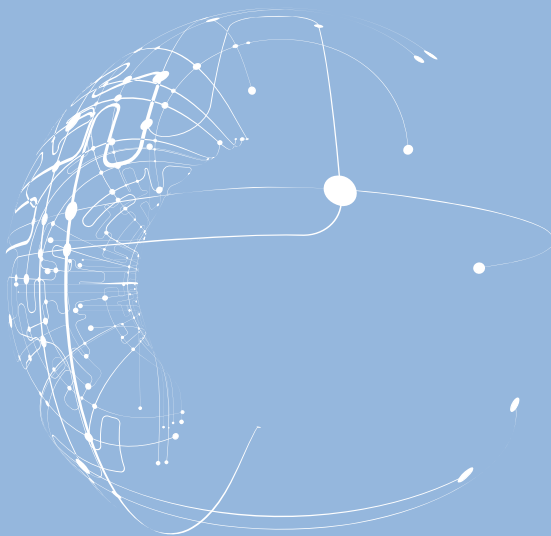


POLICY PAPER

Juillet 2014

10 propositions pour réconcilier les jeunes avec le marché du travail

par Charles de Froment,
expert associé à l'Institut de l'entreprise



10 propositions pour réconcilier les jeunes avec le marché du travail

par Charles de Froment,
expert associé à l'Institut de l'entreprise

Juillet 2014

Directeur de la publication :
Frédéric Monlouis-Félicité, délégué général de l'Institut de l'entreprise

© Institut de l'entreprise, 2014
Tous droits de reproduction, de traduction, d'adaptation et d'exécution
réservés pour tous les pays

AVANT-PROPOS

L'étude menée par l'Institut de l'entreprise à l'initiative de la Fondation J.P. Morgan Chase est la composante française d'un programme européen qui s'étalera sur 3 ans, intitulé « New Skills at Work ». L'objectif principal de ce programme est de faire émerger et d'accompagner des solutions innovantes pour lutter contre le chômage, stimuler la création d'emplois, accroître la participation des employeurs et développer la main d'oeuvre qualifiée en Europe. L'engagement européen de la Fondation J.P. Morgan Chase s'inscrit dans un programme quinquennal de 250 millions de dollars annoncé en décembre 2013 à Washington, DC, par Jamie Dimon, CEO de J.P. Morgan Chase. Cette initiative vise à réduire l'inadéquation qui existe dans de nombreux secteurs à l'échelle mondiale entre les compétences des personnes en recherche d'emploi et les besoins réels du marché du travail.

L'auteur tient en particulier à remercier Carol Lake, *Head of International Markets*, JPMorgan Chase Foundation, Hang Ho, *Head of Europe*, JPMorgan Chase Foundation et Armelle Vercken, *Head of Corporate Communications*, J.P. Morgan France.

L'auteur tient aussi à remercier Dalia Ben Gaim, Tony Dolphin et Nick Pearce, respectivement *associate director for families and work*, *senior economist* et *director* du *think tank* IPPR, qui assure la direction scientifique du programme en Europe.

L'auteur tient enfin à exprimer sa gratitude à l'équipe de l'Institut de l'entreprise, tout particulièrement Elise Schobel pour son travail de recherche.

SOMMAIRE

AVANT-PROPOS	3
DIAGNOSTIC	
LES MULTIPLES VISAGES DE LA JEUNESSE FRANÇAISE	7
UN PREMIER IMPÉRATIF : SORTIR DES IDÉES REÇUES SUR LE CHÔMAGE DES JEUNES..	7
LE DÉFI DES JEUNES : TROUVER LEUR PLACE DANS UN MARCHÉ DU TRAVAIL EN PLEINE MUTATION	15
LE CULTE DU DIPLÔME OU LES IMPASSES D'UNE VISION QUANTITATIVE DE LA FORMATION DES JEUNES	21
DE LA FORMATION À L'EMPLOI : DES JEUNES FRANÇAIS PARTICULIÈREMENT MAL ACCOMPAGNÉS	27
LES PROPOSITIONS DE L'INSTITUT DE L'ENTREPRISE POUR REDONNER AUX JEUNES LES MOYENS DE LEUR AUTONOMIE	31
AXE 1 – DES RÉFORMES STRUCTURELLES POUR LIBÉRER L'EMPLOI (DES JEUNES).....	32
AXE 2 – RÉDUIRE LE SKILLS MISMATCH	36
AXE 3 – DE L'ÉDUCATION À L'EMPLOI : POUR DES POLITIQUES ÉDUCATIVES ET D'ORIENTATION « CAPACITANTES ».....	38

AXE 4 – SORTIR DU TOUT ÉTATIQUE : LE RÔLE DU SECTEUR PRIVÉ, DES ASSOCIATIONS,
DE L'ENTREPRENEURIAT SOCIAL POUR BÂTIR
UN ÉCOSYSTÈME FAVORABLE AUX JEUNES 41

BIBLIOGRAPHIE 45

L'AUTEUR..... 47

DIAGNOSTIC

LES MULTIPLES VISAGES DE LA JEUNESSE FRANÇAISE

UN PREMIER IMPÉRATIF : SORTIR DES IDÉES REÇUES SUR LE CHÔMAGE DES JEUNES

Chômage des jeunes ou chômage tout court ?

Le chômage des jeunes, fléau européen et français : qui oserait remettre en question une affirmation aussi évidente après plus de cinq années de crise ? Dans les discours, celle-ci est décrite comme « précaire », « déclassée », marquée à vie par le chômage.

Etre jeune, en France, en 2014, ce serait ainsi avant tout s'inquiéter pour son avenir, avoir des difficultés à se loger, à trouver un emploi stable, à accéder au crédit. Les statistiques abondent dans ce sens : près de 25 % des jeunes de 15 à 24 ans sont au chômage, un tiers des 15-29 ans occupent un emploi à durée déterminée ou temporaire.

Pourtant, derrière ce constat alarmiste, se cache une réalité beaucoup plus complexe. Il faut manier et interpréter les statistiques avec précaution.

Tout d'abord, depuis plus de trente ans, le taux de chômage des jeunes est deux fois plus élevé que celui de la moyenne de la population active et évolue proportionnellement à ce dernier. Cette évidence mérite d'être rappelée : **ce n'est pas d'abord du chômage des jeunes dont la France souffre, mais du chômage tout court.** Depuis la fin des années 1970, le taux de chômage en France n'est

jamais descendu sous les 8 %, sauf les quelques mois précédents la crise de 2008. Celui des jeunes a évolué en parallèle, oscillant entre 15 et 25 % selon les périodes.

Surtout, en raison du faible taux d'activité des jeunes, le taux de chômage des jeunes est un indicateur trompeur qui ne porte que sur 37,5 % environ des 15-24 ans. Dans cette population, sont surreprésentés les jeunes les plus en difficulté, ayant quitté le système éducatif prématurément, sans diplôme du secondaire ou du supérieur. La plupart des jeunes de moins de 25 ans poursuivent leurs études et ne cherchent pas encore d'emploi. Dans un cas extrême, celui de la Grèce, on note bien que près de 60 % des jeunes Grecs sont au chômage (titre qui fait la une de la presse et au cœur de l'agenda politique européen). Mais leur taux de participation au marché du travail s'établissant à 13 %, la part des jeunes Grecs effectivement au chômage n'est que de 16 % ! En France, la *part* des jeunes de 15-29 ans au chômage atteint bien 11 %, certes 4 points au-dessus de la moyenne des 15-64 ans (7 %). Mais nous sommes loin des écarts habituellement signalés.

Comme le note avec provocation l'économiste allemand, Daniel Gros, le « fléau du chômage des jeunes » ne serait-il pas devenue la dernière « mode » européenne ?

Notons bien qu'il s'agit d'une question très sérieuse, qui va bien au-delà d'une quelconque coquetterie statistique, puisqu'elle conditionne l'ensemble de la politique en faveur de la jeunesse. Si l'on considère cette dernière *uniformément victime* du fonctionnement du marché du travail, on s'orientera alors vers des politiques peu ou non ciblées (subventions à l'emploi des jeunes, dérogations au droit du travail)¹. Dans le cas contraire, les politiques publiques d'emploi seront d'abord attachées à créer les conditions de retour au plein et chercheront éventuellement à agir en direction de certaines sous-catégories de jeunes bien identifiées.

Le champ lexical de « la » jeunesse, précaire, déclassée, ainsi que de nombreuses mesures ou propositions (Contrat Première Embauches en 2005, résurgence

1. Notons que ce raisonnement peut se traduire par des propositions en apparence opposées, qui vont de la revendication d'un SMIC jeune à l'établissement d'un revenu universel étudiant en passant par des baisses de charge pour les jeunes.

régulière de la proposition d'un SMIC Jeunes) nous indique que la France continue de souvent choisir la première voie, même si c'est vers la seconde que nous emmène l'examen approfondi des données à notre disposition.

Des jeunesses radicalement inégales face au chômage

La situation de la jeunesse semble donc à première vue difficile, mais moins dramatique que ce que la plupart des analyses laisse croire.

Dans les faits, la réalité est plus complexe, tour à tour plus rassurante et plus inquiétante.

La jeunesse se définit comme une étape de transition. Pour mieux comprendre la situation des jeunes, il faut donc cesser d'aborder la question de leur emploi de façon statique. Sauf cas exceptionnels, un jeune diplômé passe toujours quelques semaines ou quelques mois à rechercher un emploi. Qu'il soit chômeur à cet instant importe moins que sa situation, 6, 12 ou 18 mois plus tard. La France a de ce point de vue la chance de posséder un institut de recherche spécifiquement dédié à l'étude des transitions formation-emploi (le Céreq – Centre d'Etudes et de Recherche sur les Qualifications) qui fonde ses analyses sur des suivis de cohorte de jeunes pendant une période allant de 3 à 10 ans². Ce suivi sur le temps long permet de rentrer dans la « boîte noire » de l'emploi des jeunes.

Ces données révèlent alors l'hétérogénéité radicale de la jeunesse. Certes, comme le montre le graphique ci-dessous, à la fin de leurs études, beaucoup de jeunes connaissent, pendant une période incompressible de 3 mois à un an, des difficultés à accéder au marché du travail.

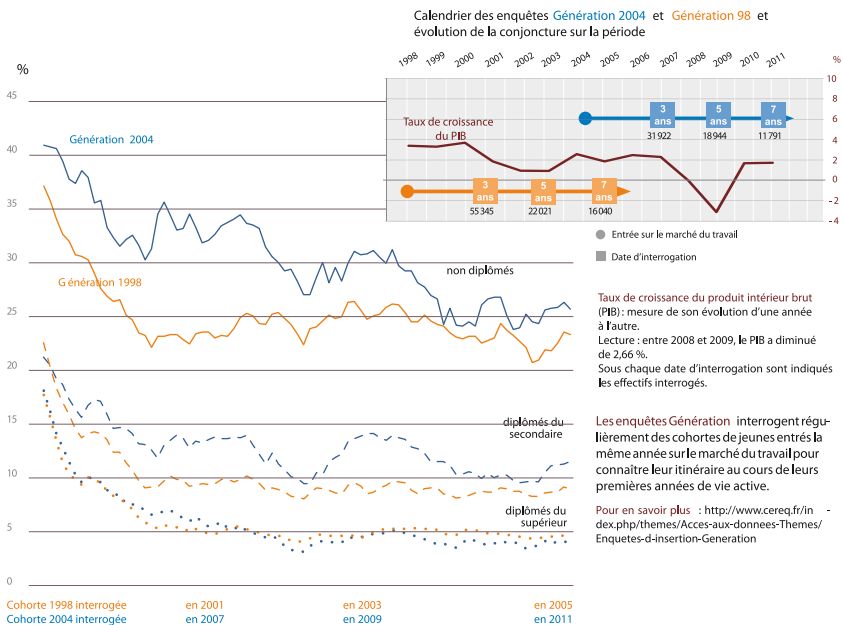
Mais au-delà, les destins divergent profondément selon le niveau de diplôme et, parmi les diplômés, entre les différentes voies et filières. Prenons d'abord le cas des générations « pré-crise », 1998 et 2004.

