AVIS
20/03/2023

Avis adopté *en Bureau Exécutif le 20 Mars 2023*
dans le cadre d'une auto-saisine

Emploi et travail des jeunes : répondre à leurs attentes et favoriser leur insertion professionnelle

Rapporteur de l'Avis : **Daniel SFECCI**
Présidente de la Commission Emploi et Développement Économique : **Emilie CANTRIN**
Avec la collaboration de la Commission Formation Professionnelle et apprentissage
Chargé de mission : **Arnaud MOCQUAIS DE BLANVILLE**

CÉSER
RÉGION SUD PROVENCE ALPES CÔTE D'AZUR
CONSEIL ÉCONOMIQUE SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL RÉGIONAL

Rapporteur :

M. Daniel SFECCI

Assisté de M. Arnaud MOCQUAIS de BLANVILLE, chargé de mission

Cet avis a été adopté en Bureau Exécutif à l'unanimité des 18 membres présents dans le cadre d'une auto-saisine

Étude conduite par la commission **« Emploi et Développement économique »** avec le concours de la commission **« Formation professionnelle et Apprentissage »**

Sommaire

INTRODUCTION 4

DIAGNOSTIC : UNE JEUNESSE PLURIELLE 4

1 – QUI SONT LES JEUNES ? 4
2 – DANS LEUR RAPPORT AU TRAVAIL… 6
3 – L'INSERTION DES JEUNES DANS L'EMPLOI DURABLE : ENJEUX ET FREINS 8

DES LEVIERS D'ACTIONS POUR PRENDRE EN COMPTE LES ATTENTES DES JEUNES 9

1 – DE LA FORMATION A L'EMPLOI, FAVORISER UN ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISE 10
2 – REUSSIR L'INTEGRATION DANS L'ENTREPRISE 11
3 – PRENDRE EN COMPTE DES ATTENTES NOUVELLES VIS-A-VIS DU TRAVAIL 11

FOCUS 12

1 – POURQUOI L'INDUSTRIE PEUT ENCORE SEDUIRE LES JEUNES 12
Préconisations pour offrir à l'industrie une attractivité nouvelle pour les jeunes : 13
2 – L'ESS : UNE REPONSE POTENTIELLE A LA QUETE DE SENS DES JEUNES, MAIS DES CONDITIONS DE TRAVAIL PARFOIS INSUFFISAMMENT ATTRACTIVES, NOTAMMENT DANS LES METIERS DES SERVICES A LA PERSONNE 13
Préconisations pour promouvoir les perspectives offertes par l'ESS (notamment dans le domaine de l'aide à la personne) : 14
3 – LA CREATION D'ENTREPRISE : ENTRE REPONSE AUX BESOINS D'AUTONOMIE DES JEUNES ET RISQUE D'UBERISATION 15
Préconisations pour favoriser la réussite des jeunes créateurs ou repreneurs d'entreprise : 16
4 – L'ENJEU MAJEUR DES JEUNES LES PLUS ELOIGNES DE LA FORMATION ET DE L'EMPLOI : REPERER, ECOUTER, ACCOMPAGNER 17
Préconisations pour permettre aux jeunes les plus en difficulté d'obtenir une formation qualifiante et d'accéder à l'emploi : 17

CONCLUSION 18

AUDITIONS ET REMERCIEMENTS 20

CONTRIBUTION DE LA COMMISSION "FORMATION PROFESSIONNELLE ET APPRENTISSAGE" DU CESER 22

1 – ÉLEMENTS DE REFERENCE 22
2 – CONSTATS 23
3 – PISTES DE PROPOSITIONS 28
3-1. Améliorer l'accès des jeunes, quel que soit leur statut, à l'information sur les métiers et leurs débouchés en vue de favoriser une orientation choisie en lien avec les besoins des entreprises et des territoires 28
3-2. Permettre aux jeunes les plus en difficulté d'obtenir une formation qualifiante 30

Introduction

L'emploi des jeunes reste un sujet d'actualité que les bouleversements économiques et sociaux de ces dernières années ont contribué à redéfinir, notamment sous l'angle de la question de l'évolution du rapport au travail des jeunes. La pandémie de *CoViD-19* semble avoir accéléré cette évolution. Le Conseil économique, social et environnemental régional (CESER) a ainsi souhaité s'interroger sur le rapport des jeunes à l'emploi et au travail, ainsi que sur leurs représentations et leurs vœux. Par cette analyse conduite par la commission « Emploi et Développement économique » avec le concours de la commission « Formation professionnelle et Apprentissage », il s'est agi de mieux identifier les enjeux et les freins à l'entrée des jeunes sur le marché du travail ainsi que les leviers pour mieux répondre à leurs aspirations et améliorer leur insertion. En prolongeant ces travaux généralistes par quelques « *focus* » thématiques, le CESER contribue par une large série de préconisations à créer les conditions d'une connaissance approfondie et d'une meilleure prise en compte des attentes des jeunes vis-à-vis du travail.

Diagnostic : Une jeunesse plurielle

1 – Qui sont les jeunes ?

La diversité extrême des situations à l'intérieur de cette catégorie d'âge (en termes de conditions de vie, de niveaux de formation, …) rend complexe l'appréhension des dénominateurs communs qui la caractérisent, et plus encore celle des besoins et des attentes des jeunes. Prudence et mesure s'imposent particulièrement dans cette démarche.

Nonobstant son hétérogénéité, la jeunesse se distingue des générations antérieures par une vision du monde et des codes qui lui sont propres – qu'ils en soient tantôt proches ou tantôt éloignés –, ce qui rend indispensable de raisonner en fonction de ses propres représentations, elles-mêmes alimentées par leurs propres canaux (au cœur desquels se trouvent notamment Internet et les réseaux sociaux plutôt que les médias « traditionnels », plus « verticaux »).

<u>Généralités</u>

- En 2019, 10,9 % de la population régionale était âgée d'entre 15 et 24 ans, soit 554.037 individus (-2,2 % par rapport à 2013, contre +0,6 % au niveau national)[1]. Quasi-symétriquement, 10 % de la population active régionale entrait dans la même catégorie d'âge, soit 212.600 individus (-2,4 % par rapport à 2014, contre -1,5 % au niveau national)[2].

[1] Sur la même période, l'effectif régional des moins de 15 ans augmente de 0,1 %, celui des 25-49 ans diminue de 2,8 %, celui des 50-64 ans augmente de 3,3 % et celui des 65 ans et plus augmente de 14,8 %. https://paca.dreets.gouv.fr/sites/paca.dreets.gouv.fr/IMG/pdf/00_-_chiffres-cles-edition2022-complete.pdf
[2] https://services.pole-emploi.fr/PACA/web/media/pe-org/see/chiffres_cles/Paca.pdf

- Les jeunes trouvent des emplois dans les secteurs économiques recherchant la flexibilité, prioritairement dans le secteur tertiaire : en 2014, les trois métiers les plus exercés par les jeunes de 16 à 29 ans étaient ceux de vendeur, d'employé/agent de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration et d'agent d'entretien[3].
- Le chômage des jeunes de moins de 24 ans est supérieur à la moyenne nationale : en 2019, le taux de chômage des jeunes de 15 à 24 ans s'élevait à 28,9% en région (31,4 % en 2013)[4], contre 20,7 % au niveau national (26,4 % en 2013)[5]. En prenant pour base le nombre de chômeurs en région (inscrits en catégories A, B et C), les demandeurs d'emploi de moins de 25 ans (51.530) représentaient 11,36 % du nombre total de demandeurs d'emploi (453.270) au 4ème trimestre 2022 (-4,4 % sur un an)[6]. Fin 2021, 38 % des demandeurs d'emploi de moins de 25 ans avaient un niveau de qualification « infra-4 » (BEP, CAP ou diplôme de niveau inférieur), 39 % étaient de niveau 4 (baccalauréat) et 23 % étaient de niveau 5 (DEUG, BTS, DUT, DEUST) ou supérieur[7].

Apprentissage

- En 2020, le nombre d'entrées en apprentissage s'est élevé à 39.061 en région – un volume jamais encore atteint en une seule année – et à 525.600 en France[8]. En revanche, la Chambre régionale des comptes, tout en soulignant la faiblesse des données disponibles sur l'insertion des apprentis dans la région, a déploré que cette dernière présente le taux d'insertion des apprentis le plus bas (à l'exception de la Corse et des Outre-Mer)[9]. Si les taux d'emploi des apprentis sont supérieurs à ceux des lycéens professionnels[10], ceux-ci peuvent être très variables selon les établissements pour une même formation[11].

Qualifications

- En 2016, 42,8 % des 30-34 ans étaient titulaires d'un diplôme d'études supérieures, 21 % du baccalauréat, 20,4 % du CAP ou du BEP et 15,9% d'aucun diplôme (contre respectivement 18,4 %, 16 %, 25,9 % et 39,8 % en 1990)[12].
- En 2019, on comptait 17,9% de *NEET* (« *Not in Education, Employment or Training* » : « ni en études, ni en emploi, ni en formation ») parmi les 15-24 ans (contre 16,3% au niveau national), ce qui plaçait Provence-Alpes-Côte d'Azur en 3ème position parmi

[3] Ces trois métiers étaient suivis des métiers de la sécurité publique (armée, police, pompiers), de caissier/employé de libre-service, de professionnel de l'action culturelle et sportive/surveillant, d'aide-soignant, d'infirmier/sage-femme, d'attaché commercial/représentant et d'employé administratif d'entreprise. https://connaissance-territoire.maregionsud.fr/fileadmin/user_upload/Portrait_territorial_de_la_jeunesse__MaJ_29_07_2019.pdf
[4] https://www.insee.fr/fr/statistiques/2011101?geo=REG-93
[5] https://www.insee.fr/fr/statistiques/2489498
[6] https://paca.dreets.gouv.fr/sites/paca.dreets.gouv.fr/IMG/pdf/2022-t4_-_demande_d_emploi_paca.pdf
[7] https://www.pole-emploi.org/regions/provence-alpes-cote-d-azur/espace-presse/infographies/les-demandeurs-demploi-de-moins-de-25-ans.html?type=article
[8] Au niveau régional comme national, l'apprentissage s'est fortement accru entre 2018 et 2019 (respectivement +19 % et +15 %), puis a explosé entre 2019 et 2020 (respectivement +52 % et +42 %). https://paca.dreets.gouv.fr/sites/paca.dreets.gouv.fr/IMG/pdf/dreets-paca-thema_2-vf.pdf
[9] La CRC rappelle que le taux de chômage des jeunes est pourtant significativement plus élevé dans d'autres régions, comme l'Occitanie ou les Hauts-de-France. https://www.ccomptes.fr/system/files/2022-06/20220623-cahier-regional-PACA-Formation-en-alternance.pdf
[10] Document de présentation de la DREETS (pages 15 à 18).
[11] Document de présentation de la DREETS (page 22).
[12] https://www.insee.fr/fr/statistiques/4220220#graphique-figure3

les régions métropolitaines en dénombrant la plus forte proportion (après la Corse et les Hauts-de-France)[13].

