



MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION
NATIONALE
ET DE LA JEUNESSE

*Liberté
Égalité
Fraternité*



Youth Wiki



Commission européenne

3 - Emploi et entrepreneuriat

Edition 2023



Table des matières

3.1 Contexte général	4
3.1.1. Situation du marché de l'emploi dans le pays	4
3.1.2. Définitions et concepts	6
3.2 Administration et gouvernance	9
3.2.1. Gouvernance	9
Principaux acteurs	9
3.2.2. Coopération intersectorielle	13
3.3 Développement et prévision des compétences	15
3.3.1. Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)	15
3.3.2. Développement des compétences	16
3.4 Conseil et orientation professionnelle	21
3.4.1. Services d'accompagnement et d'orientation professionnelle	21
3.4.2. Financement	24
3.4.3. Assurance qualité	24
3.5. Stages et apprentissages	26
3.5.1. Promouvoir les stages et l'apprentissage	31
3.5.2. Reconnaissance des acquis de l'alternance	31
3.5.3. Financement	33
3.5.4. Assurance qualité	33
3.6 Insertion des jeunes sur le marché du travail	35
3.6.1. Mesures pour l'emploi des jeunes	35
Le Contrat d'engagement jeune et le Contrat d'engagement-jeune en rupture	35
3.6.2. Mesures de flexisécurité destinées aux jeunes	38
3.6.3. Conciliation de la vie privée et vie professionnelle pour les jeunes	38
3.6.4. Financement des dispositifs et initiatives	39
3.6.5. Assurance qualité	39
3.7 Mobilité transfrontalière pour l'emploi, l'entrepreneuriat et la formation professionnelle	41
3.7.1. Programmes et dispositifs pour l'emploi à l'étranger	41
3.7.2. Cadre légal	42
3.8. Développement des compétences entrepreneuriales	44

3.8.1. Cadre institutionnel	44
3.8.2. Enseignement formel	44
3.8.3. Apprentissage non-formel et éducation formelle.....	45
3.8.4. Soutien pédagogique à l'apprentissage de l'entrepreneuriat	46
3.9. Soutien aux jeunes entrepreneurs.....	47
3.9.1. Accès à l'information.....	47
3.9.2. Accès au capital	48
3.10. Promotion de la culture d'entreprise	50
3.10.1. Évènement et activités spéciales	50
3.10.2. Réseaux et partenariats	51
3.11 Débats et réformes en cours	52
3.11.1. Développement des politiques à venir.....	52
3.11.2. Débats en cours	52



Le projet Youth Wiki est coordonné par l'unité « Erasmus+ d'analyse des politiques éducatives et de jeunesse » de l'Agence exécutive, Education, Audiovisuelle et Culture, chargée d'animer le réseau des correspondants nationaux Youth Wiki. L'encyclopédie en ligne est soutenue financièrement par le programme européen Erasmus + au titre de l'action clé 3: « soutien en en faveur d'une meilleure connaissance des politiques de **jeunesse** ».

Selon l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee), au deuxième trimestre 2022, le taux de chômage s'élevait à 7,3% en France, soit 0,7 points de moins par rapport à 2021. Les moins de 25 ans connaissent pour leur part un taux de chômage de 18,3%, en augmentation de 0,3 points par rapport à 2021 mais inférieur au niveau pré-covid-19 (-3,3 points). Cette évolution s'inscrit dans la suite de la pandémie de Covid-19, ayant impulsé, en France, des stratégies et efforts spécifiques quant à l'emploi et en particulier à l'emploi des jeunes.

L'insertion professionnelle des jeunes constitue alors un **enjeu crucial** de l'action publique qui doit relever plusieurs défis : **réduire le taux de chômage** des jeunes, **diminuer les écarts** existants à l'égard des jeunes peu ou pas qualifiés et/ou résidant dans des zones urbaines défavorisées, **faciliter la transition** entre l'école, l'enseignement supérieur et l'emploi et accompagner les jeunes dans la création de leur entreprise.

À l'exemple des politiques de jeunesse, les politiques en faveur de l'emploi reposent sur un travail interministériel et intersectoriel qui mobilise des opérateurs publics, des collectivités territoriales, des associations et des entreprises aussi bien lors de l'élaboration de politiques d'emploi destinées aux jeunes qu'au moment de leur mise en œuvre.

3.1 Contexte général

3.1.1. Situation du marché de l'emploi dans le pays

Évolution du marché de l'emploi

En un demi-siècle, le marché de l'emploi français a subi de nombreuses et profondes mutations.

En 60 ans, le marché de l'emploi français a été marqué par de nombreuses transformations structurelles : une augmentation du salariat, une tertiarisation importante et une *féminisation*.

En effet, à titre d'exemple en 2021, selon le « tableau de bord de l'économie française » de l'Institut national de la statistique et des études économiques, l'emploi est salarié à 87,4%, tertiaire à 76,1 %, et comprend un taux de 41% de femmes. Ce taux est en légère baisse (48% en 2020). Parmi les femmes en situation d'activité en France, 87,8% travaillent dans le secteur tertiaire (65,1% pour les hommes).

De plus, l'apparition d'un chômage persistant à partir du milieu des années 1970 a rendu plus difficile, l'insertion professionnelle des jeunes qui subissent de façon importante les fluctuations de la conjoncture. Lorsque les jeunes ont un emploi, ce dernier est le plus souvent temporaire. En 2022, 16,3% des 15-24 ans étaient au chômage, un pourcentage supérieur au taux de 7,3% de chômage pour tous les actifs à échelle nationale.

Les jeunes et les formes particulières d'emploi

Les « formes particulières d'emploi » (contrats à durée déterminée, interim, contrats aidés, apprentissage) se sont développées et sont majoritairement occupées par les jeunes. En 2020 (dernières données disponibles), plus de la moitié des emplois occupés par la classe d'âge 15-24 ans est une « forme particulière d'emploi » contre un emploi sur six en 1982. L'augmentation de ces contrats à durée limitée (CDL) traduit le caractère dual du marché du travail français.

Celui-ci se caractérise par la présence de salariés en contrat « court » et salariés en contrat à durée indéterminée.

En effet, selon l'article de l'Insee, Les contrats à durée limitée : trappes à précarité ou tremplins pour une carrière ? (O. Bonnet, S. Georges-Kot et P. Pora) publié en juillet 2019, « *les trajectoires d'emploi des salariés montrent que le marché du travail est segmenté entre, d'une part, une majorité de salariés avec des emplois stables en CDI, et, d'autre part, une minorité multipliant des contrats de plus en plus courts* ».

Situation des jeunes en France

En 2022, le taux de jeunes de 15 à 29 ans ni en emploi ni en formation (NEET) est de 11,8%. Ce taux, qui était de 12,3% fin 2019, a connu un pic en milieu d'année 2020 pendant la pandémie de Covid-19 (15,8%). On note notamment l'existence de « NEET » longue-durée, sans formation ou emploi depuis un an ou plus et représentant, en 2021, 48% de cette catégorie.

Tous les jeunes ne sont pas confrontés de la même façon au chômage, les jeunes peu ou pas diplômés y sont beaucoup plus exposés, tout comme ceux qui habitent des zones urbaines en difficulté relevant de la politique de la ville. Cette politique publique vise à réduire les inégalités territoriales en ciblant prioritairement les zones urbaines défavorisées. Selon le rapport 2022 de l'Observatoire national de la politique de la ville, le taux de chômage de la catégorie des 15-29 ans résidant dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville s'élève à 30,4% (contre 30,7% en 2019).

En 2018 (dernières données récentes), parmi les jeunes sortis de formation initiale depuis un à quatre ans, et étant en emploi :

- 6,2% sont non-salariés
- 32,6% sont en emploi salarié à durée limitée
- 61,2% sont en emploi salarié à durée indéterminée.

Le taux de jeunes sortis de formation initiale depuis un à quatre ans étant en emploi à durée limitée est en augmentation depuis 2009 (28,5% en 2009 contre 32,6% en 2018).

La crise sanitaire « a largement dégradé l'employabilité des jeunes » : en 2021, 69 % des diplômés avec un niveau bac + 5 de la promotion 2019 ont trouvé un emploi dans l'année qui a suivi leur sortie du système scolaire, contre 85 % pour la promotion 2018.

Le salaire brut annuel des jeunes a par ailleurs baissé de 3% entre 2019 et 2021.

En 2020, 40% des étudiants travaillaient à côté de leurs études – parmi eux, 65% estiment qu'il s'agit d'un « choix » davantage que d'une nécessité. Cette statistique concerne à la fois les jeunes en cours et en stage (la gratification moyenne des stagiaires s'élève, en 2020, à 935 euros par mois soit une baisse de 9,7% par rapport à 2019).

En 2020, 36% des étudiants sondés par l'Observatoire national de la vie étudiante avaient déclaré avoir dû interrompre leur activité professionnelle parallèle.

L'apprentissage offre aux jeunes étudiants une voie vers l'autonomie financière en touchant une rémunération comprise entre 410,70 euros et 1522 euros bruts mensuels pouvant s'accumuler avec des aides spécifiques. L'apprentissage constitue aussi une source d'insertion professionnelle pour les jeunes diplômés. Selon une étude de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) du Ministère en charge de l'emploi, en janvier 2022, 6 mois après leur sortie d'études en 2021, « 65% des apprentis de niveau certificat d'aptitude professionnelle (CAP) à brevet de technicien supérieur (BTS) sont en emploi salarié dans le secteur privé ».

De plus, dans le contexte de post-crise sanitaire de la Covid-19, les autorités en charge des politiques de jeunesse veillent à réduire l'impact de la crise sur l'insertion professionnelle des jeunes.

Etudes sur l'emploi des jeunes

Des études sur le marché de l'emploi et l'insertion professionnelle des jeunes sont régulièrement réalisées par les institutions publiques de production de statistiques et d'évaluation des politiques publiques, à l'exemple de l'Institut national de la statistique et des études économiques, la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques ou encore de l'Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire.

L'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee)

L'Insee a pour mission de collecter, analyser et diffuser des informations sur le marché du travail. Il évalue annuellement le taux d'activité et le taux de chômage en France, notamment par catégorie d'âge et produit régulièrement des données nationales ou régionales sur la situation des jeunes ainsi que sur les politiques d'emplois qui leur sont dédiées.

La Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares)

La DARES du ministère du Travail, du Plein emploi et de l'insertion, est chargée de produire des analyses, des études et des statistiques sur les thèmes du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle ou encore du dialogue social. Certains de ces travaux concernent l'insertion professionnelle des jeunes.

L'Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire (Voir chapitre 1)

L'insertion professionnelle et les politiques de l'emploi des jeunes ainsi que le rapport des jeunes au monde du travail constituent des thématiques d'études et de recherche de l'Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire (INJEP) du Ministère en charge de la jeunesse. La mission de l'INJEP est de « contribuer à améliorer la connaissance dans ces domaines par la production de statistiques et d'analyses, l'observation, l'expérimentation et l'évaluation ».

3.1.2. Définitions et concepts

Parmi les définitions importantes on retrouve :

La population active regroupe les personnes en emploi et les chômeurs ;

Le taux d'emploi : mesure l'utilisation des ressources de main-d'œuvre disponibles. Il est calculé en divisant le nombre d'actifs occupés par la population en âge de travailler. (Définition de l'OCDE) ;

Le taux d'activité : correspond au nombre d'actifs rapporté à l'ensemble de la population en âge de travailler. Cet indicateur est exprimé en pourcentage de chaque tranche d'âge. (Définition de l'OCDE)

Par ailleurs, plusieurs notions, et concepts permettent une meilleure compréhension du marché de l'emploi des jeunes, parmi lesquels : la législation du travail et plus précisément le *Code du travail*, la **notion d'accompagnement** et dans une moindre mesure le **secteur professionnel de l'Économie Sociale et Solidaire**.

La législation du travail

En France, le marché de l'emploi est encadré juridiquement par le **Code du travail**. Créé par la Loi du 28 décembre 1910, il regroupe l'ensemble des textes législatifs et réglementaires applicables en matière de droit du travail. Il organise principalement les conditions et relations individuelles et collectives de travail, de dialogue social, de la sécurité au travail, de la santé des salariés et de la formation professionnelle et de ce fait, évolue constamment en suivant les mutations du monde du travail et intégrant les nouvelles lois.

L'accompagnement

Depuis les années 2000, cette pratique et ce concept sont utilisés pour élaborer les politiques de l'emploi destinées notamment aux jeunes. La notion d'accompagnement définit une relation à autrui qui a pour objectif la « socialisation » et « l'autonomisation ». L'accompagnement des « jeunes » intervient le plus souvent à un moment précis, de rupture, de difficulté ou de défi qui nécessite une aide, un soutien. Il se traduit par une personnalisation de la prise en charge des jeunes demandeurs d'emploi, par la construction d'un projet professionnel personnalisé et un suivi du jeune. L'accompagnement repose sur un **partenariat renforcé** entre des acteurs publics et associatifs. Cette pratique est considérée comme ayant des effets positifs et significatifs sur le retour à l'emploi ou l'entrée sur le marché de l'emploi. De nombreux dispositifs d'accompagnement sont proposés aux jeunes Français, parmi lesquels :

- Le Contrat d'engagement jeune (anciennement « Garantie jeune ») proposant, pour des jeunes des jeunes de 16 à 26 ans, un accompagnement intensif, des solutions de formation et d'insertion aux jeunes n'étant ni en formation, ni en études, ni en situation d'emploi. (Voir chapitre 3.6) Les jeunes peuvent bénéficier d'une indemnité pouvant atteindre 520 euros.
- Le Projet Personnalisé d'Accès à l'Emploi, mesure mise en œuvre par Pôle emploi (service public de l'emploi) que le demandeur d'emploi élabore avec son conseiller qui doit l'accompagner jusqu'à son retour à l'emploi.
- Les structures d'insertion par l'activité économique (SIAE) qui sont destinées à favoriser le retour à l'emploi des personnes les plus fragiles, les plus éloignées du marché du travail, en leur offrant la possibilité de conclure un contrat de travail qui implique un accompagnement personnalisé.

