

INTERFACE :

EMPLOI DES JEUNES



CONFRONTER LES IDEES A LA REALITE

Face à un risque de plus en plus prégnant de désintégration de l'Europe et un euroscepticisme grandissant, Confrontations Europe considère plus que jamais que son rôle de think tank est aussi d'être une interface entre la société et les institutions européennes, un artisan d'une société civile organisée et responsable. Cette approche correspond à une volonté du président de Confrontations Europe, Marcel Grignard. En rendant nos travaux plus accessibles, nous contribuons à rendre l'Europe plus lisible, comme le souhaite le Président Juncker qui appelle à « plus d'Europe dans l'Union ». A un moment où le chômage des jeunes constitue l'une des urgences de tous les gouvernements européens, le projet « Hear My Voice » était l'occasion d'aller à la rencontre de ces jeunes dont il est souvent question lors de l'élaboration des politiques publiques mais que nous entendons pourtant peu. Aussi, en choisissant les communes de Sarcelles et Bondy, nous sommes nous donné un objectif sur le long-terme : celui de développer l'intérêt pour les questions européennes dans des zones où ces problématiques sont souvent laissées en friche, privant ainsi ces populations de nombreuses opportunités.

EMPLOI DES JEUNES : L'EUROPE PEUT-ELLE AIDER ? (P. 2)

Louise DECOURCELLE et Katarina CIRODDE | *chargées de mission, Confrontations Europe*

ETAT DES LIEUX DE LA GARANTIE JEUNESSE EN EUROPE (P. 3)

Massimiliano MASCHERINI | *chercheur, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*

CREER UN CADRE EUROPEEN UNIQUE POUR L'APPRENTISSAGE (P. 4)

Jean ARTHUIS | *député européen, député de l'Ouest, Président de la commission des budgets (ADLE, FR)*

DIALOGUE ET CONFIANCE (P. 5)

Frédéric LAVENIR | *directeur général de CNP Assurances et vice-président de l'ADIE*

LA MOBILITE SOLUTION AU CHOMAGE DES JEUNES (P. 6)

Tom VRIJENS | *président du Comité jeunes, Confédération européenne des syndicats*

NOS RECOMMANDATIONS (P. 7 - 8)

TEMOIGNAGES (P. 9)

www.confrontations.org

communication@confrontations.org



EMPLOI DES JEUNES : L'EUROPE PEUT-ELLE AIDER ?

Louise DECOURCELLE et Katarina CIRODDE | chargées de mission, Confrontations Europe



Avec plus de 20% des jeunes de moins de 25 ans au chômage en Europe¹, soit 4,6 millions, la France ne fait pas figure d'exception. 24% des jeunes français de moins de 25 ans sont sans emploi. Loin d'être perçue comme une solution à ce problème endémique, l'Europe est souvent accusée d'en porter la responsabilité. A travers le projet « Hear my Voice », Confrontations Europe a souhaité donner la parole à de jeunes citoyens français, issus notamment de milieux défavorisés, sur les problématiques d'emploi et d'insertion professionnelle et d'évaluer l'aide que l'Europe pourrait leur apporter. Les dispositifs de mobilité et de formation promus et financés par l'Union Européenne (UE) sont-ils connus et accessibles aux jeunes de Bondy et Sarcelles ?

L'ACTION DE L'UE EN MATIERE D'EMPLOI DE FORMATION ET DE MOBILITE : UNE OPPORTUNITE POUR TOUS ?