2 – Dans leur rapport au travail…

2.1 – … Des points communs…

Travailler sur le rapport au travail des jeunes implique d'abord d'identifier leurs attentes et leurs craintes. Ainsi, selon un sondage réalisé en septembre 2021 auprès de jeunes de 18 à 24 ans – la « génération Z » – au sujet de leur insertion professionnelle :

- parmi les critères d'embauche qui leur semblent prioritaires, les sondés placent à égalité leur personnalité et leur niveau d'études (chacun cité par 21 % des sondés)
- plus d'un sondé sur deux (52 %) souhaite décrocher un CDI (20 % évoquent un CDD)
- 78 % déclarent qu'ils délaisseraient un emploi qui n'a plus de sens pour eux
- en dépit des difficultés qui peuvent se présenter à eux à leur entrée sur le marché du travail, près des deux tiers des sondés (64 %) affirment ne pas être prêts à des concessions sur leur salaire

Concernant les freins potentiels à l'embauche, l'obstacle le plus craint est celui du manque d'expérience (cité par 43 % des sondés), suivi par celui des discriminations (cité par 24 % des sondés) et ceux du manque de réseau, de la concurrence entre candidats et de la situation économique (chacun cité par 22 % des sondés)[14].

Par ailleurs, la persistance d'un sentiment de discrimination chez de trop nombreux jeunes doit faire l'objet d'une vigilance particulière : en plus de celles liées au handicap, ceux-ci évoquent en particulier celles liées à l'origine, la couleur de peau, la nationalité, l'apparence physique, l'identité de genre ou l'orientation sexuelle. En outre, dans son 14ème Baromètre sur la perception des discriminations dans l'emploi (décembre 2021), le Défenseur des Droits relève qu'en France métropolitaine, près de 90 % des 18-34 ans sondés déclarent avoir déjà connu une situation de dévalorisation au cours de leur vie professionnelle[15].

Les jeunes se distinguent globalement des générations précédentes par l'attachement accru qu'ils peuvent accorder à des exigences personnelles (parmi lesquelles la possibilité de concilier harmonieusement vie professionnelle et vie personnelle apparaît comme un critère d'une importance nouvelle) par rapport à une fidélité *de facto* amoindrie à leur employeur s'ils considèrent que celles-ci sont insuffisamment satisfaites. Les entreprises doivent tenir compte de cette ouverture à des trajectoires changeantes, multiples (avec plusieurs activités de diverses natures en même temps), y compris avec des interruptions intermittentes. À ce titre, le phénomène de « grande démission » souvent cité est l'un des indicateurs d'une évolution des rapports au travail,

[13] https://www.observatoire-des-territoires.gouv.fr/outils/cartographie-interactive/#c=indicator&i=insee_rp_hist_xxxx.part_non_inseres&s=2018&view=map11
[14] https://www.monster.fr/recruter/ressources-rh/actu-rh/marche-de-l-emploi-et-tendances-rh/monster-x-etude-yougov-jeunes-et-1er-emploi/
[15] https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/et_res-oit14-num-01.12.21_access.pdf

évolution qui n'est elle-même pas sans lien avec une évolution du sens conféré au travail.

Or, souvent cité lui aussi pour caractériser le rapport au travail des jeunes, le concept de « quête de sens » est cependant complexe à manier. D'une part, son caractère nouveau doit être questionné : cette quête était déjà présente chez les générations précédentes, à travers par exemple le désir de se mettre au service de l'intérêt général (qui pouvait par exemple motiver une entrée dans la fonction publique). D'autre part, ce critère s'ajoute à d'autres, mais ne s'y substitue pas : ceux de la rémunération et des conditions de travail gardent toute leur importance (surtout pour les catégories les moins favorisées). Cela peut contribuer à expliquer les difficultés de recrutement observées dans des secteurs dont l'activité est réputée porteuse de sens et de valeurs – métiers de l'économie sociale et solidaire (ESS), du secteur sanitaire et social, de l'éducation, du secteur pharmaceutique au moment de la pandémie…

2.2 – … Et des différences

- En fonction des secteurs d'activité, les jeunes accordent une importance variable aux différents critères que sont leur rémunération, la qualité de vie au travail, la responsabilité sociale/sociétale de l'entreprise (RSE) ou la flexibilité du temps de travail.

- En outre, l'intérêt porté au sens et à l'utilité sociale semble plus répandu encore chez les jeunes les plus qualifiés (sans éclipser pour autant les autres critères).

- L'attachement au CDI éprouvé par certains jeunes s'oppose à l'attrait de la mobilité dont témoignent d'autres. En effet, le recours au CDD peut être vécu par certains – notamment les moins qualifiés – comme un signe de précarité et de dévalorisation du travail, tandis que pour d'autres –surtout les plus diplômés– , il peut être source d'opportunités pour des carrières professionnelles ascendantes.

- En matière de mobilité, si les moins qualifiés sont en moyenne les moins mobiles géographiquement ; à l'inverse, les plus qualifiés sont en moyenne les plus susceptibles de quitter la région, ce qui souligne l'enjeu de leur maintien sur le territoire.

S'agissant des attentes des employeurs, selon une étude de la direction de l'Animation de la recherche, des Études et des Statistiques (DARES) du Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion publiée en février 2022, lorsque l'expérience fait défaut (comme c'est souvent le cas pour les jeunes), d'autres critères supplétifs sont invoqués. Ceux relevant de la « *formation* » jouent évidemment un rôle, mais les critères relevant de la « *motivation* » et de la « *disponibilité* » sont de loin les plus cités par les employeurs pour fonder leur sélection finale. S'y ajoutent des critères relevant du « *dynamisme* », de la « *présentation* » et de l'« *opérationnalité* »[16]. La notion d'adaptation aux attentes de l'employeur (y compris sur le plan du « savoir-être ») garde ainsi sa pertinence dans l'analyse, en particulier dans le cas des postes en contact avec le public.

[16] https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/8f21e540868fb8b28f62420de04cfc74/DA_recrutement_jeunes.pdf

3 – L'insertion des jeunes dans l'emploi durable : enjeux et freins

Le processus d'autonomisation et d'insertion dans la vie professionnelle et sociale des jeunes est plus long qu'avant : l'obtention d'un emploi stable est aujourd'hui repoussée vers l'âge de 29 ans en moyenne. L'insertion des jeunes reste freinée par des problématiques :

… de formation :

- En 2016, les non-diplômés étaient 1,4 fois plus souvent au chômage que les diplômés d'un CAP ou d'un BEP et 2,8 fois plus que les diplômés du supérieur[17]. Cependant, l'influence du niveau de diplôme sur l'insertion doit être relativisée en fonction du type de diplôme (généraliste ou spécialiste) mais aussi des filières de formation. L'obtention du baccalauréat contribue peu à l'emploi : il faut attendre 3 années supplémentaires pour voir augmenter les chances d'y accéder plus facilement. À l'inverse, certains CAP ou BEP peuvent permettre une meilleure insertion qu'un baccalauréat. Des disparités existent également dans l'enseignement supérieur
- Des approches trop partielles de l'insertion, pêchant notamment par un « adéquationnisme » trop strict entre la formation et l'emploi, correspondant à une vision trop réductrice dans la mesure où nombre de jeunes occupent un emploi sans lien avec leur formation, sauf dans certains secteurs particuliers (exemple : professions réglementées). En 2015, 17 % des cadres et professions intermédiaires, 26 % des ouvriers et employés qualifiés et 37 % des ouvriers et employés non qualifiés déclaraient ainsi occuper un emploi ne correspondant pas à leur qualification[18], illustrant un phénomène de « déclassement » (décalage défavorable entre niveau de diplôme et niveau de qualification de l'emploi)[19]
- Une polarisation des qualifications en région (notamment caractérisée par une coexistence entre des proportions particulièrement élevées d'individus très qualifiés et sous-qualifiés, voire *NEET*) susceptible d'avoir un fort impact sur les conditions d'insertion des jeunes, avec des risques de dévalorisation et de déqualification pour les plus diplômés et une aggravation des difficultés d'insertion pour les plus éloignés de l'emploi

… de connaissance des métiers :

- Des problèmes récurrents de méconnaissance des métiers et d'attractivité dans certains secteurs (industrie, agriculture, artisanat, …) en dépit d'une réelle synergie pour y remédier avec des partenariats entre acteurs
- Une valorisation insuffisante de la voie professionnelle, alors que l'artisanat présente par exemple un taux d'insertion de plus de 80 % en région

… de discrimination et de réseau :

- L'absence ou l'insuffisance des réseaux relationnels (exemple : insuffisance en matière de mise en contact avec des employeurs potentiels pendant la formation[20])
- Un nombre de parrains insuffisant pour assurer un fonctionnement optimal des dispositifs de parrainage

[17] https://www.insee.fr/fr/statistiques/4220220#graphique-figure3
[18] https://www.cereq.fr/se-reconvertir-cest-du-boulot-enquete-sur-les-travailleurs-non-qualifies
[19] https://www.cereq.fr/declassements-et-reclassements-selon-le-diplome-et-lorigine-sociale
[20] Document de présentation de la DREETS (page 12). Résultats de la vague 5 (4ème trimestre 2019) de l'enquête post-formation de la DARES.

… d'invisibilité de certains jeunes et de défiance vis-à-vis des institutions :

- Malgré les nombreux dispositifs mis en place dans le cadre de la relance « post-*CoViD* » et un retour positif des jeunes sur les aides et les actions d'accompagnement dédiées, certains jeunes sans emploi ne s'inscrivent pas à Pôle Emploi et de fait restent invisibles, pour une multiplicité de raisons (défiance vis-à-vis des institutions ou/et des politiques publiques, méconnaissance des dispositifs d'aide, parcours chaotiques, …)[21]
- Une certaine réticence des jeunes à la mobilité avec une mauvaise appréhension de leur territoire de vie
- La persistance de freins dits « périphériques » à l'emploi : difficultés d'accès au logement, au transport, …
- Des limites inhérentes à la formation à distance, en particulier pour les jeunes de la voie professionnelle. La digitalisation de la formation doit être mieux encadrée pour éviter les dérives : celle-ci doit en effet bien contribuer à réduire les inégalités d'accès à la formation, et non pas à les aggraver

… d'accompagnement :

- Des problèmes de lisibilité, de pertinence et de stabilité des dispositifs d'accompagnement et d'aide aux jeunes et aux entreprises (dont la multiplicité a pour corollaire une méconnaissance de la part de leur public-cible). Par exemple, l'obligation d'effectuer 15 à 20 heures minimum d'activités par semaine dans le cadre du contrat d'engagement jeune (CEJ) n'est pas sans poser des difficultés pour un certain nombre de jeunes, mais aussi d'accompagnateurs (modalités de décompte, contrôle, …)
- Une volonté de massification de l'accompagnement tout en réalisant des prestations sur mesure
- Une gouvernance à clarifier pour une meilleure coordination des acteurs de l'insertion

Des leviers d'actions pour prendre en compte les attentes des jeunes

Face à la nécessité de prendre en compte l'évolution de la jeunesse dans sa diversité, dans son rapport au travail et à l'emploi, dans ses difficultés d'insertion, des leviers d'action existent.

