpréter ces cas 5 et 6, notamment dans les cursus longs, à deux ans ou trois ans, les ruptures qui interviennent un an avant la fin du cursus.

On est en train de construire une base pour la réflexion, pour l'interprétation avec les acteurs. En aucun cas, on est en mesure de donner les causes exactes. Vous en avez parlé tout à l'heure, elles sont multiformes dans le cas d'un décrochage mais même au sein d'un dispositif aussi cadré que l'apprentissage, les causes de décrochage et de rupture sont également multiples. En partant de cette base-là, en agrégeant ces informations, on donne déjà à voir un certain nombre de résultats. C'est là sur l'ensemble des données agrégées, mais cela peut être désagrégé par secteur d'activité, d'où l'intérêt de l'opérationnalité de la démarche.

On voit donc que plus de la moitié des ruptures identifiées ont lieu au cours du premier trimestre, c'est déjà beaucoup, ou après le premier trimestre et on est là sur la première année de formation. Ce ne sont pas des ruptures très précoces. Les ruptures intervenant pendant les vacances estivales représentent 9 % des ruptures étudiées. On n'est donc pas dans la grande masse des ruptures, ce n'est pas là qu'elle se situe. Ce ne sont pas les déperditions entre le moment où on signe un contrat et celui où on met pour la première fois un pied dans un CFA, c'est un peu après. La phase de la période d'essai en entreprise joue beaucoup, je pense, mais des démarches individuelles de suivi de formation, d'intégration dans la formation, entrent en ligne de compte après. On n'est plus trop maître de la question.

Et pour ces ruptures à l'issue de la session d'examen, on est sur des petits volumes mais qui sont à mettre davantage en écho avec les niveaux de formation élevés. Les contrats d'apprentissage de niveaux I et II se développent mais restent encore très minoritaires. C'est là qu'on va trouver la plupart des ruptures à la fin de la session d'examen.

De la salle

Ces études des ruptures sont très alléchantes mais vous avez une base là pour conduire des enquêtes plus qualitatives et comprendre les causes de ces ruptures. Et politiquement aussi parce qu'on voit que si on prend en compte l'ensemble de l'enchaînement de contrats, le taux de rupture est quand même moins élevé que ce qu'on veut bien dire un peu partout. Je pense que c'est un point très utile pour les politiques.

Par ailleurs, dans le cadre de l'inter Carif Oref, savez-vous s'il y a d'autres études qui sont conduites sur ce même modèle, à partir de cette base ? Je trouve ça très très intéressant. Nous qui nous intéressons beaucoup à l'apprentissage, ce sont des données qui méritent d'être remontées, sur des bases qui ne sont pas minuscules. S'il y avait donc plusieurs Oref qui faisaient la même chose, il serait intéressant d'essayer de faire des conclusions communes.

De la salle

Avez-vous étudié des évolutions au fil des années ?

Azzedine Bouslimani

Absolument. Nous n'avons pas ici ni le temps ni l'occasion de le faire mais notre lecture est absolument de ce type-là. Nous regardons ce qui se passe année par année et nous traçons des courbes d'évolution.

Par rapport aux autres expériences régionales au niveau de l'inter Carif Oref, il y en a effectivement. On a beaucoup échangé avec l'Aquitaine par rapport à nos expériences respectives.

Daniel Wehrle

Nous avons un document téléchargeable sur notre site, en version courte et en version plus longue, présentant un tableau de bord de l'alternance. Comme c'est un tableau de bord, il est plus orienté chiffre et suivi dans le temps annuel que vraiment analyse. Là, alternance est à la fois apprentissage et contrats de professionnalisation,

une comparaison systématique des profils, avec certains aspects plus fouillés d'autres moins que ce qui est présenté là. Et avec une bonne collaboration avec la Direccte puisqu'on a eu une présentation commune début juillet. Certains éléments ont été plus fouillés par la Direccte et une publication est également en ligne sur leur site si cela vous intéresse.

De la salle

Un peu comme en Aquitaine, nous avons également mené une étude qualitative en Franche-Comté sur ces sujets. Nous avons fait plusieurs études l'année dernière sur les ruptures de contrats en alternance. Il y a une volonté de ne pas être que sur l'apprentissage mais de regarder aussi ce qui se passe du côté des contrats de professionnalisation, notamment jeunes, avec plus de difficultés pour récupérer l'ensemble des données aujourd'hui mais avec une problématique de voir comment on va pouvoir suivre dans le temps. Nous sommes partis sur des indicateurs à suivre dans le cadre d'un tableau de bord mais cela nous intéresse dans la mesure où on peut travailler sur l'ensemble des contrats d'alternance parce qu'on ne souhaite pas aujourd'hui, au niveau de la région, n'avoir une entrée que sur l'apprentissage.

Nous avons les taux bruts sur chacun des secteurs et nous avons la même chose que vous sur l'hôtellerie-restauration, le secteur le plus important, mais nous avons complété par une étude qualitative pour essayer de comprendre, à chacune des étapes du parcours, ce qu'on pourrait faire pour réduire les taux de rupture. Nous avons donc identifié des bonnes pratiques en amont de la signature du contrat, au moment de la signature, pendant l'accompagnement du contrat et après le contrat, de ce qui peut être fait pour réduire le taux de rupture.

Nous aurons donc sûrement des sujets à poursuivre autour de ça, en particulier pour voir comment l'outil peut aussi s'étendre aux contrats de professionnalisation.

Azzedine Bouslimani

Juste pour conclure, l'objectif de la démarche que nous avons aujourd'hui est effectivement de montrer ses potentialités, et peut-être de susciter aussi des travaux en commun, notamment dans le cadre du CNFPTLV avec le réseau inter Carif. Je dirais aussi qu'à la différence des autres dispositifs que je connais, la dimension suivi longitudinal, enchaînement de parcours, peut apporter une valeur ajoutée dans le contexte des études menées dans notre champ commun.

De la salle

Nous avons un groupe inter Carif Oref sur cette thématique.

Bruno Berenguel

Merci de la précision. Lionel Durand va nous parler des ruptures conventionnelles. Il est responsable du service études à la Direccte du Picardie, sociologue de formation, spécialisé sur les questions emploi et est venu récemment sur l'analyse de ces nouveaux systèmes.

3. Rupture conventionnelle, un dispositif pour faciliter les mobilités choisies – Premier bilan en Picardie

Lionel Durand

Le dispositif des ruptures conventionnelles a été créé en 2008. Je vais vous en présenter les grandes caractéristiques et les résultats qu'on obtient du point de vue de la caractérisation des publics. En termes d'action publique, c'est surtout le contrôle du respect de la réglementation du travail, des règles de licenciement, il n'y a pas tellement d'intervention derrière. Mais ceci dit, quand on regarde les caractéristiques des signataires, on s'aperçoit que cela prend sa place dans la palette des outils pour rompre un contrat de travail et que derrière, en fonction des caractéristiques des gens qui signent ces contrats-là, des entreprises, il y a peut-être des logiques de gestion de la main-d'œuvre qui sont à interroger. Cette caractérisation des publics aurait dû être faite à partir de nos données picardes mais, entre-temps, le Cas a sorti une note et la Dares plus récemment. Nous n'avons pas utilisé les mêmes sources, ce qui est intéressant, nous n'avons pas travaillé sur les mêmes périodes mais on trouve heureusement des résultats congruents.

La dernière partie de mon propos, sera sur l'impact de cette rupture sur l'évolution de la demande d'emploi. Là, je serai plus sur le contexte picard pour des raisons de mobilisation de données.

3.1. Caractéristiques de la rupture conventionnelle

Modalités juridiques

Contrairement aux présentations précédentes, je vais aborder la rupture sous l'angle des modalités juridiques de la rupture du contrat de travail.

Ce dispositif se présente comme une « alternative » à la démission et au licenciement. Sa principale caractéristique est qu'elle repose sur un accord entre le salarié et l'employeur. Les deux parties se mettent d'accord pour mettre fin au contrat de travail. C'est fondamental parce que cet accord, contrairement aux autres modes de rupture du contrat, notamment le licenciement, veut dire qu'il n'y a pas de justification à la rupture du contrat. Il y a des bonnes raisons, les gens se mettent d'accord, mais l'employeur n'est pas tenu de justifier légalement la rupture et le salarié non plus.

Les modalités de signature des ruptures conventionnelles sont les suivantes : le salarié et l'employeur peuvent se faire assister par un tiers, un représentant du personnel. Un délai de rétractation de 15 jours est observé, à partir du moment où les gens sont d'accord. La rupture conventionnelle permet le versement d'une indemnité au salarié, en gros équivalente à l'indemnité de licenciement, déterminée par le droit du travail et les conventions collectives, et surtout elle ouvre droit au chômage pour le salarié. C'est la différence avec la démission qui ne permet pas le droit aux ASSEDIC. Et cette rupture est validée par l'unité territoriale de la Direccte. L'inspection du travail contrôle la légalité de la procédure.

En termes de contexte, il s'agit de la première modification du Code du travail qui résulte d'un accord entre les partenaires sociaux, de l'accord national interprofessionnel de janvier 2008. Le patronat et les syndicats de salariés se sont entendus pour créer ce dispositif de rupture du contrat de travail qui a donc une légitimité affichée comme telle. Mais plus largement, cela s'inscrit dans une orientation des politiques d'emploi qui vise à agir sur le CDI, l'assouplissement du marché du travail. On a joué sur les contrats courts, inventé les CDD, reconnu l'intérim. L'accord national interprofessionnel a reconnu aussi le portage salarial. Il y a une tentative, on parlait ce matin de la flex-sécurité, pour assouplir vraiment le CDI, les conditions d'embauche et les conditions de licenciement. Il y a eu en France une petite expérience, le CNE, qui a tourné court assez rapidement, mais la rupture conventionnelle arrive après ce CNE. Je fais référence au livre de Dominique Méda, Bernard Gomel et Évelyne Serverin où il y avait une analyse très intéressante de ce qui s'est passé autour du CNE et de comment on peut analyser l'enchaînement avec la rupture conventionnelle. Cette rupture s'inscrit dans une stratégie de gestion de l'emploi, celle de flexibiliser le contrat de travail, avec l'espoir qu'on va faire baisser le chômage derrière. Cela crée du coup une certaine suspicion autour de la rupture conventionnelle.

L'employeur qui veut rompre le contrat de travail a le choix de la démission, du licenciement individuel, du licenciement économique et puis la rupture conventionnelle. Il y a des avantages à recourir à la rupture conventionnelle par rapport aux autres modes de rupture de contrat. Par rapport à la démission, le salarié a intérêt à recourir à la rupture conventionnelle pour des raisons simples. Pour l'employeur, la rupture conventionnelle est moins avantageuse que la démission parce qu'il est obligé de verser une indemnité et en plus, il n'y a pas de période de préavis avec une rupture conventionnelle. À l'inverse, l'employeur a tout intérêt à privilégier la rupture conventionnelle par rapport au licenciement qui ne se décrète pas comme ça.

Une des justifications de la rupture conventionnelle est qu'elle va sécuriser la décision de rompre le contrat. Un licenciement peut être attaqué aux Prud'hommes alors que la rupture conventionnelle est plus sûre car le salarié a donné son accord à la base. Il faut ensuite arriver à démontrer que l'accord est caduc.

Tout le nerf de la rupture conventionnelle est qu'elle vise à créer un accord dans une relation contractuelle mais de subordination. Le salarié et l'employeur ne sont pas sur un pied d'égalité.

Il y a donc derrière une suspicion légitime et qui légitime aussi l'intervention de l'inspection du travail pour vérifier les conditions de rupture. Nous sommes en veille sur ce sujet-là, en raison de la part des 55 ans et plus dans les ruptures conventionnelles, même si le Cerfa, le formulaire de la rupture conventionnelle, ne porte aucune mention d'âge. Heureusement, on a d'autres sources statistiques qu'on peut mobiliser pour travailler là-dessus.

3.2. Résultats

Pratique du dispositif

Voici les constats qu'on a au niveau national.

La montée en charge de ce dispositif marche très, très bien et très rapidement. Ce sont les données nationales et vous avez en bleu les demandes reçues dans les unités territoriales et celles qui ont été homologuées. On grimpe très rapidement à partir du mois d'août jusqu'au mois de décembre, avec 15 000 demandes. La progression est moins importante par la suite mais elle est constante. Le graphique s'arrête au mois de juin pour les données nationales mais, au niveau régional, on avait une petite baisse en juillet mais on a explosé au mois d'août, en évolution annuelle. On a des hausses de 50 ou 100 % dans certains départements et pour la Picardie.

Il faut aussi avoir en tête qu'août 2008, mise en place de la rupture conventionnelle, est aussi le moment où le chômage a augmenté, qu'on a eu le gros de la crise et qu'on commence à l'observer sur le marché du travail.

On se pose évidemment des questions sur comment cela se substitue aux démissions, aux licenciements, etc. Le contexte d'entrée en vigueur de cette rupture fait qu'on ne peut pas répondre simplement.

20 000 ruptures conventionnelles en moyenne ont été enregistrées depuis le mois de juin. Les taux d'homologation, de validation par les UT sont très élevés, 91-94 %, donc peu de rejets.

La Dares a davantage exploité le Cerfa pour voir si les gens utilisent la possibilité de se faire assister. Très peu, seulement 9 % des salariés l'ont fait mais un effet taille de l'entreprise doit être pris en compte. Plus l'effectif de l'établissement augmente, plus les possibilités d'assistance sont grandes.

Le délai entre la fin de la période de rétractation et l'effectivité de la rupture est de 27 jours. On est donc plus court aussi que sur un délai de démission, en gros de trois mois.

Sur les indemnités de rupture, d'après le travail qu'a fait la Dares, l'indemnité est un peu au-dessus de l'indemnité légale de licenciement mais pas énormément. Ce qui veut dire que le salarié ne gagne pas grand-chose en plus et que cela ne coûte pas beaucoup plus cher à l'employeur, *a priori*, qu'un licenciement. Mais cela lui coûte davantage que s'il y avait une démission.

Place de la rupture conventionnelle par rapport aux autres modes de rupture du contrat de travail

On peut voir comment la rupture conventionnelle prend sa place par rapport aux autres motifs de rupture du contrat de travail, avec des données toujours issues du travail de la Dares. Ce sont les données EMMO, DMMO.

Les ruptures conventionnelles concernaient 2 % des salariés entre 2009 et fin 2010 et 10 % des fins de CDI sur la même période. Le premier mode de rupture du contrat de travail reste bien la démission. Il est difficile d'interpréter les effets de substitution parce qu'en milieu de crise, la part des ruptures conventionnelles augmente, les licenciements diminuent, les démissions augmentent de leur côté. Il n'y a donc rien de très probant là-dessus.

Caractéristiques des signataires

Du côté des employeurs, si on prend les trois travaux que j'ai cités, la Dares, le Cas et nous, il y a un effet de secteurs d'activité variable en fonction des travaux. On a plutôt l'impression que cela est lié au secteur tertiaire, plus que l'industrie qui recourrait plutôt au licenciement. Il n'y a pas un effet très marqué, même si certains secteurs, je pense à l'immobilier qui ont des taux de rupture en conventionnel plus important, d'après les travaux de la Dares.

A partir de 55 ans, les chances de signature d'une rupture conventionnelle sont plus élevées. La démission est le mode de rupture dominant chez les jeunes.

Sur la taille des établissements, on a des informations contradictoires. Le Cas voyait ça plutôt dans les gros établissements, en se basant sur une exploitation très rapide de l'enquête emploi. Le travail de la Dares est peut-être plus exhaustif et plus fiable. Il pointe plutôt l'inverse c'est-à-dire que plus de 70 % des ruptures conventionnelles sont pratiquées dans des entreprises de moins de 50 salariés. Et plus on grimpe en taille, moins la rupture conventionnelle est utilisée.

Du côté des salariés, tout converge dans nos trois approches, pour dire qu'à partir de 55 ans, les chances de signature d'une rupture conventionnelle sont plus élevées. Alors que la démission est le mode de rupture dominant chez les jeunes.

Sur la qualification des salariés, que le travail de la Dares n'avait pas exploité, nous avons trouvé, en utilisant les fichiers de Pôle Emploi, que c'étaient plutôt les cadres, techniciens, agents de maîtrise qui semblaient les plus concernés par la rupture conventionnelle. Le Cas montre à peu près la même chose à partir de l'enquête emploi. On aurait donc une opposition à creuser entre les modalités de licenciement des cadres, qui seraient plutôt sur une rupture conventionnelle, et les ouvriers plutôt sur les licenciements. J'ai fait une exploitation sur les DMMO, sur l'année 2009 chez nous, on voit bien une opposition très claire entre les ruptures conventionnelles et le licenciement, pour d'autres motifs d'ailleurs que le motif économique, avec les cadres en bas et les ouvriers en haut.

3.3. Impact sur le marché du travail

Là, on zoome un peu sur la Picardie. On prend en compte en cumul toutes les ruptures validées par les unités territoriales depuis le début de la mesure, et les inscriptions à Pôle Emploi dans les catégories A, B, C après une rupture conventionnelle, ainsi que la demande d'emploi en fin de mois et les sorties de Pôle Emploi des gens qui se sont inscrits après une rupture conventionnelle.

Premier constat, la part des gens qui s'inscrivent à Pôle Emploi suite à une rupture conventionnelle est non négligeable. Sur le total depuis août 2008, on a autorisé 11 500 ruptures, on a 11 500 entrées dans les fichiers de Pôle Emploi pour ce motif. Un élément de l'enquête Emploi donné dans le dossier du Cas pointait que les retours à l'emploi étaient de seulement 36 % des personnes qui avaient signé une rupture conventionnelle. C'était beaucoup plus que pour les gens qui ont été licenciés mais bien moins que pour les gens qui ont démissionné. Cela veut dire logiquement que l'on retrouve les gens dans les fichiers de Pôle Emploi.

Deuxième constat, il existe un décalage jusqu'au début 2011 entre le nombre de validations par les unités territoriales et le nombre d'inscriptions à Pôle Emploi. Il y a déjà le délai entre la signature de la rupture et l'inscription à Pôle Emploi, des gens qui ne s'y inscrivent pas forcément, 36 % retrouvent un emploi si on croit l'enquête emploi. Mais aussi le fait que l'unité territoriale valide les ruptures demandées par les entreprises de son territoire. En Picardie, il y a des gens qui peuvent travailler en Picardie mais résider dans une autre région. Ils ne seront donc pas enregistrés dans les dossiers de Pôle Emploi en Picardie. Depuis 2011, on observe que cet écart s'est atténué. Les fichiers de Pôle Emploi montrent plus de ruptures conventionnelles que ce qu'on a validé, nous. Alors, outre l'hypothèse d'un problème dans les systèmes d'information, c'est qu'en Picardie on a beaucoup de déplacements domicile-travail vers l'Île-de-France. On peut donc récupérer aussi des gens qui travaillent en Île-de-France et qui viennent s'inscrire à Pôle Emploi en Picardie. Cela demanderait à être affiné avec une analyse cartographique.

Donc premier élément sur l'impact de la rupture conventionnelle sur le marché du travail, beaucoup de gens qui s'inscrivent à Pôle Emploi ont signé une rupture conventionnelle.

De juin 2009 à juin 2010, nous avons observé une hausse de 8 % de la demande d'emploi en catégories A, B et C. C'était simplement pour montrer que les ruptures conventionnelles c'étaient 3 100 demandeurs d'emploi inscrits à la fin du mois de juin 2010. On en avait 864 à la fin du mois de juin 2009. Si on rapporte ça à l'ensemble de la demande d'emploi, ce n'est pas un pourcentage important mais quand on regarde la part des ruptures conventionnelles dans la hausse, dans l'excédent de demandeurs d'emploi, la contribution n'est pas négligeable.

Ce qui est intéressant aussi est qu'entre juin 2010 et juin 2011, on est à un autre stade de la crise, la demande d'emploi continue de monter mais moins fortement. Et quand on regarde l'ensemble des demandeurs d'emploi inscrits après une rupture du contrat de travail, on s'aperçoit qu'il n'y a que les gens inscrits après une rupture conventionnelle dont le nombre continue de croître. Le nombre de ceux qui s'inscrivent après un licenciement a diminué, tout comme après une démission.

En pourcentage par rapport à l'emploi, aux ruptures de contrat de travail, les ruptures conventionnelles ne sont pas grand-chose, mais l'impact sur le marché du travail ne semble pas neutre.

3.4. Conclusion

Ce dispositif a clairement trouvé sa place. Il ne se substitue pas simplement aux démissions ou aux licenciements. Il est associé tantôt à des profils de gens qu'on voit sur des démissions, tantôt à celui des profils de gens qu'on voit sur des licenciements, il y a peut-être derrière des logiques. À la fois, la rupture conventionnelle permet d'aller vers des mobilités choisies, pour reprendre le terme qui était donné au départ, de l'autre côté il y a peut-être des ruptures contraintes et l'importance des gens qui s'inscrivent à Pôle Emploi montre que c'est peut-être la forme dominante.

Tout cela est fait à partir de statistiques d'origine institutionnelle qui ont leurs limites. Les trois travaux différents pointent des choses communes. Il y a intérêt à construire des enquêtes quantitatives, comme en Haute-Normandie et prochainement à la Dares, parce qu'il y a cette tension fondamentale entre construire un accord dans une relation de subordination et comment on y arrive. Il y a un cadre qui structure ce choix, des perceptions d'acteurs, etc., des effets de persuasion de l'employeur vis-à-vis du salarié et inversement.

Des travaux réalisés par le Centre d'étude de l'emploi montrent apparemment que les salariés adhèrent tout de même très largement à ce dispositif. À tort ou à raison ? On le verra.

À la fois, la rupture conventionnelle permet d'aller vers des mobilités choisies, pour reprendre le terme qui était donné au départ, de l'autre côté il y a peut-être des ruptures contraintes et l'importance des gens qui s'inscrivent à Pôle Emploi montre que c'est peut-être la forme dominante.

Éric Crepeau, Direccte Haute-Normandie

Nous avons effectivement lancé une étude En interrogeant 2 000 salariés et 2 000 entreprises par questionnaires. Nous mènerons ensuite des entretiens qualitatifs auprès de 20 salariés et 20 entreprises. Pour l'instant, nous en sommes seulement au retour des questionnaires. Nous observons un taux de retour très important, nettement supérieur à 75 %. Cette étude sortira à la fin de l'année.

Jean-Philippe Mercier, Crefor Haute-Normandie

Un point particulier qui m'intéresse, celui de savoir si, dans le cadre du décrochage ou dans celui des ruptures d'apprentissage, vous avez rencontré la problématique de la non-maîtrise des savoirs de base ? Vous parliez de partenariats sur Marseille, avez-vous travaillé la question du décrochage avec le Centre de ressources illettrisme, par exemple ?

Daniel Wehrle

On a effectivement observé que les publics décrocheurs ont un très bas niveau de qualification. Pour ce faire, nous avons mobilisé comme partenaire l'association Savoirs pour réussir, issue de la fondation Caisses d'Épargne, qui a développé des actions un peu originales en matière de lutte contre l'illettrisme. Nous avons par ailleurs saisi l'offre de formation régionale pour les apprentissages aux savoirs de base pour ces publics.

Il est un peu tôt pour moi d'annoncer si oui ou non c'est une généralité sur le profil du décrocheur mais on observe très fortement un très bas niveau de qualification, plus particulièrement à Marseille, sur cet échantillon de 160 jeunes.

Christelle Beaubouchez, Prao

En matière de décrochage, nous avons plusieurs interrogations :

- le repérage. On a mis en place au niveau national un système informatique qui permet de repérer ces décrocheurs, enfin effectivement, selon la définition retenue ;
- au-delà, tous les problèmes informatiques de bases de données, etc., qui sont liés, comment mobiliser l'ensemble des acteurs autour des plateformes de suivi ?

Parce que l'idée est bien d'abord de les repérer et puis d'arriver à leur proposer quelque chose ensuite. La circulaire vient de donner les moyens aux missions locales ou une partie en tout cas d'entre elles, mais comment on repère les acteurs qui peuvent agir en fonction justement des problématiques liées à ces décrocheurs ? Comment on mobilise telle ou telle personne ? Parce qu'on peut mobiliser l'offre de formation régionale, etc., mais il y a aussi l'illettrisme et souvent toutes les problématiques sociales liées. Avez-vous des bonnes pratiques, en tout cas des échanges de pratiques possibles parce qu'on est tous dans une phase d'expérimentation sur la question ?

Daniel Wehrle

La réponse ne peut pas être générale, elle dépend évidemment de l'environnement de la commune où l'on est. Nous avons beaucoup travaillé avec la cité des métiers et utilisé un outil qui délivre une offre de services intéressante en matière d'information et d'orientation sur des métiers. On a également à Marseille, un outil qui concerne des jeunes âgés de 13 à moins de 21 ans, désireux d'accéder à un apprentissage mais qui passent d'abord par la maison de l'apprenti pour développer des savoirs de base et travailler sur 4 types d'ateliers afin de vérifier leur dextérité sur des travaux manuels etc. Cela dépend donc vraiment de tous les outils qu'on peut trouver sur une commune ou une autre.

Nous avons donc beaucoup travaillé avec la cité des métiers, l'association Savoirs pour réussir, la maison de l'apprenti. Nous nous associons également à certains CFA, et puis les lycées. L'offre de services disponible peut être très riche, selon l'investissement que va développer une mission locale ou un autre partenaire pour que chacun se mette autour du problème et s'investisse en apportant son offre de services plus ou moins spécifiques. Notamment sur les problématiques de santé que l'on a observées, comme la consommation de stupéfiants, très importante aussi, il fallait s'entourer d'associations spécialisées pour non pas sanctionner mais accompagner ce problème. Les jeunes vont fumer toute la journée, ils sont complètement défoncés et donc incapables de tenir 6 heures de façon attentive. Il faut donc l'accompagner, trouver des moyens et, selon le niveau du partenariat dans la commune et des associations qui peuvent apporter cette offre de services, on a fait appel à elles.

Mais cela ne peut se faire qu'à partir du moment où on a fait tomber un peu nos cloisons institutionnelles. Encore une fois, il ne faut pas rester enfermé. Si on veut arriver à faire participer le plus grand nombre il faut accepter qu'on ne soit pas bon là et qu'il faudrait faire appel à un autre partenaire qui peut y contribuer davantage. Pour répondre de façon un peu générique, c'est l'enjeu du partenariat : avoir autour de soi, pour une problématique identifiée, un maximum d'associations voire d'institutions susceptibles de pouvoir répondre à ces problématiques bien identifiées, qui peuvent être plus ou moins spécifiques d'une région à une autre.

De la salle, conseil en formation continue, Greta Académie de Rouen

Je me demandais si vous aviez des informations concernant la demande d'emploi des gens, suite à leur rupture conventionnelle ? S'orientent-ils plutôt vers un changement de métier ou un changement d'entreprise ?

Lionel Durand

Justement, ce sont les limites de nos sources, d'où l'intérêt de recourir à des enquêtes. Pour le moment, nous ne disposons pas d'informations sur ce sujet. On ne sait pas ce que font les gens après une rupture conventionnelle. On sait qu'il y en a 35 % qui se retrouvent en emploi, on en retrouve beaucoup à Pôle Emploi, et on n'a aucune information pour l'instant. C'est important parce que c'est effectivement l'enjeu du dispositif.

De la salle, conseil en formation continue, Greta Académie de Rouen

Avez-vous des informations sur leur retour en formation ? C'est peut-être plus facile à identifier en changement de catégorie ?

Lionel Durand

Il faudrait peut-être exploiter plus finement les fichiers de Pôle Emploi, le fichier historique ou même voir les bascules de catégorie en fonction du motif d'inscription à Pôle Emploi. Mais une enquête qualitative me semble préférable.

Christine Corbin, Direccte Basse-Normandie

Peut-on encore tenter quelque chose pour les décrocheurs scolaires plus anciens ? Vous avez dit qu'on essaie d'intervenir dans les trois ou quatre mois du décrochage mais avez-vous tenté aussi de vous intéresser à des « vieux » décrocheurs ?

Daniel Wehrle

Pas dans le cadre de cette expérimentation mais dès lors qu'ils se présentent dans une mission locale, on va les prendre en charge de toute façon.

Ce que je veux dire par là c'est que je ne sais pas ce que va donner le nouveau système interministériel d'échanges d'informations, ce croisement des bases de données, mais quatre requêtes vont être effectuées dans l'année. Je pense qu'on va arriver à raccourcir de plus en plus la prise en compte de la date de rupture, ce qui permettra d'absorber un maximum de jeunes concernés.

Mais je suis incapable de répondre à la question que vous posez. Il est vrai qu'il y a des anciens décrocheurs ou des décrocheurs qui ont décroché depuis plus longtemps, qui viennent mais de façon plus sporadique. On n'a donc pas une donnée précise sur le volume que cela représente. En tous les cas, s'ils se présentent à la mission locale ou à Pôle Emploi, ils seront accueillis. La seule difficulté à laquelle on peut penser est qu'ils passent trop longtemps à ne rien faire. Après, le talent des professionnels va être important pour leur redonner confiance et leur permettre d'accéder à une qualification.