- Le plan 1 jeune 1 solution, destiné à proposer des solutions personnalisées d'orientation et d'insertion aux jeunes, dont le mentorat et l'aide à l'entrée en contrat.
-

L'Économie sociale et solidaire

L'autre notion qui rend compte de l'évolution du marché de l'emploi des jeunes en France est celle d'Économie Sociale et Solidaire (ESS). Ce secteur économique en expansion et qui suscite progressivement l'intérêt de la jeunesse repose sur plusieurs principes importants : « une finalité d'intérêt général ou collectif, une gouvernance démocratique, une libre adhésion, un ancrage territorial et une mobilisation citoyenne, et surtout une lucrativité limitée ». Reconnu par la Loi n°2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'ESS, ce secteur a pour objectif de développer des emplois et de participer à la cohésion sociale. Des sondages (CSA-Jeun'ESS) et des enquêtes qualitatives montrent que les jeunes adhèrent aux valeurs portées par l'ESS d'où la volonté des pouvoirs publics de promouvoir ce secteur auprès de la jeunesse (Cf.3.11). **L'économie sociale et solidaire** regroupe principalement cinq familles : mutuelles, coopératives, associations, les fondations et les entreprises commerciales d'utilité sociale. Les associations restent les premiers employeurs de l'ESS suivies des coopératives.

3.2 Administration et gouvernance

3.2.1. Gouvernance

Lutter contre le chômage des jeunes, faciliter leur entrée sur le marché de l'emploi est un enjeu premier pour l'Etat français, qui repose sur la mobilisation de différents acteurs. Les politiques relatives à l'emploi des jeunes sont **interministérielles, transversales, multipartenariales et territoriales**.

La *gouvernance* des politiques d'emploi des jeunes se concrétise effectivement par un partenariat transversal entre l'Etat (les administrations centrales des ministères et leurs « services déconcentrés », les collectivités territoriales, notamment la Région et les partenaires non publics. Le rôle de chacun de ces acteurs diffère selon leurs aires d'actions et de compétences.

Le **Service Public de l'Emploi (SPE)** dans les territoires, piloté par l'Etat, comprend les représentants des principaux opérateurs chargés de la mise en œuvre des politiques de l'emploi au niveau territorial : Pôle emploi, les Missions locales et les organismes spécialisés dans l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, le réseau Cap Emploi. Il rassemble l'ensemble des acteurs publics et privés qui ont pour mission de mettre en œuvre les politiques d'emploi et de formation professionnelle. Le SPE est placé sous la tutelle du ministère du travail et plus précisément sous celle de **la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP)**. De plus, en sa qualité de concepteur et de pilote des politiques de l'emploi, le ministère en charge de l'emploi occupe une place particulière dans cette gouvernance.

Principaux acteurs

Principales autorités responsables des politiques d'emploi des jeunes

Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion

En tant que concepteur des politiques de l'emploi, le ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion et ses différents services sont des acteurs primordiaux des politiques d'emploi y compris celles des jeunes. Parmi les services du ministère en charge du travail, il convient de souligner le rôle de :

- La délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) qui élabore et met en œuvre les orientations du gouvernement en matière d'emploi et de formation professionnelle.
- La direction générale du travail (DGT) qui « prépare, anime et coordonne la politique du travail afin d'améliorer les relations collectives et individuelles et les conditions de travail dans les entreprises ainsi que la qualité et l'effectivité du droit qui les régit » (décret n° 2006-1033 du 22 août 2006), Les DREETS (directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités), services déconcentrés de l'Etat, rassemblent depuis 2021 des compétences en matière de cohésion sociale, de travail, d'emploi et d'économie. Elles sont les « interlocuteurs uniques au niveau régional pour

les entreprises et les acteurs socio-économiques (chefs d'entreprise, salariés, partenaires sociaux, demandeurs d'emploi, consommateurs) » qui préparent les stratégies régionales pour l'emploi et veillent au respect des dispositions du *Code du Travail*.

Le Ministère s'appuie sur des services territoriaux, les Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS).

Ministère en charge de la Jeunesse

L'autorité principale responsable des politiques de jeunesse est actuellement le ministère de l'Éducation nationale et de la jeunesse qui s'appuie notamment sur sa direction de la Jeunesse, de l'Éducation populaire et de la Vie associative (DJEPVA). Une de ses missions vise à assurer un suivi des politiques interministérielles de jeunesse, notamment en animant un réseau auprès de différents chargés de mission liés aux thématiques « jeunesse » dans tous les ministères.

Outre les services de l'État, des acteurs et opérateurs publics mettent en œuvre et coordonnent aussi les politiques de l'emploi destinées aux jeunes.

Autres acteurs publics : institutions, opérateurs et collectivités

Pôle emploi

L'action du ministère en charge du travail est aussi relayée par des opérateurs et des établissements publics à compétence nationale, à l'instar de Pôle emploi, l'un des premiers opérateurs du service public de l'emploi. Pôle emploi a pour mission d'accompagner les demandeurs d'emploi dans leurs recherches d'emploi et de répondre aux besoins de recrutement des entreprises. Il procède aux « inscriptions sur la liste des demandeurs d'emploi, indemnise les demandeurs d'emploi, recueille, traite, diffuse et met à disposition les données relatives au marché du travail et à l'indemnisation des demandeurs d'emploi ». Pôle emploi participe également au suivi des jeunes demandeurs d'emploi en complémentarité avec les missions locales notamment dans les quartiers urbains défavorisés et les zones rurales, et ce, en accompagnant les jeunes dans le cadre de dispositifs d'insertion professionnelle tels que le CEJ ou par l'aide à la création d'entreprises. Une convention pluriannuelle d'objectifs et de gestion, signée entre l'État, l'UNEDIC (association assurant la gestion de l'assurance chômage) et Pôle emploi, définit ses objectifs au regard de la situation de l'emploi.

L'Agence nationale de la cohésion des territoires (ANCT). Créée par la loi du 22 juillet 2019, l'Agence nationale de la cohésion des territoires (ANCT) a été mise en place le 1er janvier 2020. Cette agence a pour mission d'accompagner les collectivités territoriales dans leur développement territorial. L'ANCT est aussi chargée de la conception et de la mise en œuvre de programmes : politique de la ville, numérique, territoires et ruralité qui ont pour objectif de réduire « les écarts de développement au sein des villes » et des espaces ruraux. À ce titre, elle coordonne la mise en place de dispositifs qui facilitent l'accès à l'emploi des jeunes en difficulté dans les territoires urbains défavorisés dits « quartiers prioritaires de la ville » (QPV), ainsi que dans les zones rurales en revitalisation.

France compétences

Créé par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018, France compétences est un établissement public à caractère administratif qui a pour mission d'assurer le financement, la régulation et l'amélioration du système de la formation professionnelle et de l'apprentissage. Il est placé sous la tutelle du ministère en charge de la formation professionnelle.

France compétences est la seule instance de gouvernance nationale de la formation professionnelle et de l'apprentissage. Il est aussi l'autorité nationale de financement et de régulation de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

Ses orientations stratégiques sont déterminées par une gouvernance quadripartite composée de l'État, des Régions, des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatifs au niveau national et interprofessionnel.

Les collectivités territoriales : les régions

Les Régions ont été créées en 1982 et sont les plus grandes collectivités territoriales de droit commun. En métropole, leur nombre a été réduit à treize depuis le 1er janvier 2016, et leurs champs d'action a été redéfini par la loi portant sur la Nouvelle Organisation Territoriale de la République (loi NOTRe du 07 aout 2015).

En complément des compétences liées au développement économique, à la gestion des lycées, à l'aménagement du territoire et la gestion des transports, elles disposent de compétences dans la mise en œuvre de politiques de formation professionnelle et des demandeurs d'emplois, d'insertion des jeunes. Depuis la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 », les compétences des Régions en matière d'apprentissage et d'alternance ont été révisées, les missions dans le champ de l'orientation ont été renforcées.

De plus, la région participe au service public de l'emploi au niveau régional (SPER) et pilote de manière concertée avec l'Etat, le service public régional de l'orientation (SPRO).

Acteurs non publics

Partenaires sociaux

Parmi les acteurs qui participent à la mise en œuvre des politiques (générales) de l'emploi, il faut souligner le rôle important des « partenaires sociaux », notamment dans le cadre des négociations collectives qui doivent aboutir à des conventions collectives. L'expression « partenaires sociaux » désigne les représentants des principaux syndicats de salariés et des principales organisations patronales qui participent au « dialogue social » dans le monde professionnel.

Le dialogue social est défini par l'organisation internationale du travail (OIT) comme « tous types de négociation, de consultation ou simplement d'échange d'informations entre les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs selon des modalités

diverses, sur des questions relatives à la politique économique et sociale présentant un intérêt commun ».

Les partenaires sociaux interviennent ainsi sur les questions qui concernent les conditions du travail, la formation continue, les normes salariales, etc.

En France, cinq confédérations syndicales sont reconnues représentatives au niveau national et ont le droit de négocier et de conclure des accords dans tous les secteurs professionnels.

- la Confédération générale du travail (CGT),
- la Confédération française démocratique du travail (CFDT),
- la Confédération française de l'encadrement (CFE-CGC),
- la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC),
- La Confédération générale du travail- Force ouvrière (FO).

Au niveau patronal, trois organisations professionnelles d'employeurs sont reconnues représentatives :

- le Mouvement des entreprises de France (MEDEF),
- la Confédération des petites et moyennes entreprises (CPME)
- l'Union des entreprises de proximité (U2P).

Il existe également d'autres organisations syndicales, non représentatives au niveau national. Il convient de préciser que ces acteurs sont parties prenantes de la régulation du marché du travail en général et pas uniquement dans celle du marché de l'emploi des jeunes. Ils ne mènent pas spécifiquement des actions en destination des jeunes. La présence de jeunes au sein de ces syndicats est assez faible. Le renouvellement générationnel des organisations de salariés et patronales constituant un enjeu crucial pour ces dernières. Cette sous-représentation des jeunes s'explique en partie par une méconnaissance du rôle des syndicats.

La majorité des syndicats de jeunes sont des « syndicats étudiants ». Les principales organisations de représentation étudiante sont :

- la FAGE (Fédération des associations générales étudiantes) fondée en 1989, elle ne se revendique pas comme un syndicat, mais sert de porte-voix aux associations étudiantes.
- L'Union nationale des étudiants de France (UNEF), syndicat historique dont l'un des domaines d'engagement est l'emploi. En 2022, l'UNEF a publié un livre blanc de 15 priorités pour la jeunesse, comprenant la question de l'accès à un emploi stable.

Missions locales

Les **missions locales exercent une mission de service public** dans la mise en œuvre des politiques d'insertion et d'accompagnement des jeunes de plus de 16 ans à moins de 26 ans, sortis notamment du système scolaire. Il en existe **plus de 436**, réparties sur l'ensemble du territoire. Ces missions ont majoritairement un statut associatif – d'autres peuvent être

intégrées dans un groupement d'intérêt public (GIP), ou faire partie d'une maison de l'emploi (MDE).

Elles sont créées dans un contexte de crise économique et de montée du chômage des jeunes par l'ordonnance du 26 mars 1982 (relative aux mesures destinées à assurer aux jeunes de seize à dix-huit ans une qualification professionnelle et à faciliter leur insertion sociale), Elles sont définies aux articles L5314-1 à 4 du *Code du travail*. Les missions locales accompagnent les jeunes en leur apportant des réponses adaptées à leur situation, en traitant leurs difficultés sociales et leur faisant connaître ainsi les différents dispositifs qui leurs sont destinés. Elles font partie du Service public de l'emploi (SPE). 1,1 million de jeunes sont accompagnés chaque année par les missions locales. Près de 13 600 professionnels les accompagnent dans leur recherche d'emploi.

À l'échelle locale, elles peuvent s'appuyer sur près de 6500 lieux d'accueil et contribuent à l'élaboration de la stratégie pour l'emploi des jeunes et à la lutte contre l'exclusion sociale, notamment en suivant certains demandeurs d'emploi de façon conjointe avec Pôle emploi.

Les missions locales sont des structures associatives, financées par l'État et les Collectivités territoriales, et présidées par les élus des collectivités territoriales.

Les missions locales sont représentées au niveau national par l'Union nationale des missions locales (UNML) et à l'échelle régionale par des associations régionales des missions locales (ARML).

3.2.2. Coopération intersectorielle

La coopération intersectorielle dans le domaine de l'emploi et la formation se concrétise par divers mécanismes ainsi que par la création d'instances décisionnelles et de réflexions qui réunissent différents acteurs travaillant conjointement sur les questions de l'emploi des jeunes, à l'exemple du Conseil d'orientation des politiques de jeunesse qui est un organe consultatif spécifiquement dédié aux politiques de jeunesse réunissant des acteurs institutionnels et associatifs et constitue un instrument de coopération intersectorielle.

Le Conseil d'orientation des politiques de jeunesse (COJ).

À l'échelle nationale, en 2016, le Conseil d'orientation des politiques de jeunesse (COJ) a été créé par le décret n°2016-1377 du 12 octobre 2016. Il s'agit d'une instance administrative consultative, placée auprès du Premier ministre.

Le COJ a trois missions principales :

- il peut être consulté sur les projets législatifs ou réglementaires en rapport avec la jeunesse et examiner toute question d'intérêt général en matière de politique de jeunesse ;
- il peut adresser au Gouvernement des propositions afin d'améliorer la situation des jeunes ;

- il doit adresser chaque année un rapport d'activité au Gouvernement.

Le Conseil compte 108 membres titulaires répartis en huit collèges dont l'un regroupant des représentants des jeunes et des organisations de jeunesse.

Il est doté de deux commissions thématiques dont l'une porte sur **l'insertion des jeunes**.

En 2021, le Conseil d'orientation des politiques de jeunesse a présenté deux rapports d'évaluation sur des dispositifs d'insertion : le plan 1 jeune 1 solution et le contrat d'engagement jeune.

3.3 Développement et prévision des compétences

3.3.1. Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)

À partir des années 1990, les pouvoirs publics français commencent à mener une réflexion sur les besoins des entreprises en termes de compétences et non plus uniquement en termes d'emploi, ce qui aboutit à la création du concept de « Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences » (GPEC). La GPEC est un instrument de gestion des ressources humaines qui permet d'anticiper à moyen ou long terme (de 3 ans à 5 ans) les conséquences des choix stratégiques de l'entreprise et de la mutation de sa masse salariale. Ses objectifs sont multiples :

- Appréhender les problèmes démographiques de l'entreprise ;
- Favoriser la qualification des salariés ;
- Réguler les conséquences des changements technologiques et économiques ;
- Rester compétitif.
-

La GPEC peut par exemple déboucher sur la mise en œuvre d'actions et de programmes individuels ou collectifs, de formations, de mobilité ou bien encore de recrutements.