2. Les enquêtes du Céreq sont des données irremplaçables pour comprendre le lien formation-emploi. Elles permettent d'interroger à intervalles réguliers un échantillon représentatif de jeunes sortis du système éducatif la même année. A titre d'exemple, la « Génération 1998 » du Céreq correspond aux jeunes ayant quitté le système éducatif entre le 1er janvier et le 31 décembre 1998, peu importe leur niveau de diplôme.. Par construction, ces enquêtes mêlent donc des jeunes d'âge très différents et surestiment ainsi le poids des diplômés (un jeune diplômé de masters de 25 ans, au regard d'un bachelier de 18 ans, est favorisé en raison de son niveau d'études mais aussi de son âge).

Pour les diplômés du supérieur, contrairement à beaucoup d'idées reçues, au bout de deux à trois ans, le plein-emploi n'est pas loin, avec un taux de chômage qui flirte vite avec les 5 %. La situation ne varie par ailleurs guère entre les générations sorties diplômées en 1998 ou 2004 de l'enseignement supérieur.

Le chômage des jeunes perdure-t-il (2) ? Les résultats de l'enquête Génération 1998 et 2004

Évolution du taux de chômage sur les sept premières années de vie active.
Comparaison de la Génération 2004 et de la Génération 98



Champ : jeunes sortis du système éducatif en 1998 et 2004 et interrogés trois ans, cinq ans et sept ans après.

Sources : Céreq, enquêtes 2007, 2009, 2011 auprès de la Génération 2004, enquêtes 2001, 2003, 2005 auprès de la Génération 98.

En revanche, le plein-emploi reste un horizon inaccessible pour les non-diplômés et pour les diplômés du secondaire (niveau CAP-BEP ou baccalauréat). De même, leur situation tend à se dégrader, en termes absolus et relatifs, d'une génération à l'autre.

Ainsi, tandis qu'environ 25 % des jeunes de la génération « non-diplômée » de 1998 étaient au chômage trois ans après avoir quitté l'école, c'est le cas de près de 35 % de ceux ayant abandonné l'école en 2004. La différence minime de conjoncture entre 1998-2001 et 2004-2007 ne peut expliquer le creusement de cet écart : nous assistons bien à un accroissement des fractures entre les différentes jeunessees.

Comparons désormais la génération 2004, épargnée par la crise à son entrée sur le marché du travail, et la génération 2010 qui n'a connu aucune période de conjoncture favorable³.

Les dispositifs d'insertion professionnelle entre diplômés se creusent

Situation des jeunes trois ans après la sortie du système éducatif*

%	Taux d'emploi			Taux de chômage			Parmi les jeunes en emploi					
							Emploi à durée indéterminée			Temps partiel contraint		
	2004	2010	Écart	2004	2010	Écart	2004	2010	Écart	2004	2010	Écart
Génération sortie en...	2004	2010	Écart	2004	2010	Écart	2004	2010	Écart	2004	2010	Écart
Ensemble	77	69	- 8	14	22	8	67	66	- 1	9	9	0
Non-diplômés	57	41	- 16	32	48	16	48	40	- 8	14	18	4
Diplômés du secondaire	74	64	- 10	15	25	10	62	58	- 4	11	13	2
CAP, BEP, mention complémentaire	76	61	- 15	17	32	15	62	56	- 6	11	15	4
Bac professionnel ou technologique	78	70	- 8	13	20	7	64	62	- 2	10	12	2
Bac général	62	55	- 7	15	21	6	57	51	- 6	13	11	- 2
Diplômés du supérieur court	86	81	- 5	7	11	4	74	74	0	7	6	- 1
BTS, DUT et autres bac+2	85	79	- 6	9	15	6	72	72	0	6	6	0
Bac+2/3 Santé social	97	96	- 1	2	2	0	83	83	0	5	5	0
Licence générale (L3) et autres bac+3	81	70	- 11	8	14	6	71	70	- 1	11	10	- 1
Licence professionnelle	91	85	- 6	5	10	5	82	76	- 6	2	2	0
M1 et autres bac+4	83	79	- 4	10	14	4	72	73	1	7	5	- 2
Diplômés du supérieur long	91	88	- 3	6	9	3	82	80	- 2	3	4	1
M2 et autres bac+5	90	84	- 6	6	12	6	78	75	- 3	5	5	0
Ecoles de commerce	94	90	- 4	5	9	4	94	93	- 1	1	2	1
Ecoles d'ingénieurs	93	94	1	4	4	0	91	93	2	1	1	0
Doctorat	91	92	1	7	6	- 1	73	69	- 4	5	4	- 1

* Situation à la date d'enquête d'avril à juillet trois ans après la sortie.

Note de lecture : parmi les jeunes sortis en 2010 sans diplôme : 41 % sont en emploi trois ans après, soit 16 points de moins que ceux sortis en 2004 ; 48 % des actifs en 2013 se déclarent en recherche d'emploi ; 40 % de ceux en emploi en 2013 sont en CDI, fonctionnaires ou non-salariés ; 18 % de ceux en emploi en 2013 sont en emploi à temps partiel contraint.

Sources : enquêtes Génération 2004 et Génération 2010 (données provisoires), Céreq. / Champ : primo-sortants du système éducatif en 2004 et 2010 (France métropolitaine)

3. Barret C., F. Ryk, et N. Volle, « Face à la crise, le fossé se creuse entre niveaux de diplôme », *Bref du Céreq*, 2014, no 319.

Sans surprise, le taux de chômage des jeunes trois ans après leur sortie du système éducatif, tous niveaux de diplôme confondus, a considérablement augmenté : **22 % des jeunes diplômés (ou ayant quitté l'école) en 2010 sont au chômage en 2013, contre 14 % des jeunes de la génération 2004 en 2007.**

Mais on note surtout un bond spectaculaire du chômage des jeunes non diplômés, qui s'établit 16 points au-dessus de celui de la génération 2004. Trois ans après leur sortie de l'école, les jeunes non diplômés sont 48 % à pointer au chômage. La hausse est également spectaculaire pour les titulaires d'un simple CAP ou BEP dont le taux de chômage a doublé et atteint 32 %. C'est bien parmi ces jeunes peu diplômés, représentant environ 25 % des jeunes, que l'on identifie une jeunesse en réelle difficulté.

Quant aux diplômés du supérieur court et long, ils souffrent davantage en 2013 qu'en 2007, mais dans des proportions somme toute assez faibles eu égard à la violence et la durée de la crise depuis 2008 : le taux de chômage des bac +2 passe de 7 à 11 %, celui des bac +5 de 6 à 9 %.

Plus que jamais, la ligne de fracture s'accroît au sein d'une jeunesse hétérogène.

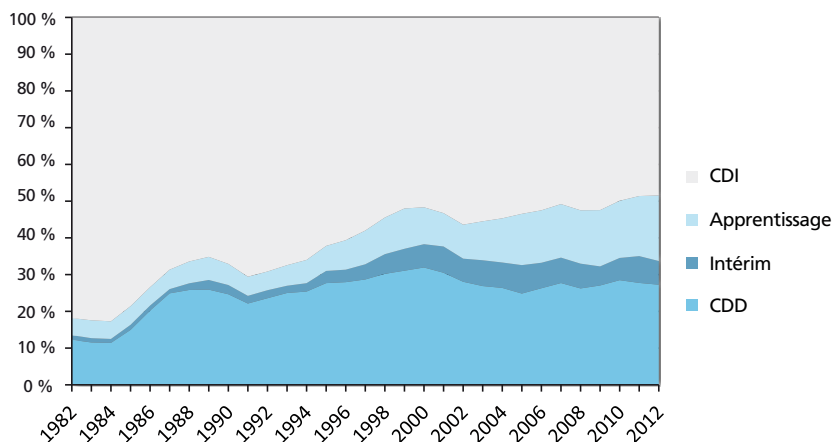
La « précarité » ou la double peine des jeunes les moins diplômés

Mais si les jeunes ne sont pas « tous chômeurs », comme nous venons de l'établir, ne seraient-ils pas « tous précaires » ? C'est en tout cas une des présumptions assez fortes sur la situation des jeunes en France, que semble confirmer le graphique ci-dessous⁴

Mais dans ce domaine, le constat est encore celui d'une hétérogénéité (croissante) des jeunes.

4. Même si l'on note, à rebours de nombreux discours, la stagnation de l'emploi « atypique » depuis la fin des années 1990. La baisse de la proportion de jeunes en CDI s'explique depuis par la progression de l'apprentissage, que seule une présentation malhonnête des données statistiques peut assimiler à de l'« emploi précaire ».

Poids relatifs des différentes formes d'emploi chez les 15-24 ans



Source : Insee, *France, portrait social. Édition 2010*, Paris, La Documentation française, 2010.

En effet, le suivi de cohortes nous permet d'affirmer que pour un grand nombre de jeunes, un travail temporaire est une étape avant l'obtention d'un contrat plus long, une façon de s'insérer sur le marché du travail qui n'est nécessairement pas porteuse de «précarité» au sens propre du terme.

	Part des CDD (dont contrats aidés)		Part de l'intérim		Part des CDI	
	1 ^{er} emploi	3 ans plus tard	1 ^{er} emploi	3 ans plus tard	1 ^{er} emploi	3 ans plus tard
Non diplômés	51 (19)	41	23	14	20	45
CAP-BEP-MC	47 (16)	28	20	12	29	55
Bac	55 (16)	35	18	7	24	52
Bac+2	48 (8)	23	18	4	30	68
Bac+5	39 (2)	16	7	1	51	79
Ensemble	49 (12)	27	16	6	31	61

Source : Enquêtes Génération 2004 Céreq - calculs Institut de l'entreprise

Tandis que pour les Bac +2 et Bac+5, le passage par l'intérim, et, dans une moindre mesure, par un CDD, constitue une étape de transition, chez les non et peu diplômés, on constate une réelle difficulté à sortir des emplois temporaires : le taux d'emploi en CDD ne baisse ainsi que de 10 points (de 51 % à 41 % en trois ans), pour les non-diplômés. La part des jeunes en emplois dits « précaires » décroît donc d'autant plus vite que les personnes sont diplômées : environ deux jeunes sur trois de niveau bac + 2 démarrent leur carrière par un CDD ou une mission d'intérim, mais ils sont 70 % à occuper un CDI trois ans plus tard.

La crise a là encore exacerbé ce phénomène : la part des Bac+2 et Bac+5 en emploi accédant à un CDI reste pratiquement stable, tandis qu'elle s'effondre pour les non-diplômés (-8 points par rapport à la génération 2004) et les diplômés du secondaire (-4 points).

Le problème du marché du travail des jeunes provient donc moins de l'instabilité généralisée de l'emploi que d'une exposition à la précarité de l'emploi touchant de manière inégale différents types de jeunes⁵. Nous retrouvons là le phénomène de « segmentation » ou de « dualisme » du marché du travail, décrit depuis les années 1970 par la science économique^{6 7}.

