

Centre d'études
et de recherches
sur les qualifications

Céreq



MARS
2012

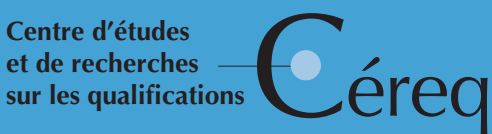
CONTRIBUTION DU CÉREQ AU DÉBAT PUBLIC

L'ACCÈS DES JEUNES À L'EMPLOI

LA SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS



Centre d'études
et de recherches
sur les qualifications



■ Établissement public sous tutelle du ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et de la Vie associative et du ministère du Travail de l'Emploi et de la Santé.

■ Pôle public d'expertise au service des acteurs de la formation et de l'emploi, il allie production de statistiques, recherches, études et accompagnement d'actions. Le CÉREQ tisse de nombreuses collaborations avec le monde de la recherche, des professionnels et des administrations locales.

■ Le conseil d'administration est composé des représentants des ministères de tutelle, des partenaires sociaux, de personnalités qualifiées et des représentants du personnel. Il arrête le budget, les comptes financiers et examine les orientations et le programme d'activité. Le conseil scientifique est composé de personnalités qualifiées et de représentants des chargés d'études : il examine la cohérence scientifique des travaux.

■ Directeur du CÉREQ, Frédéric WACHEUX

■ Contact presse, Marie-Christine ANTONUCCI
Tél. 04 91 13 28 94 ■ antonucci@cereq.fr

■ www.cereq.fr



CONTRIBUTION DU CÉREQ AU DÉBAT PUBLIC

L'accès des jeunes à l'emploi et la sécurisation des parcours professionnels tout au long de la vie constituent deux enjeux majeurs pour la société française.

Expert depuis quarante ans des relations entre la formation et l'emploi, le CÉREQ contribue au débat public en rappelant quelques grands constats, suivis de préconisations proposées à la réflexion citoyenne.





L'ACCÈS DES JEUNES À L'EMPLOI



Agir sur la précarité des jeunes en insertion

Concentrer les efforts sur les jeunes non diplômés

Cibler la lutte contre le décrochage scolaire

**Réduire les inégalités territoriales :
Le cas des Zones Urbaines Sensibles**

Lutter contre les inégalités éducatives en milieu rural





■ CONSTATS ■

Les problèmes d'insertion professionnelle ne se résument pas au chômage. Aujourd'hui, plus largement, la **précarité** pénalise toujours et encore les conditions d'insertion des jeunes générations.

Est qualifiée de précaire, une situation « dont on ne peut garantir la durée, la solidité, la stabilité, qui peut être remise en cause à chaque instant ». Dans le domaine de l'emploi, la précarité est souvent assimilée aux contrats temporaires (CDD, intérim...). De fait, si chaque CDD débouchait à terme sur une stabilisation en emploi, la question de la précarité de l'emploi des jeunes ne se poserait pas.

L'existence de CDI, de temps partiels, de CDD ou d'intérim sur une longue période, brouillent ainsi les frontières. La question de la précarité ne se résume plus aux seules caractéristiques de l'emploi occupé, mais se révèle au fil des parcours. Seul le suivi de ces itinéraires, à l'instar des enquêtes Génération du CÉREQ, permet d'évaluer réellement la précarité.

Les enquêtes, qui analysent jusqu'aux cinq premières années de vie active, permettent de distinguer **quatre types de trajectoires** :

entre 10 et 15 % des jeunes rencontrent de manière très durable des difficultés d'accès à l'emploi ;

20 % des jeunes alternent pendant plusieurs années des périodes d'emploi et de chômage, puis finissent par accéder à un statut stable (CDI, fonctionnaire).

Ces deux parcours d'insertion, qui regroupent près d'un tiers des jeunes débutants, concernent en priorité des non diplômés, des titulaires de CAP ou BEP et des jeunes femmes détentrices de baccalauréats généraux ou technologiques tertiaires. A niveau de diplôme comparable, les jeunes d'origine modeste ou étrangère, ainsi que ceux issus des zones urbaines sensibles (ZUS), sont également plus concernés par ce type de difficultés d'insertion.

15 % des jeunes accèdent rapidement à l'exercice continu d'un emploi, mais leur installation dans la vie active passe par un enchaînement de CDD ou autres contrats précaires, plusieurs années durant. Cette forme nouvelle de précarité n'est pas l'apanage des groupes les moins favorisés par leurs origines sociales et leurs parcours scolaires. Les titulaires d'un diplôme du supérieur ou d'un baccalauréat peuvent aussi alimenter ces parcours par des emplois à durée déterminée dans la fonction publique. Pour les moins diplômés, il s'agit de parcours où l'intérim est devenu la règle, ainsi que de successions de CDD qui contournent parfois les limites du droit du travail.

Environ 50 % des débutants restants ne rencontrent que peu ou pas de difficultés pour trouver une position stable sur le marché du travail.

Pour eux, l'insertion professionnelle s'est déroulée sans anicroche majeure, même si certains démarrent par des emplois de niveau inférieur à ce qu'ils avaient escompté au cours de leurs études. Un phénomène de reclassement intervient souvent au fil des années, qui limite finalement à terme le sentiment d'occuper un emploi sous-qualifié par rapport aux études poursuivies.

