

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE  
*AVIS ET RAPPORTS DU*  
CONSEIL ECONOMIQUE ET SOCIAL

*L'INSERTION  
PROFESSIONNELLE  
DES JEUNES ISSUS  
DE L'ENSEIGNEMENT  
SUPÉRIEUR*

2005  
Avis présenté par  
M. Jean-Louis Walter



**MANDATURE 2004-2009**

---

**Séance des 5 et 6 juillet 2005**

---

**L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES  
JEUNES ISSUS DE L'ENSEIGNEMENT  
SUPÉRIEUR**

---

**Avis du Conseil économique et social  
Présenté par M. Jean-Louis Walter, rapporteur  
au nom de la Commission temporaire**

(Question ont le Conseil économique et social a été saisi par lettre du Premier ministre en date du 29 avril 2005)



## SOMMAIRE

<b>AVIS adopté par le Conseil économique et social au cours de sa séance du mercredi 6 juillet 2005 .....</b>	<b>I - 1</b>
<b>Première partie - Texte adopté le 6 juillet 2005.....</b>	<b>3</b>
<b>INTRODUCTION.....</b>	<b>7</b>
<b>CHAPITRE I - ÉTAT DES LIEUX.....</b>	<b>9</b>
<b>I - UNE RÉALITÉ COMPLEXE ET PRÉOCCUPANTE.....</b>	<b>9</b>
A - UN CONTEXTE ÉCONOMIQUE ET SOCIAL PEU FAVORABLE .....	9
B - UN CONSTAT DIFFÉRENCIÉ SELON LES CATÉGORIES DE JEUNES CONCERNÉS .....	10
1. Un nombre croissant de jeunes dans l'enseignement supérieur .....	10
2. Des éléments de comparaison au niveau européen : une insertion plus rapide liée au développement de l'alternance et de l'apprentissage ?.....	14
C - LES MODALITÉS D'INSERTION ET LES CONDITIONS D'EMPLOI.....	15
1. Une grande diversité des modes d'accès à l'emploi .....	15
2. Le niveau des salaires et la stabilisation dans l'emploi .....	18
<b>II - DES ÉLÉMENTS D'ÉCLAIRAGE ET D'EXPLICATION .....</b>	<b>18</b>
A - EN AMONT, L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR .....	18
1. L'évolution de l'offre de formation supérieure .....	19
2. L'adéquation formation-emploi.....	20
B - EN AVAL, LE COMPORTEMENT DES ACTEURS .....	21
C - L'ENVIRONNEMENT SOCIAL ET INSTITUTIONNEL.....	23
1. Le contexte familial, social et local .....	23
2. Les partenaires institutionnels et les collectivités territoriales .....	25
<b>CHAPITRE II - PISTES DE RÉFLEXION.....</b>	<b>27</b>
<b>I - MIEUX ORIENTER LES JEUNES ET PROFESSIONNALISER LES FORMATIONS .....</b>	<b>28</b>
A - REPENSER L'ORIENTATION.....	29
1. Améliorer l'information et la communication sur le marché du travail .....	29
2. Prendre en compte les aspirations mais également les potentialités des jeunes .....	31

3. Instaurer une passerelle entre le système éducatif et le monde professionnel.....	32
4. Optimiser les ressources des services d'information et d'orientation.....	34
<b>B - RENFORCER LA DIMENSION PROFESSIONNELLE DE LA FORMATION .....</b>	<b>35</b>
1. Développer les formations en alternance et l'apprentissage.....	35
2. Renforcer l'adéquation entre la formation et les besoins des entreprises .....	36
3. Accroître l'approche professionnelle dans la formation initiale.....	37
4. Développer et encadrer la pratiques des stages .....	38
5. Renforcer l'internationalisation de l'enseignement supérieur .....	40
6. Repenser les dispositifs d'aides et de bourses aux étudiants .....	40
7. Prendre en compte la situation des étudiants salariés dans l'insertion professionnelle.....	41
<b>II - ACCOMPAGNER ET FAVORISER L'INSERTION PROFESSIONNELLE SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL.....</b>	<b>41</b>
<b>A - DYNAMISER L'OFFRE DE TRAVAIL.....</b>	<b>42</b>
1. Renforcer les opportunités offertes par certains secteurs .....	42
2. Développer l'esprit d'entreprendre chez les jeunes .....	44
3. Adapter la gestion des ressources humaines en entreprise .....	45
4. Améliorer les dispositifs ouverts aux jeunes issus de l'enseignement supérieur .....	46
<b>B - CONSTRUIRE UNE DÉMARCHE D'INSERTION .....</b>	<b>49</b>
1. Favoriser la mobilité géographique .....	49
2. Accompagner les jeunes dans la recherche d'emploi .....	49
3. Optimiser le travail des acteurs et des partenaires (service public de l'emploi, pouvoirs publics, partenaires privés) .....	51
<b>Deuxième partie - Déclarations des groupes .....</b>	<b>53</b>
<b>ANNEXE A L'AVIS.....</b>	<b>79</b>
<b>SCRUTINS .....</b>	<b>79</b>
<b>LISTE DES RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES.....</b>	<b>85</b>
<b>TABLE DES SIGLES .....</b>	<b>87</b>

## **AVIS**

**adopté par le Conseil économique et social  
au cours de sa séance du mercredi 6 juillet 2005**





**Première partie**  
**Texte adopté le 6 juillet 2005**



Par lettre en date du 29 avril 2005, le Premier ministre a saisi le Conseil économique et social sur: « *L'insertion professionnelle des jeunes issus de l'enseignement supérieur* »<sup>1</sup>.

La préparation du projet d'avis a été confiée à une commission temporaire, constituée de l'ensemble des membres des sections du travail et des affaires sociales.

Le Bureau du Conseil économique et social a désigné M. Jean-Louis Walter comme rapporteur.

\*

\*   \*   \*

En vue de parfaire son information, la commission temporaire a successivement entendu :

- M. Jacky Chatelain, directeur général de l'Association pour l'emploi des cadres (APEC) ;
- M. Daniel Lamar, directeur général de l'Association pour faciliter l'insertion des jeunes diplômés (AFIJ) ;
- M. José Rose, directeur adjoint au Centre d'études et de recherches sur les qualifications (CEREQ) ;
- M. Jean-François Giret, chargé d'études au CEREQ ;
- Mme Claudine Peretti, directrice de l'évaluation et de la prospective, ministère de la Jeunesse, de l'éducation nationale et de la recherche ;
- M. François Petit, chargé de mission auprès de M. Monteil, directeur de l'enseignement supérieur, ministère de la Jeunesse, de l'éducation nationale et de la recherche ;
- M. Eric Piozin, sous-directeur de la vie étudiante à la direction de l'enseignement supérieur, ministère de la Jeunesse, de l'éducation nationale et de la recherche ;
- Mme Lucie Caubel, responsable Développement et relations presse, Association nationale des directeurs et cadres de la fonction personnel (ANDCP) ;
- M. Thierry Laffond, chargé de mission Communication externe et partenariats, rectorat de l'académie de Montpellier.

\*

\*   \*   \*

Le rapporteur a, par ailleurs, rencontré plusieurs personnalités qui ont bien voulu lui faire part de leurs réflexions à ce sujet.

La commission temporaire et son rapporteur tiennent à exprimer à tous leurs remerciements pour leur apport aux travaux.

---

<sup>1</sup> L'ensemble du projet d'avis a été adopté au scrutin public par 155 voix, contre 5, et 44 abstentions (voir le résultat du scrutin en annexe).



## INTRODUCTION

L'insertion professionnelle des jeunes rencontre un écho profond dans la population, dans la mesure où elle se trouve au premier chef concernée par les conditions d'entrée dans la vie active des nouvelles générations. Le traitement de cette question donne lieu à la définition et à l'actualisation de politiques publiques, dans des domaines aussi divers que ceux de l'enseignement, du marché du travail ou encore des systèmes de formation. Depuis la fin des années soixante-dix, ces politiques prennent une importance croissante, tant dans le débat public qu'au sein de l'action de l'Etat.

Force est de constater que l'insertion des jeunes de moins de vingt-cinq ans demeure préoccupante au regard de l'accès à l'emploi, en France comme dans les autres pays de l'Union européenne. Dans un contexte général de permanence d'un chômage de masse et de grande variabilité de la croissance, les efforts conjugués des pouvoirs publics et des partenaires sociaux n'ont en effet pas réussi à enrayer un chômage qui touche actuellement près d'un jeune actif sur quatre.

Les dispositifs les plus récents, notamment issus de la mise en œuvre du Plan de cohésion sociale défini en 2004, ont visé en priorité l'insertion des jeunes les moins qualifiés, dont le taux de chômage se situe en France très au-dessus de la moyenne nationale, et peut toucher jusqu'à 39 % pour les jeunes sans qualification.

Au-delà, il est apparu nécessaire de poursuivre la réflexion en direction des jeunes issus de l'enseignement supérieur. Ces derniers sont en effet également confrontés à des problèmes d'insertion professionnelle, plus ou moins conséquents selon l'âge, le diplôme, le cursus ou la filière de formation, mais aussi l'environnement, social ou familial. Les plus diplômés connaissent, trois ans après la sortie du système éducatif, un taux de chômage de 9 %. L'entrée dans la vie active est plus lente et plus précaire encore pour les jeunes qui se trouvent sans diplôme au sortir de ces années post-bac, avec un taux de chômage s'élevant à 18 %.

Traiter de l'insertion professionnelle des jeunes issus de l'enseignement supérieur nécessite d'en identifier les différents freins et obstacles, en prenant en compte la diversité des situations des jeunes et en intégrant à la réflexion la temporalité de l'insertion professionnelle et sa réalité à court et moyen terme.

Il s'agit de tout mettre en œuvre pour améliorer les conditions de l'insertion professionnelle de ces jeunes. Cela suppose de rapprocher le monde de l'éducation et celui du travail, sans pour autant concevoir la formation initiale sous le seul angle des exigences du marché du travail. Cela implique également de repenser complètement les moyens d'accès à un premier emploi et, au-delà, de rechercher les réponses propres à permettre une insertion rapide et durable dans des emplois de qualité.

Tel est le sens des propositions que le Conseil est amené à formuler, avec l'ambition d'apporter un certain nombre de réponses aux difficultés d'insertion professionnelle des jeunes issus de l'enseignement supérieur. Pour autant, ces préconisations ne sauraient prétendre régler de manière définitive l'ensemble des problèmes relevant de la politique de l'emploi, qui nécessitent une approche plus globale. Le champ de l'insertion professionnelle des jeunes issus de l'enseignement supérieur ouvre à l'évidence des perspectives de réflexion infiniment plus larges que celles qui ont pu être développées dans le présent avis. Certaines appellent un approfondissement de la réflexion, autour de thématiques spécifiques dont notre assemblée pourrait ultérieurement se saisir.

## CHAPITRE I

### ÉTAT DES LIEUX

#### I - UNE RÉALITÉ COMPLEXE ET PRÉOCCUPANTE

##### A - UN CONTEXTE ÉCONOMIQUE ET SOCIAL PEU FAVORABLE

L'insertion des jeunes dans la vie active constitue depuis un certain nombre d'années un problème de société récurrent, souvent vécu difficilement par les jeunes et leurs familles. Malgré les moyens croissants mobilisés par les pouvoirs publics, la proportion de jeunes au chômage demeure en effet durablement importante, près d'un jeune actif sur quatre se trouvant à la recherche d'un emploi. Cette situation s'inscrit actuellement dans un contexte plus global d'atonie générale de l'économie et de forte tension sur le marché du travail.

A partir de 2001, l'économie française a en effet connu un net ralentissement, qui s'est poursuivi en 2002 et en 2003. Le taux de croissance du Produit intérieur brut (PIB) s'est établi respectivement à 1,2 % et 0,8 %, niveau le plus bas depuis dix ans. La faiblesse de l'économie s'est traduite par un accroissement du taux de chômage à partir du milieu de l'année 2001 (8,6 %), taux qui atteint 9,9 % au sens du Bureau international du travail (BIT) en 2003. Les jeunes actifs de moins de 25 ans ont été principalement affectés par cette hausse, puisque 21,3 % recherchaient un emploi en 2003, contre 18,7 % en 2001. En 2004, en dépit d'une reprise non négligeable de la croissance et un PIB en hausse de 2,3 %, les créations d'emplois sont demeurées très faibles (à hauteur de 17 000 emplois salariés environ pour le secteur marchand, selon l'INSEE). Les créations d'emplois ont augmenté en 2004, après avoir connu une légère décélération en 2002 et en 2003. La situation a continué de se détériorer sur le marché du travail. On soulignera, en outre, que les créations d'emplois se sont plus particulièrement concentrées en Ile-de-France, en Provence-Alpes-Côte-d'Azur et en Rhône-Alpes, ces trois régions représentant à elles seules 42 % en 2004 des effectifs salariés. Les créations d'emplois s'observent majoritairement dans les PME, les entreprises de moins de 50 salariés représentant à elles seules (données 2001) près de 60 % de ces créations.

De son côté, le taux de chômage, au sens du BIT, a franchi à la fin de l'année 2004 la barre symbolique des 10 % de la population active, les femmes et les jeunes de moins de 25 ans étant les plus particulièrement touchés (avec près de 23 % de chômage, en augmentation de 2 points par rapport à 2003). Cette évolution est d'autant plus inquiétante que les prévisionnistes ont encore revu à la baisse la progression du PIB pour 2005. La situation particulière des jeunes s'explique, selon l'INSEE, par une difficulté non seulement à entrer sur le marché du travail, mais également à s'y insérer durablement, les recrutements s'effectuant selon une part croissante sous contrats précaires ou encore en missions d'intérim. Alors que le taux d'activité des jeunes est en France l'un des

plus bas de l'Union européenne (55 % en France, contre 60 % en Allemagne et 80 % au Royaume-Uni), en raison notamment d'une augmentation de la durée des études et d'un accès plus tardif à l'emploi, le chômage des moins de 25 ans est supérieur de près de 12 points à la moyenne de l'ensemble de la population active (contre un peu plus de 9 points en mai 2001).

Les conséquences attendues de l'inversion démographique (avec les départs massifs à la retraite de la génération « *papy-boom* » à partir de 2006-2007) peuvent certes constituer un facteur non négligeable en termes d'amélioration du marché de l'emploi, profitable notamment aux jeunes générations. En effet, comme l'a souligné le Conseil économique et social dans un avis présenté par Bernard Quintreau, « *Ages et emploi à l'horizon 2010* » le 24 octobre 2001, c'est près de 650 000 actifs occupés qui partiront à la retraite chaque année entre 2006 et 2015. Cependant, il convient d'en relativiser les effets, les départs de nombreux salariés n'étant pas appelés à être automatiquement remplacés, du fait des stratégies d'entreprises et notamment de la réorganisation du travail. L'ajustement entre l'offre et de la demande ne s'opérera pas de façon mécanique, y compris dans un contexte de tension accrue, comme en témoignent déjà aujourd'hui les difficultés de recrutement dans certains secteurs et sur certains métiers.

Par ailleurs, la question de l'entrée dans la vie active des jeunes générations s'inscrit désormais dans un contexte de réforme des retraites ; il faudra tenir compte des effets à venir de l'allongement de la durée des cotisations qui retarde les départs des personnels. En outre, dans le même temps, des réflexions sont engagées autour de la nécessité d'élever le taux d'emploi des seniors, dans le cadre de la stratégie européenne pour l'emploi. Autant de facteurs qui concourent pour partie à la limitation de mise sur le marché des futurs postes vacants.

## B - UN CONSTAT DIFFÉRENCIÉ SELON LES CATÉGORIES DE JEUNES CONCERNÉS

### 1. Un nombre croissant de jeunes dans l'enseignement supérieur

Un certain nombre d'études émanant, entre autres sources, du Centre d'études et de recherches sur les qualifications (CEREQ), de l'Association pour l'emploi des cadres (APEC), de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) du ministère chargé de l'emploi, ou encore de l'Association pour faciliter l'insertion des jeunes diplômés (AFIJ), permettent d'approcher la situation des jeunes sortis du système éducatif, en quête d'insertion professionnelle.

Au titre de ces enquêtes, l'enquête réalisée par le CEREQ sur les jeunes entrés dans la vie active en 2001 fournit à l'analyse des données tout à fait éclairantes. Les enquêtes dites « Génération » permettent à échéance régulière d'observer, au travers du suivi de cohortes constituées d'un large échantillon représentatif de la population étudiée, les trois premières années d'insertion professionnelle des jeunes. En première analyse, il apparaît que, sur les 762 000 jeunes ayant quitté le système éducatif en 2001, la moitié avait poursuivi des études supérieures après le baccalauréat, dont le quart a quitté



l'enseignement supérieur sans y obtenir de diplôme. En 1998, ils étaient plus de 90 000 jeunes à avoir ainsi arrêté leurs études au niveau IV bis, 53 000 étant issus de DEUG inachevés, 31 000 de BTS, 6 000 de DUT, et environ un millier en situation d'échec à un autre diplôme de niveau bac + 2, le plus souvent dans le domaine de la santé.

### *1.1. Les jeunes non diplômés plus fortement touchés par le chômage*

Dans un contexte général de chômage élevé, les jeunes actifs de moins de 25 ans pâtissent en premier lieu des dégradations conjoncturelles du marché du travail. Au-delà des effets sur l'emploi des retournements des cycles économiques, l'observation sur longue période met en lumière le fait que les jeunes de moins de 25 ans, tous niveaux d'études confondus, connaissent en France des taux de chômage rapportés à la population active extrêmement élevés sans que les variations de la conjoncture ne viennent modifier la hiérarchie des diplômes. Les jeunes actifs, sortis en 2001 du système éducatif sans avoir obtenu de diplôme ni de qualification accusent ainsi, trois ans après leur sortie, un taux de chômage de 40 % (contre 29 % pour ceux sortis en 1998). A l'inverse, les titulaires d'un bac + 2 (de type BTS, DUT) apparaissent globalement mieux insérés avec un taux de chômage de 7 %, suivis des diplômés d'un deuxième et troisième cycle universitaire (10 %).

La situation des jeunes sortis du système universitaire sans y avoir obtenu de diplôme (niveau IV bis) s'est très fortement détériorée, spécialement pour ceux qui sortaient d'un baccalauréat technologique ou professionnel. Leur taux de chômage atteint en effet 18 % en 2004 pour ceux arrivés sur le marché de l'emploi en 2001, contre 9 % pour les mêmes jeunes sortis du système éducatif en 1998. Ce taux dépasse désormais celui des titulaires d'un CAP ou d'un BEP (14 %, contre 12 % sortis en 1998), ces qualifications résistant relativement mieux aux tensions existant sur le marché du travail.

Enfin, le cas des diplômés de la santé ou du social est particulier dans la mesure où, au regard de la pénurie dans certains types d'emplois, ces jeunes sont moins concernés par le risque de chômage que les sortants d'écoles d'ingénieurs.

Parmi les jeunes rencontrant des difficultés pour s'intégrer dans l'emploi et ayant au minimum le niveau du baccalauréat, 33 % ont poursuivi une ou deux années d'études dans l'enseignement supérieur sans y obtenir de diplôme et 14 % sont diplômés de second cycle en lettres, sciences humaines ou gestion. Ces jeunes ont très souvent passé une période relativement longue, le plus souvent inscrits à de multiples reprises en premier cycle universitaire. Ainsi, seuls 20 % des jeunes sortis non diplômés de DEUG ont passé un an dans l'enseignement supérieur, 55 % y étant restés plus de deux ans, et 30 % plus de quatre ans, au travers d'une ou de plusieurs filières.

*1.2. Un recrutement des jeunes diplômés du second cycle de l'enseignement supérieur et au-delà qui semble marquer le pas*

Selon le CEREQ, le taux de chômage des jeunes actifs, trois ans après la sortie du système éducatif, a augmenté respectivement de deux et cinq points entre les deux enquêtes Générations 1998 et 2001 pour les diplômés de 2<sup>ème</sup> cycle et de 3<sup>ème</sup> cycle ou grandes écoles.

Les conditions d'insertion professionnelle des jeunes diplômés peuvent être regardées comme symptomatiques des difficultés plus larges d'insertion dans la vie active des jeunes générations. Les études et enquêtes régulièrement réalisées par l'APEC permettent également de repérer les modalités d'accès des diplômés à bac + 4 et plus, et de moins d'un an d'expérience, dans la vie active. Aux termes de la dernière enquête annuelle, les jeunes diplômés apparaissent comme l'une des variables de l'ajustement conjoncturel des politiques de recrutement des entreprises (50 700 jeunes diplômés recrutés en 2001 et 32 800 en 2004). Par ailleurs, depuis trois ans, les entreprises semblent moins se tourner vers les jeunes diplômés, leur proportion dans les recrutements cadres diminuant globalement de cinq points entre 2001 et 2004 (de 27 % à 22 %). L'une des explications peut se trouver dans la baisse de ces recrutements dans la fonction informatique. Le domaine de la recherche et du développement, traditionnellement recruteur de jeunes diplômés, pâtit également ces dernières années d'une insuffisance de l'investissement dans ce domaine, tant des entreprises que des pouvoirs publics.

Au-delà des effets de la conjoncture, on observe néanmoins une augmentation régulière, non démentie sur longue période, des effectifs cadres dans les entreprises, alors même que ce type de création d'emplois, particulièrement important entre 1994 et 2000, est sensiblement moins marqué depuis cette date (environ 1 % de croissance des effectifs cadres en 2003 et en 2004). Examiné sur cette dernière période, le statut cadre recule parallèlement chez les jeunes diplômés sortant d'un deuxième cycle ou plus de l'enseignement supérieur. Ainsi, ils représentaient 60 % en 2000, et ne sont plus que 55 % deux ans plus tard, les premières embauches se réalisant désormais plus fréquemment aux niveaux d'employés ou d'agents de maîtrise.

Ces jeunes diplômés exercent à hauteur de 24 % dans le secteur public, et à 76 % dans le secteur privé. Il apparaît que ce dernier secteur recrute plus volontiers des jeunes issus d'école de commerce, d'ingénieurs ou de gestion, les diplômés de l'enseignement universitaire étant tendanciellement plus fréquemment recrutés dans le secteur public, ce qu'explique pour une part non négligeable les besoins de recrutement liés aux différences de missions et de métiers entre les secteurs privé et public.

De manière plus large et en référence à l'étude du CEREQ sur la génération 2001, on observe, trois ans après la sortie du système éducatif, que la répartition sectorielle des embauches s'opère à plus de 80 % au profit du secteur tertiaire (au sein duquel le secteur de l'éducation, de la santé et de l'action sociale représente près de 30 %, les services aux entreprises près de 18 % et le commerce 11 %). Le secteur primaire est quasiment absent de cette répartition, les 19 % restant représentant les recrutements dans le secteur secondaire.

Ecoles et universités subissent dans des proportions égales la dégradation du marché de l'emploi, maintenant entre-elles la hiérarchie des diplômes : les écoles d'ingénieurs permettent globalement une meilleure insertion que les écoles de commerce. Les diplômés universitaires semblent moins bien lotis, tant pour les taux d'emploi que pour les conditions d'emploi (accès au statut cadre, nature du contrat...).

S'agissant du phénomène du travail à l'étranger de jeunes diplômés à l'issue de leurs études, il convient d'en relativiser la portée, dans la mesure où il ne recouvre qu'une petite partie des modalités d'insertion des jeunes dans le marché du travail, et se concentre sur des filières et des niveaux d'études relativement étroits. Ainsi, 12 % de la promotion 2003 des écoles de commerce ou d'ingénieurs ont obtenu leur premier poste à l'étranger, cette proportion pouvant aller jusqu'au quart d'une promotion dans des grandes écoles telles que HEC ou Centrale. Cette pratique, courante dans certaines filières, correspond en fait à une habitude prise durant les études. Les écoles poussent en effet les étudiants à suivre une partie de leur cursus à l'étranger, où ils nouent des relations dont ils peuvent ensuite se servir dans la quête du premier emploi. De manière générale, le travail à l'étranger des jeunes diplômés demeure marginal dans les modes d'insertion des jeunes dans la vie active. Enfin, il convient de rappeler que la maîtrise d'une langue étrangère représente aujourd'hui un pré-requis dans les embauches de cadres débutants par les entreprises.

D'après les données de l'APEC, la France se situe au-dessus de la moyenne européenne (des 8 principaux pays européens) pour l'embauche des jeunes diplômés (niveau bac + 4 et au-delà, de moins d'un an d'expérience), avec un taux de 23 %, juste derrière l'Espagne (28 %), mais devant l'Allemagne (17 %), le Royaume-Uni (12 %) et l'Italie (8 %), la situation pour ce dernier pays s'avérant trois fois moins favorable qu'en France.

### *1.3. Des difficultés particulières d'insertion professionnelle*

Au titre des problèmes spécifiques touchant à l'insertion professionnelle, apparaissent en premier lieu les pratiques discriminatoires à l'embauche, qui peuvent prendre des formes diverses. A diplôme et qualification égale, les études, notamment de l'AFIJ et du CEREQ, montrent que certains jeunes sont victimes, au stade de l'embauche, d'une discrimination raciale liée à la consonance étrangère de leur nom, à leur origine ou encore à leur nationalité. Cette discrimination touche des jeunes issus de l'immigration et dont plus de 80 % sont français, tout comme des jeunes originaires de l'Outre-mer. Lorsque ces jeunes sont issus de quartiers en difficulté, on observe de plus des effets

discriminants cumulatifs, mêlant la nationalité d'origine et l'appartenance géographique à tel ou tel quartier.

De même, les jeunes femmes diplômées peuvent être confrontées à des formes de discrimination, de nature sexiste ou encore liées à la situation familiale. On observe également des difficultés dans l'accès à certains secteurs encore considérés comme masculins. Par ailleurs, l'enquête « Génération 2001 » indique que le taux de chômage des jeunes hommes tend à augmenter par rapport aux générations précédentes, pour se situer désormais, au bout de trois ans de vie active, au niveau de celui des femmes. Cette évolution représente pour le CEREQ le marqueur d'une dégradation de l'emploi des hommes, qui ne doit pas être confondu avec ce qui pourrait apparaître comme une amélioration relative de l'emploi des femmes.

Enfin, les étudiants et jeunes diplômés en situation de handicap s'inscrivent, indépendamment de la prise en compte de leurs compétences, dans une problématique particulière d'accès à l'emploi, liée entre autres facteurs à la nécessité de démystifier au préalable la représentation du handicap que peuvent avoir les employeurs. Leur insertion professionnelle peut par ailleurs nécessiter des conditions particulières de travail (adaptation de poste, durée de travail...), ainsi que cela a pu être analysé dans un certain nombre de rapports et avis récents adoptés par le Conseil économique et social.