Diplômés : la prime aux filières professionnelles et sélectives

Cet effet protecteur massif du diplôme doit néanmoins être fortement nuancé. Plusieurs exemples permettent de l'illustrer :

- > 76 % des titulaires d'une licence professionnelle accèdent rapidement et durablement à l'emploi, 91 % des bac +2 dans le domaine de la santé ou du social. En revanche, ce n'est le cas que de 59 % des titulaires d'un bac+4 ; même les diplômés de master (bac+5) en maths, sciences et techniques ne sont que 62 % à s'insérer rapidement et durablement, les titulaires d'un doctorat seulement 77 % ;
- > si l'on zoome sur les étudiants en lettres et sciences humaines, on note que leur taux d'emploi s'établit à 81 % au bout de trois années, soit un

5. Claude Picart, « Flux d'emploi et de main d'œuvre en France : un réexamen », *Document de travail de l'INSEE*, 2007, no 05, p. 28.

6. Doeringer P.B. et M.J. Piore, *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Lexington, Mass, Heath, 1971.

7. Piore M.J., « Dualisme in the Labor Market: A Response to Uncertainty and Flux. The Case of France. », *Revue économique*, 1978, vol. 29, no 1.

chiffre très inférieur à celui **des étudiants sortant d'un BTS sans même avoir obtenu leur diplôme (88 %)**. Leurs salaires sont par ailleurs pratiquement identiques.

- de manière générale, les meilleures performances sont obtenues par les étudiants diplômés d'école de commerce et d'ingénieur, qui ne connaissent pratiquement pas le chômage et qui sont plus de 90 % à occuper un emploi en CDI au bout de quelques années.

Les études longues ne sont ainsi pas forcément gage d'une insertion automatique sur le marché du travail.

La crise de ces dernières années a donc encore accru la fracture au sein de la jeunesse. En lieu et place d'« une génération perdue » ou « précaire », se laisse deviner une jeunesse d'une extraordinaire hétérogénéité, tantôt parfaitement armée pour tirer profit de la nouvelle donne économique, tantôt au contraire marginalisée, et de manière croissante, dans le monde du travail actuel.

LE DÉFI DES JEUNES : TROUVER LEUR PLACE DANS UN MARCHÉ DU TRAVAIL EN PLEINE MUTATION

Les jeunes ne disposent visiblement pas tous des mêmes atouts pour faire face aux exigences du marché du travail. De fait, en fonction de leur niveau d'études et des compétences qu'ils ont pu développer, ils seront dans certains cas en situation très favorable, dans d'autres au contraire marginalisés.

Plus que jamais en effet, l'« adéquation » des compétences aux attentes de leurs futurs employeurs devient déterminante, sous peine de connaître une première partie de vie active particulièrement troublée. En réduisant les marges de manœuvre des entreprises, la crise apparaît comme un révélateur et un accélérateur des tendances structurelles du marché du travail.

Tertiarisation, polarisation du marché du travail, départ en retraite des baby-boomers : la grande mutation du marché du travail

Voici résumé en quelques grandes tendances la structure présente et à venir du marché du travail, dans laquelle la jeunesse doit trouver sa place.

Depuis le début des années 1990, les marchés du travail des pays matures se sont fortement polarisés. En Europe, on constate ainsi :

- d'un côté, une augmentation de la part des emplois exigeants un haut niveau de connaissance et de compétences (en particulier dans le domaine du numérique), qui représentent désormais environ 40 % des emplois en Europe, ainsi qu'une augmentation de la part des salariés dans des emplois dits « élémentaires »^{8,9} et qui correspondent le plus souvent à des emplois de services peu qualifiés. Malgré leurs différences, ces emplois qualifiés d'« interactionnels » par le McKinsey Global Institute¹⁰, semblent par nature épargnés par l'automatisation et les risques de délocalisation. Au contraire, la technologie aurait plutôt tendance à renforcer l'importance des instances humaines de coordination¹¹. Ces emplois mobilisent tout ou partie des 10 compétences clés du monde du travail de demain identifiées par l'Institute for the Future¹² (capacité à déterminer la signification profonde de ce qui est exprimé, à trouver et inventer des solutions au-delà des règles et de l'apprentissage par cœur, à être connecté aux autres, à utiliser la *big data* pour en tirer des raisonnements, des concepts, de la compréhension, aptitude à évoluer dans différents cadres culturels...). Cette évolution touche l'ensemble des métiers, des plus au moins qualifiés.
- de l'autre, un tassement régulier du nombre d'emplois d'ouvriers et de niveau intermédiaire. Ces derniers étaient jusque récemment épargnés par les logiques d'automatisation et de délocalisation mais sont désormais

8. La terminologie européenne évite le concept d'emploi non qualifié

9. CEVEPOF, « Labour-market polarisation and elementary occupations in Europe Blip or long-term trend? ».

10. McKinsey Global Institute, « The world at work: jobs, pay, and skills for 3.5 billion people », juin 2012 ; McKinsey Global Institute, « Help wanted: the future of work in advanced economies », 2012.

11. L'Atelier de l'emploi de ManpowerGroup, *Des Emplois et des Hommes*, 2013.

12. <http://www.iftf.org/iftf-you/programs/future-of-work/> « Are You Ready? Here Are The Top 10 Skills For The Future », *Forbes.com*, 12/05/2014.

considérés comme particulièrement mis en danger par l'émergence du *big data*, qui tend à déplacer les frontières entre le travail humain et non humain¹³.

La France s'inscrit parfaitement dans cette tendance¹⁴ : entre 1990 et 2010, plus de 450 000 emplois ont été détruits dans l'industrie, tandis que près d'1 million se créaient dans le service aux entreprises et 900 000 dans les services aux particuliers et aux collectivités.

Du point de vue des qualifications, même constat : outre l'effondrement du nombre de petits indépendants, plus de 600 000 emplois d'ouvriers peu qualifiés ont disparu, les ouvriers qualifiés résistant un peu mieux ; en revanche, aux deux extrêmes des échelles de qualification, le nombre d'employés peu qualifiés explose (+ 1 million) tout comme celui des professions intermédiaires et des cadres (+1,8 millions).

Domaine professionnel	Effectifs 2020 (en milliers)	Créations nettes d'emploi (milliers)			Taux d'évolution annuel (%)		
		1990- 2000	2000- 2010	2010- 2020	1990- 2000	2000- 2010	2010- 2020
Agriculture	910	-532	-116	-15	-4	-1,1	-0,2
Bâtiment	2027	-69	128	136	-0,4	0,7	0,7
Industrie	3425	-74	-384	37	-0,2	-1,1	0,1
Transports, manutention	1948	176	-32	61	1	-0,2	0,3
Commerce, hôtellerie-restauration	4250	176	410	288	0,5	1,1	0,7
Métiers de service aux entreprises	4563	421	532	352	1,2	1,4	0,8
Métiers de service aux particuliers et aux collectivités	3320	507	378	291	2,1	1,3	0,9
Education, santé, culture	4578	642	616	415	2	1,6	1
Administration publique, armée, poste	2128	-181	-58	-109	-0,8	-0,3	-0,5
Ensemble	27149	1065	1475	1456	0,5	0,6	0,6

13. Race Against the Machine: How the Digital Revolution is Accelerating Innovation, Driving Productivity, and Irreversibly Transforming Employment and the Economy, Erik Brynjolfsson, Andrew McAfee, 2012, cite par l'Atelier de l'emploi de ManpowerGroup: <http://www.manpowergroup.fr/davos-ou-la-grande-transformation-demain-tous-au-chomage/>

14. Pour une analyse de la situation en Grande-Bretagne, voir Clifton J., S. Thompson, et C. Thorley, *Winning the Global Race. Jobs, Skills and the Importance of Vocational Education*, coll. « IPPR », 2014.

Niveau de qualification dominant de la FAP	Effectifs 2020 (en milliers)	Créations nettes d'emploi (milliers)			Taux d'évolution annuel (%)		
		1990-2000	2000-2010	2010-2020	1990-2000	2000-2010	2010-2020
Indépendant	2123	-706	37	36	-2,8	0,2	0,2
Ouvrier peu qualifié	1191	-312	-309	-25	-1,8	-2,2	-0,2
Ouvrier qualifié	4450	212	-285	91	0,5	-0,6	0,2
Employé peu qualifié	3602	617	342	264	2,3	1,1	0,8
Employé qualifié	4756	-92	-73	93	-0,2	-0,2	0,2
Profession intermédiaire	5490	626	690	442	1,6	1,5	0,8
Cadre	5538	720	1072	556	2	2,4	1,1
Ensemble	27149	1065	1475	1456	0,5	0,6	0,6

Source : projections DARES-CAS ¹⁵

Les jeunesses françaises face à la nouvelle donne sur le marché du travail

Au regard de ces évolutions, on comprend mieux le sort favorable des jeunes les plus diplômés. En effet, du fait de la massification tardive de l'enseignement (voir ci-dessous), parmi les actifs âgés de 25-49 ans, seuls 21 % disposent aujourd'hui d'un diplôme du supérieur, contre environ 42 % des générations actuelles. Chez les 50-64 ans, ce pourcentage tombe à 11 %¹⁶. Ainsi les jeunes les plus diplômés apparaissent-ils en situation de force sur ce marché du travail.

En revanche, la situation des peu diplômés semble plus intrigante. Au regard des évolutions du marché du travail, les bacheliers et les bac + 2 ne devraient-ils pas souffrir davantage que ces derniers ?

¹⁵. DARES, « Les métiers en 2020. Progression et féminisation des emplois les plus qualifiés ; dynamisme des métiers d'aide et de soins aux personnes », *DARES - Analyses*, mars 2012, no 022. DARES, « Les métiers en 2020. Progression et féminisation des emplois les plus qualifiés ; dynamisme des métiers d'aide et de soins aux personnes », *DARES - Analyses*, mars 2012, no 022.

¹⁶. Données Insee 2012

Cette situation s'explique en réalité par différents facteurs :

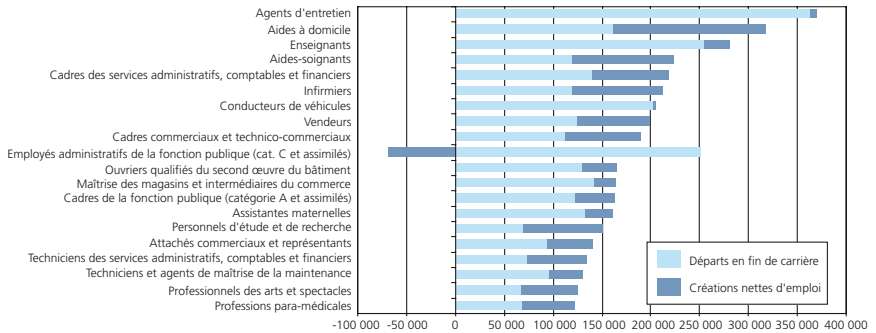
- tout d'abord les jeunes peu diplômés restent trop nombreux au regard des évolutions du marché du travail. Les projections à 2020 indiquent que la France devrait connaître un déficit de travailleurs très qualifiés et un excès de travailleurs peu qualifiés, le nombre de ces derniers augmentant plus vite que les besoins de l'économie¹⁷. Par ailleurs, leur insertion est gênée par la qualité souvent dégradée de ces métiers dits de « service peu qualifié » (en termes de qualité d'emploi et de travail, de perspectives de carrière). Cela empêche d'en faire des véritables tremplins vers des carrières stables et choisies.
- par ailleurs, dans un contexte de crise économique, le processus d'appariement sur le marché du travail est marqué par un phénomène de « file d'attente » ou de « concurrence pour l'emploi »¹⁸. Selon ce modèle, « les entreprises cherchent (...) à embaucher les personnes dont les coûts de formation sont les plus faibles et utilisent pour cela le diplôme comme indicateur de l'aptitude à être formé. Elles choisissent donc les candidats les plus diplômés parmi l'ensemble des demandeurs d'emploi. »¹⁹. Ainsi les jeunes les moins formés se retrouvent-ils tout en bas de la « file d'attente » de l'emploi, tandis que les plus diplômés tendent à accepter ces emplois d'un niveau inférieur à leurs espérances initiales. Ce modèle théorique est particulièrement pertinent en France, où les stigmates associés à l'échec scolaire sont très forts et la propension des employeurs à recruter selon le niveau de diplômé élevée.
- enfin, le nombre de départs en retraite explique la situation plutôt favorable des étudiants titulaires d'un diplôme professionnel. Comme le montre le graphique prospectif ci-dessous, les besoins de recrutement restent supérieurs dans les métiers « traditionnels », en stagnation ou en décroissance, que dans les nouveaux secteurs. Il faut donc se garder de confondre tendances et besoins du marché du travail.