Le nouveau système doit nous permettre de prendre contact avec des décrocheurs dans un délai vraiment très court, quatre ou cinq mois maximum. C'est l'ambition.

Christelle Beaubouchez, Prao

En Rhône-Alpes, la mission locale a mené une étude sur les décrocheurs un peu anciens. Ils sont sortis du système scolaire et nous les retrouvons dans la mission locale seulement 31 mois après leur sortie du système scolaire. Ce chiffre-là a fait grand bruit en Rhône-Alpes. Ils ont même fait une étude qualitative sur 150 d'entre

eux et pour beaucoup, ils n'ont rien fait, en fait, pendant ces 31 mois. 50 % n'avaient même pas rencontré un professionnel durant cette période. Beaucoup étaient à la rue, n'avaient aucun soutien familial, étaient hébergés par des copains, etc.

Cela tendrait à rejoindre le fait que si on les prend très tôt, on a peut-être plus de chances de les récupérer ou de les récupérer avec moins de problématiques et pouvoir proposer des choses plus rapidement.

Daniel Wehrle

Cela confirme bien ce que disait Chauvet : certains de ces jeunes ne croient plus à une reconnaissance sociale à travers la qualification.

Juste une anecdote, un éducateur nous signalait qu'il avait vu un enfant de 13 ans qui n'allait plus à l'école depuis un an et passait ses journées sur Internet. Et ses parents ne disaient rien. Alors cela pose la question de l'accompagnement de la famille, etc., mais rendez-vous compte jusqu'où cela peut aller !

De la salle

Sur les 160 jeunes qui sont sur la plateforme, la première étape est le repérage mais comment leur donner envie d'intégrer cette plateforme ? Une forme innovante leur a-t-elle été présentée ? Et parmi ces jeunes avez-vous subi de la déperdition ?

Daniel Wehrle

Nous avons en effet connu de la déperdition.

Par contre, nous avons procédé à ce qu'on appelle une phase d'adhésion d'un mois. C'est l'engagement qu'on a pris avec le jeune, on lui propose des ateliers sur la plateforme, il a un mois pour adhérer ou pas à la démarche.

Nous avons sous-traité auprès d'un organisme de formation la dispense des trois plateformes. Cet organisme de formation avait recruté et détaché du personnel pour assurer l'accompagnement et l'accueil des publics sur les trois plateformes. Nous étions porteurs, co-porteurs avec l'Éducation nationale et on a sous-traité à un organisme de formation pour organiser la vie, l'accueil des publics.

On sent bien, pour la problématique forte de ce public qui a décroché pour X raisons, qu'il faut garder du lien et ne pas trop l'éloigner du système scolaire voire d'un accès à une qualification parce que, quoi qu'on en dise, ils auront des difficultés pour trouver du boulot s'ils n'apprennent pas un métier, qui plus est s'ils n'ont pas de diplôme.

Comme le dit Chauvet :
« Certains de ces jeunes ne croient plus à une reconnaissance sociale à travers la qualification ».

Azzedine Bouslimani

Juste par analogie avec le dispositif de l'apprentissage tel qu'on essaie de l'observer en Languedoc-Roussillon et cette question des décrochages liés au manque de savoirs de base. Il existe une intuition qui tend plus, dans cette veine, à justifier le choix des employeurs presque par principe ou *a priori*, à avoir des exigences en termes de niveau, de qualification, et d'âge aussi, de maturité des jeunes de plus en plus élevées pour les embaucher. Mais à l'inverse, on remarque quand même deux choses. Sur les décrochages bruts, premier constat, ils sont beaucoup plus forts pour les apprentis qui ne disposent que d'un premier niveau de qualification à l'entrée du dispositif, donc un niveau V. Mais si on le croise avec un autre paramètre, on va remarquer que les décrochages ou les ruptures précoces, peu importe, sont beaucoup plus marqués chez les apprentis qui n'étaient pas en situation de formation à l'origine.

Ces ruptures sont beaucoup plus importantes proportionnellement, Ce ne sont pour l'instant que des observations purement statistiques qu'il faudrait vraiment affiner, c'est là tout l'intérêt, mais on remarque que les jeunes qui étaient en formation, soit dans le système scolaire, ou dans le cadre de l'apprentissage ou d'une formation par alternance, et même les jeunes qui sont passés par des dispositifs de préapprentissage, de préparation à l'entrée dans ce dispositif, décrochent moins que ceux qui étaient au départ demandeurs d'emploi voire même salariés.

C'est cette double dimension, un faible niveau de qualification et en situation à l'année N-1, qui peut expliquer davantage les « gros wagons » de décrochages. Et la question des savoirs de base est peut-être à relativiser dans cette lecture-là parce qu'il y a la dimension entreprise dans l'apprentissage. Il n'y a pas que les structures sociales, familiales et l'environnement qui jouent. La dimension entreprise est également très structurante.

Les jeunes qui étaient en formation (voie scolaire, apprentissage ou autre forme d'alternance, voire de préapprentissage) décrochent moins que ceux qui étaient au départ demandeurs d'emploi voire même salariés.

> Atelier 3 – Parcours et défi au territoire

Valérie Marcand, Efigip, Carif Oref de Franche-Comté

Marc Billon, Efigip, Carif Oref de Franche-Comté

Guillaume Folléa, Créfor, Carif Oref de Haute-Normandie

Lionel Bonneville, Dares

Stéphanie Mas, Dares

Cet atelier est animé par **Saïd Adjerd**, Direccte Haute-Normandie, Sese

1. Mieux comprendre la mobilité pour sécuriser les parcours professionnels – secteurs de la dépendance et de la protection de l'enfance

1.1. Enquête sur la mobilité et les trajectoires professionnelles des salariés de la branche du secteur sanitaire médico-social privé à but non lucratif

Valérie Marcand

Nous allons vous présenter la démarche et les premiers résultats d'une enquête sur les mobilités et trajectoires professionnelles des salariés de la branche sanitaire et médico-sociale privée à but non lucratif. Participent à cette enquête quatre Carif-Oref, un centre associé Céreq et l'observatoire national de la branche Unifaf, sachant que cette branche représente environ un quart des emplois du secteur sanitaire et social en France.

Cette branche est composée principalement d'établissements pour personnes handicapées, pour personnes âgées et pour personnes en difficultés sociales. C'est une démarche innovante, car c'est la première fois que ces acteurs se réunissent autour d'un projet commun. Pourquoi ce partenariat ? Du côté des Carif-Oref, la plupart travaille déjà sur ce champ d'activités notamment à travers les travaux du sanitaire et social dans le cadre des CPRDFP. Également parce qu'il y a une volonté politique, au niveau national, que les Carif-Oref se rapprochent des observatoires de branches. Du côté de l'observatoire de branche, c'est une volonté d'échanger davantage avec les Carif-Oref, notamment concernant leurs connaissances sur les territoires. Sachant que sur cette problématique mobilité, le territoire est un facteur très important.

L'observation des trajectoires professionnelles des salariés de la branche permet d'identifier diverses choses, dont les éléments déclencheurs ou facilitateurs des mobilités, ainsi que les freins à la mobilité. Sachant que, dans nos travaux, toutes les formes de mobilités sont prises en compte : que ce soit tous les changements significatifs dans les situations professionnelles des salariés, des mobilités sectorielles, géographiques ou ascendantes. Les résultats de ces travaux vont pouvoir aider les partenaires sociaux pour faire évoluer la politique de la branche, mais également les acteurs régionaux institutionnels qui pourront tenir compte de ces éléments pour l'évolution de la politique régionale de formation. Tout ceci dans le but de sécuriser les parcours.

L'observatoire de branche a choisi quatre régions qui présentent des tensions sur certains de leurs territoires. Il y a la Franche-Comté, la région Rhône-Alpes, PACA et le Languedoc-Roussillon. Les établissements que nous avons enquêtés sont répartis sur ces quatre régions et sur trois types de territoires : des territoires urbains, des territoires ruraux enclavés, et des territoires à tensions spécifiques qui concernent les territoires frontaliers ou sur le littoral.

Ces différents types de territoires nous permettront – ou nous permettent, les analyses sont en cours – de voir quelle est l'influence des territoires sur les parcours professionnels de ces salariés. Cinq métiers ont été choisis, ce sont les cœurs de métier du secteur : les infirmiers et aides-soignants, les aides médico-psychologiques, les moniteurs éducateurs et éducateurs spécialisés.

Les établissements enquêtés relèvent de deux secteurs d'activité qui sont représentatifs de la branche et présentent des enjeux spécifiques : la dépendance, qui souffre d'un manque d'attractivité concernant le personnel soignant, et la protection de l'enfance qui, *a priori*, est un secteur plus « tremplin » permettant à des gens de s'intégrer, mais est victime d'un très fort mouvement de main-d'œuvre.

Pour étudier les trajectoires des salariés, nous avons mené des entretiens au sein de trente établissements. Au sein de chacun des établissements, nous avons rencontré le directeur et un représentant du personnel. Ces entretiens nous ont permis de mieux appréhender le contexte de l'établissement et la politique RH mise en œuvre. Nous avons rencontré au total à peu près 80 salariés, c'était sous forme de « récits de vie ».

L'analyse qui est en cours est menée selon plusieurs approches : il y a l'analyse des déclencheurs et freins à la mobilité, l'analyse par rapport au territoire, par rapport au niveau de formation et de qualification. Mais on a aussi l'influence de l'environnement familial, l'impact des stratégies RH, et diverses approches.

Avant de vous présenter quelques éléments d'analyse, il est important que vous ayez en tête les spécificités de cette branche. Elle présente une diversité dans les activités, du fait des publics accueillis dans les établissements qui sont vraiment très différents, du fait aussi que les établissements vont de la très petite association à la grosse structure, qui peut compter plus de 500 salariés.

Les emplois sont de proximité, c'est-à-dire répartis sur l'ensemble du territoire. On constate également un fort dynamisme de l'emploi dans cette branche, avec une augmentation constante du nombre de salariés. Un marché du travail qui est globalement porteur. Des emplois stables, la plupart des salariés sont en CDI et c'est une des activités qui ne sont pas délocalisables, ce qui permet une stabilité. Les emplois sont très féminins.

Concernant la formation continue, il y a une culture vraiment très ancrée dans cette branche, du fait notamment d'une forte demande de la part des salariés, mais également une offre de dispositifs de la branche qui est très diversifiée et très territorialisée.

1.2. Les leviers de la mobilité

Analyse des parcours des salariés du secteur

Marc Billon

On va maintenant vous présenter une frise, qui sont les matériaux ayant servi de base à nos réflexions et à nos analyses. On est parti sur à peu près 80 frises. Ces frises restituent toute la période depuis la sortie de formation initiale du salarié, jusqu'à sa situation au moment de l'entretien. On a porté une attention particulière sur tous les changements au cours de son parcours, avec notamment l'identification des transitions professionnelles et de leur réseau.

Voici un exemple de frise : il s'agit d'un éducateur spécialisé de 46 ans, qui a travaillé dans une maison pour enfants à caractère social en zone frontalière. C'est important la zone frontalière, c'est la proximité de la Suisse, un territoire à fortes tensions. On va parcourir ensemble rapidement la frise, pour que vous puissiez vous l'approprier.

Cette personne arrête sa scolarité au cours de son BEP de comptabilité. Cela veut dire qu'elle ne va pas au terme de sa formation. Pendant deux ans, elle va de petit boulot en petit boulot, dont un travail de deux mois en gériatrie comme agent de soins hospitaliers. Ensuite, cette personne quitte la métropole pour partir aux Antilles. Sur une période de dix ans, elle alterne entre une activité de musicien et des emplois ponctuels comme animateur-vendeur, dans le cadre de contrats à durée déterminée.

Cette personne rentre ensuite en France, et entre 1993 et 1999, elle trouve un emploi aidé dans une structure qui fait de l'accompagnement scolaire d'enfants malentendants. Cette structure fait aussi de la formation et elle lui propose de suivre une formation de BAFA (brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur). Cette personne valide son BAFA en 1999 et, sur la période suivante qui va jusqu'en 2005, elle réalise un stage pratique en Californie, fait des séjours à l'étranger, est animateur à Paris pour des voyages scolaires. Elle profite aussi de cette période pour valider le brevet d'aptitude aux fonctions de directeur.

60 % des salariés qui entrent dans le secteur sanitaire médico-social n'ont ni diplôme ni qualification spécifique au secteur.

Lors d'un de ses séjours, elle rencontre une professionnelle du secteur, qui travaille dans cette maison d'enfants à caractère social, qui lui fait part de la possibilité de travailler dans cette structure, et de la possibilité – puisque la personne n'a pas le bac – de passer un examen de la DRASS, qui lui donne une équivalence.

En 2005, cette personne fait des remplacements au sein de cet établissement et, en 2006, elle est embauchée en contrat à durée indéterminée dans la structure en tant qu'animateur socio-éducatif, dans un premier temps, puis comme éducateur spécialisé. Sur cette période, la personne entre en formation pour valider la formation d'éducateur spécialisé, diplôme qu'elle obtient en 2010.

60 % des salariés qui entrent dans le secteur sanitaire médico-social n'ont ni diplôme, ni qualification spécifique au secteur.

Si on analyse un peu finement ce parcours, qu'est-ce qui ressort ? Qu'est-ce qui est important ? C'est d'une part que cette personne fait preuve d'une forte mobilité géographique, d'autre part elle entre dans le secteur sans diplôme ni qualification spécifique au secteur. C'est le cas de 60 % des salariés qu'on a rencontré dans le cadre de nos entretiens. D'autre part, cette personne entre dans un secteur sans qualification ni diplôme à un âge de 41 ans, ce qui est quand même déjà un âge avancé pour entrer dans un nouveau secteur.

Cela illustre la forte capacité du secteur à insérer et à professionnaliser, quel que soit l'âge et, quel que soit le niveau. Les autres éléments importants du parcours de cette personne, c'est l'accès rapide à un contrat à durée indéterminée – on le voit, un an après avoir travaillé dans la structure, elle signe un CDI – et, d'autre part, cette personne accède très rapidement à la formation qualifiante, pour sa formation d'éducateur spécialisé. Le fait marquant – je vous l'ai dit tout à l'heure –, c'est que cette structure est en zone frontalière, avec des tensions très fortes. Cela permet une entrée plutôt facilitée dans le secteur, c'est quand même un élément important.

Contrairement à beaucoup d'autres salariés, la vie personnelle de cette personne ne semble pas poser de contraintes dans son parcours. Cette personne fait preuve d'une forte mobilité géographique. Quels ont été les leviers pour rentrer dans le secteur ? Pour nous, c'est la rencontre avec une professionnelle du secteur qui, d'une part, lui dit qu'il y a possibilité de travailler dans un établissement, et d'autre part, l'informe de la possibilité de l'examen DRASS pour avoir une équivalence bac, pour ensuite pouvoir se diplômer dans le secteur.

Autre phénomène marquant dans ce parcours – quelque chose qui est assez récurrent dans les métiers de l'éducation – c'est qu'il y a un transfert des compétences acquises dans l'animation, vers le métier d'éducateur spécialisé ou vers le métier de moniteur éducateur. On a beaucoup de personnes qui ont gravité comme cela dans le milieu de l'animation, avant d'entrer dans ce type de métier.

Les facteurs de mobilité

Marc Billon

On va vous présenter quelques éléments sur l'état d'avancement de notre analyse en cours sur les mobilités. Les déclencheurs de mobilité spécifiques relèvent d'une conjugaison de facteurs. Dans notre analyse, on a fait le choix de ne retenir que les déclencheurs qui étaient spécifiques ou caractéristiques à la branche. C'est-à-dire ceux qui ne sont pas liés à l'individu, ce sont vraiment les déclencheurs externes. On a recensé un certain nombre de déclencheurs.

L'influence des contextes sociétal et réglementaire

Le premier est un contexte sociétal et réglementaire, qui est propice aux mobilités. Quand on dit cela, le contexte sociétal, qu'est-ce que c'est ? En gros, c'est l'évolution des publics accueillis et l'allongement de la durée de vie de ces publics. Le contexte réglementaire, c'est le maintien à domicile le plus longtemps possible et c'est l'exigence des financeurs, d'avoir du personnel qualifié et diplômé.

Ceci engendre deux types de mobilités : on les a qualifiées de mobilité réglementaire et de mobilité « anticipation ». Les mobilités réglementaires, c'est quoi ? En gros, c'est d'éviter les faisant-fonction. C'est l'injonction de diplôme, c'est l'obligation pour le salarié de se diplômer, soit par la formation, soit par la VAE. La mobilité « anticipation », elle, c'est l'adaptation aux nouvelles exigences. Le salarié entreprend une formation pour s'adapter à l'évolution de l'offre de services, qui peut correspondre à une modification de l'emploi ou une évolution de son métier.

Statut, métier et tâches

Deuxième déclencheur de mobilité, ce sont les frontières glissantes ou floues entre statut, métier et tâches. De quoi parle-t-on ? En fait, c'est lié à la réalité de l'organisation du travail de certaines structures, de certains établissements, qui amène des salariés formés à différents métiers à effectuer des tâches similaires. C'est le cas par exemple des métiers de type aide médico-psychologique, moniteur éducateur ou éducateur spécialisé qui, dans certaines structures, font des tâches assez proches.

Cela génère trois types de mobilités :

- la mobilité « alignement » ;
- la mobilité « reconnaissance » ;
- la mobilité « opportunité ».

Les mobilités « alignement », qu'est-ce que c'est ? Puisque les tâches sont identiques à qualification différente, en tant que salarié, j'ai tout intérêt à obtenir un diplôme de niveau supérieur, pour pouvoir accéder à un niveau de salaire supérieur également. Cela me donne une motivation à me former.

La mobilité « reconnaissance », c'est le cas des faisant-fonction qui obtiennent la qualification reconnue pour exercer leur métier.

La mobilité « opportunité », c'est obtenir la qualification supérieure pour occuper un poste disponible dans la structure ou dans une autre structure. En fait, c'est lié au glissement des tâches qui amène un salarié à découvrir un autre métier. Cela peut relancer chez lui un investissement professionnel, et l'amener à faire une demande de formation ou de VAE.

L'impact du marché de l'emploi propre à la branche

Troisième type de déclencheur de mobilité spécifique, ce sont les difficultés de recrutement. Les difficultés de recrutement, tout le monde les connaît : pénurie de main-d'œuvre, ici cela peut aussi être un déficit d'attractivité du territoire ou de l'établissement. Ces difficultés de recrutement, elles favorisent l'insertion et la qualification des salariés dans la branche. En gros, c'est une chance pour les personnes non mobiles et les personnes non qualifiées, de pouvoir s'insérer.

Les établissements qui peinent à recruter et à fidéliser leurs salariés recrutent « ce qu'ils trouvent ». Cela génère deux types de mobilités :

- la mobilité d'assimilation ou d'intégration ;
- la mobilité flexibilité.

Les mobilités d'assimilation ou d'intégration, cela correspond à la professionnalisation des salariés qui sont entrés sans qualification dans le secteur. Ces salariés sont recrutés par défaut, mais ils sont porteurs d'expériences et de savoir-faire, qui sont proches et transférables du métier qu'ils vont occuper. C'est par exemple le cas précédent des animateurs socioculturels.

La mobilité flexibilité correspond à la GRH inter-établissements, qui peut offrir des opportunités de changement. Par exemple, pour fidéliser des salariés et leur permettre éventuellement de changer d'établissement au sein de l'association. On a rencontré des structures qui avaient une multitude de petits établissements et qui offraient la possibilité à leurs salariés d'évoluer, en allant dans un autre établissement. Il y a également un certain nombre de freins.

Il y a deux autres types de déclencheurs développés dans d'autres travaux.

Conditions favorisant la mobilité

Marc Billon

Il y a un dernier déclencheur qui est un peu différent : on a fait le constat d'un paradoxe entre une mobilité valorisée et facilitée dans la branche. D'ailleurs cette mobilité est plutôt perçue comme normale et positive, à la fois par les employeurs et par les salariés. Le paradoxe, c'est cette mobilité et les fréquentes situations de non-mobilité qu'on a rencontrées. C'est pour cela qu'on appelle cela « des mobilités évitées ».

Ces mobilités évitées sont notamment liées à l'attachement des salariés à leurs usagers. Cela signifie que ces personnes font en quelque sorte un refus d'une pseudo-norme, disant que la mobilité, c'est un indicateur de compétences. Ces salariés, qui refusent ou évitent les mobilités, ont fait un choix de vie en fait : ils ont fait le choix d'un établissement, d'un public. Ils estiment que leur présence dans la durée auprès de ce public est plutôt un gage de qualité de travail et de capitalisation de savoir-faire.

On a par exemple rencontré une aide-soignante dans une maison de retraite, qui avait toujours voulu travailler auprès de personnes âgées, qui était tout à fait épanouie dans son travail, malgré 12 à 15 ans d'expérience dans ce domaine, et qui ne voulait pas changer. Sa non-mobilité était plutôt jugée comme suspecte par son entourage. Elle avait en permanence la nécessité et le besoin de se justifier.

Ces différents déclencheurs de mobilité spécifiques s'appuient sur des leviers comme la politique RH, l'usage de la formation et l'utilisation de certains statuts, comme les candidats-élèves par exemple.

Pour traiter l'aspect territorial, on a fait une typologie des zones d'emploi des 80 établissements qu'on a rencontrés, en croisant cela avec des indicateurs socio-économiques. On arrive à quatre types de configurations territoriales.

Le premier type, ce sont les territoires attractifs présentant des opportunités professionnelles. Ce type de territoires favorise plutôt l'ancrage territorial et la mobilité professionnelle. Quand on parle de mobilité professionnelle ici, il s'agit à la fois des mobilités horizontales et des mobilités verticales. Globalement, sur nos 80 entretiens, on avait un tiers des personnes qui ont connu des mobilités. Mais avec les personnes qui étaient plutôt sur ce type de territoires, on arrive à 50 % de personnes qui ont connu des mobilités. C'est une influence territoriale quand même importante.

Le second type de configuration territoriale, ce sont des zones qui sont attractives du point de vue démographique, mais qui, en revanche, sont peu dynamiques économiquement parlant. Sur ces territoires, on est plutôt sur une stabilité à la fois géographique et professionnelle.

Globalement, on n'a pas constaté plus de mobilité pour les personnes qui ont suivi de la formation continue, que pour celles qui n'en ont pas suivi. En revanche, les personnes qui sont positionnées sur ces deux types de territoires – lorsqu'elles suivent la formation continue – sont davantage mobiles que les autres.

Troisième type de configuration territoriale, ce sont les zones peu attractives qui présentent de faibles opportunités professionnelles. Dans ce cadre-là, ces configurations de territoires favorisent plutôt la stabilité professionnelle ou la mobilité géographique. Quand il y a mobilité professionnelle, on est plutôt sur des mobilités de type vertical.

Dernier type de configuration territoriale, ce sont des zones d'emploi plutôt urbaines dans lesquelles il y a de multiples opportunités professionnelles, mais qui ont une attractivité relativement modeste. Dans ce cadre-là, cela offre des conditions qui sont favorables à la fois à la mobilité géographique, mais aussi à la mobilité professionnelle. Dans ce cadre-là, les mobilités professionnelles sont plutôt de type horizontal. Cela veut dire qu'un salarié va occuper ailleurs le même métier, mais en choisissant des conditions de travail sans doute plus favorables.

Valérie Marcand

En conclusion de ces travaux qui sont en cours, l'étude souligne les spécificités d'un secteur qui encourage structurellement les parcours de sécurisation. Les salariés – s'ils le souhaitent – peuvent être acteurs de leur trajectoire professionnelle. Mais on tient toutefois à signaler que les salariés qui ont été enquêtés étaient à l'orée de leur deuxième partie de carrière. Ils avaient environ 45 ans.

Ce secteur, qui est fortement porteur de perspectives d'emploi et de mobilités, est toutefois entré en profonde mutation ces dernières années. Ce qui pose la question de sa faculté à être toujours une branche qui puisse faciliter la promotion et l'évolution professionnelle, et permettre toujours de bien sécuriser les parcours.

Ce travail devrait être terminé d'ici la fin de l'année *a priori*. Une publication devrait être diffusée au cours du premier trimestre de l'année 2012.

Débat avec la salle

Guy Sapin, directeur du centre régional de ressources de Bourgogne

J'ai deux questions de non-compréhension. Une qui est un peu critique : je trouve que 80, ce n'est pas beaucoup pour tirer des conclusions aussi fortes, comme vous l'avez fait à la fin. Cela dit, je viens de la sociologie et des fois on travaille sur des échantillons beaucoup plus faibles, pour tirer de grandes conclusions. Deuxièmement, quand vous avez dit « territoire » c'est quoi, un territoire attractif ?

Sylvie Mura-Lamy, Centre national de l'information des organismes de sécurité sociale

Quel est l'impact du réglementaire, par rapport à cette mobilité professionnelle (par exemple aux auxiliaires de vie qui doivent passer un diplôme maintenant) ?

Valérie Marcand

Effectivement, le fait que les salariés doivent obligatoirement être diplômés pour exercer certains métiers engendre de la mobilité, dans le sens où cela devient de la mobilité ascendante. Les gens qui étaient faisant-fonction ou non-diplômés, sont encouragés – ou n'ont pas forcément le choix, on leur impose – de passer le diplôme. Cela leur permet de sécuriser leur parcours et d'être sur un métier qualifié. C'est une sorte de mobilité qu'on a relevée.

Concernant les 80 salariés répartis en 30 établissements, on est effectivement conscients du nombre. Maintenant, cela a été réparti sur quatre territoires présentant des caractéristiques un peu semblables. C'est du qualitatif, on a vraiment étudié ces « récits de vie professionnelle ». Bien sûr, on n'en tirera pas de généralités complètes, mais sur des territoires qui présentent à peu près des caractéristiques similaires, on pourra transférer certains éléments.

Marc Billon

L'analyse sur les territoires est encore en cours. Mais un territoire attractif, c'est *a priori* un territoire qui offre les meilleures chances de s'insérer, pour l'individu. On avait regardé un certain nombre d'indicateurs socio-économiques, pour définir ce qu'était un territoire attractif en termes démographiques, en termes de taux d'activité. Du coup, les territoires plutôt attractifs étaient plutôt les zones urbaines, ou les zones économiquement dynamiques.

Maintenant, une définition plus claire sera faite dans la suite de l'étude. Après, le lien avec le secteur n'est pas forcément évident, c'est-à-dire que ce sont des choses que l'on retrouve vraisemblablement sur d'autres secteurs d'activité, bien évidemment.

Pierre Louis, responsable OREF Rhône-Alpes

Je souhaitais intervenir en tant que participant à cette enquête, pour dire tout le plaisir que j'ai eu et que j'ai encore, à travailler dans le cadre de cette équipe projet, ce n'est pas toujours le cas. Mais quand c'est le cas, il faut le dire. C'était un travail très agréable à faire. Et puis, soulever ensuite quelques difficultés sur ce partenariat très original, qui rejoint une des recommandations du rapport de l'IGAS en disant qu'on a une injonction, au niveau des Carif- Oref de travailler davantage avec les observatoires de branches. On ne peut que se réjouir de ce partenariat avec l'observatoire Unifaf-Unifed. C'est également une collaboration avec un centre associé Céreq.

On est vraiment dans l'esprit des rencontres interrégionales Céreq, Dares, inter Carif Oref. C'est un partenariat

très enrichissant, parce qu'on est allés sur le terrain. Cela nous sort de nos fichiers, on rencontre de vrais salariés qui sont en vraie évolution professionnelle, des vrais syndicats et des vrais patrons. C'est extrêmement enrichissant et la connaissance est sur le terrain.

Ce matin, Thierry Berthet a dit qu'en fait on se posait la question de savoir comment passer d'une dimension analytique à une dimension normative. Avec les collègues, on décrit les variables, ce qui détermine un changement, une évolution professionnelle. Après la question, c'est : « Comment va-t-on passer à une dimension normative ? » C'est-à-dire, comment la branche va pouvoir en retirer la substance et dire : « Comment moi, en tant que branche, je vais construire ma politique de branche pour contribuer à sécuriser les carrières professionnelles de mes salariés » ?

Là, il va falloir qu'on pose nos jalons, qu'on travaille avec nos collègues de l'observatoire, pour formaliser les préconisations qui aideront les délégations régionales et le niveau national de la branche à faire évoluer leurs outils. Dernière chose, on évoquait dans le thème du colloque « Quels enseignements pour l'action ? ». On en est bien là, et on appelle de nos vœux le fait que ces travaux permettent d'avancer dans des prestations d'orientation, de conseil aux salariés, où on a, nous aussi, notre pierre à mettre à l'édifice

Pierre-Marie Lasbleis, Unifaf, responsable du service « Études et prospective »

Une première chose pour dire qu'on fait une enquête quinquennale sur les emplois de la branche. Plus on est amené à traiter cette enquête, plus on s'aperçoit que pour qu'elle soit en lien avec l'action, il faut qu'elle descende sur les territoires. C'est un lieu commun, mais ce partenariat est bien dans le résultat de ce constat. C'est-à-dire que la région c'est très bien, l'infrarégional c'est encore beaucoup mieux, les bassins d'emploi c'est formidable, mais pour cela on ne peut pas y aller tous seuls, d'où ce partenariat. Deuxième observation, c'est la suite. C'est en effet la politique de branche, le conseil aux salariés. C'est comment nous, qui développons du conseil aux salariés, allons développer une palette de réponses dans l'accompagnement de ces parcours. C'est très important pour nous, parce qu'en tant qu'observatoire de branche on ne peut pas s'en tenir à une étude.