## **2. Des éléments de comparaison au niveau européen : une insertion plus rapide liée au développement de l'alternance et de l'apprentissage ?**

L'étude des conditions d'insertion dans l'emploi nécessite de suivre les jeunes par cohortes de sortants du système éducatif, en examinant au minimum leur situation après un an, deux ans et trois ans. Au sens de l'étude publiée par la DARES en 2003 sur la transition entre l'éducation initiale et la vie active, une cohorte est considérée comme insérée lorsque son taux de chômage devient égal au taux de chômage moyen constaté dans la population active. Cette méthode d'enquête, appliquée aux quinze pays de l'Union européenne (avant l'élargissement en mai 2004) pour les années 2001 et 2002, permet d'effectuer les comparaisons internationales sur la période considérée. Au sortir de leurs études, les jeunes européens se trouvent deux fois plus au chômage que l'ensemble de la population actuelle européenne. Huit ans après la fin de leurs études, le suivi de cohortes permet d'observer que les jeunes européens ne peuvent toujours pas, au regard des critères retenus pour l'enquête, être considérés comme parfaitement insérés dans l'emploi.

Le retournement de conjoncture entre 2001 et 2002 a rendu en règle générale l'insertion des jeunes Européens plus longue, mettant en évidence un lien entre la difficulté d'insertion des jeunes et le chômage global, ainsi que l'influence mutuelle des deux phénomènes.

Toutes choses égales par ailleurs, le classement des pays selon le rythme d'insertion n'a néanmoins guère varié depuis 1997. Aux Pays-Bas, les jeunes s'insèrent en 3 ans, en Allemagne en 6 ans et en Grèce en 14 ans. En France, cette durée est de 11 ans. Le taux de chômage de référence s'élève dans les trois pays respectivement à 3, 10 et 9 % au moment de l'étude.

Sans pouvoir expliquer en totalité les écarts entre les pays, face à des formes d'organisation du marché du travail différentes et compte tenu notamment de l'interaction entre les phénomènes démographiques, le contexte économique et l'environnement social, les formules d'apprentissage et d'alternance apparaissent en général plus développées dans les pays où se constate une insertion rapide. Enfin, de la même façon qu'au niveau national, les jeunes européens s'insèrent d'autant plus vite qu'ils sont diplômés de l'enseignement supérieur.

## C - LES MODALITÉS D'INSERTION ET LES CONDITIONS D'EMPLOI

L'apprentissage et les contrats en alternance semblent constituer l'une des voies privilégiées de l'insertion professionnelle des jeunes, par l'expérience et la qualification professionnalisée que ces modes de formation apportent. De même, certains cursus, dont le programme pédagogique définit des temps d'enseignement alternant théorie et pratique, permettent aux étudiants d'acquérir à l'issue de leur parcours un savoir-faire non négligeable pour l'exercice de leur profession.

Au-delà de la mise en œuvre de la diversité des formes et des dispositifs de formation en alternance et de leur intérêt tout particulier dans un certain nombre de secteurs et de métiers, on observe une grande diversité dans les modes d'accès à l'emploi, passant en particulier par des formes de contrats aidés, des missions d'intérim ou des Contrats à durée déterminée (CDD).

### 1. Une grande diversité des modes d'accès à l'emploi

#### 1.1. *L'impact des politiques publiques et des contrats aidés*

S'agissant du chômage des jeunes, et spécialement des difficultés rencontrées dans leur primo-insertion dans le monde du travail, les politiques publiques conduites ces dernières années peuvent être examinées au regard de la priorité donnée au secteur concurrentiel au détriment du secteur non marchand.

Certains types d'emploi aidés d'intérêt général, tels que les « Nouveaux services-emplois jeunes », ont ainsi été supprimés. Ces emplois avaient concerné, au point le plus haut de leur déploiement, 350 000 jeunes pour partie en rupture d'études universitaires, à qui ils permettaient de se constituer une première expérience du monde du travail, notamment dans le secteur associatif, mais aussi d'acquérir des compétences et des savoir-faire mobilisables dans leurs projets d'insertion professionnelle. Interrogés sur l'efficacité à leurs yeux du programme « emplois jeunes », huit jeunes sur dix qui en sont sortis estiment avoir acquis des compétences professionnelles et des savoir-faire mobilisables. La durée du contrat et la formation professionnelle reçue sont ressentis comme les principaux déterminants d'une période vécue comme un temps de professionnalisation. Plus encore que la formation intrinsèque, c'est bien la possibilité d'acquérir sur la durée une expérience professionnelle qui est jugée par les intéressés favorable pour un accès durable à l'emploi.

Ces « emplois jeunes » étaient en outre un moyen de développement des actions associatives. Au-delà des cinq années de contrat, nombre de jeunes se trouvent à nouveau à la recherche d'un emploi, et notamment les jeunes issus de l'immigration.

Partant d'une hypothèse de croissance que la conjoncture n'a pas permis de réaliser, les politiques de l'emploi en direction des jeunes ont marqué un temps d'arrêt, dans la mesure où un dispositif de l'ampleur des emplois-jeunes n'est pas venu prendre le relais de ces derniers. S'agissant du « contrat jeune en entreprise » lancé en juillet 2002, dont le nombre de signatures reste en deçà du volume attendu, il est encore prématuré de dresser un bilan de ses effets en termes d'insertion. Par ailleurs, les « contrats d'accompagnement dans l'emploi » remplaçant les « contrats emploi solidarité », se mettent actuellement en place. Le « contrat d'avenir », dispositif du Plan de cohésion sociale, ne concerne que les jeunes de 25 ans et plus, déjà bénéficiaires du Revenu minimum d'insertion (RMI). La fin du dispositif « Trace », permettant d'aider les jeunes les plus éloignés de l'emploi et la mise en place d'un « Contrat d'insertion dans la vie sociale », tout comme la substitution du contrat de qualification par le contrat de professionnalisation, connaissent également un temps de latence lié à leur mise en œuvre, période durant laquelle le taux d'emploi des jeunes continue de se dégrader. Toutefois, le dispositif d'aide aux jeunes de 16 à 25 ans rencontrant des difficultés particulières d'insertion, prévu par la loi de programmation pour la cohésion sociale n° 2005-32 du 18 janvier 2005, prévoit des parcours d'accompagnement individualisés et personnalisés, de nature à mieux prendre en compte leur situation et éviter les risques d'exclusion professionnelle.

Dans certaines collectivités d'Outre-mer, les compétences en matière de droit du travail et d'emploi dépendent des autorités locales. Divers mécanismes ont été mis au point pour assurer l'insertion des jeunes diplômés dans une activité professionnelle, par le biais de contrats aidés, ou même leur prise en charge directe par la collectivité. Mais il n'en reste pas moins que le bassin d'emploi local est étroit et que les jeunes diplômés d'Outre-mer peuvent être contraints de chercher un emploi en métropole ou à l'étranger.

### *1.2. Un accès à l'emploi durable de plus en plus souvent précédé de CDD ou de missions d'intérim*

S'agissant de la nature des contrats, 78 % des jeunes de la « Génération 2001 », tous niveaux d'études confondus, ont accédé, trois années après leur sortie du système, à des contrats de travail à temps plein. Dans 36 % des cas, il s'agit d'un Contrat à durée indéterminée (CDI), cette donnée se vérifiant plus particulièrement pour les jeunes diplômés d'un deuxième ou d'un troisième cycle universitaire ou encore d'une école d'ingénieurs. Les 64 % de jeunes restant acquièrent leurs premières expériences professionnelles dans le cadre de CDD ou encore de l'intérim, en particulier ceux issus des filières professionnelles industrielles. 45 % d'entre eux ont pu décrocher un CDI à la fin de leur dernière mission. Ces données mettent en évidence une tendance

croissante à un accès par étape à l'emploi durable, par le biais de CDD, ou de missions d'intérim.

Par ailleurs, plus du tiers des jeunes qui travaillent trois ans après être sortis du système éducatif occupent toujours le premier emploi auquel ils ont accédé et 13 % d'entre eux détiennent un statut de cadre. En ce qui concerne les conditions d'emploi des diplômés à bac + 4 disposant de moins d'un an d'expérience, intégrés dans le secteur privé, on note que 71 % d'entre eux sont en CDI, que 54 % d'entre eux accèdent au statut cadre.

Si l'on s'intéresse enfin à l'étude des trajectoires d'insertion professionnelle des jeunes, on s'aperçoit, dans les trois années suivant la sortie des études, que 68 % des jeunes de la génération ont bénéficié d'un accès rapide et durable à l'emploi, que 11 % ont connu un accès lent à l'emploi, et enfin que 15 % de la cohorte sont concernés par un décrochage de l'emploi, au cours de la deuxième ou de la troisième année de vie active. Enfin, les 6 % restant se partagent entre les jeunes ayant repris des études et ceux s'inscrivant dans de longues périodes d'inactivité.

### *1.3. Les stages et les activités de travail comme vecteur d'insertion professionnelle*

A côté des différents types de contrats de travail, y compris l'apprentissage et l'alternance, l'insertion professionnelle se réalise notamment par le biais de stages, ces formules étant devenues extrêmement fréquentes dans certains secteurs d'activité, qui les utilisent parfois comme des formes de gestion des recrutements.

Les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur ont, malgré l'importante hétérogénéité des situations, souvent accédé durant leur formation à des expériences de travail, complémentaires de l'acquisition de connaissances et de compétences dans la construction de savoir-faire et de savoir-être en situation de travail. Lorsqu'ils occupent leur premier emploi salarié, 27 % des jeunes sortant de l'enseignement supérieur déclarent ainsi avoir déjà travaillé chez l'employeur qui les recrute, en tant que salarié ou dans le cadre de stages, et en avoir tiré un bénéfice en termes d'insertion. Hors apprentissage, 14 % des jeunes ont en outre occupé un emploi régulier pendant leurs études et 16 % ont continué à travailler pour le même employeur après avoir quitté le système éducatif.

Malgré les différences existant selon les filières et le niveau des formations, les chances d'être recruté par une entreprise où les jeunes ont déjà travaillé semblent d'autant plus fortes qu'il s'agit de formations professionnalisantes. S'agissant des formations post-BTS et post-DUT, près d'un jeune sur deux a déjà travaillé chez l'employeur où il est recruté. Autre illustration, près d'un tiers des diplômés de DESS ou d'écoles de commerce accèdent à une entreprise dans laquelle ils ont été stagiaires ou employés au cours de ses études.

De manière plus générale, les résultats de l'étude « Génération 2001 » du CEREQ permettent d'indiquer que le travail étudiant possède une dimension d'insertion au travers de l'expérience professionnelle qu'il permet d'acquérir, au-delà bien entendu de la question de son rôle essentiel dans la constitution des revenus étudiants.

## **2. Le niveau des salaires et la stabilisation dans l'emploi**

Dans un contexte où les cheminements des jeunes dans la vie active se sont fortement complexifiés, l'analyse des modes de stabilisation en emploi se base sur l'observation de parcours d'individus sortis de formation initiale.

La majorité des jeunes de la « Génération 98 » étudiés a ainsi accédé en moins d'un an à une première période continue d'emploi de plus de dix-huit mois. Cette première stabilisation en emploi a pu prendre des formes très différentes. Six types de trajectoires ont pu être étudiés, le plus fréquent étant celui qui correspond à un engagement durable avec un employeur sur un statut stable dès le départ, quand bien même il ne représente qu'un tiers des jeunes stabilisés en emploi.

Au bout de trois ans de vie active, sous l'effet de la dégradation économique, la rémunération de ces jeunes a peu évolué, cette tendance touchant toutes les catégories de jeunes actifs et plus particulièrement les travailleurs non qualifiés. Le salaire médian net mensuel s'est établi, trois ans après la fin des études et pour l'ensemble de la génération, à 1 200 € en 2004 (pour les jeunes sortis en 2001), contre 1 100 € en 2001 (pour les jeunes sortis en 1998). On observera à cet égard que la différence de salaire est à la fois peu marquée et proche du niveau du salaire minimum, si l'on considère un éventail allant des jeunes sortant du système éducatif sans diplôme aux jeunes sortis non diplômés avec un niveau bac + 1 ou bac + 2.

Au-delà de cette moyenne statistique globale, on observe une faible différenciation salariale pour les jeunes, allant des non diplômés aux bac + 1, + 2 non diplômés. Une augmentation salariale sensible se produit à partir du bac + 2, avec un salaire net médian s'inscrivant à 1 300 € à bac + 2, de 1 450 € à l'issue du second cycle, et de 1 950 € sur les sorties de troisième cycle ou de grandes écoles.

## **II - DES ÉLÉMENTS D'ÉCLAIRAGE ET D'EXPLICATION**

### **A - EN AMONT, L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR**

L'enseignement supérieur est caractérisé par une organisation duale. On trouve d'une part les universités, qui regroupent des Unités de formation et de recherche (UFR), des Instituts universitaires de technologie (IUT) et des écoles d'ingénieurs et, d'autre part, les grandes écoles. Les Sections de techniciens supérieurs (STS), proposées par les établissements d'enseignement secondaire, complètent le champ de l'enseignement supérieur.

En outre, d'un point de vue géographique, la formation supérieure offerte Outre-mer ne peut couvrir l'ensemble des besoins, nombre de jeunes ultramarins étant de fait amenés à suivre leurs études en métropole ou à l'étranger. Si le « passeport mobilité », instauré récemment, permet la prise en charge d'un retour annuel au pays pour les étudiants, le problème du logement reste toutefois à régler.



### **1. L'évolution de l'offre de formation supérieure**

Une des missions fondamentales dévolue à l'université est de transmettre le savoir à tous. Cette conception universaliste conduit à accueillir en premier cycle tous les bacheliers qui en font la demande (seuls les IUT et les écoles d'ingénieurs internes sélectionnent leurs étudiants). Elle induit également une organisation cloisonnée du savoir en disciplines, entre les filières générales ou fondamentales, le contenu étant défini grâce à un référentiel scientifique, sans confrontation avec les milieux professionnels.

L'université accueille chaque année, en premier cycle, une masse extrêmement importante d'étudiants. Certains y entrent dans la perspective d'y effectuer des études longues, d'autres intègrent le système à défaut d'admission dans des filières professionnelles courtes. L'université connaît donc une situation tout à fait différente de celle de grandes écoles, dont les pratiques sont par nature plus sélectives et les moyens financiers plus importants. Elle se trouve plus particulièrement confrontée aux problèmes posés par l'orientation et la formation de jeunes qui ne connaissent pas suffisamment les débouchés et les finalités professionnelles des filières dans lesquelles ils s'inscrivent. A cet égard, le profil et la formation des conseillers et des documentalistes des Services communs universitaires d'information et d'orientation (SCUIO) semble insuffisamment prendre en compte les exigences de l'insertion professionnelle (connaissances de l'évolution des emplois et des secteurs professionnels qui recrutent, capacité à produire des enquêtes statistiques opératoires).

La professionnalisation des formations proposées par l'université (création des IUT, des DESS, des écoles d'ingénieurs internes ou rattachées à l'université) s'inscrit dans une tendance lourde de ces quarante dernières années. La création récente de la licence professionnelle répond de plus aux engagements européens de la France, qui prévoient dans le cadre du dispositif Licence-Master-Doctorat (LMD), un cursus pré-licence adapté aux exigences du marché du travail en Europe. Le taux de chômage des jeunes actifs issus de licence professionnelle (9 % contre 12 % pour les titulaires d'une licence générale) et plus particulièrement celui des titulaires d'une licence professionnelle industrielle (5 %, taux inférieur aux diplômés de troisième cycle ou de grandes écoles) illustre la pertinence de ce type de formation proposée par l'université. La licence professionnelle (inscrite au niveau II) concerne une qualification correspondant à un niveau d'emploi intermédiaire entre technicien supérieur et ingénieur ou cadre supérieur. Les programmes des licences professionnelles sont établis par des responsables enseignants en partenariat avec des représentants des branches professionnelles (mais aussi avec des grands groupes industriels ou des PME-PMI) et des collectivités territoriales. 30 % au minimum des enseignants sont issus du milieu professionnel. Les licences professionnelles accueillent un public diversifié (titulaires d'un DEUG, d'un DEUST, d'un DUT, d'un BTS) et sont ouvertes tant à la formation initiale qu'à la formation continue.

La mise en place du dispositif LMD, dans le cadre de l'harmonisation européenne des diplômes, devrait favoriser le passage d'une logique de filière à une logique de parcours (les diplômes correspondent à des quotités de formation comptabilisées en crédits capitalisables et transférables, les « ECTS » *European credit transfer system*) en plaçant la formation et le projet professionnel de l'étudiant au centre du dispositif. Il comporte deux cycles de formation : un premier de trois années sanctionné par la licence, un second de deux années sanctionné par le master « professionnel » ou « recherche ». Par ailleurs, si les formations comportent des stages, le dispositif LMD semble ne pas prendre suffisamment en compte la voie de l'alternance comme principe pédagogique. Il conviendrait également que l'offre de formation dans l'enseignement supérieur tienne davantage compte des modifications induites par l'accord national interprofessionnel du 23 décembre 2003 et la loi du 4 mai 2004, s'agissant de la mise en œuvre du contrat de professionnalisation.

Par ailleurs, le dispositif LMD remet profondément en cause l'organisation actuelle de l'enseignement supérieur et plus particulièrement les diplômes de niveau bac + 2. Or, le faible taux de chômage des jeunes titulaires d'un bac + 2 professionnalisé, similaire à celui que connaissent les jeunes issus des grandes écoles ou d'un troisième cycle, montre que cette nature et/ou ce niveau de formation restent porteurs en termes de débouchés.

Sur un autre plan, mais s'inscrivant dans la même logique, le développement de modules de « projet professionnel personnalisé » dans les filières académiques permet aux étudiants d'être acteurs de leur projet professionnel en les aidant à découvrir le monde de l'entreprise et à affiner progressivement leur orientation.

## **2. L'adéquation formation-emploi**

Comme le souligne la Cour des comptes dans son rapport portant sur la gestion du système éducatif, la vocation de l'enseignement universitaire est de préparer à l'ensemble de la vie active et non au seul premier emploi, ce qui doit conduire à ne pas privilégier la seule prise en compte des besoins immédiats des entreprises, compte tenu notamment des évolutions rapides des métiers. Cette perspective doit également conduire, dans le cadre de l'évolution de l'offre de formation, à une amélioration de la connaissance linguistique, dont la maîtrise est devenue, avec l'usage de l'informatique, particulièrement nécessaire tout au long de la vie professionnelle.

Cependant, il semble que la définition des formations de l'université soit principalement commandée par l'offre éducative. Il n'existe pas, à l'exception des licences professionnelles avec la commission nationale d'expertise de la licence professionnelle, d'instances nationales paritaires définissant et autorisant la création des diplômes délivrés par l'université. Des commissions existent pour les DUT (commission nationale paritaire) et les BTS (commission consultative paritaire). Elles sont composées à parité d'enseignants et de représentants des partenaires sociaux et définissent des référentiels d'emplois, de compétences et de formation pour construire progressivement les nouveaux diplômes.

De nombreuses spécialisations des diplômes se sont développées au-delà de la nécessaire professionnalisation des filières : 28 spécialités pour les DUT, 115 pour les BTS et 1 200 licences professionnelles. Pour autant, le CEREQ relève une absence de correspondance entre formation et emploi, en termes de niveau comme en termes de spécialités, ce qui conduit à des formes de déclassement. Ces écarts sont plus importants dans les filières du tertiaire en développement.

La construction de diplômes très spécialisés doit tenir compte du fait que la compétence acquise devra pouvoir se transférer dans toutes les situations professionnelles. Le CEREQ estime ainsi que la professionnalisation des filières devrait se concevoir en termes de « trajectoires d'emplois » et les spécialisations se construire en fonction de leur contenu didactique et de la transférabilité des compétences acquises. Cette approche dynamique de la relation formation emploi peut être un atout pour une insertion durable dans l'emploi.

#### B - EN AVAL, LE COMPORTEMENT DES ACTEURS

S'ils jouent à l'évidence un rôle important dans la problématique de l'insertion professionnelle des jeunes, la conjoncture générale, l'orientation et le cursus de formation ne doivent toutefois pas conduire à ignorer d'autres logiques et facteurs comportementaux, propres aux acteurs eux-mêmes, tant des jeunes que des entreprises, dans le processus de recrutement.

En effet, la légère amélioration économique semble ne pas avoir bénéficié aux jeunes, et notamment aux jeunes issus de l'enseignement supérieur. Au contraire, dans un climat d'incertitude, les employeurs peuvent être conduits à sécuriser leurs recrutements en privilégiant l'embauche de cadres expérimentés, ce dont témoignent les annonces ciblant quasiment toutes des profils de « cinq années d'expériences et moins de 45 ans ». L'autre tendance du recrutement semble être une propension des entreprises à privilégier les personnes issues de leur propre secteur, ainsi qu'à exploiter les compétences mobilisables en interne.

Au-delà, cette situation pourrait, selon certains observateurs, s'expliquer en partie par le fait qu'une majorité des jeunes à la recherche d'un premier emploi ont une vision encore floue des attentes du marché et des recruteurs. Ils considèrent en particulier que la notoriété ou la nature de leur diplôme constitue un facteur déterminant du recrutement alors que les employeurs déclarent être plus sensibles à la motivation, aux stages et expériences professionnelles, à la connaissance du secteur d'activité et à l'opérationnalité immédiate. Du point de vue des recruteurs, en effet, les profils des jeunes tendent à une relative homogénéité les amenant à davantage intégrer les atouts distinctifs des candidats dans leur sélection, le diplôme voyant ainsi diminuer son caractère de valeur absolue au profit de critères complémentaires ayant trait au niveau de professionnalisation du candidat.

Les jeunes postulants à un premier emploi peuvent présenter également, plus particulièrement dans les premiers temps de leur recherche, un certain nombre d'exigences. Certaines d'entre-elles sont fondées sur les représentations théoriques, partielles ou encore erronées qu'ils peuvent avoir du marché du travail, en l'absence d'expériences personnelles préalables et d'éléments de comparaison pertinents. A l'inverse, ils peuvent se trouver démunis sur la façon de mettre en avant leur potentiel ou encore manquer d'autonomie dans leurs démarches professionnelles. Plus simplement encore, ils peuvent ne pas être suffisamment armés et préparés à se confronter à la réalité d'un processus d'embauche, allant de la candidature à l'entretien de sélection.

Certains des critères qui président à la quête d'un premier emploi limitent dans certains cas les opportunités dès lors qu'ils enferment la recherche dans un champ relativement étroit tel par exemple le choix de la zone géographique du poste, le salaire, souvent en méconnaissance de la réalité des niveaux de salaires d'embauche, ou encore le choix d'un poste ou le souhait de responsabilité ne correspondant pas forcément à leur formation et/ou à leur expérience, voire l'obtention immédiate d'un statut cadre, ou de perspectives de plan de carrière un peu idéalisées et éloignées de la réalité.

De la même manière, on peut observer une désaffection à l'égard de certains métiers pourtant en déficit d'emplois, qui renvoie pour partie à des critères objectifs (conditions de travail, horaires difficiles, bas salaires, absence de perspective professionnelle...) ainsi qu'à des éléments d'appréciation plus subjectifs (image ou statuts dévalorisés de certains métiers). Dans le même temps, d'autres secteurs, pourtant plus ou moins saturés et offrant des débouchés limités, continuent d'être recherchés, à défaut d'une vision d'ensemble sur la réalité des métiers et de leurs débouchés.

Les politiques de développement en ressources humaines et de communication des entreprises peuvent aussi être mises en cause, au-delà des discriminations qui peuvent s'effectuer au regard de l'âge et du parcours professionnel, les stages et autres « petits boulots » au cours de la période d'études constituant finalement une expérience professionnelle qui participe, directement ou non, à l'opérationnalité du candidat. C'est ainsi que les recrutements pour un poste donné sont difficilement envisagés en dehors de la filière y préparant de plein droit (selon le cas, littéraire ou scientifique, universitaire ou grande école...) dans un cloisonnement quasi infranchissable établi par le processus de formation en amont dans l'éducation, fondé sur des modes de représentation enfermant les personnes dans des schémas extrêmement étroits. En outre, on peut observer un phénomène de surqualification des postes et de sursélection des recrutements, dans un contexte de chômage de masse et de conjoncture économique peu favorable. Les employeurs peuvent en effet avoir la tentation de donner la préférence, pour un poste donné, au candidat qui aura une qualification plus élevée que le niveau requis par les grilles de classifications des conventions collectives.

## C - L'ENVIRONNEMENT SOCIAL ET INSTITUTIONNEL

L'insertion professionnelle ne peut être dissociée d'autres aspects de la vie des jeunes, tels que leur situation sociale et familiale ou encore leur mobilité géographique. Elle est également tributaire de l'efficacité du soutien apporté par les divers partenaires institutionnels spécialisés dans l'aide à la recherche d'emploi.

### 1. Le contexte familial, social et local

Dans un contexte caractérisé par une entrée plus tardive des jeunes sur le marché du travail, on constate une baisse relative du niveau de vie des jeunes, renforçant leur dépendance financière vis-à-vis des familles. Ainsi, une étude de l'INSEE a permis de mettre en évidence que l'aide familiale régulière bénéficiait à neuf étudiants sur dix. Une action importante a été menée ces dernières années afin de porter le nombre d'étudiants boursiers sur critères sociaux et universitaires à 30 % de l'effectif total. Il est ainsi passé d'un peu plus de 397 000 en 1997-1998 à près de 500 000 en 2003-2004, soit une hausse de 26,3 %.

Au cours de la dernière décennie, la tendance à l'allongement de la cohabitation engagée depuis le milieu des années 1975 s'est poursuivie. Poursuivre la cohabitation avec ses parents apparaît comme une décision avant tout imposée par la situation économique et sociale : 86 % des jeunes Français évoquent à cet égard comme raison première le fait qu'ils ne disposent pas des moyens financiers de leur autonomie, notamment au regard de la question du logement.