Ce dispositif est défini par l'article L.432-1.1 du Code du travail et l'article L. 5121-3 du Code du travail, qui précise que les employeurs d'entreprises d'au moins 300 salariés **sont obligés** de négocier tous les 3 ans la mise en œuvre d'un plan de GPEC. *Les entreprises employant moins de 300 salariés peuvent bénéficier d'une aide financière de l'État pour recourir à cet accompagnement.*

Cette gestion des emplois repose sur une démarche qui comporte plusieurs étapes : « **l'analyse des emplois nécessaires** » qui vise à rendre compte des emplois dont l'organisation a ou aura besoin, « **l'analyse des compétences disponibles** » qui détermine quantitativement les ressources dont dispose la structure (analyse de la pyramide des âges...), « **l'analyse des écarts** » entre les emplois et les compétences, enfin « **le plan d'action** » qui vise à réduire les écarts entre les emplois dont l'organisation a besoin dans l'immédiat ou le futur et les compétences disponibles.

La GPEC se décline à l'échelle des territoires qui constituent des bassins d'emploi, en une « gestion prévisionnelle des emplois et compétences territoriale » qui a pour objectif « d'encourager et soutenir des projets « visant la sécurisation de parcours professionnels d'actifs occupés » et « d'optimiser les possibilités d'emploi des territoires [...] ainsi que favoriser une insertion socioprofessionnelle durable ». La GPEC territoriale est fondée sur un accord-cadre signé entre l'Etat, les partenaires sociaux, les représentants des entreprises, les collectivités territoriales et Pôle Emploi qui définissent les objectifs, les contenus, le ou les opérateurs chargés de la mise en œuvre, le mode de pilotage et d'évaluation retenu pour cet accord.

Outre la GPEC, il existe d'autres dispositifs de prévision des métiers, qualification et compétences dont les engagements de développement de l'emploi et des compétences

(EDEC), et les actions de développement de l'emploi et des compétences (ADEC) et le contrat d'études prospective et appui technique qui reposent aussi tous deux sur des accords signés entre l'État (ministère en charge du travail) et les partenaires sociaux.

- Les engagements de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) sont des accords annuels ou pluriannuels conclus entre l'État et une ou plusieurs organisations ou branches professionnelles pour la mise en œuvre d'un plan d'actions négocié qui a pour objectifs d'anticiper les conséquences des mutations économiques, sociales et démographiques sur les emplois et les compétences et d'adapter les formations et les certifications à ces mutations.

Les actions de développement de l'emploi et des compétences (ADEC) ont quatre objectifs : « la prévention des risques d'obsolescence des compétences, l'accompagnement des mobilités et des évolutions professionnelles, le maintien et le développement des compétences, l'accès à une qualification reconnue et transférable ». Elles reposent sur un accord-cadre et une convention financière signée par l'État (ministre ou préfet de région) et les organisations professionnelles et syndicales qui s'engagent à mettre en place un projet de développement de l'emploi et des compétences. L'aide financière versée par l'État est négociée au cas par cas avec les partenaires du projet.

- *Le contrat d'études prospectives (CEP) est un contrat passé entre l'État et les organisations professionnelles et syndicales représentatives dans un (ou plusieurs) secteur(s) d'activité ou sur un territoire. Ce contrat implique la réalisation d'études prospectives qui permet de mieux connaître les métiers, les postes de travail, qualifications et compétences et d'en étudier les évolutions. Le CEP est régi par les articles L.5121-1 et L.5121-2 et D.5121-1 à D. 5121-3 du *Code du travail*. Ce contrat aussi repose sur un accord-cadre signé par l'État et une convention conclue entre l'État et l'organisme relais mandaté selon les conditions prévues par l'accord-cadre.*

3.3.2. Développement des compétences

Le développement des compétences professionnelles de tous les jeunes est l'une des missions du service public de l'emploi mais aussi du ministère de l'Éducation nationale et celui en charge de l'Enseignement supérieur. Ce dernier développe depuis quelques années la logique de « compétences » au sein de son système, ce qui se traduit par des initiatives et la mise en œuvre de dispositifs faisant connaître aux jeunes ou développant, chez eux, les compétences nécessaires à leur insertion sociale et professionnelle. Il convient de distinguer les compétences « clés » ou dites « de base », des compétences « spécifiques » qui correspondent notamment à des métiers et des emplois.

Socle commun des compétences

Le ministère de l'Éducation nationale a mis en place en 2013 (loi d'orientation et de programmation pour la refondation de l'École de la République du 8 juillet 2013, entrée en vigueur à la rentrée 2016), « le socle commun de connaissances, de compétences et de

culture », qui est une redéfinition du socle commun de connaissances et de compétences » établi par la loi n° 2005-380 d'orientation et de programme pour l'avenir de l'école du 23 avril 2005. Ce socle est toujours en vigueur.

Le socle commun de connaissances rassemble l'ensemble des connaissances, compétences, valeurs et attitudes nécessaires au développement personnel des élèves, à la citoyenneté et à l'inclusion sociale. Il s'organise en cinq compétences considérées comme indispensables tout au long de sa vie et il est intégré au programme du collège et de l'école primaire où chaque élève a un livret personnel de compétences qui lui permet de suivre sa progression et la validation de ses compétences. Les cinq compétences du socle sont :

1. « Langages pour penser et communiquer ».
2. « Méthodes et outils pour apprendre ».
3. « Formation de la personne et du citoyen : apprentissage de la vie en société, de l'action collective, de la citoyenneté ».
4. « Systèmes naturels et techniques : approche scientifique et technique de la Terre et de l'univers, qui vise à développer la curiosité, le sens de l'observation et la capacité à résoudre des problèmes ».
5. « Représentations du monde et l'activité humaine ».

Ce socle s'acquiert pendant la scolarité obligatoire et sa maîtrise est nécessaire pour obtenir le diplôme national du brevet au collège, néanmoins l'enseignement et l'évaluation par compétences se poursuit au lycée même s'il ne s'agit plus de celles du socle commun et du livret scolaire.

Compétences « clés »

Conformément à la recommandation du Parlement européen et du Conseil du 18 décembre 2006, sur les *compétences clés* pour l'Éducation et la Formation tout au long de la vie, qui a été notamment renouvelée par une recommandation du Conseil de l'Union Européenne du 22 mai 2018, le ministère en charge de l'emploi a aussi développé une politique en faveur de l'acquisition des « Compétences clés » qui est définie par la circulaire DGEFP 2008 du 3 janvier 2008 relative à « la politique d'intervention du ministère chargé de l'Emploi en faveur de l'accès aux Compétences clés des personnes en insertion professionnelle ». Les compétences clés sont les suivantes :

- Communication en français ;
- Culture mathématique et compétences de base en sciences et technologies ;
- Culture numérique ;
- Apprendre à apprendre ;
- Communication en langue étrangère.

Les différents dispositifs d'acquisition de ces compétences clés ou savoirs de base s'adressent spécifiquement aux publics les plus fragilisés ne disposant pas de diplômes et rencontrant des difficultés d'insertion; les jeunes sans qualification y sont en effet prioritaires.

Le certificat CLEA, certificat de connaissances et de compétences professionnelles, a été créé par Certif'Pro, l'association paritaire nationale des certifications professionnelles. Il permet d'attester de la maîtrise des savoirs de bases.

Compétences spécifiques

Les compétences spécifiques désignent les savoir-faire, les qualifications correspondantes à un métier, une formation particulière. Ces compétences sont répertoriées dans le Répertoire opérationnel des métiers et des emplois de Pôle Emploi. Un peu plus de 10 000 appellations de métiers et emplois sont décrits à travers de nombreuses fiches métiers.

Elles se trouvent aussi dans les fiches du répertoire national des certifications professionnelles qui compile des informations actualisées sur les diplômes et les titres à finalité professionnelle ainsi que sur les certificats de qualification. Ces répertoires accessibles à tous font connaître les compétences nécessaires pour accéder à certains emplois (fiches ROME) mais aussi les formations qui permettent de développer ces compétences (répertoire national des certifications). Ils facilitent aussi la gestion des ressources humaines (GRH), la GPEC et la mobilité des professionnels. Pour les responsables de formations professionnelles et éducatives, ces compétences permettent de définir les contenus et savoirs de leurs formations, et ainsi de les développer chez les jeunes. Les jeunes scolarisés ou jeunes professionnels sont de plus en plus tenus de valoriser leurs compétences spécifiques acquises lors de leurs études supérieures ou stage en vue de leur insertion professionnelle.

Les universités, organisées en consortium, ont par ailleurs développé des outils qui permettent aux jeunes de développer à travers une plateforme et de mettre en valeur leurs compétences, tels que le portefeuille d'expériences et de compétences (PEC) qui sont intégrées dans 34 universités françaises.

Le portefeuille d'expériences et de compétences (PEC) est un outil numérique qui compile et cartographie l'ensemble des expériences et des compétences des étudiants. Il a aussi pour objectif de valoriser leur parcours et leurs formations et d'aider à l'orientation professionnelle des jeunes. Le PEC permet de développer une approche par compétences.

De plus, il existe des dispositifs visant à favoriser le développement des compétences à travers des formations professionnelles, à l'exemple du compte personnel de formation.

Mis en place au début de l'année 2015 et modifié par la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, le Compte personnel de Formation est un compte alimenté en euros utilisable par tout salarié, tout au long de sa vie active, pour suivre une formation qualifiante.

Le Compte Professionnel Formation (CPF)

Ce compte apporte à chaque actif de plus de 16 ans un compte crédité en euros. Il convertit ainsi l'activité professionnelle en euros permettant de s'inscrire à des formations spécifiques (formation numérique, managériale, paiement d'une partie du permis de conduire). Le stage

ne permet pas cette cotisation. L'alternance, elle, le permet. Il ne s'adresse pas à la fonction publique ou aux travailleurs indépendants.

En 2020 (données les plus récentes), les entrants en formation CPF âgés de moins de 30 ans constituent environ 49% des bénéficiaires.

Depuis 2023, le salarié du secteur privé contribue financièrement à sa formation ou à la procédure de validation de ses acquis de l'expérience (VAE), dans le cadre du Compte Personnel de Formation. Ce changement a été introduit par la loi de finances 2023.

Le Compte CPF peut aussi être alimenté par l'engagement bénévole. Ce dernier est donc reconnu comme une source de compétences et de formation. Le Compte d'Engagement Citoyen (CEC) a été institué par la loi du 8 août 2016 dite « Loi travail » et permet de reconnaître et valoriser l'engagement bénévole de responsables associatifs. Il permet sous réserve de conditions d'éligibilité, de bénéficier de droits à formation supplémentaires crédités sur le compte personnel de formation. (Voir glossaire). Les bénévoles souhaitant bénéficier de ce dispositif doivent déclarer leur activités sur le télé-service de déclaration des activités bénévoles : « le compte bénévole ».

Ces formations construites notamment par les partenaires sociaux au niveau interprofessionnel, national, régional et des branches professionnelles permettent notamment, d'obtenir un diplôme, un titre professionnel, une certification qui correspondent à des compétences transversales exercées dans le cadre d'un emploi.

Procédures de validation des acquis de l'expérience (VAE)

La VAE permet de faire reconnaître l'expérience acquise dans des cadres formels et non-formels par une certification, à condition d'avoir au moins un an d'expérience professionnelle (1 067 heures). Cette certification peut être un diplôme, un titre ou un certificat, inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). L'objectif de cette procédure est de valoriser, notamment, l'expérience de personnes en situation précaire vis-à-vis de l'emploi, ainsi que les expériences acquises en dehors d'un cadre formel. L'accompagnement à la VAE peut être financé par le compte personnel de formation (CPF). En 2019 (dernières données disponibles), 3 600 VAE ont été délivrés.

La loi du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi modifie les règles encadrant le dispositif de la validation et prévoit la création d'un service public de la VAE. Le dispositif de validation des acquis de l'expérience va être modernisé, simplifié et sécurisé.

Le Plan d'investissement compétences 2018-2022

Le Ministère en charge du travail a aussi mis en œuvre le Plan d'investissement compétences (PIC) 2018-2022 dont l'objectif est de lutter contre le chômage de masse. Le plan vise à former un million de jeunes peu qualifiés et un million de demandeurs d'emploi de longue durée faiblement qualifiés, à travers le renforcement des compétences, notamment numériques et la mise en œuvre d'outils permettant le développement d'offres de formation, à l'exemple de l'appel à projets 100 % inclusion. De 2018 à 2022, 15 milliards d'euros, en particulier, étaient dédiés à l'axe « Edifier une société de compétences » à cet effet.

En 2021, ce plan avait permis à plus d'un million de personnes éloignées de l'emploi d'être formées. Le PIC a été prolongé d'une année dans le cadre de la loi de finances 2023 (qui fixe un financement à hauteur de 3,032 milliards d'euros). A terme, les actions du PIC pourront être intégrées dans une nouvelle organisation, France Travail, placée sous l'autorité du ministère en charge du travail.

L'appel à projet 100% inclusion

L'appel à projet 100% inclusion a été lancé en juin 2018 par le ministre en charge du travail et le haut-commissaire à la Transformation des compétences afin de soutenir les expérimentations pour la formation des personnes les moins qualifiées, en particulier dans les territoires marqués par les inégalités. Il favorise de nouveaux partenariats territoriaux, des collaborations entre organismes de formation, entreprises, associations et collectivités territoriales. Des structures aussi bien privées que publiques peuvent y candidater. Les projets attendus doivent mettre en œuvre des « parcours intégrés depuis la remobilisation des bénéficiaires jusqu'à l'accès à l'emploi ou à l'activité durable ».

Les jeunes et les demandeurs d'emploi peu qualifiés, notamment résidant dans des territoires les plus défavorisés, ainsi que les personnes en situation de handicap constituent un public privilégié par l'appel à projets. En 2021, 50 millions d'euros ont été attribués à l'appel afin de sélectionner 20 projets.

Le secteur de l'éducation non-formelle et le développement des compétences

De plus en plus, de structures d'éducation non formelle développent des projets et programmes de développement de compétences dites « sociales ». En effet, cette approche par compétence (APC) se concrétise par la création de référentiels et des livrets de compétences. Certaines associations, à l'exemple d'Animafac ont mis en place un « portfolio de compétences ». Il s'agit d'un outil permettant d'identifier les compétences acquises grâce à l'expérience associative et de faire connaître l'apport de l'engagement associatif en termes de savoir-faire et de savoir-être, aussi bien utiles en situation professionnelle que lors d'une recherche d'emploi.