2. Outiller les acteurs pour contribuer à l'anticipation des mutations économiques

Guillaume Folléa

Je vais vous présenter la philosophie de construction d'une démarche de réflexion qui nous a animés, notamment avec la Direccte et l'Insee, sur la question de l'anticipation des mutations économiques. Elle nous occupe, comme elle occupe l'ensemble des Carif Oref depuis un certain nombre d'années. On essaie de la distiller dans nos travaux, on essaie de faire émerger cette question des mutations économiques.

Il apparaît – et ce sera l'objet de ma présentation – que finalement c'est une question qui se répand d'une façon beaucoup plus large, dans une problématique beaucoup plus large et systémique, qui interroge la relation emploi-formation avec les mutations économiques. Cette question de l'anticipation des mutations économiques alimente la réflexion sur la relation emploi-formation.

En trois parties : d'une part « qu'entend-on par mutations économiques ? ». Je vais essayer de définir, de donner quelques éléments de définition. Ce ne sont pas les miennes, ce sont des définitions que j'ai trouvées à droite et à gauche et que je trouvais intéressantes. Deuxième point, je vais vous présenter ce chantier – qu'on a depuis deux ans maintenant – de construction d'un outil statistique d'anticipation des mutations économiques. Je ne rentrerai pas dans le détail, je vais plutôt rentrer dans la démarche. En troisième point, en réfléchissant à cette présentation et à ce sujet-là, on s'est aperçus que les conditions de l'évolution des contextes institutionnels et politiques, font que la question des mutations économiques alimente une question plus large. Et finalement, on retrouve que tout cela risque de converger vers la construction d'un futur outillage CPRDFP.

2.1. Qu'entend-on par mutations économiques ?

Guillaume Folléa

On entend par « mutations économiques » l'ensemble des changements du système économique qui ont un impact sur les organisations et les hommes, et qui nécessitent une adaptation. C'est bien la question de ce lien entre changement et adaptation, qui est posée ici. Ces mutations sont économiques – on le voit : accroissement des échanges commerciaux, mouvements de capitaux. Elles sont technologiques bien évidemment, avec les développements des TIC. Elles sont organisationnelles, avec l'économie en réseau, l'interdépendance et l'interaction entre acteurs : la coproduction entre les différents acteurs d'une chaîne de valeurs. Elles sont réglementaires, avec les différentes normes, qu'elles soient institutionnelles ou plus techniques. Et bien sûr, les mutations sont démographiques, avec les mouvements que l'on voit sur les populations.

Les « mutations économiques » sont l'ensemble des changements du système économique qui ont un impact sur les organisations et les hommes.

Les mutations économiques, cela veut dire que l'on passe d'une approche crise à une approche compétitivité. L'anticipation des mutations fait que l'on passe d'une approche crise (où il est question de se frotter à la rupture) à une approche compétitivité (où il est question d'essayer d'anticiper les changements) et donc de s'adapter avant que les changements n'interviennent, de façon à éviter les ruptures. Et bien sûr, la question des mutations économiques est différenciée sur les territoires. En Haute-Normandie, on est sur des contextes économiques tout à fait disparates.

Les mutations économiques sont l'ensemble des changements du système économique qui ont un impact sur les organisations et les hommes.

Qu'est-ce qu'impliquent ces mutations économiques ? Cela implique la transformation des systèmes productifs et du travail, la nature des compétences bouge.

Quatre points en particulier : le travail est moins axé sur la qualité intrinsèque du geste professionnel, il est davantage tourné vers la résolution de problèmes. On le voit bien dans tous les métiers de l'industrie de la conduite de machines industrielles : il y a une distanciation qui se fait de plus en plus, entre l'homme et la machine. L'homme est toujours un opérateur, mais il est surtout un opérateur de contrôle et de supervision. On est sur des changements tout à fait significatifs.

La gestion de l'aléa est une donnée centrale, il y a une nécessité d'adaptation en continu. Le travail se transforme en une dématérialisation, il y a de la distanciation, de l'interactivité, de l'abstraction. Maintenant, on lit sur des écrans de contrôle, avant on allait directement sur la machine, en tout cas on la surveillait comme cela. Et puis, du nomadisme, puisqu'on parlait de mobilité tout à l'heure et que la mobilité c'est une forme de nomadisme.

Un outil statistique d'anticipation des mutations économiques n'a pas pour objectif de faire une analyse des leviers intrinsèques des mutations. En tant qu'Oref, on ne sait pas analyser ce genre de choses. En revanche, un outil d'analyse des mutations économiques se propose d'éclairer sur les changements induits en matière d'emploi et de qualification, pour en déduire les réponses adaptées. C'est-à-dire que le matériau statistique, la statistique publique, nous permet non pas de regarder le contenu de ces mutations, mais d'en découvrir les changements et les conséquences en matière de qualification, d'évolution des qualifications de l'emploi, pour en déduire des réponses adaptées. Tous ces changements vont modifier les dynamiques de recrutement.

Notre projet a été mis en place depuis un peu moins de deux ans avec un certain nombre de partenaires : il y a la Direccte, le service études, l'Insee et l'Aract. C'est un processus « évolutif au fil de l'eau ». Cela a commencé en 2009, où l'ex-DRTEFP – l'actuelle Direccte – nous a sollicités dans le cadre d'une action menée par la préfecture de région, sur les contrats de transition professionnelle sur le bassin d'emploi du Havre.

L'objectif de la sollicitation de la Direccte, c'était de nous demander de constituer le volet statistique d'un outil expérimental d'observation et d'anticipation des mutations économiques. Les objectifs, c'était de tenter – par ce volet statistique – d'identifier les secteurs d'activité en mutation, de prendre la mesure des grands mouvements et des grandes évolutions, d'éclairer la prise de décision. Avec un but très précis qui nous était demandé, c'était « aidez-nous – par la connaissance statistique, par le matériau statistique – à trouver les leviers facilitant les reconversions sur le bassin du Havre ».

L'objectif était d'assurer une veille sur les évolutions sectorielles : quels secteurs d'activité évoluent ? Quels sont ceux qui sont en perte ? Ceux qui sont en excédent ? Ceux qui sont en tension ? Les rythmes de croissance et de perte ? Les différentiels et les contrastes ? L'idée, c'était aussi de repérer les actions déjà menées.

Pour des tas de raisons, le projet « bassin d'emploi du Havre » a été un peu édulcoré, en tout cas n'a pas été poursuivi de notre côté. Mais les instances du Crefor ont souhaité qu'on maintienne le développement d'un tel outil, pour une généralisation à d'autres territoires. Pourquoi ? Parce qu'on rentrait dans un contexte intéressant, où la question de l'économie, des mutations économiques, était de plus en plus prégnante.

Il y avait une orientation forte de l'État sur le champ d'analyse des mutations économiques.

La Direccte était la tête de pont d'un groupe de travail national sur les analyses économiques régionales. Cela veut dire qu'il y avait une volonté forte de la part de l'État. Et puis au niveau politique, il y avait la DGEFP – notre organisme de tutelle – qui incitait, par diverses notes, les Carif Oref à être au service d'un diagnostic partagé permettant d'anticiper les mutations économiques. Et bien sûr, les mutations économiques sont inscrites dans le CPER 2007-2013.

Voilà un contexte qui a fait que d'une demande institutionnelle locale, il nous a été demandé de poursuivre ce travail de réflexion sur les mutations économiques. Comment a-t-on procédé ? On a procédé en s'appuyant sur un réseau des structures locales d'observation, que nous avons constitué depuis quelques années au Crefor. En gros, huit structures locales : cinq maisons de l'emploi, une communauté d'agglomération (celle de Rouen), le pays du Roumois et la communauté de communes de Caux-Vallée-de-Seine. On a constitué ce réseau, qui est un réseau d'échanges de pratiques : ce sont huit structures qui possèdent en interne les structures d'observation. C'était intéressant pour avoir un regard un peu local des problématiques, de constituer ce réseau.

On a souhaité que cet outil d'anticipation des mutations économiques soit fait avec ce réseau-là. C'est-à-dire que, son rôle, c'était d'exprimer ses besoins, proposer des axes d'investigation, valider un canevas et définir une feuille de route. En gros, la question des mutations économiques se pose sur les territoires. Pour bien l'appréhender, on a choisi de travailler avec les territoires.

Pour les raisons que Gilles Picard a expliquées – c'est-à-dire qu'il a œuvré pour la mise en place d'une coordination d'un dialogue social territorial – au-delà du fait de s'appuyer sur un ancrage local, on a également souhaité aussi s'appuyer sur ce qui se faisait en matière de dialogue social territorial, dans une perspective de développement et d'animation de cet outil.

Nos travaux ont été présentés à ce pôle collaboratif, qui était composé de représentants de l'État, de la région et de partenaires sociaux, pour avoir un retour direct d'acteurs concernés par ces problématiques d'analyses des mutations économiques, et aussi de poser les jalons d'une démarche d'animation d'une approche globale. Il nous apparaît qu'on ne peut pas – et c'est valable, quels que soient nos travaux – se contenter de faire des travaux, quel que soit le sujet, sans en permettre la médiation et l'appropriation par les acteurs directement concernés.

Le fait qu'il y ait une structure existante, cela permettrait justement cette interrelation. Très pragmatiquement, on a mis en place un comité de pilotage, composé du réseau des structures locales d'observation : nous-mêmes, la Direccte, l'Insee et l'Aract. Et puis, un groupe de travail technique qui a travaillé très précisément sur des indicateurs, fait de la Direccte avec son service étude, l'Insee, l'Aract et nous-mêmes.

L'idée, c'était d'essayer de s'abstraire de la monographie, d'essayer de concevoir l'outillage statistique comme dynamique, afin d'identifier les forces et les faiblesses, les faits marquants et les éléments structurants selon une logique forces/faiblesses, opportunités/menaces. Sortir un peu des travaux dont on a l'habitude, qui sont des travaux de monographie statistique. L'idée étant d'aider à comprendre le dynamisme d'un territoire, et de constituer un outil de supervision ou de veille.

Techniquement, l'esprit de cet outil, c'était d'arriver à placer le territoire, à le contextualiser dans son environnement, de l'inscrire dans ses spécificités, de repérer les contrastes entre les territoires et de repérer les enjeux. L'idée, c'était d'essayer non pas de faire une monographie territoriale, mais de bien placer le territoire statistiquement dans ce qu'il a de contrasté par rapport aux autres. Et puis, par différentiel et par des analyses en creux, être en capacité de dire « celui-ci a telle ou telle configuration, par rapport à tel autre ». C'est cela qui est intéressant, c'est ce contraste-là qui génère ensuite des hypothèses d'observation.

Quatre principes guident nos travaux :

- l'appropriation, donc le partage de l'analyse. Cet outil d'anticipation des mutations économiques et cette réflexion, on essaie de faire en sorte qu'ils soient partagés. C'est-à-dire qu'on essaie de faire en sorte de travailler à plusieurs : comité de pilotage et comité technique.
- l'objectivité, cela veut dire se situer sur le territoire, dans le temps et dans l'espace. C'est-à-dire sortir de ce qu'on appelle une espèce de localisme où on pourrait avoir une vision un peu trop localisée de son territoire, sans prendre de perspective. Le fait de situer et de comparer les indicateurs dans le temps et dans l'espace, cela permet de se situer et de faire émerger un certain nombre de choses qu'on n'aurait pas vues.
- l'opérationnalité, parce qu'on essaie de travailler à produire des tableaux qui contribuent à la prise de décision.
- le principe de précaution : la réalité est complexe, il n'y a pas de réponse toute faite, surtout pas dans les statistiques.

On est bien dans une démarche un peu interactive, pour essayer de faire une médiation qui soit la plus efficace possible. Des questions se sont posées à nous là-dessus : quelle clé d'analyse pour ce genre de travaux ? Est-ce qu'on parle en secteur d'activité, en métier ? Si on parle en métier, quelle nomenclature utilise-t-on ? Est-ce qu'on est en GFE (groupe formation emploi), en FAP (familles professionnelles) ? Quel zonage géographique ? Est-ce qu'on est sur des territoires de projets, est-ce qu'on travaille sur les zones d'emploi, sur les SPEL, sur les bassins formation ?

La question du zonage est importante parce que tous les acteurs locaux sont sur des zonages différents.

La question du zonage est importante parce que tous les acteurs locaux sont sur des zonages différents. Cette question de zonage commence à devenir de plus en plus claire, notamment avec les travaux autour du CPRDFP. Mais en tout cas, c'est une vraie question, parce que les acteurs locaux sont tous sur des zonages différents, et ils ne voient souvent que leur zonage en matière de dynamique de zone.

2.2. La construction d'un futur outillage

Guillaume Folléa

On se heurte aujourd'hui à un certain nombre de difficultés : Quels indicateurs ? Quel zonage ? Finalement, on s'aperçoit que les mutations économiques deviennent de plus en plus une problématique transversale. Elles impactent nécessairement la relation formation-emploi, parce qu'il y a le nouveau CPRDFP, son contexte, la contractualisation entre l'État et la région, qui de fait introduit une proximité, des questions relatives à l'économie, à l'emploi et à la formation. À un moment donné, les choses convergent.

Il y a une circulaire DGEFP de juillet 2011 qu'on a tous attendu avec beaucoup d'impatience, qui dit que les travaux des Carif Oref devront contribuer efficacement à l'élaboration du diagnostic CPRDFP. Autre point qui vient appuyer mon idée que la question de l'économie impacte de plus en plus le champ de la relation emploi-formation, c'est qu'on est de plus en plus dans une approche filière. Les instances et les décideurs travaillent de plus en plus avec l'approche filière comme clé d'entrée d'observation des besoins en formation. Pour ce qui est de la Haute-Normandie – et pour ce qui est certainement de la plupart des régions –, les contrats d'objectifs de branche sont très étroitement liés aux travaux du CPRDFP. Contrats d'objectifs de branche professionnelle, on est bien aussi sur le champ de l'économie.

Tout cela fait que la région nous a demandé de travailler à l'outillage du futur CPRDFP. Et finalement, il apparaît que, travailler à l'observation des mutations économiques, c'est repérer l'évolution des ressources humaines, c'est repérer les activités porteuses d'enjeux en matière d'emploi, c'est identifier les nouvelles filières, anticiper les besoins en formation initiale et continue, c'est contribuer à l'adaptation de la période de formation aux besoins de qualification. Au total, ce sont des objectifs qui répondent relativement bien aux préoccupations formation-emploi du CPRDFP.

Les mutations économiques et leur analyse ne sont pas exclusivement dédiées à l'outillage du CPRDFP. Mais en tout cas, il nous est apparu qu'il y avait une forte convergence des problématiques.

Les Oref se placent de plus en plus comme des assembleurs. Le Crefor a ainsi réalisé une étude avec l'Insee, sur les projections de populations actives, sur les estimations de départ d'activité à horizon 2020 par GFE. D'ici à 2020, 185 000 départs à la retraite vont avoir lieu en région. C'est 35 % des emplois de 2006. Les Oref se placent comme assembleurs de tout ce qui se fait en matière de connaissances, et notamment à travers les diagnostics locaux des équipes du service public de l'emploi localisé. Dans ce cadre-là, on peut leur demander : Comment vous en saisissez-vous en termes d'outillage ? Et aussi sur ce constat fait, que c'est une problématique transversale ?

L'anticipation des mutations économiques alimente la question de la relation emploi-formation, car on est dans un système où tout est dans tout. La relation emploi-formation, les mutations économiques, les territoires, c'est un système global qui interagit, qui s'alimente. Il me semble que toute observation doit tenir compte de cela.

Débat avec la salle

Stéphanie Mas, Dares

Est-ce que vous avez connaissance de l'outil de la Datar, qui s'appelle aussi « force, faiblesse, opportunité et menace » ? Il me semble qu'il est disponible sur SIME, qui est le système d'information sur les mutations économiques. Il était développé à un moment par la Datar, puis la DGEFP, puis est revenu sur la Datar. Je sais qu'il est en cours de refonte par l'observatoire des territoires de la Datar, il était déjà développé. Si vous en avez connaissance, quelles sont les différences que vous faites avec le vôtre ? Parce que ce sont aussi des indicateurs statistiques qu'ils utilisaient. Ils essayaient aussi de mettre en œuvre d'autres indicateurs un peu plus qualitatifs. Quel est votre positionnement par rapport à cela ? Est-ce que vous reprenez cet outil-là, ou est-ce que vous vous en démarquez ?

Guillaume Folléa

Pour être très franc oui, je connais l'outil, mais je ne connais pas son contenu donc je ne peux pas vous répondre. En tout cas, on ne s'est pas servi de cet outil pour alimenter notre réflexion. Ce qui me fait dire que ce sera très intéressant d'aller y chercher une source de réflexion complémentaire.

Christophe Ussellio La Verna, Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie

Le travail est intéressant parce que cela rejoint typiquement les discussions qu'on a actuellement au niveau national, entre les travaux du Cas et ceux de l'enquête du Conseil national sur les mutations économiques. La présentation a bien montré le côté multi-acteurs, c'est-à-dire que c'est une thématique qui touche plusieurs politiques : économie, développement durable, aménagement du territoire. C'est vrai que certains vont jusqu'à l'accompagnement des mutations pas seulement économiques, mais aussi écologiques. C'est certainement aussi mis dans le cadre du CPRDFP. Dans le comité de pilotage, y avait-il l'acteur conseil régional.

Est-ce parce que c'est un travail qui est en partenariat avec la Direccte ? Concrètement, qu'est-ce qu'ils en ont fait après ? Est-ce qu'ils se sont appropriés tout ce travail-là en se disant qu'il faut qu'on en fasse quelque chose ? Quelle déclinaison opérationnelle ?

Guillaume Folléa

La région ne faisait pas partie du travail techniquement, parce que c'était au départ une demande de l'État. On s'est ensuite dit que ce serait bien de s'adosser sur les territoires, et de s'entourer d'un groupe technique de fournisseurs de données : l'Insee, la Direccte et l'Aract. Effectivement, on s'en est tenu à un groupe technique

où la région fournit des données sur la formation, mais aussi sur des questions sur le champ de l'économie et des statistiques publiques.

L'après n'est pas finalisé, on travaille dessus. Cette demande de l'État sur les mutations économiques a été précise un temps, elle l'est moins maintenant. On se dit « *que fait-on ?* », c'est pour cela qu'on s'est dit « *finalement rapprochons cette problématique-là de la question du CPRDFP* », parce que de toute façon la question des mutations économiques va alimenter la question de l'observation de la relation emploi-formation, et de ses ajustements.

Saïd Adjerad

En tant que participant au groupe de travail, je précise que sur ce projet, comme tout projet, on a été perturbé par deux choses : réorganisations de l'État en région et la crise. On était parti sur une réflexion qui était à froid, sur les mutations économiques. L'originalité du projet c'était de s'adosser avec un groupe de gens du territoire du Havre, qui devaient porter tous les grands projets du territoire.

On avait réussi à trouver un porteur local, à mobiliser de l'intelligence mais, en temps de crise, les gens se crispent et cela a été très difficile de voir ce relais – alors que l'outillage statistique était prêt – embrayer avec les projets locaux. Un groupe national sur l'analyse des filières a été piloté par la Haute-Normandie, mais copiloté aussi avec la Lorraine, notamment avec Bruno Ferry : un guide méthodologique va sortir prochainement.

Nicole Goossens, vice-présidente du Crefor

Depuis les années où j'ai la grande joie et l'honneur d'animer le Crefor, c'est une des questions récurrentes que je posais à l'équipe de direction : au-delà de vos interlocuteurs habituels que sont les représentants institutionnels, que faire des données statistiques ? Comment les rendre plus lisibles pour les acteurs locaux ? Il est important de donner aux acteurs locaux, des clés de lecture des statistiques brutes. D'où cette demande de l'État, qui a été vivement applaudie par le conseil d'administration, parce que c'est essentiel.

L'autre aspect était : comment est-ce que la société civile – notamment le CESR – peut se saisir de ces questions-là et peut, au titre des avis qui lui sont demandés, avoir des outillages neutres et factuels en termes de statistiques, pour rendre des avis sur les mutations économiques ? On voit bien qu'on a un niveau autre, au niveau de tous les acteurs locaux et institutionnels.

Guillaume Brionne, Carif-Oref, La Réunion

Effectivement, on est de plus en plus sollicités pour de l'outillage, de l'observation, des mutations économiques, des diagnostics prospectifs et autres lectures de territoires, à la croisée de ce qui est fait par les maisons de l'emploi et les différents acteurs du SPEL. Je me retrouve tout à fait sur le rôle des Oref en termes d'assembleur des lectures, puisque là on a des lectures très croisées. Mes questions sont sur cet aspect-là.

Vous avez utilisé le terme GFE qui est une nomenclature spécifique à l'Oref, au Céreq et autre. Mais je me rends compte à l'usage que ce n'est pas forcément partagé par les autres acteurs d'une part. D'autre part, un outil a été déployé par la Datar, mais l'Insee met aussi en œuvre toute une batterie d'indicateurs pour lire les territoires. Les indicateurs et les données ne manquent pas, c'est même plutôt l'inverse. Régionalement à la Réunion, on nous a demandé d'accompagner le CPRDFP, en produisant des fiches sectorielles et territoriales très synthétiques, par GFE, en incluant la mobilité et la VAE. Avec aussi une synthèse par micro-territoire (quatre régions). Le document produit a 150 pages et n'était plus du tout synthétique, avec cette injonction très contradictoire d'avoir un maximum de données les plus synthétiques possible, pour en permettre l'appropriation. Ma question, c'est : qu'est-ce que cela déclenche comme envie d'agir auprès des acteurs ? Puisqu'au-delà de l'observation, qu'est-ce que cela met en œuvre comme projet sur les territoires ?

Guillaume Folléa

On est des assembleurs, mais on est surtout des médiateurs. On doit être en capacité, de faire la médiation la plus utile possible entre le matériau statistique, l'observation et l'action.

3. Influence du contexte local sur la réussite du Civis

3.1. Examen des conditions de réussite des Civis

Stéphanie Mas

Le travail est en cours de finalisation et pourra donc se nourrir de vos observations de façon libre. C'est un travail sur l'impact des caractéristiques des jeunes et du contexte local sur la réussite au niveau du territoire des missions locales elles-mêmes.

L'origine de la demande, c'était d'intégrer des aspects territoriaux dans les travaux qui sont produits par la Dares. Jusqu'à présent, la Dares produit des travaux nationaux de suivi et d'évaluation, qui sont faits sur la France dans leur globalité. Il y a des travaux faits par les services d'étude régionaux, qui sont de même type sur leur région, en particulier ceux réalisés en Nord-Pas-de-Calais, Picardie sur leur propre région. L'idée était d'intégrer des aspects territoriaux dans des études faites au niveau national.

Cette démarche est également enclenchée sur d'autres thèmes, comme l'effet de la crise sur les territoires, qui reprend en particulier des données sur les demandeurs d'emploi. Le Civis est le contrat d'insertion dans la vie sociale. C'est un dispositif qui succède à de nombreux autres précédemment, dont le dispositif Trace. C'est un dispositif pour les jeunes de 16 à 25 ans, qui sont accompagnés par les missions locales et les PAIO (permanences d'accueil d'information et d'orientation).

Près de 850 000 jeunes ont été pris en charge entre avril 2005 et décembre 2009. Avril 2005, c'est la date de création du Civis et donc d'abandon du dispositif Trace. Pour la cohorte qui va nous intéresser, il y a près de 190 000 jeunes qui seront entrés en Civis en 2009. L'objet de l'étude, c'est de voir quel est l'impact des caractéristiques des jeunes, des missions locales, mais surtout des territoires sur la réussite du dispositif pour les jeunes entrés en Civis en 2009. Pourquoi a-t-on pris 2009 ? Dans Parcours, qui est la source de données principale de notre étude, on recherche des trajectoires, des parcours professionnels, des éléments entre les structures et les jeunes. On voulait prendre l'indicateur de sortie du Civis à l'emploi durable à 18 mois, pour se laisser suffisamment de temps par rapport à la date d'aujourd'hui. Si on prend les derniers jeunes qui sont entrés en décembre 2009, cela nous donne jusqu'à mi-2011 pour avoir les 18 mois qui nous permettraient de bien coordonner nos entrées et nos sorties.

Quelles sources de données a-t-on mobilisées ?

D'après la source Parcours 3, on reconstitue les parcours à la fois sur le professionnel et sur tous les événements de la vie des jeunes qui sont suivis. On a aussi pris les comptes rendus d'activité des missions locales, à la fois sur les aspects ressources humaines et sur les aspects finances ; on a intégré des indicateurs de contexte, issus du recensement de la population. Initialement, on voulait aussi prendre sur les demandeurs d'emploi en fin de mois, mais il nous a semblé meilleur de prendre les indicateurs sur le recensement de la population car on avait, ainsi, pour capter les jeunes chômeurs, des jeunes qui étaient en demande d'emploi déclarée, et pas automatiquement, des jeunes qui étaient inscrits auprès de Pôle Emploi. Cela nous permettait en plus d'avoir – pour capter un taux de chômage, c'est-à-dire une part de jeunes au chômage par rapport à la part de jeunes qui sont potentiellement intéressés pour aller sur le marché du travail ou qui y sont (les jeunes actifs) – les mêmes dates et les mêmes concepts en haut et en bas de notre équation. Comme indicateurs, nous avons retenu la sortie du Civis vers l'emploi durable à 18 mois. Bien évidemment, il y a d'autres indicateurs : on aurait pu prendre à 12 mois ou à d'autres dates. Il y a aussi d'autres indicateurs qui ne sont pas seulement professionnels, qui sont difficilement observables ou différemment observables – pas automatiquement dans cette source qui est Parcours – dont les acteurs nous disent qu'il faut aussi nous préoccuper.

Il y a aussi d'autres travaux que Lionel Bonneville a menés, qui ont mis plus en avant l'articulation des parcours, comme une typologie construite comme des frises afin de voir quelles étaient les évolutions et quelles pouvaient être les typologies de parcours de jeunes.

Lionel Bonneville

Je vais d'abord préciser ce qu'est cet indicateur de sortie vers l'emploi durable à 18 mois, et montrer son évolution sur les dernières années. L'indicateur qui nous intéresse, c'est celui de l'année 2009, on a 187 000 jeunes qui entrent en Civis cette année-là. 18 mois après, on sait que 20 % de ces jeunes sont sortis vers l'emploi durable. Cet indicateur peut être calculé chaque année, là c'est sur la cohorte de 2009 et on peut le calculer depuis le début du dispositif. Il est plutôt en baisse sur 2008-2009 du fait du contexte économique difficile.

Qui sont ces 187 000 jeunes entrés en Civis ? Il y a 11 % de mineurs, l'essentiel des jeunes a entre 18 et 21 ans. Une légère majorité de jeunes femmes, et puis deux blocs au niveau de la formation initiale : un premier bloc qui a au moins un diplôme de niveau 5, avec les 4 sans diplôme qui sont un peu à part ou les quatre diplômés. Ce qu'on n'a pas précisé sur ce bloc-là, c'est que cela constitue les jeunes qui sont accompagnés en Civis de droit commun. Il y a deux sous-dispositifs avec quelques caractéristiques un peu différentes. Dans le deuxième bloc Civis renforcé, les 5 sans diplômes ou niveaux 6-5bis constituent deux blocs à peu près égaux. Autre indicateur intéressant : 65 % des jeunes entrant en Civis en 2009 n'avaient aucun moyen de transport individuel motorisé. Seuls 34 % d'entre eux avaient le permis de conduire.

Pour commencer, on va faire une description de la réussite du Civis sur l'indicateur qui nous intéresse, en fonction de quelques catégories. C'est-à-dire la sortie en moins de 18 mois vers l'emploi durable.

Pour chaque jeune entré en 2009, on se donne un recul de 18 mois. On regarde si, au cours des 18 premiers mois de suivi, il est éventuellement sorti du dispositif pour un emploi durable. Si c'est le cas, il est dans les 20 % où on considère qu'il y a eu réussite du dispositif en 18 mois. Sinon, il n'y est pas. Ce qui ne veut pas dire que le Civis est un échec complet.

En prenant simplement ces statistiques descriptives, on voit que les hommes réussissent *a priori* un peu mieux. Il y a un effet de l'âge, mais on verra après en le croisant que ce n'est pas vraiment significatif. Il y a surtout un effet diplôme et permis de conduire, puisque les jeunes en Civis commun – les plus qualifiés – sont près d'un quart à réussir ainsi le dispositif en moins de 18 mois. Alors que, pour les autres, c'est seulement un sur six, 16 %. De la même façon, le permis de conduire favorise beaucoup la sortie vers l'emploi durable, puisque 26 % des jeunes qui ont le permis réussissent, alors que seuls 17 % des autres sont dans ce cas.