Sur la question de l'information et de l'orientation des jeunes, toujours centrale, le CESER a émis un avis en 2020 qui reste toujours d'actualité[22]. Il insiste par ailleurs sur la nécessité de promouvoir l'ensemble de la voie professionnelle (sous statut scolaire et en apprentissage). Le CESER souligne également l'importance de développer des passerelles entre ces filières, notamment pour que les jeunes en apprentissage désireux de mettre fin à leur expérience puissent poursuivre ailleurs leur parcours de formation.

[21] L'absence d'inscription à Pôle Emploi s'observe de façon plus prégnante dans certaines zones géographiques (QPV, …) et chez les individus les moins qualifiés : les « invisibles » cumulent ainsi les difficultés.

[22] CESER Provence-Alpes-Côte d'Azur, « Les facteurs de réussite pour l'accueil, l'information et l'orientation des jeunes en région » (15 décembre 2020).

La réflexion du CESER porte ici sur l'accompagnement des jeunes pour favoriser leur insertion. Le professionnel doit pouvoir donner confiance au jeune en recherche d'emploi mais aussi lui faire confiance en tenant compte de ses aspirations en matière de réalisation et d'épanouissement dans le travail.

Il est donc nécessaire de soigner pour chaque jeune à la fois la transition entre formation et emploi, les premiers contacts avec le monde du travail et la première expérience dans le parcours professionnel, en accordant une attention particulière à son intégration et à son environnement de travail.

1 – De la formation à l'emploi, favoriser un accompagnement personnalisé

- Favoriser une véritable logique d'accompagnement visant à rendre chaque jeune autonome et acteur de sa démarche de recherche de stage ou d'emploi, en l'associant étroitement aux actions entreprises pour l'aider
- Approfondir la formation des professionnels de l'accueil, de l'insertion et de l'orientation (AIO) et mieux informer et accompagner les enseignants des classes de 3ème à propos de la réalité des métiers, leurs évolutions et leurs perspectives en lien avec les branches professionnelles
- Associer les jeunes selon une stratégie participative comme celle de l'Association régionale des missions locales (ARDML), illustrée par la conception de supports d'information, de communication et d'échange modernes grâce auxquels « les jeunes parlent aux jeunes », comme le « Lab'on-ID » (ml.armlsud.com), véritable laboratoire d'expression en ligne grâce auquel, sur tous les principaux réseaux sociaux et plates-formes numériques (Facebook, YouTube, Twitter, TikTok, Twitch, …), les jeunes font découvrir des métiers, évoquent l'actualité, échangent avec des invités, …), ou de la mission locale du Pays Salonais avec « ML Prod » (ml-salon.org/ml-prod), qui permet à ses jeunes de réaliser des reportages sur l'intégration dans le monde professionnel : en autonomie, les jeunes peuvent ainsi à la fois valoriser (voire même développer) leurs savoir-faire propres en la matière et capter l'attention des jeunes extérieurs aux missions locales pour mieux susciter leur intérêt à propos d'une formation, d'un métier, …
- Renforcer l'optimisation des outils numériques dédiés à l'information régionale sur l'orientation, la formation et les métiers, tels que le site orientation-regionsud.fr)
- Reconnaître le droit à l'erreur en matière d'orientation
- Développer les formations permettant l'acquisition d'un premier niveau de qualification
- Intégrer dans l'accompagnement les attentes des entreprises en matière de savoir-être (par exemple par le recours au parrainage)
- Développer, tout en l'encadrant strictement, la digitalisation des formations (y compris *via* le développement de tiers-lieux) dans un objectif de réduction des inégalités d'accès à la formation
- Favoriser le temps long dans l'accompagnement en réinterrogeant les objectifs de court terme en matière d'insertion
- Lutter contre les freins « périphériques » à la formation et à l'emploi (logement, transport, accès aux soins, …) : la Région pourrait par exemple s'inscrire en

soutien d'accords entre organismes de formation et entreprises visant à résoudre les difficultés de mobilité des jeunes, ou encore financer des hébergements en internat

- Renforcer les contacts entre les acteurs de la formation, de l'orientation et de l'insertion (ainsi qu'entre ces acteurs, les entreprises et les partenaires sociaux) et améliorer leur concertation et leur coordination, au moyen notamment d'une relance du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP)
- Poursuivre l'accompagnement au-delà de la reprise d'emploi en y associant le supérieur hiérarchique
- Favoriser le recours aux services du conseil en évolution professionnelle (CEP)

2 – Réussir l'intégration dans l'entreprise

- Porter une attention particulière aux premières expériences professionnelles des jeunes, quelle que soit leur nature (stage, contrat en alternance, emploi étudiant, …), par exemple au moyen d'une formation des encadrants (maîtres d'apprentissage, tuteurs, …), mais aussi par un dialogue direct entre employeur et employé dans les petites structures
- Agir sur les conditions d'intégration des jeunes dans les entreprises (accompagnement, tutorat, formation, guides de bonnes pratiques, …) et favoriser les transmissions de savoir et de compétences intergénérationnelles
- Soutenir l'organisation d'espaces de dialogue au sein des organisations de travail dans une approche multipartite : Agences nationale et régionale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT / ARACT) / opérateurs de compétences
- Donner aux jeunes des éléments objectifs d'incitation à rester dans l'entreprise dès la prise de poste, *via* l'adoption d'une vision d'évolution possible à long terme en s'appuyant notamment sur une démarche de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP)
- Valoriser l'accès à la formation et à la validation des acquis de l'expérience (VAE) tout au long de la vie professionnelle, y compris en cours d'emploi

3 – Prendre en compte des attentes nouvelles vis-à-vis du travail

Si la RSE et la qualité de vie au travail (QVT) sont des éléments à développer pour l'ensemble des salariés, il s'agit de les adapter aux spécificités des jeunes afin d'intégrer le plus possible ceux-ci aux démarches en prenant en compte d'une part les qualités et compétences personnelles de chacun, et d'autre part les aspirations et projets de chacun.

- **Développer des actions relevant de la RSE :**

  - Travailler sur l'égalité hommes-femmes, la mixité des emplois et l'adaptation au handicap dans sa diversité
  - Lutter contre toutes formes de discrimination, notamment à l'embauche, et prévoir des mesures spécifiques ciblant les jeunes actifs

- Favoriser l'engagement bénévole des jeunes à l'intérieur et en-dehors de leur environnement de travail, y compris l'engagement syndical

- **Développer des pratiques favorisant une meilleure qualité de vie au travail (QVT) :**

  - Faciliter l'exercice choisi de la pluriactivité (cumul de plusieurs emplois salariés ou non-salariés) ou permettre de mieux articuler vie professionnelle et vie personnelle. Cela peut se faire en adaptant les rythmes, les amplitudes ou les horaires de travail des jeunes (exemple : si l'amplitude de travail est large, aménager des emplois du temps de matinée ou d'après-midi uniquement, ou bien concentrer le travail sur quelques jours) ou lorsqu'il est possible, en aménageant le télétravail (par exemple *via* l'assouplissement des conditions relatives au lieu de travail ou le développement de tiers-lieux)
  - Développer des espaces de discussions permettant à chaque salarié d'exprimer ses attentes sur le travail en s'appuyant sur la méthodologie de l'ANACT
  - Favoriser de nouvelles formes de management (plus horizontales notamment)
  - Favoriser l'émergence et le développement de formes alternatives d'organisation du travail permettant une plus grande implication des salariés dans la prise de décision

Focus

1 – Pourquoi l'industrie peut encore séduire les jeunes

Trois ans après l'éclatement brutal de la crise sanitaire entraînée par la pandémie de *CoViD-19*, l'industrie se trouve à un tournant. Alors qu'avaient longtemps prévalu la désindustrialisation et les délocalisations à l'étranger, notamment en Asie, la paralysie soudaine des flux de marchandises internationaux et les pénuries multiples dont a notamment souffert l'Europe paraissent avoir eu l'effet d'un électrochoc. À la faveur du désir retrouvé de souveraineté économique, la réindustrialisation est désormais à l'ordre du jour, et celle-ci rime avec plusieurs mots d'ordre – relocalisation, transition écologique et numérique, « industrie 4.0 », … Dans ce contexte où ce secteur trop longtemps délaissé pourrait devenir une source nouvelle d'emplois, il est primordial de préparer et d'attirer les jeunes vers ses métiers, incroyablement variés et pourtant encore trop souvent méconnus, en soulignant tous les atouts que ceux-ci ont à offrir.

À ce titre, la 9ème vague du baromètre « Les lycéens et l'industrie », réalisée un an après le début de la crise sanitaire et dont les résultats ont été publiés en avril 2021, a mis en évidence un intérêt persistant des jeunes pour l'industrie. De nombreux lycéens ont déclaré mieux connaître les métiers industriels et souligné son rôle essentiel dans l'économie, dans la lutte contre la pandémie mais également contre le réchauffement climatique : à leurs yeux, celle-ci constitue plus que jamais un secteur d'avenir, et la crise offre une occasion exceptionnelle de (re)dynamiser l'industrie française. Pour cela, ils misent avant tout sur la relocalisation au nom du prestige du « Fabriqué en

France »[23]. Fin 2021, environ 70.000 postes étaient à pourvoir dans l'industrie, dont la moitié dans la métallurgie ; aux métiers traditionnellement en tension depuis des années (soudeurs, ajusteurs, chaudronniers, …) s'ajoutent les métiers liés à la transition écologique et numérique et mis en valeur par la pandémie[24].