L'Office franco-allemand pour la jeunesse (OFAJ) a également développé une plateforme aidant à identifier ses compétences sociales en lien avec son expérience personnelle et associative, « AKI app ».

Evènements et dispositifs pour promouvoir le développement des compétences

En complément de ces dispositifs de développement des compétences, de nombreux événements publics présentant les offres de formations professionnelles mais aussi les métiers et leurs compétences particulières sont organisés partout en France par les opérateurs de l'emploi dont Pôle emploi. Parmi ces forums, nombreux sont destinés aux jeunes à l'exemple du « Salon Jeunes d'avenir », les « journées jobs d'été ».

3.4 Conseil et orientation professionnelle

3.4.1. Services d'accompagnement et d'orientation professionnelle

Informar, acompañar y orientar a todos los jóvenes, independientemente de sus trayectorias profesionales, constituye un eje recurrente de las políticas de empleo.

Desde la ley n°2009-1437 del 24 de noviembre de 2009 « relativa a la información, a la orientación y a la cualificación profesional » toda persona dispone de un derecho a ser informada y aconsejada en materia de orientación profesional.

El artículo 1 de esta ley afirma la existencia de « un derecho a la información, a la orientación y a la cualificación profesional » que tiene por objeto « permitir a cada persona adquirir y actualizar conocimientos y competencias que favorezcan su evolución profesional ».

La información, la orientación y el acompañamiento en el marco de la inserción profesional son efectivamente una misión pública a la vez nacional y territorial (colectividades territoriales), puesta en marcha en el seno de los territorios por diversos operadores.

Service public régional de l'orientation (SPRO)

Desde 2014, los poderes públicos han elaborado el dispositivo del Servicio público regional de orientación, conocido como « SPRO » (ley n°2014-288 del 5 de marzo de 2014 relativa a la formación profesional) que debe permitir a cada uno, independientemente de su edad, ser « informado, aconsejado y acompañado a lo largo de la vida en materia de orientación profesional ». El SPRO se basa en la puesta en red y la coordinación por las regiones (colectividades territoriales) de todos los servicios, organismos y estructuras que operan en el campo de la orientación y la inserción profesional y del empleo, tanto a nivel nacional como local.

La ley n°2018-771 del 5 de septiembre de 2018 « para la libertad de elegir su futuro profesional », denominada « ley Futuro profesional », modifica el SPRO. En efecto, ella confía a las regiones la organización de acciones de información sobre profesiones y formaciones a los niveles regional, nacional y europeo en dirección de los alumnos y de sus familias, de los aprendices y de los estudiantes.

A modo de ejemplo, el servicio público regional de orientación (SPRO) de la Región Centro Val de Loire que se dirige tanto a los jóvenes « en formación, como a los salariales, a los demandantes de empleo así como a las personas en reconversión » reúne a numerosos actores de la inserción profesional:

- Pôle emploi,
- Cap emploi, (red nacional de organismos de colocación especializados al servicio de las personas con discapacidad)
- las Misiones locales,
- l'Association pour l'emploi des cadres (APEC),
- los Centros de información y orientación (CIO),
- la red Información juventud (CRIJ, BIJ, PIJ)

- les services d'information et d'orientation des universités (SUIO),
- les Centres d'aide à la décision des Chambres de Métiers et de l'Artisanat (CAD-CMA),
- les Points Chambres de commerce et d'industrie (CCI),
- les Points Information Conseil en Validation des acquis (PIC VAE),
- les Centre Ressources Information Accompagnement pour le développement des compétences de base (CRIA).

Le conseil en évolution professionnelle, CEP

De plus, l'ensemble des « actifs » quels que soient leur statut, leur situation et leur âge, de l'entrée dans la vie active jusqu'à la retraite, les personnes peuvent bénéficier à titre volontaire du dispositif de « conseil en évolution professionnelle » (CEP) mis en œuvre en 2014. Il s'agit d'une mesure d'accompagnement gratuite et personnalisée qui permet de construire et formaliser avec le salarié ou le demandeur d'emploi son projet d'évolution ou de transition professionnelle. Quatre opérateurs nationaux délivrent le CEP : Pôle Emploi, le réseau des Missions locales, Cap Emploi et l'APEC.

Certaines structures d'accompagnement professionnel s'adressent spécifiquement aux jeunes. Elles peuvent faire partie des schémas d'organisation des Services publics régionaux de l'orientation.

Les centres d'information et d'orientation (CIO)

Les centres d'information et d'orientation (CIO) s'adressent prioritairement aux jeunes scolarisés. Les CIO dépendent du ministère de l'éducation nationale. Ils sont implantés sur l'ensemble du territoire. Le rôle des CIO consiste à favoriser :

- « L'accueil de tout public et en priorité des jeunes scolarisés et de leur famille ;
- « L'information sur les études, les formations professionnelles, les qualifications et les professions » ;
- « Le conseil individuel » ;
- « L'observation, l'analyse des transformations locales du système éducatif et des évolutions du marché du travail et la production de documents de synthèse à destination des équipes éducatives ou des élèves » ;
- « L'animation des échanges et des réflexions entre les partenaires du système éducatif, les parents, les jeunes, les décideurs locaux et les responsables économiques ».

Les services communs universitaires d'information et d'orientation (SCUIO)

Les SCUIO sont des structures implantées dans les universités proposent aux étudiants une importante documentation et de nombreux services d'information sur les enseignements de l'université, des conseils pour l'orientation, ainsi qu'une aide à l'insertion professionnelle.

Le bureau d'aide à l'insertion professionnelle des étudiants (BAIP)

Le Bureau d'aide à l'insertion professionnelle recueille et diffuse une offre de stages et d'emplois variée, en lien avec les formations proposées par l'université. Il conseille les étudiants sur leurs problématiques liées à l'emploi et à l'insertion professionnelle. Le BAIP est souvent intégré dans les SCUIO.

Les missions locales

Voir 3.2 « Administration et gouvernance », sous-partie « Gouvernance ».

Le réseau info-jeunes

Le réseau info-jeunes rassemble des structures labellisées par l'Etat. Il est composé du centre d'information et de documentation jeunesse (CIDJ), des centres régionaux d'information jeunesse (CRIJ) et de structures infrarégionales.

Chaque structure a pour rôle d'informer les jeunes au niveau local, régional et national sur tous les domaines pouvant les concerner.

Le réseau Information Jeunesse est le premier réseau d'accueil et d'information des jeunes en France. Ce réseau est composé d'un millier de structures labellisées présentes sur l'ensemble du territoire national, il accueille plus de 2 millions de jeunes chaque année afin de les informer de manière anonyme et gratuite sur tous les sujets qui les concernent. Il est également un outil national de l'éducation à l'information.

Les structures sont labellisées Ministère en charge de la Jeunesse, l'autorité qui est garante de la qualité du service rendu par le réseau « information jeunesse ».

Le réseau est constitué de :

- D'une tête de réseau nationale Info Jeunes France (IJF) dont le rôle est la représentation politique du réseau et son animation nationale
- D'un centre de ressources national, qui est également le CRIJ d'Ile de France, le CIDJ (Centre d'Information et de Documentation Jeunesse) de Centres régionaux Information Jeunesse (CRIJ) qui animent eux-mêmes, dans leurs Régions respectives, un réseau de SIJ (Structures Information Jeunesse) qui accueillent, informent et accompagnent les usagers à l'échelon local.
- D'environ 25 Bus Info Jeunes en zone rurale.

La Boussole des jeunes

La Boussole est une plateforme numérique permettant aux jeunes d'accéder à l'information les concernant, notamment quant à l'accès aux droits et à la formation, et de les mettre en lien avec les acteurs territoriaux/de proximité pertinents. En 2022, 36 territoires sont couverts par la Boussole et 29 sont en cours de déploiement.

1 jeune 1 mentor

Dans le cadre du plan «1 jeune 1 solution » mis en place à l'été 2020, le Président de la République a lancé en mars 2021 le plan « 1 jeune 1 mentor », avec pour objectif de faire que 100 000 jeunes à fin 2021 puis 200 000 jeunes à fin 2022, puissent bénéficier d'un programme de mentorat, contre 30 000 jeunes bénéficiaires par an jusqu'alors. Le plan « 1 jeune 1 mentor » est copiloté par les ministères chargés de la Jeunesse et de l'Emploi, avec l'appui du Haut-

commissariat à l'Emploi et à l'Engagement des entreprises (HC3E), de la direction de la jeunesse de l'éducation populaire et de la vie associative et de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle.

La garantie d'activité

Créée en 2018 dans le contexte de la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté 2018-2022, la Garantie d'activité, prise en charge par Pôle Emploi, garantit à toute personne en difficulté d'inclusion sociale et professionnelle un accompagnement adapté vers l'activité. Elle cible, entre autres, les bénéficiaires du Revenu de solidarité active (RSA), sur une période d'un mois. Durant la première semaine d'accompagnement, la garantie demande la signature de projets personnalisés d'accès à l'emploi (PPAE) ou de contrats d'engagements réciproques (CER). En 2022, la garantie est financée par l'Etat à hauteur de 100 millions d'euros.

3.4.2. Financement

Selon les types de structures (associations) et dispositifs, les organismes d'information et d'accompagnement à l'emploi destinés aux jeunes et aux élèves, mobilisent des financements de l'Etat (ministères en charge de l'emploi, de l'éducation et de l'enseignement supérieur), des collectivités régionales notamment des régions, ainsi que des fonds européens. Ces financements reposent le plus souvent sur des conventions signées entre l'Etat, la structure et les collectivités territoriales, à l'exemple des missions locales.

Missions locales

Le financement des missions locale, membres du service public de l'emploi et structures territoriales au service de l'insertion des jeunes, est assuré par l'Etat (Ministère en charge du travail, du plein emploi et de l'insertion) dans le cadre de la signature d'une convention pluriannuelle d'objectifs, à ce mode de financement s'ajoutent des crédits au titre de l'accompagnement des jeunes dans le cadre du CEJ, Contrat d'engagement jeune et du PACEA (parcours contractualisé d'accompagnent vers l'emploi). Le financement du Contrat engagement jeune est également assuré par l'initiative pour l'emploi des jeunes, qui constitue une dotation financière adossée au Fonds social Européen plus. D'autres ministères peuvent contribuer au financement des missions locales au titre de leur activité principale ou en lien avec des actions spécifiques. Les collectivités territoriales (communes, communautés de communes, départements et régions) participent également au financement des missions locales. Enfin, Pôle Emploi constitue un financeur important au titre de l'accord cadre de l'accompagnement renforcé.

3.4.3. Assurance qualité

Il existe plusieurs types d'évaluation des dispositifs et structures d'insertion professionnelles : des évaluations administratives internes, des études établies par des cabinets d'études ou laboratoires académiques, ainsi que des enquêtes de satisfaction réalisées par des cabinets (de sondage). Selon, les structures, les évaluations sont régulières ou réalisées de façon plus

ponctuelles. Ces évaluations aboutissent le plus souvent à l'élaboration de rapports et d'études proposant notamment des pistes d'amélioration.

SPRO

L'évaluation du Service public régional de l'emploi (SPRO) (Voir 3 .4) est prévue dans le cahier des charges établi entre l'État et la Région (collectivité territoriale). L'évaluation doit porter sur le schéma d'organisation, sa conduite et ses résultats. Elle doit permettre de trouver des leviers d'amélioration du service rendu aux acteurs et aux bénéficiaires du SPRO ainsi que de réorienter l'organisation du SPRO, si nécessaire.

Pôle emploi

Pôle emploi (cf. 3.2) participe aussi au contrôle et à une meilleure compréhension des politiques d'insertion professionnelle en produisant ses propres données chiffrées. Il dispose d'un comité d'évaluation, désigné au sein du Conseil d'administration de Pôle emploi conformément à la loi n° 2008-126 du 13 février 2008 relative à la réforme de l'organisation du service public de l'emploi. Sa mission est d'évaluer « les interventions, l'offre de services et les aides et mesures en faveur des entreprises, des demandeurs d'emploi et des actifs occupés » proposés par Pôle emploi et plus précisément en appréciant « leur pertinence, leur efficacité et leur efficience ».

Ces évaluations portent sur les activités, les offres de services, les mesures, les prestations et les organisations de Pôle emploi ainsi que sur les employeurs, actifs et intermédiaires du marché du travail. Les évaluations font l'objet de publications qui paraissent dans les collections telles que « Eclairages et synthèses » ou encore « Études et recherches ».

De plus, les services de Pôle emploi mènent régulièrement des enquêtes de satisfaction qui leur permettent de mesurer la qualité de leur service. Ces enquêtes sont réalisées à partir de questionnaires qui sont adressés aux demandeurs d'emplois à plusieurs moments :

- Suite à leur entretien d'inscription ;
- Suite à leur premier entretien avec leur conseiller référent ;
- Puis régulièrement dans le cadre de leur suivi.

3.5. Stages et apprentissages

Plusieurs formations associant pratiques professionnelles chez un employeur et enseignements plus théoriques sont proposées aux jeunes qui peuvent alors faire de l'**alternance** ou un **stage** selon leur qualification, leur diplôme et leur choix professionnel. Ces formations qui permettent d'acquérir à la fois des aptitudes et compétences professionnelles, ainsi qu'un savoir théorique permettent aux jeunes de s'insérer plus rapidement dans l'emploi.

L'alternance

L'alternance comprend deux types de contrats : le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation

Le contrat d'apprentissage

L'apprentissage est une formation en alternance qui associe une formation chez un employeur et des cours théoriques dispensés dans un centre de formation d'apprentis (CFA). L'apprentissage repose sur un contrat de travail qui lie un employeur et un apprenti qui perçoit alors un salaire.

Pendant la formation, un tiers du temps est passé en CFA, les deux autres tiers se déroulent en entreprise. Le temps de formation au CFA est d'au moins 400 heures par ans, l'apprenti suit les enseignements prévus et définis dans les programmes scolaires. Lorsqu'il est au sein de l'entreprise pour laquelle il travaille, l'apprenti est placé sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage qui l'accompagne et lui transmet son savoir-faire.

En ce qui concerne la couverture sociale, l'apprenti (dès 16 ans) est affilié au régime général de la sécurité sociale. Il a aussi droit aux congés payés et congés de maternité. Ses droits à la retraite et aux allocations de chômage sont ouverts.

Les jeunes âgés d'au moins 15 ans peuvent souscrire à un contrat d'apprentissage s'ils ont accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire. De plus, les plus de 29 ans peuvent aussi entrer en apprentissage, voire jusqu'aux 34 ans révolus, sous certaines conditions, en particulier : accéder à un niveau de diplôme supérieur à celui déjà obtenu, rupture de contrat indépendante de la volonté de l'apprenti, pour inaptitude physique et temporaire.