L'UE mesure clairement l'ampleur du phénomène de chômage massif chez les jeunes. Bien qu'elle n'ait que des compétences d'appui en matière d'éducation et d'emploi, l'UE agit concrètement pour endiguer cette situation en aiguillant l'action des Etats membres et en finançant des dispositifs de portée pan-européenne. **L'Europe ne se résume ainsi pas à l'échange universitaire d'étudiants européens. Elle s'intéresse à tous et continue de démocratiser ses programmes au maximum**, à l'instar d'Erasmus +, qui s'adresse à l'ensemble des jeunes, quelles que soient leurs ressources financières ou niveau de formation. Erasmus + offre des possibilités diverses et variées aussi bien aux étudiants qu'aux apprentis ainsi qu'à tous les jeunes, dans un cursus scolaire ou non, souhaitant avoir une expérience à l'étranger (Service Volontaire Européen, échanges de jeunes). L'UE s'engage aussi concrètement pour les jeunes les plus éloignés du marché de l'emploi, les « NEET 2 », notamment à travers l'Initiative pour l'emploi des jeunes et la Garantie Jeunesse. Cette dernière répond ainsi à cette volonté de lutter contre le chômage des jeunes en demandant aux Etats de garantir à tous les jeunes de moins de 25 ans, qu'ils soient inscrits au chômage ou non, un emploi, un stage ou une formation, dans les 4 mois suivant la fin de leur scolarité ou la perte de leur emploi.

L'EUROPE ? QUI, QUOI, COMMENT ?

En dépit des dispositifs existants et de la bonne volonté affichée, l'UE n'est pas perçue comme une solution au chômage des jeunes, notamment dans les banlieues. Comment l'expliquer ?

Les Etats membres restent seuls souverains en matière de questions d'emploi et de formation. De fait, l'appui de l'UE n'est pas perçu par les populations puisqu'il revient aux Etats membres de transposer les initiatives européennes au niveau national, et ainsi de se les approprier. Ainsi, l'impulsion européenne dont l'action nationale découle et l'origine européenne des fonds déployés ne sont pas toujours valorisées auprès des citoyens des Etats membres.

La communication est donc clé. **Les jeunes ne sont pas intrinsèquement hostiles à l'Europe, mais connaissent mal son action.** Il revient à chacun de prendre ses responsabilités : l'UE doit être davantage présente dans les territoires ; les Etats membres

« L'UE n'est pas perçue comme une solution au chômage des jeunes. Comment l'expliquer ? »

doivent valoriser l'action de l'UE mais les associations de terrains, le milieu éducatif et le

personnel encadrant doivent également être formés et sensibilisés à la dimension européenne afin d'orienter au mieux les jeunes.

Les dispositifs européens peuvent certes apparaître lourds et obscurs. Cependant, il est crucial de les faire mieux connaître et surtout de les mettre à la portée de tous. Les opportunités en matière d'emploi, de mobilité et de formation offertes par l'UE sont encore trop souvent considérées, en banlieue, comme un luxe inaccessible.

Le constat est clair. L'enjeu n'est pas de créer davantage de dispositifs ou de débloquer plus de fonds mais de se concentrer sur la mise en œuvre de ce qui a été créé, et de s'assurer que chacun y ait accès et puisse en bénéficier.

1. Eurostat, août 2015

2 ni en formation, ni aux études, ni emploi

ETAT DES LIEUX DE LA GARANTIE POUR LA JEUNESSE EN EUROPE

Massimiliano MASCHERINI | *chercheur, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*



Avec plus de 5,5 millions de jeunes sans emploi en 2013, le taux de chômage des jeunes en Europe a atteint le niveau le plus élevé jamais enregistré dans l'histoire de l'Union et dans la majorité des États membres. Exprimant sa préoccupation quant au risque de « génération perdue », le Conseil de l'Union européenne a recommandé l'adoption du principe de la Garantie pour la jeunesse. Elle consiste à offrir une opportunité d'apprentissage, de formation ou d'emploi à l'ensemble des jeunes âgés de 15 à 24 ans dans les quatre mois suivant la perte de leur emploi.

Tous les États membres ont lancé la mise en œuvre de ce nouveau cadre politique en présentant des plans nationaux d'application et en prenant des mesures immédiates pour ramener les jeunes sur la voie de l'apprentissage ou de l'emploi. Ce faisant, ils ont adopté des stratégies diverses. Certains États membres, comme la France, ont opté pour une approche plus globale et utilisé la Garantie pour la jeunesse comme un moyen d'améliorer les connexions entre, d'une part, les dispositions relatives au marché du travail, à l'apprentissage et à la formation professionnelle, et d'autre part, les politiques sociales et de jeunesse plus générales. D'autres pays comme l'Espagne ou la Grèce ont opté pour une approche plus restreinte, principalement axée sur l'emploi et sur la dimension « marché du travail ».