Pour aller plus loin que ces simples statistiques descriptives et voir un peu les effets croisés, on a modélisé la réussite du dispositif à 18 mois avec un modèle de régression, codé 0 s'il n'y a pas de réussite et 1 s'il y a une réussite à moins de 18 mois. En fonction des caractéristiques qui pesaient le plus sur la réussite, c'est-à-dire le sexe, l'âge au premier accueil, le niveau de formation et ce qu'on a classé dans mobilité, c'est-à-dire le fait d'avoir ou non le permis de conduire. L'individu de référence est l'individu qu'on rencontre le plus souvent.

Une jeune femme qui aurait entre 18 et 21 ans, qui serait diplômée de niveau 5 ou au-delà, et qui n'aurait pas de permis de conduire, aurait environ 20 % de chances de réussir le Civis en moins de 18 mois. C'est assez proche du 20 % global, mais c'est un hasard. Ce qui est intéressant dans le modèle, c'est que si on fait varier simplement une modalité à chaque fois, on voit vraiment l'effet de la variable. On s'aperçoit que les hommes sont grandement favorisés, c'est-à-dire qu'à diplôme égal, âge égal, au fait d'avoir ou pas le permis de conduire, pour les hommes c'est plus de 30 % de réussite, alors que pour les jeunes femmes on est à un peu moins de 20 %. C'est ce qu'expliquent ces +11 points. Cela fait une probabilité de 30,8 % de réussir le Civis.

Par rapport à la description initiale, l'effet âge s'inverse. Ce qui se comprend assez bien parce qu'on voit que l'effet diplôme est très important, et le fait d'avoir ou pas le permis est très important dans l'accès à l'emploi. Évidemment, quand on corrige ces effets-là, sur les 16-17 ans il n'y a pas de permis, le niveau de diplôme est beaucoup plus bas. On s'aperçoit qu'à niveau égal, la jeunesse est quand même un atout pour sortir vers l'emploi durable plus rapidement. Sans surprises, le diplôme favorise l'accès à l'emploi et c'est le permis de conduire qui est vraiment le plus discriminant, puisqu'une jeune femme – avec les mêmes caractéristiques que l'individu de référence – qui a le permis de conduire, passe à plus de 35 % de chances de sortir vers l'emploi durable, au lieu de 20 %.

Selon les caractéristiques, la réussite peut aller de 5 %, si on prend toutes les caractéristiques les plus défavorables, à 50 % si on prend les caractéristiques les plus favorables.

Nous avons ensuite essayé de synthétiser des variations locales, sans mettre les 457 missions locales étudiées dans le modèle, une par une. À partir de ces 20 % de sorties vers l'emploi durable à 18 mois, on constate qu'au niveau des missions locales il y a de fortes variations. Il y a ainsi 5 % de ces 457 missions locales pour lesquelles on a moins de 8,4 % de réussite. À l'opposé, dans les missions locales où les jeunes réussissent le mieux, on est au-delà de 37,7 % de réussite en moyenne. Cela veut dire qu'il y a des missions locales encore plus hautes. Au milieu, la médiane est à 20,9 %. Cela nous incite à essayer de voir s'il y a d'autres effets que ceux dus aux caractéristiques intrinsèques des jeunes. Pour séparer les effets dus aux caractéristiques des jeunes, des effets dus à l'accompagnement dans chaque mission locale et d'un effet territoire, on a fait une typologie assez simple des missions locales, sans utiliser les caractéristiques des jeunes suivis et ceci avec deux types de variables :

- un taux d'encadrement des jeunes suivis de façon à ce que l'organisation de chaque mission locale n'influe pas sur les résultats : nombre de ETP par rapport au nombre de jeunes suivis ;
- l'indicateur d'intensité de suivi, en termes de nombre moyen d'entretiens individuels par an et par jeune dans chaque mission locale. Sachant que le suivi est souvent plus court qu'un an, auquel cas on a redressé pour faire une moyenne sur un an.

Les variables territoriales sont en partie issues du recensement de la population et en partie issues de Parcours 3, parce qu'on sait si les jeunes habitent ou non en ZUS ou s'ils habitent dans une commune rurale. Ce qui nous permet de décliner sur le modèle des territoires un peu différents, où il y a davantage de communes avec des ZUS, davantage de communes vraiment rurales, c'est-à-dire sans agglomération au sens de l'INSEE. Trois variables issues du recensement, qui nous donnent la part des jeunes de 15 à 25 ans dans la population du territoire d'une mission locale, la part des jeunes de 15 à 25 ans non scolarisés et la part de 15-25 ans qui se déclarent au chômage au sens du recensement de la population.

Ces variables territoires correspondent vraiment à la zone de couverture des missions locales grâce à un gros effort d'agrégation de ces données.

Il en résulte sept types de missions locales. L'effet taille joue pleinement, les deux premiers types sont des missions locales plutôt petites. Le premier type, on l'a appelé « mixte » parce qu'il y a à la fois des communes rurales et des communes urbaines. Le deuxième, c'est plus orienté sur le rural. Dans le troisième type, ce sont des missions locales de type moyennes où on a beaucoup de communes en ZUS.

On décrit comme cela les sept types avec les équivalents temps plein, le taux d'encadrement, l'intensité en termes d'entretiens individuels. Le fait qu'il y ait beaucoup ou pas de ZUS, qu'il y ait beaucoup de communes rurales et des variables de recensement. Cela nous donne ces sept types de missions locales. Si on fait de nouveau un modèle de régression où, cette fois, on garde notre jeune femme de référence et on introduit les sept types de missions locales, on s'aperçoit qu'un même jeune avec des caractéristiques données a plus ou moins de chances – selon le type de mission locale fréquentée – de réussir son CiviS.

Dans une petite structure mixte avec un accompagnement intensif – c'est un autre type 1 – il y aura 24 % de chances de réussir son CiviS en 18 mois. Dans les types 5 et 4 également. Dans les types où les résultats sont les moins bons, c'est-à-dire les grosses missions locales urbaines sur un territoire où le chômage est très élevé, sur une zone économique plutôt défavorisée, il n'aura plus que 13 % de chances de réussir, à caractéristiques égales. Ces chiffres varient un peu si on change d'individu de référence, mais le message reste globalement le même. Voilà comment on a essayé d'intégrer des données locales. Il faudrait probablement essayer de séparer mieux les effets accompagnement, ML et territoire, mais c'est assez délicat.

Débat avec la salle

Sophie Carel, centre associé Céreq de Besançon

Les deux premières variables de la typologie : taille de chaque mission locale et taux d'encadrement des jeunes suivis, ne sont-elles pas trop corrélées ?

Lionel Bonneville

La taille de la mission locale, c'est purement un effet taille. Le taux d'encadrement ne dépend pas tellement de la taille, c'est juste l'intensité du suivi de chaque jeune. Cela peut être intensif, c'est un taux d'encadrement. Le nombre d'ETP intervient, mais, comme dans une grosse mission locale on suit globalement plus de jeunes, normalement ce sont deux variables sensiblement différentes.

Stéphanie Mas

Dans ce taux d'encadrement, on n'a pas pris le nombre de conseillers, divisé par le nombre de jeunes suivis. Dans certaines structures, il y a plus ou moins de secrétariat par exemple. C'est-à-dire que s'il y a beaucoup de secrétariat, les conseillers ont moins de secrétariat à faire et peuvent faire plus d'entretiens. On a essayé de prendre l'ensemble de la structure, c'est-à-dire que s'il y a beaucoup de corps de métier dans la mission locale, cela permet aux conseillers de faire plus d'entretiens. On a donc pris l'ensemble des ETP de la mission locale, parce que de par notre connaissance des missions locales, on voulait gommer cet effet organisation du travail dans la mission locale.

On va essayer de représenter cartographiquement cette typologie des missions locales, et de faire que nos services régionaux s'en emparent. Il y a des travaux qui ont déjà été faits dans certains de nos services, qui peuvent être de l'analyse statistique ou des débuts d'évaluation, comme on essaie de le faire. Les Direccte contribuent à l'effort financier de l'État auprès des missions locales. Ce qu'on essayait de faire, via cette étude, c'était de montrer qu'il n'y a pas seulement des effets de contexte territorial qui jouent pour expliquer le taux de réussite, qui est lui-même un indicateur pour le financement. Il y a aussi toutes les caractéristiques des jeunes qui sont suivis dans les missions locales.

Ce n'est pas parce que deux structures ont un taux de chômage de 30 % qu'elles ont les mêmes caractéristiques.

Ce n'est pas parce que deux structures ont un taux de chômage de 30 % qu'elles ont les mêmes caractéristiques. Parce que les jeunes qui sont dans ces missions locales ne vont pas toujours avoir les mêmes problématiques si une mission est rurale et l'autre urbaine. C'est un essai de prise en compte des données locales, pour mieux expliquer la réussite, qui a elle-même des conséquences sur les financements. C'est un sujet qui est très sensible, à la fois pour la Dares, le ministère et la Direccte.

Pierre-Marie Lasbleis, Unifaf, pour l'observatoire de la branche

Dans cette étude, n'apparaît pas – c'est peut-être dans les perspectives – la notion de spécialisation économique du territoire. C'est vrai qu'on se dit, qu'entre un territoire industriel ou un territoire service, il y a probablement des effets qui peuvent jouer. Parce que précisément, on essaie d'intégrer à notre réflexion la notion de concurrence ou d'opportunité d'emploi large, pour des personnes de niveau 5 par exemple. Comptiez-vous l'intégrer ? Et comment ?

Vincent Nierbot, conseiller d'orientation psychologue, Académie de Rouen

20 % des sorties sont des emplois stables à 18 mois. Où on en est-on au niveau des 80 % restants ? Est-ce que « l'emploi est stable », cela veut dire décrocher un CDI ? Et les 80 % restants, est-ce que cela veut dire qu'ils ont des CDD, ou qu'ils sont toujours suivis pour le moment et qu'on n'a pas vraiment de lisibilité à ce niveau-là ?

Stéphanie Mas

Sur les spécificités du territoire, comme pour l'instant on s'est beaucoup axé sur les données du recensement de la population, on n'a pas pris en compte ces aspects-là sur les spécificités du territoire. Ce ne sont pas des données agglomérées au niveau de la mission locale. Il y a également d'autres éléments sur les jeunes, qui nécessitent d'être pris en compte, par exemple, ce qu'on fait pendant le dispositif et ce qu'on fait avant le dispositif. Il y a aussi des éléments qui sont non mesurables.

Il ne faut pas oublier que l'objectif des missions locales, c'est l'insertion sociale et professionnelle. Ce sont les premiers textes fondateurs des missions locales. Evaluer uniquement sur l'insertion professionnelle paraît réducteur. Ces travaux ne peuvent qu'être complémentaires à d'autres travaux qui sont faits soit par des enquêtes – la Dares et d'autres organismes font des enquêtes auprès des bénéficiaires de politique d'emploi – il y a aussi d'autres travaux plus sociologiques comme ceux menés par l'équipe d'Yvette Grelet au centre associé Céreq de Caen.

Ce qui semblait aussi important – et ce qui est la difficulté d'évaluer ce dispositif – c'est qu'il se combine à d'autres dispositifs. Il y a d'autres dispositifs qui font de l'accompagnement entre-temps, il ne faut pas oublier que les missions locales, ce sont des cotraitants de Pôle Emploi. Il y a le contrat d'autonomie qui est aussi un contrat d'accompagnement, et qui peut être mis en œuvre par les missions locales. Il y a d'autres dispositifs qui sont financiers et qui peuvent aussi interagir. Le fait d'avoir l'allocation chômage, cela peut ou non inciter à sortir, à chercher un meilleur emploi.

Certaines mesures sont plus présentes territorialement en fonction des acteurs régionaux et de leur cible, comme l'alternance et la formation. On a évoqué les CPRDFP. Lorsqu'on parle des contrats d'objectifs et de moyens des missions locales, on parle beaucoup de « est-ce que la mission locale est bien positionnée par rapport à son conseil régional ? », et « est-ce que les formations qui sont développées sont ou non sur cela ? ». On va essayer de prendre tout cela en compte, le problème, c'est que tout interagit. C'est-à-dire que quand on fait une modélisation, nos variables doivent être indépendantes les unes des autres.

Quand on essaie de regarder la réussite en fonction des variables territoire et des RH des missions locales, les RH étant 95 % du budget des missions locales, à part les projets, le financement étant fait en partie sur des indicateurs de réussite, tout s'autoalimente. C'est assez difficile de faire un modèle qui soit pur et qui donne des pistes. On essaie de construire quelque chose pour alimenter la réflexion, pour que les politiques n'oublient pas que les territoires sont différents. C'est ce qu'on essaie de faire, et surtout essayer de développer l'aspect territorial du national, pour que les acteurs s'emparent de ces notions et les développent sur leur territoire.

Lionel Bonneville

Sur le fait que seuls 20 % des jeunes sortaient vers l'emploi durable à 18 mois, si on regarde à plus long terme, cela plafonne vraiment, le taux ne va pas beaucoup augmenter. On sera globalement autour d'un quart de jeunes qui sortent du Civis vers l'emploi durable. Pour un autre quart, en analysant les parcours, on s'aperçoit que le Civis est très positif, c'est-à-dire qu'il multiplie les périodes de formation, d'emploi. Même si au bout du compte ils ne sont pas vraiment sortis vers l'emploi durable, cela les a quand même réorientés vers un parcours professionnel plus positif.

Par contre, il y a un autre quart qui globalement ne fait pas grand-chose dans le Civis, ce sont presque des pseudo-dispositifs d'accompagnement pour ce quart-là. Pour des raisons qui ne sont pas forcément du fait des missions locales, ce sont des jeunes qui abandonnent très vite, ou un tas d'autres raisons. Il y en a 25 % qui ont des parcours assez chaotiques, qui restent positifs, mais qui n'incitent pas à l'optimisme.

Stéphanie Mas

Pour un emploi durable, on regarde la situation en cours le jour où ils sortent, et si c'est un CDI ou un contrat de plus de six mois, que ce soit un contrat d'alternance ou de professionnalisation. Mais s'ils commencent un CDI, mais qu'ils le rompent avant les six mois – à l'origine, ils étaient sortis pour un emploi durable, mais notre base se met à jour régulièrement – ils ne sortent plus vers l'emploi durable. S'ils rompent leur contrat avant les six mois, ils étaient bien sortis vers l'emploi durable, mais on ne les remet plus vers l'emploi durable.

Lionel Bonneville

Le travail devrait être publié d'ici quelques mois.

D'autres travaux sont déjà sur le site de la Dares.

> Atelier 4 – Accompagnement des parcours et insertion professionnelle

Bruno Crepon, Centre de recherche en économie et statistique (CREST)

Philippe Lemistre, centre associé Céreq de Toulouse, coordonateur du programme national d'évaluation

Pierre Bourges, AFPA Transitions du Poitou-Charentes

Cet atelier est animé par **Christine Bruniaux**, du Carif Île-de-France

Christine Bruniaux

Cet atelier porte sur les parcours et l'insertion professionnelle, l'impact de l'accompagnement des parcours sur l'insertion professionnelle des gens qui en bénéficient.

Pour organiser cet atelier, on est parti de trois expériences, ou de trois études.

Nous avons trois interventions à des degrés divers de prise de recul, d'étude par rapport à l'expérimentation de terrain. D'une part, une intervention de Pierre Bourges, de l'AFPA Poitou-Charentes. Il va vous présenter un dispositif d'accompagnement qui a été mis en place en Poitou-Charentes, la façon dont ça a été fait et dont l'évaluation a été faite en matière d'impact sur le retour à l'emploi, et autres impacts sur le bénéficiaire.

Ensuite, nous allons avoir une intervention de Bruno Crépon, du CREST, qui est le laboratoire de recherche de l'INSEE, sur une expérimentation également. Il nous dira exactement où ça a été mené, et quel dispositif d'évaluation a été mis en place à la demande de la Dares.

Et, en troisième, nous allons avoir une intervention de Philippe Lemistre, qui est du réseau des centres associés du Céreq, qui travaille sur ce qu'on appelle, très globalement, l'expérimentation Hirsch. Je vous laisserai présenter les dispositifs mis en place et la façon dont vous avez travaillé dessus.

1. L'accompagnement des bénéficiaires de contrats aidés par la plateforme d'appui de Poitou-Charentes

1.1. Objet de l'étude

Pierre Bourges

La structure AFPA Transitions en Poitou-Charentes est aussi une plateforme régionale d'appui au contrat aidé, qui a, en Poitou-Charentes, succédé à la plateforme de professionnalisation des emplois jeunes. On a donc un peu plus d'une dizaine d'années d'ancienneté dans ces missions.

Là, je vais vous parler d'une étude qui a été réalisée à un moment donné, mais surtout des suites de cette étude : en termes d'accompagnement, comment on a été amené à modifier un certain nombre de choses, de stratégies en tout cas.

1.2. Méthodologie de l'étude

C'est une étude menée par la plateforme régionale d'appui au contrat aidé qui, à l'époque, n'était pas un cabinet professionnel. C'est une étude qu'on a réalisée nous-mêmes, avec deux collègues. C'est le fruit d'observations de terrain.

Ce qui était important pour nous, c'était de ressortir des tendances fortes. Cette étude a été faite à la demande de la Dares, et de la DGEFP, et puis des quatre directions du travail des quatre départements de la région Poitou-Charentes : la Charente, la Charente-Maritime, la Vienne et les Deux-Sèvres.

On a travaillé en partenariat avec le CNASEA, aujourd'hui l'ASP, avec leurs données, pour savoir ce qu'on allait observer, ce qu'on allait dire.

En 2006/2007, les directions du travail, de même que les conseils généraux, étaient dotées de moyens financiers et pouvaient financer les structures d'accompagnement. Il y avait eu des mises en concurrence et des structures avaient été retenues pour faire de l'accompagnement auprès des contrats aidés.

L'AFPA s'intéressait à cet accompagnement-là. Là, on va parler de ce que j'appellerai l'accompagnement externe, c'est-à-dire les structures mandatées par les UT de la Direccte et les conseils généraux. Mais du coup, comme on a fait des questionnaires, on a posé aussi quelques questions sur ce qu'on pourrait appeler l'accompagnement interne, le tutorat : est-ce que les personnes avaient l'impression d'être accompagnées dans leur prise de fonction ?

Et puis aussi, on a fait un travail d'observation sur une autre forme d'accompagnement, selon nous, qui est lié à l'utilisation de l'attestation de compétences. Là aussi, un petit peu d'histoire : il y a d'abord eu l'attestation d'activité, ensuite l'attestation de compétences, et ensuite l'attestation d'expérience professionnelle. Mais quel que soit l'outil utilisé, c'est vrai que, en tout cas en Poitou-Charentes, on n'a jamais remis un document aux gens en leur disant qu'il fallait le remplir. L'utilisation de ce document, voire de cette démarche, a une visée un peu pédagogique. Et du coup, on va parler d'accompagnement parce qu'effectivement, ça apporte un plus, et c'est ce plus-là que je vais essayer de mettre en évidence.

Trois étapes dans cette petite étude. D'abord, la création d'un échantillon représentatif de notre population. L'étude remonte à 2008/2009 avec des personnes sorties en 2007. On regarde ce qui s'est passé après à peu près un an du dispositif.

En 2007, il y avait à peu près 7 000 contrats aidés en région Poitou-Charentes, qui se répartissaient de la façon suivante, à quelques unités près : il y avait 6 000 CAE, contrats d'accès à l'emploi, et 1 000 CAV, contrats d'avenir qui n'existent plus.

On a donc essayé de créer un échantillon représentatif selon trois points de vue. Déjà dans la répartition CAV, ensuite dans la répartition par départements, parce qu'on a quatre départements et qu'on travaillait aussi pour le compte des directions du travail, donc c'était intéressant de faire une observation par département, et puis aussi par secteur d'activité. Et à partir de ce fichier de 7 000 personnes, on a identifié un échantillon représentatif de 1 000 personnes à peu près, auxquelles on a adressé des questionnaires, et on a obtenu, grosso modo, 225 réponses. C'est-à-dire pratiquement le quart avec la répartition suivante : 188 CAE et 37 contrats d'avenir.

Si on s'intéresse à l'accompagnement externe, il faut déjà savoir qu'une personne sur deux déclare avoir bénéficié d'un accompagnement. Accompagnement externe, ça veut bien dire les structures mandatées, ou par la direction du travail (maintenant UT), ou par le conseil général. La grande majorité était quand même pour les contrats d'avenir. Mais ça s'explique parce que pendant cette période, l'Éducation nationale avait créé des contrats d'avenir de durée très courte. Et ça inquiétait un petit peu tous nos interlocuteurs, parce qu'on s'est demandé comment on pouvait se préoccuper du devenir des personnes à l'issue des contrats sur des durées si courtes. A la fois, les directions du travail et les conseils généraux avaient donc donné comme consigne aux organismes chargés de faire de l'accompagnement de s'occuper prioritairement de ces contrats d'avenir de courte durée, parce qu'on s'inquiétait de ce qu'ils deviendraient ensuite.

1.3. Résultats

Résultats en termes d'accompagnement

Type d'accompagnement

En gros, 67 % nous ont dit avoir bénéficié d'un accompagnement externe et 46 % nous ont dit avoir bénéficié d'un accompagnement interne via le tutorat. Et puis, il y a 13 % qui disent avoir bénéficié des deux. Ce qui est intéressant parce que, pour la petite histoire, il faut savoir que pour les contrats d'avenir, quand on relit les circulaires, il y avait un certain nombre de mesures qui étaient, si je puis dire, obligatoires, c'était la mise en place de l'attestation de compétences, la formation et l'accompagnement interne.

Accès à l'emploi

Pour l'accès à l'emploi, la répartition est la suivante :

- accès à un poste CDI, 35 % ;
- CDD, 45 % ;
- intérim, 6 % ;

- formation, 9 % ;
- autres, 5 %.

Ça correspond, *grosso modo*, à cette époque, à ce qu'on pouvait constater, aux chiffres de la Dares sur le plan national. En Poitou-Charentes, on ne s'est pas démarqué du reste du territoire.

Répartition selon le sexe

Il y a une répartition hommes/femmes qui est à peu près identique partout sauf pour l'intérim et autres. Dans la catégorie « autres », c'est intermittents, familles d'accueil, Cesu, le chèque emploi service universel, congé parental et arrêt maladie. Ces deux catégories, intérim et autres, c'est essentiellement un public féminin.

Répartition par secteur d'activité

On a constaté une prédominance du secteur santé et action sociale, quel que soit le type de contrat de travail. Plus particulièrement les CDD, un contrat sur deux est signé par ce secteur d'activité. L'administration publique est assez bien représentée. L'industrie manufacturière et les hôtels-restaurants proposent plus volontiers des missions d'intérim.

Personnes en activité

Ensuite, si on s'intéresse uniquement aux personnes en activité au moment où on a envoyé le questionnaire, elles ont bénéficié majoritairement d'un accompagnement (55 %), à l'inverse des demandeurs d'emploi.

C'est une observation qui concerne surtout les publics féminins, qui sont majoritaires, et les CAE. Un petit peu moins les contrats d'avenir. Peut-être parce que les contrats d'avenir ce sont des gens qui relevaient de mesures d'accompagnement, à mon avis, plus conséquentes, ou qui auraient dû relever de mesures d'accompagnement plus conséquentes.

Points positifs de l'accompagnement

On a interrogé les gens pour savoir ce qu'ils avaient trouvé positif dans cet accompagnement. Ce qui apparaît, c'est surtout la reconnaissance des autres et la confiance en soi. On a des gens un peu fragiles qui ont besoin d'être reconnus, et qui ont parfois besoin de cette reprise de confiance. Et finalement, c'est l'un des rôles de la personne qui fait cet accompagnement de faire en sorte qu'ils s'y retrouvent à un moment donné, en tout cas de ce point de vue-là.

L'aide à la construction de la suite du parcours. C'est logique parce que ce n'est pas forcément une question que va se poser l'employeur. Encore que certains se la posent. Mais imaginer la suite d'un parcours, réfléchir sur les parcours, c'est un métier. Et il faut donc avoir des compétences et être formé pour ça. Et c'est vrai que là, les gens qui font de l'accompagnement, c'est leur mission.

Ensuite, la médiation avec l'employeur du contrat aidé. Car souvent, on est tombé sur des personnes qui avaient une représentation du rôle qu'ils allaient jouer dans la structure qui les recrutait qui était aux antipodes de la représentation de l'employeur. Avec des incompréhensions entre l'employeur, la personne recrutée en contrat aidé et les salariés déjà présents. Et c'est vrai que quelque part, l'accompagnateur va jouer un rôle de médiation qui peut être très apprécié.

Axes d'amélioration

Ensuite, les points à améliorer, ce qui a été exprimé par beaucoup de gens, c'est une augmentation de la fréquence des rencontres et aussi mieux préparer les bénéficiaires à la sortie du contrat.

On n'a pas fait figurer de points négatifs. Il y avait deux raisons principales à cela. La première, c'est que les gens qui se sont exprimés en termes de points négatifs de cet accompagnement, se sont, en réalité, plutôt exprimés sur la mesure, sur le dispositif, plutôt que sur l'accompagnement. Du style : « On ne va rien retrouver à la sortie ».

Il y avait une autre raison, c'est que justement on a eu beaucoup de réponses à cette question qui ont été apportées par des gens qui, par ailleurs, disaient ne pas avoir bénéficié d'accompagnement. Ça veut donc bien dire que, quelque part, les gens ont vu là la possibilité de s'exprimer. Ils ont une certaine rancœur donc certains se sont exprimés. Nous étions un petit peu hors sujet donc nous n'avons pas exploité les réponses. C'était : « Encore une mesure de plus et on se retrouvera à la case départ à l'issue de cette mesure ».

Résultats en termes d'attestations de compétences

C'était le premier temps de notre étude. Le deuxième temps de notre étude, c'était l'histoire des attestations de compétences. C'est quand même un document qui, pour nous, était important, parce qu'on s'est aperçu que c'était vraiment utile.

Les quatre directions du travail, et aussi les conseils généraux, ont d'ailleurs demandé à toutes les structures d'accompagnement – il y en avait précisément 26 qui étaient conventionnées dans les régions – d'utiliser l'attestation de compétences comme fil rouge de leur accompagnement. C'est-à-dire que ça devait les aider dans leur accompagnement. Et effectivement, c'était très intéressant de faire de cette façon-là parce qu'en face, on a des publics qui ne sont pas toujours structurés, et l'utilisation de cette démarche est quand même – ce sont des remontées, on va le voir – très structurante. Parce qu'on passe d'un langage oral, d'une discussion, à quelque chose d'écrit dans lequel on va formaliser les choses.

L'attestation de compétences permet de formaliser ce qui s'est dit à l'oral.

C'est un document sur lequel on va reconnaître (il y a une signature), que les gens sont capables de faire quelque chose. Et ça, c'est très utile par rapport à la personne, par rapport à sa propre image de soi, valorisation, mais aussi pour la suite de son parcours. Ça donne une traçabilité si la personne voulait entreprendre, par la suite, quelques années après, d'entrer dans la DAE ou des choses de cet ordre-là. On garde une trace. Ou bien, dans un entretien de recrutement, ça permet de dire : « Ce que vous me demandez là, moi, je l'ai fait quelque part et l'employeur a signé, je sais le faire ». Ce type d'attestation était très bien vécu par les personnes et du coup, on a pratiquement imposé à toutes les structures d'accompagnement de l'utiliser.

En termes de résultats, la majorité des personnes qui se sont vues délivrer des attestations de compétence sont des contrats d'avenir, parce que c'est le public qui a été ciblé prioritairement par les structures d'accompagnement, à cause des contrats de courte durée de l'Éducation nationale à ce moment-là.

59 % des bénéficiaires de cette attestation sont de niveau inférieur à 5, mais on retrouve aussi des gens de niveaux plus élevés que le niveau 5. Ça peut paraître surprenant, mais en fait, ça ne l'est pas. Peut-être justement à cause des aspects valorisants, structurants de l'utilisation de la démarche (garder une trace). Ça intéressait donc aussi des gens qui avaient un niveau plus élevé, un bac professionnel ou autre.

Enfin, pour la structure d'accompagnement, le volume d'heures que ça représente, c'est aussi intéressant à savoir, c'est de l'ordre d'une dizaine d'heures par personne. C'est très court.

Points positifs de l'utilisation de l'attestation de compétence

Les points positifs et les points négatifs de l'utilisation de ce type d'attestation. Les points positifs, c'est identifier les compétences transférables. C'est-à-dire : « Je sais faire quelque chose, je vais où après et comment je peux réutiliser ce que je sais faire ». Qu'est-ce qui peut être transférable en termes de compétences ? Ce n'est pas forcément réutiliser les mêmes compétences, mais c'est bien un transfert de compétences. Ce n'est pas forcément le même métier, mais c'est un métier où sont utilisées des compétences comparables, en tout cas.