Toutefois, la continuité de l'emploi ne présage pas non plus toujours d'une absence de précarité sur le plan professionnel. En effet, certaines conditions d'emploi n'offrent pas des revenus suffisants pour assurer une autonomie réelle. Rappelons à ce sujet que les premiers emplois occupés par des jeunes diplômés jusqu'à bac + 2 sont majoritairement rémunérés au SMIC. On trouve là une dernière forme de précarité, qui ne prend ni la forme de difficultés durables d'accès à l'emploi, ni celle d'un maintien sur des statuts réputés précaires, mais celle d'un sous-emploi. Les situations de temps partiel subi, et de façon générale les emplois générant des salaires trop faibles, concourent à former un autre halo de précarité salariale qui grève lui aussi les premières années d'insertion professionnelle d'une partie des jeunes, souvent des jeunes femmes peu ou pas diplômées.

Au final, après trois années de vie active, seul un tiers des emplois occupés par les débutants sont à la fois à durée indéterminée, avec un temps de travail choisi et générant un salaire adéquat. Mais cette proportion s'accroît progressivement, de sorte qu'après sept années de vie active, ce sont plus des deux tiers des emplois occupés qui cumulent ces qualités et permettent aux jeunes concernés de se projeter dans l'avenir.

■ PISTES D'ACTION ■

Reconnaître l'importance de l'enseignement primaire, où une partie des jeunes accumulent des retards qu'ils ne rattraperont pas ensuite. Là se jouent largement les conditions futures des échecs scolaires, eux-mêmes générateurs des situations de précarité par exclusion du marché du travail.

Favoriser l'autonomie des jeunes (notamment ceux qui ne poursuivent pas d'études longues) en facilitant leurs conditions de début de vie professionnelle, en particulier dans le domaine de l'accès au logement.



CONCENTRER LES EFFORTS SUR LES JEUNES NON DIPLÔMÉS



■ CONSTATS ■

Depuis quinze ans, le nombre de jeunes qui quittent les bancs de l'école sans aucun diplôme n'a pas diminué. En 1998, environ 120 000 jeunes entraient dans la vie active sans diplôme. En 2007, ils sont 133 000.

Plus que l'absence de diplôme, ce sont les difficultés accrues rencontrées par ces jeunes sur le marché du travail qui devraient alerter les pouvoirs publics.

Le CÉREQ le rappelle depuis fort longtemps : le diplôme ne fait pas tout, mais l'absence de diplôme est un réel handicap pour trouver un emploi, se stabiliser et évoluer professionnellement. Le taux de chômage des jeunes sans diplôme est de 40 % trois ans après avoir quitté l'école, il est encore de 20 % au bout de dix ans.

En période de crise, ils sont les plus mal armés pour trouver leur place sur le marché du travail. Leur horizon oscille entre chômage (ou retrait du marché du travail), emplois temporaires et/ou non qualifiés, conjugués à des revenus du travail souvent insuffisants pour devenir autonomes financièrement. C'est ainsi que ces jeunes continuent massivement à habiter chez leurs parents, plusieurs années après la fin de leurs études. La césure que l'on observe habituellement entre accès à l'emploi stable et indépendance du logement ne s'observe pas pour cette catégorie de jeunes.

Un autre pan de la jeunesse devrait attirer l'attention des pouvoirs publics : les jeunes qui, bac en poche, entrent dans l'enseignement supérieur pour un ou deux ans, et s'arrêtent sans avoir décroché de diplôme. Si leur nombre est en baisse (75 000 en 2004, un peu plus de 50 000 en 2007), leurs conditions d'insertion sont toujours aussi difficiles. Là aussi, c'est l'absence de diplôme de l'enseignement supérieur qui les pénalise dans l'accès à l'emploi. Trois ans après avoir arrêté leurs études, leur taux de chômage est de 20 %, 10 points au-dessus de celui de l'ensemble de jeunes sortants à ce niveau. Ils peinent également à se stabiliser dans l'emploi, un jeune sur deux seulement arrivant au bout de trois ans à décrocher un emploi à durée indéterminée.

Bien évidemment, les jeunes peu ou non diplômés sont depuis longtemps la cible des politiques publiques d'emploi et de formation. Or le retour en formation est difficile pour ces jeunes, bien souvent en rupture avec le système d'enseignement. Il leur faudra souvent plusieurs expériences d'emploi, de chômage, avant de pouvoir développer un projet professionnel qui les conduise vers une formation qualifiante et un métier. Pour d'autres, c'est plutôt un accompagnement vers l'emploi, des dispositifs de transition entre l'école et l'emploi qui créeront la passerelle. Cependant, les mesures d'aide qui offrent les meilleures perspectives d'insertion ont souvent été détournées de leurs objectifs initiaux et n'accueillent pas les jeunes les plus en difficulté.

À l'heure où la grande majorité des jeunes obtient un diplôme, notamment de niveau baccalauréat ou plus, quitter le système éducatif sans qualification condamne bien souvent à une exclusion durable du marché du travail, car le système productif ne génère presque plus d'emplois accessibles aux jeunes sans qualification. Les leviers d'action se situent donc clairement du côté du système éducatif, dans lequel une partie non négligeable de la jeunesse ne parvient pas à accomplir un parcours qualifiant.

■ PISTES D'ACTION ■

Anticiper l'échec scolaire en repérant efficacement, dès l'école primaire, les difficultés d'apprentissage et de socialisation.

Valoriser l'accès aux formations supérieures courtes en développant des politiques d'orientation active en direction des bacheliers technologiques et professionnels.