Les États membres appliquent peut-être des stratégies variées, mais **les mêmes instruments politiques ont été mis en place**. Il en existe six catégories principales : renforcement des services d'information, de conseil et d'orientation pour l'ensemble des jeunes ; développement des programmes de sensibilisation ; outils innovants facilitant le passage de l'école au travail ; optimisation des offres de formation et d'apprentissage en situation de travail ; amélioration du système de formation professionnelle et d'apprentissage ; et mesures de promotion du travail indépendant.

Toutefois, malgré tous les efforts consentis par les États membres, la Garantie pour la

jeunesse, deux ans après son lancement, est toujours perçue dans certains pays comme une révolution copernicienne des politiques de jeunesse qui prendra du temps et passera par des réformes majeures et coûteuses.

« La garantie pour la jeunesse est perçue comme une révolution copernicienne »

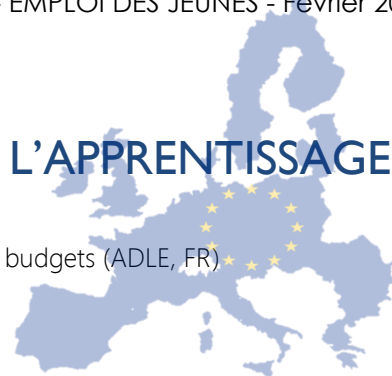
Le fait est que la pleine efficacité de la Garantie pour la jeunesse repose sur trois facteurs principaux : **une meilleure coordination des politiques de jeunesse ; une prise en charge rapide du jeune chômeur** afin de réduire le risque d'éloignement à long terme du marché du travail ; et **un suivi personnalisé du chercheur d'emploi**, assurant une correspondance optimale entre les besoins du chômeur et l'opportunité offerte, afin d'en maximiser l'efficacité et les chances de réintégration. Ces trois facteurs impliquent un partenariat total et fonctionnel entre toutes les parties prenantes et les acteurs du marché du travail. Ils reposent également sur des services publics de l'emploi bien développés et capables d'assurer la grande variété des tâches requises. Malheureusement, ces conditions ne sont pas remplies dans certains États membres où les services publics de l'emploi ne sont pas prêts à assurer en temps voulu la totalité des missions qui leur sont dévolues dans le cadre de la Garantie pour la jeunesse. De plus, la défiance vis-à-vis de certains acteurs rend difficile la réalisation d'un partenariat fonctionnel.

C'est pourquoi, outre la mise en place de mesures immédiates pour ramener les jeunes sur la voie de l'apprentissage et de l'emploi, la Garantie pour la jeunesse implique **des réformes à long terme afin de renforcer les capacités et les moyens des services publics** de l'emploi public dédiés aux jeunes. Réformer ces structures et les adapter aux besoins des jeunes sur le marché du travail est un projet de longue haleine qui risque d'être coûteux. Des améliorations du marché du travail ont été observées récemment, mais il faut néanmoins faire avancer ces réformes, et que l'ensemble des parties prenantes et des acteurs du marché du travail collaborent pour achever cette révolution copernicienne. C'est ainsi que la Garantie pour la jeunesse tiendra ses promesses.



CREER UN CADRE EUROPEEN UNIQUE POUR L'APPRENTISSAGE

Jean ARTHUIS | député européen, député de l'Ouest, Président de la commission des budgets (ADLE, FR)



L'Europe apparaît trop souvent éloignée des préoccupations de nos concitoyens. Elle ne parle pas aux Européens. S'il est une cause où elle est attendue, c'est celle du chômage, notamment celui des jeunes, plaie scandaleuse qui assombrit l'avenir. En 2014, ils étaient plus de 5,3 millions sans emploi, soit en moyenne un jeune sur quatre de moins de 25 ans, hormis les étudiants. Voire un sur deux dans certains pays. Fort heureusement, cette malédiction n'est pas une fatalité. En Allemagne, en Autriche, aux Pays-Bas, au Luxembourg, pays où l'apprentissage est solidement enraciné, les jeunes sont nombreux à entrer rapidement dans la vie professionnelle.