Un autre point : pour un certain nombre de personnes, on retrouve ce qu'on disait tout à l'heure sur la confiance en soi et la possibilité de structurer quelque chose. Les gens ont besoin de repères. Ces publics en tout cas.

Axes d'amélioration

Les points à améliorer : promouvoir auprès des salariés et employeurs ce type d'outils. Parce qu'*a priori*, quand les structures d'accompagnement arrivaient en disant : « Vous savez, il existe une attestation, etc. ». L'intérêt des gens n'est pas forcément évident au départ. C'est quoi ? Ça sert à quoi ? On n'en a pas besoin. Les

gens ne voient pas l'utilité au départ. Souvent, nous, nous avons eu des remontées qui allaient dans ce sens, régulièrement aussi on avait des gens qui nous disaient : « Autant au départ on n'a pas vu l'intérêt de formaliser les choses dans un document, autant, après coup, on a bien apprécié ». La difficulté, c'est donc comment on va « vendre » cette démarche.

Un autre point était relatif au sentiment de valorisation, à la meilleure connaissance de soi, d'accord, pour aborder plus aisément la rédaction de son CV, la lettre de motivation. À partir du moment où on garde une trace, on peut réutiliser ce qui est écrit. Et puis aussi l'utilisation d'un vocabulaire professionnel. Ainsi, quand on est passé de l'attestation d'activité à l'attestation de compétences, ça a été un plus apporté par l'attestation de compétences. C'est-à-dire qu'on va regarder ce que la personne a fait et sait faire, mais à un moment donné, on va rapprocher ce savoir-faire d'un référentiel, et on va amener l'utilisateur à ne plus s'exprimer avec son vocabulaire à lui, mais avec le vocabulaire professionnel.

Ensuite, les difficultés rencontrées, les points à améliorer. La verbalisation des activités par les salariés, ce n'est pas évident. Ce ne sont pas des publics qui ont de grandes facultés pour s'exprimer.

Un manque de temps pour la réalisation de l'attestation face à un investissement nécessaire, parce qu'on est exactement comme dans vos régions. Les gens à qui on a confié ces missions, ce sont des professionnels, ce sont des acteurs de terrain, des gens consciencieux, des gens qui ont envie de faire quelque chose et surtout, qui ont envie que ça serve. Du coup, c'est toujours un petit peu la course pour arriver à faire le travail de qualité qu'ils voulaient faire avec les personnes qu'ils ont pu rencontrer et avec lesquelles ils ont pu travailler.

Ensuite, ce qui manquait aussi, je reviendrai dessus après, c'était un travail avec l'ensemble des opérateurs, qui vraiment exprimait une nécessité, c'était de dire : « On a besoin de partager nos réflexions sur notre travail entre nous ». Des journées de type analyse de pratique. On n'est pas formé pour intervenir et puis on se débrouille dans la nature. C'est tellement vivant, on est avec des êtres humains, un matériel humain, qu'on a besoin d'avoir des échanges, qu'on a besoin de réfléchir sur notre pratique, et ça, c'est vraiment une nécessité pour faire un travail de qualité.

1.4. Conclusion

Conclusion sur les enjeux de l'accompagnement : il est complémentaire à l'accompagnement apporté par la structure, c'est-à-dire le tutorat. Il permet de réfléchir sur le projet, de réfléchir à la construction d'un parcours, de valoriser les compétences, et dans certains cas, la mise en relation avec un employeur potentiel.

Pour la petite histoire, quand on a interrogé des gens qui étaient en emploi, il y en avait un sur cinq qui nous ont dit : « J'ai fait la connaissance de mon employeur grâce à la structure d'accompagnement ». Ce n'est quand même pas rien. Il est souvent vécu comme une intervention structurante. Il permet de reprendre confiance en soi, en particulier grâce à la valorisation des compétences existantes. Et lorsqu'il prend la forme d'une démarche de type attestation de compétences, l'accompagnement apporte des repères. Il permet de formaliser la réflexion et d'en conserver une trace, qui peut être réutilisée dans la suite du parcours. Enfin, l'accompagnement est d'autant plus efficace qu'il est confié à des professionnels formés à l'utilisation des démarches, techniques, outils utilisés.

À la suite de ce travail, et puis avec d'autres réflexions qu'on a pu avoir, et aussi avec un travail qu'on a pu mener sur les compétences clés, et en particulier sur la compétence « apprendre à apprendre », on s'est aperçu que finalement, derrière cette question-là, il y avait une autre question. Ce n'est pas seulement celle des institutions, de ce qu'on peut proposer, de la beauté de nos outils, de la compétence des professionnels qui interviennent, c'est aussi l'action des individus qu'on a en face. Et c'est vrai que, en particulier quand on s'intéresse à la compétence « apprendre à apprendre », et je vous rappelle les deux objectifs de ce travail sur cette compétence, c'est de donner des moyens méthodologiques, pratiquement, pour que les personnes puissent structurer les apprentissages. Premier objectif. Et deuxième objectif, c'est créer de l'appétence pour la formation.

Ce qu'il faut bien comprendre, c'est que compte tenu de la représentation qu'ont ces personnes d'elles-mêmes, de leur environnement, il est extrêmement difficile de leur donner des choses qu'ils ne peuvent pas s'approprier. Et nous, nous avons beaucoup travaillé, notamment en utilisant des travaux venant des neurosciences. Les neurosciences, c'est beaucoup de progrès qui ont été accomplis ces quinze ou vingt dernières années. On sait maintenant ce qui se passe dans la tête des gens qui travaillent. Et en particulier, on a mis en évidence que nos habitudes, et là ce n'est pas seulement valable pour nos publics, on a des habitudes

et ces habitudes, on peut dire qu'elles sont intellectuelles, mais ce sont aussi des habitudes électrochimiques. C'est-à-dire que quelqu'un qui est habitué à réfléchir les choses d'une certaine façon va mettre en œuvre certaines aires de son cerveau de façon régulière. Ce sont toujours les mêmes aires qui vont s'activer. Ça veut dire que si on veut changer ses habitudes, ce n'est pas seulement par le raisonnement qu'on amènera les personnes à modifier leur réflexion et leur comportement. Sinon ce serait de l'injonction paradoxale. On dit à quelqu'un de faire quelque chose, même s'il vous croit, qu'il se dit que vous avez raison, qu'il faut qu'il arrive à l'heure le matin, etc., il est d'accord avec vous, mais ça ne change rien. Ce sont des habitudes de fonctionnement qui dépassent le niveau de raisonnement et d'intelligence.

C'est comme si j'avais une cicatrice et que je la grattais en permanence, ça ne guérit pas. Et là, on est dans la même logique. Les personnes qui, pour des raisons qui sont liées à leur histoire de vie, sont enfermées dans certaines aires de leur cerveau, tournent en rond dans ces aires de leur cerveau, et renvoie des images d'elles-mêmes très dévalorisantes avec beaucoup de blocages, ce n'est pas par le raisonnement intellectuel ou l'injonction : « mais si tu es bon, mais si tu es bonne, tu y arriveras », qu'on va arriver à quelque chose, au contraire, on risque de les mettre beaucoup plus mal à l'aise.

On a donc développé, avec la compétence clé, un certain nombre de techniques qui nous permettent de modifier un petit peu les choses. Du coup, on va amener les personnes à reconsidérer complètement leurs capacités, et les gens sont capables de faire des choses assez merveilleuses finalement. Ils ne le savent pas, mais il y a des trésors dans l'esprit. Et surtout, reconsidérer l'image qu'ils ont d'eux et l'image qu'ils ont des situations de leurs interlocuteurs. Et on a pu mesurer que finalement, c'est très puissant parce que du coup, ce qu'on peut mettre en place dans les dispositifs d'accompagnement peut être beaucoup plus profitable quand on a pris le temps de passer par ce petit détour, de s'intéresser à la personne et de l'amener à fonctionner différemment, mais dans une situation de réussite.

Nos outils pour ça, ce sont essentiellement un travail sur la mémoire, les procédés mnémotechniques et les neurosciences. Il est vraiment important qu'on sorte du discours, pour nous, dans ce qu'on a fait, et qu'on leur donne des outils, qui sont des outils à effet immédiat qui leur permettent, très vite, de dire : « Oui, je suis capable de faire quelque chose et j'ai envie de faire quelque chose ».

Christine Bruniaux

C'est assez passionnant la façon dont un travail d'étude débouche sur, d'une part, une évolution des modes d'action, une meilleure compréhension de l'articulation entre les politiques publiques et les individus eux-mêmes.

De la salle

La fin de votre exposé est extrêmement intéressante. Je pense qu'il y a beaucoup de gens qui partagent ce point de vue, sur tous les aspects psychologie qui peuvent être associés à la conduite d'un parcours.

Je voulais savoir si effectivement, aujourd'hui, dans les types d'accompagnement qu'on peut donner, il y a des accompagnements qui existent dont le but est essentiellement celui-là, c'est-à-dire de redonner confiance en eux aux gens, de dynamiser un peu l'estime de soi... Dont le but essentiel est de produire un peu cette métamorphose.

Pierre Bourges

Nous, nous avons utilisé le dispositif compétences-clés. Au départ, en plus, il y avait 3 500 places de prévues, il y a deux ans, en Poitou-Charentes, dont 20 % devaient être conservées pour des contrats aidés. On utilise donc la compétence qui s'appelle « apprendre à apprendre ».

Pour vous donner très vite un exemple très concret sur cette compétence, le premier jour, quand on travaille avec un groupe de personnes, on demande aux gens de fournir des listes de mots et on leur demande de les apprendre pour voir s'ils sont capables de retenir, avec leurs propres moyens. Ils ont donc un score.

Il existe des méthodes qui ne sont pas du tout utilisées, ni à l'AFPA ni à l'Éducation nationale ni ailleurs, qui sont des méthodes incroyablement efficaces. En un quart d'heure de temps, on leur apprend une méthode et on leur demande d'apprendre une autre liste. Il y a deux listes au départ, et ils ont tous un score qui a pratiquement doublé. Et les gens nous disent : « Ce n'est pas possible, comment j'ai fait ? ».

Le dispositif compétence clé « apprendre à apprendre » permet aux gens de constater qu'ils sont capables de doubler leurs performances.

Grâce à ce travail, on n'est pas dans le discours, on a bien un dispositif qui s'appelle la compétence-clé « apprendre à apprendre », dans lequel on met des gens en situation de constater – je vous donne un exemple mais je pourrais vous en donner des tas d'autres – qu'ils sont capables de doubler leurs performances, d'avoir des résultats là où ils ne pensaient pas en avoir. Ils se remettent eux-mêmes en question grâce à ce dispositif.

C'est vraiment un dispositif tout à fait intéressant.

2. Confier les jeunes diplômés demandeurs d'emploi à des opérateurs privés de placement améliore-t-il leur situation sur le marché du travail ?

Bruno Crepon

Je vais vous présenter un travail tout à fait différent de ce qu'on vient d'entendre. Ce qu'on vient d'entendre, c'est un travail dans lequel on cherche à comprendre très précisément les différentes composantes, de façon très riche, d'un accompagnement. Moi, je vais parler de quelque chose qui est très différent, qui est l'évaluation de l'impact.

C'est une étude que l'on a menée avec Esther Duflo, Marc Gurgand, Roland Rathelot, et Philippe Zamora. On est tous affilié à un laboratoire qui s'appelle le *Poverty Action Lab*, dont le but est, justement, de promouvoir les évaluations d'impact des programmes de lutte contre la pauvreté.

2.1. Méthodologie de l'étude

Je vais parler d'un programme particulier, qui est un programme d'accompagnement des jeunes diplômés au chômage. Ce sont des gens qui ont passé deux ans à l'université et puis, ensuite, soit ils ont décroché, soit ils n'ont pas trouvé de travail, et ils se retrouvent au chômage. Il y a un programme d'accompagnement qui a été confié aux opérateurs privés.

Ce que nous allons faire, c'est l'évaluation de l'impact de ce programme. Ça veut dire qu'on essaie de comparer la situation des individus avec ce qu'elle aurait été s'ils n'avaient pas bénéficié du programme. Il y a donc une notion, qui est un peu une notion de « comment la participation au programme a modifié, infléchi la trajectoire des gens ». Cette évaluation, on l'a menée en collaboration très étroite avec la Dares, et c'était une première de ce point de vue-là.

Il y a une autre caractéristique extrêmement importante : nous avons fait ce qu'on appelle une évaluation randomisée. Parce que finalement, quand on compare la situation de gens qui sont passés par un programme avec ce qu'aurait été leur situation s'ils n'avaient pas bénéficié du programme, le gros problème, c'est qu'on ne sait pas ce qu'aurait été leur situation. Toutes les méthodes d'évaluation qui peuvent exister butent donc un petit peu sur cette difficulté de savoir ce qu'aurait été la situation des gens s'ils n'avaient pas bénéficié du programme.

Pour reconstituer cette situation alternative, on part de deux populations : une qui a bénéficié du programme, l'autre qui n'a pas bénéficié du programme, et on veut que ces deux populations soient aussi proches que possible. Et la meilleure façon de faire, pour avoir deux populations aussi proches que possible, c'est de partir d'une population à laquelle s'adresse le programme à l'origine et puis, tirer au hasard, les gens qui vont bénéficier du programme et ceux qui se trouveront dans le groupe 2.

2.2. Résultats généraux

Au total, qu'est-ce qu'on apprend ? On parvient à un bilan assez mitigé pour ce programme, c'est-à-dire que la conclusion principale à laquelle on parvient, c'est que les opérateurs privés – ça a été très débattu que ce soit des opérateurs privés qui mènent l'accompagnement – finalement, font ce pour quoi on les paie. Si on leur demande de faire un accompagnement qui a telle ou telle caractéristique, qui est censé avoir tel ou tel résultat, ils le font. Ce qu'on trouve, c'est que les jeunes, à l'issue de ce programme, retrouvent un emploi.

Par contre, il y avait une idée importante du dispositif, qui est que ça puisse avoir des effets durables. Et la conclusion à laquelle on parvient, c'est que la participation au programme ne conduit pas à une amélioration durable des performances des jeunes sur le marché du travail.

Finalement, quel est le problème ? Le problème, c'est celui des jeunes diplômés qui se retrouvent au chômage et leur accompagnement par les conseillers de Pôle Emploi pose des difficultés assez importantes, parce que les conseillers de Pôle Emploi ont en charge des portefeuilles très larges (120 demandeurs d'emploi par conseiller). Et puis, la population des jeunes diplômés pose des problèmes spécifiques.

L'idée du programme, c'est de faire bénéficier les jeunes d'un accompagnement renforcé, c'est-à-dire de concentrer les moyens, qu'ils se retrouvent avec des conseillers qui ont, au plus, trente jeunes dont ils ont à s'occuper. Ce qui est quand même une énorme augmentation des moyens puisqu'on divise par quatre.

Et puis, l'autre idée très importante, c'était d'utiliser les services des opérateurs privés. C'est une organisation un peu générale de la politique de l'emploi, depuis 2005.

Et puis il y avait aussi l'idée que les spécificités des jeunes seraient mieux prises en compte par les opérateurs privés, qui pouvaient éventuellement être mieux en contact avec des entreprises qui pourraient offrir des emplois qui seraient susceptibles d'intéresser ces jeunes.

Il y a une caractéristique très importante dans ces opérateurs privés, c'est que finalement, eux, ils avaient un contrat avec la DGEFP, qui prévoyait qu'ils seraient payés suivant un certain schéma. Ils étaient payés en trois fois : si les jeunes entraient dans le dispositif, un tiers, si, dans les six mois, les jeunes trouvaient un emploi de plus de six mois, un tiers, et puis si, effectivement, au bout de six mois, ils étaient encore dans l'emploi, là, ils gagnaient le dernier tiers.

Ce contrat donne des incitations très importantes aux opérateurs privés. Il leur donne l'incitation de prendre un maximum de jeunes, qu'ils vont pouvoir placer rapidement dans des emplois qui ont des caractéristiques bien spécifiées par le contrat.

Il y avait aussi, dans ce dispositif, une idée très importante qui est commune à de nombreux dispositifs de la politique de l'emploi qui est l'idée de mettre le pied à l'étrier. Parce qu'on ne veut pas juste que les jeunes aient trouvé un emploi pour six mois, et qu'on ait réglé leur situation pour six mois, on a un peu en tête qu'au cours de ces six mois en emploi, ils vont réussir à développer des compétences, à acquérir de l'expérience qui, ensuite, va leur permettre de se débrouiller tout seuls sur le marché du travail.

Les emplois subventionnés ont tous un petit peu cette idée-là. Dans l'exposé précédent, on a bien vu que pour les jeunes, c'était aussi une préoccupation très importante une fois que le contrat est fini.

2.3. Pistes de réflexion

Quelles sont les questions qui se posent ? Nous en avons retenu trois.

Est-ce que l'accompagnement renforcé est utile ? Est-ce que, lorsqu'un jeune bénéficie du programme, ses chances de retrouver un emploi de plus de six mois sont augmentées ? Ça, ce n'est pas une petite question parce que les opérateurs privés, c'est une orientation-clé de la politique de l'emploi, comme l'accompagnement renforcé sur certains publics. C'est une vraie décision d'allocation des ressources sur une partie de la population. Celle-là plutôt qu'une autre. C'est quand même multiplier par quatre le nombre de conseillers qui vont être alloués à cette population donc ce n'est pas rien comme allocation des ressources. Et puis, bien évidemment, ça a des implications en termes de dépenses publiques qui sont très importantes. Ça, c'est la première question.

La deuxième question, c'est ce dont j'ai parlé, l'effet pied à l'étrier. Est-ce que ça marche ? Si un jeune bénéficie du programme, quand on regarde un an et demi plus tard, est-ce qu'effectivement on voit des emplois durables ? Est-ce qu'il y a un impact durable de la participation au programme ? Ça, c'est une question qui nous semble vraiment très importante.

Et enfin, il y a une troisième question, qui est souvent soulignée pour ce type de programme. Est-ce qu'il n'y aurait pas des effets d'équilibre ? Les effets d'équilibre, en fait, c'est une question centrale que posent toutes ces politiques, c'est-à-dire qu'on aide les gens, on a en tête l'idée qu'il y a un nombre fini d'emplois disponibles dans l'économie, on va prendre des gens qui étaient plutôt à la queue pour trouver un emploi, on les met au début de la queue, mais finalement, on n'a pas créé des emplois. On a juste fait tourner les gens dans la file d'attente. Il y a des gens qui étaient mal positionnés pour trouver un emploi rapidement, on les aide à trouver plus vite, mais les emplois qu'ils ont trouvés, ce sont des emplois que d'autres auraient trouvés. Les gains sont donc aux dépens d'autres. C'est pour ça qu'on dit qu'il y a des effets d'équilibre.

Bien sûr, ces effets d'équilibre, c'était une critique majeure pour tous ces programmes d'accompagnement renforcé, parce qu'on disait, schématiquement, finalement, ces programmes sont extrêmement coûteux, ils conduisent à concentrer énormément les moyens sur un certain public, mais ça ne change rien parce qu'on n'a pas créé d'emplois, on n'a fait que tourner les gens dans la file d'attente. Finalement, même en termes de dépenses publiques, il y a autant d'allocations payées, de prises en charge qu'il faut assurer ensuite.

Notre étude est une évaluation randomisée. Finalement, cette évaluation randomisée, c'est exactement pareil que ce que font les médecins quand ils cherchent à évaluer l'effet des médicaments. Il y a toute une législation très importante. On ne peut mettre les médicaments sur le marché que quand ils ont été testés, etc., quand on a vu que leur impact était bon. Il y a un certain nombre de techniques pour ça.

Nous avons fait exactement ces mêmes techniques. Et on utilise ces techniques parce que nous, il nous semble extrêmement important d'avoir des évaluations d'impact qui soient aussi rigoureuses que possible, qu'on se rapproche le plus possible des canons les plus exigeants de la science. Pourquoi est-ce qu'on fait ça ? Parce que très fréquemment, les débats qui tournent autour des politiques économiques sont très polémiques. C'est-à-dire que les gens ont des positions très tranchées, souvent très opposées, et si on veut produire des résultats sur l'amélioration qu'est susceptible d'apporter un dispositif. Il faut arriver en disant : « Ça, ce sont des résultats scientifiquement prouvés ». Parce que sinon, dans la force des débats de nature politique qui peuvent exister très souvent, une étude ne va jamais compter.

Par exemple, on a fait ce genre d'études pour mesurer l'impact de l'accès au microcrédit. L'accès au microcrédit, c'était quelque chose d'extrêmement polémique, avec des gens qui pensaient que ça aurait des effets magnifiques, que tous les pauvres du monde allaient devenir des entrepreneurs riches, et d'autres qui disaient que finalement, le microcrédit, c'est un ensemble de dispositifs qui poussent plutôt les gens dans des spirales de surendettement. Il y avait donc des avis qui étaient très tranchés, et nous, nous avons fait une évaluation randomisée, avec toutes ces méthodes scientifiques qui permettaient de mesurer exactement comment l'accès au microcrédit change la vie des gens.

Je pense qu'il est vraiment important de se donner les moyens de mesurer l'impact des politiques publiques, en se donnant vraiment les moyens de convaincre ensuite les gens sur la rigueur avec laquelle on l'a fait et la validité des résultats.

2.4. Résultats détaillés

Ici, comment a-t-on fait ? Il y a une population éligible et puis, on va affecter au hasard une partie de la population qui va bénéficier du programme, ce sera le groupe test, et une partie de la population qui va être affectée au groupe de contrôle. Ça pose plein de problèmes, auxquels on pense spontanément. Là, il y a une caractéristique très importante, c'est que finalement, la DGEFP avait financé un certain nombre de places pour ce dispositif et que ce nombre de places était bien inférieur au nombre de gens qui, potentiellement, entraient dans les caractéristiques. De toute façon, il y avait donc beaucoup plus de gens qui pouvaient potentiellement bénéficier du programme que de places qui étaient financées. Cette question d'allouer au hasard un nombre de places limité à un public extrêmement large tombait donc un petit peu naturellement.

Ce qui nous intéresse, c'est de mesurer le fait qu'il puisse y avoir des effets d'équilibre.

Il y a des endroits où on n'a pas du tout développé le programme. Il y avait 300 agences locales de l'emploi dans lesquelles le programme pouvait être développé. On en a sélectionné au hasard un certain nombre dans lesquelles il n'y a aucun jeune qui a été envoyé sur le dispositif. Ca, ça nous faisait des espèces de petits marchés du travail complètement vierges. C'est comme ça qu'on a fait, et c'était assez important de bien mettre en œuvre ce genre de dispositif.

Le dispositif a été alimenté par quatorze vagues mensuelles, entre 2007 et 2008, et on a fait des enquêtes de suivi à huit, douze, seize et vingt mois. À huit mois, on est capable de regarder les effets court terme du dispositif. Et puis, à vingt mois, on est capable de regarder les effets beaucoup plus à long terme.

Utilité de l'accompagnement renforcé

Est-ce que l'accompagnement renforcé marche ? La réponse est oui. On voit un accroissement considérable de la probabilité que les gens peuvent avoir de retrouver un emploi de plus de six mois, huit mois après l'affectation. C'est-à-dire que quand on regarde le taux d'emploi en CDD ou CDI de plus de six mois, c'est 41 % dans le groupe de contrôle. Cette proportion passe à presque 51 % dans le groupe test. Une augmentation extrêmement importante : presque un quart en plus.

Ça veut dire que les OPP fournissent bien un effort qui va dans le sens de ce que prévoit leur contrat.

Effets d'équilibre

Est-ce qu'il y a des effets d'équilibre ? Il y a des zones qu'on a choisies au hasard dans lesquelles on n'a pas du tout développé le programme. On voit que, dans ces zones-là, ça se passe un petit peu comme dans les autres zones, c'est-à-dire que les gens qui n'ont pas été affectés au programme dans les autres zones où le programme avait été développé, leur situation n'est pas totalement différente dans les zones sous contrôle. C'est 41 % contre 41,2 %. Si je suis dans une zone où le programme a été développé, que d'autres personnes ont bénéficié de ce programme, finalement, ça ne change pas tellement mes chances à moi de retrouver un emploi. Ça va donc un petit peu à l'encontre de cette idée des effets d'équilibre.

Type d'emploi retrouvé

Finalement, on a regardé aussi en fonction du type d'emploi que retrouvaient les jeunes. On a vu que, de toute façon, il y avait déjà beaucoup de jeunes qui retrouvaient un emploi, 50 % au bout de six mois. Le programme, par contre, n'a aucun effet là-dessus. Quand on regarde juste « est-ce que vous êtes en emploi ou est-ce que vous n'êtes pas en emploi », 50 % des jeunes sont en emploi et le dispositif n'a pas eu d'impact significatif là-dessus, qu'on soit dans le groupe contrôle ou dans le groupe test.

Par contre, quand on regarde l'effet sur un emploi de plus de six mois, on voit un très gros effet. Mais si on regarde le fait d'avoir accès à un CDI, on ne voit absolument rien. Nous, nous interprétons donc ça comme le fait que les opérateurs privés, finalement, font exactement l'effort minimal pour remplir leur contrat et rien de plus. C'est-à-dire qu'ils prennent des emplois qui existent, ils les transforment en emplois un peu durables, c'est la prestation qu'on attend d'eux, et puis par contre, ils ne vont pas transformer ces emplois en des emplois qui sont vraiment très stables. Ca colle bien avec les incitations qui sont données par le contrat.

Effet « pied à l'étrier »

Et puis, enfin, la dernière question qu'on se posait : est-ce qu'il y a un effet pied à l'étrier ? Vous avez la comparaison du contrôle et du traitement. À huit mois, on compare entre 41,2 % et 51,6 %. Cette différence est importante et statistiquement significative.

Quand on regarde douze mois plus tard, il y a encore une différence significative, mais l'écart se restreint.

Par contre, à seize et à vingt mois, on voit qu'il n'y a plus du tout d'écart. Et on voit même que, tendanciellement, les jeunes retrouvent progressivement un emploi. Le seul effet du programme, c'est juste d'accélérer ce mouvement d'accès. Mais on voit quand même que le problème reste entier. C'est-à-dire qu'il y a quand même, au bout de vingt mois, 40 % des jeunes en moyenne qui ne sont pas en emploi durable de plus de six mois. Le problème n'est donc pas complètement réglé, il ne s'est pas naturellement réglé par les forces du marché.

En résumé, ce qu'on a appris, et ça a été obtenu dans un cadre qu'on veut rigoureux, c'est que les OPP font ce pour quoi on les paye. C'est-à-dire que si on les paye pour qu'ils trouvent des emplois de plus de six mois, c'est ça qu'on doit obtenir. Cette idée très importante, qu'il existe des effets d'éviction, qui était vraiment une question récurrente sur l'accompagnement renforcé, une orientation importante de la politique de l'emploi, on trouve qu'il n'y a pas vraiment d'évidence empirique là-dessus. Ce n'est donc vraiment pas la première question qu'il faut se poser.

Si on veut améliorer les politiques d'accompagnement par des opérateurs privés de placement, il faut modifier les contrats de telle sorte qu'il puisse y avoir des effets durables.

Par contre, le vrai problème de cette politique, à notre avis, c'est qu'il n'y a pas d'effet durable. Et je pense donc que la bonne question qu'il faut se poser, si on veut améliorer ce type de politique, c'est comment il faut modifier les contrats passés avec les opérateurs privés de telle sorte qu'il puisse y avoir des effets durables.

En particulier, ce que je trouve très intéressant, c'est l'exposé qu'on a eu auparavant, qui donnait un petit peu d'autres pistes et qui dit que, finalement, ce qui est probablement très important, c'est de changer l'état d'esprit des jeunes dans leur recherche d'emploi. Il y a certainement énormément d'améliorations et de mix entre ce type d'accompagnement et ce qui a été dit.

Christine Bruniaux

L'exposé de Pierre Bourges a montré qu'ils ont regardé quels étaient les effets, tels que perçus par les bénéficiaires, parce qu'ils ont interrogé des bénéficiaires, ce n'est pas du tout la même méthode, mais est-ce que c'était en référence au contrat qui était passé avec l'opérateur justement ? Est-ce qu'il y avait un cahier des charges qui mentionnait les points que vous avez mentionnés dans votre liste de points positifs et de points à améliorer, notamment ? Ou est-ce que ce sont des choses qui ont été pensées après, dans un questionnaire envoyé aux opérateurs ?

Christiane Westphal, Commission européenne

J'ai une question par rapport aux coûts et aux ressources nécessaires pour mener l'évaluation que vous avez faite. Ça m'intéresse parce que nous sommes souvent confrontés à cette question de l'efficacité des politiques, et nous avons relativement peu de données récentes, au niveau européen, sur l'efficacité des politiques publiques. Comme vous l'avez bien dit dans votre exemple, on y met beaucoup d'argent, mais à la fin, est-ce que ça sert vraiment à aider les jeunes ? Ou est-ce que ça fait seulement des mouvements dans les statistiques qui donnent une image qui n'est pas vraiment la réalité ? Ça m'intéresse vraiment. Est-ce que cette approche d'évaluation serait transférable à d'autres politiques, à d'autres pays ?