Redonner aux DUT et BTS leur vocation de formations professionnalisantes à un niveau supérieur, pour répondre aux nécessités d'élévation du niveau de qualification de la population.



CIBLER LA LUTTE CONTRE LE DÉCROCHAGE SCOLAIRE



■ CONSTATS ■

Le risque majeur du décrochage scolaire est de produire « un noyau dur » de jeunes sans diplôme et durablement sans emploi. Les analyses infrarégionales montrent une assez forte proximité entre la répartition géographique des flux annuels de décrochage et les jeunes sans diplôme sur le marché du travail.

La lutte contre le décrochage se heurte à la multiplicité des acteurs devant intervenir dans les actions de prévention. Pour agir efficacement, on devrait tenir compte des caractéristiques de ces jeunes. Ils sont certes mobiles d'une institution à une autre, abandonnant ici, s'évaporant là, et réapparaissant ailleurs lors d'une sollicitation ; mais ils sont peu mobiles sur le plan géographique, et généralement détenteurs d'une qualification inférieure au baccalauréat.

À l'échelle de la France entière, les jeunes sans diplôme se concentrent dans les régions Picardie, Champagne-Ardenne, Bourgogne et, plus au sud, Provence-Alpes-Côte d'Azur et Languedoc-Roussillon.

Décomposé au niveau cantonal, le paysage du décrochage est bien différent. La carte cantonale des « sans-qualification » ne coïncide pas du tout avec la carte des régions, mais avec des espaces transrégionaux.

À l'intérieur d'une même région, coexistent des aires à bonne réussite scolaire et des aires à échecs conduisant à une accumulation de jeunes sans diplôme sur le marché du travail. **Ce zoom sur les situations infra régionales est un moyen de cerner au plus près les poches de difficultés et de cibler les politiques de lutte contre le décrochage.**

Agir sur les facteurs du décrochage est primordial. Ces facteurs sont multiples. Ils ont trait en partie au contexte dans lequel vivent les jeunes. Outre la profession des parents, certaines conditions d'environnement attirent l'attention. Elles relèvent de trois domaines :

- ↳ les conditions de vie, particulièrement affectées par les conditions d'emploi des parents ;
- ↳ les conditions familiales (familles monoparentales, familles nombreuses etc.) ;
- ↳ les conditions proprement culturelles de soutien des jeunes par leurs parents.

La densité de jeunes sans diplôme croît en même temps que ces trois facteurs de risque.

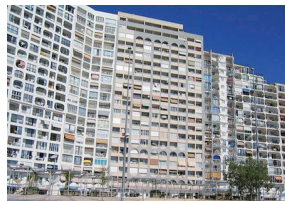
■ PISTES D'ACTION ■

Différencier les politiques éducatives, sociales et culturelles de lutte contre le décrochage selon les territoires, pour garantir l'égalité républicaine.

Attribuer à chaque politique publique un objectif précis pour son apport à la lutte contre le décrochage : la politique de l'emploi pour agir sur les conditions de vie ; une politique sociale, familiale et de logement pour agir sur les conditions familiales ; les politiques éducatives scolaires et extrascolaires, la politique culturelle et la politique de la ville pour agir sur les conditions culturelles.



RÉDUIRE LES INÉGALITÉS TERRITORIALES : LE CAS DES ZONES URBAINES SENSIBLES



■ CONSTATS ■

Les inégalités territoriales de formation et d'insertion professionnelle font partie depuis longtemps du débat social. Elles sont l'enjeu depuis de nombreuses années de toute une palette de politiques publiques. Les Zones urbaines sensibles (Zus), définies par la politique de la ville, ciblent des quartiers dont la population est économiquement très défavorisée. Les résidents sont particulièrement exposés au chômage. Ils sont nombreux à avoir terminé leurs études sans qualification et les revenus par foyer (appréciés par l'intermédiaire du potentiel fiscal de la zone) sont largement inférieurs à la moyenne.

Parmi les jeunes qui grandissent dans ces quartiers, qui y suivent leur scolarité puis entrent dans la vie active, les jeunes d'origine sociale populaire, jeunes issus de l'immigration, jeunes vivant dans des familles monoparentales, souvent marquées par le chômage, sont très fortement surreprésentés.

Les jeunes qui résident en Zus vivent des expériences scolaires et professionnelles « typées » : des parcours scolaires plus courts, avec une forte proportion de jeunes non diplômés et une proportion très inférieure de jeunes accédant à l'enseignement supérieur ; un accès à l'emploi particulièrement difficile une fois la scolarité terminée (risque de chômage élevé, plus forte précarité des emplois obtenus) ; des opportunités de mobilité résidentielle et des possibilités d'émancipation familiale plus faibles.

Les analyses tendent à montrer que les caractéristiques individuelles (niveau d'étude, milieu socio-économique d'origine) expliquent très largement les difficultés spécifiques d'insertion que connaissent ces jeunes, alors que l'effet « quartier », quoique réel, reste d'ampleur limité.

Cependant, il apparaît que les jeunes de ZUS sont inégalement pénalisés par cet effet « quartier ». Ainsi, au contraire des jeunes hommes, les jeunes femmes semblent relativement épargnées. Cette hétérogénéité de l'effet « quartier » apparaît comme un phénomène récent, significatif depuis le milieu des années 2000.

Les évolutions observées sur la décennie passée montrent que, malgré la focalisation d'une partie des politiques publiques sur les difficultés scolaires et professionnelles des jeunes de Zus, le déroulement de leur scolarité et leurs conditions d'insertion professionnelle ne se sont pas améliorées.