En France, l'objectif du quinquennat de 500 000 apprentis par an en 2017 est loin d'être atteint. En début d'année scolaire, les interventions ministérielles et présidentielles glorifiant l'université sont un coup dur porté au développement de l'apprentissage. Néanmoins, la prise de conscience est là et **les filières professionnelles ne sont plus considérées comme des voies de désignation**, synonyme d'échec scolaire. Or cette formation, à l'heure de la mondialisation, devrait s'enrichir de la mobilité transfrontalière. Il est en effet démontré que les étudiants qui ont eu l'occasion d'accomplir une partie de leurs études hors de leur pays d'origine se prémunissent bien mieux contre le risque du chômage. C'est dans cet esprit qu'a été conçu le programme Leonardo Mobilité, devenu Erasmus+, afin **de mettre à disposition des filières techniques les mêmes possibilités financières d'accéder à la mobilité européenne**. Désormais accessible aux apprentis et aux élèves des lycées professionnels, cette mobilité se heurte à de multiples freins et obstacles de tous ordres, notamment réglementaire. 28 États membres de l'UE, 28 législations nationales encadrant l'apprentissage, soit autant d'obstacles à la mobilité européenne. Dans ces conditions, les séjours hors de leur pays se limitent dans la plupart des cas à quelques semaines.

Il était donc urgent de faire tomber toutes ces barrières afin de permettre le partage des bonnes pratiques et d'encourager la mobilité de tous les jeunes, sans discrimination entre étudiants, apprentis et autres stagiaires engagés dans des formations en alternance. Pour y parvenir, nous avons conçu un « projet pilote » que le Parlement

européen vient de voter dans le cadre du budget 2016. Dès le début du mois de février, la Commission lancera un appel à propositions pour que des expérimentations prennent corps en septembre. Pourront y répondre des établissements

« Mettre à disposition des filières techniques les mêmes possibilités de mobilité européenne »

européens formant des apprentis sous trois conditions : 1) représenter au moins deux pays de l'UE, 2) offrir aux

jeunes adultes tout à la fois un programme de perfectionnement professionnel et d'initiation à la maîtrise de la langue du pays d'accueil, 3) disposer d'un réseau d'entreprises prêtes à recevoir ces jeunes pendant la durée de leur séjour. En tout état de cause, les apprentis s'engageant dans la mobilité européenne recevront de leur agence Erasmus+ des bourses équivalentes à celles attribuées aux étudiants.

Ce projet pilote n'est pas qu'un objet pédagogique en faveur d'une meilleure formation professionnelle des apprentis. Il vise également à **créer un cadre européen unique pour l'apprentissage**. C'est pour cela que nous ouvrons un chantier pour accélérer la convergence de réglementations disparates et en expurger les dispositions passéistes et inutiles, voire dissuasives pour les entreprises susceptibles d'accueillir des apprentis. Une première contribution ouvrant la voie au rapprochement des législations du travail au sein de l'Union, un levier précieux pour tendre vers le plein emploi et une étape décisive vers la citoyenneté européenne.



DIALOGUE ET CONFIANCE

Frédéric LAVENIR | directeur général de CNP Assurances et vice-président de l'ADIE



Quelle est la politique de CNP Assurances en faveur des jeunes ?

C'est évidemment d'abord en tant qu'employeur que CNP Assurances s'adresse aux jeunes. A cet égard, depuis 2012, nous avons presque doublé le nombre de jeunes en alternance, du Bac Pro au Master 2, dans notre cœur de métier qui est celui de l'assurance, soit plus de 100 alternants, ce qui représente 4% de notre effectif en France. Enfin, nous avons également recours aux contrats de génération¹ depuis leur création en 2013. Au total, cela représente plus de 290 jeunes qui sont passés au cours de l'année 2015 chez CNP Assurances qui a un effectif d'un peu moins de 2900 personnes en France.

Par ailleurs, l'action de la Fondation CNP Assurances a été résolument réorientée sur les jeunes. Ainsi, nous soutenons le Service Civique en finançant 50 volontaires qui mènent des actions de prévention et de sensibilisation des jeunes aux sujets de santé, et nous participons, avec l'« Alliance des Mécènes », à un programme national de lutte contre le décrochage scolaire.