17. DARES, « Les métiers en 2020. Progression et féminisation des emplois les plus qualifiés ; dynamisme des métiers d'aide et de soins aux personnes », *op. cit.*

18. Forgeot G. et J. Gautié, « Insertion professionnelle des jeunes et processus de déclassement », *Economie et Statistique*, 1997, vol. 4, no 5, p. 304-305 ; Thurow L.C., *Generating inequality: mechanisms of distribution in the U.S. economy*, Basic Books, 1975.

19. Nauze-Fichet E. et M. Tomasini, « Diplôme et insertion sur le marché du travail : approches socioprofessionnelle et salariale du déclassement », *Economie et statistique*, 2002, vol. 354, no 1, p. 27.

Métiers qui offriraient le plus de postes à pourvoir entre 2010 et 2020



Source : Insee, *France, portrait social. Édition 2010*, Paris, La Documentation française, 2010.

Ainsi, d'après Pôle emploi ²⁰, les profils les plus difficiles à recruter se trouvent certes parmi les professionnels salariés de la santé et du secteur paramédical (infirmiers, sages-femmes, médecins, dentistes, pharmaciens, aides-soignants), mais aussi pour les postes d'ouvriers qualifiés de l'industrie et la construction (chaudronniers, tôliers, mécaniciens de l'automobile, plâtriers, charpentiers, électriciens...) et les métiers de bouche (bouchers, charcutiers, boulangers...)²¹.

De manière résumée et schématique, deux catégories de jeunes se trouvent aujourd'hui particulièrement désarmées sur le marché du travail :

- les jeunes peu ou non diplômés : touchés par les tendances de fond du marché du travail, concurrencés par leurs camarades plus diplômés et qui acceptent des emplois peu qualifiés. Ils sont aussi victimes de la précarisation croissante de ces emplois peu qualifiés

20. Pôle Emploi, Crédoc, G. Blache, et D. Büchner, « Enquête "Besoins de Main-d'Oeuvre". Une amélioration des perspectives d'embauche pour 2014. », *Eclairages et Synthèses*, avril 2014, Avril, no 1.

21. Voir le blog de Manpowergroup, notamment : <http://www.manpowergroup.fr/les-metiers-en-2020-plus-de-services-plus-qualifies-plus-feminins/>

- › les jeunes qui ne sont ni décrocheurs, ni diplômés des filières les plus « rentables » de l'enseignement supérieur (grandes écoles de commerce ou d'ingénieurs, certains types de BTS ou d'IUT). Ces jeunes se sont perdus dans des parcours scolaires satisfaisants mais peu connectés au marché du travail.

LE CULTE DU DIPLÔME OU LES IMPASSES D'UNE VISION QUANTITATIVE DE LA FORMATION DES JEUNES

De toute évidence, le système de formation initiale et les institutions qui aident à gérer la transition formation-emploi sont aujourd'hui en situation de demi-échec.

On ne peut pourtant pas reprocher aux différents gouvernements de ne pas avoir pris la mesure du défi constitué par l'émergence d'une « société de la connaissance ».

Mesurée à l'aune de l'effort financier, la politique publique en direction de la jeunesse la plus marquante de ces trente dernières années est incontestablement l'allongement de la durée moyenne des études. La part du PIB consacrée à l'éducation a ainsi progressé de 3,8 % à 7 % de 1970 à 2009 pour se stabiliser par la suite.

Cette vision *quantitative* de l'effort éducatif nécessaire n'a pas seulement dominé les débats et les politiques éducatives en France. L'Europe a fortement milité, et continue du reste de le faire, pour une amélioration du niveau moyen d'éducation: l'agenda de Lisbonne 2020 fixe comme objectif aux États membres d'atteindre 50 % d'une classe d'âge diplômée de l'enseignement supérieur, afin de faire face aux défis de l'économie moderne.

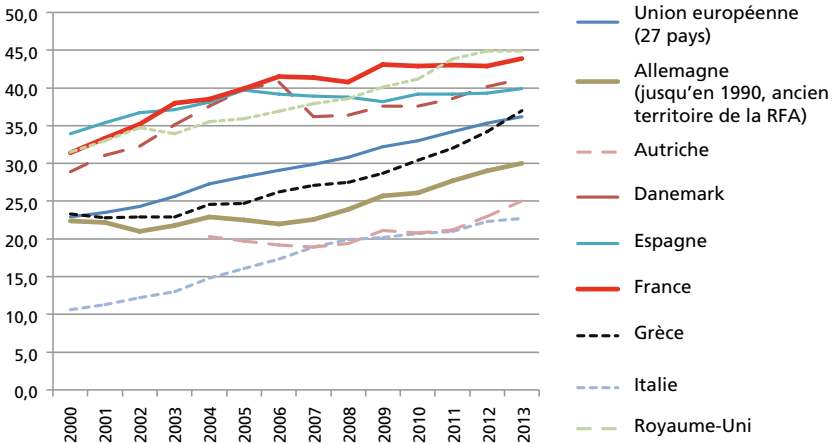
Un lien incertain entre hausse du nombre de diplômés et performance du marché du travail

À première vue, ces objectifs sont consensuels. Pourtant, **aucune corrélation claire ne semble se dégager entre performance du marché du travail et taux de diplômés du supérieur** (ce qui n'est pas contradictoire avec l'existence d'un

fort effet protecteur du diplôme, en raison de l' « effet signal » positif associé à sa détention, voir ci-dessous) .

Parmi les pays « à la traîne », et dont le taux de diplômés a le moins progressé ces dernières années, on trouve aussi bien l'Italie, cancre européen de l'emploi des jeunes, et l'Allemagne, cancre européen de l'emploi des jeunes, et l'Allemagne et l'Autriche, qui surperforment. Inversement, dans le peloton de tête des diplômés du supérieur, se côtoient le Danemark, la France et le Royaume-Uni...

Evolution de la part de diplômés du supérieur au sein d'une génération



Source : Eurostat.

Effet « capital humain » ou effet « signal » ?

Ce constat contre-intuitif nous renvoie aux objectifs de ces politiques publiques et aux théories de l'éducation :

- › l'allongement de la durée des études et du taux de diplômés répond-il à une nécessité économique d'augmentation du « capital humain », soit du niveau de qualification et de compétences moyen des jeunes ? Le cas échéant, cette politique de démocratisation et de massification (voir ci-dessous) a-t-elle fonctionné ? L'école est-elle plus performante que l'entreprise pour fournir aux jeunes les savoir-faire et savoir être nécessaires à leur employabilité ?
- › au contraire, s'agit-il prioritairement d'une course au diplôme²², d'une quête de distinction, afin d'envoyer un « signal » aux potentiels employeurs ?

En économie de l'éducation, deux grands modèles s'opposent : celui du **capital humain** et celui de l'**effet signal**. Ces deux modèles s'accordent sur un constat – la détention d'un diplôme permet d'augmenter de manière considérable les revenus du travail – mais ils divergent sur la cause de ce rendement positif du diplôme.

La théorie du capital humain²³ affirme que les individus sont récompensés par les employeurs en raison des qualifications et des compétences qu'ils ont acquis au cours de leur scolarisation, compétences qui font d'eux des individus capables de réaliser des tâches diverses et variées.

A contrario, pour les défenseurs de la théorie du « signal », la durée et la réussite scolaire jouent principalement un rôle de signal auprès des employeurs. L'école et le processus d'éducation dans son ensemble permettent de « filtrer » les individus en classant les élèves selon leur niveau d'aptitude scolaire, qui préjuge de manière satisfaisante leur potentiel professionnel. De fait, les individus les moins « intelligents », les moins travailleurs et les moins conformistes ont tendance à ne pas bien réussir à l'école.

22. Duru-Bellat M., *L'inflation scolaire : Les désillusions de la méritocratie*, Seuil, 2006.

23. Becker G.S., *Human capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education*, Chicago, The University of Chicago Press, 1993.

20 % de non-bacheliers et après ? Le double échec de la massification scolaire

À l'instar de nombreux pays européens, la France a fait le pari d'une massification massive et rapide de son système scolaire, estimant que l'augmentation mécanique du niveau d'études moyen permettrait de faire face aux nouveaux défis du marché du travail.

En 1985, le ministre de l'éducation, J-P Chevènement, lance l'objectif d'amener **80 % d'une génération au niveau du baccalauréat d'ici l'an 2000**. En 1985, seuls 30 % des jeunes d'une génération accédaient au baccalauréat. Pour atteindre cet objectif, un nouveau type de baccalauréat est créé, le baccalauréat professionnel, donnant accès aux études supérieures. Après 1985, il existe alors trois types de baccalauréats : les bacs généraux, technologiques et professionnels.

S'en est alors suivie une décennie de développement sans précédent du lycée. Pour une fois, une déclaration publique volontariste fut donc réellement suivie des effets escomptés. **D'environ 30 % au début des années 1980**, la proportion de bacheliers en France était déjà passée à **43,5 % en 1990**. Vingt ans plus tard, en 2010, la proportion de bacheliers dans une génération était de **65 %**, dont 34,3 % issus de la filière générale, 16,3 % issus de la filière technologique et 14,4 % issus de la filière professionnelle. Aujourd'hui, même si l'objectif des 80 % n'est pas pleinement atteint, les progrès ont été spectaculaires : en 2012, 77,5 % d'une génération a obtenu le baccalauréat. L'obtention du baccalauréat est désormais devenue la norme.

Mais cette massification de l'enseignement secondaire, quoique nécessaire, fut d'abord quantitative avant d'être qualitative. Elle a bouleversé le système éducatif avec une rapidité et une ampleur inédite jusqu'alors. Elle a été réalisée à marche forcée, sans réflexion préalable sur les conditions de réussite de ceux que François Dubet a appelé « les nouveaux lycéens »²⁴, soit ces jeunes de milieu populaire qui n'avaient jamais eu accès auparavant aux études longues.

Inattentive, déjà, à l'hétérogénéité de la jeunesse, cette politique n'a pas eu les effets escomptés. La pression du chiffre, l'absence de marges de manœuvre budgétaires et pédagogiques des établissements, ont conduit à une diminution

24. Dubet F., *Les Lycéens*, Seuil, 1991.

du niveau d'exigence, à une dégradation du niveau moyen des élèves et à un creusement des inégalités, comme le révèlent les enquêtes PISA²⁵.