Bruno Crepon

Oui, c'est bien évidemment transférable. Le *Poverty Action Lab*, c'est un réseau de chercheurs qui cherchent à faire ça partout dans le monde. Ça a été créé à l'origine au MIT, par Esther Duflo, et puis maintenant, il y a un laboratoire qui existe à Paris, en Afrique du Sud, en Inde et au Chili. À l'origine, c'était beaucoup des gens qui faisaient de l'économie du développement et donc ils ont, comme ça, passé en revue un grand nombre de politiques. Dans l'économie du développement, il y avait plein de programmes et on ne savait absolument pas quels programmes marchaient et quels programmes ne marchaient pas. Et en face de ça, il y avait des gens, des grandes fondations, par exemple la fondation Bill Gates, qui étaient prêts à financer et à apporter de l'argent pour des programmes de santé ou d'éducation, tout un tas de diversités, de lutte contre la corruption, mais finalement, eux, ils disaient que ce qu'ils voulaient, c'était quand même être sûrs que l'argent qu'ils allaient mettre dans des programmes serait dépensé de telle sorte qu'il y ait un impact. Ils étaient donc très intéressés à avoir des évaluations rigoureuses. Là, ça a dynamisé énormément l'utilisation de ces méthodes d'évaluation.

Et alors en France, on a mis en œuvre cela depuis quelque temps. Nous avons déjà fait une étude qui comparait les opérateurs privés et l'accompagnement qui était donné par le public, toujours sur les politiques d'emploi. On a fait cette étude-là et bénéficié de cette innovation majeure de politique économique, qui a créé le fonds d'expérimentation de la jeunesse, avec cette idée, que je trouve quand même vraiment extraordinaire, qui est de dire : « Ne nous bridons pas dans les idées qu'on pourrait avoir pour innover en matière d'accompagnement social, mais par contre, donnons-nous les moyens d'apprendre rigoureusement sur l'impact de ces politiques

de telle sorte qu'ensuite, progressivement, on puisse construire un capital de savoir sur les questions qui se posent pour améliorer les conditions d'un certain nombre de personnes ».

Ce type d'étude peut être décliné dans un très grand nombre de situations, et je crois même, personnellement, que c'est une voie assez large pour qu'on puisse avoir une interaction très fructueuse entre les besoins que peuvent avoir les gens qui prennent les décisions sur la politique, la meilleure compréhension, aussi, des mécanismes, avec tout ce qui a été dit auparavant, qui était extraordinairement intéressant sur les aspects psychologiques, on voit bien qu'on est à la frontière entre tout un tas de domaines : les neurosciences, les sciences sociales. Et puis les évidences qui peuvent être apportées par ces méthodes d'évaluation.

Isabelle Przybylski, EFIGIP, Franche-Comté

Votre évaluation porte sur un territoire assez large, avec des caractéristiques de territoire très différentes, donc je pense que les chances de retour à l'emploi sont sans doute aussi très différentes selon les territoires. Est-ce que ça a été pris en compte à un moment donné ou est-ce c'est une étude toutes choses égales par ailleurs ?

Florence Coutard, université de Rouen

Par exemple, en Haute-Normandie, on a un territoire quand même très touché par la crise. Comment intégrez-vous aussi dans votre étude le fait que parfois, il y a peu d'emplois dans certaines régions ? Parce qu'on peut accompagner les personnes, il y a des habitudes, il y a des réalités aussi économiques, alors comment peut-on faire avec tout ça ?

Christine Bruniaux

On est là sur la mesure de l'effet territoire.

Sylvie Sainte-Marie, animatrice régionale des missions locales pour la Haute-Normandie

Nous, nous essayons toujours de faire mieux que les OPP en matière d'accompagnement, et d'en faire toujours un peu plus que ce pour quoi on est payé. Ça, c'est pour le service public.

On nous confie aujourd'hui des programmes, et je pense notamment à un programme qui va être signé par les partenaires sociaux, qui est l'accord national interprofessionnel, où on a des objectifs qui ne sont pas loin de ce qui avait été imaginé dans le marché des jeunes diplômés, pour des jeunes qui sortent de l'école, en gros, qui sont des « décrocheurs », et qui ne sont donc pas du tout expérimentés et pas du tout diplômés, et qu'on doit conduire très rapidement à l'emploi. C'est un peu mission impossible. Mais bon, on donne des moyens et on va voir ce qu'on arrive à faire. Et pour le coup, par exemple, ça aurait été bien d'avoir quelques financements pour faire une évaluation, mais on n'en a pas.

Dans le cadre de mon travail, j'ai en charge la formation des personnels des missions locales, et ce qui a été dit en conclusion du premier exposé m'interroge. Si on a des outils qui sont capables de faire évoluer rapidement des gens en difficulté, en l'occurrence des jeunes pour ce qui concerne les missions locales, est-ce que ce serait idiot de penser qu'on pourrait imaginer former rapidement des conseillers de missions locales en l'occurrence, mais aussi des gens qui font de l'accompagnement de contrats aidés, de manière à ce qu'on y arrive, car on a des jeunes qui, effectivement, nous arrivent complètement dévalorisés, en disant : « Je ne sais rien faire, je sens que je ne sais pas, j'ai perdu la confiance, etc. ». Si on nous dit de les emmener à l'emploi en six mois, on les prend, parce que de toute façon on n'a pas le choix, l'État nous dit de prendre, mais on sait bien qu'on ne va pas être à 50 % d'accès à l'emploi en six mois.

Si on a des outils qui peuvent aider ces jeunes-là, aider surtout les conseillers à faire passer des démarches, je pense qu'il est temps de former les professionnels.

Morgane Le Doare, PRAO Rhône-Alpes

Je voudrais revenir sur le résultat de l'absence d'effet d'éviction. Est-ce que vous avez mesuré la possible

croissance de la mobilité des jeunes qui ne font pas partie du programme ? Et s'il y a une croissance de cette mobilité, est-ce que finalement, si on généralisait l'ensemble de l'accompagnement sur l'ensemble des jeunes diplômés, il n'y aurait plus cette possibilité de mobilité puisque ce serait généralisé en France, et du coup il y aurait peut-être un effet d'éviction ?

Corine El Ebdia, IDS Haute-Normandie

Finalement, les résultats de votre étude croisent un peu ce que j'ai pu lire par ailleurs d'un autre collaborateur, qui a une approche plutôt psycho-socio, et qui montre finalement que l'accompagnement n'est pas significatif. Il me semble quand même que ce qui est un peu parasitant, mais peut-être parce que vous n'avez pas eu le temps de donner des précisions sur la méthodologie, on parle des jeunes comme s'ils étaient tous pareils. Finalement, cette étude démontrait que les ressources internes et la capacité à mobiliser aussi les ressources externes des individus, qu'ils soient jeunes ou adultes d'ailleurs, dans l'accompagnement étaient quand même très significatives. Or, là, on est plutôt sur des données brutes qui ne rendent pas compte de l'évidence de ce programme-là, ou en tout cas de l'effet de l'accompagnement sur les publics. Du coup, on se retrouve dans la durée, au bout de vingt mois, à un écart qui est de moins en moins significatif, mais comme on n'a pas la position de votre échantillon, à savoir qui sont ces jeunes. Est-ce que ce sont des jeunes qui ont des réseaux ? De quels milieux socioprofessionnels sont-ils issus ? Etc., etc. Et je pense que du coup, on ne parle pas des mêmes jeunes.

Est-ce que vous pourriez donc donner un petit éclairage sur le plan de la méthodologie sur les caractéristiques de ces jeunes ? Parce qu'on parle des jeunes, mais ils ne sont pas tous de même nature, même diplômés.

Philippe Lemistre, centre associé au Céreq, Toulouse

Que sait-on de la qualité de l'emploi. Ils ont retrouvé du travail plus rapidement. Mais est-ce qu'au fond, l'opérateur privé ne les a pas un petit peu poussés à accepter des emplois qu'ils n'auraient peut-être pas pris ? Pour remonter dans la file d'attente, est-ce qu'ils n'étaient pas un peu plus déclassés sur ces emplois ? Est-ce que vous avez des éléments ? Est-ce qu'ils ne leur ont pas fait avoir des CDI, parce qu'il y a des CDI qui sont précaires ? Aujourd'hui, on est en train de travailler un peu sur ce sujet au Céreq.

Et puis ensuite, est-ce que ceux qui sortent du programme, est-ce que vous avez des éléments sur la qualité de l'emploi ? Est-ce qu'ils sont moins déclassés, plus déclassés ?

Bruno Crepon

Il y avait 300 agences locales de l'emploi, et la façon dont on s'y est pris, c'est qu'on a fait, localement, des paires d'agences locales de l'emploi, donc elles étaient vraiment dans des caractéristiques assez similaires. Le marché qui avait été passé avec les opérateurs était un marché régional, voire départemental, donc à chaque fois, c'était des agences locales de l'emploi qui étaient dans des zones couvertes, potentiellement, par le même opérateur. On a tiré 50 agences locales de l'emploi qui étaient « contrôle », ça, c'était suffisant.

Pourquoi est-il intéressant de tirer au hasard ? Parce que justement, les agences locales de l'emploi qu'on a utilisées comme « contrôle », elles ne se distinguent en rien de toutes les autres. C'est justement ça la vertu du tirage au hasard. C'est que le nombre d'agences locales de l'emploi dans lesquelles le nombre de demandeurs d'emploi est extrêmement important, ce sera le même dans le traitement que dans le contrôle. Elles ont, statistiquement, les mêmes caractéristiques. On n'a pas territorialisé les résultats, on les a en moyenne pour tout le monde, on mélange.

La deuxième question, c'était sur le fait que, par exemple, à Rouen, le marché de l'emploi soit très déprimé, et donc qu'il n'y ait pas beaucoup d'emplois. Ça, c'est toute la question, en fait, que nous avons essayé de poser dans notre étude. C'est-à-dire, finalement, qu'il y ait bien un effet de remise en emploi de certains jeunes et que ce ne soit pas au détriment d'autres jeunes. C'est-à-dire qu'il y a plein d'emplois qui existent, mais les organisations, dans les entreprises, sont quand même assez flexibles, on peut malgré tout faire sans que cet emploi soit pourvu, et donc on tire un peu plus sur l'organisation et même, parfois, on ne se rend pas compte qu'il y aurait vraiment matière à créer un emploi. Là, l'idée des opérateurs privés, c'est justement d'avoir des opérateurs qui soient bien en contact avec un certain nombre d'entreprises et qui permettent de réactiver un petit peu ce marché dormant. Ça, c'était la théorie.

Les résultats qu'on a semblent vraiment bien montrer que ces effets d'éviction, ce n'est pas la première question. C'est-à-dire que ça a créé un petit peu cette idée du marché dormant, dans lequel il y a des emplois qu'on peut activer avec des connexions un peu particulières.

L'effet de territoire, la méthode le prend bien en compte. Et la façon dont je comprenais votre question, c'était de dire que finalement, il y a des endroits où il n'y a pas beaucoup d'emplois, et on ne croit pas que le programme puisse marcher. Justement, la question qu'on se posait, c'était : est-ce que ça marche ou pas dans ce cas-là ? Et là, on a un peu l'impression que c'est le cas.

Toutes ces évaluations sont des évaluations statistiques, on ne fait donc jamais que comparer les moyennes. Et la grande question, c'est quand même : est-ce que les moyennes qu'on a sont le résultat des échantillons qu'on a tirés un petit peu au hasard, c'est-à-dire que si on changeait l'échantillon, on aurait des résultats complètement différents, ou alors est-ce que vraiment il y a des régularités ? Et pour qu'on puisse passer le cap de « on est uniquement dans les spécificités », s'il y a beaucoup trop d'hétérogénéité pour qu'on puisse avoir vraiment des différences significatives, on est obligé d'avoir un grand nombre d'individus. Le nombre d'individus qui était concerné au début par le programme, c'était 24 000. Il y avait 24 000 personnes qu'on a suivies. Et il faut avoir un petit peu des ordres de grandeur de ce type-là – là, il y en avait quand même beaucoup – pour pouvoir avoir des résultats significatifs.

Pierre Bourges

Il y a un dispositif compétences-clés, ce qui remplace le programme de lutte contre l'illettrisme, qui est destiné à des gens de bas niveau. Ce sont des compétences de base.

Nous, on a utilisé la compétence « apprendre à apprendre », financée par l'État, pour des publics très spécifiques. On s'est aperçu qu'en utilisant ces méthodes à effet immédiat, procédés mnémotechniques et neurosciences, on a des résultats extrêmement spectaculaires. Dans notre région, ça s'est vu car les résultats viennent des personnes elles-mêmes. Et du coup, que s'est-il passé ? Maintenant, on est très loin du dispositif financé par l'État pour une catégorie de public particulier. Entre-temps, on s'est fait financer par tout un tas d'autres partenaires, on s'est fait financer sur des CTP, pour des licenciés d'entreprise. Ce sont des méthodes à effet immédiat, des méthodes très puissantes.

D'autres personnes nous ont dit qu'elles avaient envie de le mettre en place. Je vais les citer très rapidement. J'ai parlé des CTP, on travaille des expérimentations avec les SIAE, avec les entreprises adaptées, avec les écoles de la deuxième chance et avec certaines missions locales.

En Poitou-Charentes, moi, je forme, à la demande de la Direccte, tous les organismes opérateurs sur le dispositif compétences clés sur cette compétence-là. Et, à la demande de la Direccte, sur des journées d'appui SPE. On est bien dans un esprit de partage de techniques nouvelles qui marchent. À la demande de la Direccte, on assure tout un tas de formations pour tout un tas de catégories de gens qui font de l'accompagnement public et pour tout un tas de publics différents, et en partie les missions locales. C'est donc encore possible de transférer ces compétences tant qu'on a ces missions d'appui SPE.

3. Inscription régionale d'un dispositif national d'accompagnement des étudiants : le portefeuille d'expérience et de compétences (PEC)

3.1. Présentation du dispositif

Philippe Lemistre

Je vais vous parler d'un dispositif public d'accompagnement des jeunes de l'université, de portefeuille d'expérience et de compétences, et je vais surtout essayer de donner quelques éléments sur l'Inspection régionale de ce portefeuille d'expérience et de compétences.

Pour vous parler du portefeuille d'expérience et de compétences, il faut d'abord que je vous dise ce qu'est un portefeuille d'expérience et de compétences, et dans quel cadre ça s'inscrit. Les portefeuilles d'expérience et de compétence sont des portfolios développés dans le cadre de la sécurisation des parcours professionnels. L'idée européenne, c'est de limiter la segmentation du marché du travail et aussi d'outiller les individus pour qu'ils puissent sécuriser leur parcours. Et une manière de sécuriser leur parcours, c'est qu'ils disposent d'un portefeuille de compétences, c'est-à-dire, ce n'est pas tout à fait ça néanmoins, mais un super CV, pour faire court, où ils vont arriver à mettre en forme l'ensemble de leurs compétences. Et ça va leur permettre, en utilisant ce portefeuille de compétences tout au long de leur vie active, de se redéployer dans le cadre d'une mobilité supposée accrue. Je dis « supposée accrue » puisqu'il y a, dans ce domaine, deux modèles dont je vais vous parler rapidement.

Le modèle social libéral

Il y a un premier modèle qui est le modèle social libéral, le *portfolio worker*, c'est-à-dire qu'on va outiller l'individu pour le marché et on va lui donner un dispositif, par exemple numérique, sur lequel on va le former pour qu'il atteigne une autonomie sur cet outil et il devra pouvoir lui-même utiliser ensuite cet outil pour, à l'intérieur de cet outil, valoriser ses compétences, les mettre en forme, et avoir une présentation adéquate pour le marché du travail. Et aussi, à partir du portefeuille qu'il constitue, repérer ses propres compétences pour, aussi, aller chercher les bonnes ressources, par exemple la formation postsecondaire, il doit trouver les bonnes formations et la mise en œuvre de son portefeuille d'expériences et de compétences devrait pouvoir l'aider. Et donc, ce portefeuille d'expériences et de compétences, il doit l'avoir pour toute sa vie puisqu'il est sur un marché où les individus sont plus mobiles. Il s'appelle social-libéral parce que c'est aussi une vision libérale du marché du travail, c'est cette vision qui veut que, compte tenu de la mondialisation, la mobilité entre entreprises va augmenter puisqu'elle répond à un nouveau besoin du marché du travail, les salariés ont besoin de se redéployer, de changer d'employeur plus fréquemment, et donc il faut mettre en œuvre une mobilité de l'ensemble des travailleurs, en sécurisant les parcours de tous. Et on réduit la segmentation en faisant en sorte, c'est ce que certains appellent les marchés transitionnels, que tout le monde soit mobile, mais sécurisé. Ceci répondant à un besoin supposé accru de flexibilité externe.

Sur l'état actuel de la segmentation, le Centre d'analyse stratégique a d'ailleurs lancé une étude sur ce sujet et, en fait, à part les indicateurs européens, sur lesquels on peut porter un certain nombre de regards, on peut aussi un petit peu discuter des différentes matrices de l'ELCO et de leur pertinence par rapport à la mobilité à l'emploi permanent, etc. En fait, on sait assez peu de chose sur la segmentation du marché du travail. Et ce qu'on en sait n'est pas aussi dramatique qu'on veut bien le dire.

Par exemple, le Céreq avait interrogé des jeunes sept ans après leur sortie du système éducatif, et sept ans après leur sortie du système éducatif, plus de 50 % de ces jeunes étaient stabilisés et 15 % étaient en cours de stabilisation. Il y a eu des gens comme Rameau en France, ou Rémillon à partir des études « Histoires de vies », qui ont montré que ce n'est pas la fin des marchés internes, il y a les études de Peter Auer aussi sur les données européennes, qui montrent que l'ancienneté dans l'entreprise sur les différentes classes d'âge est relativement stable sur les dernières décennies, malgré toutes les évolutions qu'il y a eu sur le marché du travail. Ce sont des moyennes, mais ce que ça signifie, c'est qu'il y a toujours un volet de main-d'œuvre stable, importante, mais aussi une autre partie qui est maintenant fortement instable. Avant, cette instabilité

conduisait à la stabilité, et maintenant on a des gens qui sont dans l'instabilité au long cours. Nous ne sommes donc pas tout à fait dans la fin des marchés internes, il y a toujours beaucoup de flexibilité interne.

Le modèle social démocrate

Le modèle social démocrate, c'est outiller le marché pour les individus, c'est-à-dire accompagner les individus. Le modèle canonique, qui est un petit peu moins canonique depuis la crise, c'est le Danemark. C'est-à-dire l'idée d'accompagner les individus dans la réalisation, si on parle du portefeuille d'expériences et de compétences, d'un portefeuille de compétences à un moment donné de leur vie active. C'est donc souvent une démarche qui utilise un outil, mais temporairement. C'est un peu ce dont il va être question dans le portefeuille de compétences dans l'Enseignement supérieur.

Le PEC français

Le portefeuille de compétences, dans ce cadre-là, est adapté à une démarche. Au Danemark, ce sont les salariés qui sont en transition. On a un système qui fonctionne avec l'État et les syndicats, donc on a un accompagnement et à ce moment-là, on a la constitution d'un portefeuille de compétences.

Celui dont il va être question, le portefeuille d'expériences et de compétences, c'est un outil qui est avant tout de la part des SCUJO, des services d'information et d'orientation des universités, et c'est un outil avant tout numérique, de synthèse de l'existant. C'est-à-dire que dans un seul outil numérique, on va trouver toutes les fiches métiers qu'on peut imaginer, toutes les formations, et puis l'idée de l'outil, c'est d'aider le jeune à constituer, à sortir de là des compétences à partir de son parcours. Le problème étant que les jeunes, quand ils sont à l'université et qu'ils sortent sans diplôme, pour eux, ils sortent avec rien. Ils n'ont donc rien à mettre sur le CV. Le portefeuille d'expérience et de compétences, c'est tirer parti de toutes leurs expériences et de les mettre en forme pour que ça puisse intéresser un employeur potentiel, et pour ça, il y a un grand nombre de ressources dans l'outil.

Tel qu'il est aujourd'hui, il est accessible à tous dans les universités, ce qui, pour l'expérimentation, nous a posé quelques problèmes parce qu'informatiquement, il n'y avait pas de possibilité de le mettre à disposition de certains et pas d'autres, on a donc des données très maigres sur notre première enquête.

Ça, de la manière dont je viens de le présenter, c'est plutôt le modèle social libéral, un outil accessible à tous. Mais en fait, la démarche n'est pas un modèle social libéral, mais un modèle social démocrate. Et il y a donc une formation des étudiants dans le cadre des TD par différents intervenants, qui sont aujourd'hui aussi bien des vacataires, des intervenants extérieurs, des maîtres de conférences, beaucoup de personnels des SCUJO, qui forment les étudiants à l'utilisation de l'outil numérique, qui les accompagnent pour constituer des fiches de compétences, qui les accompagnent pour réfléchir sur leur parcours professionnel puisque ça sert à l'orientation, à l'insertion et au projet professionnel. Étant entendu que tout ça est quand même extrêmement lié.

L'idée, c'est donc de les former, *a minima* avec deux TD. Pourquoi arrive-t-il à point nommé ce dispositif ? Parce qu'il rentre dans le plan « Réussite en licence » et il rentre dans le plan des modules de professionnalisation. Il a beaucoup de succès. L'idée, c'est donc de les former et puis ensuite, de les accompagner, et ça rejoint un peu ce qu'on a entendu tout à l'heure, pour leur apprendre à constituer leur portefeuille de compétences. Je ne dirai pas grand-chose sur le front jeune.

A noter que le fonds d'expérimentation pour la jeunesse, qui passe par des appels d'offres, permet des évaluations qui ont porté sur des projets comme celui évoqué précédemment.

3.2. Présentation des expérimentations

Je coordonne deux expérimentations, une nationale avec 13 universités, qui porte exclusivement sur le portefeuille d'expériences et de compétences.. Et une autre expérimentation dans une petite université, qui a une spécificité, parce qu'elle a un fort ancrage local qui mobilise le portefeuille d'expériences et de compétences, qui mobilise un portail qui fait le lien entre le portefeuille d'expériences et de compétences et l'extérieur, c'est-à-dire des entreprises, des collectivités locales, et qui mobilise aussi un certain nombre de rencontres, dont deux *job dating* par an où se déplacent les entrepreneurs locaux, les acteurs locaux pour que les jeunes trouvent soit des stages, soit des emplois.

Rôle des acteurs locaux

Quelques mots sur le rôle des acteurs locaux. Le PEC est un outil national. Dans les 13 universités, j'ai essayé, pour l'occasion, de trouver les ancrages locaux. On a deux PRES impliqués, à Lille et à Bordeaux, qui essaient un petit peu de fédérer la démarche entre les universités.

Et puis, au niveau de la région, l'université de Lille 1 a mobilisé la région pour l'essaimage et donc, ça, ça a amené le PRES autour de la table. L'essaimage, c'est la généralisation puisque l'objectif de ces évaluations, c'est de porter le dispositif qu'on expérimente vers une généralisation, suite à l'évaluation qu'on aura pu faire du dispositif. Là, la région est partie prenante des discussions sur la généralisation de cet outil à l'université, et au-delà aussi.

À Toulon, Poitiers et Valenciennes, la région est invitée aux manifestations pour la communication autour de l'outil, mais pour l'instant, n'est pas impliquée.

A l'université d'Albi, le département et la mairie sont partenaires et financeurs du dispositif, et des entreprises locales et un certain nombre d'intermédiaires sont associés, dans le cadre du portail qui est associé au PEC, même si ça fait un peu double emploi. Pôle Emploi est partenaire de la démarche, ainsi que l'APEC.

Évaluation de l'expérimentation dans les 13 universités

J'en viens à l'évaluation de l'expérimentation dans les 13 universités. Nous n'avons pas un tirage franchement aléatoire, on fait la même chose que ce qui avait été fait pour le RSA, c'est-à-dire qu'on fonctionne par appariement parce que pour le tirage aléatoire, il aurait fallu pouvoir dire, dans les universités, nous allons prendre ces étudiants-là et pas ceux-ci, donc ce n'était pas possible.

On pouvait tirer ensuite des spécialités. Ça, c'était une solution tout à fait envisageable, qu'on a envisagée au départ. Le problème, c'est que le dispositif nécessite de mobiliser des accompagnateurs. Et donc, ce qui s'est passé, c'est que le dispositif s'est mis en place dans les universités, dans les UFR, là où il y avait des personnes de bonne volonté pour développer le dispositif, et donc, dans certaines spécialités, ce n'est pas de l'aléatoire, il n'y a pas de sélection d'homogène, mais malgré tout, on n'est pas dans un tirage tout à fait aléatoire. Le groupe témoin, lui, est tiré de manière aléatoire.

Étude quantitative

Nous avons donc une évaluation quantitative. On a fait une enquête sur 4 000 étudiants cette année, on en fera une l'année prochaine. Mais nous avons trois volets qualitatifs, qui sont articulés avec le volet quantitatif.

Le volet quantitatif, c'est un questionnaire téléphonique d'une quinzaine de minutes, donc quand même relativement long, puisque nous faisons les indicateurs, mais nous regardons aussi un certain nombre de choses, toutes choses égales par ailleurs, et aussi, on va essayer de contrôler les problèmes de sélection, puisque nous ne sommes pas tout à fait dans la sélection aléatoire.

Étude qualitative

Nous avons trois volets qualitatifs, dont un premier volet institutionnel qui est relativement important puisqu'on s'est très vite rendu compte que l'implication des acteurs de l'université et des acteurs locaux jouait énormément sur l'efficacité du dispositif d'accompagnement.

Au niveau université, ça veut dire que le portefeuille d'expériences et de compétences est parfois mobilisé au sein de ce qu'on appelle les bureaux d'aide à l'insertion professionnelle, qui ont été mis en place dans le cadre de l'autonomie des universités, et ces BAIP, soit on le fait à la française, c'est-à-dire qu'à côté des services existants, on a pris un bureau qu'on a libéré et dessus on a marqué bureau de l'insertion professionnelle et on y a mis une personne, soit on a fait un vrai BAIP, c'est-à-dire qu'on a marié l'observatoire des étudiants, le bureau des stages, le SCUIO et tous les services qui tournent autour de l'orientation et de l'insertion. Ça, c'est le volet institutionnel des enquêtes qualitatives, des monographies que l'on a réalisées dans les universités.

Dernièrement, on a fait une synthèse de tout ça et j'ai renvoyé un tableau à tous les expérimentateurs pour mobiliser un certain nombre de variables pour pouvoir remonter dans l'enquête quantitative. Voilà pour le volet institutionnel. Et c'est via ce volet institutionnel qu'on a eu les informations sur les implications régionales.

On a un volet formateur accompagnateur, donc des enquêtes auprès des accompagnateurs, qui sont de toutes provenances. On a à peu près un tiers qui sont des personnels SCUIO, des maîtres de conférences, des professeurs, des PSCE, des vacataires, et certaines universités qui mobilisent des intervenants extérieurs. C'est donc extrêmement divers.

Ensuite, il y a un volet qualitatif où on a interrogé une centaine d'étudiants.

3.3. Bénéficiaires du dispositif

Le PEC, en 2010/2011, c'est 5 500 formés connectés au moins une fois pour l'année qui vient de passer, on en avait à peu près la moitié l'année d'avant.

Une information importante aussi au niveau de l'essaimage : il y a 13 universités dans l'expérimentation, mais il y en a déjà 7 de plus qui sont rentrées dans le portefeuille d'expériences et de compétences et il y a 20 candidates, 20 universités qui veulent rentrer, à court terme, et même un peu plus parce qu'autant dire que c'est une généralisation qui est d'autant plus en marche que dans la nouvelle licence, dont l'arrêté a été pris au mois d'août, figure un portefeuille d'expériences et de compétences et que celui-là risque fort d'être le portefeuille en question. Pour autant, ça ne veut pas dire que l'évaluation va se faire après. Mais la mise en place dans les universités se fera quand on aura fini les évaluations de toute façon. L'évaluation servira donc au moins à quelque chose.

Fort heureusement, sur notre première étude quantitative, nous avons un ou deux indicateurs qui passent, parce qu'il aurait été terrible que la généralisation se fasse et qu'*in fine*, on arrive à la conclusion que c'est un dispositif qui n'apporte strictement rien.

3.4. Conclusion

On a des indicateurs qui fonctionnent sur la poursuite d'études. Il y a un peu plus de poursuite d'études. Et puis on a surtout des indicateurs qualitatifs qui fonctionnent sur l'appréciation du parcours.

Le PEC, pour l'instant, est très tourné vers l'université. C'est un outil. Justement, sur les stages et l'orientation, c'est un outil qui fonctionne bien intra-universitaire. Ça permet aussi au jeune de faire son CV et son bilan de compétences. Là, il y a une certaine absence de contextualisation qui est en cours dans la nouvelle version qui va sortir du PEC. À Albi, il y a des partenaires locaux qui font le lien avec le marché du travail, mais on a mis en place un autre outil numérique, qui se superpose au PEC pour ça, et donc c'est un peu compliqué.