En tant que dirigeant d'entreprise, quels problèmes spécifiques avez-vous noté en France dans les relations entre l'entreprise et les jeunes, et comment y remédier ?

En France, l'entreprise a peur de l'école et l'école a peur de l'entreprise. Il faut absolument combler ce fossé, dont les jeunes eux-mêmes témoignent de manière récurrente et que j'ai encore ressenti lors de la rencontre avec les jeunes de Bondy et de Sarcelles du 16 décembre 2015 à laquelle Confrontations Europe m'avait fait l'honneur de me convier.

Le principal enjeu est évidemment le développement de l'apprentissage. Il n'y a pas de recette miracle bien sûr. Mais il faut encore et toujours plus valoriser l'alternance, son efficacité et sa puissance d'insertion sociale. Et accepter une plus grande présence de l'entreprise dans la

conception des formations, quitte par exemple à assouplir les règles, et à offrir des cursus comportant une moindre part théorique (au début en tout cas) et plus de temps en entreprise.

Mais au-delà de ces ajustements, il me semble important de travailler en amont – et c'est une grande responsabilité pour les chefs d'entreprise comme pour les chefs d'établissements scolaires – à une plus grande proximité, à une meilleure compréhension entre les deux mondes : en incitant les responsables d'entreprise à aller dans les écoles pour parler du monde du travail ; en organisant des liens entre entreprises et collèges pour aider les jeunes les moins favorisés à trouver des stages de Troisième, voire pour renouveler l'expérience en classe de Seconde...

Vous êtes également vice-président de l'Adie. Quelles pourraient être, selon vous, les autres opportunités qui devraient être proposées aux jeunes ?

La création d'entreprise est un mode d'insertion qui a démontré son efficacité. Des financements et des accompagnements de projets existent pour favoriser l'entrepreneuriat. L'ADIE, par exemple, aide depuis 25 ans les personnes n'ayant pas accès au crédit à créer leur entreprise. Il existe depuis 2007 un programme national spécifique pour les jeunes de 18 à 32 ans, CreaJeunes, qui se compose de modules collectifs centrés sur la connaissance pratique de l'entreprise et d'un accompagnement individuel pour la mise au point du projet et des actions de mise en réseau. Ce programme peut déboucher sur un financement sous forme de microcrédit ou de prêt d'honneur. 30 % des jeunes ayant suivi ce programme ont créé leur propre activité.

Vous voyez, là encore on retrouve l'entreprise au cœur de la question de l'emploi. Et c'est bien à nous, chefs d'entreprise, de susciter le dialogue et de créer la confiance.

¹. Dispositif visant à favoriser le maintien en emploi des seniors, l'insertion durable de jeunes dans l'emploi et la transmission de compétences dans l'entreprise.



LA MOBILITE : SOLUTION AU CHOMAGE DES JEUNES ?

Tom VRJENS | président du Comité jeunes, Confédération européenne des syndicats



Le chômage des jeunes grimpe toujours en flèche, et dans certains pays européens, on parle même de « génération perdue ». Début 2016, le taux de chômage des jeunes était de 20 %, mais ce pourcentage moyen dissimule des chiffres inquiétants pour plusieurs États membres. Le Comité jeunes de la CES, les Fédérations syndicales européennes de la jeunesse et tous les syndicats nationaux pour la jeunesse en Europe n'ont cessé de demander la mise en œuvre urgente de plans de relance et d'embauche axés sur des emplois de qualité pour les jeunes.

De toute évidence, de nombreux autres facteurs ont une influence sur le développement économique et l'emploi, mais on s'accorde généralement à reconnaître que **la mobilité peut avoir un rôle à jouer**. Les jeunes devraient avoir l'occasion d'étudier et de travailler à l'étranger dans le cadre de programmes de formation ou de bourses d'études afin d'acquérir au plus tôt l'expérience de la mobilité. Cette dernière est perçue comme un moyen d'améliorer l'employabilité des jeunes en leur permettant d'acquérir des compétences et aptitudes clés : communication dans une langue étrangère, compréhension interculturelle, participation sociale et civique, capacité à résoudre des problèmes et créativité, par exemple. Pour atteindre cet objectif, la Commission européenne a mis en place divers instruments tels que l'Alliance européenne pour l'apprentissage, le programme Erasmus+ et le programme « Ton premier emploi EURES », mais les chiffres montrent qu'il reste encore beaucoup à faire.