Une proportion croissante d'étudiants (plus de 80 % selon le CEREQ dans son enquête « Génération 98 ») exerce une activité salariée régulière tout au long de l'année scolaire (au moins huit heures hebdomadaires pour 15 % d'entre eux). Un tiers de ces jeunes ont déclaré que ce travail avait influencé négativement leurs études. Plusieurs études récentes ont démontré que la question des étudiants salariés n'est plus un phénomène spécifique et qu'il dénote une forme de panne de « l'ascenseur social » en France, dans un contexte de système des bourses devenu largement insuffisant. L'Observatoire de la vie étudiante (OVE) note pour sa part un allongement de la durée des études pour obtenir un diplôme et fait valoir que l'exercice d'une activité salariée est incompatible avec certaines filières (médecine, pharmacie, sciences). Il en résulte que trois fois plus d'étudiants salariés se trouvent dans les filières de lettres ou de langues qu'en sciences et neuf fois plus qu'en filières médicales, ces dernières filières étant de fait plus difficilement accessibles aux jeunes ne disposant pas d'appuis financiers familiaux, phénomène d'autant plus amplifié pour les jeunes originaires d'outre mer.

Certaines caractéristiques sociales semblent donc influencer tant sur la poursuite des études que sur leur durée ou le choix des cursus. Ainsi, il apparaît que, s'agissant de la très grande majorité des bacheliers de la filière technologique, leurs parents n'ont pas poursuivi d'études jusqu'au baccalauréat, ni même le plus souvent été au lycée. Ces jeunes se trouvent pour la plupart peu

familiarisés avec l'univers de l'enseignement supérieur, son organisation, ses filières ou encore ses méthodes de travail. Or, un bachelier technologique sur cinq se retrouve inscrit en DEUG souvent par défaut, la moitié décrochant au cours de la première année.

Par ailleurs, les divers diagnostics, notamment réalisés par l'AFIJ et le CEREQ, mettent en évidence l'existence d'un cumul de handicaps dans l'insertion des jeunes issus de l'immigration. Ces derniers, qui disposent en moyenne de niveaux de diplômes inférieurs à ceux des Français de naissance, s'insèrent en effet plus difficilement, avec une difficulté supplémentaire pour les femmes concernées. Un tiers des jeunes n'obtient pas le diplôme préparé lorsque l'un des parents est né hors d'Europe. Cette proportion atteint la moitié parmi les jeunes dont le père et la mère sont originaires du Maghreb ou d'Afrique noire, alors qu'elle n'est que d'un cinquième parmi les jeunes dont les deux parents sont nés en France.

Selon l'Enquête Emploi 2003 de la DARES, le taux de chômage des étrangers et des Français d'origine étrangère s'établit respectivement à 19,1 % et 16,1 % de la population active, contre 8,9 % pour les Français de naissance. On notera également que l'enseignement supérieur ne parvient pas davantage à « gommer » le poids de l'origine des jeunes issus de l'immigration, en particulier dans le cas de l'immigration maghrébine : le temps moyen d'accès à l'emploi, la qualité du premier emploi, le temps passé au chômage sur les trois premières années demeurent moins favorables que pour les jeunes Français d'origine.

Si 72 % des jeunes titulaires d'un diplôme de troisième cycle, dont les parents sont originaires du Maghreb, occupent un emploi de cadre supérieur au bout de trois ans, cette proportion est inférieure de quatre et huit points par rapport à ceux dont les parents sont nés en Europe du sud ou en France.

De nombreuses études montrent également l'existence d'une dimension locale de l'insertion professionnelle des jeunes. Le taux de chômage de la région considérée apparaît déterminant : la probabilité d'obtenir rapidement un premier emploi est d'autant plus grande que ce taux de chômage est faible. En début de parcours professionnel, les jeunes sont plus mobiles que l'ensemble des actifs. Ainsi, parmi les jeunes sortis du système éducatif en 1998 et qui travaillent au terme de leurs cinq premières années passées sur le marché du travail, 69 % ont changé au moins une fois d'entreprise au cours de cette période. La mobilité géographique est un élément important de l'insertion professionnelle puisqu'elle concerne un jeune sur quatre. A titre d'illustration, un tiers des détenteurs d'un BTS ou d'un DUT quittent la région où ils ont suivi leur formation. Ces mobilités les conduisent principalement vers trois destinations : l'Ile-de-France, Rhône-Alpes et les Pays de la Loire. Un certain nombre de collectivités territoriales, en liaison avec les réseaux de transports publics, ont développé des avantages tarifaires en direction des jeunes étudiants.

## **2. Les partenaires institutionnels et les collectivités territoriales**

L'obtention d'un premier emploi nécessite souvent un partenariat actif avec les multiples acteurs qui concourent à l'insertion professionnelle des jeunes, comme cela vient d'être notamment rappelé par la circulaire DGEFP n° 2005-09 du 19 mars 2005 relative à l'insertion professionnelle et sociale des jeunes.

Les services de l'Etat, avec le concours des Directions régionales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DRTEFP) et des Directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP), de l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) et de l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE) prennent une part active à l'insertion professionnelle des jeunes diplômés ou non. Il en va de même pour les collectivités territoriales qu'il s'agisse des communes (membres de droit des maisons pour l'emploi), des départements notamment à travers la gestion du fonds d'aide aux jeunes et des régions dont les compétences récemment accrues en matière de formation professionnelle en font des partenaires privilégiés des politiques d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes. Dans la continuité du protocole signé en 2000, l'Etat et les collectivités territoriales ont conclu en mai 2005 une nouvelle convention avec les missions locales dans le but de coordonner leurs actions en faveur des jeunes au niveau local.

Les missions locales et les Permanences d'accueil d'information et d'orientation (PAIO) aident les jeunes de seize à vingt cinq ans sortis du système scolaire ou de l'enseignement supérieur à surmonter les difficultés qui font obstacle à leur insertion sociale et professionnelle jusqu'à l'emploi durable. Leur conventionnement établi avec l'ANPE depuis 1997 dans le cadre des « Espaces jeunes » a ouvert l'insertion des jeunes jusqu'au bac + 4. Le rôle des missions locales en faveur de l'insertion des jeunes et leur participation au service public de l'emploi ont été officiellement reconnus par la loi de programmation pour la cohésion sociale. Elles sont issues de la volonté de collectivités locales et concourent de fait à la création des maisons de l'emploi. Les missions locales ont, avec les PAIO, été désignées comme opérateurs exclusifs du programme d'accompagnement et de la mise en oeuvre du Contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS).

A la différence de la vocation large d'accueil des missions locales, l'AFIJ centre exclusivement son action sur les jeunes sortant de l'enseignement supérieur. Créée en 1994, l'AFIJ a pour finalité de faciliter et d'améliorer l'insertion professionnelle des étudiants et des jeunes sortant de l'enseignement supérieur, diplômés ou non, en facilitant leur accès à l'emploi. Outre son intervention directe auprès des étudiants, l'AFIJ a développé des actions de partenariats avec les universités - l'AFIJ est actuellement conventionnée avec vingt-deux universités et a des collaborations non conventionnées avec de nombreux établissements - ainsi qu'avec les recruteurs, à savoir les entreprises, les collectivités territoriales et les associations notamment.

Enfin, l'APEC suit plus particulièrement les jeunes diplômés ayant au moins atteint le niveau bac + 4, leur apportant son soutien dans la connaissance du marché de l'emploi des cadres, au travers notamment d'un accompagnement à la recherche d'emploi, sous forme d'entretiens individuels et de conseils personnalisés. Elle pilote également six des douze « Espaces jeunes diplômés » existants, qui permettent une mise à disposition dans un même lieu des services de l'ANPE et de l'APEC, ainsi que de prestations collectives. L'APEC a par ailleurs conclu des partenariats avec des universités et des écoles et conseille les Centres d'information et d'orientation (CIO). L'APEC conseille également les professionnels des ressources humaines et les dirigeants de PME-PMI en ce qui concerne leurs recrutements de cadres.



## CHAPITRE II

### PISTES DE RÉFLEXION

Les conditions et les délais d'insertion professionnelle des jeunes issus de l'enseignement supérieur témoignent du fait que les politiques conduites depuis plus de vingt ans dans ce domaine n'ont jusqu'alors pas produit les résultats qui en étaient attendus. Bien que globalement le diplôme reste une arme contre le chômage, une analyse affinée laisse apparaître de profondes disparités en fonction du cursus suivi. Si les titulaires de licences professionnelles, de diplômes de troisième cycle ou encore de grandes écoles connaissent des taux de chômage croissants, la détérioration de l'insertion professionnelle est encore plus importante pour les jeunes sortant de l'enseignement supérieur sans diplôme. Les chances d'insertion de ces derniers se situent actuellement, toutes proportions gardées, en deçà de celles de titulaires de CAP ou de BEP, et tendent à se rapprocher de celles des non diplômés de l'enseignement secondaire.

L'entrée dans la vie active des jeunes générations doit être considérée comme un objectif en soi, mais aussi comme un facteur fondamental du développement économique et social du pays. Le défi de cette insertion ne peut toutefois être traité de manière satisfaisante indépendamment de la cohérence d'ensemble des politiques conduites dans le domaine économique et social. Or le rythme de croissance de l'économie française s'avère insuffisant pour accroître le volume d'emplois. Il est indispensable que les politiques de relance de la croissance, passant notamment par un niveau significatif d'investissement public et privé dans le domaine de la recherche, de l'innovation et du développement, puissent stimuler la création d'emplois et influencer positivement sur les possibilités d'insertion des jeunes sur le marché du travail.

Au titre des préalables, le Conseil économique et social estime que l'intégration des jeunes dans la vie active doit s'entendre comme permettant de déboucher sur un emploi stable et de qualité de nature à favoriser le processus d'ascension sociale. Notre société ne saurait en effet se satisfaire de politiques d'emploi trop fréquemment renouvelées, et dont une partie croissante des jeunes, « outsiders » du système, pourrait faire les frais : contrats précaires, allers-retours de plus en plus fréquents entre les périodes d'emploi, de recherche d'emploi, d'assistance et de formation, emplois peu attractifs, rémunérations peu motivantes, ou encore faibles perspectives de carrière.

Par ailleurs, s'il apparaît nécessaire de renforcer l'adéquation entre la formation et l'emploi, notre assemblée souhaite attirer l'attention sur les risques d'une formation initiale qui serait pensée sous le seul angle des exigences du marché du travail. En effet, les parcours professionnels sont de moins en moins linéaires, marqués par leur diversification et les capacités d'adaptation qu'ils exigent.

Le Conseil économique et social ne préconise aucune transposition directe de systèmes étrangers qui obéisse pour chacun d'entre eux à une cohérence interne, et entend dans sa réflexion tenir compte de l'historique des relations sociales dans notre pays. Notre assemblée considère néanmoins qu'il convient de mettre à profit, dans le cadre d'une approche pragmatique, les mesures mobilisées par d'autres pays et contribuant, notamment, à la réduction du chômage des jeunes issus de l'enseignement supérieur.

Notre assemblée rappelle par ailleurs l'intérêt de traiter de manière concomitante les questions de l'environnement des jeunes actifs, d'autant plus que la précarité induite par les difficultés d'insertion aggrave encore ces dernières (problème d'accès au logement, aux prêts bancaires...). Elle renouvelle les propositions formulées en ce sens dans son avis sur « *L'accès au logement, droits et réalités* » en janvier 2004, présenté par Nicole Prud'homme. De même, elle souligne avec force, ainsi qu'elle a eu l'occasion de le faire à plusieurs reprises dans des avis concernant les personnes en situation de handicap ou celles issues de l'immigration, la nécessité d'inscrire la réflexion dans la problématique plus large de la garantie et de la promotion d'égalité des chances. A ce titre, elle considère que tout doit être mis en œuvre pour que les mesures luttant contre les diverses formes de discrimination (en particulier celles liées au handicap, au pays d'origine, aux inégalités hommes-femmes et à la situation sociale défavorisée) puissent produire leur plein effet.

Dans le respect de ces principes, notre assemblée a choisi de rechercher les moyens opérationnels pouvant favoriser à brève échéance l'entrée des jeunes issus de l'enseignement supérieur sur le marché du travail. Au-delà du traitement immédiat des difficultés rencontrées sur le terrain, elle a souhaité ouvrir sa réflexion à la formation initiale, notamment sous l'angle de la professionnalisation des enseignements et de l'orientation des jeunes et ainsi proposer des améliorations de court, moyen et long terme.

## **I - MIEUX ORIENTER LES JEUNES ET PROFESSIONNALISER LES FORMATIONS**

Sur longue période, le système français d'enseignement supérieur a su relever le défi de l'accueil d'un nombre toujours plus grand d'étudiants à la faveur d'un élargissement des perspectives, d'acquisition de connaissances et de savoir-faire et d'obtention de diplômes préparant à une meilleure intégration sur le marché de l'emploi.

L'insertion professionnelle des jeunes est en effet un processus complexe, qui confronte de nombreux facteurs, au titre desquels figurent le parcours de formation, les dynamiques professionnelles, la situation du marché de l'emploi ou encore l'environnement familial et social. L'enseignement supérieur ne saurait donc être tenu en tant que tel pour unique responsable de l'échec des étudiants en cours de cursus ou du chômage des jeunes issus de l'enseignement supérieur.

Notre assemblée considère néanmoins que les moyens consentis par la collectivité à l'enseignement supérieur impliquent que les universités, les grandes écoles et les sections de formation des techniciens supérieurs, principaux acteurs de l'insertion des jeunes générations, assurent une mission d'organisation de formations sanctionnées par un diplôme, ouvertes sur le monde du travail et débouchant sur une activité professionnelle.

#### A - REPENSER L'ORIENTATION

Dans ce contexte, l'information et l'orientation préalable des jeunes et notamment des étudiants deviennent des enjeux essentiels, ces dimensions étant pour l'instant encore insuffisamment prises en compte.

##### **1. Améliorer l'information et la communication sur le marché du travail**

Il est important de rappeler la nécessité d'une information suffisamment précise et pertinente, dès le collège, sur la pluralité des métiers, les compétences et les qualifications recherchées dans ces métiers, leurs perspectives d'évolution et leurs débouchés sur le marché de l'emploi. Ces informations doivent alimenter le travail d'orientation professionnelle et limiter le risque de laisser les jeunes s'engager dans des filières de formation sans aucune perspective d'avenir. Elles sont aussi préalables et complémentaires à des actions de communication ciblées par les différents acteurs.

- Renforcer l'information sur les métiers et les débouchés (pour les jeunes, leurs familles et les enseignants), sur le contenu des filières et des diplômes (pour les entreprises)

Si les ressources des services d'information et d'orientation en matière d'information sont potentiellement nombreuses, elles ne sont pas toujours exploitables ni exploitées et restent souvent peu concrètes pour les jeunes et leur famille. Devant les difficultés rencontrées dans la connaissance des réalités du monde du travail et des opportunités d'activités et d'emplois, notre assemblée rappelle qu'il est indispensable d'établir et de renforcer les partenariats entre l'Éducation nationale et les représentants - professionnels et institutionnels - des différents acteurs socio-économiques.

Du fait des enjeux que revêt tout au long du cursus de leurs enfants l'information sur les métiers et sur les filières de formation y préparant - dès la classe de troisième et la phase d'orientation qui l'accompagne -, il apparaît primordial que les parents soient associés - et le cas échéant directement impliqués - à la construction d'outils d'information sur l'orientation et d'éducation au choix. Comme notre assemblée a eu l'occasion de l'indiquer dans un avis relatif à la « *Contribution à la préparation de la loi d'orientation sur l'avenir de l'école* », présenté en 2004 par Claude Azéma, chaque dossier d'inscription à l'université devrait à ce titre comporter notamment des données précises sur les perspectives des métiers et des emplois auxquels peut mener la filière choisie.

Ces données devraient être enrichies à partir d'une exploitation plus systématique et croisée des travaux et des statistiques disponibles, intégrant les données de l'ANPE, de l'APEC, les informations qualitatives sur les difficultés rencontrées et la déqualification (AFIJ) mais également d'organismes de prévision - tels que le Commissariat général du Plan - et des observatoires prospectifs des métiers tels que les Observatoires régionaux de l'emploi et de la formation et des qualifications (OREF) ou ceux mis en place par les branches professionnelles.

De manière plus générale, la réflexion prospective sur les emplois et les métiers, animée par les pouvoirs publics et associant les acteurs économiques et sociaux, devrait pour notre assemblée être plus largement développée en tenant compte de son bénéfice potentiel pour les jeunes intégrant le monde du travail. Le Conseil appelle à cet égard les régions et les collectivités territoriales dans leur ensemble à se saisir de la question de l'insertion des jeunes sur leurs territoires et au sein de leurs bassins d'emplois, et à organiser un recensement précis des besoins locaux à court et moyen terme prenant notamment en compte les évolutions démographiques (« *papy boom* ») et les métiers pour lesquels le recrutement est difficile. Il s'agit de donner au plan local tous les prolongements opérationnels utiles aux réflexions prospectives existantes, notamment par leur vulgarisation et par l'organisation d'échanges autour de ces travaux. Ainsi pourrait-elle mieux être prise en compte, région par région, territoire par territoire, la disparité de situation en matière de réussite scolaire et/ou d'insertion professionnelle des jeunes.

- Communiquer davantage sur les secteurs d'activité, les métiers et les perspectives d'évolution de carrière

Des actions spécifiques et ciblées de communication apparaissent indispensables, afin de mieux orienter les jeunes vers des métiers et des activités dont le développement est susceptible d'offrir de réelles perspectives professionnelles. Cette communication devra privilégier la transparence tant sur le déroulement des études que sur le mode d'accès à ces métiers ou secteurs d'activité.

Des coopérations devraient donc être renforcées entre entreprises d'un même secteur d'activité, afin d'améliorer l'attractivité de certains métiers auprès des jeunes. Certaines grandes entreprises du secteur privé se préparent déjà au recrutement de commerciaux en s'orientant notamment vers des publics jeunes moins spécialisés et/ou moins diplômés et en valorisant les comportements commerciaux des candidats plutôt que les seules formations commerciales. Pour cela, elles développent des outils spécifiques de communication afin d'attirer et de fidéliser les jeunes. Certaines actions sont conduites directement auprès d'écoles et d'universités.

Les branches professionnelles devraient également poursuivre leurs efforts pour renforcer l'information à destination des jeunes, notamment par le biais de leurs sites Internet. Ces informations porteraient sur les perspectives d'évolution dans leurs secteurs d'activité, les métiers et les débouchés, mais aussi sur les

formations et les compétences recherchées, en s'appuyant sur les travaux réalisés par les observatoires et ceux dans le cadre de Contrats d'étude prospective (CEP).

Des campagnes nationales de communication, comme celles menées notamment par l'armée et l'artisanat, pourraient être conduites en parallèle, afin de mieux faire connaître les secteurs d'activité et mieux valoriser certains métiers méconnus et offrant de véritables perspectives.

Par ailleurs, les partenaires institutionnels (ANPE, AFIJ, APEC, chambres consulaires, missions locales...) devraient intensifier leurs démarches pour faire davantage connaître les possibilités d'évolutions des métiers et des marchés recruteurs. Cela pourrait intervenir par le biais du développement de nouveaux espaces jeunes diplômés, de sites Internet ou encore d'actions de communication et d'information organisées avec les universités et les grandes écoles, aux différents niveaux de l'enseignement supérieur.

## **2. Prendre en compte les aspirations mais également les potentialités des jeunes**

L'information et l'orientation conditionnent l'insertion future des jeunes dans leur vie sociale et professionnelle. L'accès à l'enseignement supérieur marquant la fin de l'enseignement secondaire constitue une période charnière pour l'avenir personnel et professionnel des jeunes.

Les deux premières années sont souvent très sélectives, notamment dans les universités au sein desquelles les inscriptions sont pratiquement libres. En conséquence, de très nombreux étudiants quittent l'enseignement supérieur sans diplôme ou avec un DEUG donnant le plus souvent difficilement accès à un emploi. L'incapacité du système éducatif français à aider ces jeunes à rebondir dans une nouvelle orientation explique en grande partie le chiffre élevé du chômage de ces jeunes non ou faiblement diplômés, qui touche les jeunes issus de toutes les catégories sociales.

- Conjuguer les motivations et les projets des jeunes avec leurs compétences et leurs aptitudes

S'appuyant sur les recommandations émises dans son avis précité sur la loi d'orientation sur l'école, notre assemblée considère qu'il convient par tous moyens de lutter contre l'orientation « par défaut », pouvant conduire le jeune à l'échec et à une possible démotivation. Il est nécessaire, très en amont et en tout état de cause dès l'enseignement secondaire, de mieux prendre en compte l'équilibre entre, d'une part les motivations et les projets des jeunes et, d'autre part, leurs capacités et leurs aptitudes. Cela permettrait aux jeunes qui entrent dans l'enseignement supérieur d'intégrer la filière qui est susceptible de leur correspondre le mieux, en évitant le piège d'une orientation de fait de jeunes, n'ayant pas suivi une filière technique ou une grande école, vers des cursus généralistes universitaires qu'ils n'ont pas réellement choisis.

### **3. Instaurer une passerelle entre le système éducatif et le monde professionnel**

- Aider à l'élaboration et au suivi du parcours d'orientation

L'orientation est un élément fondamental de l'insertion professionnelle des jeunes. Il est à ce titre nécessaire de garantir pour chaque jeune - et non seulement pour ceux qui peuvent être repérés à un moment donné comme se trouvant en difficulté - un véritable suivi personnalisé de leur parcours d'orientation.

L'élève (puis l'étudiant) et sa famille doivent être encouragés à rencontrer régulièrement les conseillers d'orientation, notamment aux étapes clés de l'orientation, au niveau du secondaire et de l'enseignement supérieur.

En outre, au moment de sa sortie de l'enseignement supérieur, le jeune doit recevoir une information relative aux structures à même de l'aider dans son intégration au monde du travail.

Chaque jeune doit également pouvoir bénéficier, au moins une fois au cours de sa scolarité, d'un bilan de ses acquis, de ses intérêts et de ses aptitudes, réalisé avec les services d'orientation. Force est en effet de constater qu'aujourd'hui, l'organisation des services d'orientation ne permet pas de tels approfondissements. Les familles n'ont ainsi pas d'autre choix que de rechercher ce type service auprès de structures privées et payantes, ce qui accroît l'inégalité des chances.

Ainsi, outre le rôle des conseillers d'orientation, notre assemblée souhaite que soit systématisée une information dès l'inscription et que soit facilitée la mission essentielle des enseignants dans l'orientation de leurs étudiants. Une redéfinition du métier d'enseignant, qui passe notamment par une plus grande professionnalisation de leur formation, comme l'avait recommandé notre assemblée dans l'avis précité du Conseil présenté par Claude Azéma en 2004, devrait les y aider.

En outre, différentes structures associatives interviennent déjà et peuvent développer leur intervention dans le champ de l'orientation scolaire et universitaire (par exemple, le CIDJ, les associations du réseau information jeunesse, l'Association jeunes entreprises, etc...). La diversité des sources d'information et l'existence de structures d'orientation indépendantes de l'Éducation nationale restent à développer pour parvenir à une réelle pluralité.

- Assurer le lien entre la formation initiale et la formation tout au long de la vie

L'orientation doit également être repensée comme un processus continu du collège à l'enseignement supérieur et de la formation initiale à la formation tout au long de la vie.

Il convient ainsi de montrer que la formation professionnelle initiale, pour indispensable qu'elle soit, ne constitue pas une fin en soi. L'exercice d'une activité professionnelle comporte des opportunités d'évolution, de formation continue, voire de réorientation à certains stades de la vie.

Or, la césure entre formation initiale et vie professionnelle apparaît encore aujourd'hui trop marquée. Il convient d'inciter toutes les structures d'orientation et de formation, par une ouverture sur le monde professionnel et par des partenariats, à intégrer, dans leur démarche, les possibilités de développement personnel et professionnel offertes par la vie active.

En ce sens, les dispositifs tels que le CIF, le DIF, la VAE ou le bilan de compétences constituent des leviers devant être valorisés et dont l'accès doit être facilité. A cet effet, un service de conseil pourrait être mis à disposition des jeunes dans les ANPE et les missions locales. Les pouvoirs publics (Etat et collectivités territoriales) doivent faire preuve d'une réelle volonté politique, en définissant notamment une offre de formation mieux structurée et articulée entre formation initiale et formation continue, et en procurant à chacun les moyens de parcours professionnels motivants.

- Développer l'usage du Projet professionnel personnalisé (PPP)

Le Projet professionnel personnalisé est un dispositif qui permet à l'étudiant d'ajuster son orientation dans la perspective des emplois qu'il vise, tout en tenant compte des compétences acquises. Cette démarche, qui devrait être faite avant chaque étape essentielle d'orientation significative, n'est pas suffisamment généralisée notamment dans les filières aux débouchés professionnels les plus incertains.

Notre assemblée estime qu'il serait nécessaire d'intégrer la préparation d'un Projet professionnel personnalisé aux étapes significatives des cursus de formation. Pour ce faire, des moyens en personnels doivent être dégagés afin de former les enseignants et leur donner le temps pour réaliser ce travail

- Mobiliser les dispositifs permettant de réorienter les étudiants en difficulté

Un certain nombre de jeunes issus de l'enseignement supérieur sont confrontés à un risque non négligeable d'exclusion professionnelle et de désinsertion sociale, d'autant plus que leur période de recherche d'emploi infructueuse s'allonge.

Pour éviter à ces jeunes, dont les difficultés d'insertion professionnelle rejoignent celles des jeunes sans qualification, de s'installer dans une spirale d'éloignement durable du marché de l'emploi, notre assemblée estime souhaitable d'envisager un dispositif particulier pour réorienter vers une formation spécifique les étudiants qui sont en échec dès le premier cycle universitaire ou ceux qui, bien que diplômés, ne trouvent pas d'emploi.

L'entrée dans ce dispositif serait précédée par une forme de bilan de compétences adapté à la situation pour identifier les connaissances et compétences acquises ainsi que les savoir-faire et savoir-être. Le débouché de ces dispositifs reposerait sur l'identification et l'analyse des besoins en emploi.

Les formations à mettre en place pour acquérir les compétences nécessaires à l'accès aux emplois offerts relèveraient soit d'un diplôme professionnel existant, (DUT, BTS, licence professionnelle...), soit d'un contrat d'apprentissage, soit encore du contrat de professionnalisation.

La conception et le déroulé des formations devraient être adaptés en fonction des diplômes obtenus et des filières de formation d'origine. La formation serait plus ou moins longue selon les acquis initiaux de l'étudiant et l'écart entre les filières d'origine et les métiers visés.

Ces dispositifs pourraient être mis en place dans le cadre d'un partenariat au niveau régional ou à celui des collectivités territoriales, afin d'obtenir la meilleure adéquation par rapport aux besoins d'emplois recensés localement auprès des entreprises.