Ces difficultés auxquelles font face des jeunes de ZUS, qui grandissent dans un environnement familial et de proximité défavorisée, sont un révélateur d'inégalités sociales persistantes qui représentent aussi une inégalité des chances entre jeunes qui ne s'est pas réduite avec le temps.

Leur persistance au cours des années passées interroge les outils et la mise en œuvre des politiques publiques de formation et d'emploi ciblées en direction de ces jeunes, dans un domaine où l'évaluation de l'efficacité des politiques est un art délicat.

La conjoncture économique très défavorable pour les années à venir constitue un risque de renforcement des difficultés pour les futures générations qui entreront sur le marché du travail.

■ PISTES D'ACTION ■

Soutenir et renforcer la coordination entre l'école, les parents, les associations, la prévention pour limiter au maximum les situations d'échec scolaire.

Redonner des perspectives de réussite par l'exemple de succès de jeunes ayant grandi dans les ZUS et par la multiplication des classes à projet de réussite (par le sport, par l'art, par les langues...)

Porter la priorité au soutien des parcours professionnels et sociaux des habitants plus qu'aux investissements immobiliers.





■ CONSTATS ■

L'espace rural est en pleine mutation. Il connaît un regain d'attractivité depuis les années 2000, avec l'explosion des mobilités et le désir de nature. Les couronnes des petites villes, où sont venues s'installer les familles, ont le plus gagné à cet « exode urbain ». Près d'un français sur cinq habite aujourd'hui à la campagne.

Néanmoins, l'espace rural continue de subir des inégalités. Les emplois y sont moins qualifiés que dans les pôles urbains. L'éloignement des ressources contraint à une mobilité souvent difficile et les parcours scolaires des jeunes s'en ressentent.

Malgré le bon niveau des performances scolaires des jeunes ruraux, en primaire et au collège, ils font preuve par la suite d'aspirations éducatives plus modestes. Cela se traduit par des orientations plus massives vers les filières professionnelles ou technologiques courtes, que ce soit après la troisième ou la terminale, et par des sorties plus précoces de l'appareil éducatif. Certes, les jeunes ruraux sont plus souvent issus de milieux défavorisés, mais cela n'explique pas tout.

Ainsi, à origine sociale et résultats scolaires égaux, la confiance accordée aux diplômes professionnels du secondaire est bien plus affirmée dans les zones rurales que dans les grandes villes. L'orientation vers les filières courtes semble en accord avec les vœux émis par les élèves et leurs familles, et non vécue comme une relégation. L'apprentissage est d'ailleurs plus développé en zone rurale, porté par la présence d'un réseau de petites entreprises. La préférence pour les formations professionnelles courtes va de pair avec un taux moins élevé de poursuites d'études post-bac. Les jeunes ruraux ne se voient pas entreprendre des études de longue durée : l'âge considéré comme souhaitable pour arrêter les études augmente avec la taille de la commune de résidence.

Les orientations scolaires et professionnelles des jeunes ruraux sont guidées par des choix de proximité plutôt que par de vrais projets d'étude ou de métier. Or, l'offre de formation est beaucoup plus limitée dans les zones rurales, du fait de la petite taille des établissements qui ne peuvent proposer une multiplicité d'options. L'élaboration d'un projet professionnel est donc intimement liée à l'environnement dans lequel évolue le jeune. D'une manière générale, les représentations des

métiers - et des études qui y mènent - sont marquées par l'éloignement à la « norme urbaine ». Cela conduit à une « autodépréciation » qui retient les jeunes ruraux à s'engager dans des formations réputées sélectives ou difficiles.

Au-delà des représentations sociales, le frein incontestable à la poursuite d'études des jeunes ruraux est le coût de la mobilité, tant psychologique que financier. Les lycéens du monde rural doivent parcourir en moyenne 18 km pour atteindre leur établissement. Dans le supérieur, la distance s'accroît ; il faut alors déménager, et beaucoup de jeunes n'ont pas les moyens de revenir le week-end dans leur famille. Or, l'attachement au territoire, au cadre de vie et au réseau social qu'on y a construit n'est pas à négliger. On peut alors comprendre que les jeunes qui souhaitent « rester au pays » ne s'engagent pas dans des cursus qui, compte tenu d'un marché du travail local offrant peu d'emplois qualifiés, les conduiraient, soit au déclassement, soit à l'exil.

■ PISTES D'ACTION ■

Privilégier l'échelon local pour la réflexion sur la carte scolaire, afin de prendre en compte la diversité des situations des jeunes ruraux, selon leur proximité des centres urbains, ou si ils vivent sur des territoires « à cheval » sur deux régions. Cette réflexion est étroitement liée aux questions d'aménagement du territoire (équipements, logement, transports, activité économique et emplois).

Encourager la poursuite d'études des jeunes ruraux, y compris dans les filières professionnelles. Cet objectif peut être atteint en actionnant deux leviers : l'aide au logement et l'aide à la mobilité.

Réduire le retard des territoires ruraux dans l'accès aux nouvelles technologies, en promouvant notamment les outils de formation ouverte à distance (FOAD) visant à compenser l'éloignement de l'offre de formation, et à permettre le maintien ou le développement d'une offre de proximité plus diversifiée.