En améliorant l'employabilité des jeunes en Europe, **la mobilité favorise et simplifie le passage des jeunes de l'école au monde du travail**. Encore faudrait-il que les qualifications soient reconnues dans toute l'Europe. La question des qualifications universitaires a été traitée par le processus de Bologne, mais il n'existe aucun équivalent pour les qualifications de l'enseignement professionnel. Cela signifie que les jeunes ne peuvent démarrer un cursus dans un pays et le terminer dans un autre. Par conséquent, ils ne peuvent acquérir les expériences interculturelles précieuses que de nombreux étudiants découvrent à l'université. **L'harmonisation des qualifications de l'enseignement professionnel en Europe pourrait favoriser la mobilité et élargir substantiellement l'accès à l'emploi des jeunes** en formation professionnelle. Il est nécessaire de revoir la

démocratisation de la mobilité pour les étudiants à l'université comme pour les jeunes suivant un enseignement professionnel. Tous les groupes sociaux devraient être inclus dans cette initiative, et pas seulement les jeunes des milieux aisés et universitaires.

Les contrats d'apprentissage et les stages ont fait leurs preuves en matière d'insertion des jeunes dans le monde du travail. Les syndicats, tout comme les organisations d'employeurs, doivent jouer un rôle actif, à différents niveaux, dans la gouvernance des systèmes d'enseignement/de formation professionnels et d'apprentissage. Cette implication des syndicats englobe diverses activités. Afin de garantir la qualité des programmes d'apprentissage, la CES a formulé 21 recommandations **vers un cadre de qualité européen pour les apprentissages et la formation par le travail**, reprenant les meilleures pratiques recommandées par les syndicats.¹

Toutefois, dans le contexte de la crise, il apparaît que la mobilité est bien trop souvent forcée. Cette « fuite des cerveaux » associée à l'émigration économique n'est pas un choix positif et a des conséquences négatives pour les pays dans lesquels le taux de chômage des jeunes est très élevé. C'est pourquoi il est essentiel que **la mobilité soit volontaire et n'intervienne pas par nécessité dans des pays aux prises avec des difficultés économiques**. Les politiques d'austérité actuelles obligent les jeunes à quitter leur pays et à travailler à l'étranger, souvent dans des conditions précaires. Quoi qu'il en soit, les décideurs politiques ont la responsabilité de mettre en œuvre le libre choix de la mobilité. Pour y parvenir, il faut améliorer le marché de l'emploi via des décisions judicieuses sur le plan macro-économique. Le problème du chômage réside principalement dans le manque crucial d'emplois de qualité pour les jeunes en Europe.

¹https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/publication/files/ces-brochure_unionlearn-fr-rouge.pdf



4 AXES DE RECOMMANDATIONS AU SUJET DE L'EMPLOI DES JEUNES



ELARGIR LA GARANTIE JEUNES¹

- **Sensibiliser davantage les jeunes et les entreprises sur les territoires au dispositif de la Garantie jeunes.**
Les entreprises peuvent davantage appuyer les missions locales dans leur mission d'insertion professionnelle à travers des rencontres avec les jeunes, la présentation de leurs métiers ou des simulations d'entretiens. Les stages et immersions au sein des entreprises doivent être largement promus.
- **Elargir en pratique ce dispositif à de nouveaux secteurs d'activités,** notamment dans l'industrie et l'artisanat, en nouant de nouveaux partenariats.
- **Tirer les enseignements des territoires où la Garantie jeunes a été expérimentée et créer les conditions pour favoriser son extension dès janvier 2016,** en concertation avec les acteurs locaux, les missions locales et les partenaires sociaux.
- **Communiquer davantage sur l'origine européenne du dispositif et de son financement.**
Informar que ce dispositif est une application de la « Garantie jeunesse » peut contribuer à redonner une image positive de l'UE auprès des jeunes éloignés du marché du travail