Outre la dégradation en termes relatifs et absolus du niveau moyen des élèves les plus faibles (effet capital humain), cette politique a également accru l'effet « signal » associé à l'échec scolaire, en marginalisant encore davantage les jeunes les moins performants. Comme le notaient dès 1985 les premiers détracteurs de cette politique : quid des 20 % restants ?

Prenons l'exemple de la génération entrée en 6e en 1995, suivie chaque année par les services statistiques de l'Education nationale :

- ▶ 12,8 % sont sortis sans diplôme ; 7,5 % avec uniquement le brevet des collèges ; 16 % avec un CAP/BEP.
- ▶ parmi les enfants d'ouvriers non qualifiés, 24,6 % sont sans diplôme, seuls 40 % sont bacheliers (et seulement 13 % avec le bac général)²⁶.
- ▶ Quelle place réserve-t-on à tous ces jeunes qui ont échoué à l'école ou n'ont pas atteint le baccalauréat ?

Le grand gâchis des études universitaires

La course quantitative au diplôme a également touché l'enseignement supérieur. L'explosion des effectifs au baccalauréat s'est en effet traduite par une fréquentation accrue de l'enseignement supérieur. Le nombre d'étudiants a presque doublé en 30 ans, passant de moins de 1,2 million en 1980 à plus de 2 millions au début des années 2000.

Toutefois, à l'instar de la crise constatée dans les collèges et les lycées, cet accroissement considérable du nombre d'étudiants et la diversification du recrutement n'ont-ils pas été suffisamment anticipés. Cette politique s'est aussi révélée décevante pour les chances d'insertion de nombreux jeunes.

25. Bulle N., « PISA : à quand la fin des idéologies ? », *Revue Skhole.fr*, 21 mai 2014.

26. DEPP, *RERS 2013 - Repères et références statistiques sur les enseignements, la formation et la recherche*, 2013.

De manière générale, seuls 40 % des étudiants obtiennent leur licence en 3 ans²⁷. De même, 30 % des jeunes inscrits en première année d'université ne se réinscrivent pas l'année suivante. Les enfants de la massification, les bacheliers technologiques et professionnels, échouent très fréquemment dans un univers qui n'a pas été pensé pour eux : les premiers ne sont que 10 % à réussir leur licence en trois ans et 20 % en trois ou quatre ans ; quant aux seconds, plus d'un sur deux (52 %) sort du supérieur sans aucun diplôme.

Enfin, comme nous l'avons déjà noté, de nombreuses filières s'avèrent très peu « rentables » au regard de l'investissement en temps des étudiants, notamment les filières générales, où les étudiants s'inscrivent souvent par défaut : ces derniers paient ici l'absence d'un système performant d'orientation scolaire et professionnelle.

En définitive, en lieu et place d'une augmentation massive du « capital humain » des jeunes Français, c'est à un renforcement de l'« effet signal » associé aux diplômes que nous avons assisté : plus que jamais, la détention d'un diplôme devient nécessaire, non pas tant pour sa valeur intrinsèque que pour se distinguer du reste de ses camarades. Cette évolution marginalise ainsi toujours plus ceux qui ont échoué à l'école ou à l'université. Elle conduit aussi l'enseignement supérieur français à une course aux diplômes, sans réflexion sur leur articulation aux évolutions du marché du travail. Elle entraîne de nombreux étudiants dans des voies sans issue et les expose à un douloureux sentiment de déclassement.

Il nous faut donc aller au-delà du culte des diplômes et remettre notre système éducatif à l'endroit : son objectif doit être de donner les moyens à l'ensemble des jeunes Français de choisir un parcours adapté à leurs aptitudes, à leurs aspirations et aux réalités du marché du travail.

27. Ministère de l'Éducation Supérieure et de la Recherche, « Parcours et réussite en licence et en master à l'université », *Note d'information*, avril 2013, no 13.02.

DE LA FORMATION À L'EMPLOI : DES JEUNES FRANÇAIS PARTICULIÈREMENT MAL ACCOMPAGNÉS

Le chantier de l'orientation scolaire et professionnelle

Outre la réforme des enseignements (qui dépasse ici notre objet), la première des conditions pour remédier à ce « gâchis » que peuvent représenter les études secondaires et supérieures est de mettre fin à l'inefficacité criante du système d'orientation scolaire et professionnel en France, dont souffrent avant tout les élèves fragiles et de milieu modeste.

Comme le note Philippe Merle, en lieu et place d'une véritable « démocratisation », c'est plutôt à une « démocratisation ségrégative »²⁸ que nous avons assisté, aussi bien au niveau du secondaire que du supérieur. Au sujet du baccalauréat, P. Merle précise ainsi que : « ce sont les séries dont le recrutement est le plus populaire – les séries professionnelles – qui s'ouvrent socialement davantage. Les autres, notamment la section scientifique, conservent pratiquement le même recrutement social »²⁹

De fait, respectivement 4,6 %, 5,7 % et 9,5 % des enfants d'ouvriers non qualifiés, d'ouvriers qualifiés et d'employés obtiennent un baccalauréat scientifique, celui qui « ouvre le plus de portes » contre 40 % des enfants d'enseignant et de cadre supérieur³⁰.

Il ne s'agit pas d'une conséquence mécanique d'écart de performance scolaire. Tandis que 47 % des enfants de cadres ayant obtenu une mention au baccalauréat s'orientent en classe préparatoire, ce n'est le cas que d'environ 20 % des enfants d'ouvriers et d'employés (DEPP, 2008). Cet écart montre qu'outre le caractère socialement inégal de la réussite scolaire il existe **un fort effet d'autocensure et une véritable inégalité face au processus d'orientation scolaire**³¹.

28. P. Merle, «Le concept de démocratisation d'une institution scolaire : une typologie et sa mise à l'épreuve », *Population*, n° 1, 2000, p. 15-50

29. Pierre Merle, « La démocratisation de l'école », le *Télémaque*, 2004/1 n° 25, p. 135-148).

30. DEPP, *RERS 2013 - Repères et références statistiques sur les enseignements, la formation et la recherche*, *op. cit.*

31. Landrier S. et N. Nakhili, « Comment l'orientation contribue aux inégalités de parcours scolaires en France », *Formation emploi*, 15 mars 2010, no 109, coll.« L'orientation scolaire et professionnelle dans un monde incertain », p. 23-36.

Les enquêtes qualitatives mettent également en avant le rôle des enseignants : ceux qui travaillent « dans des établissements qui scolarisent un public socialement plutôt défavorisé sont moins optimistes quant aux possibilités de réussite au baccalauréat ou de poursuite d'études supérieures de leurs élèves que les autres »³². Les mêmes travaux s'interrogent sur « la qualité de l'information diffusée auprès des élèves et de leur famille selon les établissements (en partie via les conseillers d'orientation) »

De même, au niveau de l'enseignement supérieur, le « flou » des études générales et de leurs différentes filières, le niveau illisible pour les employeurs des étudiants qui en sont issus, semblent alors démultiplier l'enjeu du « réseau » professionnel, dont les jeunes les plus modestes sont le plus souvent dépourvus. À l'inverse, les filières professionnelles courtes (DUT, BTS, licences pro) et longues « gommant » bien davantage l'effet de l'origine sociale lors de l'entrée sur le marché du travail³³. Mais elles restent inaccessibles à beaucoup de jeunes.

Quand on sait que 35 % des jeunes décrochent leur premier emploi par l'intermédiaire d'un réseau personnel, contre 8 % grâce aux intermédiaires du marché du travail (Pôle emploi, organismes de formation, missions locales, etc.)³⁴, on mesure l'importance d'entretenir et de cultiver un réseau pendant ces études. Les filières générales des universités sont aujourd'hui mal équipées pour proposer ce type de services aux étudiants.

Jeunes en quête de repères : le «no-man's land» entre études et premier emploi stable

Enfin, pour terminer notre diagnostic, il faut aussi évoquer les profonds dysfonctionnements des différentes institutions chargées d'assurer la transition formation-emploi.

La première d'entre elles et la plus performante, l'apprentissage, apparaît aujourd'hui en crise. Malgré des politiques publiques volontaristes et des

32. *Ibid.*, p. 30.

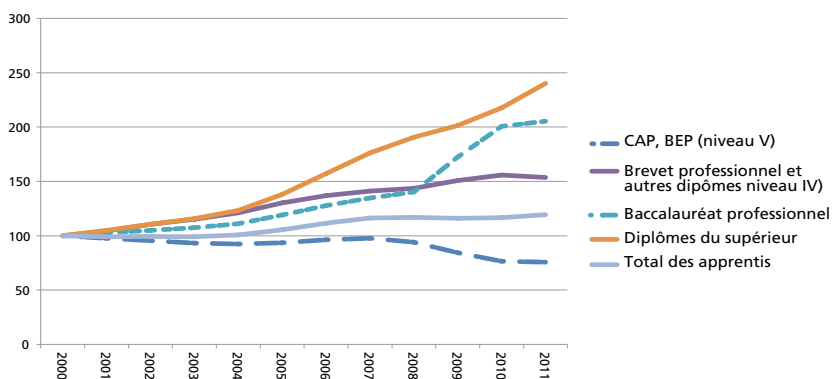
33. Jugnot S., D. Epiphane, et J. Calmand, « Les chiffres des lettres. L'insertion des diplômés de lettres et sciences humaines », *op. cit.* Jugnot S., D. Epiphane, et J. Calmand, « Les chiffres des lettres. L'insertion des diplômés de lettres et sciences humaines », *Bref - Céreq*, mai 2010, vol. 274.

34. Barret C., F. Ryk, et N. Volle, « Face à la crise, le fossé se creuse entre niveaux de diplôme », *op. cit.*

subventions importantes, il ne concerne toujours qu'environ 400 000 jeunes par an (en cumulant les effectifs des différentes années)³⁵. Une nouvelle réforme de l'apprentissage a été entreprise en décembre 2013 qui vise à atteindre les 500 000 apprentis d'ici à 2017. Mais le chiffre resterait de toutes les manières dérisoire face aux 1,5 million d'apprentis en Allemagne.

Surtout, le développement récent de l'apprentissage en France est exclusivement lié à l'augmentation des apprentis dans le supérieur (cf. tableau ci-dessous). La taxe d'apprentissage semble ainsi détournée au profit des plus diplômés. Plus du quart des apprentis français sont des étudiants du supérieur alors que cette proportion est quasi nulle en Allemagne.

Une progression du nombre d'apprentis depuis 1999 grâce aux diplômés du supérieur (base 100 en 1999)



Source : DEPP, calculs IDEP.

35. Dans les années 1970, l'apprentissage était peu développé en France et ne comptait pas plus de 160 000 jeunes. Après 1993, l'apprentissage repart à la hausse et les effectifs se stabilisent à environ 240 000 en 2000. La loi de programmation pour la cohésion sociale de juillet 2005 prévoit de nouvelles dispositions pour développer et moderniser le dispositif : elle améliore le statut de l'apprenti (assouplissement du contrat d'apprentissage) et instaure un crédit d'impôt pour les employeurs (d'environ 1600€ par apprenti). Entre 2010 et 2013, les entrées en apprentissage ont connu une croissance annuelle positive. Néanmoins, les chiffres de 2013 s'inscrivent en rupture avec ces trois années de hausse consécutives et reflètent la panne de l'apprentissage français. En effet, selon des données provisoires de la DARES, seuls 237 000 contrats d'apprentissage ont été signés en 2013 contre 297 000 en 2012, ce qui correspond à un net recul de 8% des entrées en apprentissage. Ce chiffre est le plus bas enregistré depuis 2005 ; même en 2009, au cœur de la crise, les entrées en apprentissage avaient été supérieures (287 900 entrées).