LA SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS



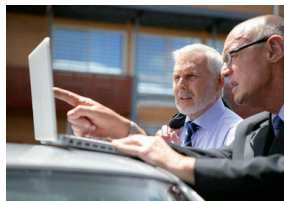
Former pour sécuriser les parcours professionnels

Développer l'alternance sous toutes ses formes

Réformer le financement de la formation professionnelle

Mieux articuler formation et emploi dans les secteurs impactés par le développement durable





■ CONSTATS ■

Depuis les trente dernières années, l'effort de formation s'intensifie lors des embellies économiques mais fléchit lorsque la croissance du PIB ralentit. Loin d'investir davantage sur la formation pour préparer la reprise, les entreprises freinent donc leurs dépenses en période de conjoncture difficile. Dès lors, leurs pratiques n'apparaissent pas toujours cohérentes avec l'objectif de sécurisation des parcours des salariés, plus fragilisés en période de conjoncture difficile, ni avec celui d'une anticipation de l'après-crise.

La mise en place d'un dispositif qui permettrait aux entreprises de faire des provisions dans les périodes fastes, afin de former les salariés à des moments de moindre activité, permettrait d'aller davantage dans ce sens. Ce système entrerait cependant en conflit avec l'obligation de dépense à caractère fiscal actuellement en vigueur.

Si la politique de formation est un appui utile à la construction des parcours professionnels des salariés, elle doit s'appuyer sur une forme plus démocratique de l'organisation du débat sur la formation dans l'entreprise : entretiens professionnels annuels, construction d'une offre de formation discutée lors de ces entretiens, formation de la hiérarchie intermédiaire à les conduire, accords de méthode avec les représentants du personnel et appui externe d'organisations paritaires territoriales.

La question du maintien en emploi des seniors ne peut s'envisager indépendamment de celles de leurs qualifications et du dessin des carrières individuelles. L'âge est une entrée pertinente à condition de l'associer à d'autres caractéristiques. En effet, l'âge ne fait qu'accentuer un rapport à la formation essentiellement lié au niveau de qualification. Dans cette optique, l'accentuation de la formation doit s'opérer d'autant plus tôt que les salariés sont peu qualifiés : la frontière des « 50 ans », voire celle des « 45 ans », s'avère trop tardive pour bon nombre d'entre eux. En outre, si l'on cherche à développer la formation comme moyen de maintenir les salariés, et notamment les plus âgés, en emploi, il ne suffira pas d'augmenter les taux d'accès. Il faut également repenser les caractéristiques des formations pour qu'elles puissent répondre réellement aux enjeux qui leur sont associés. L'esprit de l'accord national interprofessionnel (ANI) de 2003 créant les périodes de professionnalisation ne semble pas avoir respecté de ce point de vue les objectifs visés. Destinées notamment à favoriser des actions de formation pour les salariés dont la qualification est insuffisante, pour les salariés en milieu de carrière ou ceux âgés d'au moins 45 ans, elles sont fondées sur

l'alternance entre périodes de formation et activités professionnelles. Or les durées des périodes de professionnalisation sont plus proches de celles du plan de formation, que de l'organisation de formation en alternance. Cette évolution, tant du côté des grandes entreprises que des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA), interroge sur l'avenir d'une gouvernance de ce type.

Le droit individuel à la formation (DIF), principale novation de l'ANI de 2003 et de la loi de 2004, atteint en 2010 un régime de croisière : les salariés pouvant cumuler leurs droits sur six ans, les réserves de temps sont à leur niveau maximum. Pour autant, seuls 6 % des salariés en font usage et 16% des entreprises l'utilisent au cours d'une année. Les durées de formation restent stables, dépassant à peine les 20 heures. Cet usage très limité s'accompagne de comptes épargne extrêmement élevés et dont le taux de consommation est dérisoire. Enfin, le hors temps de travail qui était la loi commune fait à peu près partout l'objet de dérogations qui réintroduisent la plupart des formations sur le temps de travail.

Le congé individuel de formation (CIF) est bien une mesure de protection des transitions mais organisée à une trop faible échelle pour des raisons de coûts et de gouvernance. Le financement de 0,2% de la masse salariale permet de retenir un candidat sur deux environ, soit entre 30 et 40 000 personnes par an. Le coût horaire des frais pédagogiques de cette mesure est largement supérieur à celui qui concerne la formation des chômeurs jeunes ou adultes.

■ PISTES D'ACTION ■

Inciter au niveau régional à un partage de responsabilité et de financement entre Conseils régionaux, partenaires sociaux et services déconcentrés de l'État, en fixant des priorités au plan des territoires concernés, pour mieux protéger les transitions professionnelles.

Créer des fonds régionaux destinés à protéger les transitions professionnelles.

Généraliser au sein de ces fonds régionaux la notion de transition sans distinction de statut entre demandeurs d'emploi jeunes ou adultes et salariés en mobilité, en rapprochant les modes de financement des dispositifs qui leur sont dédiés.



DÉVELOPPER L'ALTERNANCE SOUS TOUTES SES FORMES



■ CONSTATS ■

Parmi les 740 000 jeunes qui ont achevé leur formation initiale en 2004, 180 000 sont passés par un ou plusieurs contrats de formation en alternance (soit un jeune sur quatre). Tous les niveaux de formations sont concernés mais les deux types de contrats se distinguent sur ce critère. Ainsi, les contrats d'apprentissage sont encore majoritairement signés par des jeunes sans qualification ou titulaires d'un CAP ou d'un BEP ; les contrats de professionnalisation, pour leur part, concernent dans 60 % des cas des bacheliers ou des diplômés de l'enseignement supérieur. L'apprentissage forme plus souvent à des professions techniques, tandis que les contrats de professionnalisation sont majoritairement centrés sur les fonctions administratives ou commerciales. C'est tout particulièrement le cas pour le bac, principal niveau d'entrée en contrat de professionnalisation. À ce niveau, 69 % des métiers préparés relèvent de la sphère administrative et commerciale contre seulement 35 % pour le contrat d'apprentissage.