LA MOBILITE EUROPEENNE COMME FACTEUR D'INSERTION PROFESSIONNELLE

- **Informar davantage les jeunes mais aussi les encadrants des différents dispositifs de mobilité existants en Europe.**
Le Service Volontaire Européen ou les bourses Erasmus + sont méconnus, alors que ce sont des programmes qui se démocratisent et qui s'adressent à tous les jeunes.
- **Former davantage le personnel dans les établissements scolaires aux atouts de la mobilité dans le cadre de l'insertion professionnelle.**
Beaucoup d'établissements scolaires (lycées, CFA, IUT, universités) n'offrent aucune possibilité de mobilité à leurs étudiants, dans la mesure où ils n'ont pas eux-mêmes postulé aux programmes Erasmus +.
- **L'apprentissage des langues peut se révéler être un facteur clé pour l'insertion professionnelle mais aussi un frein à la mobilité.**
L'apprentissage des langues devrait commencer dès le plus jeune âge de manière ludique et l'enseignement être axé sur l'oral.
- **Développer la mobilité des professeurs** s'avère capital afin que l'enseignement des langues étrangères soit, plus généralement, assuré par des natifs.

¹ Le dispositif a été mis en place en France dès octobre 2013 sous forme expérimentale, puis étendu à des dizaines de départements.



4 AXES DE RECOMMANDATIONS AU SUJET DE L'EMPLOI DES JEUNES



RAPPROCHER L'ECOLE DE L'ENTREPRISE

- **Développer les périodes d'immersion en entreprises.**
Ces immersions doivent être instaurées dans les formations techniques comme celles générales. Renforcer la coopération entre professeurs et professionnels peut déboucher sur une meilleure orientation des jeunes.
- **Familiariser les collégiens/lycéens au monde de l'entreprise.**
En organisant des rencontres avec des chefs d'entreprise, des artisans, ingénieurs, salariés ou acteurs de l'économie sociale et solidaire, afin qu'ils présentent leur parcours, leur profession, la réalité du monde du travail.
- **S'assurer du développement de partenariats avec les entreprises, les chambres de commerce et d'industrie et les banques au sein des établissements scolaires.**
- **Encourager les temps de césure.**
Contrairement à d'autres pays européens (Danemark, l'Allemagne), les temps de césure ne sont pas encouragés dans le cursus scolaire français, ou mal considérés. Or donner la possibilité aux jeunes d'opérer une césure afin de définir ou consolider son projet professionnel, d'effectuer une expérience de bénévolat ou de voyager, pourrait leur être très bénéfique et rendre leur profil plus attrayant.
- **Continuer les efforts de valorisation de l'image de l'apprentissage en France.**

FAVORISER L'ENTREPRENARIAT

- **Promouvoir l'esprit d'entreprise au cours de la scolarité.**
- **Faciliter les procédures de certification par l'Etat des formations atypiques** (type Ecole 42) qui valorisent davantage la motivation que les diplômes.
- **Renforcer l'accompagnement technique et financier de jeunes créateurs d'entreprise par des fondations d'entreprises et les missions locales**
- **Faciliter l'accès au financement.**

TEMOIGNAGES

Cindy Rosmade, 19 ans, future entrepreneuse

« Je me suis présentée à la mission locale de Sarcelles et on m'a alors proposé d'y travailler en service civique alors que mon CDD à Ikea n'avait pas été renouvelé. Grâce à cet emploi, j'ai eu accès à un grand nombre d'informations : j'ai pu participer à des réunions sur la création d'entreprise organisées par l'association Initiatives 95, j'ai appris l'existence de la subvention EVA (Entrée dans la vie active)... J'ai surtout été très bien entourée et accompagnée par mes collègues qui m'ont aidée à redéfinir mon projet professionnel.

Pour moi, en France, tout est trop axé sur l'emploi : des forums sur les métiers sont organisés mais on n'y parle jamais de la création d'entreprises. On manque de structures qui s'attachent aussi à comprendre la psychologie des jeunes, à les coacher. Personnellement, j'ai vécu un échec : j'ai dû arrêter mon BTS d'assistante de gestion car l'entreprise qui m'avait embauchée en alternance a rompu mon contrat. J'avais perdu confiance en moi et peur de déplaire une nouvelle fois à un employeur. J'étais en stress.