↳ PRÉCONISATIONS pour offrir à l'industrie une attractivité nouvelle pour les jeunes :

- **Valoriser les métiers de l'industrie auprès du grand public** en favorisant la relocalisation industrielle, le « Fabriqué en France », les entreprises du patrimoine vivant[25], mais aussi l'« industrie du futur » tournée vers la transition écologique, en soulignant plus généralement le rôle joué par le secteur industriel dans cette transition sur le plan économique et social, en lien avec les ambitions régionales en la matière (symbolisées par l'OIR « Industries du Futur »)
- **Une meilleure connaissance de la réalité du travail et des métiers de l'industrie** (en particulier des conditions de travail), qui peut être favorisée par l'utilisation d'outils de réalité virtuelle
- **Une meilleure information des professionnels de l'orientation et de l'insertion**, en favorisant des rencontres et des immersions en entreprise
- **Le déploiement d'événements marquants**, tels qu'« Industria Méditerranée » ou « Forindustrie : l'Univers Extraordinaire » qui donnent une image moderne de l'industrie en lien avec les attentes de la jeunesse actuelle, notamment en termes de développement durable, mais aussi d'emplois de qualité et de perspectives de carrière
- **Une meilleure mixité des métiers dans ce secteur** en encourageant leur ouverture aux femmes, notamment au moyen d'une communication ciblée sur les jeunes filles afin de sensibiliser celles-ci aux possibilités qui leur sont offertes et éviter le phénomène d'auto-censure
- **Favoriser des formations axées sur les débouchés et les métiers en tension et émergents des filières industrielles**, à l'instar de ce que propose le campus des métiers et des qualifications d'excellence (CMQE) « Industrie du Futur »
- **Valoriser les méthodes de recrutement innovantes** en lien avec le service public de l'emploi (SPE)

2 – L'ESS : une réponse potentielle à la quête de sens des jeunes, mais des conditions de travail parfois insuffisamment attractives, notamment dans les métiers des services à la personne

Outre son importance dans l'économie régionale (où elle représente 1 emploi sur 10 et a retrouvé en 2021 une dynamique de création d'emplois, au sein d'employeurs un peu

[23] https://artsetmetiers.fr/sites/site_internet/files/2021-04/CP_Barom%C3%A8tre%20Opinion%20Way%20-%20Arts%20et%20M%C3%A9tiers_Les%20jeunes%20et%20l%27industrie_0.pdf
[24] https://www.lesechos.fr/pme-regions/actualite-pme/operation-seduction-de-lindustrie-pour-attirer-les-jeunes-1365897
[25] Loi n°2005-882 du 2 août 2005 en faveur des petites et moyennes entreprises (article 23) et décret n°2006-595 du 23 mai 2006 relatif à l'attribution du label « entreprise du patrimoine vivant ».

moins nombreux qu'avant le début de la crise sanitaire)[26], l'ESS offre, sans être la seule, une réponse à ne pas négliger aux attentes des jeunes – en particulier les plus qualifiés – face aux transformations de la société et de l'économie, parmi lesquelles bien sûr, l'émergence de la « quête de sens » et l'aspiration à une véritable utilité sociale. Selon un sondage réalisé entre le 21 juin et le 1er juillet 2020 pour le « Baromètre 2020 de l'Entrepreneuriat Social », 45 % des jeunes âgés de 18 à 24 ans se déclaraient intéressés par l'ESS pour lancer leur propre activité (+ 2 points par rapport au sondage de l'année précédente) et 59 % pour y travailler (+ 9 points)[27].

Or, en dépit de cet atout, plusieurs secteurs de l'ESS n'échappent pas aux difficultés de recrutement. Outre un risque de surinvestissement lié à la quête de sens[28], les conditions de travail et de rémunération insatisfaisantes (souvent corollaires d'un manque de reconnaissance et de faibles possibilités d'évolution) paraissent largement à l'origine de cette problématique dans ces métiers en tension. Par exemple, d'après une enquête réalisée par la DARES du 1er novembre 2018 au 8 mars 2020, 69,43 % des établissements du secteur sanitaire et social privé ont déclaré avoir connu des difficultés de recrutement au cours des 12 mois écoulés, et 40,81 % attribuent ces difficultés aux conditions de travail (18,26 %) ou à des salaires peu attractifs (22,55 %) – soit le taux le plus élevé parmi tous les secteurs étudiés[29] (même si cela n'est pas le cas pour tous les emplois de cette branche d'activité). Ces difficultés de recrutement rendent nécessaire une revalorisation des conditions de travail et de rémunération et l'ouverture de perspectives nouvelles pour les jeunes qui travaillent dans cette branche d'activité (qu'ils relèvent ou pas de l'ESS).

Concernant l'ESS, s'ajoute cependant une contradiction issue de son modèle économique[30] qui génère de plus fortes attentes sur le sens du travail de la part des salariés mais ne les satisfait plus en matière de rémunération et de conditions de travail.

↳ PRÉCONISATIONS pour promouvoir les perspectives offertes par l'ESS (notamment dans le domaine de l'aide à la personne) :

- **Favoriser le développement du travail à temps plein** en s'appuyant sur la mutualisation des emplois dans le cadre de groupements d'employeurs
- **Favoriser les possibilités d'évolution professionnelle et les passerelles entre le travail à domicile et le travail en structure**
- **Valoriser la reconnaissance de compétences et savoir-faire**, avec par exemple la prise en compte des « *open badges* » mais aussi de la VAE
- **Au-delà de l'acquisition du permis de conduire, faciliter la mise à disposition de véhicules pour les métiers de l'aide à domicile**
- **Rompre l'isolement des salariés** en soutenant l'organisation de temps d'échange permettant leur expression sur leur vécu et en développant des réseaux professionnels

[26] https://www.cresspaca.org/images/files/panorama-economie-sociale-solidaire-2022-region-sud-paca-cress.pdf
[27] http://www.convergences.org/wp-content/uploads/2020/07/Baromètre-de-lentrepreneuriat-social-2020.pdf
[28] https://start.lesechos.fr/travailler-mieux/vie-entreprise/salaries-de-less-le-bonheur-cest-pour-les-autres-1175453
[29] https://www.usinenouvelle.com/editorial/les-difficultes-de-recrutement-sont-en-grande-partie-liees-a-de-mauvaises-conditions-de-travail.N2019387
[30] https://start.lesechos.fr/travailler-mieux/recrutements-entretiens/baisse-des-candidats-dans-less-et-si-le-sens-ne-suffisait-plus-1413344

- **Communiquer sur la diversité des métiers de l'ESS**, qui ne se résume pas à l'aide à domicile mais inclut aussi l'animation, le tourisme social, …

3 – La création d'entreprise : entre réponse aux besoins d'autonomie des jeunes et risque d'ubérisation

D'après un sondage réalisé en février 2022 pour France Active, 47 % des 18-30 ans déclarent avoir envie de créer leur propre entreprise (soit 5 points de plus qu'en 2019). Dans la catégorie des 18-24 ans, ce pourcentage culmine même à 53 % (soit 14 points de plus qu'en 2019). L'envie de liberté et d'indépendance est la première motivation mise en avant. En revanche, la crainte de l'échec se fait chez eux plus pressante qu'avant la crise (41 %, soit 7 points de plus) : le manque d'expérience et l'insécurité de l'emploi inhérente à l'entrepreneuriat sont notamment évoqués. La question financière reste prégnante : 43 % hésitent encore à se lancer pour des raisons financières (même si ce pourcentage diminue de 12 points par rapport à 2019). Enfin, pour 65 % des jeunes (soit 5 points de plus qu'en 2019), il s'agit avant tout d'un moyen de « faire bouger le monde »[31].

En dépit d'un contexte particulièrement complexe, l'idée entrepreneuriale garde ainsi la faveur des jeunes, avec un outil particulièrement plébiscité : la micro-entreprise. Entre juin 2020 et mai 2021, 996.217 entreprises ont ainsi été créées en France : il s'agissait d'un nouveau record, rendu possible grâce aux micro-entrepreneurs, à l'origine des deux tiers des créations. Or en 2020, 42 % des créateurs de micro-entreprise avaient moins de 30 ans.

Les raisons de cette explosion sont multiples. Au caractère réduit des risques, aux potentialités quant à la satisfaction de sa quête de sens, à l'autonomie et à la flexibilité (y compris au bénéfice de sa vie privée) se sont notamment ajoutées plus récemment les difficultés économiques issues du contexte de lutte contre la pandémie de *CoViD-19* : dans ce contexte, le micro-entrepreneuriat a pu représenter une solution pour de nombreux demandeurs d'emploi, mais aussi pour des étudiants ayant perdu leur emploi[32]. Bien que pouvant être vu comme conjoncturel (lié aux mesures sanitaires de confinement et de fermeture de commerces), ce phénomène n'en a pas moins été réel, de même que celui du développement rapide du recours aux travailleurs en *free lance* pour des missions particulières, en lieu et place de recrutements (exemple : création de site Internet et de comptes sur les réseaux sociaux pour faire face au développement brutal du commerce électronique).

À cette multiplicité des raisons de se lancer correspond celle des profils des micro-entrepreneurs aujourd'hui : outre les individus désireux de trouver (ou de retrouver) une activité professionnelle à temps plein ou à côté de leurs études, certains « pluriactifs » déjà titulaires d'un emploi créent leur micro-entreprise pour avoir un « plan B » en cas

[31] 31 % envisagent un modèle où tous les salariés seraient décisionnaires (à l'exemple d'une SCoP), 29% seraient prêts à se lancer dans une entreprise capable de créer du lien social et de contribuer au développement de leur territoire et 27 % privilégieraient un projet lié au développement durable ou à l'environnement. https://www.franceactive.org/communiques/1-jeune-sur-2-souhaite-se-lancer-dans-lentrepreneuriat-et-pour-beaucoup-dans-un-projet-dentreprise-engagee/

[32] La restauration constitue un exemple significatif, illustré par les inscriptions enregistrées en masse comme livreurs de repas : d'après les statistiques d'URSSAF Caisse Nationale, le nombre de microentreprises dans la catégorie « activités de poste et courriers » a ainsi crû de 40,2 % entre juin 2019 et juin 2020 pour atteindre 119.900 inscrits.

d'accident professionnel dans un contexte économique incertain, tandis que d'autres cumulent même études, « *job* étudiant » et micro-entreprise. Or beaucoup de micro-entrepreneurs se lancent sans avoir de client : selon URSSAF Caisse Nationale, seuls 45 % déclaraient un chiffre d'affaires au 2ème trimestre 2020, soit 8 points de moins qu'en 2019[33].

Malgré tout l'intérêt que celui-ci peut représenter, le micro-entrepreneuriat, trop souvent idéalisé, ne constitue donc pas une « solution miracle » et nécessite de faire l'objet d'une sensibilisation quant à ses opportunités comme à ses risques. Ainsi le revenu moyen des micro-entrepreneurs est faible : en 2019, ceux-ci retiraient en moyenne 590 € mensuels de leur activité (29 % d'entre eux cumulaient alors cette activité avec un emploi salarié)[34]. En outre, malgré les protections inhérentes à ce statut en cas de chiffre d'affaires trop faible, d'autres dangers existent, au premier rang desquels celui de devoir s'affilier, pour trouver une clientèle, à des plates-formes numériques de services aux particuliers, lesquelles privilégient le recours à des travailleurs juridiquement indépendants. Contrairement aux travailleurs en *free lance*, effectivement indépendants par choix délibéré, ces travailleurs faussement indépendants, généralement faiblement qualifiés et en situation de précarité, se retrouvent alors placés *de facto* dans une situation de subordination vis-à-vis des plates-formes dans la mesure où ils ne bénéficient pas des garanties dues aux salariés – effet pervers de l'« ubérisation » ou « plateformisation » de l'économie souligné par un rapport du Sénat du 29 septembre 2021[35].

Plus globalement, connaître un métier ou détenir un savoir-faire ne suffit pas à faire vivre une entreprise, quel que soit son type : sans connaissance suffisante de ce qu'est une entreprise et de la façon dont elle fonctionne, le risque d'échec est important. S'il ne faut pas décourager les jeunes, il y a pour autant lieu de maximiser leurs chances de réussir s'ils décident de se lancer. Le dispositif d'accompagnement « Mon Projet d'Entreprise » mis en œuvre par la Région[36] avec de nombreux partenaires est pertinent à cet égard.