En théorie, l'apprenti poursuit sa formation initiale alors que le jeune en contrat de professionnalisation est stagiaire de la formation continue. Les faits sont plus nuancés. Certains apprentis ont déjà été salariés ou chômeurs alors que le contrat de professionnalisation est majoritairement signé dans le prolongement direct des études. Ainsi, pour les jeunes de la Génération 2004, les deux tiers des contrats de professionnalisation peuvent être assimilés à des poursuites d'études. En nombre de contrats signés, avec environ 20 000 contrats de part et d'autre, professionnalisation et apprentissage font jeu égal parmi les jeunes salariés demandeurs d'emploi. Forts de ce constat, certains acteurs plaident pour l'unification des deux contrats dont la co-existence constitue une complication administrative inutile et nuisible au développement de l'alternance.

Cette unification est une fausse bonne idée. L'étude détaillée de l'utilisation de ces contrats par les entreprises montre qu'au contraire leurs différences permettent de répondre à des préoccupations économiques différentes. C'est probablement dans la voie inverse que réside l'avenir de l'alternance : une diversification des contrats permettant en partie de résoudre l'épineuse question des stages en entreprises au cours des études supérieures.

S'il se développe dans l'enseignement supérieur, l'apprentissage reste aussi un excellent moyen de combattre le décrochage de jeunes en délicatesse avec la scolarité. Il convient donc d'éviter de déstabiliser les CFA traditionnels déjà affectés par la concurrence de l'enseignement supérieur qui draine de plus en plus de taxe d'apprentissage. L'apprentissage a un niveau d'exigence pédagogique que n'ont pas les contrats de professionnalisation.

■ PISTES D'ACTION ■

Préserver et développer la diversité des formes juridiques des contrats de formation en alternance pour tenir compte de la variété des cultures d'entreprises ou de branches en matière d'intégration des jeunes.

Moduler fortement les incitations fiscales pour favoriser le développement de l'apprentissage et des contrats de professionnalisation sur le segment des premiers niveaux de qualification.





■ CONSTATS ■

En Europe, les entreprises françaises sont parmi celles dont l'intensité des pratiques de formation est la plus importante. Néanmoins, ce constat masque une importante disparité entre grandes et petites entreprises. Si les premières sont presque toutes engagées dans des programmes de formation en faveur de leurs salariés, les secondes en restent encore trop éloignées. Les entreprises demeurent de loin le principal financeur de la formation professionnelle et de l'apprentissage (13 milliards d'euros sur 32). La masse financière constituée par les versements aux organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) occupe une place significative dans ce financement, et cette place ne cesse de croître. Les différentes réformes ont eu pour principal effet d'accroître significativement le montant de la collecte des OPCA. Les grandes entreprises recourent aux OPCA plutôt dans une logique d'appoint, une fois leurs stratégies définies et négociées en interne de façon autonome. Le rôle d'intermédiaire assuré par les OPCA apparaît particulièrement justifié pour les PME : celles-ci peuvent trouver par cette voie un moyen pratique de se libérer d'une obligation légale, parfois considérée comme une contrainte fiscale, mais elles peuvent également y trouver un appui pour aider au développement de la formation de leurs salariés.

Le coût ne constitue pas un obstacle à la formation pour les entreprises. En revanche, elles invoquent beaucoup plus fréquemment l'absence de besoins et le manque de temps pour expliquer qu'elles ne forment pas, ou qu'elles limitent leur effort. Plus que la prise en charge des coûts de la formation, il s'agit de diffuser l'information et d'aider les petites entreprises à construire leur politique de formation.

Ces constats soulignent les limites du fonctionnement actuel du système. Il convient donc de s'interroger sur ses possibilités d'évolution afin de créer les conditions pour que les OPCA informent, accompagnent, conseillent et sensibilisent plus fortement les petites entreprises à la formation. En effet, si l'objectif en France comme dans le reste de l'Europe est de développer la formation, le moyen le plus décisif consiste à accroître les taux d'accès des salariés des petites entreprises. Or, ces dernières, dépourvues de services de formation internes, ne peuvent développer la formation qu'avec un appui externe.

Si le niveau utile et pertinent pour la négociation des grandes orientations de formation peut être celui de la branche, celui de l'action est donc nécessairement territorial, en relation avec les entreprises (employeurs et salariés), c'est-à-dire celui de la proximité.

Mais une réforme allant dans ce sens requiert une condition préalable : une réforme du financement du paritarisme. Depuis la loi quinquennale pour l'emploi, seule loi dans le domaine de la formation professionnelle continue prise sans recherche d'accord préalable des partenaires sociaux, toutes les réformes ont buté dans leurs objectifs essentiels sur le mode actuel du financement du paritarisme.

■ PISTES D'ACTION ■

Renoncer à la mutualisation du financement de la formation des salariés par les entreprises de dix salariés et plus, notamment en matière de plan de formation. Cette proposition peut s'accompagner du maintien d'une obligation de dépenses d'un certain pourcentage de la masse salariale qui, si cette somme n'est pas atteinte, entrainerait un reversement à un fonds régional destiné à protéger les transitions (voir fiche « Former pour sécuriser les parcours »).