Enfin notons que les difficultés rencontrées pour convaincre les employeurs, la faiblesse des capacités d'accueil dans les entreprises, la lourdeur administrative du dispositif, son manque d'adaptabilité aux évolutions du marché du travail ne peuvent faire de l'apprentissage la solution pour tous.

Quant aux employeurs, peut-on dire qu'ils jouent vraiment le jeu de l'insertion de l'ensemble de la jeunesse ? Plusieurs faits nous permettent d'en douter.

Prenons le cas des jeunes les moins diplômés : de façon croissante, ces derniers semblent cantonnés à des emplois de faible qualité, instables. Parmi les jeunes en emploi, le taux d'accès à un contrat à durée indéterminée fléchit fortement pour les non diplômés, les titulaires d'un CAP ou d'un bac général. Depuis 2000 se multiplient les CDD de moins d'un mois, notamment de moins d'une semaine. En 2000, sur 13,6 millions d'embauches (hors intérim), on comptait 6,6 millions de CDD de moins d'un mois. En 2010, sur 19,3 millions, 12,4 millions. En 2013, sur 21,7 millions, 14,9 millions. Compte tenu de la stabilité, dans le même temps, de la proportion de salariés en CDI et de l'ancienneté moyenne de l'emploi, on en déduit que les employeurs jouent un rôle central dans le dualisme du marché du travail, que leurs pratiques RH renforcent et redoublent les segmentations produites par l'école.

Quant aux diplômés de l'université, on note là aussi la faible appétence des employeurs à les recruter. Des initiatives remarquables mais très limitées, telles l'opération « Phénix » qui vise à recruter des jeunes diplômés de l'université en lettres et sciences humaines », témoignent en creux de leurs réticences à changer leurs pratiques de recrutement.

En définitive, les jeunes en difficulté apparaissent perdus dans le « no-man's land » situés entre la fin de leurs études et le début de leur vie active. Ni le système d'orientation, ni le système d'apprentissage, ni les entreprises ne semblent pouvoir les aider à « trouver leur voie ». Ce « sas » entre la fin des études et l'emploi est bien pour eux la période de tous les dangers.

LES PROPOSITIONS DE L'INSTITUT DE L'ENTREPRISE POUR REDONNER AUX JEUNES LES MOYENS DE LEUR AUTONOMIE

La première tâche que nous nous sommes fixés a ainsi consisté à nous départir d'une analyse facile et convenue de la jeunesse sous l'angle du chômage et de la « précarité ». Cette paresse dans l'analyse est lourde d'effets pervers : elle encourage des politiques publiques inefficaces, insuffisamment ciblées, qui stigmatisent plutôt qu'elles n'encouragent la jeunesse ; elle entretient une désespérance de la jeunesse, la rend collectivement pessimiste, angoissée pour son avenir et peu disposée à prendre des risques.

Nos propositions visent au contraire à remettre les jeunes au centre du jeu. Elles privilégient des changements de paradigme et s'adressent en priorité aux jeunes dont nous avons identifié les graves difficultés, sans oublier de renforcer également les moyens des jeunes qui s'en sortent le mieux, et qui doivent devenir les moteurs de l'économie de demain.

Les 10 propositions ci-dessous ont l'ambition de permettre à la fois de « libérer » l'emploi des jeunes (axe 1), de résoudre le « skills mismatch » (axe 2), de mettre les politiques éducatives au service la liberté réelle de choix des jeunes (axe 3) et de sortir du tout étatique, en s'appuyant sur la société civile pour apporter des solutions innovantes aux problèmes des jeunes (axe 4).

Accompagnées d'illustrations et davantage développées dans une version approfondie de ce rapport (en cours de réalisation) grâce à des entretiens complémentaires, nous souhaitons qu'elles puissent inspirer d'autres initiatives innovantes.

AXE 1 – DES RÉFORMES STRUCTURELLES POUR LIBÉRER L'EMPLOI (DES JEUNES)

L'objet de cette première série de propositions est de créer des conditions structurelles favorables à l'emploi et à l'autonomie des différentes catégories de jeunes identifiées dans le rapport.

De manière générale, au-delà des discours sur l'emploi des jeunes, le système de protection sociale, le droit du travail et les politiques économiques semblent davantage tournés vers la défense du statu quo, des statuts et des rentes que vers une économie « schumpeterienne », plus ouverte et plus favorable à la jeunesse. C'est vrai pour les jeunes les plus qualifiés, pour lesquels la France n'offre pas toujours des débouchés à la hauteur de leur ambition ; c'est également le cas pour les moins qualifiés, qui font souvent office de variables d'ajustement sur le marché du travail et souffrent des contraintes culturelles et réglementaires qui pèsent sur le développement des services.

Proposition 1 – Rééquilibrer les transferts financiers entre générations pour une solidarité plus juste et plus efficace

Entre 1970 et 1996, une véritable révolution anthropologique a eu lieu, qui a vu la situation financière des retraités rattraper petit à petit celle des actifs.

Dans le même temps, la part relative des pauvres parmi les jeunes n'a cessé d'augmenter. Elle dépasse désormais de très loin celle des retraités : 18,9 % des jeunes hommes (respectivement 23,2 % des jeunes femmes) sont pauvres au sens statistique contre 7,7 % des hommes âgés de 65 à 74 ans (respectivement 8,5 % des femmes du même âge)³⁶.

La logique même du système de protection sociale repose sur une mutualisation des risques et une solidarité entre générations. Or, il semble aujourd'hui que les risques financiers se soient *inversés*.

Pour cette raison, le système de protection sociale doit être repensé pour diminuer la pression fiscale pesant sur le travail. Il s'agit ainsi d'accélérer le mouvement de transfert des charges sociales reposant sur le travail sur des assiettes plus larges. L'alignement de la Contribution Sociale Généralisée des retraités (CSG à 6,6 %) sur celle des actifs (7,5 %), constamment annoncée et jamais mise en place, pourrait en constituer une première étape.

³⁶. Augris N. et C. Bac, « Évolution de la pauvreté des personnes âgées et minimum vieillesse », *Retraite et société*, 4 mars 2009, n° 56, no 4, p. 13-40.

Proposition 2 – Assurer une égalité de traitement entre les nouveaux entrants et les « insiders » sur le marché du travail :

- développer les mécanismes de flexibilité interne
- harmoniser les statuts sociaux entre salariés en CDI et flexibles pour que les emplois atypiques constituent de véritables tremplins pour les jeunes

L'ajustement de l'emploi dans les entreprises continue de se faire principalement au détriment des salariés détenteurs de contrats flexibles, dont on a vu qu'il s'agissait très souvent de jeunes. La forte médiatisation des plans sociaux ne doit ainsi pas occulter que les licenciements économiques n'ont jamais représenté, au plus fort de la crise, plus de 4 % des inscriptions à Pôle Emploi - tandis que les fins de CDD et de missions d'intérim en représentaient plus d'un tiers. Le noyau dur des salariés en CDI n'a été touché que marginalement par ces ajustements³⁷.

Pour les moins diplômés, on note également un mouvement inquiétant de *dégradation de la qualité des emplois* (raccourcissement de la durée des CDD, augmentation du temps partiel contraint).

Pour cette raison, il nous semble essentiel de *revoir le compromis de flexibilité qui existe aujourd'hui sur le marché du travail*. Il s'agirait ainsi :

- d'encourager les **mécanismes de flexibilité interne au sein de l'entreprise** (chômage partiel, modulation encadrée des salaires en période de crise, mobilités) pour mieux répartir les efforts de flexibilité entre différentes catégories de salariés ;
- **de soumettre l'utilisation des contrats atypiques à des négociations entre partenaires sociaux, branche par branche** sur les thématiques suivantes :
 - Temps de travail et conditions de renouvellement des contrats
 - Formation professionnelle / Sécurisation des parcours
 - Santé au travail et conditions de travail

37. Moati P. et L. Pouquet, « L'ouverture des commerces le dimanche : opinions des français, simulation des effets », *Cahier de recherche du CREDOC*, novembre 2008, no 246.

La loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, en imposant la généralisation des mutuelles santé, a fait un premier pas dans cette direction. Mais beaucoup reste à faire pour résorber le dualisme du marché du travail français.

Proposition 3 – Un Etat schumpétérien, au service de la création d'entreprises innovantes (dans le secteur du numérique)

Cet Etat doit ainsi :

- encourager les mutations de l'économie française en recentrant l'effort des pouvoirs publics vers le développement des secteurs en croissance, plutôt que sur la préservation de la rente
- créer un environnement fiscal et réglementaire favorable à la création d'entreprise

Comment encourager la création d'entreprises innovantes qui, à la différence des grandes entreprises françaises, présentent des pyramides des âges très favorables à la jeunesse ? Ainsi, aux États-Unis, l'âge moyen des salariés s'élève ainsi à 42,3 ans. Mais chez Facebook, Google, Zynga, monster.com, Infosys, la moyenne oscille entre 28 et 30 ans. La moyenne d'âge dans les start-ups française s'élèverait de son côté à 32 ans³⁸.

Dans ce contexte, la politique industrielle de l'État peut paraître en décalage avec ces véritables enjeux, non seulement pour les combats qu'elle choisit, mais également par la méthode qu'elle privilégie. L'action économique de l'État est ainsi davantage tournée vers la défense des secteurs économiques traditionnels, bien identifiés du public (automobile, télécoms et d'une manière générale toutes les grandes entreprises industrielles en difficulté, aux pyramides des âges très défavorables aux jeunes), qu'attentive à créer les conditions favorables à l'émergence d'un « Google » français.

Le rôle de l'État n'est pas de faire émerger un nouveau Bull, d'inventer un nouveau « plan Calcul » (comme celui de 1966), mais de fixer des règles du jeu adaptées à l'économie du numérique et de permettre aux jeunes d'en devenir des acteurs.

38. EY et France Digitale, « La performance économique et sociale des startups numériques en France. Baromètre 2014 ».

Proposition 4 – Redonner ses lettres de noblesse au secteur des services « peu qualifiés »

- encourager la croissance du secteur des services
- accompagner cette libéralisation de mesures de professionnalisation du secteur

Il existe de la part de l'État peu d'initiatives qui visent à tirer partie du gisement d'emplois que ces services dits à tort « peu » ou « non » qualifiés représentent, à accélérer leur professionnalisation. Or, il s'agit là, comme nous l'avons noté dans le diagnostic, d'un enjeu majeur pour la frange de la jeunesse la plus fragile. À condition d'une réflexion sur l'amélioration de leur qualité, ces métiers du service dits « peu qualifiés » constituent une réponse prioritaire aux difficultés d'emploi des jeunes salariés les plus en difficulté.

Les politiques publiques doivent donc (1) favoriser le développement des services en les libérant ; (2) engager dans le même temps des réflexions avec les partenaires sociaux, l'Éducation nationale, les organismes de formation de branche, les entreprises, sur le développement des compétences et leur reconnaissance, en construisant « des parcours d'évolution pour éviter l'enfermement dans des emplois peu qualifiés en s'appuyant sur l'accès à des formations qualifiantes. »³⁹

39. Valoriser l'enseignement professionnel sur le marché du travail, <http://www.cereq.fr/index.php/articles/Focus/Dans-le-debat-Refondons-l-ecole>

AXE 2 – RÉDUIRE LE *SKILLS MISMATCH*

Proposition 5 – Créer de nouveaux parcours de formation pour réconcilier les jeunes diplômés avec les entreprises qui recrutent.