Quel sera l'intérêt pour que les partenaires locaux s'investissent dans les PEC ? Ça, on peut déjà répondre puisqu'on a l'intérêt des partenaires qui se sont mobilisés, notamment le département au niveau de l'université d'Albi. C'est de mieux identifier les compétences des sortants de licence, qu'ils soient sans ou avec diplôme. D'après les chiffres récents du Céreq, 10 % des sortants de la licence générale sortent diplômés. Il y en a 90 % qui continuent, mais il y en a quand même 10 % qui sortent. Pour avoir vu, d'une université ça ne paraît pas grand-chose, au niveau national, c'est un effectif équivalent aux sortants de licences professionnelles.

Le portefeuille d'expérience et de compétences est un outil de visibilité sur les compétences des jeunes ayant un parcours général.

Pour des licences générales, le portefeuille d'expériences et de compétences, c'est un outil de visibilité sur les compétences de ces jeunes ayant un parcours général.

Le portefeuille de compétences est un portefeuille national, que nous évaluons au niveau licence, mais il est aussi déployé au niveau master. Au niveau du master, pas mal d'études qui montrent qu'ils ont un marché du travail national, donc c'est bien d'avoir un outil commun qui permet de mettre en forme les compétences, qui soit le même d'une région à une autre pour mobiliser les jeunes.

Pourquoi est-ce qu'il y a un intérêt essentiel au portefeuille d'expériences et de compétences ? Parce que les régions doivent raisonner dans le cadre d'une logique adéquationniste pour ouvrir des formations. On ouvre une formation dans un domaine parce qu'on pense qu'il y a un débouché local. Ceci étant, la logique adéquationniste est fautive sur le marché du travail puisque quand on recrute un jeune, on fait le bilan total de ses compétences, et dans ce domaine, j'aimerais rappeler un résultat que vous trouverez dans un bouquin qui s'appelle *La relation formation en 55 questions*. En fait, ce ne sont pas les réponses à 55 questions, pour chaque question, il y a 55 questions supplémentaires, si vous lisez les articles. Ce qui est intéressant, c'est le résultat global. Et ici, nous sommes sur les seules formations dites professionnelles, CAP, BEP, bac pro, licence pro, BTS, DUT, sur ces seules formations professionnelles, trois ans après la sortie du système éducatif, 44 % de ces jeunes travaillent dans leur spécialité de formation. Ça, c'est toujours important de le rappeler. Ça ne veut pas dire qu'ils ne s'insèrent pas, ça veut dire qu'ils s'insèrent dans d'autres spécialités, puisqu'ils construisent leur parcours, ils mobilisent d'autres compétences sur le marché du travail et ils vont dans d'autres spécialités.

Est-ce que ce sont les problèmes d'une adéquation d'offre à la demande ? Ce n'est pas le problème, c'est-à-dire que les effectifs de sortants et les effectifs demandés dans la même spécialité, sur 13 agrégés de 13 GFE, on n'est quand même qu'à 44 % d'adéquation. On a refait la même chose en Allemagne. Pour les jeunes sortant du système dual, on était à moins de 70 % alors qu'ils ont fait un apprentissage dans leur spécialité. Avoir donc bien conscience que sur le marché du travail, on ne travaille pas nécessairement dans sa spécialité de formation, et que ce n'est absolument pas dramatique si on n'est pas nécessairement déclassé dans un emploi et si on s'est construit une autre professionnalité. D'où l'intérêt d'une logique compétences qui permet d'expliquer les trajectoires sans mise en cause du système éducatif, qui est supposé responsable, parce que l'offre serait inadaptée à la demande. Ça détermine de plus en plus les pratiques de recrutement.

Pour finir, le problème du portefeuille d'expériences et de compétences à la « social démocrate », porté par les universités, c'est que l'idée d'avoir un portefeuille de compétences, ce serait d'aller au-delà de l'université. Ce serait que le jeune, une fois qu'il est sorti, il a constitué ça, il continue à s'en servir et il peut mobiliser ce portefeuille de compétences sur le marché du travail, pour ses formations postsecondaires, etc.

Le problème, aujourd'hui, c'est que ce portefeuille d'expériences et de compétences est mobilisé au sein des universités, et que pour un tas de raisons de confidentialité, il faut beaucoup réfléchir à sa transférabilité vers l'extérieur. Cela a été réfléchi dans le cadre du portail à Albi. Là où les régions pourraient se mobiliser, il faudrait rentrer dans le jeu pour que le portefeuille de compétences puisse continuer au-delà de l'université à se déployer ailleurs. Sachant qu'il y a des acteurs privés, puisque j'ai été sollicité par deux cabinets parisiens, qui mettent déjà en place des portefeuilles de compétences, en ayant fait des partenariats avec les entreprises, évidemment, eux, s'occupent de la demande solvable. Ils sont sur les très employables. Pour les autres, il y a la nécessité d'une intermédiation publique, d'où l'intérêt pour les régions.

Christine Bruniaux

Cette intervention est un peu entre les deux en termes d'évaluation, entre les deux niveaux d'évaluation dont on a pu avoir le tracé dans les interventions précédentes. C'est-à-dire un niveau assez global, mais quand même faisant le lien avec le local de façon plus explicite, on va dire, et avec les conditions d'ancrage de l'expérimentation de façon tout à fait claire. Ce n'est pas du tout le même objectif d'évaluation, on le voit bien.

Je remercie beaucoup nos intervenants pour la qualité de leurs interventions et l'intérêt de ces trois niveaux d'évaluation sur des dispositifs qui tous, évidemment, sont de l'accompagnement des individus, mais qui mobilisent des disciplines différentes en matière de sciences humaines, de sciences sociales, et qui traitent les choses avec des méthodologies différentes.

> Enseignements de la journée : retour sur les ateliers

L'animateur

Dans un instant, je demanderai à Jean-Lin Chaix du Céreq, à Christel Colin de la Dares, et à Luc Chevalier du Crefor, de tirer les enseignements de nos débats, de nos partages qui ont été extrêmement riches.

Je vais demander aux différents animateurs de nous donner leurs impressions.

Quels sont, Madame Grelet, les points forts qui sont ressortis de votre atelier – l'atelier numéro 1 – « Orientations, réorientations » ?

Orientations, réorientations

Yvette Grelet, Céreq, centre associé de Caen

Cela va être une impression parfaitement subjective. Ce que j'ai retenu de ce que j'ai entendu et des papiers que j'ai lus, c'est qu'au niveau de l'analyse, c'était important de distinguer les motifs de l'orientation et de la réorientation du changement de projet. Parce qu'on n'est pas du tout dans les mêmes configurations, selon qu'il s'agit d'une orientation stratégique – par exemple pour décrocher un DUT ou pour intégrer l'école de la Marine marchande – ou quand on est dans une phase de précarité, de recherche d'un métier qui puisse sortir d'une situation précaire. Distinguer selon les motifs de l'orientation et de la réorientation, distinguer aussi les publics : entre les plus précaires qui connaissent des réorientations à répétition, et les plus qualifiés qui vont recourir à la formation pour essayer de changer de métier, par attrait pour un autre métier. On n'est pas du tout dans le même registre.

Maintenant au niveau de l'action, ce que j'ai aussi entendu, c'est que l'accompagnement à l'orientation était quelque chose qu'il fallait renforcer, cela a été dit de nombreuses fois. Une chose peut-être plus « surprenante », c'est cette idée qu'il faut d'abord garantir la sécurité des personnes, avant de les engager dans un processus de recherche de projet ou de construction d'un projet. Peut-être d'abord rechercher la sécurité du retour à l'emploi, avant d'engager cette démarche de recherche de construction de projet.

Très souvent, les individus n'ont pas conscience d'avoir changé de métier, d'orientation, de projet, alors qu'en fait, ils l'ont fait.

J'ai aussi retenu que l'orientation prend du temps, il faut le temps de l'orientation, cela ne peut pas se faire dans l'urgence. Malheureusement, les deux sont très souvent incompatibles. Enfin en dernier point, ce que j'ai retenu, qui était très intéressant et à creuser, c'est un décalage entre la perception que peuvent avoir les individus et l'objectivation de leur parcours. Très souvent, les individus n'ont pas conscience d'avoir changé – changé de métier, changé d'orientation, changé de projet – alors qu'en fait, ils l'ont fait. Soit ils l'ont oublié, soit ils n'en ont pas conscience.

Une idée intéressante, c'est celle de garder la trace du portefeuille de projets pour ne pas oublier, ne pas enregistrer le dernier projet ou vœu formulé, mais garder la trace du portefeuille de projets. Ce qui permettrait d'avoir des parcours d'intention, et de voir quelles sont les personnes qui reviennent à leurs projets initiaux.

L'animateur

Autre regard, celui de Bruno Berenguel. C'est l'atelier numéro 2 « Rupture de parcours : une approche renouvelée ». Quels ont été les grands enseignements de cet échange ?

Rupture de parcours : une approche renouvelée

Bruno Berenguel, OREF, Languedoc-Roussillon

Il y en avait trois, trois thématiques traitées au cours de la discussion de cet atelier autour des ruptures : les ruptures au niveau scolaire en termes de décrochage scolaire, les ruptures au niveau de l'apprentissage en termes de rupture des contrats d'apprentissage, et les ruptures conventionnelles quand on est plus adulte au moment du travail.

La première chose que je retiens, c'est la complexité des facteurs et des causes à l'origine de ces ruptures. Il y a une multitude de causes : des causes liées à l'environnement familial, des causes liées à l'estime de soi, des causes liées au territoire dans lequel on se situe. Pour l'apprentissage, on rajoute également tous les paramètres issus du fonctionnement de l'entreprise. Essayer de mieux comprendre ce qui est à l'origine des ruptures, cela milite un peu pour que les efforts, en termes d'observation et d'analyse de développement d'outils, voire d'enquête, continuent à être faits.

D'autant plus, que sur un certain nombre de ces dispositifs – on parle du décrochage scolaire ou de l'apprentissage – on est vraiment dans des enjeux très forts au jour d'aujourd'hui. Il y a des programmes et des dispositifs d'action publique qui se positionnent là-dessus. Une meilleure maîtrise de ces sujets est importante. En termes de pistes de progrès, on pourrait rajouter plusieurs éléments qui sont ressortis, notamment en termes d'accompagnement des publics au moment de ces phases sensibles de rupture. Les quatre ou cinq points que j'ai retenus sont :

- la personnalisation de l'accompagnement. Suivant qui je dois accompagner, je n'ai pas le même comportement, le même dispositif organisé ;
- le côté partenarial à un niveau local, qui apparaît aussi comme un élément assez important, qui conditionne un peu la réussite de l'accompagnement des décrocheurs ou des apprentis ;
- appuyer beaucoup sur la réussite. Il faut valoriser la réussite, mettre les individus qui sont en échec dans des situations de réussite, pour retrouver l'estime de soi et tout ce qui peut partir de là ;
- ne pas hésiter à parler du rôle de la famille. C'est beaucoup le cas sur les jeunes décrocheurs scolaires. Les familles qui étaient associées finalement au sort de leurs enfants ;
- bien évidemment le rôle de l'entreprise sur l'apprentissage. Si on veut le développer et réduire les ruptures, la part de l'entreprise est assez importante.

Les ruptures conventionnelles, je n'en ai pas parlé parce que je voulais le mettre un peu à part. Par rapport à ce dispositif relativement nouveau qui reste encore un petit peu suspect, même si initialement il a été issu d'un accord entre les partenaires sociaux employeurs et salariés. La rupture conventionnelle, c'est cette espèce d'accord à l'amiable qui se déroulerait dans un rapport de subordination entre les employeurs et les salariés. Il génère quand même quelques incertitudes et quelques craintes. Notamment, est-ce qu'on n'utilise pas ce dispositif par rapport aux seniors où on s'entend sur une rupture à l'amiable plutôt que sur du licenciement ? C'est d'autant plus suspect que dans les Cerfa, qui permettent de suivre ces ruptures conventionnelles, on n'a pas la question de l'âge. On n'a pas la possibilité de caractériser l'âge. Au moment de la crise 2008-2009, on s'est aperçu que ces ruptures conventionnelles ont fortement décollé. Peut-être que cela vient jouer à la place du licenciement.

Au niveau des Carif Oref, plusieurs régions se consacrent à ce sujet, notamment sur l'apprentissage. Une plus grande mutualisation entre Oref, au niveau du Conseil national, pourrait peut-être faire l'objet d'une meilleure maîtrise du sujet, de la part des acteurs en charge du dispositif.

L'animateur

Ce qui me frappe, c'est déjà un certain nombre d'idées revigorantes qui transparaissent de ces doubles impressions. À savoir que les outils et appareillages ne sont pas la finalité. Il faut au contraire mettre son oreille au plus près du murmure de la vie, au plus près des personnes concernées pour avoir l'écho positif qu'on espère d'une action organisée.

On va sur les enjeux des territoires avec l'atelier numéro 3 « Parcours et défi au territoire » animé par Saïd Adjerad.

Parcours et défi au territoire

Saïd Adjerad, Dirrecte Haute-Normandie, Sese

La première impression, c'est le manque de temps. Manque de temps qui traduit la richesse des interventions, cela m'a donné envie d'aller relire ces interventions et j'invite tout le monde à aller lire les papiers qui vont être produits à cette occasion-là. Je ne vais pas rapporter les différents papiers, je vais donner vraiment mes impressions.

La première, ce qui est vraiment sorti pour moi c'est le côté novateur de ce qui nous a été présenté. Novateur dans les méthodes, dans l'outillage, dans les partenariats mobilisés. Si on veut prendre au sérieux la dimension territoriale des parcours, cela va nous forcer à innover et à être novateurs dans nos approches. Cela fait aussi écho à ce qui a été dit en introduction, ce qu'a dit Stéphane Jugnot sur toutes les limites et comment on peut dépasser ces limites. On voit bien que c'est avec ces approches un peu complémentaires qu'on va pouvoir essayer d'approcher ces parcours et ces territoires. Cela m'a aussi fait écho à ce qu'a dit Thierry Berthet sur les parcours atypiques, sur le secteur du sanitaire et social. On a eu des exemples qui étaient des parcours vraiment très atypiques. Cela va nous forcer à chercher des partenariats et à innover, pour vraiment essayer de comprendre les enjeux du territoire et des parcours professionnels.

Deuxième chose, c'est la dimension territoriale. On a eu trois papiers avec trois dimensions territoriales différentes : on avait une vision du national qui déclinait une vision régionale, une vision inter-régions qui pouvait aussi apporter des choses, et une vision régionale qui déclinait sur du départemental, voire sur du local. On avait vraiment, là aussi, des parcours, du local et des territoires.

La troisième chose que j'ai en termes d'impression, c'est la nécessité d'articuler du quantitatif et du qualitatif. On a vraiment à rechercher des synergies, des complémentarités pour dépasser les limites de telles approches, et essayer de vraiment comprendre ces parcours professionnels.

Enfin ma dernière impression, c'est qu'il faut mobiliser de l'intelligence, même si ce n'est pas forcément facile car cela peut produire des choses intéressantes.

L'animateur

Dernier regard, celui de l'atelier numéro 4 qui était animé par Christine Bruniaux. Sur le thème « Accompagnement des parcours et insertion professionnelle », par le Crefor.

Accompagnement des parcours et insertion professionnelle

Christine Bruniaux, Carif, Île-de-France

Les trois interventions étaient centrées sur des dispositifs d'accompagnement de parcours à des niveaux divers. Cela peut être au cours de la vie active auprès de personnes de bas niveau de qualification, cela peut être auprès de jeunes qui sont à l'université. Il y avait différentes configurations qui étaient données. Finalement, ce que j'en sors de façon globale, c'est que le premier intérêt, pour moi qui suis en recul par rapport à l'action – dans un Oref on fait des analyses, des études, on essaie de comprendre ce qu'il se passe et d'aider les décideurs –, c'est que ces trois interventions se passaient à des niveaux très différents sur le plan territorial et sur le plan des méthodes.

En fait, les trois apportaient des éclairages extrêmement intéressants. C'est-à-dire qu'on avait une première intervention qui était de terrain, avec une méthode de questionnaires auprès des bénéficiaires, mise en place de façon artisanale. Ce qui était intéressant, du point de vue de la méthode, c'est qu'il y a des effets d'accompagnement sur les individus qui ressortent. Mais il y a des effets de l'évaluation elle-même, qui rétroagissent sur les pratiques. On voit qu'ils ont utilisé les apports des neurosciences, de la psychologie cognitive, ce qu'on sait du fonctionnement du cerveau, pour réveiller chez les personnes qui étaient accompagnées, ce qu'il leur manquait pour s'intéresser à un dispositif de formation et y rentrer pour construire un projet. C'est-à-dire une confiance dans leurs capacités à apprendre. AFPA Transition a développé cet outil.

L'auditoire a été convaincu, il y a eu beaucoup de questions.

Pour la seconde intervention, ce qui était intéressant c'était l'évaluation très large, très macro, très statistique. Avec groupe témoin dans des agences locales, plus des agences qui servent de super témoin, où il n'y a pas cette évaluation. C'était très convaincant dans la façon dont c'était exposé, mais aussi sur l'exigence de rigueur qui est demandée pour des dispositifs qui sont extrêmement coûteux, dont les pouvoirs publics veulent savoir quel est l'effet, si cela vaut le coup de financer ces dispositifs sur ces publics.

Là-dessus, on voit bien que l'effet à moyen terme, c'est que les organismes de placement font ce pour quoi ils sont payés, mais à plus long terme on ne voit pas beaucoup de différences avec ceux qui n'ont pas bénéficié de ce dispositif. Enfin, la dernière intervention qui était plus méso, qui était sur plusieurs universités, sur les portefeuilles de compétences, montre que c'est encore en cours. C'est plus difficile d'en tirer des grandes caractéristiques très nettes, en termes d'impact de l'accompagnement sur les bénéficiaires. Par contre, en termes de mise en œuvre on voit bien qu'il y a encore un tas de soucis notamment parce que les dispositifs sont encore très intra-universités, et ont du mal à faire le lien avec le marché du travail.

Il y a là un problème de culture entre deux univers professionnels, celui des accompagnements à l'université et ceux qui vont éventuellement continuer à suivre sur le marché du travail. Dernier mot sur les problèmes de suivi informatisé, quand les portefeuilles sont informatisés, il y a des problèmes de CNIL pour que cela sorte des universités après. C'est un problème très important. Même si les étudiants vont être capables de s'approprier ce dispositif, après ils ne vont pas pouvoir l'utiliser en dehors de l'université et c'est dommage.

L'animateur

Merci encore aux personnes qui viennent de prendre la parole et qui ont contribué à la bonne réussite de ces travaux en atelier. Nous essayons maintenant de tirer les enseignements de cette journée, avec trois interventions pour conclure notre rencontre : celle de Jean-Lin Chaix du Céreq, celle de Christel Colin, pour la Dares et celle de Luc Chevalier.

> Conclusions de la journée

Jean-Lin Chaix

Directeur scientifique du Céreq

« Parcours en formation et en emploi »... La thématique retenue pour ces troisièmes rencontres est évidente tant elle s'impose à nous tous, observateurs et analystes. Une question légitime et naturelle, il faut se féliciter de ce choix. Au fur et à mesure de l'avancement de la journée et depuis qu'on le traite dans nos différentes instances, on s'aperçoit néanmoins que cet angle d'attaque au-delà de sa simple évidence est également une thématique extrêmement déstructurante, voire « révolutionnaire », qui nous pose des questions de mutations.

On a entendu Madame Westphal, qui continue à montrer et à démontrer à travers ses statistiques que dans la comparaison France/Allemagne, la France traditionnellement, se caractérise par un découpage complet du temps de vie : le temps de vie de la jeunesse reste complètement pris en charge par le système éducatif, puis l'on passe au temps de travail en entreprise et cette séparation traditionnelle reste très importante aujourd'hui.

Dans le même temps, on a entendu les propos de Stéphane Jugnot, de Thierry Berthet et tout ce qui a été dit dans la journée, qui montrent que les parcours dits « non linéaires, atypiques ou mixtes » augmentent et correspondent également à une forme d'individualisation toujours plus forte des processus de formation.

Ces hiatus posent problème et nous réunissent en tant qu'analystes et producteurs de données ; il me semble que c'est également une invitation à nous transformer. Il faut rappeler que le Céreq est un établissement public qui dépend à la fois du Travail et de l'Éducation, qui s'est construit sur ce hiatus comme d'autres organismes et institutions. On voit l'évolution des conceptions, l'évolution des vocabulaires : marchés transitionnels, adéquations, aujourd'hui, parcours de formation tout au long d'une vie. On voit que la conception change et nous invite en retour à faire évoluer nos organisations et nos modes de travail. Ce à trois niveaux : d'abord les outils et méthodes, ensuite les dispositifs et enfin les coopérations qui me semblent devoir évoluer.

Comment le Céreq se positionne-t-il sur ces différents défis ? Il est producteur de données à travers un certain nombre d'enquêtes, il est assembleur de données et également évaluateur. Le Céreq se positionne sur trois niveaux et je vais essayer de développer rapidement ces trois points.

Le Céreq est producteur de données, sa marque de fabrique c'est le longitudinal : il fait évoluer ses dispositifs. Stéphane Jugnot a souligné ce matin que les parcours non linéaires étaient les plus difficiles à saisir et cela nous pose question. Nos dispositifs ont été construits plutôt sur des observations linéaires et, autant on est assez doué pour observer tous les parcours post-diplôme, autant on se doit de mieux articuler encore avec les parcours scolaires amont. Il a présenté les différentes options possibles, prôné pour un panachage entre les enquêtes et les sources administratives, présenté les différents outils, leurs limites, typologies, statistiques et modélisations.... On a, dans nos boîtes à outils, de quoi mieux outiller les questions de rupture qui naissent de la structure séparée entre le travail et l'éducation.

Les parcours non linéaires, atypiques ou mixtes augmentent.

Deuxième point, le Céreq est assembleur de données : il dresse des portraits statistiques régionaux, des portraits statistiques de branche... Il doit continuer ce travail d'intégrateur, mais l'enjeu posé ici est la question de la mutualisation. On le voit par ces journées où les échanges sont d'une très grande richesse et une très grande densité, et il est primordial qu'on puisse aller encore plus loin. Je crois, personnellement, très fortement à la possibilité d'une meilleure mutualisation. Il faut absolument sortir de ce « millefeuilles » d'institutions et je crains que la rigueur financière et budgétaire ne nous oblige, très rapidement, à travailler la mutualisation. Ceci nécessite de bien comprendre où sont nos points forts et où sont nos complémentarités. Ne pas se percevoir en concurrence, mais en complémentarité sur les champs d'études me semble une révolution à tenir très rapidement.

Également, la question de l'évaluation : elle est de plus en plus au cœur de nombreux dispositifs. Françoise Amat a eu ce matin un vibrant plaidoyer pour développer des lieux d'intelligence collective. En région, les CPRDFP, la question de leur suivi et de leur évaluation sont des enjeux de concertation majeurs autour desquels on espère – en tout cas le Céreq – qu'il va pouvoir se créer ces lieux d'intelligence collective. Et que chacun va pouvoir y trouver une place légitime, et des formes qui permettent de créer des synergies et de la dynamique.

Comme vous le voyez, le Céreq se pose beaucoup de questions aujourd'hui, parce qu'effectivement on a un certain nombre de dispositifs qui ont été créés dans un contexte particulier. Aujourd'hui, l'environnement bouge beaucoup plus vite que nous, il faut absolument qu'on puisse évoluer dans ces trois niveaux : au niveau des outils, au niveau des dispositifs et de la mutualisation sur les dispositifs, et puis également sur des lieux de coopération comme celui auquel on a assisté aujourd'hui. Cette conclusion de journée est donc aussi un appel à pouvoir multiplier, sur des thématiques données, ces formes de coopérations. Le Céreq y est ouvert.

L'animateur

Merci beaucoup, Jean-Lin Chaix. Autre regard, celui de Christel Colin, pour la Dares.

Christel Colin

Dares

Bonsoir. Je suis très heureuse de clore ces troisièmes rencontres interrégionales organisées par le Céreq, la Dares et les Carif Oref. Je voudrais tout d'abord vous demander de bien vouloir excuser Béatrice Sedillot, chef de service et adjointe au directeur de la Dares. Elle n'a pas pu venir assurer cette clôture en raison d'un impératif de dernière minute. Je souhaiterais remercier le comité d'organisation, et tout particulièrement le Crefor pour son accueil et pour la qualité du programme qui nous a été concocté. Et de fait, après avoir suivi les débats de la journée, je souhaiterais aussi remercier l'ensemble des intervenants qui ont contribué à la réussite de cette journée, par la qualité de leurs interventions qui ont été extrêmement riches et variées.

Je crois que cette journée, tout comme les journées qui s'étaient tenues à Marseille en 2007 et à Lyon en 2009, a montré l'intérêt des échanges entre les trois réseaux et notamment la richesse du croisement des approches, d'une confrontation des analyses et des manières d'aborder les thématiques. C'est vrai que, cette année, le thème retenu – Monsieur Chaix vient de le préciser – était tout à fait riche et faisait très fortement écho à nos différents travaux.

Ce thème des parcours en emploi et en formation, et aussi le lien avec les enseignements pour l'action, était vraiment porteur d'une grande richesse, cette journée nous l'a montré. C'est un thème qui est au cœur de nombreuses préoccupations, y compris politiques. Ce matin, on a évoqué la stratégie Europe 2020, qui a notamment produit une communication sur l'emploi des jeunes. Il nous a été mentionné que c'était la première fois que tel était le cas. La question de l'emploi des jeunes est une des thématiques très importantes dans l'analyse des parcours et dans l'analyse des transitions sur le marché du travail.

Du point de vue strictement franco-français, le thème des parcours et notamment le thème de l'emploi et de l'insertion des jeunes sont toujours au cœur des préoccupations gouvernementales. Au cœur de la crise, on a eu différents plans et différentes mesures pour stimuler l'emploi des jeunes. Tout récemment, un accent fort a été mis sur le développement de l'alternance, avec notamment la loi Cherpion qui vient d'être votée et redonne encore des orientations dans ce sens.

Je pense qu'un certain nombre d'interventions d'aujourd'hui donnent également des pistes pour comprendre ces sujets. J'ai assisté à l'atelier sur les ruptures, et ce qu'on a vu sur les ruptures de contrats d'apprentissage est tout à fait essentiel pour détecter des leviers d'action. Si on veut développer l'apprentissage, il faut comprendre par quels leviers on peut le faire et cela passe aussi en partie par la compréhension des causes de ruptures de contrat.

Pour revenir plus précisément à la contribution qu'apportent les travaux de la Dares sur ce thème des parcours en emploi et en formation, je pourrais en partie reprendre les trois axes que vient de développer le Céreq. La Dares mène bien sûr des travaux méthodologiques, des travaux d'enquêtes, d'études et d'analyses, qui permettent d'étudier les différentes facettes de ces questions des parcours, avec différents outils. Je ne vais pas revenir en détail sur les outils, mais il est vrai que c'est notre cœur de métier, les outils et les méthodes. Je souhaiterais signaler que nous avons mené à la Dares toute une série d'enquêtes pour suivre des trajectoires. Il s'agit souvent de suivre les trajectoires de personnes passées par certains dispositifs, puisque nous sommes très orientés politiques d'emploi et politiques de formation. On a fait cela auprès de personnes entrées en contrat de professionnalisation, auprès de demandeurs d'emploi entrés en formation, auprès de personnes en contrat aidé avec une population témoin, cela a été évoqué ce matin. On l'a aussi fait auprès de jeunes qui ont été

accompagnés dans le cadre du contrat d'autonomie. Ces enquêtes ont toutes comme caractéristique d'avoir voulu observer des parcours assez longs, en général 4-5 ans, en mixant plusieurs techniques, à la fois des calendriers rétrospectifs pour appréhender la trajectoire antérieure et la technique du panel, en interrogeant plusieurs fois les mêmes personnes à différentes dates. Pour des questions de contraintes budgétaires et de moyens, on a mené deux interrogations, en mixant ces approches enquête rétrospective et panel.

Toujours pour ce qui est des contributions de la Dares à ces travaux, certaines contributions ont été présentées aujourd'hui. Il y avait l'intervention de Stéphanie Mas et Lionel Bonneville, dans l'atelier « Parcours et défi au territoire », avec des travaux d'analyse en matière de disparités locales, au regard de la « réussite » de l'accompagnement en Civis. Bruno Crépon du CREST, a présenté les travaux d'évaluation de l'accompagnement des jeunes diplômés demandeurs d'emploi par des opérateurs privés de placement, opération à laquelle la Dares a largement participé, notamment en assurant toute la gestion du système d'enquêtes de suivi. Tout cela pour vous dire que, tout ce qui a été dit aujourd'hui est vraiment au cœur de notre travail quotidien. J'ai trouvé un grand intérêt à assister à ces travaux, notamment par la diversité des thèmes qui ont été abordés et par les différents niveaux territoriaux.