Depuis 2020, il n'y a plus d'âge maximum pour certains publics :

- Apprenti reconnu travailleur handicapé
- Apprenti envisageant de créer ou reprendre une entreprise supposant l'obtention d'un diplôme
- Apprenti inscrit en tant que sportif de haut niveau
- Apprenti n'ayant pas obtenu son diplôme et concluant un nouveau contrat avec un autre employeur pour se présenter de nouveau à l'examen

Les secteurs professionnels concernés par l'apprentissage sont nombreux, notamment ceux de l'alimentation, du commerce, du bâtiment, de l'automobile et des travaux publics mais

aussi ceux des services. **L'apprentissage occupe une place de plus en plus importante dans la formation des métiers du tertiaire.** Plus d'un contrat sur deux prépare aux métiers des services.

Réforme de l'apprentissage (Voir 3.11 Débats et réformes en cours)

La loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » modifie en profondeur le système de la formation et de l'apprentissage qui était piloté par les Régions depuis la loi du 7 janvier 1983.

La loi comporte différentes mesures réformant l'apprentissage telles que

- la limite d'âge de formation en apprentissage passe de 25 à 30 ans,
- la rémunération des apprentis augmente,
- les plus de 25 ans sont payés au minimum au niveau du salaire minimum de croissance (Smic),
- les jeunes en apprentissage dont le contrat est interrompu en cours d'année peuvent prolonger pendant 6 mois leur formation au sein du centre de formation d'apprentis,
- les jeunes bénéficient de plusieurs journées annuelles d'information sur les métiers et les filières, de l'apprentissage ;
- une prépa-apprentissage soit organisée pour les jeunes souhaitant s'orienter vers l'apprentissage mais ne disposant pas des compétences requises,
- un nouveau mode de financement des centres de formation des apprentis CFA).

Dans le cadre du plan 1 jeune 1 solution lancé en 2020, une aide exceptionnelle a été proposée aux employeurs. Elle s'élevait à 5 000 euros pour le recrutement d'un apprenti de moins de 18 ans et 8 000 euros de plus de 18 ans a été proposée aux employeurs. Cette aide a été prolongée en 2021 et 2022 pour soutenir le développement l'apprentissage. En 2023, l'aide est de 6000 € pour la première année.

Le contrat de professionnalisation

Il s'adresse à un public plus large que celui des contrats d'apprentissage. Il est réservé aux :

- jeunes âgés de 16 à 25 ans ;
- demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ;

La durée de la formation est de 6 mois à 1 an, voire 2 ans. La rémunération du jeune en contrat de professionnalisation varie en fonction du niveau de sa formation initiale et de son âge. Contrairement aux contrats d'apprentissage, l'État, les collectivités territoriales et leurs établissements publics administratifs ne peuvent pas conclure de contrat de professionnalisation.

Le développement de l'alternance repose sur un travail partenarial entre les services de l'Etat dont le ministère en charge de l'agriculture, des affaires sociales, de l'emploi, de l'éducation

nationale et de l'enseignement supérieur, les chambres consulaires, les branches professionnelles, les entreprises contractantes et les régions.

Cadre juridique de l'alternance

L'alternance est définie et réglementé par de nombreux articles du *Code du travail* qui stipulent notamment :

- La durée de travail en apprentissage (conditions, exceptions) : Code du travail : articles L6222-24 à L6222-26 ;
- Le salaire minimum : Code du travail : articles L6222-27 à L6222-29 ;
- La présentation et préparation aux examens Code du travail : articles L6222-34 à L6222-36 ;
- Les cotisations et les exonérations : Code du travail : articles L6243-2 à L6243-3 ;
- La rémunération inscrite au contrat : Code du travail : articles R6222-2 à R6222-5 ;
- Le taux de référence par rapport au Smic : Code du travail : articles D6222-26 à D6222-35 ;
- Les travaux interdits et réglementés pour les jeunes de 15 ans au moins : Code du travail : articles D4153-15 à D4153-37 ;
- Les rôles et compétences des différents acteurs qui participent au développement et sa mise en œuvre : Code du travail: articles L119-2 et R 118-1

Tout comme pour les aides dédiées à l'apprentissage, une aide d'un montant maximal de 6 000 euros est proposée aux employeurs de jeunes de moins de 30 ans en contrat de professionnalisation

Le stage

Les étudiants d'établissements d'enseignement supérieur peuvent bénéficier **d'un premier contact avec le monde du travail** par l'intermédiaire d'un stage. Il s'agit d'une **période temporaire de mise en situation professionnelle** au cours de laquelle l'étudiant acquiert des compétences professionnelles et utilise les acquis de sa formation dans la perspective d'obtenir un diplôme ou une certification. Lorsque les stages en milieu professionnel sont intégrés à un cursus de formation, ils sont obligatoires. Cependant toutes les formations de l'enseignement supérieur n'imposent pas de stages.

Les stages reposent sur **une convention tripartite obligatoire** entre l'étudiant, l'organisme d'accueil et l'établissement d'enseignement. Lorsque leur durée est supérieure à deux mois consécutifs, ils font l'objet d'une gratification versée mensuellement. La durée maximale d'un stage **est de six mois**.

Le montant de la gratification est fixé à 15% du plafond de la sécurité sociale soit 3,90€ par heure effectuée cependant une convention de branche ou un accord professionnel étendu peut fixer un taux supérieur et donc rétribuer une gratification plus importante.

Le stagiaire n'a pas le statut de salarié, notamment parce qu'il n'est pas lié par un contrat de travail à l'entreprise qui l'accueille.

Son expérience dans la structure publique ou privée a un but professionnalisant et pédagogique, même s'il peut exécuter des tâches à caractère professionnel. Il n'est **dans l'entreprise que pour apprendre et observer**. En effet, aucune convention de stage ne peut être signée pour exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent, pour occuper un emploi saisonnier ou remplacer un salarié absent. Lors de son stage, l'étudiant fait l'objet d'un double encadrement par un enseignant référent désigné au sein de son université (professeur) et un tuteur au sein de la structure. Ce dernier est chargé de l'accueil et de l'accompagnement du stagiaire. Il est garant du respect de la convention tripartite. En ce qui concerne son régime social, le stagiaire reste affilié au régime de sécurité sociale d'assurance maladie dont il bénéficie déjà (régime étudiant).

Cadre juridique du stage

Le déroulement des stages est défini et encadré par de nombreux articles issus du *Code de l'Éducation* et du *Code du travail*, dont :

- L'article L124-6 du Code de l'éducation *qui régit la gratification*
- **La loi du 10 juillet 2014 tendant au développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration du statut des stagiaires**, promulguée le 26 octobre 2015 qui vient compléter les droits des stagiaires et entend lutter contre les abus de stages de la part des employeurs. Cette loi renforce la dimension pédagogique du stage et le statut des stagiaires en augmentant notamment leurs gratification mensuelle (elle est passée de 436 € à 523 € à la rentrée 2015)
- La loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels, dite loi "Cherpion", qui renforce le droit et la protection des stagiaires en imposant que « seuls sont légaux les stages faisant l'objet d'une convention tripartite entre le stagiaire, l'organisme d'accueil (public ou privé) et l'établissement d'enseignement supérieur »
- La loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche qui réaffirme les dispositions de la loi "Cherpion" et renforce le cadre juridique notamment en définissant le stage, son volume pédagogique et la gratification.
- Code général des impôts : articles 79 à 81 ter (Exonération d'impôt)
- Code de la sécurité sociale : articles D242-1 à D242-2 (Exonération de cotisations sociales)

Séquence d'observation en milieu professionnel pour les élèves des classes de troisième

Les élèves du collège (11-15 ans/ enseignement secondaire) connaissent une première expérience d'insertion professionnelle avec la séquence d'observation en milieu professionnel, qui a pour objectif de « *sensibiliser les élèves à l'environnement technologique, économique et professionnel en liaison avec les programmes d'enseignement* ». Cette courte

insertion professionnelle est obligatoire pour tous les élèves des classes de troisième en application des dispositions de l'article D. 332-14 du code de l'éducation.

Elle peut se dérouler dans les entreprises, les associations, les administrations, les établissements publics ou les collectivités territoriales, selon les conditions prévues par le code du travail.

Pour les élèves qui suivent une troisième préparatoire à l'enseignement professionnel, pour les élèves des sections d'enseignement général et professionnel adapté (classes accueillant des élèves éprouvant de grandes difficultés d'apprentissage) et pour les élèves bénéficiant de dispositifs dérogatoires, elle est intégrée aux stages en milieu professionnel qu'ils ont à effectuer.

De l'âge des élèves dépend le lieu du déroulement de la séquence :

- les élèves âgés de **14 ans et plus** peuvent effectuer des séquences d'observation dans les entreprises, les associations, les administrations, les établissements publics ou les collectivités territoriales (article L. 4153-1 du code du travail)
- Les élèves âgés de **moins de 14 ans** ne peuvent pas effectuer de séquence d'observation dans les établissements régis par le droit privé conformément aux articles L. 4111-1 et L. 4153-1 du code du travail.

Cependant l'article L. 4153-5 du code du travail prévoit une exception : ils sont autorisés à accomplir des séquences d'observation « [...] *dans les établissements où ne sont employés que les membres de la famille sous l'autorité soit du père, soit de la mère, soit du tuteur [...]* ». De même, les employeurs tels que les administrations, les établissements publics administratifs et les collectivités territoriales, peuvent accueillir les élèves sans restriction d'âge.

Cette séquence est organisée dans un cadre légal défini par les articles D. 331-1 code de l'éducation et la circulaire du 8 septembre 2003 relative aux modalités d'accueil en milieu professionnel d'élèves mineurs de moins de 16 ans. La durée de la séquence d'observation peut être de cinq jours consécutifs. Ce sont les élèves et leurs familles qui se chargent de la recherche et du choix des **lieux des séquences d'observation**, ils peuvent se faire aider dans leurs démarches par les équipes pédagogiques.

L'encadrement et le suivi de l'élève doivent être **précisés dans une convention obligatoire** signée entre l'établissement et l'entreprise ou l'organisme d'accueil.

Cadre juridique

La séquence d'observation est régie par le Code de l'éducation qui précise :

- **Les objectifs de la séquence d'observation** : Article D. 332-14 Code de l'éducation.
- **Ses modalités d'organisation et de déroulement de la séquence d'observation** : Articles D. 331-1 à D. 331-4, D. 331-6, D. 331- 8 et D. 331-9

Stages pour les jeunes avec moins d'opportunités : Contrat d'engagement jeune

Si les stages de l'enseignement supérieur sont destinés à des jeunes diplômés, les jeunes avec moins d'opportunités et les plus éloignés de l'emploi constituent les publics cibles de certains dispositifs d'alternance, tels que les contrats de professionnalisation qui s'adressent à des bénéficiaires de *minima* sociaux sans aucun niveau de qualification requis. Dans le cadre du dispositif du Contrat d'engagement jeune, dont l'objectif est d'insérer les jeunes en situation de grande précarité, les mises en situation professionnelle sous toutes les formes possibles (stages, alternance) sont au cœur du dispositif. Les jeunes qui bénéficient du Contrat d'engagement jeune peuvent aussi accomplir « des périodes » de mise en situation en milieu professionnel » qui ne sont ni des stages, ni des formations en alternance. Leur objectif est de faire découvrir un métier ou un secteur d'activité ou bien confirmer un projet professionnel. Pendant cette période, le jeune n'est pas l'employé de la structure d'accueil et n'est donc pas rémunéré par elle.

Les périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) ont trois objectifs obligatoirement fixés par la loi :

1. Découvrir un métier ou un secteur d'activité ;
2. Confirmer un projet professionnel
3. Initier une démarche de recrutement.

3.5.1. Promouvoir les stages et l'apprentissage

De plus, plusieurs dispositifs d'aides à l'embauche d'apprentis sont proposés par certaines Régions aux entreprises afin de promouvoir l'apprentissage et l'alternance à l'instar des aides spécifiques versées par la région (prime à l'apprentissage et aide au recrutement apprenti supplémentaire), des exonérations de charges sociales ou bien encore des aides de l'Agefiph, qui a pour missions de favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Les stages intégrés aux cursus d'enseignement supérieur ne font pas l'objet d'une promotion particulière même si la loi du 10 juillet 2014 tendant au développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration du statut des stagiaires a eu aussi pour objectif de développer les stages « de qualité » dans les formations.

3.5.2. Reconnaissance des acquis de l'alternance

L'ensemble de ces dispositifs vise à découvrir et se familiariser à des univers professionnels mais il s'agit aussi de développer des compétences professionnelles et valoriser les acquis de sa formation.

Alternance

Le contrat de professionnalisation a pour but l'acquisition d'une qualification professionnelle reconnue (un diplôme ou un titre professionnel enregistré dans le Répertoire national des certifications professionnelles), un certificat de qualification professionnelle (CQP) ou une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale

L'apprentissage permet de préparer : un diplôme professionnel de l'enseignement secondaire (certificat d'aptitude professionnelle, baccalauréat, brevet professionnel), un diplôme de l'enseignement supérieur ou un titre à finalité professionnelle inscrit dans le répertoire national des certifications professionnelles RNCP. La formation et la durée du contrat peuvent varier entre un et trois ans.

Apprentissage

Les apprentis et lycéens de lycée professionnels peuvent recourir aux dispositifs européen ECVET (European Credit system for Vocational Education and Training) qui permet aux apprenants de la voie professionnelle d'obtenir une reconnaissance de leurs acquis d'apprentissage lors de stage ou de formation dans un autre pays d'Europe.

Le dispositif se concrétise par la signature d'un contrat pédagogique entre l'établissement de France et l'établissement d'accueil, avant le départ de l'apprenti à l'étranger. Dans ce contrat, les établissements précisent les acquis d'apprentissage à obtenir et les conditions de leur évaluation, validation et reconnaissance.

Stage universitaire

Dans le cadre des stages de l'enseignement supérieur, la validation du diplôme (licence, master) dépend le plus souvent de la qualité du mémoire professionnel ou rapport de stage que les étudiants doivent réaliser. Ces mémoires de stage doivent être le fruit d'une **réflexion de l'étudiant sur son expérience en milieu professionnel**.