↳ PRÉCONISATIONS pour favoriser la réussite des jeunes créateurs ou repreneurs d'entreprise :

- **Au-delà de la valorisation de l'entrepreneuriat, favoriser l'entrée dans les dispositifs d'accompagnement pour la création et la reprise d'activité** quelle que soit la nature du projet (y compris pour les microentreprises) en insistant sur la lucidité indispensable que les jeunes doivent avoir quant à la pérennité de cette activité et aux conséquences induites par ce statut
- **Répondre aux difficultés d'accès des jeunes au financement de la création d'entreprise** : mettre en place des aides directes à l'installation sous condition d'accompagnement du porteur de projet (cursus obligatoire sur les enjeux de la création d'entreprise, le *marketing*, la gestion de la relation client, la construction d'un *business plan*, le droit du travail…)
- **Favoriser plus globalement le développement de l'enseignement de la gestion et du management aux néo-entrepreneurs**, qu'ils soient chefs d'entreprise « traditionnelle » ou micro-entrepreneurs

[33] https://business.lesechos.fr/entrepreneurs/auto-entrepreneur/0611231112958-devenir-microentrepreneur-pour-creer-son-entreprise-presque-sans-risque-344078.php
[34] https://www.insee.fr/fr/statistiques/5412794
[35] http://www.senat.fr/rap/r20-867/r20-8671.pdf
[36] Délibération n°17-851 du 20 octobre 2017.

- **Au-delà de la question du financement, poursuivre l'accompagnement des jeunes après la création de l'entreprise et jusqu'à sa consolidation** (jusqu'au cap des 3 ans afin de voir si celle-ci est viable, si des formations complémentaires sont nécessaires, …)
- **Souligner l'importance du rôle des chambres consulaires et des organisations professionnelles en matière d'accompagnement,** dans la mesure où celles-ci présentent dans leur activité des garanties en termes d'intérêt général
- **Favoriser des modes d'accompagnement et/ou de formation plus collectifs** permettant aux jeunes de ne pas être isolés, de créer des réseaux d'échanges et de coopération, …
- **Rendre possible une meilleure coordination des dispositifs d'accompagnement mis en œuvre par divers acteurs**
- **Valoriser la reprise d'entreprise** au-delà du giron familial, renforcer le soutien financier, assurer une meilleure diffusion des offres, aider à la négociation de la reprise
- **Lutter contre l'ubérisation** en favorisant le développement de modèles coopératifs, et plus globalement contre le recours abusif au micro-entrepreneuriat

4 – L'enjeu majeur des jeunes les plus éloignés de la formation et de l'emploi : repérer, écouter, accompagner

Les jeunes *NEET* restent difficiles à repérer et à mobiliser. De plus, un certain nombre d'entre eux ne souhaite pas être accompagné, tandis que d'autres sont insuffisamment informés sur les dispositifs d'accompagnement dédiés.

↳ PRÉCONISATIONS pour permettre aux jeunes les plus en difficulté d'obtenir une formation qualifiante et d'accéder à l'emploi :

- **Favoriser le repérage des publics les plus éloignés de la formation** (les « invisibles ») en s'appuyant sur les travailleurs sociaux, par le partage de connaissance et la mise en réseau des acteurs de l'orientation et de l'insertion (associations et entreprises)
- **Améliorer l'accompagnement personnalisé et dans la durée** de ces jeunes pour les remobiliser dans la construction d'un projet professionnel et les sécuriser dans leur parcours vers l'emploi (par exemple au moyen d'actions de parrainage ou en expérimentant de nouvelles prestations à la fois très territorialisées et pluridisciplinaires, associant tous les partenaires concernés) ; à partir d'une approche globale de leur situation (familiale, financière, en matière de logement, de santé, de mobilité, …), il s'agit non seulement de lutter contre les freins « périphériques », mais aussi de repérer les situations d'illettrisme et de prévenir les décrochages
- **Participer à la lutte contre le décrochage** – souvent synonyme d'un mal-être encore trop souvent sous-estimé – et les ruptures de contrat d'apprentissage par le soutien au développement du dialogue, en s'appuyant sur les enseignants et les formateurs (ainsi que, le cas échéant, sur les maîtres d'apprentissage, en formant ces derniers à cet effet, ce qui permettrait de valoriser leur implication)

pour identifier les difficultés auxquelles est confronté un jeune et les aborder avec lui, sa famille et l'entreprise

- **Développer des actions de préqualification** pour favoriser l'accès à un premier niveau de qualification par la valorisation et le soutien aux dispositifs pédagogiques adaptés et innovants pour l'acquisition de prérequis (exemple : certifications CléA et CléA numérique) en vue d'accéder à des formations qualifiantes et certifiantes à travers :
    - L'alternance, dans le cadre notamment des modules préparatoires à l'apprentissage, en facilitant la mise en relation entre les jeunes concernés et les entreprises (notamment de proximité)
    - La valorisation de méthodes pédagogiques actives, à l'instar de ce que proposent plusieurs structures (E2C, éducation populaire, chantiers d'insertion, …)
    - Certaines actions de l'Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA), telles que le dispositif « Prépa' Compétences »
- **Fournir un soutien et un accompagnement spécifiques dans la VAE**, qui englobe aussi des activités extra-professionnelles

Conclusion

Face à une jeunesse diverse, aux attentes multiples en termes d'emploi et de travail, les politiques d'insertion ont besoin de s'adapter et de se réinventer. Associer les jeunes aux actions menées en leur nom, leur donner la parole, personnaliser leur accompagnement, affiner leur formation, valoriser leurs compétences, mieux reconnaître leur travail, combattre les freins « périphériques », repérer les « invisibles », intensifier le dialogue, renforcer l'interconnaissance, améliorer les synergies entre les acteurs du système, développer les passerelles, ouvrir les réseaux, … Autant de mesures que le CESER a rassemblées au service des jeunes de Provence-Alpes-Côte d'Azur auxquels sont dédiés ces travaux, dont l'esprit se retrouve résumé dans une préconisation majeure : leur faire confiance. Comme le formulait dès 1981 le rapport Schwartz, « *rien ne se fera sans les jeunes* »[37].

[37] https://www.vie-publique.fr/sites/default/files/rapport/pdf/174000666.pdf

Auditions et remerciements

Le Président tient à exprimer ses remerciements à tous les partenaires ou organismes qui ont accepté de répondre aux questions du CESER, et qui par leur contribution, ont éclairé notre réflexion.

- 26 avril 2021
  - Mme Florence LEFRESNE, directrice générale du Centre d'études et de recherche sur les qualifications (CÉReQ)
  - M. Thierry BERTHET, directeur de recherche du Centre national de la recherche scientifique (CNRS) au Laboratoire d'économie et de sociologie du travail (LEST)
- 3 mai 2021
  - Mme Laetitia DAVIGNAC, responsable des ressources humaines du pôle « *Traffic* » de Lacroix City
  - Mmes Carole DAVIS-VIMONT, directrice administrative et financière, & Mélanie DUMÉRY, responsable des ressources humaines d'Oticon Medical
- 7 juin 2021
  - M. Didier DAMBREVILLE, directeur de la Stratégie et du Développement des entreprises de la Chambre des métiers et de l'artisanat de région (CMAR)
  - M. Arnaud LOVICHI, président d'A. L. Toiture
- 5 juillet 2021
  - M. Pascal BLAIN, directeur régional de Pôle Emploi
  - M. Dominique DAVY, délégué général, & Mme Lila BUA, chargée de mission à l'Association régionale des missions locales (ARDML)
- 6 septembre 2021
  - M. Rémi BELLE, chef du service Études, Statistiques et Évaluation de la direction régionale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS)
- 20 octobre 2021
  - M. Jean-Luc COHEN, correspondant « jeunesse » à la direction régionale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS)
  - M. Fabrice ALIMI, secrétaire de la Chambre de commerce et d'industrie Aix-Marseille-Provence (CCIAMP)
- 15 novembre 2021
  - M. David HECKEL, directeur de la Chambre régionale de l'économie sociale et solidaire (CRESS)
  - Mme Aurélie RICHER-ROSSI, déléguée régionale adjointe de l'Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire (UDES) Provence-Alpes-Côte d'Azur – Corse)

Contribution de la commission "Formation professionnelle et Apprentissage" du CESER

Les éléments de la présente contribution viennent en complément du travail mené par la commission « Emploi et Développement économique », en charge de l'avis.

1 – Éléments de référence

➢ **Auditions réalisées**

- M^mes^ Laure GAYRAUD, ingénieur d'études, et Alexandra D'AGOSTINO, chargée d'études en sciences sociales au Centre d'études et de recherche sur les qualifications (CÉReQ), à propos de l'articulation et des coopérations entre acteurs de l'orientation en lien avec le conseil en évolution professionnelle (CEP), avec la présentation du projet « 100% Transition » porté par l'association « Osons Ici et Maintenant » (« OIM »), destiné à la remobilisation des jeunes *NEET*[38] et dont le centre est chargé de l'évaluation des impacts (6 juillet 2021)
- M^me^ Anne TATTEGRAIN, directrice, et M. Christian TOURÉ, responsable pédagogique de l'École de la Deuxième Chance (E2C) des Alpes-de-Haute-Provence (31 août 2021)
- M^me^ Sabine BRISMONTIER, adjointe au directeur régional académique de la formation professionnelle initiale et continue et de l'apprentissage (DRAFPIC), responsable du pôle « Prospective, évolution des formations et partenariats », à propos des comités locaux école-entreprise (CLEE), et M^me^ Emmanuelle RUDIO, correspondante académique de l'association « L'Économie Sociale, Partenaire de l'École de la République » (« ESPER ») pour l'académie de Nice (28 septembre 2021)
- M. Laurent RENAUX, directeur du Campus des métiers et des qualifications d'excellence (CMQE) « Industrie du Futur » Sud – Provence-Alpes-Côte d'Azur (21 octobre 2021)
- M^me^ Marie-Florence BULTEAU-RAMBAUD, Vice-Présidente de la Région Sud déléguée à l'Éducation, aux Lycées, à l'Orientation et à l'Apprentissage (9 novembre 2021)
- M. Claude GARNIER, DRAFPIC (5 juillet 2022)
- M. Érik SINOUSSI, directeur de la Mission locale du Pays salonais (24 août 2022)
- M^me^ Prisca KERGOAT, professeur habilité à diriger des recherches (HDR) en sociologie à l'Université Jean Jaurès (Toulouse-II) et directrice du Centre d'étude et de recherche Travail / Organisation / Pouvoir – CERTOP (8 novembre 2022)

➢ **Travaux de référence en appui des auditions**

- Les recommandations du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP)

[38] *NEET* : « *Not in Education, Employment or Training* » (« ni en études, ni en emploi, ni en formation »).