J'ai trouvé en effet intéressant le fait de considérer plusieurs niveaux, parfois en allant sur des travaux très locaux, parfois en remontant à des niveaux régionaux, parfois en comparant entre régions. On faisait ainsi des incursions dans différentes régions du territoire et il est toujours intéressant de pouvoir comparer les situations des différentes régions. La diversité des méthodes et des approches est également frappante.

Il est très intéressant de considérer plusieurs niveaux, parfois en allant sur des travaux très locaux, parfois en remontant à des niveaux régionaux, parfois en comparant entre régions.

Pour conclure, je voulais souligner que du point de vue de la Dares il y a deux orientations : l'une, qui est que la Dares souhaite continuer à développer les travaux d'évaluation sur l'ensemble du champ emploi, formation et travail. L'autre, c'est que pour la Dares, l'expertise régionale est une orientation forte, à la fois pour renforcer la dimension régionale d'études à caractère national, et aussi bien sûr pour accompagner les services études statistiques et évaluation des Direccte, pour les aider à éclairer les décideurs régionaux. Il y a eu des progrès qui ont été réalisés dans la consolidation d'un système d'information fiable, dans la mise à disposition de bases de données qu'on essaie de toujours accroître. Ces bases de données macro, mais aussi individuelles, peuvent permettre de mener des analyses détaillées au niveau local, que ce soit pour analyser le marché du travail en général ou sur des dispositifs particuliers.

Je crois que ces rencontres ont vraiment montré l'intérêt du croisement des approches, l'intérêt de mutualiser nos analyses. Je vous propose – avec mes collègues des deux réseaux – de nous retrouver dans deux ans, mais je pense que Luc Chevalier nous en dira un peu plus.

L'animateur

Merci beaucoup Christel Colin. Luc Chevalier.

Luc Chevalier

Directeur du Crefor de Haute-Normandie

Je crois que la journée s'est plutôt bien passée, c'est une satisfaction. Il faut quand même rappeler l'objectif de ce type de journée en deux mots : c'est le partage de connaissances. Cela a été fait, on vient de le rappeler. C'est aussi le renforcement des partenariats, c'est en construction, cela peut se développer. Et ce sont des travaux en complémentarité, il y a sans doute encore du chemin à faire, mais on est dans cette dimension-là. Évidemment, on vous remercie tous, intervenants, qui avez passé un petit peu de temps pour cette journée. Vous, participants, parce qu'une journée est réussie parce qu'il y a des participants, on était quand même assez nombreux, environ 250. C'est un point très positif. Quant à savoir si on a tiré des enseignements pour l'action, on a vu que la route était longue tout au long de la vie, on a peu de temps pour tirer les enseignements pour l'action. Mais en tout cas, des pistes ont été bien envisagées.

On a cité les comités de pilotage, permettez-moi aussi de citer très rapidement les membres de ce comité de pilotage. C'est vrai que c'est un travail de près de deux ans de préparation. Pour le réseau du Céreq, il y avait Georgine Zarca – qui est maintenant à la retraite, je crois –, puis Aline Valette, qui a pris la succession et Yvette Grelet, du centre associé Céreq de Caen. Pour le réseau des Carif-Oref, il y avait Hervé Greugny, Bruno Berenguel, Christine Bruniaux et moi-même. Au niveau de la Dares, il y avait Stéphanie Mas, Saïd, et une pensée très forte pour notre ami Olivier Mazel sans qui ces rencontres n'auraient pas lieu.

Je remercie aussi l'équipe du Crefor, qui s'est mobilisée pour la réussite, et en particulier Agnès Ercosman et Sophie Jeannot, sans qui l'accueil que vous avez eu et tous les petits éléments d'information n'auraient pu se faire. Je tiens à les remercier toutes les deux, ainsi qu'Emmanuel Christain qui a fait un dossier documentaire très riche qui va vous aider à réfléchir sur ces sujets-là. N'oubliez pas de le consulter.

Au niveau du réseau des Carif Oref, je pense que depuis un an ou deux, l'actualité de nos réseaux est forte. Il y a eu d'abord la loi sur la formation professionnelle et la réorientation tout au long de la vie, qui a réinterrogé nos approches d'information, de production, de travaux et d'études. Toute la dimension CPRDFP – on l'a dit à plusieurs reprises dans cette journée – qui fait que nos travaux sont réaffirmés. On voit avec intérêt le rapprochement État-région, parce que, souvent dans notre structure, la difficulté était de se dire : « L'État nous demande cela, la région nous demande cela, mais que nous demandent-ils ensemble ? ».

Avec le CPRDFP, on a un outil qui permet ce type de travail. Grâce aussi au CNFPTLV – qui met un peu d'huile dans les rouages grâce au groupe Oref – que Françoise Amat et Christophe Usselio animent, on arrive à avoir une dynamique entre Carif Oref. Mais aussi justement, avec le national que sont le Céreq et la Dares, et d'autres comme CentreInffo, le Centres d'Analyses Stratégiques, et j'en oublie sans doute un ou deux. Une autre actualité plus récente, c'est la circulaire qui est sortie le 25 juillet. Il y a des sujets qui nous interrogent, nous interrogerons qui de droit, et nous vous en parlerons. Ce n'est pas ici le thème.

Par contre, cette circulaire réaffirme des choses sur le rôle de nos structures, et c'est quand même le point globalement positif de cette circulaire. Notamment sur toute la dimension étude, puisque même si aujourd'hui on est sur Carif Oref, il y a peut-être une connotation un peu plus Oref ou en tout cas, étude. Il y avait aussi la problématique de parcours, qui concerne toute la dimension Carif. C'est vrai que sur cette dimension d'étude on voit bien qu'il faut aller plus loin dans la dimension analyse de la compréhension des parcours. Il y a là, à renforcer les travaux, les complémentarités.

La dimension CPRDFP – point qui est dit clairement dans cette circulaire – doit nous y aider. À voir notre positionnement, on est plus dans la dimension outillage, expertise et appui auprès des différents acteurs. C'est dans ce sens qu'on doit apporter des éléments d'aide à la décision, parce que c'est effectivement le rôle de nos structures. Au-delà du simple diagnostic, on a vu dans pas mal d'ateliers – en particulier celui qui se tenait ici – que le diagnostic est une chose, mais il ne suffit pas. Il faut aussi être en capacité d'aller plus loin, d'avoir une approche de ce diagnostic qui soit plus transversale sur des thématiques. L'anticipation des mutations économiques en est une et je pense qu'elle a toute sa place.

D'ailleurs dans ce cadre, au niveau du réseau, on met en place un groupe de travail CPRDFP du réseau Carif Oref, avec cette problématique des outillages à mettre en œuvre, et sur quelle thématique transversale travailler au-delà du simple diagnostic et des outils que l'on apporte. Je pense qu'il y a aussi une dimension qu'il faut développer – notre journée aujourd'hui l'a bien montré –, c'est d'enrichir cette connaissance nécessaire pour un bon CPRDFP, en termes d'efficience, d'évaluation *in fine*. C'est aussi de développer ces dimensions d'analyses des parcours.

C'est-à-dire que c'est sans doute quelque chose qui doit exister – je ne dis pas que cela n'existe pas – qu'il faut développer, enrichir au sein de cette dimension CPRDFP, en termes d'outillage. Avoir une meilleure visibilité de l'insertion professionnelle, des parcours tout au long de la vie notamment par des travaux régionaux de suivi sur des panels, en complémentarité – ce que disait Jean-Lin Chaix – des travaux du Céreq, des enquêtes Génération. Je pense qu'il y a à enrichir sur ces deux dimensions-là.

Comment réagit-on au niveau du réseau ? C'est vrai qu'on a fait ce constat que de plus en plus, dans nos structures, les enquêtes se sont mises en place. Du coup, on s'est dit qu'il fallait qu'on approfondisse ces choses-là, et on a mis en place un groupe de travail. Il y a plusieurs dimensions qui sont touchées, on les a évoquées : l'insertion post-formation initiale sous le statut scolaire apprentissage, l'accompagnement des parcours ou l'observation de ces parcours professionnels, les parcours dans un autre dispositif, ou suite à un dispositif de suivi, sur des publics spécifiques. Toutes les problématiques et thématiques liées au parcours, tout élément utile à une meilleure compréhension des relations formation/emploi pour l'aide à la décision, en termes de politique d'orientation et de définition de la carte des formations.

Le groupe qui s'est mis en place s'est déjà réuni une fois, sur les deux années qui viennent il va un peu investiguer la problématique. Il va recenser tous les travaux conduits par les uns et les autres dans les régions, les pratiques, les outils – le document qui est sur la clé USB est une première pierre à cet édifice – et il va essayer de valoriser le travail fait en région, sur cette dimension relation formation-emploi et insertion professionnelle. Avoir un cadrage des outils utilisés, notamment par le CPRDFP, pour ce qui existe ou ce qui peut se développer, et donc mettre en valorisation cette dimension d'observation longitudinale.

Au sein du groupe, je pense qu'on envisage aussi de se rapprocher du Céreq et de la Dares. Peut-être commencer par le Céreq sur la problématique liée aux enquêtes Génération, pour voir – une fois qu'on a travaillé notre problématique – comment travailler dans cette dimension-là. Ce qu'on compte produire sur les prochains mois, c'est réaliser un document de présentation des travaux – qui a déjà commencé – sur l'observation, le recueil et la consultation de données de parcours, sur le type d'insertion à court terme, et le longitudinal. En bref, quelles sont les différentes méthodes, les différents outils utilisés par les uns et les autres ? En mettant l'accent sur les spécificités, les modalités techniques utilisées, les partenariats : comment se construisent les études ? Avec qui ? Quels financements ?

La dimension animation, on y tient beaucoup dans le réseau des Carif Oref. L'outillage est une chose, mais comment cette animation – dont il est toujours difficile de l'appliquer sur le terrain avec les acteurs – peut-elle être mise en place, et avec quelle efficacité ? On aura quatre approches centrales thématiques qu'on a retenues dans notre travail. Ce seront quatre sessions de réflexion au sein du réseau :

- d'abord les parcours de formation et d'orientation, y compris la dimension décrochage scolaire ;
- l'insertion post-formation initiale ;
- les parcours projets professionnels, comme par exemple Parcours 3 ;
- enfin, réorientation dans l'emploi, dimension VAE par exemple.

Cela montre que le réseau des Carif Oref développe cette dimension-là, souhaite le développer avec les deux réseaux du Céreq et de la Dares. Dans deux ans, que fera-t-on ? De quoi parlera-t-on ? Ce n'est pas encore arrêté, c'est-à-dire qu'il n'y a pas de raison d'avoir un comité de pilotage, donc je ne vais pas vous le dire. Mais c'est vrai que j'ai beaucoup parlé de CPRDFP et de mutations économiques, je pense qu'il y a une thématique à creuser, sans doute à affiner un peu. Les CPRDFP auront quelques mois d'existence – une année ou deux –, la dimension des mutations économiques est toujours bien réelle, en termes de transversalité par rapport aux problématiques qui sont les nôtres, et que j'ai évoquées. Cela pourrait être un thème, mais ce n'est qu'une suggestion bien évidemment.

Autre élément important pour ce genre de manifestation : Où ? Après Marseille, Lyon et Rouen, vous voyez qu'on suit une espèce de courbe qui s'incline vers la gauche, il y a une tangente. Après il y a la Manche, donc on est obligés de retomber un peu sur la gauche. On ne va pas citer de ville avec certitude, mais vous voyez Rennes, La Rochelle, cela pourrait se passer par là très probablement. Cela se décidera dans quelque temps. Merci de votre attention, bon retour dans vos provinces respectives.

L'animateur

Merci beaucoup, Luc Chevalier. Mesdames et Messieurs, bonne fin de journée et à bientôt.

> Bibliographie

Enquêtes longitudinales : présentation des sources, des enquêtes et des méthodologies

Aliaga C., Duploux B., Jugnot S. et al. (2010), *Enquête « Génération 2004 » : méthodologie et bilan*, Marseille, Céreq, Net.Doc n° 63.

Lien : <http://www.cereq.fr/index.php/publications/Enquete-Generation-2004-methodologie-et-bilan>

(2000). « L'analyse des trajectoires : ressources qualitatives et quantitatives », UTINAM, *Revue de sociologie et d'anthropologie*, n° 4.

Bédoué C., Bruyère M., Couppié T. et al. (éds) (2011), *Les nouvelles ségrégations scolaires et professionnelles : XVIIIèmes Journées d'étude sur les données longitudinales dans l'analyse du marché du travail, Toulouse, 19-20 mai 2010*, Marseille, Céreq, Relief n° 34.

Lien : <http://www.cereq.fr/index.php/publications/Les-nouvelles-segregations-scolaires-et-professionnelles>

Behaghel L., Crépon B. et Gurgand M. (2010), *L'évaluation des expérimentations d'accompagnement renforcé des demandeurs d'emploi conduites par l'Unédic et l'Anpe en 2007*, Rapport DARES, 2009-10, 170 p.

Lien : http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/IMG/pdf/Evaluation_Anpe_Unedic_au_02_02_10_pour_internet.pdf

Bidart C. (2005). « Trajectoires d'insertion professionnelle des jeunes : évolution des catégories dans une enquête qualitative longitudinale », *Cahiers de recherche GRS*, n° 20, p. 173-215.

Lien : <http://hal.archives-ouvertes.fr/docs/00/13/30/09/PDF/GRS-TexteBidart.pdf>

Bourdon S., Bélisle R. (2008), *Note méthodologique pour une enquête longitudinale sur les transitions et l'apprentissage de jeunes adultes en situation de précarité*, Sherbrooke, Équipe de recherche sur les transitions et l'apprentissage.

Lien : <http://www.erta.ca/media/publications/ERTA%20Note%20metho%20ELJASP.pdf>

Céreq (1993). *Bilan et synthèse des méthodologies d'enquêtes relatives à l'insertion des jeunes sur le marché du travail en Europe*, Marseille, Céreq.

Degenne A. (2001). *Introduction à l'analyse des données longitudinales*, Paris, Sciences Humaines.

Lien : <http://www.scienceshumaines.com/textesInedits/De.pdf>

(2001). « Les enquêtes d'insertion : cadre conceptuel et résultats », *Les Dossiers*, n° 120.

Lien : <http://media.education.gouv.fr/file/66/7/4667.pdf>

Grelet Y. (2002). *Des typologies de parcours : méthodes et usages*, Marseille : Céreq, Notes de travail Génération 92, n° 20.

Lopez A., Moncel N. (2006). *Les enquêtes « Génération » du Céreq : éléments de bilan*, Marseille, Céreq, Net.Doc n° 25.

Lien : <http://www.cereq.fr/index.php/publications/Les-enquetes-Generation-du-Cereq-elements-de-bilan>

N.B. Les actes des précédentes Journées d'études sur les données longitudinales dans l'analyse du marché du travail sont publiés dans la collection Relief du Céreq. Ces publications sont disponibles en ligne sur le site du Céreq : <http://www.cereq.fr/index.php/collections/Relief>.

Sanchez R. (2011), « L'apprentissage en 2010 : des entrées presque aussi nombreuses qu'en 2009 et des contrats plus longs », DARES analyses n° 89, 8 p.

Lien : http://www.emploi.gouv.fr/_pdf/dares2011_089.pdf

Stoeffler-Kern F. et Martinelli D. (éds) (1998), *Parcours de formation et insertion professionnelle des étudiants : sources et méthodes*, Marseille, Céreq, Documents n° 134.

Lien : <http://perso.univ-lyon2.fr/~comtem/ourip/98parcours.pdf>

L'entrée dans la vie active

• Orientation

« L'orientation scolaire et professionnelle dans un monde incertain », *Formation Emploi*, n° 109, 2010, 160 p.

Collectif d'auteurs (2008), *Orientation : quels repères pour trouver son chemin ? Résultats d'une enquête auprès de 2 600 jeunes en scolarité*, Marseille, Céreq, 52 p.

Lionel Bonnevalle (2012), « Le contrat d'insertion dans la vie sociale (Civis) : moins d'emploi à la sortie du Civis en 2009 et 2010 », *DARES Analyses*, n° 8, 6 p.

Lien : <http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/IMG/pdf/2012-008-3.pdf>

• Insertion des jeunes diplômés

Recotillet I., Rouaud P., Ryk F. (2011), « Sur les rails de la stabilisation dans l'emploi après dix ans de vie active », Céreq, *Bref*, n° 285, 4 p.

Lien : <http://www.cereq.fr/index.php/content/download/1976/22688/file/b285.pdf>

Arrighi J.-J., Mora V. (2011), *Le retour en formation en début de vie active : un effet ambivalent sur l'accès à l'emploi*, Céreq, Net.Doc, n° 83, 78 p.

Lien : <http://www.cereq.fr/index.php/content/download/2169/23711/file/netdoc83.pdf>

Collectif d'auteurs (2011), « Le diplôme : un atout gagnant pour les jeunes face à la crise », *Bref*, n° 283, 4 p.

Lien : <http://www.cereq.fr/index.php/content/download/1797/21709/file/b283.pdf>

OCDE (2010), *Des débuts qui comptent : des emplois pour les jeunes*, Paris, OCDE, 176 p.

Dhoquois A. (2010), *Premier emploi : quand les jeunes racontent*, Paris, Autrement, 271 p.

Collectif d'auteurs (2010), *Cadres débutants : quelle intégration dans l'entreprise ?*, Paris, Apec, 11 p.

Lien : http://jd.apec.fr/Emploi-stage/content/download/78257/488927/version/1/file/Cadres_debutants_sept_2010.pdf

Céreq (2008), *Quand l'école est finie... Premiers pas dans la vie active de la génération 2004*, Marseille, Céreq, 86 p.

• Insertion des diplômés de l'enseignement supérieur

Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (2011), *Taux d'insertion professionnelle des diplômés de l'université*, ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

Lien : <http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/pid24624/taux-d-insertion-professionnelle-des-etudiants.html>

Crépon B., Dufflo E., Gurgand M. (2011), « Accompagnement des jeunes diplômés demandeurs d'emploi par des opérateurs privés de placement : les enseignements d'une évaluation », *DARES analyses*, n° 94, 14 p.

Lien : <http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/IMG/pdf/2011-094.pdf>

Moncel N. (2010), *Quels emplois pour les débutants diplômés du supérieur ? Une analyse de la qualité des emplois au cours des trois premières années de vie active de la Génération 2004*, Céreq, Net.Doc, n° 67, 26 p.

Lien : <http://www.cereq.fr/index.php/content/download/570/8471/file/netdoc67.pdf>

Vincens J. (2008), *L'emploi des diplômés : la responsabilité des universités*, Note de Lirhe, n° 457, 18 p.

• Insertion des apprentis et lycéens

Crusson L. (2010), « Les apprentis sortis du système scolaire en 2004 : 86 % des jeunes en emploi trois ans après la fin du contrat d'apprentissage », *DARES Analyses*, n° 77, 8 p.

Lien : <http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/IMG/pdf/2010-077-2.pdf>

• Insertion des jeunes « sans diplôme » et/ou « sans qualification »

Beaupere N., Boudesseul G. (2009), « Quitter l'université sans diplôme : quatre figures du décrochage étudiant », Céreq, *Bref*, n° 265, 4 p.

Lien : <http://www.cereq.fr/pdf/b265.pdf>

Conseil de l'emploi des revenus et de la cohésion sociale (2008), *L'insertion des jeunes sans diplôme : un devoir national*, Paris, La Documentation française, Rapport-CERC, 113 p.

Lien : <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/084000377/index.shtml>

La vie active

• Transitions

Blasco S., Givord P. (2010), *Les trajectoires professionnelles en début de vie active : quel impact des contrats temporaires ?*, INSEE, Document de travail, n° G 2010/07, mai 2010

Lien : http://www.insee.fr/fr/publications-et-services/docs_doc_travail/g2010-07.pdf

Garf (2010), *Sécurisation des parcours professionnels : de la formation vers une ingénierie des parcours*, Paris, Garf, Études du Garf, 39 p.

Apec, Collectif d'auteurs (2010), *Le changement de métier chez les cadres : regards croisés cadres, entreprises et professionnels de l'accompagnement au changement*, Paris, Apec, 43 p.

Lien : <http://jd.apec.fr/Emploi-stage/content/download/38409/142233/version/2/file/21046-3ne8hwbmrmmb.pdf>

Collectif d'auteurs (2010), « Flexicurité, sécurisation des parcours professionnels et protection sociale », *La Revue de l'Ires*, n° 63, 192 p.

Scouarnec A. (2009), « La prospective des métiers au service des transitions professionnelles : d'une logique du subir à une logique du choisir », *Éducation permanente*, n° 181, 2009-4, p. 35-45.

• Salariés

Colin C., Fontaine M., Leclair M., Mesqui B., Michaudon H., Minni C., Omalek L., Pommier P. et Rochut J. (2011), *Emploi des jeunes : synthèse des principales données relatives à l'emploi des jeunes et à leur insertion*, DARES, Document de travail, n°166, 63 p.

Lien : http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/IMG/pdf/DE166_emploi_des_jeunes_21112011.pdf

Rouilleault H. (2010), *L'emploi au sortir de la récession : renforcer l'accompagnement des transitions professionnelles*, Paris, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé, 215 p.

Lien : <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/11400045/index.shtml>

Bruyère M., Lize L. (2010), « Emploi et sécurité des trajectoires professionnelles : la nature de l'emploi détermine la sécurité des parcours professionnels », *Économie et Statistique*, n° 431-432, p. 95-113.

Lien : http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/ES431F.pdf

Conseil d'analyse économique/Lemoine M., Wasmer E. (2010), *Les mobilités des salariés*, Paris, La Documentation française, 243 p.

Lien : <http://www.cae.gouv.fr/spip.php?breve16>

Morier F. (2010), *Le bilan de compétences : une clé pour les parcours professionnels*, Paris, Garf, 30 p.

« La construction des parcours professionnels », *Éducation permanente*, n° 181, 2009-4. 194 p.

• Demandeurs d'emploi

Pôle emploi / Bonnet A., Gaumont S. (2010), « Entrants au chômage en décembre 2008 : Zoom sur les parcours des 12 premiers mois après l'inscription », *Repères et analyses statistiques*, n° 15, mai, 4 p.

Lien : http://www.pole-emploi.org/file/galleryelement/pj/b9/8f/c8/6b/r_et_a15statistiques35343.pdf

Buffard P. (2010), « La formation professionnelle des demandeurs d'emploi en 2008 : 610 000 entrées en formation », *DARES analyses*, n° 32,7. p.

Lien : <http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/IMG/pdf/2010-032-2.pdf>

Aude J., Buffard P. (2011), « Les demandeurs d'emploi stagiaires de la formation professionnelle : quelles formations pour quels stagiaires ? » *DARES analyses* n° 86, 10 p.

Lien : <http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/IMG/pdf/2011-086.pdf>

Pasquereau A. (2011), « Les dispositifs publics d'accompagnement des restructurations en 2009 et 2010 : forte hausse des adhésions à la CRP et au CTP et développement du FNE-formation », *DARES analyses* n° 59, 12 p.

Lien : <http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/IMG/pdf/2011-059.pdf>

Marx J.-M., Deumie B, Vidal S. (2010), La formation professionnelle des demandeurs d'emploi, Secrétariat d'État à l'emploi, février, 53 p.

Lien : <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/104000070/index.shtml>

• Contrats aidés

Fendrich Y. (2010), « L'insertion professionnelle des personnes sorties de contrat aidé en 2008 : un accès à l'emploi relativement peu affecté par la dégradation de la conjoncture », *DARES Analyses*, n° 78, 12 p.

Lien : <http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/IMG/pdf/2010-078-2.pdf>

• Intérim

Direction des études et synthèses économiques / Blasco S., Givord P. (2010), *Les trajectoires professionnelles en début de vie active : quel impact des contrats temporaires ?*, Paris, Insee, Document de travail, 32 p.

Lien : http://www.insee.fr/fr/publications-et-services/docs_doc_travail/g2010-07.pdf

Fonds d'assurance formation du travail temporaire (Faf-TT) (2009), *Les effets de la formation sur l'insertion professionnelle des intérimaires*, Paris, Faf-TT, 111 p.

• VAE

Bègue M. (2011), « La VAE en 2010 au ministère au ministère chargé de l'emploi, Moins de candidats mais un nombre de titres délivrés stable », *DARES analyses* n° 079, 2011-10, 6 p.

Lien : <http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/IMG/pdf/2011-079.pdf>

Géhin J.-P. (2007), « Validation des acquis. Un outil de gestion et une nouvelle source de données sur les parcours professionnels », in collectif, *Ruptures et irréversibilités dans les trajectoires*, Marseille, Céreq, Relief, n° 22, p. 401-411.

• Allongement de la vie active

Sarazin B. (2011), « Allongement de la vie professionnelle : comment agir ? », *Travail et Changement*, n° 337, 16 p.

Lien : <http://www.anact.fr/portal/pls/portal/docs/1/7406376.PDF>

Fournier C. (2010), « Former les seniors, un objectif à reformuler », Céreq, *Bref*, n° 278, 4 p.

Lien : <http://www.cereq.fr/cereq/b278.pdf>

> Retrouvez la bibliographie complète ainsi que l'ensemble du dossier documentaire de ces 3^e Rencontres sur www.crefor-hn.fr/

> Glossaire

ANACT	Agence nationale pour l'amélioration des conditions du travail
ANPE	Agence nationale pour l'emploi
AFPA	Association pour la formation professionnelle des adultes
AIO	Accueil information orientation
APEC	Agence pour l'emploi des cadres
ARACT	Agence régionale pour l'amélioration des conditions du travail
ARF	Association des régions de France
BAIP	Bureau d'aide à l'insertion professionnelle
BTS	Brevet de technicien supérieur
CAE	Contrat d'accompagnement dans l'emploi
CARIF	Centres d'animation et de ressources de l'information sur la formation
CAS	Centre d'analyse stratégique
CAV	Contrat d'avenir
CCREFP	Comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle
Céreq	Centre d'études et de recherches sur les qualifications
CESR	Conseil économique et social régional
CFA	Centre de formation d'apprentis
CIO	Centre d'information et d'orientation
CIVIS	Contrat d'insertion dans la vie sociale
CNFPTLV	Conseil national pour la formation professionnelle tout au long de la vie
CNIL	Commission nationale informatique et liberté
CNRS	Centre national de la recherche scientifique
COE	Conseil d'orientation pour l'emploi
CPER	Contrat de projets Etat-Région
CPRDFP	Contrat de plan régional de développement des formations professionnelles
CQP	Certificat de qualification professionnelle
CREFOR	Centre ressources emploi formation
CRP	Convention de reclassement personnalisé
CTP	Contrat de transition professionnelle
CUIO	Cellules universitaires d'information et d'orientation
DADS	Déclaration automatisée des données sociales
DARES	Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques
DATAR	Délégation interministérielle à l'Aménagement du territoire et à l'Attractivité régionale
DDTEFP	Direction départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle

DGEFP	Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle
DIF	Droit individuel à la formation
DIRECCTE	Direction régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi
DRASS	Direction régionale des Affaires sanitaires et sociales
DREES	Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (des ministères sanitaires et sociaux)
DRTEFP	Direction régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle
DUT	Diplôme universitaire de technologie
FQP	Formation qualification professionnelle (enquête)
FSE	Fond social européen
GFE	Groupe formation emploi
GPEC	Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
IGAS	Inspection générale des Affaires sociales
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
OREF	Observatoire régional emploi formation
ORM	Observatoire régional des métiers
OTLV	Orientation tout au long de la vie
PAP	Projet d'actions personnalisées
PARE	Plan d'aide au retour à l'emploi
PEC	Portefeuille d'expériences et de compétences
PRDF	Plan régional de développement de la formation
RMI	Revenu minimum d'insertion
SCUIO	Service commun universitaire d'information d'orientation
SEPES	Service des études, prospective, évaluation et statistiques
SESE	Services des études, statistiques évaluation
TIC	Technologies de l'information et de la communication
UNCASS	Union nationale des centres communaux d'action sociale
VAE	Validation des acquis de l'expérience

> Comité de pilotage

Saïd Adjerad, DIRECCTE Haute-Normandie

Bruno Berenguel, Oref, Languedoc-Roussillon

Christine Bruniaux, GIP CARIF Île-de-France

Luc Chevalier, CREFOR Haute-Normandie

Yvette Grelet, Centre associé Cereq de Caen

Hervé Greugny, GREF Bretagne

Stéphanie Mas, DARES

Olivier Mazel, DARES

Georgie Simon-Zarca, Céreq

Aline Valette-Wursthén, Céreq

CÉREQ
Dépôt légal 4^e trimestre 2012

Imprimé par le Céreq
Marseille



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,
DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE
ET DU DIALOGUE SOCIAL

DARES



RAPPORTS ET ECHANGES SUR LES LIENS EMPLOI-FORMATION

ISBN : 978-2-11-098949-9
ISSN : 1763-6213

Céreq

CENTRE D'ÉTUDES ET DE RECHERCHES SUR LES QUALIFICATIONS

10, place de la Joliette, BP 21321, 13567 Marseille cedex 02
Tél. 04 91 13 28 28 - Fax 04 91 13 28 80

www.cereq.fr