Ce mémoire permet, en complément des examens, de valider des crédits ECTS (European Credit Transfer and accumulation System) et d'obtenir alors son diplôme. Cependant l'obtention de crédits ECTS avec le stage n'est pas systématique et dépend des établissements.

Séquence d'observation en milieu professionnel

Dans le cadre des séquences d'observation en milieu professionnel pour les élèves des classes de troisième, ces derniers doivent rédiger un rapport de stage qu'ils remettent à leur professeur principal à la fin du stage. Ils peuvent aussi passer une soutenance orale lors de laquelle ils doivent faire part de leur expérience professionnelle. Le rapport est noté et la note figure dans le relevé trimestriel des notes de l'élève.

3.5.3. Financement

Financement de l'apprentissage

La réforme de l'apprentissage mise en œuvre en 2018, modifie son système de financement : ce sont dorénavant les opérateurs de compétences, OPCO, (regroupement de branches professionnelles) qui attribuent les fonds aux centres de formation d'apprentis (CFA). Les CFA sont financés au coût-contrat c'est-à-dire au nombre d'apprentis accueillis. Cependant, ils peuvent (selon des critères définis) bénéficier des subventions d'investissement des régions.

Fonds européens

La France bénéficie de **fonds structurels et d'investissements européens**. Pour la période 2021-2027, la France s'est vue allouer une enveloppe de **9,1 milliards d'euros de fonds structurels** (Fonds Européen de Développement Economique et Régional FEDER et Fonds Social Européen plus FSE +), dont **6,7 milliards d'euros de FSE**.

Ce sont les régions qui gèrent à hauteur de 35% l'enveloppe nationale FSE au titre, en particulier, de la formation professionnelle, de l'apprentissage et de l'orientation.

Source : <https://www.europe-en-france.gouv.fr/fr/fonds-europeens/fonds-social-europeen-FSE>

Financement des stages

Le financement des stages intégrés à des cursus de l'enseignement supérieur diffère de celui de l'apprentissage, ce sont les structures qui accueillent les stagiaires qui leur versent une gratification. Si la rémunération versée ne dépasse pas le montant horaire minimal, elle est exonérée de charges sociales pour l'organisme d'accueil.

3.5.4. Assurance qualité

Stages

Il n'existe pas de système ou de dispositifs d'évaluation qualitative des stages si ce n'est les évaluations et les contrôles de la légalité des conditions de travail du stagiaire qui sont effectués par les inspecteurs du service de l'inspection du travail, qui dépendent du ministère en charge du travail et de l'emploi. Ces inspections ne sont pas systématiques.

Apprentissage

Depuis la réforme de 2018, l'apprentissage a modifié le fonctionnement des centres de formation d'apprentis (CFA), notamment en ce qui concerne la qualité des formations proposées : les CFA doivent diffuser des informations sur la qualité de leurs formations, notamment les taux d'obtention des diplômes, de poursuite de parcours en formation et d'insertion professionnelle à la suite des formations dispensées. Le contenu des informations publiées et leurs modalités de diffusion sont déterminés par arrêté des ministres chargés de la formation professionnelle et de l'éducation nationale.

La réforme introduit aussi un système de certification pour les centres de formation. Depuis le 1^{er} janvier 2020, tout nouveau centre de formation des apprentis doit obtenir une certification qualité pour ouvrir des formations pour les apprentis.

Les prestataires qui travaillent avec les CFA doivent être certifiés « qualité » sur la base de critères définis par décret en Conseil d'Etat (article L6316-1 du Code du travail).

Un référentiel national fixant les critères « qualité » est déterminé par décret après avis de France Compétences, l'autorité nationale de financement et de régulation de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

3.6 Insertion des jeunes sur le marché du travail

3.6.1. Mesures pour l'emploi des jeunes

L'emploi des jeunes est une préoccupation constante des pouvoirs publics, d'autant plus que l'insertion professionnelle favorise l'autonomie des jeunes. Selon [l'Institut national de la statistique et des études économiques](#) (Insee), au deuxième trimestre 2022, le taux de chômage s'élevait à 7,3% en France, soit 0,7 points de moins par rapport à 2021. Les moins de 25 ans connaissent pour leur part un taux de chômage de 18,3%, en augmentation de 0,3 points par rapport à 2021 mais inférieur au niveau pré-covid-19 (-3,3 points).

Le chômage de masse touche principalement les jeunes avec moins de qualifications : le taux de chômage des jeunes non diplômés représente plus de deux fois le taux de chômage des jeunes diplômés de l'enseignement secondaire.

Afin de réduire le chômage des moins qualifiés et renforcer l'insertion durable, plusieurs dispositifs ont été mis en œuvre ou encore programmés notamment pour faire face à la pandémie de la Covid-19 et les conséquences économiques qui en résultent.

Dispositifs « emploi » pour des jeunes rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle du fait de leur situation sociale.

Le Plan investissement Compétences

Voir 3.3. Développement et prévision des compétences – « Développement des compétences »

Le Contrat d'engagement jeune (CEJ)

Le Contrat d'engagement jeune et le Contrat d'engagement-jeune en rupture

Le Contrat d'engagement jeune, qui remplace la Garantie jeunes depuis mars 2022, s'inscrit dans le cadre de la « garantie jeunesse » européenne.

La Garantie européenne vise en effet à proposer à tous les NEET de moins de 25 ans une solution d'insertion professionnelle (apprentissage ou stage, emploi, formation, études). En octobre 2022, le Fonds social Européen + (FSE+) a présenté son programme national « Inclusion, Jeunesse, Emploi et Compétences », et prévoit le financement de la priorité « insertion professionnelle des jeunes et appui à la réussite éducative » à hauteur de 1 053 millions d'euros (dont un volet central de 380 millions d'euros).

Le « Contrat d'engagement jeune » poursuit ces objectifs. Fin octobre 2022, 225 400 contrats d'engagement jeune (hors renouvellements) ont été enregistrés depuis le début du dispositif en mars 2022.

Il propose un parcours d'accompagnement personnalisé de 6 à 12 mois, par Pôle ou les missions locales. Le CEJ comprend un programme hebdomadaire de 15 à 20 heures et pouvant donner lieu à une allocation jusqu'à 500 euros par mois selon les ressources du jeune. Ce contrat propose notamment aux jeunes, plusieurs activités hebdomadaires telles qu'un service civique, des formations pré qualifiantes ou qualifiantes, des ateliers collectifs avec d'autres jeunes et des stages/immersions en entreprise.

Les structures accompagnant le jeune dans les différentes activités sont sélectionnées lors d'appel à projets annuels. Ce dispositif se décline en un volet « jeunes en rupture », pour lequel des structures spécifiques sont également choisies.

L'appel à projet national 2022, mené par l'Agence du Service civique, s'est terminé le 31 octobre 2022. Il donne par la suite lieu à une sélection régionale pilotée par les services déconcentrés jeunesse et sports.

Les ministères chargés de l'Emploi et de la Jeunesse cofinancent l'appel 2022 à hauteur de 15 millions d'euros.

Dispositifs d'insertion 2eme chance :

Parcours au sein d'un EPIDE (Établissement Pour l'Insertion dans l'Emploi)

L'EPIDE est un établissement public administratifs qui a pour mission d'accompagner des jeunes éloignés de l'emploi dans leur projet social et professionnel à travers un parcours adapté et individualisé.

L'EPIDE s'adresse aux jeunes âgés de 17 à 25 ans révolus, sans diplôme, sans qualification ou en voie de marginalisation. L'EPIDE prend en charge les jeunes dans un cadre d'inspiration militaire. Au sein de l'EPIDE, ils reçoivent une formation gratuite et dispensée en internat. Ils bénéficient d'un statut particulier et signent un contrat de volontariat pour l'insertion d'une durée de 8 mois. La durée moyenne des contrats est de 10 mois et ceux-ci ne peuvent être prolongés au-delà de 24 mois. **Les jeunes perçoivent une allocation mensuelle de 210 euros.**

Les écoles de la deuxième chance, E2c

Les E2C permettent aux jeunes d'intégrer un parcours de formation où l'alternance occupe une grande place, facilitant ainsi leur accès à l'emploi ou la poursuite d'une formation qualifiante.

Le concept des « écoles de la deuxième chance » a pris forme sous l'impulsion des travaux européens. Ce concept de deuxième chance dans l'éducation a été inscrit dans le livre blanc « Enseigner et apprendre, Vers la société cognitive », présenté en décembre 1995 lors du sommet des chefs d'État et de Gouvernement de Madrid.

En France, les premières E2C ont été ouvertes dès 1998 à Marseille et Mulhouse. La première E2C francilienne a été implantée en Seine Saint-Denis en 2002. L'E2C de Champagne-Ardenne a également été créée en 2002.

Après le développement de nouvelles E2C (Midi-Pyrénées, Ile-de-France/Essonne), le Réseau E2C a été créé afin d'accompagner le développement des écoles et garantir le respect de la démarche de certification et de labellisation engagée.

Il existe au total 54 écoles réparties sur 135 sites, les écoles pouvant avoir plusieurs sites. Les E2C sont implantées dans 12 Régions et 63 départements et sont présentes dans 5 Régions ultramarines.

Les E2C accueillent 14 000 jeunes par an, emploient 1200 salariés, soit un ETP pour 13 jeunes.

Le service militaire adapté (SMA)

Le SMA dépend du Ministère des Outre-mer. Il s'agit d'un dispositif militaire d'insertion socioprofessionnelle destiné aux jeunes de 18 à 26 ans les plus éloignés de l'emploi au sein des territoires des Outre-mer français. D'une durée de six ou huit mois, renouvelable, ce service est sanctionné par l'obtention du certificat d'aptitude personnelle à l'insertion (Capi). Les jeunes y ont un statut de volontaire dans les armées et reçoivent un encadrement militaire qui comprend : une formation au "savoir-être" en milieu professionnel, une remise à niveau scolaire permettant l'acquisition des savoirs fondamentaux et une formation qualifiante.

Outre ces dispositifs récurrents, des mesures d'urgence visant à répondre à la crise sanitaire de la Covid-19 ont été prises par le Gouvernement, à destination des jeunes, dans le cadre du plan « 1 jeune, 1 solution » présenté en juillet 2020.

Le Plan 1 jeune 1solution

La crise sanitaire de la Covid-19 a limité l'accès des jeunes au marché de l'emploi et rend plus difficile leurs parcours d'enseignement et de formation, Afin de limiter, les effets négatifs de la crise, le gouvernement a élaboré le plan « 1 jeune, 1 solution » qui vise à accompagner les jeunes de 16-25 ans au sortir de la crise de la COVID-19 dont les conséquences économiques et sociales impactent plus durement les jeunes. Le plan a été, en particulier, financé par 9 milliards d'euros provenant du plan France Relance.

Les mesures du plan qui portent essentiellement sur l'insertion professionnelle des jeunes s'articulent autour de trois axes :

Faciliter l'entrée dans la vie professionnelle

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

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

Le plan 1 jeune 1 solution mobilise notamment les ministères du Travail, du Plein Emploi et de l'Insertion, celui de l'Éducation nationale, et de la Jeunesse ainsi que le ministère de l'Enseignement supérieur, et de la Recherche. Son élaboration et sa mise en œuvre reposent sur un travail transversal et partenarial notamment entre les ministères et les acteurs institutionnels de l'emploi (partenaires sociaux, service public de l'emploi, services de l'État dans les territoires, associations de jeunes et d'apprentis, associations de représentation des élus locaux, etc.).

3.6.2. Mesures de flexisécurité destinées aux jeunes

Les acteurs institutionnels de l'insertion professionnelle ont mis en place des dispositifs qui permettent une transition professionnelle plus facile et stabilisée. Cependant ces derniers ne s'adressent pas spécifiquement aux jeunes même s'ils leur sont aussi accessibles. Á l'exemple du « droit à la formation professionnelle » qui s'inscrit dans la loi relative à la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 et impose la création d'un compte personnel de formation (CPF) qui suit le salarié tout au long de sa vie » ou bien encore du conseil en évolution professionnelle (CEP), un dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé proposé à toute personne souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle.

De plus, les mesures du Plan d'investissement compétences (Voir Mesures pour l'emploi des jeunes) visent à réduire le chômage des jeunes moins qualifiés et permettre leur insertion sociale durable. La mise en œuvre régionale de ce plan repose sur la signature de pactes régionaux d'investissement dans les compétences entre l'Etat et les Régions pour la période 2018-2022. Certains pactes développent l'expérimentation de nouvelles pratiques telles que la formation en situation de travail ou encore l'introduction de la réalité virtuelle dans les modules pédagogiques qui s'adaptent à la situation des jeunes.

3.6.3. Conciliation de la vie privée et vie professionnelle pour les jeunes

Afin de faciliter l'intégration professionnelle des jeunes, des mesures visant à concilier leur vie professionnelle et familiale ont été mises en œuvre. Elles relèvent des domaines du logement, de la santé ou encore de la vie familiale à l'instar de :

- La garantie Visale, un dispositif public qui permet **aux étudiants, sans conditions de ressources, d'obtenir une caution locative gratuite pour tout type de logement.**
- Les crèches à vocation d'insertion professionnelle qui proposent un accompagnement et un mode de garde (un accueil en crèche), notamment aux mères isolées et aux parents qui ont besoin de temps pour mener leurs démarches de recherche d'emploi ;

Les foyers « de jeunes travailleurs » ou habitats « jeunes » sont des résidences qui louent des chambres aux jeunes entre 16 et 25 ans (parfois 30 ans) notamment en formation (apprentissage, alternance, stage), aux étudiants salariés, qui obtiennent leur premier emploi (CDD/ CDI) ou qui recherchent un emploi à l'issue de leurs études. Les FJT sont portés par l'Union nationale pour l'habitat des jeunes (UNHAJ). Le financement de ceux-ci s'effectue, notamment, par la Caisse d'Allocations familiales. 45 000 logements labellisés FJT sont recensés en France début 2022 ;

- La mise en place d'une année de césure qui consiste pour un étudiant à suspendre ses études pendant une période pouvant aller de 6 mois à un an afin de vivre une expérience personnelle, professionnelle ou d'engagement en France ou à l'étranger. Cette année de « pause » peut contribuer à la maturation des choix d'orientation, au développement personnel et à l'acquisition de compétences nouvelles.

3.6.4. Financement des dispositifs et initiatives

Les crédits consacrés aux financements de la formation professionnelle pour l'État sont notamment inscrits dans les lois de finances (Cf. Glossaire) sur les programmes 102 « Accès et retour à l'emploi » et 103 « Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi » qui visent entre autres « à développer les compétences, notamment des demandeurs d'emploi de longue durée et des jeunes sans qualification, pour faciliter leur accès à l'emploi et favoriser une croissance créatrice d'emplois ». Le projet de loi de finances pour 2023 présente l'objectif « Edifier une société de compétences ».