L'engagement des universités dans ce dispositif de ré-orientation relève de leurs responsabilités à l'égard des étudiants qu'il n'est plus concevable de laisser sortir en situation d'échec sans autre proposition alternative. Dans la mesure où de telles voies de rattrapage sont ouvertes aux étudiants, il devient possible de réfléchir à la limitation des réinscriptions récurrentes en cas d'échecs répétés.

#### **4. Optimiser les ressources des services d'information et d'orientation**

Le Conseil ne peut qu'appuyer la proposition du gouvernement d'instituer un véritable service public de l'orientation, informant les jeunes se destinant à poursuivre des études universitaires sur les débouchés des filières dans lesquelles ils s'engagent.

- Renforcer les moyens et la professionnalisation des agents des services d'information et d'orientation

Notre assemblée considère en effet que le temps consacré aux jeunes par les actuels services d'information et d'orientation devrait être aussi nettement accru, de façon à assurer un suivi personnalisé beaucoup plus efficace et pertinent, au regard notamment des préconisations précédemment développées. Une mutualisation des moyens existants et des sources d'information et d'orientation pourrait à ce titre être au préalable engagée. Ainsi, une collaboration plus étroite entre les enseignants et les conseillers apparaîtrait indispensable, associant par exemple des professeurs référents dans les équipes pédagogiques, et évitant certaines formes de dichotomie existantes.

A cet égard, le recrutement des personnels affectés au sein des actuels Services communs universitaires d'information et d'orientation (SCUIO) devrait être notablement augmenté et diversifié, couplé à un meilleur déploiement des effectifs. En effet, ces personnels doivent associer des compétences diverses et complémentaires : connaissance de l'organisation des formations, du contexte économique et social, du monde du travail, de l'évolution des emplois et des secteurs professionnels qui recrutent... Ils doivent en outre être formés à la prise



en compte de situations de discriminations diverses, ainsi qu'à la délivrance de conseils permettant aux jeunes concernés de disposer des moyens de réussir leur orientation.

Il serait nécessaire d'accentuer le recours à la formation continue pour ces personnes sans pour autant négliger celle des conseillers d'orientation psychologues, tout en leur donnant davantage de moyens, comme par exemple la capacité de s'informer, de se documenter par le biais des techniques de l'information et de la communication tel que internet, la mise en réseau...

## B - RENFORCER LA DIMENSION PROFESSIONNELLE DE LA FORMATION

### 1. Développer les formations en alternance et l'apprentissage

Aujourd'hui, sur un total de 365 000 jeunes engagés dans des formations par la voie de l'apprentissage, plus de 50 000 le sont dans le cadre de l'enseignement supérieur. Si le fort développement de l'apprentissage concerne, à titre principal, les filières professionnelles, il faut noter que, sur ce total, 13 000 étudiants suivent des formations universitaires autres que techniques, et que 6 000 sont inscrits dans des filières d'ingénieurs. Notre assemblée considère qu'il est tout à fait souhaitable d'ouvrir l'apprentissage de métiers aux jeunes de l'université dès lors qu'il s'agit d'une voie de formation à part entière. Néanmoins, il convient de veiller à ce que ce développement ne porte pas préjudice aux jeunes sortis du système scolaire sans avoir obtenu de qualification.

- Mobiliser et encourager les formations en alternance et l'apprentissage

Le Conseil économique et social rejoint ainsi les analyses de la Commission nationale pour l'autonomie des jeunes qui, dans son rapport au Premier ministre en 2002, soulignait déjà que l'alternance « *viendrait concrétiser la prise en compte de l'éducation tout au long de la vie à travers une vision renouvelée du passage de l'école à l'emploi* ».

L'apprentissage impliquant la conclusion d'un contrat de travail et donc l'engagement des employeurs, son développement passe par la traduction d'une mobilisation des différents acteurs au sein des conventions d'objectifs signées par les branches et l'Etat et dans le cadre des conventions de coopération conclues avec l'Éducation nationale.

La valorisation de l'apprentissage implique d'engager une négociation globale avec les différents acteurs (partenaires sociaux et pouvoirs publics), portant notamment sur le statut de l'apprenti, les conditions dans lesquelles s'exerce le tutorat et la revalorisation de la rémunération.

Enfin, malgré son développement récent, la voie de la formation en alternance est encore insuffisamment explorée. La mise en œuvre du LMD crée l'opportunité d'ouvrir ce chantier en concertation étroite avec les partenaires sociaux afin d'examiner les conditions dans lesquelles pourrait être développée l'alternance au profit de certaines filières qui s'y prêtent plus particulièrement. Par ailleurs, la perspective de la mise en place de la réforme LMD doit conduire à favoriser, au profit des étudiants se formant par la voie de l'alternance, les

modules de formation ou de mise en situation réalisés au sein de l'un des Etats membres de l'Union européenne.

## **2. Renforcer l'adéquation entre la formation et les besoins des entreprises**

A la multiplication des formations liées à la professionnalisation, s'est ajoutée l'ouverture de plus en plus large de l'éventail d'autres formations universitaires. Sans doute souhaitable, dans la mesure où elle permet d'offrir des parcours de formation continus et adaptés aux souhaits individuels, comme aux besoins de la société, cette diversité rend cependant le système universitaire peu lisible.

- Améliorer l'élaboration, l'évaluation et l'adaptation de l'offre de formation

Notre assemblée considère qu'il est indispensable de rechercher un équilibre entre les aptitudes des jeunes issus de l'enseignement supérieur et les besoins des entreprises. Or, l'offre de filières de formation continue de s'accroître sans que les procédures actuelles d'élaboration des diplômes permettent une évaluation régulière et efficace de leur pertinence.

Ainsi, une meilleure association des branches professionnelles à la définition du contenu des filières apparaît de plus en plus indispensable. Le Conseil économique et social suggère ainsi de généraliser la mise en place des commissions paritaires - associant le ministère de l'Éducation nationale et les partenaires sociaux - qui existent déjà dans certaines filières, d'une part à tous les diplômes professionnels sans exception, et d'autre part à certaines des filières académiques, afin de garantir une plus grande « opérationnalité » des formations et des diplômes.

Ces commissions auraient notamment pour mission de valider, par le biais d'une consolidation et d'une analyse au niveau national, le volume et le contenu des filières de formation, afin d'éviter les effets de mode et d'engouement que connaissent nombre de filières développées en disproportion au regard des besoins réels du marché.

- Rendre plus lisibles les diplômes et les certifications

Créée par le décret du 26 avril 2002, en application de la loi de modernisation sociale, la Commission nationale de la certification professionnelle est notamment chargée de mettre en place un répertoire national destiné à enregistrer les certifications à finalité professionnelle afin d'améliorer la lisibilité des formations et des diplômes par l'environnement socio-économique. L'objectif de ce Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), constamment mis à jour, est de mettre à la disposition des personnes chargées de l'information, des gestionnaires de ressources humaines, et, plus généralement, de tout acteur concerné ou intéressé par les questions de certification, une présentation lisible, classée par domaine d'activité et par niveau, des certifications professionnelles.

Au-delà de la mise à jour permanente du répertoire, qui comporte aujourd'hui plus de 2 000 diplômes ou certifications, il convient d'accroître sa

lisibilité en s'interrogeant sur une telle prolifération de diplômes et de certifications. L'enseignement supérieur, à l'origine d'une majorité de ces diplômes, est directement concerné.

Enfin, dans le domaine des filières professionnalisantes, l'articulation entre les DEUST, les DUT et les licences professionnelles, ainsi que les finalités et les débouchés de ces différentes formations ne sont pas simples à comprendre et il apparaît nécessaire de rechercher une meilleure articulation entre ces diverses filières.

### **3. Accroître l'approche professionnelle dans la formation initiale**

- Mieux prendre en compte la nécessité de préparer l'insertion professionnelle

Notre assemblée encourage le développement des passerelles entre les différents niveaux de formation, ainsi que la coexistence de diplômes universitaires classiques et de diplômes qualifiants permettant une sortie vers le monde professionnel. Ces aménagements, sans empêcher les poursuites d'études au niveau supérieur, sont en effet de nature à favoriser l'insertion professionnelle des jeunes grâce à des réorientations tout au long des cursus de formation.

Ainsi qu'il l'a été souligné précédemment, il convient, au regard des nombreux échecs enregistrés à l'issue du premier cycle universitaire, d'imaginer au sein des universités des modules d'adaptation pour les étudiants en situation potentielle de rupture de cursus. Dans ce cadre et en amont de l'abandon d'études, l'organisation des cursus devrait permettre la valorisation des acquis universitaires afin de réorienter ces étudiants aussi précocement que possible, vers d'autres filières universitaires, vers des cursus techniques, ou encore dans le cadre de contrats de professionnalisation.

Par ailleurs, aucun jeune ne devrait quitter l'université sans remplir les pré-requis à un recrutement. Ces pré-requis, qui correspondent aux exigences des recruteurs pour occuper un poste opérationnel, concernent notamment la maîtrise courante de l'outil informatique et de ses principales applications, la connaissance courante de langues étrangères, la connaissance du monde de l'entreprise et du droit du travail, une bonne expression écrite et orale... Pour atteindre ces objectifs, le statut de professeur associé doit être développé dans l'ensemble des filières générales et professionnelles, à l'école et à l'université. Notre assemblée estime qu'il devient indispensable que le contenu didactique des formations permette aux jeunes de transférer les compétences qu'ils ont acquises dans toutes les situations professionnelles.

La sélectivité de la plupart des concours d'accès à la fonction publique est forte. Il importe de disposer non seulement des connaissances requises, mais de posséder également la méthodologie d'appréhension des différentes épreuves, ce qui nécessite une préparation de qualité. Pour les concours de catégorie A, cet entraînement est essentiellement assuré par les Instituts et Centres de préparation à l'administration générale (IPAG et CPAG). Des préparations sont également assurées par des services de formation continue dans certaines universités et écoles d'enseignement supérieur. Or, il s'avère que les possibilités de

préparation à ces concours sont inégalement réparties sur le territoire, pénalisant ainsi les jeunes qui s'en trouvent éloignés, particulièrement ceux originaires de l'Outre-mer.

Notre assemblée souhaite que les moyens soient trouvés d'une meilleure répartition de l'offre publique de préparation aux concours administratifs, notamment s'agissant de sa répartition territoriale. En outre, dans toutes les filières, un recours plus systématique aux professionnels issus des entreprises ou des administrations s'avère indispensable, par le biais du statut de professeur associé.

#### **4. Développer et encadrer la pratiques des stages**

Si le développement des stages permet de toute évidence de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes, il convient toutefois de veiller à ce que leur pratique ne se substitue pas à de véritables embauches de jeunes diplômés.

- Accroître pour les étudiants les possibilités d'accès aux stages

Près d'un étudiant sur deux, soit environ 800 000 étudiants, effectue au moins un stage au cours de sa scolarité. Bien que significatif, le nombre d'étudiants ayant suivi un stage durant leur formation demeure, pour notre assemblée, toutefois insuffisant.

A cet égard, il est prioritaire de réduire les disparités constatées entre les jeunes issus de l'enseignement supérieur en matière de stages. Plusieurs études ont en effet montré que les diplômés d'écoles de commerce et d'ingénieurs ont en moyenne effectué trois stages avant de quitter le système éducatif, et 50 % d'entre eux en ont effectué plus de trois. A contrario, la majorité des diplômés des filières plus généralistes n'ont effectué qu'un stage, voire même aucun. Le nombre de stages effectués varient également selon les disciplines. Alors qu'un jeune diplômé d'une maîtrise de gestion a en moyenne réalisé près de quatre stages durant ses études, le diplômé d'une maîtrise de lettres et sciences humaines n'en a effectué qu'un seul.

Obligatoire principalement dans les filières professionnelles, la possibilité d'effectuer au moins un stage de courte durée par an tout au long du cursus, devrait être étendue à la plupart des filières académiques, au regard du bénéfice que peuvent en retirer les jeunes en termes de connaissance du monde du travail et de mise en œuvre des connaissances universitaires en cours d'acquisition. A cet égard, le Conseil économique et social recommande que la durée des stages soit pensée au regard de ces objectifs et excède en tout état de cause un mois calendaire si l'on veut que le stagiaire puisse aller au-delà de la simple observation de la structure accueillante. Toutefois, ces dispositifs ne doivent pas avoir pour effet de se substituer à des emplois permanents ou permettre des recrutements successifs de stagiaires sur un même poste.

De même, après la fin de leur scolarité, certains jeunes sont amenés à effectuer des stages dans des entreprises, des structures libérales ou des administrations, sans disposer de statut bien défini. Certes, ces stages peuvent utilement contribuer à l'acquisition d'une expérience professionnelle. Mais le partage est parfois difficile à opérer entre les situations où le statut de stagiaire

est pleinement justifié et les situations où les activités exercées par le jeune et son apport à l'entreprise ou à la structure justifieraient qu'elles relèvent d'un contrat de travail de droit commun ou d'un statut de collaborateur libéral.

- Mieux encadrer, indemniser et prendre en compte les temps de stages

Le Conseil économique et social souligne la nécessité de procéder à un réexamen des conditions statutaires des stages en entreprise. Cet examen doit viser les stages effectués durant la scolarité ou à l'issue de celle-ci, qu'ils soient rendus obligatoires dans le cadre du cursus ou qu'ils complètent, à l'initiative de l'étudiant ou de ses enseignants, le parcours d'acquisition de connaissances et de mise en oeuvre de ces dernières en situation réelle de travail. Le Conseil préconise ainsi que soit engagée sur ce sujet une négociation interprofessionnelle portant notamment sur l'indemnisation des stagiaires, les frais de déplacement et de repas, ou encore sur l'ouverture des droits à la retraite, aussi bien lorsqu'il s'agit d'un stage obligatoire que lorsqu'il est effectué à l'initiative de l'étudiant. Notre assemblée considère notamment qu'il conviendrait de mesurer l'impact de l'obligation pour les entreprises d'indemniser les stages de fin d'études.

Par ailleurs, la fonction tutorale en entreprise doit faire l'objet d'une reconnaissance à la mesure de son importance. A l'heure actuelle, elle se cumule avec d'autres tâches, laissant ainsi peu de disponibilité ou de satisfaction professionnelle. Or, le tuteur a un rôle fondamental en ce qu'il permet à l'étudiant d'acquérir une connaissance et des savoir-faire et ainsi de donner du sens à son stage

Enfin, afin de s'assurer que le stage est en adéquation avec le cursus de l'étudiant, il est indispensable d'encourager le développement des échanges entre les enseignants et l'entreprise ou la structure d'accueil, au travers du tuteur, tant au moment de la définition des objectifs et du contenu du stage qu'au moment de son évaluation. Celle-ci doit être menée conjointement par le corps enseignant, l'entreprise ou la structure et l'étudiant.

- Développer et révéler les initiatives d'offres de stages

Il existe de nombreux dispositifs répertoriant les offres de stages pour des étudiants au niveau national (CIDJ, AFIJ), au niveau régional et au niveau local (bureau de stage des universités). De même, certaines entreprises publient leurs offres de stages sur leur site internet. La recherche de stages s'avère néanmoins dans nombre de cas difficile. Il convient donc de mettre en oeuvre tous les outils permettant de rapprocher les offres et les demandes de stages par un travail d'information et de communication, mais aussi de prospection et d'actions tant vers les entreprises que vers les étudiants.

A cet égard, notre assemblée souligne l'intérêt que peut représenter une initiative telle que celle de l'académie de Montpellier. Il a en effet été mis en place une « banque de stages » rassemblant toutes les offres de stages proposées par les entreprises. Ce dispositif, qui associe partenaires publics et privés, sans écarter les responsables pédagogiques des formations, favorise la mise en relation entre les entreprises et les étudiants afin de faciliter leur insertion professionnelle et s'appuie sur des relations de proximité mais aussi sur un réseau développé avec des pays européens. Des dispositifs de même nature, associant une diversité d'acteurs, gagneraient à être généralisés sur le territoire, afin de faciliter la recherche de stages de qualité et d'assurer l'adéquation entre les besoins des étudiants, au regard de leur cursus de formation, et ceux des entreprises.

### **5. Renforcer l'internationalisation de l'enseignement supérieur**

- Favoriser et développer la pratique de langues étrangères

Il convient de développer l'acquisition et la maîtrise des langues étrangères. La pratique à tout le moins d'une langue vivante est en effet aujourd'hui indispensable dans de nombreux métiers, notamment dans les fonctions d'encadrement.

Cela passe par une plus grande mobilité des étudiants à l'intérieur de l'Union européenne. Le Conseil soutient à ce titre les programmes renforcés en faveur des jeunes proposés par la Commission européenne. Ainsi, il est prévu que les portails d'information EURES (portail européen sur la mobilité de l'emploi) et PLOTEUS (portail consacré aux possibilités en matière d'éducation et de formation en Europe) accordent plus d'attention aux besoins des jeunes. Par ailleurs, les programmes tels qu'Erasmus connaissent un succès croissant, de même que les conventions d'échange entre grandes universités étrangères, l'usage de ces dispositifs devant être encouragés. Toutefois, le montant de la bourse de mobilité doit être augmenté et modulé selon les ressources du stagiaire afin de corriger la sélection actuelle qui se fait au détriment des étudiants à faibles revenus.

### **6. Repenser les dispositifs d'aides et de bourses aux étudiants**

Le code de l'éducation charge le service public de l'éducation de contribuer à garantir l'égalité des chances. Les aides versées sous conditions de ressources sont toutefois minoritaires au sein du dispositif d'aide sociale. En effet, il n'existe pas un mais plusieurs dispositifs d'aide sociale aux étudiants, gérés par une grande diversité d'acteurs, dont les préoccupations ne sont pas toujours convergentes. Seules les bourses et les œuvres universitaires sont en effet exclusivement dédiées au public étudiant, les autres prestations relevant de la politique familiale, fiscale, ou sociale au sens large.

- Améliorer l'efficacité du système d'aides aux étudiants

Il peut en résulter des incohérences dans la réglementation des aides et une absence de coordination institutionnelle qui doivent d'autant plus être soulignées que l'enjeu financier global est loin d'être négligeable. Il apparaît donc urgent

d'ouvrir un sixième niveau de bourse pour les étudiants issus des familles de classe moyenne, de réévaluer le montant des allocations et de ne plus prendre en compte pour le calcul de la bourse les revenus complémentaires des étudiants salariés. Au-delà, le système d'aide aux étudiants mérite d'être repensé dans sa globalité en lien avec les politiques familiales et fiscales afin de garantir l'égalité d'accès aux formations supérieures.

En tout état de cause, la question est bien celle d'un traitement adapté de situations, qui se présentent dans certains cas dans l'urgence pouvant provoquer une baisse importante des ressources, conduisant l'étudiant à se poser la question de la poursuite ou de l'abandon en cours de cursus de ses études. Le Conseil recommande ainsi que soit évaluée l'opportunité de créer des cellules d'urgences, pour apporter un soutien aux étudiants touchés par de telles circonstances.

### **7. Prendre en compte la situation des étudiants salariés dans l'insertion professionnelle**

Les mesures prises pour améliorer l'insertion professionnelle des jeunes issus de l'enseignement supérieur ne doivent pas être facteur de reproduction des inégalités sociales. Elles doivent par conséquent prendre en compte la situation des étudiants salariés.

Il importe en premier lieu d'améliorer leur cadre d'étude, qui constitue le premier vecteur de réussite et donc d'insertion. Dans ce but, il convient de leur donner les moyens d'aménager leur emploi du temps (mise en ligne des cours sur internet, banque de travaux dirigés).

Par ailleurs, une modalité d'évaluation spécifique devrait être étudiée : une reconnaissance du travail salarié des étudiants par validation conjointe de l'entreprise et de l'université serait mise en place.

## **II - ACCOMPAGNER ET FAVORISER L'INSERTION PROFESSIONNELLE SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL**

L'accès des jeunes à l'emploi est une priorité dont la prise de conscience collective, dans le respect des compétences respectives de chaque acteur et partenaire, doit constituer un engagement participant à la création de perspectives d'avenir pour la jeunesse.

A cet égard, et s'agissant plus particulièrement des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur, il importe de réagir contre l'affaiblissement des fonctions de recherche, développement et innovation, résultant d'un niveau insuffisant d'investissement public et privé. La relance de cet investissement doit être fortement encouragée dans le cadre de la stratégie de Lisbonne, afin de jouer positivement sur le volume d'emploi et les débouchés offerts aux jeunes.

Enfin, le Conseil ne peut ignorer les débats suscités par le projet de création du « Contrat nouvelle embauche » en faveur des Très petites entreprises (TPE) annoncé par le gouvernement, sans vouloir préjuger des réponses qui seront

apportées aux préoccupations tant des entreprises concernées que du monde salarial au terme des concertations engagées<sup>2</sup>.

#### A - DYNAMISER L'OFFRE DE TRAVAIL

Si la croissance économique est indispensable à la création d'emplois et donc à l'amélioration de l'insertion des jeunes issus de l'enseignement supérieur, il n'est pas sans rappeler que les entreprises ont un rôle primordial à jouer en matière d'intégration et de formation et de fidélisation des jeunes.

En outre, même si l'offre de travail est essentiellement nationale, les opportunités à l'international sont aujourd'hui de plus en plus nombreuses.

#### **1. Renforcer les opportunités offertes par certains secteurs**

Le marché du travail est de plus en plus complexe. Les prévisions en termes de débouchés professionnels des jeunes, outre le fait qu'elles sont insuffisamment développées, sont incertaines quant à leur réalisation.

Cependant certains secteurs peuvent offrir des débouchés plus nombreux dans les années à venir. Il s'agit d'une part de ceux qui reposent sur des innovations et des développements technologiques, qui doivent être encouragés dans le cadre de la stratégie de Lisbonne, d'autre part du secteur de la santé ou des fonctions commerciales, en plein développement.

En outre, les départs conséquents en retraite dans la décennie à venir, tant dans les entreprises que dans la Fonction publique, conduiront nécessairement à un rajeunissement de la pyramide des âges et offriront aux jeunes des opportunités plus larges qu'aujourd'hui. Pour le secteur public, on rappelle que les principaux employeurs sont l'Education nationale et le secteur hospitalier, suivi de l'Economie et des finances, de l'Intérieur et de la justice.

- Valoriser l'image des métiers jugés peu attractifs

Il appartient aux partenaires sociaux et aux pouvoirs publics d'aider à lever les préjugés et les représentations négatives qu'ils peuvent véhiculer.

Ainsi, à l'instar de l'apprentissage, dont la capacité à insérer est démontrée mais toujours aussi peu prisée, certains métiers continuent à être mal appréhendés en termes d'image, au moment où leur présence commence à faire défaut dans une société de plus en plus demandeuse de services de proximité. Les petites et moyennes entreprises sont encore trop souvent présentées comme peu intéressantes en termes de perspectives de carrière, et les grandes écoles

<sup>2</sup> La rédaction de ce dernier alinéa résulte de l'adoption en séance plénière par 98 voix, contre 73, et 10 abstentions (voir le résultat du scrutin n° 2 en annexe), d'un amendement sous-amendé par les groupes des entreprises privées, des entreprises publiques et de l'artisanat. Il remplace le texte initial, qui était ainsi rédigé :

*« Enfin, le Conseil ne peut ignorer les débats suscités par le projet de création du « Contrat nouvelle embauche » en faveur des Très petites entreprises (TPE) annoncé par le gouvernement. Sans vouloir préjuger des réponses qui seront apportées aux préoccupations tant des entreprises concernées que du monde salarial au terme des concertations engagées, notre assemblée tient cependant à souligner que le contrat envisagé, en l'état actuel du projet, ne semble pas de nature à lever les effets dommageables de la précarisation et de l'incertitude, alors qu'il incombe à notre société de redonner à nos jeunes la confiance dans l'avenir ».*



considérées comme vivier de professions trop élitistes. Sortir des discours manichéens et des représentations collectives connotées nécessite un effort de chacun, tant des familles que des enseignants, des pouvoirs publics et des représentants patronaux et syndicaux, au niveau des branches et des entreprises.

En ce qui concerne plus précisément le secteur médical et para-médical, mais aussi le secteur social, certains des métiers dont notre pays va avoir, du fait du vieillissement de la population, un besoin croissant, ne jouissent pas d'une grande attractivité : les salaires, les horaires, les cadences, la pénibilité physique et mentale, conduisant dans certains cas à des durées de carrières relativement courtes, sont autant d'éléments que l'on retrouve souvent dans le discours ambiant, et contre lesquels il convient de lutter. A cet égard, il serait utile d'intégrer dans la réflexion la question de l'augmentation des *numerus clausus* ou des quotas qui limitent l'accès à certaines de ces professions, en particulier dans le secteur médical et para-médical.

Le Conseil souligne également l'intérêt de la démarche de communication mise en place par le ministère de la santé, au regard des besoins en recrutement liés au vieillissement. Dans le plan « vieillissement et solidarité », les pouvoirs publics ont mis en place une information sur les métiers et les modalités de recrutement, valorisant des métiers dont les conditions sont en pleine mutation : salaires en hausse, évolutions de carrière mieux gérées, mise en œuvre de la VAE, développement de la formation continue. Ce type de démarche mériterait d'être développé, en lien avec les branches professionnelles.

S'agissant plus généralement des secteurs qui connaissent les besoins de recrutement les plus importants, le Conseil estime qu'il appartient tant aux branches qu'aux entreprises des secteurs concernés de se doter, en mobilisant le cas échéant l'appui du service public de l'emploi ou des collectivités locales, d'outils de pilotage du recrutement et de la formation à l'emploi des jeunes.

- Saisir les opportunités du développement de la recherche et de l'innovation

Dans le cadre de la stratégie de Lisbonne, tous les Etats européens sont invités à développer leurs efforts de recherche et de développement technologique. La mise en œuvre de cette orientation en France doit conduire à l'augmentation des budgets de R&D, à la création de postes de chercheurs publics et privés et à une relance des partenariats entre entreprises, recherche et enseignement supérieur. Ceci ouvrirait des opportunités plus nombreuses dans ces activités propres à accueillir des jeunes issus de l'enseignement supérieur.

Pour les entreprises, les systèmes de bourses de formation à - et par - la recherche, comme les contrats CIFRE, ou les contrats de volontariat international dans les entreprises françaises à l'étranger ou Outre-mer constituent également des supports de qualité pour l'insertion de jeunes diplômés, acquérant ainsi une première expérience professionnelle appréciée. Ces dispositifs mériteraient en conséquence d'être mieux connus.