Maintenir les versements correspondant au CIF et à la professionnalisation à un fonds régional destiné à sécuriser les transitions des actifs en emploi ou au chômage (voir fiche « Former pour sécuriser les parcours »).

Créer des organismes paritaires territoriaux chargés du conseil et de l'accompagnement des PME/PMI. Ces organismes auraient la charge de définir les critères de qualité des prestations de formation dont ils conseillent l'usage. Leur financement pourrait reposer sur un prélèvement obligatoire de l'ordre de 0,2 ou 0,3% de la masse salariale de toutes les entreprises.





■ CONSTATS ■

Selon les secteurs d'activités, le développement durable apparaît comme une aubaine (croissance du marché et de l'activité dans le bâtiment), une occasion d'améliorer l'image du secteur et de ses métiers auprès de la population (revalorisation du secteur de la propreté), ou de trouver un nouvel équilibre entre productivité et préservation de l'environnement (agriculture, nucléaire). Dans tous les cas, il impose une révision profonde des techniques et modes de production, de l'organisation des entreprises, et des contours des métiers.

Par le biais de son observatoire, le Commissariat général au développement durable s'est efforcé de dénombrer les emplois concernés, en distinguant les emplois verts et les emplois verdissants. Les premiers relèvent du domaine des éco-activités ; les seconds regroupent les emplois d'un ensemble d'activités marchandes et non marchandes, industrielles ou de services, qui vont devoir intégrer, à des degrés divers, des préoccupations environnementales dans leurs processus de production. Que cela soit pour des questions réglementaires, énergétiques ou d'économie de matière, la question du développement durable remodèle souvent très profondément les métiers et compétences.

Les « transformations attendues », identifiées par les 10 comités de filières, dans le plan de mobilisation des métiers de la croissance verte (janvier 2010), ainsi que les quelques scénarios prospectifs réalisés sur des secteurs ou des zones géographiques diverses (programme de l'Agence pour le développement et la maîtrise de l'énergie et de l'Alliance ville emploi(ADEME/AVE) notamment) ne suffisent pas aujourd'hui pour caractériser la nature des changements qui vont affecter ces emplois verdissants. Il est également difficile d'identifier les processus par lesquels va s'opérer ce verdissement, au delà du simple apport de formations complémentaires, ad hoc ou génériques, sur lesquelles se positionnent déjà de nombreux organismes de formation.

Peu de réponses sont actuellement disponibles sur ces questions, qui sont loin de dépendre uniquement des objectifs définis par les accords internationaux et repris dans le cadre du Grenelle de l'environnement. Les bâtiments du futur seront-ils « low cost » ou « high tech » s'interroge l'AFPA dans un ouvrage récemment paru, *Les métiers du bâtiment à l'heure du développement durable* : s'agit-il de concevoir de nouveaux systèmes constructifs industrialisés ou de redécouvrir l'usage de matériaux naturels de proximité et de réhabiliter les savoir-faire traditionnels associés ? Les efforts doivent-ils porter essentiellement sur la construction neuve ou sur la réhabilitation énergétique de l'existant ? En agriculture, va-t-on chercher à concilier productivité et respect de la santé et de l'environnement (agriculture raisonnée), ou poursuivre les postulats de l'agriculture industrielle (notion d'agriculture écologiquement intensive) ? On peut multiplier les exemples pour constater qu'à coté des activités innovantes des éco-industries (éolien, photovoltaïque...) qui sont très médiatisées, les enjeux massifs d'emplois et de formation viendront de l'adaptation des modes et structures traditionnels, voire pour certains de la « réparation des excès » de la société de consommation des trente glorieuses. Recycler les déchets, isoler les bâtiments mal construits de l'après guerre, déconstruire une centrale nucléaire et assurer une gestion sécurisée des déchets... autant de secteurs déjà ou potentiellement fortement générateurs d'emplois. Il y a donc une dualité dans la progression de l'économie verte.

Si l'on se place maintenant du côté des implications de ces évolutions sur les formations, on constate que les formations initiales dites « environnementales » ont le vent en poupe, traduisant une forte aspiration de la jeunesse, alors que la qualité et le nombre des emplois ne sont pas encore au rendez-vous. Face à ces incertitudes, que peut-on demander ou attendre de la formation ?

Il ne s'agit certainement pas de planifier la mise sur le marché de personnels aux compétences étroitement définies en référence à des technologies et des connaissances encore immatures. On en sait trop peu sur le profil des emplois à venir. La formation doit revoir ses méthodes à la lumière des évolutions de la société. L'apprentissage doit faire une large place à l'ouverture aux disciplines d'enseignement général pour augmenter la capacité des professionnels à se perfectionner de façon autonome. L'école doit revoir ses cloisonnements disciplinaires.

Tout comme les secteurs traditionnels intègrent les enjeux du développement durable, les formations existantes doivent considérer les questions de bilan énergétique, matière, pollution, recyclage, et intégrer les nouvelles réglementations.