Parmi les difficultés identifiées dans le rapport, nous avons noté celles des jeunes ni décrocheurs, ni diplômés des filières les plus « rentables » de l'enseignement supérieur (grandes écoles, certains types de BTS ou d'IUT). Ces jeunes se sont perdus dans des parcours scolaires satisfaisants mais peu connectés au marché du travail.

Pour améliorer la situation des jeunes, notamment de ceux qui ont acquis un socle de compétences mais qui peinent à trouver un emploi, il est nécessaire de **structurer le sas entre école, université et entreprises**, en identifiant les nombreux métiers qui ont des difficultés à recruter et en proposant une forme d'apprentissage « light » ou des modules de formation courts et flexibles.

Conscientes de la lourdeur pour mettre en place des formations diplômantes, des entreprises ont ainsi créé en partenariat avec des universités, les services publics de l'emploi, les organismes de formation de leur branche, des modules de formation pour répondre à la pénurie d'informaticiens. Ces actions sont d'autant plus pertinentes qu'elles sont articulées avec les besoins des territoires⁴⁰.

Proposition 6 – Révolutionner les pratiques de recrutement grâce aux outils numériques et dépasser le culte du diplôme.

En France, sans doute plus que nulle part ailleurs, le diplôme joue un rôle considérable dans les chances d'insertion. Son absence constitue souvent un obstacle insurmontable. Un diplôme peut aussi ne pas suffire : encore faut-il détenir le *bon diplôme*, celui dont la valeur sera clairement identifiée par l'employeur. Encouragées par l'essor des technologies du numérique, de nouvelles

40. Voir par exemple l'initiative de ManpowerGroup pour bâtir des parcours de formation dans l'informatique en Bretagne : <http://www.penbreizh.fr>

méthodes de recrutement permettent aujourd'hui de contourner le filtre réducteur du CV et d'utiliser le potentiel des big data pour remédier au *skills mismatch* :

- aux États-Unis, **des plates-formes d'e-testing**⁴¹, utilisées par de très grandes entreprises comme IBM et T-Mobile, se développent pour contourner l'effet signal du diplôme et accéder à d'autres types de compétences..
- autre initiative innovante à encourager, **l'émergence de start-ups spécialisées dans l'intermédiation**, comme la société WorkAmerica⁴², créée en 2013, qui aide les chômeurs et les individus les moins qualifiés à se lancer dans une nouvelle carrière. Son principe : lorsque des candidats obtiennent une offre d'emploi, il leur est proposé de s'inscrire dans une université partenaire afin d'acquérir les compétences spécifiques au poste. Bien entendu, un candidat n'est dirigé vers une formation que lorsqu'il a une garantie d'emploi à l'avance.
- enfin, en Europe, Peter Hartz propose d'utiliser **les big data** pour aider les jeunes à trouver un emploi correspondant à leurs compétences. L'idée est de généraliser les méthodes habituellement réservées aux hauts potentiels, en généralisant un test informatique permettant de détecter les aspirations et aptitudes des jeunes demandeurs d'emploi – ce que P. Hartz appelle le « **diagnostic des talents** ». A l'issue de ce test, chaque jeune se verrait remettre un plan de développement personnel. La même utilisation des algorithmes permettrait de **localiser gisements d'emplois existants et nouveaux**. La formation des jeunes et leur mobilité au sein de l'Union Européenne (si nécessaire) seraient ensuite subventionnées par la Banque européenne d'investissement.

41. <http://www.executiveboard.com>

42. <http://workamerica.co>

AXE 3 – DE L'ÉDUCATION À L'EMPLOI : POUR DES POLITIQUES ÉDUCATIVES ET D'ORIENTATION « CAPACITANTES »

Proposition 7 – Faire de l'orientation scolaire et professionnelle une mission prioritaire de l'école et de l'université.

- pour des partenariats systématiques et pérennes entre toutes les parties prenantes de l'insertion (secteur public et privé)
- pour une sensibilisation précoce des jeunes et des parents aux enjeux de l'orientation et du "rendement" des diplômés

De tous les dysfonctionnements du système éducatif français, celui de l'orientation est sans doute le plus grave, et dans le même temps le plus facile à corriger, à moyens constants. Dans ce cadre :

- > Il est d'abord nécessaire de **mettre en place de partenariats pérennes entre toutes les parties prenantes de l'insertion (secteur public et privé)** et d'organiser leur coopération en « mode projet ». L'entreprise doit notamment être davantage présente dans le monde éducatif, non pour peser sur les choix éducatifs, mais pour élargir très tôt les perspectives d'avenir des jeunes.
- > Pour diminuer l'autocensure dans l'orientation, il faut également **assurer une information régulière, personnalisée et transparente sur les conséquences des choix d'orientation auprès des élèves et de leurs parents.** Cet accompagnement doit avoir lieu de façon continue, de façon à faire progressivement évoluer les représentations des élèves. Une « conversion » à d'autres ambitions ne peut avoir lieu par le biais de rencontres ponctuelles et espacées, comme celles organisées avec les conseillers d'orientation des lycées.

Proposition 8 – Accroître l'autonomie des établissements pour répondre aux besoins d'individualisation des parcours scolaires.

Face aux enjeux posés par la massification, comment permettre aux établissements d'adapter leur offre pédagogique aux spécificités de leurs élèves? En France, une telle réflexion est taboue : offrir aux établissements une marge de manœuvre pour recruter des enseignants, proposer des pédagogies innovantes, semblerait remettre en cause l'égalité républicaine devant l'école.

Par contraste avec cette situation largement bloquée, il semble intéressant de se pencher sur les projets britanniques de développement de l'autonomie des établissements⁴³. De manière intéressante, malgré des différences notables, autant les travaillistes que les conservateurs britanniques tentent depuis le début des années 2000 de donner davantage de pouvoir aux établissements. Ainsi, en 2002, Andrew Adonis créait les academies, dont l'objectif était de permettre à des acteurs émanant de la société civile ou du secteur privé (organisations philanthropiques, PME, association caritative) d'apporter leur soutien, financier notamment, à une école en difficulté, dont ils devenaient le « sponsor ». L'école en question devenait alors une academy : financée directement par le ministère, sans passer par l'autorité locale, elle bénéficiait alors d'une large autonomie de gestion.

De son côté, le gouvernement Cameron a non seulement décidé de généraliser les academies, mais également décidé d'introduire des « *free schools* », en s'inspirant du modèle suédois. Le principe en est le suivant : les groupes de parents d'élèves ou d'enseignants, des associations caritatives ou religieuses ont le droit de postuler auprès du Ministère de l'Éducation pour établir une « école secondaire » (qui correspond en France aux collèges et lycées) ou une école primaire. La *free school* est dotée d'une autonomie considérable pour définir son mode de fonctionnement interne – programmes, pédagogie, recrutement du personnel enseignant et salaires, organisation des rythmes scolaires.

Il est certes encore trop tôt pour évaluer l'impact à long terme de ces différentes réformes.⁴⁴ De même, la question de la transposition au modèle français pose inévitablement de nombreuses questions. Mais, **il est frappant de constater**

43. Denis E., *Royaume-Uni, l'autre modèle ? La Big Society de David Cameron et ses enseignements pour la France*, Paris, Institut de l'Entreprise, 2014.

44. *Ibid.*

le caractère innovant de cette politique et son niveau d'acceptation au regard des mini-réformes éducatives françaises. Là où la France croit faire preuve d'audace en réformant à la marge les « rythmes scolaires », la Grande-Bretagne n'hésite pas à confier les clés d'écoles entières à des groupes de parents d'élèves ou à des associations.

En France, une solution culturellement et socialement plus acceptable pourrait consister à donner davantage de pouvoir aux enseignants et aux chefs d'établissement. Mais nous en sommes encore loin.

AXE 4 – SORTIR DU TOUT ÉTATIQUE : LE RÔLE DU SECTEUR PRIVÉ, DES ASSOCIATIONS, DE L'ENTREPRENEURIAT SOCIAL POUR BÂTIR UN ÉCOSYSTÈME FAVORABLE AUX JEUNES

Proposition 9 – L' "union sacrée" en faveur de la jeunesse : pour une co-construction des politiques publiques avec l'ensemble des parties prenantes.

De toutes les pistes de proposition que nous avons évoquées, rares sont celles où nous considérons que l'État peut agir seul. Bien au-delà des contraintes budgétaires, l'action de l'État ne peut être efficace sans associer étroitement les principaux bénéficiaires et les parties prenantes.

Comme l'indique Elisabeth Lulin dans sa note *Service public 2.0*⁴⁵ il nous faut inventer « un nouveau modèle d'administration publique, fondé sur l'implication des citoyens dans la production du service public. Dans ce modèle, l'administration définie désormais comme une «plateforme» («government as a platform»), demeure au cœur de la conception et de la mise en œuvre des politiques publiques, tout en suscitant et facilitant la contribution des citoyens/usagers à la délivrance du service. »

Et de noter les mutations aussi bien sur le plan social, technologique qu'économique des trois dernières décennies qui :

« permet[tent] d'envisager cette idée de service public participatif de façon concrète : l'ampleur du bénévolat en France (40 % de la population, selon la dernière enquête de France Bénévolat), l'évolution de la société vers davantage d'initiative individuelle, de nouvelles technologies permettant plus facilement qu'autrefois des modes d'organisation décentralisés, enfin la reconnaissance de nouvelles formes d'échange et de création de valeur. »

En d'autres termes, pour parvenir à rendre les différentes jeunesses autonomes, il faut faire le pari, en amont, de l'autonomie des acteurs.

45. Lulin E., *Service Public 2.0*, Paris, Institut de l'Entreprise, 2013.

Proposition 10 – Généraliser la culture de l'expérimentation et de l'évaluation.

- pour une culture de l'évaluation des politiques de la jeunesse ;
- comment mettre l'innovation financière au service de la jeunesse : l'exemple des *social impact bonds*.

Proposition 10a - pour une culture de l'évaluation des politiques de la jeunesse

Alors que l'évaluation des politiques et programmes publics s'est généralisée aux États-Unis dans les années 1960, son apparition en France s'est faite de manière beaucoup plus tardive. L'évaluation n'a pris réellement racine dans les institutions formelles de l'État que dans les années 1990⁴⁶.

Mais c'est surtout en 2005 que l'expérimentation sociale – qui a une longue histoire internationale - prend réellement racine en France avec le rapport de la commission « Familles, vulnérabilité et pauvreté » présidée par Martin Hirsch. Les travaux d'Esther Duflou⁴⁷, très médiatisés ont également joué un rôle décisif dans cette conversion tardive de certains décideurs publics à la culture de l'évaluation.

Si ces expérimentations n'ont pas toujours connu le succès escompté, elles introduisent une culture de l'évaluation en France qu'il s'agit de continuer à développer, en introduisant notamment les mesures d'impact social aux côtés des études plus économétriques.

Proposition 10b – L'innovation financière au service de la jeunesse ? L'exemple des *social impact bonds*

Grâce à cette culture d'évaluation, il devient alors possible d'imaginer d'autres types de politiques, reposant sur des mécanismes financiers inspirés du monde des entreprises et de la finance.

Les *Social Impact Bonds* (aussi appelés *Pay for Success Bonds* ou *Social Benefits Bonds*, aux États-Unis) sont des programmes permettant de lever des fonds

46. Barbier J.-C. et N. Matyjasik, « Évaluation des politiques publiques et quantification en France : des relations ambiguës et contradictoires entre disciplines », *Revue Française de Socio-Économie*, 2010, vol. 5, no 1, p. 123.