- L'avis du CESER sur « Les facteurs de réussite pour l'accueil, l'information et l'orientation des jeunes en région » (15 décembre 2020)

2 – Constats

2-1. La persistance de dysfonctionnements dans l'information et l'orientation des jeunes

- Une éducation aux choix à l'orientation au collège encore améliorable : 80 % des élèves choisissent de s'orienter vers 20 % des diplômes. L'enjeu est donc d'élargir le champ de connaissance des élèves en leur faisant découvrir des métiers ou secteurs méconnus
- L'arrêt des politiques de redoublement a contribué à faire en sorte que l'on arrive en lycée professionnel de plus en plus jeune (plus de 60% des élèves y arrivent à 14/15 ans, alors qu'il y a quelques années les moins de 16 ans étaient très minoritaires). 1 jeune sur 2 exprime une impression d'injustice (voire d'humiliation) inédite du fait de l'exclusion de la voie générale, davantage valorisée (même pour ceux qui préparent le métier de leur choix), ainsi qu'un sentiment de se retrouver contraint à choisir et donc vieillir trop vite, avec des possibilités de réorientation ultérieure restreintes
- Jusqu'à la fin des années 1980, on accordait la préférence à la formation professionnelle sous statut scolaire ; aujourd'hui on privilégie l'apprentissage en entreprise. À la fin de la 3ème, quand on demande aux jeunes s'ils préfèrent l'apprentissage ou le lycée professionnel, les résultats sont clairs : on observe un attrait renouvelé pour l'apprentissage, dont peuvent témoigner les statistiques : en 2020, le nombre d'entrées en apprentissage s'est élevé à 39.061 en région – un volume jamais encore atteint en une seule année (source : DREETS, 2022)[39]. Cependant, la montée en charge de l'apprentissage se manifeste surtout au niveau 5 et au-delà, et les effets de cette amélioration de l'image de l'apprentissage ne se traduisent pas encore en termes d'orientation : d'un côté, les élèves disposant des meilleurs résultats scolaires continuent d'être orientés vers des filières générales plus longues au lieu de se voir proposer la filière professionnelle ; de l'autre, l'accès à l'alternance n'est pas toujours facilité pour les élèves éprouvant le plus de difficultés scolaires. La réforme engagée par la loi du 5 septembre 2018[40] n'a pas enrayé cette tendance : entre 2018 et 2020, le nombre d'entrées en apprentissage a augmenté de 64 %, mais le nombre d'entrants sans diplôme n'a augmenté que de 6 % (source : Observatoire de l'Alternance, « Orienter vers l'alternance », septembre 2022). De plus, l'apprentissage s'inscrit de plus en plus dans le cadre de la préparation d'un diplôme ou d'un titre de niveau supérieur au baccalauréat : 61 % des contrats débutés en 2021 s'inscrivaient dans le cadre d'une formation de niveau 5 ou plus, soit une hausse de 4 points sur un an (source : direction de l'Animation de la recherche, des Études et des Statistiques [DARES] du Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion, 2022)[41].
- Malgré l'implication des enseignants, des professionnels de l'orientation et du monde économique, les relations école/entreprise sont perfectibles et pourraient

[39] Au niveau régional comme national, l'apprentissage s'est fortement accru entre 2018 et 2019 (respectivement +19 % et +15 %), puis a explosé entre 2019 et 2020 (respectivement +52 % et +42 %). https://paca.dreets.gouv.fr/sites/paca.dreets.gouv.fr/IMG/pdf/dreets-paca-thema_2-vf.pdf
[40] Loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.
[41] https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/le-contrat-dapprentissage

être mieux structurées. Des difficultés sont rapportées en particulier pour organiser des visites de terrain dans les entreprises, avec un manque de ressources pour financer le déplacement hors des établissements ou pour trouver des entreprises d'accueil pour les stages (qu'il s'agisse des stages inclus dans le processus de certification ou même des stages de découverte en 3ème, théoriquement obligatoires)

- Une absence d'harmonisation des systèmes informatiques entre les deux académies pour l'orientation des jeunes et des difficultés d'utilisation des outils numériques par les jeunes et leur famille
- Un manque de lycées professionnels et technologiques ou de centres de formation d'apprentis (CFA) sur certains territoires, en particulier sur la « diagonale des faibles qualifications » entre Fréjus et Orange (source : INSEE / ORM, « En Provence-Alpes-Côte d'Azur, l'accès à la qualification reste un enjeu prioritaire », 2016), qui fait écho par exemple aux difficultés à trouver un stage ou un lieu d'apprentissage en zones rurales, généralement plus prononcées qu'ailleurs, même si celles-ci sont très hétérogènes (avec une offre qui peut largement différer selon le lieu)
- Des passerelles quasi-inexistantes entre les différentes voies de formation et les différents niveaux de formation en dépit des prescriptions réglementaires[42]
- La persistance de freins dits « périphériques » qui ont un impact sur les choix d'orientation des jeunes, avec des problèmes de mobilité et d'hébergement dus notamment au défaut d'approche globale lors d'un projet d'implantation d'un établissement. La question de la mobilité est centrale : permettre aux jeunes (en particulier mineurs) géographiquement éloignés des structures de bénéficier d'une équité de traitement par rapport à ceux qui ne connaissent pas cette difficulté constitue une véritable problématique
- Des synergies entre opérateurs encore peu lisibles au niveau local, avec un défaut de coordination des acteurs de l'orientation, et peu de coopérations et d'interactions entre opérateurs sur les territoires pour développer l'interconnaissance nécessaire
- Des dysfonctionnements importants du CREFOP Provence-Alpes-Côte d'Azur qui ne lui permettent pas actuellement de jouer le rôle qui lui est dévolu par la loi[43], sachant qu'il constitue un outil essentiel pour la concertation en matière d'emploi, de formation et d'orientation ainsi que de coordination des acteurs
- Pour les 25-30 ans, une connaissance trop faible de l'existence du CEP
- Une orientation insuffisante dans les métiers industriels et scientifiques au regard des besoins en compétences des entreprises du secteur et des enjeux de développement industriel, avec des problèmes de reconnaissance de certaines formations (de type *bachelor* par exemple) et une valorisation insuffisante du CMQE « Industrie du Futur » Sud, ainsi qu'un manque d'évaluation de l'impact de ce dispositif sur l'insertion des jeunes dans l'emploi
- Plus un stagiaire est jeune et plus le niveau de qualification de la formation qu'il prépare est proche des premiers niveaux, plus la probabilité est grande de connaître des conditions de travail dégradées, de ne pas être payé, de travailler en-dehors de ses horaires, …

[42] Code de l'éducation, article D. 333-2.
[43] Code du travail, articles L. 6123-3 à L. 6123-4.

2-2. Un prisme particulier : les différences entre garçons et filles[44]

- De façon générale, les filles sont plus présentes en voie générale et technologique que les garçons, davantage présents pour leur part en voie professionnelle. À l'intérieur de la voie professionnelle, bien que la préférence pour l'apprentissage plutôt que pour la formation professionnelle sous statut scolaire se retrouve autant chez les filles que chez les garçons, les filles sont moins nombreuses que les garçons dans l'apprentissage : celles-ci représentent 32,5 % des apprentis préparant un baccalauréat professionnel et 26 % des apprentis préparant un CAP, contre 42,5 % des lycéens professionnels toutes filières confondues
- La mixité est quasi-absente de certaines filières, dans un sens comme dans l'autre : les filles sont par exemple ultra-majoritaires en coiffure ou en esthétique (92 % des élèves ou apprentis), mais ultra-minoritaires en mécanique, en électricité ou en électronique (3 % des élèves ou apprentis). On observe cependant que la majorité des filles se concentre sur un groupe de formations plus restreint que la majorité des garçons[45].
- L'insertion des filles peut se retrouver complexifiée dans la mesure où les savoirs comportementaux (c'est-à-dire la façon de se tenir, de se vêtir, *etc.*) apparaissent entrer plus souvent en ligne de compte dans leur sélection que dans celle des garçons (notamment s'agissant de postes en contact avec le public), ce qui réduit alors d'autant l'importance de leur parcours scolaire et de leurs compétences
- Les filles qui se tournent vers les filières telles que celle du bâtiment ou de la mécanique sont trop souvent confrontées à des refus fondés sur des arguments contestables de la part des employeurs démarchés (exemple : l'absence alléguée d'équipements pourtant imposés par la réglementation, tels que les vestiaires collectifs séparés pour les travailleurs masculins et féminins[46]), ou encore à un climat négatif sur le lieu de travail. Les taux de rupture les plus élevés sont ceux des filles présentes dans de telles filières ; celles qui s'y engagent restent insuffisamment accompagnées, en dépit des nombreuses campagnes conduites depuis des années en faveur de la mixité (qui pourrait aussi bénéficier dans certains cas aux garçons, lesquels peuvent parfois aussi se retrouver pénalisés)

2-3. Les dispositifs et bonnes pratiques à mettre en œuvre pour permettre la découverte et améliorer la connaissance des métiers

Plusieurs initiatives offrent de réelles perspectives en vue d'une meilleure connaissance des métiers par les différentes parties prenantes :

- Les missions locales et l'Association régionale des missions locales (ARDML)[47]

En 2021, les 28 missions locales de Provence-Alpes-Côte d'Azur ont accompagné plus de 104.870 jeunes (soit une hausse de 4,6 % sur un an). Dans le cadre des missions qui leur sont assignées par la loi – incluant la mise en œuvre du parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (PaCEA)[48] et du contrat d'engagement

[44] *Cf.* Prisca KERGOAT, *De l'Indocilité des jeunesses populaires*, La Dispute, 2022.
[45] 3 groupes de spécialités (coiffure/esthétique, commerce, tourisme/hôtellerie) rassemblent 60% des filles alors que le même taux n'est atteint pour les garçons qu'en cumulant 6 groupes de spécialités.
[46] Code du travail, article R. 4228-5.
[47] Code du travail, articles L. 5314-1 à L. 5314-4.
[48] Code du travail, articles L. 5131-3 à L. 5131-5. Jusqu'à l'apparition du contrat d'engagement jeune (CEJ) le 1er mars 2022, il était possible de bénéficier de la « garantie jeunes », un accompagnement intensif et collectif d'une durée de 12 mois, constituant une modalité spécifique du PaCEA.

jeune (CEJ)[49] –, celles-ci se distinguent par plusieurs initiatives relevant d'une stratégie participative à l'attention directe des jeunes fréquentant leurs structures, en associant ceux-ci en vue de la réalisation de créations collectives, et notamment de supports d'information, de communication et d'échange grâce auxquels « les jeunes parlent aux jeunes » :

⇒ le « Lab'on-ID » de l'ARDML (ml.armlsud.com), véritable laboratoire d'expression en ligne grâce auquel, sur tous les principaux réseaux sociaux et plates-formes numériques (Facebook, YouTube, Twitter, TikTok, Twitch, …), les jeunes font découvrir des métiers, évoquent l'actualité, échangent avec des invités, … à l'aide des quatre studios présents en région (Salon-de-Provence, Aix-en-Provence, Toulon, Grasse)

⇒ la plate-forme « ML Prod » de la mission locale du Pays Salonais (ml-salon.org/ml-prod), présente sur YouTube et Instagram, qui permet à ses jeunes de réaliser des reportages sur l'intégration dans le monde professionnel

En autonomie, les jeunes peuvent ainsi à la fois valoriser (voire même développer) leurs savoir-faire propres en la matière et capter l'attention des jeunes extérieurs aux missions locales pour mieux susciter leur intérêt à propos d'une formation, d'un métier, …

- Les Campus des métiers et des qualifications d'excellence (CMQE)[50]

Lié à l'opération d'intérêt régional (OIR) « Industries du futur » et développé dans le cadre du projet « *TEAM*[51] Henri-Fabre » et de son « lieu-totem » du technocentre de Marignane, le CMQE « Industrie du Futur » Sud – Provence-Alpes-Côte d'Azur présente plusieurs atouts :

⇨ Pour les jeunes et les familles :
- *Plus de choix de parcours dans une même filière*
- *La potentialité d'une individualisation des parcours et d'une hybridation des formations*
- *Des infrastructures récentes*
- *Un accès aux dernières technologies sur des plateaux techniques d'excellence*
- *Une insertion facilitée avec plus de choix de périodes de formation en lycée professionnel, de stages et d'apprentissage*
- *Des mobilités possibles au sein du réseau national et international du campus*

⇨ Pour les entreprises :
- *Un dispositif à l'écoute des besoins en emplois et en compétences*
- *Une réponse rapide et sur mesure aux besoins de formation pour les métiers en tension et émergents*

[49] Code du travail, articles L. 5131-3, L. 5131-6 et L. 5131-6-1. Le CEJ inclut notamment un parcours intensif et personnalisé pouvant durer jusqu'à 12 mois (prolongeable jusqu'à 18 mois pour les jeunes les plus éloignés de l'emploi), avec au minimum 15 à 20 heures d'activités par semaine tout au long du parcours, comprenant des actions individuelles, collectives et en autonomie encadrée.
[50] Code de l'éducation, articles D. 335-33 à D. 335-35.
[51] *Technologies and Expertise in Advanced Manufacturing*.