Bénéficiaire au sein de la mission locale, grâce notamment à ma conseillère d'insertion professionnelle, d'un suivi personnalisé, m'a redonné confiance. Je sais aujourd'hui ce que je vaudrais. Ma passion, c'est la décoration intérieure. Je souhaite créer une entreprise « ethnique » fondée sur des valeurs afro-caribéennes - ma mère est originaire de Saint-Martin et de Guadeloupe et mon père de Martinique - mais à la mode européenne. Je n'ai que le Bac mais j'ai maintenant l'ambition de créer une société au capital de 500 000 euros ! »

Interviewée par Clotilde WARIN

France et Allemagne, main dans la main pour l'apprentissage

Les pays où les taux de chômage des jeunes sont les plus bas sont aussi ceux où l'apprentissage est le plus développé : Allemagne (7%), Autriche (10,8%). Le constat s'impose : l'apprentissage est un système efficace d'insertion des jeunes parce que leur formation est adaptée aux besoins du monde du travail. Combinés, apprentissage et mobilité augmentent les chances des jeunes européens à s'insérer durablement sur le marché du travail. C'est dans cet esprit que 13 entreprises françaises et allemandes (Airbus, BASF, BNP Paribas, GDF Suez, L'Oréal, Babilou, Nestlé, Safran, Siemens, Michelin, Danone, Allianz et Bosch) se sont engagées avec détermination dans un projet pilote de mobilité des jeunes alternants, une initiative largement soutenue par Myriam El Khomri, Ministre du travail et Harlem Désir, secrétaire d'Etat aux Affaires européennes. Dès l'été prochain, une quarantaine de jeunes français et allemands vont franchir la frontière et effectuer une partie de leur apprentissage dans une entreprise installée de part et d'autre du Rhin. Ils bénéficieront de bourses Erasmus + et de l'Office franco-allemand de la jeunesse, ainsi que de cours de langues avant leur départ. Au MEDEF, nous attendons beaucoup de cette première expérience, qui doit nous conduire à amorcer une réflexion de fond sur les moyens à mettre en œuvre pour lever les obstacles culturels, politiques, réglementaires, au développement de la mobilité des apprentis et parvenir à un statut européen unique.

Garance PINEAU, Directeur adjoint des relations sociales, MEDEF



Erasmus+, la mobilité en Europe pour tous

Erasmus+, né en 2014, s'ouvre à des publics plus diversifiés : tous les jeunes ont désormais des opportunités de mobilité pour se former et se doter de compétences utiles sur le marché du travail.

Le profil type du bénéficiaire d'Erasmus était jusqu'ici une étudiante, de 22 ans, en licence, partant étudier 6 mois à l'étranger et, majoritairement en Espagne. En 2015, l'Erasmus est plutôt un apprenti en alternance qui part en stage de 3 à 6 mois dans une entreprise du Nord de l'Europe. Les budgets offrent une mobilité à tous types d'apprentis, lycéens en bac pro, étudiants, mais aussi enseignants, formateurs, tuteurs, maîtres d'apprentissage, chefs d'établissements, personnels administratifs, et même aux jeunes demandeurs d'emploi.

Les études d'impact¹ récentes de l'Agence Erasmus+ montrent combien les mobilités en Europe sont utiles : les demandeurs d'emploi retrouvent plus rapidement du travail, les apprentis prolongent leurs études et accèdent à des niveaux de rémunération plus élevés. Et, surtout, les compétences informelles et la confiance en soi sont renforcées.

Aujourd'hui, Erasmus+ s'emploie à remporter le défi de la démocratisation dans le supérieur : malgré des budgets limités, un étudiant boursier en mobilité internationale sur deux est un Erasmus+. Il s'agit, d'ici 2020, de réussir désormais la conquête des jeunes hors enseignement supérieur. La voie est bien tracée.

Antoine GODBERT, ancien directeur, Agence Erasmus+ France/ Education Formation