Enfin, la formation continue reste la voie la mieux adaptée aux enjeux actuels d'adaptation des salariés de nombreux secteurs traditionnels, à condition de trouver des modes adaptés à cette transformation profonde des mentalités. On constate une fois de plus sur un secteur exemplaire comme le bâtiment, que les stages de formation ne permettent pas à eux seuls de changer les pratiques professionnelles. Avec 40 000 professionnels formés fin 2011, les stages de formation aux économies d'énergie des entreprises du bâtiment (FEEbat) organisés à la suite du Grenelle de l'environnement n'atteindront pas l'objectif de 120 000 fixé pour fin 2012. Auront-ils l'effet d'entraînement attendu ? La faiblesse du nombre d'entreprises titulaires des marques « éco-artisan » de la Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (CAPEB) - 2 200 fin 2011 - ou des « pros de la performance énergétique » de la Fédération française du bâtiment (FFB) - 676 à la même date - ne permet pas de l'affirmer.

■ PISTES D'ACTION ■

Concentrer l'effort sur la formation continue et sur les plus gros secteurs traditionnels impactés par le développement durable. Les dispositifs mis en place pour changer dans la durée les pratiques de l'agriculture intensive et polluante vers des pratiques plus raisonnées pourraient utilement servir d'exemple.

Labelliser des éco-sites qualifiants pour l'accueil des apprentis, stagiaires et alternants, de façon à engager un partenariat entre établissements pionniers de formation et entreprises pionnières impliquées, ou désireuses de s'engager dans une démarche d'éco-construction, d'éco-conception ou d'éco-production, en impliquant les enseignants de toutes les disciplines.

Allouer des moyens d'études spécifiques pour produire des diagnostics précis sur le « verdissement des emplois », afin d'accompagner le plus efficacement possible l'ensemble des acteurs impliqués dans ce processus.



SUR L'ACCÈS DES JEUNES À L'EMPLOI

« Une formation qualifiante pour les non-diplômés ? », C. Gasquet, article paru dans *Les chemins de la formation vers l'emploi / 1ère biennale formation-emploi-travail* (octobre 2007; Paris), Relief n°25, 2008. <http://www.cereq.fr/cereq/relief25.pdf>

Qu'est-ce que le travail non qualifié ? Rose, José, Ed. La Dispute, 2012

Le diplôme : un atout gagnant pour les jeunes face à la crise, Z. Mazari, V. Meyer, P. Rouaud, F. Ryk, P. Winnicki, Bref n° 283, mars 2011.

<http://www.cereq.fr/index.php/content/download/1797/21709/file/b283.pdf>

Quitter l'université sans diplôme : quatre figures du décrochage étudiant, N. Beaupère, G. Boudesseul, Bref n° 265, juin 2009. <http://www.cereq.fr/cereq/b265.pdf>

« La lutte contre le décrochage scolaire : quelle(s) évaluation(s) ? », S. Bigot-Maloizel, C. Vivent, article paru dans *Evaluation et données longitudinales : quelles relations ? / Journées d'étude sur les données longitudinales dans l'analyse du marché du travail* (XVII; 27-28 mai 2010; Marseille), Relief n°30, 2010. <http://www.cereq.fr/cereq/relief30.pdf>

Entrer en STS ou IUT, et après ?, Y. Grelet, C. Romani, J. Timoteo, Bref n° 275, juin 2010.

<http://www.cereq.fr/cereq/b275.pdf>

Le tutorat à l'université : peut-on forcer les étudiants à la réussite ?, I. Borrás, Bref n° 290, août 2011. <http://www.cereq.fr/index.php/content/download/2838/31413/file/b290.pdf>

Quartiers défavorisés : relégation pour certains jeunes, insertion sociale et professionnelle pour d'autres, T. Couppié, C. Gasquet, Bref n° 261, février 2009.

<http://www.cereq.fr/cereq/b261.pdf>

Atlas des fractures scolaires en France : une école à plusieurs vitesses, P. Caro, R. Rouault, Paris, Autrement, 2010.

La course d'orientation des jeunes ruraux, Y. Grelet, C. Vivent, Bref n° 292, septembre 2011.

<http://www.cereq.fr/index.php/content/download/3069/32620/file/b292.pdf>

Au fil des parcours, de l'orientation à l'insertion, Y. Grelet, Bref n° 287, juin 2011.

<http://www.cereq.fr/index.php/content/download/2242/24115/file/b287.pdf>

SUR LA SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Les entreprises forment moins quand la conjoncture se dégrade, A. Checcaglini, I. Marion-Vernoux, C. Gauthier, P. Rousset, *Bref* n° 267, septembre 2009.

<http://www.cereq.fr/cereq/b267.pdf>

Les dépenses de formation des entreprises en 2009 : un effort en trompe-l'œil, R. Descamps, *Bref* n° 284, avril 2011.

<http://www.cereq.fr/cereq/b284.pdf>

Apprentissage contre professionnalisation : un faux débat, J.-J. Arrighi, V. Mora, *Bref* n° 276, juillet-août 2010.

<http://www.cereq.fr/cereq/b276.pdf>

Développer l'apprentissage : constats, limites et propositions, C. Fournier, M. Théry, D. Brochier, *Bref* n° 293-2, octobre 2011.

http://www.cereq.fr/index.php/content/download/3248/33861/file/bref%20293_2.pdf

La « bulle » des formations environnementales, E. Campens, O. Aznar, T. Mazerm, *Bref* n° 289, juillet 2011.

<http://www.cereq.fr/index.php/content/download/2722/30653/file/b289.pdf>





LES DOCKS
10, place de la Joliette
BP 21321
13567 Marseille Cedex 02
T. 04 91 13 28 28
www.cereq.fr

Centre d'études
et de recherches
sur les qualifications

— **C**éreq