- *Une ingénierie de formation adaptée, quelles que soient la taille et les spécificités de l'entreprise, grâce à des ressources en réseaux*
- *Un équipement à la pointe grâce à des investissements mutualisés*
- *Un appui pour se projeter à l'international via les centres d'excellence internationaux*

- Les comités locaux école-entreprise (CLEE) : mis en place par les rectorats avec comme objectif une meilleure connaissance mutuelle entre les représentants des entreprises et les enseignants, pour favoriser une meilleure compréhension mutuelle de leurs enjeux respectifs et mieux répondre aux attentes de chacun à travers des actions concrètes telles que des visites d'entreprise, des forums thématiques, des stages d'immersion pour les enseignants, des actions de parrainage pour faciliter la recherche de stages, …

- Le dispositif « Mon ESS à l'école » de l'association « L'Économie Sociale, Partenaire de l'École de la République » (« ESPER ») : axé sur la sensibilisation à l'entrepreneuriat dans l'économie sociale et solidaire (ESS) à travers la mise en œuvre de projets concrets réalisés par les élèves avec les enseignants et un accompagnement par un correspondant « ESPER » et des représentants de l'ESS.

2-4. Un enjeu majeur et prioritaire : la situation des jeunes les plus éloignés de la formation (niveaux 3 et « infra-3 »)

En 2019, 10,9 % de la population régionale était âgée d'entre 15 et 24 ans, soit 554.037 individus (-2,2 % par rapport à 2013, contre +0,6 % au niveau national ; source : DREETS, 2022)[52].

- ⇨ En 2019, on comptait 17,9 % de *NEET* (« *Not in Education, Employment or Training* » : « ni en études, ni en emploi, ni en formation ») parmi les 15-24 ans (contre 16,3 % au niveau national)[53], ce qui plaçait Provence-Alpes-Côte d'Azur en 3ème position parmi les régions métropolitaines en dénombrant la plus forte proportion, après la Corse et les Hauts-de-France (source : Observatoire des territoires). Les jeunes *NEET* restent difficiles à repérer et à mobiliser ; de plus, un certain nombre d'entre eux ne souhaite pas être accompagné, tandis que d'autres sont insuffisamment informés sur les dispositifs d'accompagnement dédiés
- ⇨ Environ 9.000 jeunes de 16 à 25 ans étaient en situation de décrochage scolaire réel en 2016 (source : DREETS, 2019)
- ⇨ L'insertion dans l'emploi des jeunes non diplômés est la plus difficile : en 2016, les non-diplômés étaient 1,4 fois plus souvent au chômage que les diplômés de CAP ou de BEP et 2,8 fois plus que les diplômés du supérieur (source : INSEE, 2019)

[52] Sur la même période, l'effectif régional des moins de 15 ans augmente de 0,1 %, celui des 25-49 ans diminue de 2,8 %, celui des 50-64 ans augmente de 3,3 % et celui des 65 ans et plus augmente de 14,8 %. https://paca.dreets.gouv.fr/sites/paca.dreets.gouv.fr/IMG/pdf/00_-_chiffres-cles-edition2022-complete.pdf

[53] Malgré une diminution par rapport à 2013 (18,9 % à l'échelon régional et 17,1 % à l'échelon national), ces parts ont globalement augmenté par rapport à 2008 (15,7% à l'échelon régional et 14,5% à l'échelon national). https://www.observatoire-des-territoires.gouv.fr/outils/cartographie-interactive/#c=indicator&i=insee_rp_hist_xxxx.part_non_inseres&s=2018&view=map11

Les Écoles de la deuxième chance (« E2C »)[54] : un dispositif pédagogique adapté pour les 16-25 ans les plus éloignés de l'emploi

Depuis 2018, près de 6.700 jeunes de 16 à 25 ans ont bénéficié du réseau des E2C en Provence-Alpes-Côte d'Azur, désormais fort de 17 sites répartis sur les 6 départements de la région.

⇨ Deux principaux objectifs :
- L'acquisition des compétences « socles » mais aussi de « savoir-être » pour trouver sa voie, accéder à une formation ou à un métier
- La construction d'un projet d'insertion durable pour gagner en autonomie

⇨ Une méthode pédagogique axée sur :
- La situation de chaque jeune dans sa globalité pour lutter contre les freins « périphériques » à la formation et à l'emploi (mobilité, …)
- Un engagement co-construit avec le jeune et un accompagnement personnalisé dans la durée par un formateur référent
- Un travail sur les compétences de manière transversale
- L'alternance et des mises en situations professionnelles
- Les entrées et sorties permanentes dans le cadre du projet professionnel

Le CEJ : un dispositif difficilement applicable

L'obligation d'effectuer 15 à 20 heures minimum d'activités par semaine dans le cadre du CEJ n'est pas sans poser des difficultés pour un certain nombre de jeunes, mais aussi d'accompagnateurs (modalités de décompte, contrôle, …).

3 – Pistes de propositions

3-1. Améliorer l'accès des jeunes, quel que soit leur statut, à l'information sur les métiers et leurs débouchés en vue de favoriser une orientation choisie en lien avec les besoins des entreprises et des territoires

- Approfondir la formation des professionnels de l'accueil, de l'insertion et de l'orientation (AIO) et mieux informer et accompagner les enseignants des classes de 3ème à propos de la réalité des métiers, leurs évolutions et leurs perspectives en lien avec les branches professionnelles
- Promouvoir l'ensemble de la voie professionnelle et s'assurer que les droits des jeunes dans son cadre ne restent pas virtuels, *via* :
    - la mise en place de véritables passerelles entre l'ensemble des différentes filières (y compris pour les jeunes en apprentissage désireux de mettre fin à leur expérience d'alternance parce qu'ils s'aperçoivent qu'ils n'y sont pas à l'aise : il importe alors que soient accessibles des sites de formation initiale pouvant leur servir de point de chute, avec à la clé un titre correspondant à leur parcours, sans quoi existe un risque de décrochage) : les groupements d'établissements (GrÉta)[55] et le CFA

[54] Code de l'éducation, article L. 214-14.
[55] Code de l'éducation, articles L. 423-1 et L. 423-3.

Épure Méditerranée pour les formations supérieures pourraient y contribuer du fait de la proximité des lieux de formation
    - une évaluation des passerelles déjà existantes (nombre de jeunes bénéficiaires, résultats, …) afin d'en déduire notamment si leur existence est suffisamment connue
- Poursuivre le travail de valorisation de l'image de l'apprentissage et de son offre pédagogique plus axée sur des méthodes actives, en sensibilisant les élèves et les familles à ce sujet, à commencer par ceux disposant des niveaux de qualification les plus faibles voire en échec scolaire, en rappelant notamment que l'apprentissage concerne des formations de tous niveaux.
- Poursuivre les échanges entre l'école et le monde économique en :
    - Élargissant le champ des connaissances des jeunes (collégiens et lycéens) par la découverte sur le terrain hors établissement
    - Contribuant à la poursuite du déploiement des CLEE (y compris en incluant une évolution de leur fonctionnement) et du dispositif « ESPER » sur l'intégralité de la région pour favoriser la découverte des secteurs d'activité ou métiers méconnus, voire d'autres manières d'entreprendre
    - Mettant en place un soutien en matière de transport pour favoriser la rencontre avec des professionnels ou réaliser des stages de découverte en entreprise
- Impliquer directement des jeunes dans le plus grand nombre possible d'actions selon une stratégie participative, par exemple en matière d'information, de communication et d'échange (à l'exemple de l'ARDML avec le « Lab'on-ID » ou de la mission locale du Pays Salonais avec « ML Prod »)
- Valoriser les métiers de l'industrie afin de répondre aux besoins en compétences des métiers en tension et émergents, en lien avec les ambitions régionales en la matière (symbolisées par l'OIR « Industries du Futur ») par :
    - Une communication positive auprès du grand public à travers les médias, les institutionnels et les professionnels de l'orientation et de l'insertion, qui pourrait contribuer à améliorer la connaissance des métiers de l'industrie et à y renforcer la mixité
    - Le déploiement d'événements marquants, tels qu'« Industria Méditerranée » ou « Forindustrie : l'Univers Extraordinaire » qui ont permis d'attirer de nombreux jeunes en montrant une image moderne de l'industrie en lien avec les attentes de la jeunesse aujourd'hui, notamment en termes de développement durable, de qualité des emplois et de perspectives de carrière
    - La poursuite du rapprochement entre la formation professionnelle et les entreprises, à l'instar de ce que propose le CMQE « Industrie du Futur » Sud
- Dans le cadre de leur formation, encadrer et informer les jeunes désireux de se lancer dans le micro-entrepreneuriat, en insistant sur la lucidité indispensable qu'ils doivent avoir quant à la pérennité de cette activité et aux conséquences induites par ce statut
- Contribuer à la réduction des freins « périphériques » à la formation (logement, transport, accès aux soins, …) ; pour les jeunes domiciliés trop loin de leur entreprise d'accueil et qui ne sont pas encore titulaires du permis de conduire ou n'ont pas la possibilité d'acheter, de louer ou encore d'emprunter un véhicule, il serait possible à la Région de s'inscrire en soutien d'accords entre organismes

de formation et entreprises visant à résoudre ces difficultés, ou encore de financer l'hébergement d'un certain nombre de jeunes en internat

- Améliorer la coordination et la concertation entre les acteurs de la formation, de l'orientation et de l'insertion (ainsi qu'entre ces acteurs et les entreprises), au moyen notamment d'une relance du CREFOP
- Renforcer l'optimisation des outils numériques dédiés à l'information régionale sur l'orientation, la formation et les métiers (exemple : le site orientation-regionsud.fr)