## 2. Développer l'esprit d'entreprendre chez les jeunes

Le salariat n'est pas la seule voie possible d'entrée dans le monde du travail. Le goût d'entreprendre reste insuffisamment valorisé chez les jeunes Français qui rencontrent un certain nombre d'obstacles culturels, administratifs et financiers. Pourtant, la création ou la reprise d'activités peut constituer un engagement professionnel et économique déterminant pour l'expérience professionnelle des jeunes.

- Renforcer l'information (et l'accompagnement) des jeunes sur les opportunités offertes par le secteur libéral, ainsi que par la création ou la reprise d'entreprises

Les opportunités pour les jeunes sont réelles, alors que 700 000 chefs d'entreprises et de nombreux professionnels du secteur libéral partiront à la retraite d'ici 10 ans. De plus, il existe un réel gisement de création d'activités dans le secteur des services.

Notre assemblée rappelle à ce sujet les préconisations qu'elle a été amenée à formuler dans l'avis sur « *La transmission des PME artisanales, commerciales, industrielles et de services* » présenté par Françoise Vilain en décembre 2004. En particulier, elle insiste sur la nécessité d'un renforcement de l'information, de la formation et de l'accompagnement des repreneurs d'entreprises, notamment en associant étroitement les cédants et les organisations professionnelles (artisanat, professions libérales, coopératives de salariés). La sensibilisation et la formation générale au management d'entreprise dispensées par les grandes écoles ou les universités doivent être valablement relayées par les acteurs spécialisés dans l'aide à la recherche d'emploi.

- Promouvoir le volontariat international en entreprise

Destiné principalement aux étudiants, jeunes diplômés, ou chercheurs d'emploi, de 18 à 28 ans, le volontariat international est une expérience professionnelle enrichissante, véritable opportunité pour une carrière internationale. Institué en mars 2000, le volontariat international en entreprise et en administration consiste en l'affectation, pour le compte d'entreprises françaises, de jeunes âgés d'au plus 28 ans, dans des structures à l'étranger avec lesquelles ces entreprises sont en lien, et qui sont susceptibles de les accueillir et de les encadrer. Les missions confiées aux volontaires, commerciales ou techniques, sont décidées par l'entreprise : études de marchés, prospection, renforcement d'équipes locales, accompagnement d'un contrat, d'un chantier, participation à la création d'une structure locale, animation d'un réseau de distribution...

Notre assemblée considère que cette démarche gagnerait à être valorisée et davantage portée à la connaissance des jeunes issus de l'enseignement supérieur. Elle apparaît en effet constituer une voie intéressante, permettant aux jeunes d'acquérir un supplément de formation professionnelle pratique grâce aux missions qui leur sont confiées et une expérience de vie à l'étranger qui favorisera leur insertion dans leur monde du travail, en même temps qu'elle

contribue à favoriser l'internationalisation des entreprises françaises sur les marchés étrangers.

### **3. Adapter la gestion des ressources humaines en entreprise**

Selon l'organisation des relations professionnelles et du système éducatif, le passage de la formation initiale à la vie active recouvre des réalités très différentes, entre jeunes travailleurs traités selon des règles de droit commun et débutants singularisés du reste de la main-d'œuvre.

- Repenser les stratégies de recrutement

Les employeurs apparaissent rechercher principalement des salariés formés, spécialisés dans le domaine de compétence où ils vont exercer et disposant dans ce champ d'une expérience professionnelle préalable. De son côté, la Fonction publique, par un recrutement majoritairement effectué pour des postes d'encadrement de catégorie A conjugué à un mode de sélection privilégiant les diplômés et le savoir académique, sur-sélectionne également tendanciellement sa main-d'œuvre.

Il conviendrait que les entreprises, mais aussi la Fonction publique, apprennent à recruter différemment, en cessant de procéder dans la période qui s'ouvre à une sur-sélection de la main-d'œuvre, s'opérant à grands traits au détriment des jeunes et des seniors. S'agissant plus particulièrement de la Fonction publique, il est nécessaire, pour assurer la transparence dans les recrutements, que les niveaux de formation des jeunes qui ont obtenu un concours soient rendus publics. En effet, trop de jeunes s'engagent pendant des mois ou des années dans la préparation de concours dont ils ont le niveau requis, mais pas le niveau moyen d'obtention du concours.

Les conséquences sociales qui en résultent sont dommageables pour les moins ou mal diplômés, ou encore non diplômés issus de l'enseignement supérieur, amenés à être pris en charge par les politiques publiques. Dans une telle situation, les exclus du marché du travail sont conduits à s'adapter, soit en acceptant des salaires plus bas, soit en se faisant accompagner dans l'emploi. Améliorer le système et permettre aux jeunes issus de l'enseignement supérieur de s'insérer dans l'emploi suppose notamment, entre autres modes d'action, que les entreprises repensent leurs modes de recrutement, notamment en mettant davantage en avant dans les offres d'emploi les compétences recherchées.

- Organiser et anticiper la gestion des ressources humaines en termes de parcours professionnels

Ces nouvelles stratégies de recrutement devraient prendre en compte la nécessité d'agir par anticipation sur le rajeunissement de la pyramide des âges, ainsi que celle d'organiser des parcours d'insertion qualifiants pour des jeunes salariés aux compétences générales mais nécessitant une formation complémentaire à l'emploi.

Dans ce cadre, plusieurs pistes gagneraient à être davantage explorées. En premier lieu, il apparaît souhaitable d'organiser une gestion des parcours individualisés par les entreprises de façon à mieux attirer et fidéliser les jeunes (gestion de carrières...). Il importe également de rendre effectif le droit à la

formation différée, prévu par l'accord national interprofessionnel sur la formation professionnelle tout au long de la vie, mais non repris dans la loi du 4 mai 2004, pour les personnes ayant arrêté leur formation initiale avant ou au terme du premier cycle de l'enseignement supérieur, souhaitant reprendre leurs études après leur entrée sur le marché du travail. Enfin, il s'agit, sur un plan plus général, de mettre en place une gestion plus globale des ressources humaines de l'entreprise (anticipation et prévision, pyramide des âges...).

Au-delà des règles du marché du travail applicables aux différentes catégories de la population des jeunes sortant de la formation initiale, le Conseil estime que le monde du travail, et plus particulièrement celui de l'entreprise, a une responsabilité spécifique en termes de recrutement, de formation interne, et de gestion des parcours débutants. Cela signifie notamment d'accompagner les personnels d'encadrement chargés d'intégrer, de motiver et de fidéliser les jeunes dans les années à venir. Il est en effet nécessaire de favoriser la formation des jeunes par les entreprises, notamment pour celles qui déclarent ne pas trouver de candidats pour des postes difficiles à pourvoir et qui pourraient se tourner vers des jeunes auxquels ces métiers n'étaient pas spontanément ouverts.

- Mobiliser davantage les partenaires sociaux sur l'insertion professionnelle des jeunes

Les partenaires sociaux ont montré leur capacité à se saisir de problématiques complexes mettant en œuvre plusieurs dimensions du monde du travail. L'accord national précité témoigne de la volonté de créer les conditions d'une nouvelle mobilisation afin de permettre aux entreprises et aux salariés de faire face aux défis à venir. Devant l'enjeu important que représente la réussite de l'insertion professionnelle des jeunes, en particulier pour ce qui concerne ceux issus de l'enseignement supérieur, notre assemblée considère qu'il est nécessaire de généraliser la négociation collective sur ce thème, à tous les niveaux (interprofessionnel, branches, entreprises), de veiller à la mise en œuvre des engagements pris et d'évaluer régulièrement les résultats.

#### **4. Améliorer les dispositifs ouverts aux jeunes issus de l'enseignement supérieur**

Notre assemblée estime que la référence à la classification traditionnelle qui organise les qualifications en six niveaux, allant de VI (sans qualification) à I (second cycle universitaire et au-delà), ne rend aujourd'hui plus suffisamment compte de la réalité des difficultés d'insertion, pour chacune des situations rencontrées.

Ainsi, les jeunes sans qualification sont ceux qui souffrent le plus des retournements de conjoncture et des difficultés d'insertion dans l'emploi. La situation est bien connue en deçà du baccalauréat, mais touche également certaines populations de jeunes issus de l'enseignement supérieur. Les parcours d'insertion apparaissent donc de moins en moins linéaires, des différences significatives se produisant à l'intérieur même de chacun des niveaux, en fonction de critères tels que l'adaptation qualification/emploi ou encore les besoins du marché.

- Penser dans leur globalité les modes d'accès à l'emploi

Dès lors, les politiques sectorielles de l'emploi en direction des jeunes se doivent de prendre en considération la multiplicité des critères déterminant les risques d'échec dans l'insertion professionnelle, en cessant de raisonner en référence unique au baccalauréat, à son amont et à son aval. Notre assemblée, dans la lignée de son avis du 31 août 2004 relatif à l'avant-projet de loi de programmation pour la cohésion sociale, sans nier la nécessité de mettre en œuvre des mesures adaptées aux difficultés rencontrées sur le marché de l'emploi, estime néanmoins nécessaire de penser dans leur globalité les modes d'accès à l'emploi.

Il serait en effet dommageable que l'effort de cibler, au travers de différentes mesures parfois insuffisamment reliées entre elles, des populations en voie d'exclusion, conduise à laisser de côté d'autres publics, au risque de les retrouver à court ou moyen terme parmi les personnes les plus démunies. Dans cet objectif, il apparaît nécessaire de veiller à conserver une vision d'ensemble des dispositifs en conjuguant leurs approches et leurs complémentarités. Il s'agit de faire en sorte que ces dispositifs particuliers ne constituent qu'une aide ponctuelle, inscrite plus ou moins dans la durée, permettant de rejoindre le droit commun du marché du travail, en évitant d'enfermer les individus dans des trajectoires trop hermétiques.

- Évaluer les dispositifs existants et les simplifier pour plus d'efficience

Regrettant que les mesures pour l'emploi se succèdent dans le temps à un rythme qui ne permet pas d'en mesurer pleinement les effets, le Conseil recommande dans un premier temps que les différents dispositifs mis en place par la loi de cohésion sociale puissent faire l'objet d'une évaluation approfondie ex post, au-delà des études d'impact et du suivi quantitatif réalisés par l'administration.

Il suggère que la logique de simplification, qui avait guidé le travail du législateur, puisse être menée à son terme avec la création d'un contrat unique d'insertion, intégrant une partie modulable permettant la prise en compte des spécificités des secteurs marchand et non-marchand. En effet, il considère que la diversité des contrats conduit à une segmentation et à une stigmatisation des publics, notamment au détriment des jeunes primo accédant à l'emploi.

- Mobiliser de façon optimale le dispositif du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation créé à l'initiative des partenaires sociaux a pour objectif de permettre aux jeunes de moins de 26 ans et aux demandeurs d'emploi d'acquérir un diplôme ou une qualification professionnelle, afin de favoriser leur insertion - ou réinsertion - professionnelle.

Notre assemblée considère que le cadre offert par ce dispositif, en particulier par l'acquisition d'une expérience et d'une qualification professionnelle, représente une des voies qu'il convient de mobiliser à l'égard des jeunes qui rencontrent des difficultés d'insertion dans le monde du travail.<sup>3</sup>

- Mettre à profit les capacités d'insertion professionnelle du secteur non marchand

Par ailleurs, afin d'élargir l'offre d'emploi destinée à certains jeunes issus de l'enseignement supérieur, le Conseil estime souhaitable d'étudier l'opportunité de créer un dispositif spécifique, en mobilisant en particulier le secteur non-marchand qui a démontré sa capacité à participer, par le biais de l'ancien dispositif « emplois-jeunes », à l'insertion professionnelle de ces jeunes et à leur acquisition d'une première expérience pouvant être valorisée. Outre le fait de faciliter l'accès au monde du travail, l'objectif d'un tel dispositif public, ouvert à ceux de ces jeunes primo accédant à l'emploi, et en adéquation avec leur niveau de formation (développement de projets, actions intégrant la conception, la mise en œuvre et l'évaluation), ciblerait la validation des acquis de l'expérience et l'amélioration de l'employabilité des jeunes concernés par l'exercice d'une première expérience professionnelle en valorisant leur *curriculum vitae*.

Le Conseil est cependant conscient de la prudence devant prévaloir dans la conception de mesures pour l'emploi et de lutte contre l'exclusion, face aux risques de détournements des mesures et des effets d'aubaine qu'elles peuvent susciter, au détriment des plus démunis.

<sup>3</sup> Un amendement, déposé par le groupe de la CGT, visait à insérer à la suite de ce paragraphe un nouveau paragraphe ainsi rédigé :

« • *Permettre sous certaines conditions l'accès aux contrats jeunes entreprises :*

*S'il ne paraît ni souhaitable ni pertinent d'ouvrir aux jeunes issus de l'enseignement supérieur les contrats aidés du type CIE ou CAE, il convient cependant de s'interroger sur les dispositifs les plus à même d'offrir une perspective d'insertion aux jeunes qui interrompent précocement leurs études et qui, ne pouvant pas ou ne souhaitant pas bénéficier de mesures de réorientation, se trouvent de fait disponibles sur le marché de l'emploi.*

*Pour ces jeunes, le Conseil économique et social considère qu'il pourrait être utile d'ouvrir le dispositif des contrats jeunes entreprises, dans des conditions et selon des modalités qui n'en altèrent pas la finalité et ne conduisent pas à des effets d'aubaine.*

*En effet, l'une des conditions de réussite à l'insertion d'un jeune est de pouvoir posséder une expérience et surtout lorsqu'il manque de diplôme et de qualification professionnelle mobilisable, ce qui est le cas non seulement des jeunes de niveau VI et V bis, mais aussi des jeunes, sortis sans diplôme à bac +1 ou bac +2.*

*En outre, ces contrats qui sont à durée indéterminée semblent au-delà de l'acquisition de compétences et de savoir-faire mobilisables, de nature à répondre aux préoccupations d'une insertion durable.*

*A l'appui de cette proposition, notre assemblée fait notamment valoir le fait que le contrat jeune en entreprise (CJE) a récemment été ouvert aux jeunes diplômés de l'enseignement supérieur dans les départements d'Outre mer, ouverture qui illustre la prise en compte par une politique publique d'un besoin d'identité.*

*Par ailleurs il convient de souligner le fait que les contrats jeunes entreprises (CJE) principalement utilisés dans les entreprises de moins de 10 salariés ont généré 60 % d'embauches depuis sa création ce qui a largement favorisé l'embauche des jeunes non diplômés ».*

L'amendement a été rejeté par 144 voix, contre 31, et 6 abstentions (voir le résultat du scrutin n° 3 en annexe).

## B - CONSTRUIRE UNE DÉMARCHE D'INSERTION

### 1. Favoriser la mobilité géographique

Au moment d'intégrer le marché du travail, les jeunes sont nombreux à faire l'expérience d'une mobilité géographique, qu'elle soit stratégique en fonction des opportunités supérieures offertes dans une autre région, ou contrainte au regard des difficultés d'accès à l'emploi dans la région d'origine.

- Développer les aides financières et faciliter l'accès au logement

Il convient de favoriser la mobilité géographique des jeunes (et de leurs conjoints et familles) pour les périodes de stages, de modules de formation ou pour le premier emploi, en rappelant à ces publics l'existence de dispositifs tels que le financement du dépôt de garantie (loca-pass), ou encore la possibilité d'octroi d'une subvention couvrant certains surcoûts liés au changement de résidence (mobili-pass). De la même manière, le Conseil salue les aides financières spécifiques décidées par des collectivités territoriales ou des entreprises sous forme de subventions, prêts sans intérêts ou réductions de tarifs pour les transports en commun.

Par ailleurs, le Conseil approuve les mesures mises en place dans le cadre du pacte européen pour la jeunesse visant notamment à améliorer l'insertion professionnelle et la mobilité des jeunes, parmi lesquelles l'aide au financement du permis de conduire, du type du permis à un euro (dont il conviendrait de mesurer l'effectivité) ou encore la création d'un programme en faveur du logement intergénérationnel (hébergement peu coûteux ou gratuit en contrepartie de services établis contractuellement), déjà expérimenté dans plusieurs grandes villes en faveur d'étudiants, qui gagnerait à être généralisé aux apprentis, aux stagiaires et aux jeunes en situation d'accès à un premier emploi.

### 2. Accompagner les jeunes dans la recherche d'emploi

Très souvent, les jeunes, y compris ceux issus de l'enseignement supérieur, manquent d'informations et de conseils pour mieux s'orienter sur le marché du travail et surmonter les difficultés liées au manque d'expériences et de relations.

- Agir de manière adaptée et individualisée

La situation des jeunes sortant de l'enseignement supérieur est très hétérogène, notamment au regard du caractère plus ou moins opérationnel de leur diplôme sur le marché du travail. Les jeunes en échec au premier cycle universitaire rencontrent encore plus de difficultés pour obtenir un premier emploi et risquent de connaître une période de chômage plus longue. Pour permettre au jeune de disposer des moyens adaptés à la recherche d'emploi et de s'inscrire dans une démarche constructive d'insertion professionnelle, il apparaît donc indispensable de mettre en place un accompagnement individualisé. A cet égard, l'individualisation semble fondamentale en apportant une réponse plus adaptée au profil du jeune et un suivi plus attentif de son parcours.

Au-delà de l'effort de personnalisation de l'accompagnement des demandeurs d'emploi, notamment dans le cadre du Projet d'action personnalisé pour un nouveau départ (PAP-ND), suivi individualisé complétant le Plan d'aide au retour à l'emploi (PARE), le Plan de cohésion sociale a mis en place un droit à l'accompagnement pour l'accès à la vie professionnelle pour tous les jeunes en difficulté pour trouver un emploi et confrontés à un risque d'exclusion professionnelle de quelque nature qu'il soit. En outre, les jeunes sans qualification de niveau VI et V bis font l'objet d'un effort particulier d'accompagnement personnalisé et renforcé qui se traduit dans le cadre du CIVIS.

Cependant, l'application de ce droit exclut de fait les jeunes sortis non diplômés à bac + 1 et + 2 d'un soutien dans la durée alors même qu'ils se trouvent eux aussi éloignés de l'emploi du fait d'absence ou de carences dans leur qualification.

En conséquence, notre assemblée souhaite que la prise en charge des jeunes issus de l'enseignement supérieur soit assortie d'un accompagnement individualisé et adapté en fonction de leur situation. Cet accompagnement se doit d'être d'autant plus renforcé et organisé sur le long terme que les intéressés présentent, indépendamment de leur niveau d'études ou de leur diplôme, des risques d'éloignement durable de l'emploi et d'exclusion potentielle et qu'ils se trouvent sans ressources ni aides sociales. Cet accompagnement signifie aussi bien la participation à des entretiens individuels de suivi qu'à des ateliers collectifs qui permettent aux jeunes d'exprimer les difficultés qu'ils rencontrent dans leur recherche d'emploi et de leur redonner confiance par un effet de dynamique de groupe.

- Développer l'organisation d'ateliers d'accompagnement des jeunes dans la recherche d'emploi

Face à un marché du travail de plus en plus complexe et de plus en plus tendu, la recherche d'emploi ne s'improvise pas et s'organise selon des modalités et des techniques précises auxquelles les jeunes se doivent d'être préparés et formés. Or, les cursus de formation et les diplômes obtenus ne répondent pas, en l'état actuel des enseignements dispensés, à cette exigence de manière satisfaisante, en raison de l'absence trop fréquente de prise en compte de cette dimension au sein des établissements d'enseignement supérieur, à laquelle il convient de remédier.

Un nombre croissant d'acteurs du service public de l'emploi, mais aussi d'opérateurs privés, mettent en place des ateliers d'accompagnement dans la recherche d'emploi, que ce soit en termes d'organisation de la recherche d'emploi (construction d'un *curriculum vitae*, rédaction des lettres de candidatures, préparation à l'entretien d'embauche), ou pour l'élaboration d'un projet professionnel...

Il apparaît nécessaire que ces ateliers soient davantage développés, ouverts aux jeunes issus de l'enseignement supérieur et que plus généralement ils leur soient spontanément proposés, en particulier en ce qui concerne ceux qui en sont sortis sans diplôme.



- Multiplier les espaces de rencontres avec les partenaires du monde du travail (entreprises, professions libérales et fonctions publiques)

L'organisation de rencontres régulières, par le biais de forums ou de bourses de l'emploi, permet de communiquer sur les métiers et de sensibiliser les candidats potentiels. Elle permet ainsi de faciliter les rapprochements entre les besoins des entreprises et des administrations, et les compétences des jeunes, au-delà de l'approche souvent stéréotypée de part et d'autre, en termes de diplômes et de profils, ou de contenus des métiers. Le Conseil estime que toutes les initiatives prises en vue de créer des échanges entre les partenaires du monde du travail (entreprises et fonctions publiques) doivent être privilégiées.

### **3. Optimiser le travail des acteurs et des partenaires (service public de l'emploi, pouvoirs publics, partenaires privés)**

L'insertion des jeunes est nécessairement le lieu d'initiatives multiples et de compétences partagées. Il convient de faire de la complexité existante une source de richesse plutôt que de concurrence improductive et de développer une coordination satisfaisante entre les acteurs publics et privés de la politique de l'emploi sur le terrain. Ainsi, la performance globale de l'ensemble pourrait être améliorée.

- Décloisonner, agir de façon coordonnée et concertée, mettre en synergie au plus près du terrain

La problématique de l'insertion professionnelle des jeunes se situe à la croisée des compétences des acteurs chargés du travail, de l'éducation nationale et de la jeunesse et des organismes qui leur sont rattachés (ANPE, APEC, AGEFIPH, AFIJ, Missions locales...). Par ailleurs, au plan territorial, les académies et les rectorats, les régions et les départements interviennent aux côtés des services régionaux et locaux du service public de l'emploi et des nombreux partenaires privés et publics, en particulier du monde associatif et consulaire. Des efforts ont été engagés afin d'agir de façon coordonnée, mais qui semblent parfois encore se heurter à des habitudes profondément ancrées dans un système assez fortement cloisonné.

Le Conseil estime qu'il importe de renforcer l'efficacité des réponses aux besoins des jeunes et mettre en cohérence les politiques d'emploi et d'insertion. Il ne peut donc qu'appeler de ses vœux toute démarche visant à fédérer les actions et à travailler tout à la fois en complémentarité et en synergie avec l'Etat, les collectivités locales et l'ensemble des acteurs économiques et sociaux implantés au niveau local. Un tel partenariat vise à constituer un réseau qui soit en mesure de proposer aux jeunes sur l'ensemble du territoire national une offre de services de proximité efficiente et d'égale qualité. A cet égard, il apparaît souhaitable de reconnaître la région et plus généralement les collectivités territoriales comme niveaux opportuns pour organiser les politiques locales de l'insertion professionnelle, dans le cadre des politiques décidées par l'Etat. De même, les instances consultatives compétentes, tels que les Conseils économiques et sociaux régionaux (CESR) et les Conseils syndicaux interfrontaliers (CSI), devraient être pleinement associées à cette démarche.

Au plan local, les Maisons de l'emploi, mises en place par le Plan de cohésion sociale, devraient, si elles répondent aux attentes, permettre d'optimiser la mobilisation des acteurs locaux et la mise en commun des moyens.

Dans ce cadre, il salue le récent protocole signé en mai dernier tendant à faire converger tous les efforts pour faire progresser les chances d'insertion professionnelle des jeunes, en réunissant l'ensemble des acteurs de terrain concourant à l'accès des jeunes à l'emploi durable : missions locales, communes, départements, régions et Etat. Il souligne à cet effet la nécessité de prendre en compte les problématiques spécifiques des jeunes issus de l'enseignement supérieur.

- Valoriser les partenariats, chartes et conventions en tant d'engagement réciproque

Plus largement, notre assemblée accueille favorablement tout partenariat associant les acteurs publics, privés et de l'économie sociale, y compris dans un le cadre de coopération transfrontalière, rapprochant le monde de l'éducation et celui du travail et permettant de concourir à l'insertion professionnelle des jeunes. Si un grand nombre d'engagements réciproques sont contractualisés en faveur des jeunes les plus en difficultés, engagements qu'il convient évidemment de poursuivre, il importe dans le même temps de ne pas oublier les actions en direction des jeunes sortant de l'enseignement supérieur, en développant dans ce sens les relations avec les branches professionnelles, les chambres des métiers et de commerce et d'industrie, les entreprises, mais aussi les établissements d'enseignement supérieur, universités et grandes écoles. A cet égard, la signature de conventions de partenariats ou de chartes témoigne de la volonté des parties de construire une démarche active d'insertion des jeunes en actant les objectifs et les moyens de les atteindre.

- Renforcer la mise en relation des services de l'emploi d'Outre-mer et des services diplomatiques de pays étrangers limitrophes

Un certain nombre d'entreprises souhaitent se développer à l'international et s'engagent dans des démarches d'implantation dans des pays étrangers qui se trouvent proches de collectivités d'Outre-mer. La mise en relation des services de l'emploi dans ces collectivités et des services diplomatiques des pays étrangers limitrophes, par l'organisation de plates-formes de compétences stratégiques, permettrait de rapprocher les besoins de ces entreprises et les ressources humaines disponibles Outre-mer, contribuerait à la lutte contre le chômage local et leur permettrait de trouver un emploi dans leur environnement géographique.

**Deuxième partie**  
**Déclarations des groupes**



### **Groupe de l'agriculture**

Près de 75 % des jeunes installés sont titulaires d'un BTS ou d'un diplôme supérieur. De plus, l'agriculture est un secteur dynamique et générateur de nombreux emplois dans l'agroalimentaire, l'agroéquipement, les services ou la recherche.

L'insertion professionnelle de ces jeunes est un enjeu de société : un jeune actif sur quatre est touché par le chômage. Cela impose de s'interroger sur l'orientation, sur l'adaptation des enseignements et des diplômés aux besoins des entreprises et sur l'évolution des métiers.

Des mesures nouvelles sont possibles car le contexte économique difficile n'explique pas tout. Les relations insuffisantes entre le monde de l'enseignement et le monde du travail sont une des causes de ces échecs. En agriculture, où il est courant de pratiquer l'alternance et les stages, tout est fait pour rapprocher ces deux univers. Toutefois, des difficultés nouvelles sont apparues et nous devons nous adapter aux changements de mode de vie.