A titre indicatif, le plan d'investissement dans les compétences (PIC) était doté de près de 14 Md€ sur la période 2018-2022. Son financement pour l'année 2023 sera pris parmi les 20,9 milliards d'euros de la loi de finances pour la mission « travail et emploi ».

Source : Loi n° 2022-1726 du 30 décembre 2022 de finances pour 2023, Travail et emploi

Financements européens

La France utilise aussi les dispositifs déployés à l'échelle européenne pour appuyer ses politiques nationales en faveur de l'emploi.

En conséquence, des programmes d'intervention ont été construits, mobilisant des crédits européens dont l'IEJ et le FSE.

Pour la période 2021-2027, le fonds social européen devient le " fonds social européen + ", il inclut l'initiative pour l'emploi des jeunes et l'aide aux plus démunis (FEAD). L'enveloppe pour la France s'élève à 6,7 milliards d'euros.

Source : <https://www.europe-en-france.gouv.fr/fr/fonds-europeens/fonds-social-europeen-FSE>

3.6.5. Assurance qualité

Le contrôle et l'évaluation de la qualité des dispositifs d'emploi tels que le Contrat d'engagement jeune peuvent être effectués par des observatoires, des laboratoires académiques et centres d'études ainsi que s services statistiques ministériels : l'INSEE, l'Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire (INJEP), ou encore Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques/DARES (Cf 3.2).

La direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES)

Le ministère du travail dispose de sa propre direction de production de données statistiques, la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES).

Les productions de la DARES reposent sur une programmation annuelle qui s'effectue après concertation avec les administrations, les instituts d'études et de recherche et les opérateurs concernés par l'emploi. L'un de ces thèmes d'étude est « la formation et l'insertion des jeunes » pour lequel la DARES produit des analyses statistiques sur les dispositifs d'insertion

des jeunes et publie chaque année un état de la situation des jeunes de 15 à 29 ans sur le marché du travail.

La DARES est en charge de la coordination de l'évaluation du Contrat d'engagement jeune» et participe à l'évaluation des dispositifs destinés à soutenir le développement de l'apprentissage.

De plus, elle évalue et mesure aussi les effets des politiques d'insertion professionnelle des jeunes en partenariat avec d'autres services statistiques publics dont celui de la direction de l'évaluation, de la prospective, de la performance (DEPP) du ministère de l'Education nationale, ainsi que les services statistiques des DIRRECTE (Service Etudes Statistiques Evaluation ESE) qu'elle coordonne et qui mènent des travaux d'étude sur les politiques publiques en matière d'emploi et d'insertion à l'échelle régionale.

Laboratoires académiques

Outre, la DARES et Pôle emploi, de nombreux autres acteurs participent à l'évaluation des politiques de l'emploi des jeunes, parmi lesquels on peut citer, les travaux de l'Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire (INJEP) qui produit entre autres des travaux qualitatifs sur les questions de l'emploi et l'entrepreneuriat des jeunes tout comme les laboratoires académiques d'évaluation des politiques publiques qui sont aussi régulièrement sollicités par les pouvoirs publics pour mener des évaluations.

Le CREST, centre de recherche en Économie et Statistique dépendant de l'INSEE, est un laboratoire dont l'un des thèmes de recherche est l'emploi et l'insertion des jeunes. Il met en œuvre des évaluations randomisées et contribue à produire des évaluations basées sur des « preuves » (*evidence-based*). Le laboratoire d'évaluation entretient des relations approfondies avec l'INSEE, le réseau des Services Statistiques de Ministères comme la DARES et des organismes publics comme Pôle Emploi. Parmi les laboratoires économiques qui contribuent à mesurer les effets des politiques d'emploi destinés aux jeunes, il faut souligner le rôle du CEREQ (centre d'études et de recherche sur les qualifications) qui est un organisme public de recherche qui étudie les questions relatives à l'orientation, la formation professionnelle, l'insertion et les métiers.

3.7 Mobilité transfrontalière pour l'emploi, l'entrepreneuriat et la formation professionnelle

3.7.1. Programmes et dispositifs pour l'emploi à l'étranger

Les jeunes Français peuvent bénéficier de programmes leur permettant de travailler à l'étranger. Un certain nombre d'organismes institutionnels les conseillent sur ces programmes et les orientent dans leur recherche d'emploi à l'étranger. Parmi lesquels :

- La plateforme dédiée à la mobilité internationale de Pôle emploi qui répertorie les offres d'emploi internationales;
- La plateforme Découvrir le monde, pilotée par le ministère chargé de la Jeunesse, répertoriant les opportunités de départ à l'étranger pour les jeunes ;
- La plateforme Eures de la mobilité européenne.
- Le ministère en charge des affaires étrangères qui propose une aide à la recherche d'emploi par le biais des Comités consulaires pour l'emploi et la formation professionnelle ou *via* son service de « Délégation aux fonctionnaires internationaux (DFI) qui soutient et promeut la présence française dans les organisations internationales (OI) » en diffusant des offres d'emplois.

Les programmes de mobilité professionnelle sont variés : volontariat professionnel, stage à l'étranger ou bien encore échanges de jeunes issus d'un accord bilatéral avec un pays partenaire. Les principaux dispositifs publics sont :

- Le programme Vacances-Permis-Travail (VPT) offre aux jeunes Français de 18 à 30 ans l'opportunité de s'expatrier pendant un an afin de découvrir un pays étranger mais aussi d'y travailler grâce à une délivrance de visa simplifié notamment pour le Canada, le Japon, l'Australie, la Nouvelle-Zélande, la Corée du Sud et l'Argentine avec lesquels la France a signé des accords.
- L'Office franco-québécois pour la jeunesse OFQJ (cf. chapitre 2) qui propose plusieurs programmes de mobilité au Québec dans de nombreux secteurs professionnels (économique, culturel, informatique, social...). Il peut s'agir de la réalisation d'un stage, d'un emploi temporaire ou d'une mission de formation, notamment à l'entrepreneuriat. Les jeunes doivent répondre au critère d'âge 18-35 ans et leur projet doit s'inscrire dans un objectif professionnel.
- L'Office franco-allemand pour la jeunesse OFAJ (cf. chapitre 2) qui propose des bourses de stages aux jeunes de 16 à 30 ans pour un stage pratique en Allemagne dans le cadre d'un apprentissage ou d'une formation professionnelle. L'OFAJ propose aussi des bourses permettant d'effectuer un stage ou une mission dans une ville ou une région jumelée en Allemagne, dans une entreprise allemande, au sein d'une institution, ou encore d'une administration. Le programme *Praxes* permet aussi à des jeunes Français et Allemands de 18 à 30 ans d'effectuer un stage d'un à six mois indépendamment de

leur formation (enseignement général, professionnel et études supérieures) ou de leur activité professionnelle. Il s'adresse notamment à des jeunes qui souhaitent se réorienter professionnellement.

- Les étudiants, les jeunes actifs et les apprentis peuvent bénéficier du programme "Erasmus+" pour développer de nouvelles compétences professionnelles (progrès en langue) lors de stages en Europe.
- Le Volontariat International en Administration (VIA) (cf.chapitre 2) est destiné aux jeunes de 18 à 28 ans souhaitant travailler pour des services de l'État à l'étranger.
- Le Volontariat International en Entreprise (VIE) permet d'effectuer une mission au sein d'une entreprise française à l'étranger.

3.7.2. Cadre légal

Les ministères de l'Education nationale et de l'Enseignement supérieur ont élaboré un guide des stages à l'étranger qui précise les modalités des stages et formation professionnelle à l'étranger.

Les Stagiaires

Les modalités pour effectuer un stage à l'étranger peuvent prendre en compte la législation française, mais aussi la législation du pays dans lequel le stage sera effectué, notamment pour ce qui concerne : les conditions d'entrée et de séjour dans le pays, le régime de protection sociale, la gratification éventuelle, les droits et obligations spécifiques pour les stagiaires.

Afin de permettre aux étudiants de bénéficier de l'application du droit français, les établissements d'enseignement sont invités, aux termes de l'article L.124-19 du code de l'éducation, à proposer à l'organisme d'accueil situé à l'étranger l'application de la convention-type de stage française. Le stage à l'étranger fera systématiquement au préalable l'objet d'un échange entre l'établissement d'enseignement de l'étudiant et l'organisme d'accueil pour négocier et définir les dispositions qui pourront être celles de la réglementation française ou celles de la réglementation locale.

En ce qui concerne le régime de protection sociale, si le stage se déroule dans un pays membre de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen, l'étudiant bénéficie de sa couverture sociale en matière d'assurance maladie (régime étudiant, ayant droit de ses parents). Il doit aussi se munir de la carte européenne d'assurance maladie.

Les apprentis

Dans le cas d'un stage en Europe, la convention de stage, dit « contrat de mission », est définie par l'article R. 117-5-1-1 du Code du travail qui permet à un apprenti d'effectuer une période de formation au sein d'une entreprise d'un Etat membre de l'Union européenne, autre que celle signataire du contrat d'apprentissage. Concernant la protection sociale, l'apprenti est obligatoirement considéré comme un **salarié détaché**. En plus de la **Carte européenne**

d'assurance maladie, il convient donc de demander à l'entreprise qui emploie l'apprenti de procéder aux démarches d'obtention d'une attestation de détachement.

Les stagiaires étrangers en France

Les étudiants étrangers européens et non-européens effectuant un stage en France, bénéficient de la même réglementation française des stages (convention tripartite, indemnisation, durée, etc). Les étudiants étrangers de l'Union européenne peuvent venir en France dans le cadre d'Erasmus + et les étudiants étrangers extra-européens peuvent recevoir une carte de séjour temporaire mention stagiaire. De plus, les étudiants étrangers diplômés de l'enseignement supérieur français, d'une licence ou équivalent peuvent bénéficier d'une autorisation de séjour de 12 mois s'ils s'engagent à rester en France pendant cette période.

3.8. Développement des compétences entrepreneuriales

Considérée comme l'une des solutions à la crise de l'emploi à laquelle sont confrontés les jeunes, l'entrepreneuriat et l'esprit d'initiative sont valorisés par les décideurs publics qui en font la promotion à travers plusieurs actions dont des programmes mis en œuvre au sein des établissements d'enseignement et des universités. Ces actions menées en faveur de l'entrepreneuriat ne se limitent pas au seul objectif de créer des activités mais aussi d'acquérir pour les jeunes des compétences liées à ce secteur économique.

3.8.1. Cadre institutionnel

Depuis ces dix dernières années, les soutiens publics à la création d'activité et l'esprit d'entreprendre se sont développés à tous les échelons territoriaux : Régions, communes, intercommunalités.

Cette volonté de développer l'esprit d'entreprendre des jeunes s'inscrit dans un cadre national mais aussi européen, celui tout d'abord de la stratégie éducation et formation 2020 qui définit les huit compétences-clés parmi lesquelles « l'esprit d'initiative et d'entreprise » décrite comme « la capacité de passer des idées aux actes : capacité à créer, innover, prendre des risques, à programmer et gérer des projets en vue de la réalisation d'objectifs » ; enfin le « Plan d'action 'Entrepreneuriat 2020, Raviver l'esprit d'entreprise en Europe' » préconisé aussi par la Commission européenne en 2013.

Favoriser les compétences de l'entrepreneuriat s'est traduit par de nombreuses initiatives publiques dont la mise en place d'expérimentations dans le cadre d'appels à projets soutenus par le Fonds d'expérimentation pour la jeunesse (FEJ) (Cf. Chapitre 1) qui a soutenu financièrement et évalué des expérimentations cherchant à renouveler les approches pédagogiques de sensibilisation et d'accompagnement des jeunes à l'entrepreneuriat. En effet, le FEJ a mesuré les effets d'un accompagnement des jeunes à la création d'entreprise en évaluant deux dispositifs : « Créajeunes » et les « Groupements de créateurs ».

3.8.2. Enseignement formel

Enseignement supérieur

L'enseignement de l'entrepreneuriat a progressé à l'université depuis plusieurs années, notamment avec la création des Pôles Etudiants pour l'Innovation, le Transfert et l'Entrepreneuriat (PEPITE) qui doivent non seulement offrir aux jeunes un parcours entrepreneurial dans le supérieur, mais aussi améliorer la reconnaissance et l'accompagnement de projets portés par des étudiants et des jeunes diplômés. Les PEPITE, lancés par le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (M.E.S.R.), visent à généraliser la diffusion de la culture entrepreneuriale et d'innovation auprès des jeunes dans l'enseignement supérieur et à favoriser le passage à l'acte entrepreneurial des étudiants et jeunes diplômés désireux d'entreprendre.

Dans le cadre du PEPITE, les jeunes diplômés souhaitant créer leur entreprise peuvent acquérir le statut d'étudiant entrepreneur. Pour cela, ils doivent préparer le diplôme d'étudiant entrepreneur (D2E). Ce dernier leur confère le statut d'étudiant avec la protection sociale qui lui est liée.

Les PEPITES disposent d'un référentiel de compétences qui résulte d'un groupe de travail composé entre autres de la Conférence des Présidents d'Université (CPU), de la Direction Générale pour l'Enseignement supérieur et l'Insertion Professionnelle du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (MESR), du Mouvement des Entreprises de France (MEDEF), de l'Agence France Entrepreneur.

Il existe 33 pôles étudiants sur le territoire français.

Enseignement secondaire

Au sein des établissements secondaires plusieurs initiatives pour développer les compétences entrepreneuriales ont été aussi lancées par le ministère de l'Éducation nationale qui a établi des actions de coopération avec ses partenaires du monde de l'entreprise.

De plus, certains **programmes et référentiels de l'Éducation nationale** intègrent « l'esprit d'entreprendre » ou la création d'entreprise. C'est particulièrement le cas pour les spécialités et les diplômes de la formation professionnelle et l'apprentissage : **en lycée professionnel, le projet pluridisciplinaire à caractère professionnel (PPCP)** est considéré comme un levier « de l'esprit d'entreprendre ». Il consiste à réaliser totalement ou partiellement une production ou un service et vise à développer l'initiative, la créativité et la prise de responsabilités au sein d'une équipe.