47. Duflou E., *Lutter contre la pauvreté : Tome 1, Le développement humain*, Paris, Seuil, 2010 ; Duflou E., *Lutter contre la pauvreté : Tome 2, La politique de l'autonomie*, Paris, Seuil, 2010.

privés afin de financer des projets sociaux. Contrairement à ce que leur nom indique, les SIB ne sont pas des obligations mais une modalité particulière de partenariat public-privé. Pour l'investisseur, il y a toujours un élément d'incertitude dès lors que l'impact social n'est pas garanti.

La principale innovation des SIB est de transférer le risque financier du secteur public vers le privé tout en maintenant une mission de service public.

Dans la pratique, lorsque les projets financés atteignent un certain degré de maturité, un évaluateur indépendant est chargé de déterminer si les objectifs initiaux du projet ont été atteints (les résultats à atteindre ainsi que la manière dont ils seront mesurés ayant été définis au préalable). Si c'est le cas, le gouvernement rembourse aux investisseurs leurs capitaux auxquels vient s'ajouter un taux de rendement proportionnel à l'épargne économisée par le gouvernement.

Les SIB permettent ainsi d'introduire dans le domaine social une démarche systématique d'évaluation, qui rend possible la sélection et la diffusion des expérimentations réussies. La démarche permet aussi de rendre le tiers secteur plus sensible à l'efficacité de ses actions, et donc de dépasser l'opposition parfois stérile entre secteur *for-profit* et *non-for-profit*.

Les SIB sont particulièrement adaptés aux politiques sociales de nature préventives (les investisseurs étant rémunérés sur l'économie générée à moyen terme pour la collectivité), parmi lesquelles on peut ranger l'insertion des jeunes, notamment celles des moins qualifiés. Le gouvernement Britannique a ainsi lancé au printemps 2014 un SIB⁴⁸ visant à financer deux programmes d'insertion de 20 000 jeunes.

48. 30 millions de livres devraient être ainsi levés afin d'assurer le financement de deux initiatives visant à lutter contre le phénomène NEET. Ces deux programmes – qui devraient profiter à 20 000 jeunes âgés de 15 à 24 ans – ont pour objectif d'éviter aux jeunes de basculer dans une situation dans laquelle ils seraient considérés comme NEET. Ils les aideront également à acquérir les compétences essentielles pour améliorer leur réussite scolaire et leur employabilité. La première initiative (le « Youth Engagement Fund ») prendra en charge 18 000 jeunes dans le but de les aider à améliorer leurs compétences et leur employabilité. Ce programme sera financé à hauteur de 16 millions de livres. La seconde (le « Fair Chance Fund ») prendra en charge 2 000 jeunes NEET sans-abri. Elle les aidera à trouver un logement durable, mais aussi à prendre part soit à une formation soit un emploi. Ce projet bénéficiera d'un financement de 15 millions de livres.

BIBLIOGRAPHIE

Augris N. et C. Bac, « Évolution de la pauvreté des personnes âgées et minimum vieillesse », *Retraite et société*, 4 mars 2009, n° 56, no 4, p. 13-40.

Barret C., F. Ryk, et N. Volle, « Face à la crise, le fossé se creuse entre niveaux de diplôme », *Bref du Céreq*, 2014, no 319.

Becker G.S., *Human capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education*, Chicago, The University of Chicago Press, 1993.

Bulle N., « PISA : à quand la fin des idéologies ? », *Revue Skhole.fr*, 21 mai 2014.

CEVEPOF, « Labour-market polarisation and elementary occupations in Europe Blip or long-term trend? »

DARES, « Les métiers en 2020. Progression et féminisation des emplois les plus qualifiés ; dynamisme des métiers d'aide et de soins aux personnes », *DARES - Analyses*, mars 2012, no 022.

Denis E., *Royaume-Uni, l'autre modèle ? La Big Society de David Cameron et ses enseignements pour la France*, Paris, Institut de l'Entreprise, 2014.

DEPP, *RERS 2013 - Repères et références statistiques sur les enseignements, la formation et la recherche*, 2013.

Doeringer P.B. et M.J. Piore, *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Lexington, Mass, Heath, 1971.

Dubet F., *Les Lycéens*, Seuil, 1991.

Duru-Bellat M., *L'inflation scolaire : Les désillusions de la méritocratie*, Seuil, 2006.

EY et France Digitale, « La performance économique et sociale des startups numériques en France. Baromètre 2014 ».

Forgeot G. et J. Gautié, « Insertion professionnelle des jeunes et processus de déclassement », *Economie et Statistique*, 1997, vol. 4, no 5, p. 304-305.

Jugnot S., D. Epiphane, et J. Calmand, « Les chiffres des lettres. L'insertion des diplômés de lettres et sciences humaines », *Bref - Céreq*, mai 2010, vol. 274.

L'Atelier de l'emploi de ManpowerGroup, *Des Emplois et des Hommes*, 2013.

Landrier S. et N. Nakhili, « Comment l'orientation contribue aux inégalités de parcours scolaires en France », *Formation emploi*, 15 mars 2010, no 109, coll.« L'orientation scolaire et professionnelle dans un monde incertain », p. 23-36.

Lulin E., *Service Public 2.0*, Paris, Institut de l'Entreprise, 2013.

McKinsey Global Institute, « The world at work: jobs, pay, and skills for 3.5 billion people », juin 2012.

McKinsey Global Institute, « Help wanted: the future of work in advanced economies », 2012.

Ministère de l'Education Supérieure et de la Recherche, « Parcours et réussite en licence et en master à l'université », *Note d'information*, avril 2013, no 13.02.

Moati P. et L. Pouquet, « L'ouverture des commerces le dimanche : opinions des français, simulation des effets », *Cahier de recherche du CREDOC*, novembre 2008, no 246.

Nauze-Fichet E. et M. Tomasini, « Diplôme et insertion sur le marché du travail : approches socioprofessionnelle et salariale du déclassement », *Economie et statistique*, 2002, vol. 354, n° 1, p. 21-48.

Piore M.J., « Dualisme in the Labor Market: A Response to Uncertainty and Flux. The Case of France. », *Revue économique*, 1978, vol. 29, n° 1.

Pôle Emploi, Crédoc, G. Blache, et D. Büchner, « Enquête "Besoins de Main-d'Oeuvre". Une amélioration des perspectives d'embauche pour 2014. », *Eclairages et Synthèses*, avril 2014, Avril, no 1.

Thurow L.C., *Generating inequality: mechanisms of distribution in the U.S. economy*, Basic Books, 1975.

« Are You Ready? Here Are The Top 10 Skills For The Future », *Forbes.com*, 12/05/2014.



L'AUTEUR

Charles de Froment, normalien, agrégé d'histoire, diplômé de l'Ecole des hautes études en sciences sociales, a enseigné à Harvard University, à l'Essec et à Sciences po Paris.

Depuis 2011, il est expert associé à l'Institut de l'entreprise, et entre cette même année chez Manpower, comme chargé de mission auprès de Françoise Gri, alors présidente France et Europe du Sud. Depuis 2012, il était responsable affaires publiques et communication. En 2013, il rejoint le cabinet de conseil Taddeo comme consultant en charge des dossiers de communication sociale et de l'accompagnement des entreprises dans leurs stratégies d'influence.

Charles de Froment est l'auteur, pour l'Institut de l'entreprise, du rapport *Flexibilité responsable, dépasser le dualisme du marché du travail* (2011).

LES DERNIÈRES PUBLICATIONS DE L'INSTITUT DE L'ENTREPRISE

Faire entrer la France dans la troisième révolution industrielle : le pari de l'innovation

*Par l'Observatoire de l'Innovation
de l'Institut de l'entreprise (mai 2014)*

Les réseaux sociaux d'entreprises : entre promesses et illusions

Par Denis Moneuse (avril 2014)

Royaume-Uni, l'autre modèle ? La Big Society de David Cameron et ses enseignements pour la France

Par Eudoxe Denis avec Laetitia Strauch (mars 2014)

Assurance chômage : six enjeux pour une négociation

Par Bruno Coquet (janvier 2014)

Smart Cities. Efficace, innovante, participative : comment rendre la ville plus intelligente ?

Par l'Institut de l'entreprise (novembre 2013)

Entreprises et territoires : pour en finir avec l'ignorance mutuelle

Par l'Institut de l'entreprise (octobre 2013)

Mettre enfin la fiscalité au service de la croissance

Par l'Institut de l'entreprise et l'Institut Montaigne (septembre 2013)

Réformer vraiment la formation professionnelle

Par Jacques Barthélémy et Gilbert Cette (septembre 2013)

Toutes nos publications sont téléchargeables
sur notre site internet : www.institut-entreprise.fr

Créé en 1975, l'Institut de l'entreprise est un think tank indépendant de tout mandat syndical ou politique. Association à but non lucratif, l'Institut de l'entreprise a une triple vocation : être un centre de réflexion, un lieu de rencontre et un pôle de formation. Profondément ancré dans la réalité économique, il concentre ses activités sur la relation entre l'entreprise et son environnement. L'Institut de l'entreprise réunit plus de 130 adhérents (grandes entreprises privées et publiques, fédérations professionnelles et organismes consulaires, institutions académiques, associations...). Ses financements sont exclusivement privés, aucune contribution n'excédant 2% du budget annuel.

THINK TANK

- La réflexion de l'Institut de l'entreprise s'organise autour de 5 thématiques prioritaires : compétitivité et innovation, emploi et prospective sociale, management, finances publiques et réforme de l'action publique.
- Dans cette réflexion, la vision de l'entreprise – conçue à la fois comme organisation, acteur du monde économique et acteur de la société – tient une place prépondérante. Pour réaliser ses études et élaborer ses propositions, l'Institut de l'entreprise met à contribution un vaste réseau d'experts (universitaires, hauts fonctionnaires, économistes, politologues, dirigeants d'entreprise, think tanks partenaires étrangers...). La diffusion de ses idées s'appuie sur la parution régulière de rapports et de notes et sur la publication d'une revue annuelle, *Sociétal* – qui propose également des débats en ligne sur les questions d'actualité économique via la page *Sociétal - Le Blog*, intégrée au site internet de l'Institut de l'entreprise. Résolument tourné vers l'international et partenaire fondateur du *Réseau International des Think Tanks Economiques* (www.isbtt.com), l'Institut de l'entreprise intègre systématiquement dans sa réflexion l'analyse de modèles étrangers susceptibles d'inspirer les politiques publiques françaises.

RENCONTRES

Ouvertes à un large public ou réservées aux adhérents, les manifestations organisées par l'Institut de l'entreprise ont pour objectif d'animer le débat public et de stimuler la réflexion sur des sujets d'intérêt collectif, liés à l'entreprise. Dirigeants d'entreprise, personnalités politiques, experts issus de l'entreprise ou du monde universitaire sont invités à s'exprimer à l'occasion de déjeuners, de conférences et de débats.

FORMATION

L'Institut de l'entreprise propose des programmes pédagogiques visant à sensibiliser les publics appartenant à l'écosystème de l'entreprise aux enjeux économiques et sociaux. Dans ce cadre, l'Institut s'adresse prioritairement aux enseignants de Sciences économiques et sociales (SES), avec le Programme Enseignants-Entreprises; aux jeunes « hauts potentiels », avec l'Institut des Hautes Études de l'Entreprise (HÉE) et Le Cercle; aux représentants politiques avec le programme Elus & Entreprises.

Pour en savoir plus : www.institut-entreprise.fr



29, rue de Lisbonne, 75008 Paris
Tél. : +33 (0)1 53 23 05 40 / Fax : +33 (0)1 47 23 79 01
www.institut-entreprise.fr