Rapprocher le monde du travail et le monde de l'enseignement c'est aussi informer et communiquer sur les métiers et sur leurs débouchés, tout au long de la scolarité, et prendre une forme plus élaborée dans les classes paliers d'orientation afin que les élèves soient préparés à faire leurs choix scolaires et professionnels. Des moyens supplémentaires doivent être engagés au bénéfice des personnels chargés de ces questions. Chaque domaine d'activité doit aussi mener un travail de réflexion sur l'image des professions qui y sont rattachées : les métiers peu attractifs connaissent un déficit préoccupant de candidats. L'agriculture se résume trop souvent à la production de lait ou de céréales alors qu'existent de très nombreux métiers. Des actions sont alors engagées pour montrer aux jeunes toutes les dimensions de nos activités. Les professionnels de l'agriculture doivent s'impliquer plus fortement dans ces démarches.

Face à la profusion de formations diplômantes, il faut réfléchir à leur pertinence et simplifier l'offre de formation. À cet égard l'agriculture apprécie la Commission professionnelle consultative (CPC) qui permet d'adapter régulièrement l'offre de formation. Elle devrait aussi être saisie des projets de licence professionnelle.

Il est surtout essentiel d'engager un véritable suivi des étudiants au cours de leurs études. Les mauvaises orientations pourraient être évitées en conseillant l'étudiant et en lui proposant une nouvelle orientation. Cette idée ne vaut pas seulement lors du cursus initial mais tout au long de la vie. Pour cela, il faut généraliser le bilan des acquis et des compétences de l'étudiant à chaque étape de ses études, et le prolonger au cours de la vie professionnelle.

Enfin, l'esprit d'entreprendre est insuffisamment valorisé dans notre pays. En agriculture, il est essentiel. Pour réaliser son projet, le jeune aura l'initiative d'organiser son exploitation en tenant compte des atouts et des contraintes de son environnement. L'autonomie et la responsabilité sont particulièrement motivantes mais peuvent être une source d'inquiétude. À nous de démontrer tous les avantages de ces démarches et d'expliquer les soutiens, humains et financiers, qu'ils peuvent trouver tout au long de la vie.

### **Groupe de l'artisanat**

Même si la réflexion porte essentiellement sur les jeunes issus de l'enseignement supérieur, le groupe de l'artisanat apprécie l'approche globale de l'avis sur la formation qu'elle soit initiale ou continue car c'est effectivement en amont et en aval que les réels problèmes sont particulièrement repérés.

Au delà du constat, le groupe de l'artisanat partage les préconisations renforçant les partenariats avec les représentants professionnels à des moments clés de la vie des jeunes. Il s'agit en particulier de leur participation à l'information sur les métiers dès le collège, à la définition du contenu des filières, à la valorisation des acquis de l'expérience, aux observatoires sur les perspectives d'emploi par bassins de vie, mais aussi à l'accompagnement des jeunes dans le cadre de leur éventuelle réorientation et suivi de leurs projets professionnels personnalisés.

Bon nombre de branches professionnelles artisanales ayant conclu des conventions avec des universités peuvent attester de la qualité de ces échanges et de la richesse des initiatives réalisées au niveau de la professionnalisation des formateurs pour les métiers en alternance, de celle des conseillers en insertion des missions locales et de leur assistance dans les actions de modification de cursus.

Au delà de ces actions, le groupe de l'artisanat a souhaité mettre en exergue les deux idées nouvelles qui, sous réserve bien sûr de plus amples études de faisabilité technique et financière, méritent d'être pointées. La première concerne les stages, dont chacun regrette l'utilisation parfois abusive, alors qu'ils sont un des facteurs clés d'une insertion professionnelle réussie. Afin de leur donner toute la valeur qu'ils méritent et mettre fin à leurs dérives, le groupe de l'artisanat est favorable à l'analyse, par les partenaires sociaux, de leurs conditions statutaires et en particulier leur prise en compte dans l'ouverture des droits à la retraite. Celle-ci serait, en effet une juste reconnaissance de leur effort de professionnalisation autant que celle du travail accompli.

La seconde sur la pratique des quotas et du *numerus clausus* devrait s'appuyer sur les travaux des observatoires de perspectives sur les métiers mais également sur la décision collégiale prise par la commission paritaire dont l'avis préconise la généralisation aux filières académiques et à tous les diplômes professionnels.

Persuadé que les jeunes issus de l'enseignement supérieur peuvent venir suppléer les nombreux départs à la retraite des chefs d'entreprise artisanale, le groupe de l'artisanat souscrit à l'idée de leur accompagnement vers la création et la reprise d'entreprises, après une mise à niveau technique. Par contre, s'agissant de son financement, il souhaite qu'il ne se fasse pas au détriment de la formation continue des chefs d'entreprise, comme le prévoit l'actuel projet de loi sur les petites et moyennes entreprises en cours de discussion. Pour l'artisanat, mettre à contribution les fonds d'assurance formation des artisans pour financer ce type d'action est non seulement irrecevable juridiquement mais surtout inadmissible au moment où tous les métiers doivent s'adapter aux évolutions techniques et technologiques et de marché.

Enfin, sur la référence au « *contrat nouvelle embauche* » pour les TPE, la rédaction tendancieuse voire polémique de l'avis l'a conduit à déposer un amendement de suppression pour ne pas gêner la mise en place des nouvelles mesures ni porter un jugement sans les avoir expérimentées.

L'esprit de cet amendement repris en séance plénière ayant été intégré, le groupe de l'artisanat a voté l'avis.

### **Groupe des associations**

L'avis qui nous est proposé présente, avec une grande lucidité, les enjeux importants attachés à l'insertion professionnelle des jeunes issus de l'enseignement supérieur. Les observations et les analyses menées tant au niveau européen avec le livre blanc « Un nouvel élan pour la jeunesse » qu'en France avec le rapport du Commissariat général au plan « Jeunesse le devoir d'avenir » soulignent l'allongement de la jeunesse et mentionnent qu'il est dû principalement à des facteurs économiques comme le chômage, la recherche du premier emploi ou encore l'accès au logement.

Ce phénomène a trois conséquences majeures : tout d'abord un parcours individuel de moins en moins linéaire, marqué par des ruptures sociales, professionnelles, familiales..., ensuite l'impossibilité de classer les jeunes dans une catégorie sociale spécifique puisque leurs expériences sont divergentes et que les inégalités sont réelles, enfin le recul dans le temps de l'accès à l'autonomie. Dans ce contexte lié à des mutations profondes de la société dont le parcours chaotique des jeunes constitue le miroir grossissant, notre groupe veut insister sur le constat du rapporteur : des diplômés de l'enseignement supérieur peuvent aujourd'hui rencontrer davantage de difficultés à s'insérer professionnellement que d'autres catégories de jeunes. Face à cette réalité qu'il faut corriger, les recommandations de cet avis sont à la fois judicieuses et réalistes.

En matière d'orientation, l'avis insiste à juste titre sur l'intérêt du projet professionnel personnalisé, qu'il conviendrait de promouvoir davantage dans la mesure où, à ce jour, moins d'une université sur deux offre ce type de parcours à leurs étudiants. Par ailleurs, le rapporteur souhaite une plus grande implication des universitaires aux côtés des services d'information et d'orientation. Cette ambition doit être encouragée. Pour y parvenir, il faudrait une modification

profonde des mentalités car la réussite des carrières des enseignants chercheurs reposent essentiellement sur leurs activités scientifiques et non sur leurs capacités à aider les étudiants diplômés à trouver des débouchés à la fin de leurs études.

La création de perspectives d'avenir pour les jeunes passe par l'emploi qui reste un mode déterminant d'intégration sociale. L'augmentation du volume d'emplois disponibles constitue donc un objectif essentiel que l'avis propose d'atteindre par la mise en œuvre de mesures dynamiques mobilisant, dans la complémentarité, l'entreprise et le secteur non marchand.

L'atomisation et la segmentation des politiques publiques conduisent à une perte de lisibilité et d'efficacité ; c'est pourquoi notre groupe soutient l'ambition de l'avis en faveur de l'évaluation des dispositifs existants et de leur simplification. Néanmoins, il reste indispensable d'améliorer les dispositifs ouverts aux jeunes issus de l'enseignement supérieur.

A cet égard, comme le préconise l'avis, il convient de mettre à profit les capacités d'insertion professionnelle du secteur non marchand dont l'expérience acquise notamment par la mise en œuvre du programme « nouveaux services-emplois jeunes » démontre la compétence en matière de création d'emplois durables. Les chiffres illustrent bien la consistance des résultats obtenus. Ainsi, le seul secteur associatif a créé 85 000 emplois. Il a aussi permis à 70 % des 155 000 jeunes qu'il a accueilli dans le cadre de ce dispositif public, de disposer aujourd'hui d'un contrat de travail pérenne. C'est à la lumière de cette réalité que notre groupe soutient la création d'un dispositif spécifique à destination des jeunes issus de l'enseignement supérieur, primo accédant à l'emploi dont l'objectif ciblerait l'amélioration de leur employabilité par l'exercice d'une première expérience professionnelle tout en valorisant leurs acquis.

Il s'agirait alors pour la puissance publique de concevoir une politique orientée vers une démarche qualitative de création d'emplois en adéquation avec le niveau de formation des jeunes concernés et d'appuyer sa mise en œuvre sur l'exercice d'un réel partenariat avec les acteurs du secteur non marchand. Le groupe a voté l'avis.

### **Groupe CFDT**

Bien que la saisine porte sur des mesures à court terme, l'avis prend la distance nécessaire pour analyser les divers facteurs conduisant aux taux de chômage, anormalement et durablement élevés, des jeunes issus de l'enseignement supérieur.

Il existe des erreurs d'orientation et des écarts entre la formation et les besoins des entreprises, mais c'est aussi en raison d'une croissance économique insuffisante que nombre de diplômés ne trouvent pas d'emploi. Situation paradoxale au regard des discours unanimes qui, dans l'esprit de la stratégie de Lisbonne, misent sur une économie de la connaissance.



Il faut donc passer aux actes et dynamiser la recherche en articulant recherche fondamentale, recherche appliquée et innovation au niveau des entreprises et des organisations publiques, il faut relancer les politiques industrielles en fixant des priorités sectorielles dans le cadre européen (biotechnologies, nanotechnologies...).

C'est une condition nécessaire au renversement de tendance. Les mesures proposées en matière de formation peuvent améliorer l'efficacité globale du système, elles ne corrigeront pas fondamentalement la situation tant qu'elles restent découplées d'une politique de relance.

Comme le souligne l'avis, le dispositif d'orientation des étudiants mérite d'être complété en multipliant dès le collège les informations sur les différentes filières de formation et leurs débouchés ainsi que sur l'intérêt des métiers. Pour généraliser l'élaboration d'un projet professionnel personnalisé il faudrait dégager des moyens en personnels afin de donner le temps aux enseignants d'accompagner chaque jeune notamment dans les filières aux débouchés professionnels les plus incertains.

Lors de l'élaboration de cet avis, la CFDT a insisté sur la nécessité de privilégier le recours aux dispositifs de formation qualifiante par rapport aux dispositifs d'insertion à vocation palliative (CIE et CJE) qu'il faut réserver aux publics en difficulté. Les étudiants, même s'ils sont en échec dès le niveau du premier cycle universitaire, ont fait preuve auparavant d'une capacité à suivre des formations. C'est en adaptant les dispositifs de formation existants, en validant les compétences déjà acquises (diplômes professionnels, apprentissage, contrat de professionnalisation) et au regard des métiers visés qu'il convient de réorienter les étudiants qui ne trouvent pas d'emploi.

La formation qualifiante, en école, université ou alternance, doit rester la norme d'entrée dans la vie professionnelle. Ouvrir aux étudiants en difficulté les mesures conçues pour les jeunes les plus marginalisés dévierait le système au détriment de son objet.

L'avis souligne également combien le contexte familial et social peut freiner l'accès à l'emploi. Un correctif d'application rapide pourrait être de ne pas prendre en compte, dans certaines limites, les ressources des étudiants salariés pour l'octroi des bourses.

La CFDT a voté cet avis qui reprend l'essentiel de ses préoccupations et souligne également la nécessité de poursuivre cette réflexion qui soulève plusieurs débats de société dont les articulations entre la formation initiale, la spécialisation, l'emploi et la formation continue.

### **Groupe de la CFE-CGC**

La question de l'insertion professionnelle des jeunes de moins de 25 ans est préoccupante. Le chômage touche actuellement dans notre pays près d'un jeune actif sur quatre. Les jeunes diplômés apparaissent ainsi comme l'une des variables de l'ajustement conjoncturel des politiques de recrutement des entreprises. En effet, les entreprises semblent aujourd'hui moins se tourner vers les jeunes diplômés, leur proportion dans les recrutements cadres marquant une

diminution sensible notamment dans certains secteurs comme le révèle l'avis. Une croissance soutenue ainsi qu'une politique industrielle et de recherche et développement sont des préalables pour relancer l'emploi.

L'avis recherche les moyens opérationnels pouvant favoriser à brève échéance l'entrée des jeunes issus de l'enseignement supérieur sur le marché du travail. Les préconisations qui en résultent visent à la fois à dynamiser l'offre de travail et à faciliter les démarches d'insertion des jeunes.

Les propositions de l'avis rencontrent l'assentiment de groupe de la CFE-CGC.

Le groupe de la CFE-CGC souligne que l'information et l'orientation préalable des jeunes et notamment des étudiants deviennent des enjeux essentiels. La nécessité d'une information suffisamment précise dès le collège sur la pluralité des métiers, les compétences et les qualifications recherchées dans ces métiers, leurs perspectives d'évolution et leurs débouchés sur le marché de l'emploi, est indispensable. Cela doit faciliter le travail d'orientation professionnelle et limiter les risques d'envoyer des jeunes dans des filières de formation sans aucune perspective d'avenir. Dans ce contexte, les partenaires institutionnels doivent intensifier leurs démarches pour faire davantage connaître les possibilités d'évolutions des métiers et des marchés recruteurs. D'autre part, il faut garantir pour chaque jeune un véritable suivi personnalisé de leur parcours d'orientation.

Le groupe de la CFE-CGC partage la proposition sur l'orientation qui doit être repensée comme un processus continu du collège à l'enseignement supérieur et de la formation initiale à la formation tout au long de la vie. La préconisation de passerelle entre le système éducatif et le monde professionnel est une idée qu'il soutient.

L'avis considère qu'il serait nécessaire de généraliser la préparation d'un Projet professionnel personnalisé aux étapes marquantes des cursus de formation et n'oublie pas les jeunes confrontés à un risque d'exclusion professionnelle. L'avis envisage un dispositif particulier pour réorienter vers une formation spécifique les étudiants qui sont en difficulté ou ceux qui, bien que diplômés, ne trouvent pas d'emploi ce que nous approuvons.

L'avis recommande de mobiliser et d'encourager les formations en alternance et l'apprentissage et notamment, à ouvrir l'apprentissage aux jeunes de l'université, dès lors qu'il s'agit d'une voie de formation à part entière. C'est une demande que notre groupe soutient.

L'avis estime qu'il est indispensable de rechercher un équilibre entre les aptitudes des jeunes issus de l'enseignement supérieur et les besoins des entreprises. L'offre de filières de formation s'accroît sans qu'il existe une évaluation régulière et efficace de leur pertinence. Aussi, une meilleure association des branches professionnelles à la définition du contenu des filières apparaît indispensable.

Concernant les stages, nous voulons qu'ils se développent. Mais nous demandons à ce que leur pratique ne se substitue pas à de véritables embauches de jeunes diplômés. A ce propos, nous approuvons les propositions de l'avis en ce domaine.

Le deuxième axe de recommandations du projet d'avis concerne l'accompagnement de l'insertion professionnelle sur le marché du travail.

L'accès des jeunes à l'emploi est une priorité. Les entreprises ont un rôle primordial à jouer en matière d'intégration et de formation des jeunes. Certains secteurs qui reposent sur des innovations et des développements technologiques peuvent offrir des débouchés nombreux dans les prochaines années. Il est primordial d'augmenter les budgets de R&D, la création de postes de chercheurs publics et privés et de relancer des partenariats entre entreprises, recherche et enseignement supérieur.

Pour organiser et anticiper la gestion des ressources humaines en termes de parcours professionnels, l'avis suggère plusieurs pistes que notre groupe adopte, notamment de renforcer l'information et l'accompagnement des jeunes sur les opportunités offertes par le secteur libéral, ainsi que par la création ou la reprise d'entreprises.

Enfin, la mise en relation des services de l'emploi dans les collectivités d'Outre-mer et des services diplomatiques des pays avoisinants, par l'organisation de plates-formes de compétences stratégiques, permettrait de rapprocher les besoins des entreprises et les ressources humaines disponibles Outre-mer. Cela contribuerait à la lutte contre le chômage local et leur permettrait de trouver un emploi dans leur environnement géographique.

Les recommandations de l'avis devraient permettre de dynamiser l'offre de travail et de faciliter les démarches d'insertion des jeunes. Mais comme l'évoque l'avis, elles ne peuvent régler l'ensemble des problèmes relevant de la politique de l'emploi. L'importance du sujet mériterait des réflexions complémentaires, les délais impartis par le gouvernement n'ayant pas permis d'étudier l'ensemble des pistes.

Le groupe de la CFE-CGC a émis un vote positif.

#### **Groupe de la CFTC**

Près de 200 000 jeunes issus de l'enseignement supérieur, diplômés ou non, connaissent chaque année de réelles difficultés d'insertion professionnelle. Le taux de chômage de ces jeunes (9 % pour les diplômés, 18 % pour les non diplômés) souligne la perte que représente cette situation :

- pour les intéressés, marqués par la souffrance et le sentiment d'échec à un âge où tout pousse à la confiance et à l'engagement ;
- pour la collectivité, privée du retour des investissements humains qu'elle a consentis.

L'avis qui est ici étudié parle avec raison, dans l'état des lieux qu'il effectue, d'une « réalité complexe et préoccupante ». Il repère bien la variété des situations : sortie en échec aux concours, difficultés nées à l'obtention de diplômes à faibles débouchés, effets d'une discrimination à l'embauche.

Le groupe de la CFTC, qui partage le constat de l'avis, fait siennes les pistes de réflexion et les propositions émises.

Le groupe de la CFTC tient à attirer l'attention de notre assemblée sur deux notions importantes à ses yeux.

La première se situe en écho à la lettre de saisine gouvernementale, qui souhaite mettre en place des actions permettant aux jeunes concernés de s'insérer « plus rapidement et plus durablement » sur le marché du travail. La conjonction de ces deux termes est délicate. L'avis l'indique, en écho à un rapport de la Cour des comptes : la vocation de l'enseignement supérieur est de préparer à l'ensemble de la vie active et non au seul premier emploi. La prise en compte des besoins immédiats du marché du travail ne doit pas constituer le seul repère d'action. C'est pourquoi la CFTC approuve l'avis dans ses propositions visant à repenser l'orientation comme un processus continu du collège à l'enseignement supérieur et de la formation initiale à la formation professionnelle continue.

L'insuffisance des relations entre ces deux mondes, celui de l'enseignement et celui de l'entreprise, devient aujourd'hui, en France, coûteux et dangereux. Oui, il importe de renforcer la dimension professionnelle de la formation : alternance, apprentissage (jusque dans l'enseignement supérieur), présence de professionnels dans le corps enseignant, stages, meilleure information et transparence sur les débouchés réels d'une formation supérieure aux jeunes.

Non, il ne convient pas pour autant de penser la formation initiale sous le seul angle des exigences - forcément fluctuantes - du marché du travail du moment. C'est dans l'acquisition des capacités d'adaptation autant que dans l'acquisition de savoir-faire momentanés que s'affirmera la capacité d'un jeune à s'insérer plus durablement dans le marché du travail.

La deuxième notion chère à la CFTC est celle de la responsabilité de l'appareil de formation initiale. La professionnalisation des formations est réelle dans les grandes écoles et dans l'enseignement supérieur libre ; elle tend à devenir progressivement un objectif du système universitaire, conçu à ses origines et vécu toujours aujourd'hui comme un système ouvert à tous les bacheliers, leur permettant d'acquérir la formation de leur choix.

L'université accueille la moitié des nouveaux bacheliers. Cette ouverture à tous est une vraie chance. Pourtant, lourde, massive, sans moyens suffisants, l'université ne peut plus perpétuer les défauts qui la caractérisent et qui font d'elle un dispositif par trop déconnecté des besoins de la société.

Sur ce point, des progrès significatifs sont à réaliser pour qu'en l'absence d'une autonomie des universités et dans le cadre actuel du monopole de la collation des grades par l'Etat, chaque université se sente engagée par l'avenir des étudiants qu'elle accueille. La CFTC approuve tout particulièrement le développement de l'usage du projet professionnel personnalisé et la mise en œuvre des dispositifs permettant de réorienter les étudiants en difficulté. C'est à ce moment là qu'il convient d'agir, plus qu'au moment tardif de l'obtention d'un diplôme à faibles débouchés et plus que par la multiplication des contrats aidés, fausse solution qui viendrait déréguler le marché des salaires, générer des risques de détournements financiers et installer les jeunes dans une illusion d'insertion véritable.

Pour la CFTC, ces deux notions sont complémentaires. Acquisition des connaissances générales utiles tout au long de la vie, apprentissage des savoirs débouchant sur la vie pratique et professionnelle : telle est la clé de l'insertion durable des jeunes, qui passe par une modernisation profonde des structures et des modes de fonctionnement de l'Education nationale.

Compte tenu de l'amendement voté en séance qui supprime la mise en évidence des risques de précarité liés aux « contrats nouvelles embauches » la CFTC n'a pas voté cet avis.

### **Groupe de la CGT**

La CGT regrette que des délais bien trop courts ne nous aient pas permis d'établir un constat complet des difficultés et obstacles rencontrés par les jeunes concernés, notamment ceux dits issus de l'immigration.

L'orientation et l'information sont considérées dans l'avis comme des « facilitateurs » de l'insertion professionnelle : cette approche mérite que plus de moyens lui soient consacrés, y compris au service des étudiants ou des salariés dans le cadre d'une reprise de cursus. Leur choix doit demeurer prépondérant, le rôle de l'orientation restant dans l'accompagnement des souhaits exprimés.

L'octroi d'une bourse d'études, trop encadré par des critères rigides, devrait intégrer une certaine souplesse pour répondre aux incidents de la vie, évitant ainsi tout abandon définitif ou momentané des études. Au-delà, il importe de définir un véritable statut de l'étudiant, adapté aux nouvelles réalités, offrant de réelles garanties et permettant l'accès à l'autonomie. Dans ce cadre, nous renouvelons notre souhait que soit examinée par les pouvoirs publics la mise en place d'une « Allocation d'Etudes » adaptée aux besoins des étudiants et susceptible d'éviter les effets de seuil liés aux conditions de ressources prévues pour l'octroi des bourses.

La CGT est favorable aux passerelles entre le système éducatif et le monde professionnel permettant une continuité dépassant l'écueil des clivages actuels, ainsi qu'à celles entre les diplômés universitaires et qualifiants. Elles apporteraient de réelles réponses à toute modification de cursus vers une formation professionnalisée ou la reprise d'un cycle d'études.

Nous partageons aussi le besoin de renforcer la dimension professionnelle de la formation, notamment par l'alternance et l'apprentissage, à condition que ces périodes de formation en entreprise ne se substituent pas aux emplois et que l'encadrement des jeunes soit individuel, rigoureux et performant. Ceci vaut aussi pour les stages obligatoires ou volontaires, pour lesquels nous demandons qu'une rémunération soit accordée aux stagiaires. Cela contribuerait au développement du nombre de stages effectués, et une préparation concrète à la vie active. Dans cet esprit, nous prôtons d'ailleurs le développement de banques de stages et la mise en place de contrat de travail ouvrant des droits à la protection sociale analogues à celles des salariés.

S'il n'est pas souhaitable d'ouvrir aux jeunes issus de l'enseignement supérieur les contrats aidés du type CIE ou CAE, il convient de faire face à la demande de ceux qui, interrompant précocement leurs études, sont disponibles sur le marché de l'emploi. Pour ces jeunes, il y aurait lieu d'examiner les conditions dans lesquelles ils pourraient accéder aux contrats jeunes en entreprise, sans bien entendu en dénaturer l'objet premier.

La Fonction publique doit également contribuer à cette dynamique d'embauche stable, en offrant plus d'emplois titulaires, en modifiant sa communication de recrutement et de déroulement de carrière, afin de rendre le secteur attractif.

L'avis insiste à juste titre sur le rôle de l'entreprise pour l'insertion des jeunes issus de l'enseignement supérieur. Les entreprises participent à l'image reflétée par le monde du travail : trop de précarité, perspectives de carrières tronquées, salaires insuffisants, délocalisations, de quoi heurter la motivation des jeunes diplômés.

Les nouvelles mesures annoncées par le gouvernement, du « contrat à l'essai pendant deux ans », ou celle du « service à la personne » contribueront à fragiliser la perspective d'une insertion professionnelle durable, au bénéfice de petits emplois jetables, contournant le droit du travail commun à tous les salariés. Sans une démarche commune, plurielle et volontariste de tous les acteurs, secteurs marchand et non marchand, pouvoirs publics, partenaires sociaux, les mesures préconisées auront plus de mal à devenir effectives.

Le groupe de la CGT s'est abstenu sur l'avis compte tenu du rejet de l'ensemble de ses amendements et de l'adoption en séance plénière d'un amendement ignorant les conséquences négatives du « contrat nouvel embauche ».

#### **Groupe de la CGT-FO**

L'avis proposé aujourd'hui se place, par la saisine gouvernementale elle-même, dans un champ restreint. Il apparaît au groupe Force ouvrière que ne sont pas suffisamment abordées les problématiques relatives à l'insertion des jeunes issus de l'enseignement supérieur et qu'un complément à cette saisine doit être donné.

La segmentation entre deux catégories de jeunes (avant le baccalauréat et après) apparaît arbitraire et dangereuse. L'analyse ou la détermination de parcours d'accompagnement spécifique pour les post-bac génèrent fatalement des mécanismes de concurrence dans la mobilisation des moyens qui ne peut que porter préjudice aux autres jeunes dans l'accès à l'emploi. Cela se trouve amplifié dans une situation de stagnation économique.

Il aurait été par exemple intéressant que le Conseil économique et social décrypte et discute le dispositif PACTE qui fait l'objet d'une des ordonnances imposées par le Premier ministre.

Quant à la notion d'emplois aidés, les dispositifs mis en œuvre s'ils ont atteint quantitativement leurs objectifs, n'ont que très partiellement permis d'insérer professionnellement les publics auxquels ils étaient prioritairement destinés.