Depuis 10 ans, le ministère de l'Éducation nationale et le MEDEF organisent chaque année une Semaine école-entreprise dans toutes les académies. Lors de cette semaine, des visites d'entreprises, la découverte de leur fonctionnement et de leur environnement et des débats sont organisés.

Le projet de création de Mini entreprises permet aussi d'initier les collégiens et les lycéens des voies technologique et professionnelle à la création d'entreprise. Elles sont mises en place dans le cadre d'un partenariat entre le ministère de l'Éducation nationale et l'association « Entreprendre pour apprendre ». Ces entreprises rassemblent des jeunes élèves volontaires encadrés par un enseignant et un conseiller professionnel de l'association « Entreprendre pour apprendre ». Elles développent un produit ou un service, en vue de sa commercialisation. Un championnat récompense les meilleurs projets académiques, nationaux et européens portés par les Mini entreprises.

3.8.3. Apprentissage non-formel et éducation formelle

La loi de modernisation sociale de 2002 a instauré la Validation des acquis de l'expérience (VAE) qui permet de faire reconnaître et valider les acquis de ses apprentissages informels et non-formels en vue d'accéder à tout ou partie d'une certification enregistrée au « Répertoire

national des certifications professionnelles » (RNCP). Ces certifications sont les mêmes et ont la même valeur, que si elles avaient été obtenues par la voie d'un apprentissage formel.

La loi du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi modifie les règles encadrant le dispositif de la validation et prévoit la création d'un service public de la VAE.

Des expérimentations sont mises en place notamment celle de « livret de compétences (expérimentales) ». Ces expérimentations s'inscrivent dans le cadre de la circulaire interministérielle 2009-192 du 28-12-2009 parue au BO (Bulletin Officiel) du 7 janvier 2010 qui lançait un appel à projets aux établissements scolaires du second degré, collèges et lycées, mais également aux centres de formation d'apprentis, pour qu'ils expérimentent, un « livret de compétences expérimental », incluant les compétences acquises hors du cadre scolaire. Cette circulaire est toujours applicable.

De plus, certaines universités ont instauré des *portefeuilles de compétences* (cf 3.2) qui peuvent par ailleurs aider les jeunes Français à remplir le Youthpass dont ils peuvent bénéficier.

3.8.4. Soutien pédagogique à l'apprentissage de l'entrepreneuriat

Bpi France Création a mis en place plusieurs outils notamment des formations de sensibilisations à l'entrepreneuriat destinés aux enseignants. Bpi France Création a intégré l'observatoire des pratiques pédagogiques en entrepreneuriat (OPPE). Créé en avril 2001 par les pouvoirs publics, l'OPPE répondait au départ à un besoin de connaissance des dispositifs entrepreneuriaux mis en place dans le système d'enseignement secondaire et supérieur. Aujourd'hui il constitue « un outil de mutualisation, de promotion et d'échanges autour des pédagogies entrepreneuriales, au service, des établissements, des enseignants, des étudiants, des réseaux d'accompagnement à la création d'entreprise ».

L'ensemble de ces formations à l'esprit d'entreprendre, de ces outils ne sont pas obligatoires dans la formations des enseignants et des animateurs, elles relèvent d'initiatives spontanées.

3.9. Soutien aux jeunes entrepreneurs

La France compte plus de un million de start-up. Les autorités publiques mobilisent des moyens pour entretenir la croissance des start-up et favoriser les initiatives des entrepreneurs, en facilitant notamment l'accès à l'information dédiée à ce secteur économique.

3.9.1. Accès à l'information

La French tech

En 2013, une initiative visant à valoriser le développement des start-ups a été lancée par l'État, le ministère de l'économie, de l'industrie et du numérique : la « French tech » dont l'objectif est de renforcer « la lisibilité et la cohérence des actions publiques en faveur des startups » ainsi que de mettre « au-devant de la scène nationale et internationale le collectif des start-up françaises ». Elle travaille en lien avec les Directions des ministères de l'économie et des finances (Direction générale des entreprises, Direction générale du trésor), des Affaires Etrangères et avec le Commissariat général à l'investissement qui soutiennent la croissance des Startups. Ses partenaires sont principalement des opérateurs nationaux : la Caisse des dépôts, BpiFrance et Business France. Son rôle est de fédérer les réseaux de Start-ups, d'accélérer leur développement et de les faire rayonner.

Elle dispose de plusieurs dispositifs et programmes :

Le fonds « French Tech Accélération » offre un essor aux accélérateurs de start-ups privés français. Il est doté de 200 millions d'euros, que l'Etat peut co-investir en fonds propres ou quasi-fonds propres dans des initiatives privées.

Le dispositif Bourse French Tech qui permet aux jeunes Start-up d'effectuer leurs premières dépenses. La bourse French tech est d'un montant de 10 à 30 K€.

Le pass French tech qui permet aux entreprises en « hyper-croissance » de bénéficier des acteurs publics d'aide au développement des entreprises, d'une instruction de dossiers accélérée et d'appartenir à un réseau reconnu à l'échelle nationale et internationale.

Les établissements d'enseignement supérieur

Le ministère en charge de l'enseignement supérieur est aussi chargé de faire la promotion des start-up à travers le dispositif I-LAB, un dispositif de soutien à la création d'entreprises innovantes qui comporte deux volets : le Concours national d'aide à la création d'entreprises de technologies innovantes et le Prix PEPITE, Tremplin pour l'innovation des jeunes (Cf. 3.8).

De plus, plusieurs universités ont élaboré leurs propres programmes et incubateurs de start-up. C'est le cas de l'Université de Saclay qui a lancé une Websérie pour promouvoir l'entrepreneuriat-étudiant : « Startup heroes » ou encore l'université d'Orléans qui possède son incubateur, le Polytech Startup Lounge.

Le plan 1 jeune 1 solution

Le plan 1 jeune 1 solution, qui a pour objectif de limiter l'impact de la crise de la Covid19 sur l'insertion professionnelle des jeunes (Voir 3.6), prévoit de renforcer l'accès à des formations qualifiantes vers les métiers du numérique.

Les collectivités territoriales

Parmi les collectivités territoriales, certaines Régions et communes promeuvent la création de start-up sur leurs territoires en accompagnant les jeunes entrepreneurs, les soutenant financièrement et les informant sur les réseaux qui existent.

La région Auvergne-Rhône-Alpes et la DIREECTE financent la **Gate 1**, un centre de ressources pour les jeunes entreprises et start-up innovantes qui les accompagne et les conseille.

3.9.2. Accès au capital

Afin de faciliter les premières levées de fonds nécessaires aux start-ups, des programmes et des outils ont été élaborés par les pouvoirs publics qui interviennent notamment au travers de la Banque publique d'investissement (BpiFrance) qui peut à la fois investir dans des projets d'entreprises et les financer.

BpiFrance

La BPI France joue un rôle dans le soutien aux startups en proposant des solutions de financements dont :

- Le prêt d'amorçage auquel est éligible les petites entreprises (moins de 50 salariés, bilan ou chiffre d'affaires inférieur à 10 millions d'euros) innovantes de moins de 5 ans, en phase d'amorçage, et ayant bénéficié d'un soutien public à l'innovation. Le prêt proposé est compris entre 50 000 euros et 100 000 euros maximum par intervention de Bpifrance seule, mais porté à 300 000 euros dans le cas d'un engagement de la Région.
- L'aide « avance innovation » destinée aux PME et entreprises de moins de 2 000 salariés et consiste en une participation au financement du projet, sous la forme d'une avance récupérable ou d'un prêt à taux zéro.

Autres dispositifs facilitant à l'accès à des fonds (liste non exhaustive)

Les ministères en charge de l'économie se mobilisent en faveur de la création des start-up, notamment par le biais de l'incitation des particuliers à investir dans les start-up. Parmi les initiatives qui le permettent, le plan d'épargne en actions (PEA) permet d'obtenir un portefeuille d'actions d'entreprises européennes tout en bénéficiant, sous certaines conditions, d'une exonération d'impôt.

De plus, la constitution de regroupements de « *business angels* » ou sociétés d'investissement des *business angels* (SIBA) a été facilitée en assouplissant le régime fiscal de ces sociétés. De la même façon, le cadre juridique de la finance participative a été assoupli afin que les start-up puissent y accéder, d'autant plus que ce type de financement est particulièrement adapté aux entreprises innovantes.

Enfin, les jeunes entreprises innovantes qui réalisent des projets de recherche et développement ayant le statut de « jeune entreprise innovante » peuvent bénéficier d'une exonération de l'impôt sur les bénéfices et de leurs charges sociales.

3.10. Promotion de la culture d'entreprise

La promotion de la culture entrepreneuriale est portée par différents acteurs institutionnels parmi lesquels : les ministères en charge de l'Éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche et de l'économie ainsi que le Secrétariat d'Etat chargé du numérique, l'Agence France entrepreneur, des associations ainsi que les collectivités territoriales, notamment les Régions et les communes qui mènent des actions en faveur de l'entrepreneuriat et de l'innovation.

3.10.1. Évènement et activités spéciales

Une multitude d'évènements et activités autour de « l'esprit d'entreprise » ont été mis en place par les principales associations qui œuvrent dans l'entrepreneuriat des jeunes. Ces structures organisent des concours afin de faire connaître les jeunes entrepreneurs, de s'entraîner à présenter son entreprise et à rencontrer d'autres entrepreneurs, des partenaires financiers et commerciaux potentiels. Ces concours peuvent être nationaux ou régionaux. Parmi ces initiatives, plusieurs sont destinées à valoriser l'entrepreneuriat des femmes (Créatrices d'avenir...) ou encore des personnes handicapées. Ces concours concernent des secteurs spécifiques (environnement, innovations technologiques...) et sont le plus souvent annuels. Les prix consistent en des dotations financières et des accompagnements de professionnels expérimentés.

D'autres initiatives sont privilégiées afin de faire connaître l'entrepreneuriat notamment auprès d'un public non initié comme les journées portes ouvertes des incubateurs pour les jeunes et étudiants, les « semaines de l'entrepreneuriat au féminin », les week-ends start-up, pour les étudiants et jeunes doctorants, les *bar camps* ou encore l'organisation d'appels à projets pour le développement de l'entrepreneuriat.

Une attention particulière est accordée à la promotion de l'entrepreneuriat social par les pouvoirs publics qui collaborent avec l'association Economie Sociale Partenaire de la République (ESPER) ainsi qu'avec plusieurs représentants de l'ESS afin de promouvoir auprès des jeunes les valeurs de l'Économie Sociale et Solidaire. Cette collaboration s'est traduite par des initiatives au sein des écoles et des universités et sur l'ensemble du territoire national. L'ESPER a réalisé un kit d'exposition « Comprendre l'ESS » gratuit mis à disposition des établissements scolaires et des Régions mais aussi un kit complet pour monter son entreprise sociale et solidaire en classe que les établissements peuvent utiliser.

Des salons nationaux et régionaux de l'ESS sont organisés annuellement tel que « le Mois de l'ESS » qui se déroule en novembre. Lors de ces salons, des *jobs dating*, des conférences et diverses animations y sont le plus souvent organisés. La promotion de l'ESS se fait aussi *via* le site de l'Avise, le portail du développement de l'économie sociale et solidaire (ESS).

3.10.2. Réseaux et partenariats

Les réseaux de jeunes entrepreneurs visant à promouvoir l'entrepreneuriat des jeunes sont nombreux et se développent à toutes les échelles territoriales : nationale, régionale ou encore locale sous l'impulsion notamment des pouvoirs publics. Certains sont spécialisés dans certains secteurs économiques et reposent sur un partenariat entre des acteurs publics et des structures privées (associations, entreprises...).

La confédération Nationale des Junior-Entreprises a pour but de développer l'esprit d'entreprendre et d'organiser et diffuser les savoirs et retours d'expérience des jeunes. Elle anime et fédère l'ensemble des membres actifs et associés, notamment autour d'événements régionaux et nationaux. Cette confédération a de nombreux partenaires publics dont le ministère en charge de l'enseignement supérieur.

Bpi France Création a pour objectif de renforcer et mieux coordonner l'action nationale et locale en faveur de l'entrepreneuriat, prioritairement dans les territoires fragiles, notamment les quartiers prioritaires de la politique de la ville, les zones de revitalisation rurale et des outre-mer. Ces membres fondateurs sont l'Etat, la Caisse des Dépôts et Consignations (CDC), l'Association des Régions de France (ARF), le Conseil supérieur de l'Ordre des experts-comptables (CSOEC), la Chambre de Commerce de l'industrie (CCI) France et l'Assemblée permanente des Chambres des métiers et de l'artisanat (APCMA).

3.11 Débats et réformes en cours

3.11.1. Développement des politiques à venir

Loi de finances 2022 pour 2023

Chaque année, la loi de finances est l'acte législatif présentant le budget de l'Etat adopté par le Parlement. Elle autorise le pouvoir exécutif à engager des dépenses publiques.

- **La loi de finances pour 2023 prévoit de financer, entre autres, les axes relatifs à l'emploi suivants : Favoriser l'accès et le retour à l'emploi**

Cette action se concrétise par un renforcement des crédits budgétaires dédiés à la coordination du « service public de l'emploi » à l'amélioration des dispositifs ciblant les personnes les plus éloignées du marché du travail, et de l'accompagnement des personnes les plus en difficulté.

- **Faciliter l'insertion dans l'emploi par le développement de l'alternance**

La loi de finances 2023 annonce le lancement prochain d'une concertation menée par le Gouvernement avec les partenaires sociaux pour déterminer les modalités de soutien à la dynamique de l'alternance en 2023. Cette démarche doit se tenir en cohérence avec l'objectif d'un million d'apprentis par an d'ici 2027.

- **Edifier une société de compétences : contribution du Programme d'investissements dans les compétences (PIC)**

Pour améliorer l'insertion ou le retour à l'emploi des personnes les plus éloignées, des demandeurs d'emploi de longue durée et des jeunes, le Gouvernement a mis en place le plan d'investissement des compétences (PIC). Ce plan se poursuit avec un engagement de 2,95 milliards d'euros en 2023.

Source : *Loi de finances 2023.*

3.11.2. Débats en cours

Assises du Travail

Le ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion, dans le cadre du Conseil national de la Refondation (CNR) a entamé les « Assises du Travail » le 2 décembre 2022. Des groupes de travail et des événements territoriaux sont organisés jusqu'à mi-février pour nourrir une réflexion sur les thèmes suivants :

- Le rapport au travail ;
- La santé et la qualité de vie au travail ;
- La démocratie au travail.

Une consultation est également disponible en ligne sur le site du Conseil national de la Refondation.