3-2. Permettre aux jeunes les plus en difficulté d'obtenir une formation qualifiante

- Favoriser le repérage des publics les plus éloignés de la formation (les « invisibles ») en s'appuyant sur les travailleurs sociaux, par le partage de connaissance et la mise en réseau des acteurs de l'orientation et de l'insertion (y compris associatifs)
- Améliorer l'accompagnement personnalisé et dans la durée de ces jeunes pour les remobiliser dans la construction d'un projet professionnel et les sécuriser dans leur parcours vers l'emploi (par exemple au moyen d'actions de parrainage ou en expérimentant de nouvelles prestations à la fois très territorialisées et pluridisciplinaires, associant tous les partenaires concernés) ; à partir d'une approche globale de leur situation (familiale, financière, en matière de logement, de santé, de mobilité, …), il s'agit non seulement de lutter contre les freins « périphériques » à la formation, mais aussi de repérer les situations d'illettrisme et de prévenir les décrochages
- Participer à la lutte contre le décrochage – souvent synonyme d'un mal-être encore trop souvent sous-estimé – et les ruptures de contrat d'apprentissage par le soutien au développement du dialogue, en s'appuyant sur les enseignants et les formateurs (ainsi que, le cas échéant, sur les maîtres d'apprentissage, en formant ces derniers à cet effet, ce qui permettrait de valoriser leur implication) pour identifier les difficultés auxquelles est confronté un jeune et les aborder avec lui, sa famille et l'entreprise
- Développer des actions de préqualification pour favoriser l'accès à un premier niveau de qualification par la valorisation et le soutien aux dispositifs pédagogiques adaptés et innovants pour l'acquisition de prérequis (exemple : certifications CléA et CléA numérique) en vue d'accéder à des formations qualifiantes et certifiantes à travers :
    - L'alternance, dans le cadre notamment des modules préparatoires à l'apprentissage, en facilitant la mise en relation entre les jeunes concernés et les entreprises (notamment de proximité)
    - La valorisation des méthodes pédagogiques actives, à l'instar de ce que proposent plusieurs structures (E2C, éducation populaire, chantiers d'insertion, …)
    - Certaines actions de l'Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA), telles que le dispositif « Prépa' Compétences »
- Fournir un soutien et un accompagnement spécifiques dans la validation des acquis de l'expérience (VAE), qui englobe aussi des activités extra-professionnelles

Explications de vote

1er Collège
M. Michel HENRY

2ème Collège
M. Frédéric PELLEING
M. Daniel TOURLAN

3ème et 4ème Collèges
M. Serge DAVIN

Intervention de M. Michel HENRY au nom du 1er Collège

L'avis traite du sujet du rapport au travail des jeunes, notamment dans l'accès à leur premier emploi.

Le contexte a changé, la jeunesse, très diverse, a des attentes différentes, les emplois ne sont plus pérennes, et l'accélération des nouvelles technologies impose une formation tout au long de la vie. Il faudra donc être résilient dans sa carrière et s'adapter au marché de l'emploi rapidement.

Le 1er Collège fait le constat de l'évolution très favorable du nombre de diplômés : les jeunes sans diplôme étaient 40 % en 1960, et 17 % en 2015 (pour les 30-34 ans). Mais en même temps, les non-diplômes seraient plus souvent au chômage et ceux qui ne sont « ni en scolarité, ni en emploi, ni en formation » notablement plus nombreux et fortement localisés dans les zones urbaines des quartiers dits sensibles (quartiers prioritaires de la politique de la ville – QPV).

L'avis évoque l'impact sur les jeunes du phénomène plus général qui traverse notre société de manque d'attractivité du travail : grande démission, perte de sens, « quiet quitting *». Ils expriment le souhait de travailler « quand on veut et où on veut », et parfois, très minoritairement, de ne pas travailler. Cette hiérarchie nouvelle sur la quête de sens et le temps de loisirs est révélatrice d'un nouveau comportement, notamment quant à la primauté du salaire.*

Par ailleurs, les entreprises sont confrontées à de très grandes difficultés de recrutement et à un manque important de stabilité des jeunes dans le premier emploi.

Face à ces défis, que faut-il faire ?

Rappeler que la création de richesse – qui permet de financer la consommation, l'épargne, les services publics, les salaires et les prestations sociales – est produite dans les entreprises par le travail.

À cet égard, le succès incontestable de la voie de l'apprentissage participe d'une bonne insertion dans le monde réel de l'entreprise, même si certains s'orientent ensuite vers un autre métier.

L'avis pose des leviers pour permettre l'insertion des jeunes dans l'emploi.

Le 1er Collège considère que l'éducation des jeunes à la maison et à l'école est en grande partie responsable de leurs doutes sur l'avenir. Les savoirs fondamentaux – lire, écrire, compter, mais aussi se comporter – respecter les règles, la discipline, les parents et les enseignants – ont largement décliné pour beaucoup d'entre eux. Cette évolution est largement aggravée par les influenceurs et les réseaux sociaux. De nombreux jeunes enfin, perturbés par des messages contradictoires et par une défiance vis-à-vis du système, et face à un manque éducatif réel, tendent à se déresponsabiliser de leurs actes et se projettent facilement dans un monde d'assistance.

La Région a mis en place de nombreux dispositifs d'aide à l'orientation et à l'insertion vers le premier emploi, et l'État met en œuvre de nombreux dispositifs d'aide. Ces procédures parfois complexes ne sont pas accessibles à tous. La Région doit poursuivre son soutien aux chambres consulaires et aux branches professionnelles dans leur action vigoureuse pour les jeunes. L'avis ne fait pas état des dispositifs mis en place par les entreprises, qui sont pourtant nombreux et souvent innovants, et nous le regrettons.

En effet, les entreprises sont au cœur du sujet de l'évolution managériale vers plus de proximité. C'est au niveau des équipes qu'il faut engager le processus d'amélioration de la « qualité de vie au travail », notamment pour les jeunes. Les perspectives de progression de carrière et de rémunération doivent être négociées au plus près des salariés, avec un discours clair sur les équilibres économiques. La négociation par unité de travail doit être privilégiée.

Globalement, il faut donc poursuivre la baisse des charges sociales pour améliorer le salaire net, comme tous nos voisins européens, et privilégier la proximité dans la négociation.

Ces considérations générales mais fondamentales complètent un avis bien documenté qui énumère des propositions qui, à défaut d'être innovantes, relèvent du simple bon sens.

Le 1er Collège votera l'avis.

Intervention de M. Frédéric PELLEING au nom du Groupe CFDT (2ème Collège)

Le Groupe CFDT partage les préconisations et l'analyse portées dans cet avis.

Nous nous félicitons d'un travail conjoint entre les commissions « Emploi et Développement économique » et « Formation professionnelle et Apprentissage ».

Le travail des jeunes est en effet le sujet préoccupant pour l'avenir économique de notre région.

La Région doit être l'institution centrale sur cette problématique.

Cet avis est le fruit d'un travail collégial riche qui a brossé sans concessions les manques de notre région, mais aussi les opportunités et les attentes des jeunes et du monde économique pour une meilleure intégration des premiers dans le marché du travail.

Reste au CESER à populariser cet avis auprès de tous les acteurs.

Le Groupe CFDT votera l'avis.

Intervention de M. Daniel TOURLAN au nom des Groupes CGT, FSU et Solidaires (2ème Collège)

La jeunesse est plurielle, mais les faits sont têtus : les jeunes sont frappés plus que leurs ainés par le chômage et la pauvreté, et notre région est plus touchée que d'autres.

Trop souvent, ils sont une variable d'ajustement, cumulent des emplois précaires et faiblement rémunérés. Parfois, ils lâchent le salariat pour des emplois « ubérisés » et perdent les droits sociaux liés au statut de salarié sans rien gagner en indépendance, en autonomie, en reconnaissance, en rémunération, …

Permettre une meilleure insertion des jeunes, c'est d'abord lutter contre les inégalités sociales qui les frappent pendant leurs études et ensuite dans l'emploi.

La nécessité d'une allocation d'autonomie pour leur garantir des conditions dignes d'existence, d'étude ou d'entrée dans la vie active est une question cruciale, qui n'est malheureusement pas traitée dans cet avis.

Les pouvoirs publics, en matière d'insertion des jeunes, ont fait le choix de répondre à une demande patronale forte et de développer à outrance l'apprentissage au détriment souvent de la filière professionnelle, mais aussi d'études universitaires jugées trop éloignées des besoins du marché. Mais les études n'ont-elles vocation qu'à former de la main d'œuvre ?

Favorisant l'adaptation aux besoins immédiats du patronat, l'apprentissage ne résout pas, bien au contraire, les problèmes de discrimination dont les jeunes sont particulièrement victimes. Il appauvrit trop souvent l'appréhension d'un métier dans sa globalité, trop d'entreprises cantonnant l'apprenti à des tâches qui lui sont immédiatement utiles et ne jouant pas son rôle en matière de découverte et de formation en situation de travail. C'est tout une culture du métier qui disparaît au profit de quelques compétences.

Rappelons-le, l'élévation de la qualification et de la hausse du niveau de culture générale est toujours gage d'une meilleure insertion mais aussi d'une faculté d'adaptation tout au long de la vie professionnelle.

Non, les éventuelles difficultés de recrutement des entreprises ne viennent pas du fait que les jeunes n'auraient plus envie de travailler car ils seraient devenus fainéants.

N'ont-ils pas raison de refuser des emplois mal rémunérés, mal considérés, qui n'offrent aucune perspective d'évolution ? Ou d'autres qui ont perdu leur sens à cause d'une pression toujours plus forte du capital sur le travail, ou, dans les services publics, d'une nécessité de faire toujours plus avec toujours moins pour réduire les déficits publics ?

Si les jeunes disent « stop » et refusent de travailler ainsi, nous leur donnons raison.

Comme le dit un article des Échos *paru le 21 juin 2022 sur les difficultés de recrutement, «* la balle est aussi dans le camp de l'employeur *».*

Cet aspect est aussi mis en avant dans l'avis du CESER. Nous voterons donc l'avis.

Intervention de M. Serge DAVIN au nom des 3ème et 4ème Collèges

---

Le projet d'avis répond globalement aux préoccupations exprimées par les 3ème et 4ème Collèges. Il apparaît à ceux-ci nécessaire de former aussi les accompagnants qui prennent en charge les jeunes, et qu'un effort collectif soit fondé sur la confiance à accorder à ces jeunes qui aujourd'hui sont plus exigeants sur la quête du sens attendu dans l'exercice d'un emploi.

Il y a là une très forte évolution dans le contexte politique et social.

Les 3ème et 4ème Collèges voteront l'avis.

27, place Jules Guesde – CS 80255 – 13235 MARSEILLE Cedex 02
Téléphone : 04 91 57 53 00
Site Internet : www.ceser.maregionsud.fr
Courriel : ceser@maregionsud.fr
Courriel Service Communication : com.ceser@maregionsud.fr