Une analyse ou une évaluation plus fine des contrats atypiques auraient vraisemblablement montré les effets d'aubaine et de substitution qu'ils génèrent.

La problématique de l'orientation est abordée. C'est effectivement un élément déterminant. Mais, que peut l'orientation sans la prospective ?

La France est, paraît-il, un pays moderne mais nous avouons notre impuissance à montrer aux nouvelles générations comment leur vie professionnelle pourrait être menée, par quelles voies ou moyens elle pourrait être consolidée ou réorientée.

Il est symptomatique que, pour cet avis, aucun chef d'entreprise ou responsable de branche professionnelle et aucun syndicat d'étudiants n'ait été auditionné. Il aurait été instructif de comprendre comment est perçue la nécessité d'anticiper les besoins en qualifications à court et à moyen terme. De même, il apparaît nécessaire de saisir l'évolution des méthodes de recrutement.

Dans l'avis, ne ressort pas suffisamment le rôle de l'entreprise dans l'entrée des jeunes dans la vie active. L'entreprise cherche-t-elle un produit fini immédiatement efficace ou intègre-t-elle dans l'embauche une phase d'adaptation ? Cherche-t-elle des salariés stables ou organise-t-elle la production sur des bases de flexibilité accrue ? Quel usage fait-elle des multiples contrats dits d'insertion qui sont à sa disposition ? Comment éviter certaines dérives dans l'utilisation qui en est faite ? Quelle définition doit-on donner à la notion de « *jeunes en difficulté* » pour l'accès au contrat de professionnalisation ? Peut-on admettre que 60 % des « *Contrats jeunes en Entreprise* » concernent des jeunes qui étaient précédemment déjà présents dans l'entreprise ?

Au-delà de ces questionnements, il conviendrait d'approfondir les réflexions sur l'entrée dans la vie active.

Il existe deux logiques, l'une dite « adéquationniste », l'autre « constructiviste ». La première appelle un profil de travailleur défini par sa correspondance substantielle au poste, au métier ou à la fonction. La seconde considère que le moment de l'embauche ne constitue pas le moment décisif comme il peut l'être dans une approche « adéquationniste ». A l'inverse de la première, l'embauche n'est que le début d'un processus au cours duquel se bâtit

la qualification. Il convient alors de poser la question du lien entre des approches « constructivistes » et le développement d'une société de la connaissance.

C'est pour ces raisons que le groupe Force ouvrière s'est abstenu sur le projet d'avis présenté.

### **Groupe de la coopération**

Les difficultés des jeunes pour accéder à l'emploi alimentent un niveau déjà élevé du chômage dans notre pays et se traduisent par des situations précaires ou de déqualification par rapport à leur niveau d'études ; cela alors même qu'ils croyaient que le diplôme était le sésame de l'emploi. Dans un monde en mutation, le diplôme initial ne devrait pas « enfermer » dans des compétences prédéfinies, qui deviennent vite obsolètes, mais viser au développement des capacités d'adaptation de l'individu. Cela passe par une articulation entre formation initiale et formation tout au long de la vie professionnelle.

Le groupe retient quelques lignes fortes qui appellent à des réformes de structures. La durée des études n'est pas toujours un gage de meilleure insertion dans la vie professionnelle : la France présente ainsi tout à la fois l'un des taux d'activité des jeunes les plus bas d'Europe, une durée moyenne d'études parmi les plus longues, et des performances en matière d'emploi particulièrement médiocres. Certaines filières universitaires, longues et généralistes, n'ont pas ou peu de débouchés et cela alors même qu'elles accueillent un nombre croissant d'étudiants ; les inscriptions multiples en premier cycle sont également un facteur d'échec. Il existe donc un réel problème d'information et d'orientation dans le système d'enseignement supérieur français.

A l'inverse, certaines pratiques comme les licences professionnelles ou l'enseignement agricole montrent bien qu'un lien fort avec le monde professionnel facilite et accélère l'insertion des jeunes dans la vie active : stages, apprentissage, alternance, bac professionnel, etc. Il est donc nécessaire de développer les relations entre les enseignants et les entreprises : stage en entreprises pour les enseignants, augmentation des professeurs associés pour les professionnels, conventions entre les écoles et les organisations professionnelles, comme nous cherchons à les développer dans la coopération. Le Mouvement Scop s'est engagé en signant l'accord-cadre national pour le développement de l'apprentissage le 19 avril dernier et la coopération agricole représentée par Coop de France a signé avec les partenaires sociaux un accord le 25 mars dernier sur la formation professionnelle tout au long de la vie qui concerne notamment les contrats de professionnalisation, le droit individuel à la formation et le tutorat.

L'esprit d'entreprendre doit être valorisé chez les jeunes qui sont confrontés à des obstacles culturels, administratifs et financiers. Les défis à relever offrent des opportunités : 700 000 chefs d'entreprises partiront à la retraite d'ici à 10 ans et il existe un réel gisement de création d'activités dans le secteur des services notamment ceux à la personne. Il est donc indispensable de renforcer l'information, la formation, ainsi qu'un véritable accompagnement humain et financier des jeunes à l'image de l'engagement des coopératives. Cet



encouragement devrait constituer un axe fort dans le cadre de la révision de la stratégie de Lisbonne pour renforcer l'innovation et la compétitivité européenne.

Pour finir, cette situation est symptomatique d'un malaise plus large dans notre société. Dans une conjoncture économique morose et confrontée à une concurrence accrue, les entreprises manquent de confiance et de visibilité. Elles ont pourtant une responsabilité sociale à assumer, pour donner leurs chances aux plus jeunes, les former et les accompagner au sein de l'entreprise et dans leur parcours professionnel.

Quand plus de 20 % des jeunes qui sortent de l'école sont au chômage, c'est bien que l'ascenseur social est en panne et qu'il existe une vraie fracture générationnelle dans notre pays. Pouvoirs publics, acteurs économiques et sociaux, doivent se mobiliser pour agir et éviter qu'à terme cette situation ne déstabilise notre République.

### **Groupe des entreprises privées**

Le groupe des entreprises privées souhaite avant tout féliciter le rapporteur pour la qualité de son travail, ainsi que le président de la commission temporaire pour son attachement à son bon déroulement.

Le groupe des entreprises privées défend un enseignement supérieur plus ouvert sur le monde et ses réalités. Il se doit ainsi, sans oublier sa mission première, de préparer les jeunes à leur intégration dans le monde du travail. C'est ce que souhaitent les entreprises créatrices de richesses et d'emplois et les Français. C'est aussi ce que souhaitent les pouvoirs publics, puisqu'ils ont saisi le CES sur ce sujet.

Or, l'enseignement supérieur est capable d'évoluer. Comment y parvenir ?

Tout d'abord, le présent avis propose un ensemble de mesures permettant un plus grand rapprochement entre l'enseignement supérieur et les entreprises : améliorer l'information et l'orientation des étudiants ; identifier les compétences prisées par les employeurs ou renforcer l'envie d'entreprendre. Le groupe souligne aussi l'importance à venir du rôle des professeurs associés venus de l'entreprise : ils sont, pour les jeunes, un moyen efficace de se rapprocher du monde du travail et facilitent la prise en compte de l'évolution des métiers. Ils méritent une meilleure place.

D'autres pistes auraient pu être mieux développées : l'apprentissage, la période de professionnalisation par exemple. Afin de faciliter la transition vers l'emploi, la dernière année d'étude, quel que soit le niveau de sortie, pourrait se réaliser systématiquement en alternance.

Les commissions paritaires qui associent les responsables de l'Education nationale et les partenaires sociaux doivent être également généralisées dans le supérieur.

Enfin, et ce n'est pas de moindre importance, le gouvernement propose la création du contrat dit « nouvelle embauche ». Le groupe des entreprises privées, y est favorable - et n'est pas le seul - car, s'appuyant sur un motif économique, il est de nature à lever les freins qui pèsent sur l'embauche. Par ailleurs, comment peut-on expliquer à un jeune qu'on lui refuserait une mesure susceptible de lui donner une chance supplémentaire d'intégrer le marché du travail ?

Il faut souhaiter ensemble que l'enseignement supérieur soit à l'avenir encore plus apte à former des jeunes conscients des exigences d'un monde globalisé.

L'amendement conjoint avec les entreprises publiques et l'artisanat portant sur le contrat « nouvelle embauche » ayant été accepté en assemblée plénière, le groupe des entreprises privées a voté favorablement l'avis.

### **Groupe des entreprises publiques**

Le chômage touche environ un quart de la population des jeunes de notre pays. Cette situation est encore plus inacceptable si on prend en compte le rythme d'insertion c'est-à-dire le temps nécessaire à une cohorte de jeunes pour atteindre le taux moyen de chômage de l'ensemble de la population. Il est de 3 ans aux Pays-Bas, de 6 ans en Allemagne et de 11 ans en France.

S'agissant de l'adéquation formation/emploi, l'avis met l'accent sur plusieurs difficultés, en forme de paradoxes :

- l'application de la réforme Licence-Master-Doctorat constitue une excellente réforme en ce qu'elle permet l'harmonisation des diplômes européens, mais elle laisse entier le problème des Bac + 2 professionnels dont on connaît pourtant l'efficacité en termes d'insertion professionnelle ;
- l'enseignement supérieur privilégie des formations commandées par l'offre éducative mais, a contrario, la spécialisation excessive de certains diplômes professionnels risquera de nuire à la capacité des jeunes à s'insérer dans un marché du travail très évolutif.

Le groupe des entreprises publiques souscrit au constat mais nous aurions souhaité que soient soulignés ou précisés les points suivants :

- la réalité est aussi complexe qu'inacceptable,
- les politiques ont été nombreuses, diverses, mais les résultats, qui mériteraient une évaluation systématique et non polémique, n'ont pas été à la hauteur des ambitions,
- les partenaires institutionnels sont nombreux (Services déconcentrés de l'Etat, AFPA, ANPE, APEC, AFIJ, PAIO...) mais pour autant l'efficacité globale reste relative.

Enfin, l'avis évoque, comme explication de la situation, le comportement de certains acteurs en soulignant le fait que des ambitions peu réalistes de certains jeunes constitueraient un frein à leur insertion. L'expérience concrète et actuelle du recrutement conduit notre groupe à dire que les revendications idéalistes ne sont plus, hélas, très fréquemment portées par les jeunes.

Dans ses propositions, l'avis insiste tout d'abord sur la nécessité de repenser l'orientation professionnelle. En effet, trop de jeunes s'engagent dans des filières de formation sans avoir été informés des limites du marché de l'emploi dans le secteur concerné. Trop de jeunes, leur diplôme obtenu, se trouvent démunis dans le processus complexe de recherche d'un emploi.

Notre groupe insiste sur la nécessité d'une information et d'une préparation, très en amont, à l'orientation. Celle-ci est trop souvent pensée, en même temps qu'est fait le constat de l'échec.

S'agissant de la nécessaire revalorisation de l'image de certains secteurs professionnels, notamment le secteur social, nous souhaitons redire l'impérieuse nécessité d'un accroissement rapide du nombre d'étudiants (et d'étudiantes) dans les filières scientifiques, gage du développement, à terme, de notre pays. Nous devons prioritairement nous attacher à cette revalorisation.

Nous sommes favorables à l'accompagnement des jeunes dans leur recherche d'un emploi : mais il convient que les structures institutionnelles existantes en grand nombre agissent au plus près du terrain et de façon coordonnée.

Enfin, le groupe des entreprises publiques ne saurait condamner a priori un dispositif social, le « Contrat nouvelle embauche » en cours d'élaboration, alors que d'autres dispositifs, déjà anciens, auraient justifié d'une analyse critique de leur efficacité.

Malgré un ensemble positif, cet avis comporte certaines propositions ou constats auxquels nous ne pouvons pleinement adhérer et nous regrettons que certaines de nos suggestions qui auraient enrichi ou nuancé le texte n'aient pas été retenues, même si la brièveté des délais peut, peut-être, expliquer cet état de fait.

Cependant, le sous-amendement déposé ayant été retenu, le groupe des entreprises publiques a voté le projet d'avis.

### **Groupe de la mutualité**

La situation des jeunes vis-à-vis de l'emploi est une préoccupation majeure de la plupart des pays européens, dans lesquels le taux de chômage des jeunes de moins de 25 ans atteint désormais plus du double du taux de chômage global.

La France n'échappe pas à ce phénomène, la situation de l'emploi des jeunes s'y est même fortement dégradée.

Si le taux global de chômage des jeunes atteint 22 % en 2003, la situation est plus contrastée pour les jeunes issus de l'enseignement supérieur : de 18 % pour les jeunes sortis de l'enseignement supérieur sans diplôme, ce taux tombe à 8 % pour les titulaires d'un bac + 2 ou d'un deuxième ou troisième cycle universitaire, trois ans après leur sortie du système éducatif.

Au-delà de la question de la croissance et plus généralement de la capacité du pays à créer de l'emploi, le présent avis insiste essentiellement sur l'adéquation entre la formation et l'emploi et les mesures susceptibles de l'améliorer.

Le champ de l'insertion professionnelle ne se limite pas au système de formation mais doit s'élargir à tout ce qui concourt à l'insertion, c'est-à-dire les problèmes d'accès au logement, aux prêts bancaires mais également la garantie et la promotion de l'égalité des chances.

La situation n'est toutefois pas identique dans tous les secteurs. Par exemple, 2 % seulement des titulaires d'un bac + 2 dans le secteur de la santé ou du social ont connu le chômage pendant plus de 6 mois au cours des trois premières années de leur vie active alors que ce taux atteint 28 % tous niveaux et secteurs d'étude confondus et 54 % pour les jeunes sortis du système éducatif sans diplôme.

Ces chiffres invitent à penser, comme l'exprime l'avis, qu'il serait bon de renforcer les efforts de formation dans certains secteurs qui permettent des débouchés, d'autant plus que dans les secteurs de la santé et du social, la France devra faire face à une demande accrue de personnels liée au vieillissement de la population et au développement des services à la personne. Même si ces postes ne relèvent pas tous de l'enseignement supérieur, il est certain que le développement de ces activités nécessitera la création d'emplois dans les fonctions support, activités qui s'exerceront aussi bien par des acteurs publics et privés, et de l'économie sociale.

Sur la question des emplois aidés, le groupe de la mutualité souscrit à la remarque concernant les capacités d'insertion professionnelle du secteur non marchand, capacités démontrées notamment à l'occasion de la mise en place du dispositif « emplois-jeunes ». Ce dispositif avait comme objectif de créer et de développer de nouvelles activités socialement utiles tout en permettant la professionnalisation des jeunes, diplômés ou non, par des obligations de formation et de tutorat.

En 2002, le gouvernement décidait que les emplois aidés seraient dédiés au secteur privé, seul capable, selon le ministre de l'époque, de créer de « vrais emplois ». Aujourd'hui, les capacités d'insertion du secteur non marchand sont à nouveau prises en compte dans le cadre de la politique de l'emploi et des mesures du plan de cohésion sociale à travers la création des CAE et des « contrats d'avenir ».

Face aux difficultés croissantes rencontrées par les jeunes issus de l'enseignement supérieur, le groupe de la mutualité approuve les pistes ouvertes par l'avis qui permettent notamment de mieux informer, de mieux orienter et de mieux accompagner le jeune dans sa recherche d'un emploi stable, répondant à ses propres aspirations et en adéquation avec les réalités du monde professionnel.

En conséquence, le groupe de la mutualité a voté positivement.

### **Groupe de l'Outre-mer**

Le groupe remercie le rapporteur d'avoir pris en considération ses suggestions et remarques sur la situation spécifique des jeunes ultramarins.

La situation de l'emploi des jeunes est toute aussi préoccupante Outre-mer qu'en Métropole.

Du fait d'une offre en formation supérieure limitée dans leur collectivité, nombre de jeunes ultramarins sont amenés à poursuivre leurs études en métropole ou à l'étranger. Les difficultés liées à l'éloignement se rajoutent aux difficultés de la vie étudiante. L'absence d'appuis familiaux et financiers sont des contraintes qui peuvent influencer le choix des cursus, la poursuite et la durée des études.

A l'initiative du ministère de l'Outre-mer, pour tenter de compenser le handicap de l'éloignement, le « passeport mobilité » visant à renforcer la continuité territoriale entre les collectivités d'Outre-mer et la Métropole, est entré en vigueur.

Pour les jeunes venant des collectivités d'Outre-mer, les problèmes de logement sont plus difficiles encore à résoudre que pour les jeunes de métropole. Le gouvernement s'efforce donc de mettre en place un « passeport logement » dont le groupe salue l'initiative.

Ces mesures viennent compléter celles déjà prises par les collectivités d'Outre-mer visant à accompagner leurs étudiants poursuivant leurs études à l'extérieur de leur territoire.

Dans ces mêmes collectivités, divers mécanismes ont été mis au point pour assurer l'insertion professionnelle des jeunes diplômés dans une activité professionnelle, soit par le biais de contrats aidés ou par la prise en charge directe de ces emplois. C'est le cas dans les PTOM. Dans les DOM, naturellement, les dispositions prises pour la métropole s'appliquent plus directement.

Cependant, l'offre de travail étant limitée, les jeunes ultramarins sont parfois contraints de chercher un emploi en métropole ou à l'étranger où tout comme les jeunes diplômés issus de l'immigration, ils peuvent faire l'objet de discrimination à l'embauche. Bien que ces expériences professionnelles soient porteuses de richesses par leur ouverture sur l'extérieur, elles peuvent constituer un frein à l'insertion des jeunes dans leur collectivité d'Outre-mer.

Il faut souligner que les procédures individuelles de l'Union Européenne destinées à faciliter les échanges d'expériences universitaires ou professionnelles sont difficilement accessibles aux jeunes ultramarins.

S'agissant des pistes de réflexions le groupe partage les orientations proposées. Il est indispensable d'assurer l'insertion professionnelle des jeunes diplômés dont l'incitation à l'esprit d'entreprendre est nécessaire pour le développement des collectivités d'Outre-mer, tout comme en métropole.

Enfin, suite à l'annonce par le ministre, dans son intervention à la tribune, de l'installation dans les régions de dispositifs de classement et d'offres d'emplois dans des pays étrangers pour les jeunes diplômés, le groupe souligne qu'il souhaite que les quatre Régions monodépartementales d'Outre-mer puissent bénéficier de ces mêmes dispositions.

Le groupe a voté l'avis.

### **Groupe des personnalités qualifiées**

**M. Sylla** : *« Sénèque disait « il n'y a pas de vent favorable à celui qui ne sait pas où aller ».* Ceux qui ont participé à l'élaboration de ce projet d'avis savaient bien où aller et ont émis des propositions qui, même insuffisantes, sont claires, concises et opérationnelles. J'appelle donc à voter ce texte. Faute de temps, certaines réflexions n'ont toutefois pas été suffisamment élaborées et certaines auditions n'ont pu être réalisées, notamment sur les stages, ce qu'on ne peut que regretter.

Au-delà des répercussions énormes qu'il peut avoir sur les jeunes qui en sont victimes, poussés à se replier sur eux-mêmes, le chômage apparaît finalement bien comme une question structurelle et non conjoncturelle. Car il s'agit de l'avenir d'un jeune sur quatre, et cet avenir est encore plus incertain quand on parle des enfants de chômeurs d'immigrés ou d'ouvriers. Le projet d'avis rappelle que l'insertion des jeunes dépend des politiques de relance de la croissance en termes d'investissement public et privé, de recherche, d'innovation et de création d'emplois. Et partant de là, la réflexion de la commission temporaire a été très concrète, guidée par un seul objectif : comment faire pour que les jeunes trouvent un emploi stable, en essayant de prendre en compte tous les paramètres de l'insertion ?

Aujourd'hui, promouvoir l'égalité des chances, ce n'est pas se donner un label de bonne conscience, mais bien permettre aux plus démunis de bénéficier d'une scolarité normale. Pour eux, il ne doit pas y avoir de quartier menant à l'échec scolaire et ils doivent être plus nombreux à pouvoir intégrer les grandes écoles et les universités. Il ne s'agit pas de conjuguer les termes à la mode de discrimination positive, mais de reconnaître l'initiative positive d'intégration qui a permis à des enfants des ZEP d'intégrer Sciences Pô, de leur ouvrir la sphère politique ou celle des responsabilités qu'ils pourront être amenés à prendre dans les médias ou les entreprises.

De même, l'égalité des droits ne doit pas être un simple slogan, car les discriminations et les exclusions existent, ce que le projet d'avis ne souligne pas suffisamment, et de tels phénomènes ont des répercussions terribles. Or, si les parents immigrés pouvaient peut-être accepter cette discrimination, comment imaginer qu'elles frappent encore des jeunes issus de l'immigration, certes, mais nés et scolarisés en France !

Enfin, il faut évoquer ici les dépenses : l'INSEE a mis en évidence la dépendance financière des jeunes vis-à-vis des familles, dont l'aide régulière bénéficie à neuf étudiants sur dix. Poursuivre la cohabitation avec ses parents est, pour 80 % des jeunes Français, lié au manque de moyens financiers, notamment pour le logement. D'autre part, l'observatoire de la vie étudiante note un allongement de la durée des études pour obtenir un diplôme et fait valoir que l'exercice d'une activité salariée est incompatible avec certaines filières. Cette question fait d'ailleurs l'objet d'une revendication des jeunes les plus conscients.

Enfin, il faut favoriser la mobilité géographique, tout comme il convient de mettre en place un accompagnement individualisé. D'où la nécessité d'un dispositif pour l'insertion des jeunes diplômés, mais réduire tout à l'embauche par les entreprises serait une erreur. Dernier mot : la situation des jeunes issus de l'immigration est assez peu supportable et le projet d'avis aurait du y insister ».

### **Groupe des professions libérales**

Alors que l'insertion professionnelle des jeunes en difficulté fait l'objet de nombreuses politiques publiques, celle des jeunes issus de l'enseignement supérieur a, jusqu'ici, moins intéressé. Elle demeure cependant problématique pour certaines catégories d'étudiants. Il est donc particulièrement intéressant que ce sujet, quelquefois dérangeant, ait pu faire l'objet d'une saisine gouvernementale pour le CES. Les parcours vers l'activité professionnelle sont en effet moins balisés que par le passé et les études supérieures ne garantissent plus forcément des perspectives professionnelles de qualité.

Nous remercions le rapporteur d'avoir souligné, à notre demande, que l'insertion professionnelle des jeunes ne doit pas être uniquement envisagée sous l'angle du salariat. Néanmoins, si l'avis prend acte de la nécessité de remédier à la traditionnelle coupure entre l'enseignement et l'entreprise, et met notamment en évidence l'importance de valoriser le goût d'entreprendre chez les jeunes, il propose peu de mesures concrètes en la matière. Des expériences étrangères qui reposent sur la création d'une entreprise virtuelle comme outil pédagogique, auraient peut-être pu fournir matière à propositions. D'autant plus que, comme le rappelle l'avis, d'ici 10 ans, le départ à la retraite de nombreux chefs d'entreprise et professionnels du secteur libéral, laissera des places vacantes pour des carrières valorisantes. Rappelons que les entreprises libérales, produits par excellence de l'enseignement supérieur, représentent un quart des entreprises françaises, 8 % de l'emploi national et 9 % de la valeur ajoutée brute.

Dans cette perspective, notre groupe tient à souligner que les conditions de l'exercice libéral mériteraient d'être davantage connues des étudiants qui se destinent aux professions du droit, de la santé, aux professions techniques et du cadre de vie. Une formation à l'exercice indépendant est devenue indispensable, car celui-ci ne s'improvise pas et les jeunes professionnels découvrent souvent trop tard les difficultés de la gestion d'un cabinet. A cet égard, nous espérons que le contrat de collaboration libérale, que nous avons préparé et souhaité, prévu par le projet de loi en faveur des petites et moyennes entreprises, permettra au jeune professionnel d'acquérir, après sa formation initiale, la pleine maîtrise de sa future profession.

L'avis souligne en outre avec pertinence que le vieillissement de la population induira des besoins croissants dans le secteur médical, paramédical et social. Ce phénomène, associé au progrès des techniques médicales, crée en effet de sérieuses opportunités pour les professions de médecin, d'infirmier, d'aide-soignant, de kinésithérapeute, etc. Au service des personnes, les professions libérales, particulièrement soucieuses de la qualité de leurs prestations, partagent tout à fait le souhait formulé dans l'avis que soient améliorées les conditions d'exercice de certains de leurs métiers, reconnus pour leur pénibilité et leurs horaires très lourds.

A côté des grandes écoles et de l'enseignement supérieur privé, les universités participent déjà remarquablement à la formation de nos jeunes, même si de nombreuses difficultés persistent. La proportion des jeunes qui en sortent diplômés, est bien inférieure en France à ce qu'elle est dans certains pays de l'OCDE. La France investit en outre beaucoup moins que ceux-ci dans son enseignement supérieur.

Conformément à ce que demandait la lettre de saisine, l'avis n'a pu développer que des propositions immédiatement opératoires sur le court et le moyen terme. Cela n'empêche pas l'analyse de se focaliser avec pertinence sur les situations les plus critiques, celles des jeunes qui sont en échec dès les premières années de leurs études universitaires. Le système académique français souffre d'une orientation des jeunes trop précoce et, de surcroît, définitive. Nous assistons donc au constat d'échec de cohortes d'étudiants mal orientés.

Comme le rapporteur, nous demandons le développement de passerelles entre les différents niveaux de formation et la possibilité pour les élèves en difficulté d'être réorientés. Il est indispensable en effet de permettre de très larges circulations entre filières afin que chacun trouve sa voie. L'orientation devrait être repensée comme un processus continu au cours de la vie professionnelle et non pas déterminée par la seule formation initiale. La société de la connaissance est une chaîne continue allant de la maternelle aux laboratoires de recherche.

Le groupe des professions libérales rejoint ainsi le rapporteur dans sa proposition visant à relancer l'investissement public et privé dans les fonctions de recherche, développement et innovation, qui représentent les débouchés naturels de nombre de jeunes issus de l'enseignement supérieur. Cela est indispensable si l'on veut promouvoir une économie innovante qui fonde l'activité à haute valeur ajoutée des hommes et des femmes. A cet égard, nous exprimons notre inquiétude au regard de la crise des vocations scientifiques, alors même que la technologie occupe une place croissante dans notre société et que la science progresse de plus en plus vite.

Quant à l'opportunité d'ouvrir certains contrats aidés aux jeunes qui sont en difficulté particulière dans leur cursus universitaire, nous comprenons leur désir de débiter une vie professionnelle, mais nous ne pensons pas pour autant que ces jeunes-là relèvent d'un traitement social du chômage. Au pays de l'enseignement laïque, gratuit et obligatoire, il apparaît en effet étrange de devoir signaler par une mention spéciale certains emplois offerts à notre jeunesse. Malgré ces réserves, le groupe des professions libérales a voté l'avis.



### Groupe de l'UNAF

Chaque parent est fier quand son enfant poursuit des études et obtient un diplôme de l'enseignement supérieur, lui ouvrant ainsi les portes de la réussite sociale par l'accès à un emploi rémunéré à sa juste valeur. Alors, quand cette image idyllique bascule dans le cauchemar, pour la famille, c'est l'échec total, voire l'humiliation, lorsque son enfant sombre dans la précarité après tant de sacrifices consentis pour lui assurer la poursuite d'études supérieures dans les meilleures conditions, comme c'est le cas de certains étudiants possédant des diplômes de haut niveau, qui en sont malheureusement réduits à être bénéficiaires du RMI.

L'avis qui nous est présenté aujourd'hui par notre collègue Jean-Louis Walter sur « *l'insertion professionnelle des jeunes issus de l'enseignement supérieur* » analyse parfaitement bien le défi auquel est confrontée notre société. L'effort de la Nation pour conduire près de 80 % d'une classe d'âge au bac, et pour amener de plus en plus de jeunes dans l'enseignement supérieur, s'avère être stérile si les étudiants n'ont pas la possibilité de s'insérer rapidement dans la vie professionnelle.

Le groupe de l'UNAF adhère totalement à l'analyse de la situation et approuve les pistes d'actions à soumettre au gouvernement.

Parmi les nombreuses propositions de l'avis, le groupe de l'UNAF souhaite insister sur quatre d'entre elles qui lui paraissent les plus importantes.

Tout d'abord, il apprécie que sept pages de l'avis soient consacrées à l'orientation des jeunes. Depuis plusieurs années, l'UNAF interpelle les gouvernements successifs pour qu'ils fassent de l'orientation un axe majeur de la politique de l'éducation nationale. Beaucoup trop d'échecs des jeunes, engagés dans des filières de formation sans aucune perspective d'avenir, résultent d'une mauvaise orientation scolaire. A ce sujet, il serait judicieux que l'entité chargée de réaliser cette orientation se situe hors du domaine scolaire, afin d'éviter de faire du simple remplissage de sections.

Le groupe de l'UNAF appuie la demande d'une plus grande professionnalisation du métier d'enseignant, en particulier dans les universités. Une plus grande ouverture au monde professionnel permettra à l'étudiant d'être accompagné et conseillé tout au long de sa formation et non pas uniquement de façon ponctuelle, auprès des conseillers d'orientation.

Il approuve la proposition visant à appeler les régions et les collectivités territoriales à se saisir de la question de l'insertion des jeunes en organisant un recensement précis des besoins locaux.

Enfin, face aux échecs de plus en plus importants des jeunes issus de l'université, il est tout à fait favorable à la mise en place de dispositifs permettant de les réorienter. Aujourd'hui, il n'est plus tolérable qu'un nombre aussi élevé d'étudiants quittent l'université sans avenir. La formation ne doit pas se limiter à l'obtention d'un diplôme, elle doit aussi participer à l'insertion professionnelle

Le deuxième point sur lequel l'UNAF souhaite insister concerne l'insertion professionnelle des jeunes dans le secteur non marchand. L'UNAF et l'ensemble des associations qui la composent ont apprécié la pertinence de l'ancien dispositif « emplois-jeunes ». Après cinq ans d'expériences dans le monde associatif, la quasi-totalité des jeunes a pu trouver des emplois pérennes. C'est pourquoi, le groupe de l'UNAF soutient la proposition d'étudier l'opportunité de créer un dispositif spécifique au secteur non marchand, s'appuyant sur ce bilan extrêmement positif.

La troisième observation portera sur l'adéquation entre la formation et les besoins des entreprises. Nous sommes convaincus de la nécessité d'associer les branches professionnelles à la définition du contenu des filières et des diplômes, afin que ces derniers s'ajustent mieux aux besoins de l'économie. En effet, comme pour les autres diplômes, l'université a besoin de ces commissions paritaires consultatives qui permettent un vrai suivi de l'intérêt d'un diplôme, conduisant à sa révision ou à sa suppression.

Enfin, le groupe de l'UNAF formule un regret concernant le manque de diagnostic de la situation dans les entreprises. Comme le souligne l'avis, les délais imposés n'ont pas permis de prolonger les auditions, et en particulier vers des entreprises petites ou grandes. Malgré ce manque de débat, notre groupe apprécie l'approche consistant à repenser les stratégies de recrutement. L'avis précise à cet égard : *« Améliorer le système et permettre aux jeunes issus de l'enseignement supérieur de s'insérer dans l'emploi suppose notamment que les entreprises repensent leurs modes de recrutement, notamment en mettant davantage en avant dans les offres d'emploi les compétences recherchées »*. Ce nouveau mode de management implique, pour le groupe de l'UNAF, que le rôle du tuteur soit étendu au premier emploi, afin de favoriser l'insertion des jeunes dans la vie professionnelle.

Cette insertion se réalisera d'autant mieux si, comme le préconise l'avis, nous rendrons effectif le droit à la formation différée, prévue par l'accord interprofessionnel sur la formation tout au long de la vie, mais non repris dans la loi. Pour les familles, dépasser les échecs et savoir donner une seconde chance à un enfant fait partie de l'éducation qui le fera grandir.

Souhaitons que notre société puisse acquérir cette sagesse.

L'ensemble des propositions de l'avis correspondant aux attentes du groupe de l'UNAF, il s'est prononcé favorablement sur ce texte.

### **Groupe de l'UNSA**

Pour un gouvernement qui affiche des ambitions, la première d'entre elles c'est de tout faire pour que la croissance revienne et qu'elle soit accompagnée de la plus grande création d'emplois possible. Et parmi ceux-ci, des emplois pour les jeunes issus de l'enseignement supérieur et en particulier ceux sortis sans diplôme ou prématurément.

La transition entre la formation et l'emploi est une période difficile qui peut se traduire, pour certains jeunes, par la précarité. Les formations en alternance, qu'elles soient sous statut d'étudiant ou sous contrat de travail, améliorent cette transition, diminuant ainsi les risques de chômage. C'est ce que souligne l'avis.

Pour l'UNSA, le développement de l'apprentissage et de l'alternance doit privilégier la qualité de la formation et offrir aux jeunes une diversité de parcours de formation qui concourt à la réussite par l'obtention d'un diplôme et par l'accès à l'emploi privé ou public.

L'UNSA rappelle - l'avis aussi - que les emplois-jeunes, tant décriés puis supprimés, ont plutôt bien réussi et ont satisfait une grande proportion de leurs bénéficiaires. Car « plus encore que la formation, c'est la possibilité d'acquérir, sur la durée, une expérience professionnelle qui est perçue par les intéressés comme favorable à un accès durable à l'emploi ».

Pour l'UNSA, les stages en entreprises ne sont pas suffisamment reconnus comme expérience professionnelle au moment de l'embauche. Cette non reconnaissance contribue d'ailleurs à la trop grande sélectivité du monde du travail.

Il est urgent que l'Etat et les partenaires sociaux négocient une Charte nationale des stages fixant notamment les conditions d'accueil des jeunes en entreprise, leur statut et leur rémunération.

Dans ce cadre, le développement d'un tutorat de qualité doit être un objectif qui s'accompagne de la reconnaissance de cette fonction dans l'entreprise.

En matière d'orientation, tout est abordé et mis en valeur : l'orientation avant, pendant et après les études supérieures, surtout en cas d'échec ou de sortie prématurée. La question est de savoir si cette orientation peut être contraignante. Qu'elle soit la plus informative possible, tout le monde est d'accord, mais contraignante ? Pour l'UNSA, c'est le travail sur la motivation du jeune qui doit primer pour construire un projet professionnel, car si ce projet est erroné il est modifiable avec lui. L'UNSA approuve également l'idée d'un accompagnement individualisé des jeunes issus de l'enseignement supérieur.

Enfin, l'avis est très précis sur le sujet de l'obligation pour les employeurs privés et pour la Fonction publique, de revoir leur stratégie de recrutement.

Les dispositifs d'insertion des jeunes issus du supérieur doivent être simplifiés. Dans ce sens, l'avis propose un contrat unique d'insertion, intégrant une partie modulable, permettant la prise en compte des spécificités des secteurs marchands et non marchands.

Malgré des orientations positives à moyen et long termes, l'UNSA considère que l'avis ne fait pas de propositions qui auraient pu être opérationnelles dès l'automne 2005 comme le demandait la saisine.

De ce fait, l'UNSA s'est abstenue.



## ANNEXE A L'AVIS

### SCRUTINS

#### Scrutin sur l'ensemble du projet d'avis

<i>Nombre de votants</i> .....	204
<i>Ont voté pour</i> .....	155
<i>Ont voté contre</i> .....	5
<i>Se sont abstenus</i> .....	44

#### Le Conseil économique et social a adopté.

#### Ont voté pour : 155

*Groupe de l'agriculture* - MM. Bastian, Baucherel, de Beaumesnil, de Benoist, Boisson, Bros, Mme Cornier, MM. Couturier, Ducroquet, Ferré, Giroud, Mme Gros, MM. Grosmaire, Guyau, Layre, Lemétayer, Lucas, Mme Méhaignerie, MM. Pinta, Rousseau, Salmon, Sander, Schaeffer, Thévenot, Vasseur.

*Groupe de l'artisanat* - MM. Alméras, Dréano, Duplat, Griset, Lardin, Liébus, Martin, Pérez, Perrin.

*Groupe des associations* - Mme Arnoult-Brill, MM. Da Costa, Pascal, Roirant.

*Groupe de la CFDT* - Mme Azéma, MM. Bérail, Boulier, Mmes Boutrand, Collinet, M. Heyman, Mme Lasnier, MM. Le Clézio, Legrain, Mme Pichenot, MM. Quintreau, Toulisse, Mme Tsao, MM. Vandeweegehe, Vérolet.

*Groupe de la CFE-CGC* - Mme Dumont, MM. Garnier, Labrune, Saubert, Van Craeynest, Mme Viguiier, M. Walter.

*Groupe de la coopération* - Mme Attar, MM. Budin, Fosseprez, Fritsch, Gautier, Grave, Prugue, Segouin, Thibous.

*Groupe des entreprises privées* - Mmes Bel, Clément, MM. Creyssel, Daguin, Didier, Mme Felzines, MM. Gardin, Gautier-Sauvagnac, Ghigonis, Gorse, Jamet, Lebrun, Lemor, Marcon, Mariotti, Mongereau, Roubaud, Salto, Sarkozy, Schilansky, Pierre Simon, Didier Simond, Talmier, Tardy, Veysset, Mme Vilain.

*Groupe des entreprises publiques* - MM. Ailleret, Bailly, Blanchard-Dignac, Brunel, Chertier, Duport, Mme Duthilleul, MM. Gadonneix, Graff.

*Groupe des Français établis hors de France, de l'épargne et du logement* - Mme Bourven, MM. Cariot, Feltz.

*Groupe de la mutualité* - MM. Caniard, Ronat.

*Groupe de l'outre-mer* - Mme André, MM. Kanimoa, Moustoifa, Omarjee, Osénat, Paoletti, Radjou.

*Groupe des personnalités qualifiées* - MM. d'Aboville, Aillagon, Aurelli, Baggioni, Mme Benatsou, MM. Cannac, Dechartre, Mme Douvin, MM. Duquesne, Ferry, Gentilini, Le Gall, Mandinaud, Marcon, Masanet, Massoni, Nouvion, Pasty, Plasait, Roulleau, Slama, Steg, Sylla, Mme Tjibaou, MM. Valletoux, Vigier.

*Groupe des professions libérales* - MM. Capdeville, Mme Socquet-Clerc Lafont, M. Vaconsin.

*Groupe de l'UNAF* - Mme Basset, MM. Brin, Édouard, Fresse, Guimet, Laune, Mmes Lebatard, Petit, Therry, M. de Viguerie.

#### **Ont voté contre : 5**

*Groupe de la CFTC* - MM. Coquillion, Deleu, Fazilleau, Mme Simon, M. Vivier.

#### **Se sont abstenus : 44**

*Groupe de l'agriculture* - MM. Boisgontier, Cartier, Lépine, Szydowski.

*Groupe de la CGT* - Mmes Bressol, Chay, Crosemarie, MM. Decisier, Dellacherie, Delmas, Mme Doneddu, MM. Durand, Forette, Mmes Geng, Kotlicki, MM. Larose, Mansouri-Guilani, Muller, Rozet.

*Groupe de la CGT-FO* - MM. Becuwe, Bilquez, Bouchet, Mme Boutaric, MM. Daudigny, Devy, Houp, Mazuir, Noguès, Mmes Peikert, Perray, Pungier, MM. Quentin, Rathonie, Reynaud, Mme Videlaïne.

*Groupe des Français établis hors de France, de l'épargne et du logement* - M. Clave.

*Groupe des personnalités qualifiées* - Mmes Cuillé, Dieulangard, MM. Duharcourt, Figeac, Mme Morin, M. Obadia.

*Groupe de l'UNSA* - MM. Duron, Martin-Chauffier.

**Scrutin n° 2**  
**portant sur la rédaction du paragraphe page 42**  
**relatif au contrat nouvelle embauche**

<i>Nombre de votants</i> .....	181
<i>Ont voté pour</i> .....	98
<i>Ont voté contre</i> .....	73
<i>Se sont abstenus</i> .....	10

**Le Conseil économique et social a adopté.**

**Ont voté pour : 98**

*Groupe de l'agriculture* - MM. Bastian, Baucherel, de Beaumesnil, de Benoist, Boisson, Bros, Mme Cornier, MM. Couturier, Ducroquet, Ferré, Giroud, Mme Gros, MM. Grosmaire, Guyau, Layre, Lemétayer, Lucas, Mme Méhaignerie, MM. Pinta, Rousseau, Salmon, Sander, Schaeffer, Thévenot, Vasseur.

*Groupe de l'artisanat* - MM. Alméras, Dréano, Duplat, Griset, Lardin, Liébus, Martin, Pérez, Perrin.

*Groupe de la coopération* - Mme Attar, MM. Budin, Fosseppez, Fritsch, Gautier, Grave, Prugue, Ségouin, Thibous.

*Groupe des entreprises privées* - Mmes Bel, Clément, MM. Creyssel, Daguin, Didier, Mme Felzines, MM. Gardin, Gautier-Sauvagnac, Ghigonis, Gorse, Jamet, Lebrun, Lemor, Marcon, Mariotti, Mongereau, Roubaud, Salto, Sarkozy, Schilansky, Pierre Simon, Didier Simond, Talmier, Tardy, Veysset, Mme Vilain.

*Groupe des entreprises publiques* - MM. Ailleret, Bailly, Blanchard-Dignac, Brunel, Chertier, Duport, Mme Duthilleul, MM. Gadonneix, Graff.

*Groupe des Français établis hors de France, de l'épargne et du logement* - Mme Bourven, MM. Cariot, Clave, Feltz.

*Groupe de l'outre-mer* - Mme André, MM. Kanimoa, Moustoifa, Omarjee, Osénat, Paoletti, Radjou.

*Groupe des personnalités qualifiées* - MM. Aurelli, Figeac, Mme Morin, MM. Pasty, Roulleau, Vigier.

*Groupe des professions libérales* - MM. Capdeville, Mme Socquet-Clerc Lafont, M. Vaconsin.

**Ont voté contre : 73**

*Groupe de l'agriculture* - MM. Boisgontier, Cartier, Lépine, Szydowski.

*Groupe des associations* - Mme Arnoult-Brill, MM. Da Costa, Pascal, Roirant.

*Groupe de la CFDT* - Mme Azéma, MM. Bérail, Boulier, Mmes Boutrand, Collinet, M. Heyman, Mme Lasnier, MM. Le Clézio, Legrain, Mme Pichenot, MM. Quintreau, Toulisse, Mme Tsao, MM. Vandeweege, Vérolet.

*Groupe de la CFE-CGC* - Mme Dumont, MM. Garnier, Labrune, Saubert, Van Craeynest, Mme Viguière, M. Walter.

*Groupe de la CFTC* - MM. Coquillion, Deleu, Fazilleau, Mme Simon, MM. Vivier.

*Groupe de la CGT* - Mmes Bressol, Chay, Crosemarie, MM. Decisier, Dellacherie, Delmas, Mme Donneddu, MM. Durand, Forette, Mmes Geng, Kotlicki, MM. Larose, Mansouri-Guilani, Muller, Rozet.

*Groupe de la CGT-FO* - MM. Becuwe, Bilquez, Bouchet, Mme Boutaric, MM. Daudigny, Devy, Houp, Mazuir, Noguès, Mmes Peikert, Perray, Pungier, MM. Quentin, Rathonie, Reynaud, Mme Videlaïne.

*Groupe de la mutualité* - MM. Caniard, Ronat.

*Groupe des personnalités qualifiées* - Mme Dieulangard, MM. Obadia, Valletoux.

*Groupe de l'UNSA* - MM. Duron, Martin-Chauffier.

**Se sont abstenus : 10**

*Groupe de l'UNAF* - Mme Basset, MM. Brin, Édouard, Fresse, Guimet, Laune, Mmes Lebatard, Petit, Therry, M. de Viguerie.



**Scrutin n° 3**  
**portant sur l'insertion page 48 d'un nouveau paragraphe**  
**relatif aux conditions d'accès aux contrats jeunes entreprises**

<i>Nombre de votants</i> .....	181
<i>Ont voté pour</i> .....	31
<i>Ont voté contre</i> .....	144
<i>Se sont abstenus</i> .....	6

**Le Conseil économique et social n'a pas adopté.**

**Ont voté pour : 31**

*Groupe de l'agriculture* - MM. Boisgontier, Cartier, Lépine.

*Groupe de la CGT* - Mmes Bressol, Chay, Crosemarie, MM. Decisier, Dellacherie, Delmas, Mme Doneddu, MM. Durand, Forette, Mmes Geng, Kotlicki, MM. Larose, Mansouri-Guilani, Muller, Rozet.

*Groupe de l'outre-mer* - Mme André, MM. Kanimoa, Moustoifa, Omarjee, Osénat, Paoletti, Radjou.

*Groupe des personnalités qualifiées* - MM. Aurelli, Obadia, Mme Tjibaou, M. Vigier.

*Groupe de l'UNSA* - MM. Duron, Martin-Chauffier.

**Ont voté contre : 144**

*Groupe de l'agriculture* - MM. Bastian, Baucherel, de Beaumesnil, de Benoist, Boisson, Bros, Mme Cornier, MM. Couturier, Ducroquet, Ferré, Giroud, Mme Gros, MM. Grosmaire, Guyau, Layre, Lemétayer, Marteau, Mme Méhaignerie, MM. Pinta, Rousseau, Salmon, Sander, Schaeffer, Thévenot, Vasseur.

*Groupe de l'artisanat* - MM. Alméras, Dréano, Duplat, Griset, Lardin, Liébus, Martin, Pérez, Perrin.

*Groupe de la CFDT* - Mme Azéma, MM. Bérail, Boulrier, Mmes Boutrand, Collinet, M. Heyman, Mme Lasnier, MM. Le Clézio, Legrain, Mme Pichenot, M. Quintreau, M. Toulisse, Mme Tsao, MM. Vandeweege, Vérolet.

*Groupe de la CFE-CGC* - Mme Dumont, MM. Garnier, Labrune, Saubert, Van Craeynest, Mme Viguier, M. Walter.

*Groupe de la CFTC* - MM. Coquillion, Deleu, Fazilleau, Mme Simon, MM. Vivier.

*Groupe de la CGT-FO* - MM. Becuwe, Bilquez, Bouchet, Mme Boutaric, MM. Daudigny, Devy, Houp, Mazuir, Noguès, Mmes Peikert, Perray, Pungier, MM. Quentin, Rathonie, Reynaud, Mme Videlaïne.

*Groupe de la coopération* - Mme Attar, MM. Budin, Fosseprez, Fritsch, Gautier, Grave, Prugue, Segouin, Thibous.

*Groupe des entreprises privées* - Mme Bel, Mme Clément, MM. Creyssel, Daguin, Didier, Mme Felzines, MM. Gardin, Gautier-Sauvagnac, Ghigonis, Gorse, Jamet, Lebrun, Lemor, Marcon, Mariotti, Mongereau, MM. Roubaud, Salto, Sarkozy, Schilansky, Pierre Simon, Didier Simond, Talmier, Tardy, Veysset, Mme Vilain.

*Groupe des entreprises publiques* - MM. Ailleret, Bailly, Blanchard-Dignac, Brunel, Chertier, Duport, Mme Duthilleul, MM. Gadonneix, Graff.

*Groupe des Français établis hors de France, de l'épargne et du logement* - Mme Bourven, MM. Cariot, Clave, Feltz.

*Groupe des personnalités qualifiées* - Mme Dieulangard, MM. Figeac, Mandinaud, Mme Morin, MM. Pasty, Roulleau.

*Groupe des professions libérales* - M. Capdeville, Mme Socquet-Clerc Lafont, M. Vaconsin.

*Groupe de l'UNAF* - Mme Basset, MM. Brin, Édouard, Fresse, Guimet, Laune, Mmes Lebatard, Petit, Therry, M. de Viguerie.

**Se sont abstenus : 6**

*Groupe des associations* - Mme Arnoult-Brill, MM. Da Costa, Pascal, Roirant.

*Groupe de la mutualité* - MM. Caniard, Ronat.

## LISTE DES RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

APEC, Les Etudes de l'Emploi Cadre, « *Diplômés en 2003 : situation professionnelle en 2004* », septembre 2004 ; Les Etudes de l'Emploi Cadre, « *L'insertion professionnelle des jeunes diplômés : promotion 2002* », édition 2005

CEREQ, Enquête « Génération 98 », « *De l'enseignement supérieur à l'emploi : les trois premières années de vie active de la Génération 98* », Jean-François Giret, Stéphanie Moullet et Gwenaëlle Thomas, juin 2003 ; « *Les jeunes qui sortent sans diplôme de l'enseignement supérieur - Parcours de formation et insertion professionnelle* », Bref n° 200, septembre 2003 ; Génération 2001 – « *S'insérer lorsque la conjoncture se dégrade* », Bref n° 214, décembre 2004 ; Enquête « Génération 2001 », « *Quand l'école est finie... Premiers pas dans la vie active de la Génération 2001* », juin 2005

Cour des comptes, « *La gestion du système éducatif* », rapport public particulier, avril 2003

DREES, « *Débuts de vie professionnelle et acquisition de droits à la retraite* », Etudes et résultats n° 401, mai 2005

Haut comité éducation - économie - emploi, Rapport d'activité 2002-2003, « *L'enseignement supérieur court face aux défis socio-économiques* » ; Rapport d'activité 2001-2002, « *La transition professionnelle des jeunes sortants de l'enseignement secondaire* »

Avis du Haut conseil de l'évaluation de l'école, « *L'évaluation de l'orientation à la fin du collège et du lycée* », n° 12, mars 2004

Conférence des Grandes Ecoles, « *Résultats des l'enquête 2004 sur l'insertion des jeunes diplômés* », juin 2004

Rapport officiel du groupe de travail présidé par Michel Camdessus, « *Le sursaut - Vers une nouvelle croissance pour la France* », 2004

Réseau d'information sur la validation des acquis de l'expérience, « *La validation des acquis de l'expérience* », avril 2003



## TABLE DES SIGLES

AFIJ	: Association pour faciliter l'insertion des jeunes diplômés
AFPA	: Association nationale pour la formation professionnelle des adultes
ANDCP	: Association nationale des directeurs et cadres de la fonction personnel
ANPE	: Agence nationale pour l'emploi
APEC	: Association pour l'emploi des cadres
BEP	: Brevet d'études professionnelles
BIT	: Bureau international du travail
BTS	: Brevet de technicien supérieur
CAP	: Certificat d'aptitude professionnelle
CDD	: Contrat à durée déterminée
CDI	: Contrat à durée indéterminée
CEP	: Contrat d'étude prospective
CEREQ	: Centre d'études et de recherches sur les qualifications
CESR	: Conseils économiques et sociaux régionaux
CIDJ	: Centre information et documentation jeunesse
CIF	: Congé individuel de formation
CIO	: Centre d'information et d'orientation
CIVIS	: Contrat d'insertion dans la vie sociale
CSI	: Conseils syndicaux interfrontaliers
DARES	: Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques
DDTEFP	: Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
DESS	: Diplôme d'études supérieures spécialisées
DEUG	: Diplôme d'études universitaires générales
DEUST	: Diplôme d'études universitaires scientifiques et techniques
DIF	: Droit individuel à la formation
DRTEFP	: Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
DUT	: Diplôme universitaire de technologie
ECTS	: <i>European credit transfer system</i>
EURES	: Portail européen sur la mobilité de l'emploi
IPAG	: Instituts et centres de préparation à l'administration générale
IUT	: Institut universitaire de technologie
LMD	: Licence-Master-Doctorat
OREF	: Observatoire régional de l'emploi et de la formation et des qualifications
OVE	: Observatoire de la vie étudiante
PAIO	: Permanence d'accueil d'information et d'orientation
PAP-ND	: Projet d'action personnalisé pour un nouveau départ
PARE	: Plan d'aide au retour à l'emploi
PIB	: Produit intérieur brut

PLOTEUS:	Portail consacré aux possibilités en matière d'éducation et de formation en Europe
PPP	: Projet professionnel personnalisé
RMI	: Revenu minimum d'insertion
RNCP	: Répertoire national des certifications professionnelles
SCUIO	: Services communs universitaires d'information et d'orientation
STS	: Section de techniciens supérieurs
TPE	: Très petites entreprises
UFR	: Unité de formation et de recherche
VAE	: Validation des acquis de l'expérience



CONSEIL ECONOMIQUE ET SOCIAL

Si les politiques publiques visent en priorité l'insertion professionnelle des jeunes les moins qualifiés, il devient aujourd'hui nécessaire de prolonger la réflexion en direction des jeunes issus de l'enseignement supérieur, qu'ils soient diplômés ou non.

Au regard des conditions dans lesquelles ces jeunes accèdent à l'emploi., le Conseil économique et social tente, dans cet avis, d'apporter des réponses pragmatiques en combinant les actions de court et de moyen terme.