

Mandature 2008 - 2014

• • •

Mission d'information et d'évaluation

• • •

Juin 2010



**Rapport sur l'accès des jeunes Parisiens
à un emploi pérenne**

Présidente : Mme Sandrine CHARNOZ

Rapport sur l'accès des jeunes Parisiens

à un emploi pérenne

Présidente

Mme Sandrine CHARNOZ

M. Julien BARGETON, Mmes Marie-Annick BARTHE, Claudine BOUYGUES, M. Alexis CORBIERE, Mme Danielle FOURNIER, M. Patrick KLUGMAN, Mmes Frédérique PIGEON, Valérie SACHS, Karen TAIEB.

*Adopté par les membres présents
et présenté au Conseil de Paris le 8 juin 2010*

SOMMAIRE

LISTE DES PERSONNES AUDITIONNEES	7
METHODOLOGIE	10
INTRODUCTION	11
1. L'ETAT DES LIEUX	12
1.1. Le chômage des jeunes et le modèle français dans la crise	12
1.1.1. L'incidence de la conjoncture économique sur l'emploi des jeunes	12
1.1.2. Le modèle français d'insertion professionnelle dans le concert européen	13
1.2. Les singularités des jeunes Parisiens dans ce contexte	14
1.2.1. La démographie	14
1.2.2. Le logement	16
1.2.3. La pauvreté	18
1.2.4. Du diplôme à l'emploi	18
1.2.5. Les disparités entre territoires parisiens	21
1.3. Dépasser le simple lien de la formation à l'emploi	22
1.3.1. Les variables d'environnement	22
1.3.2. Le problème des représentations	23
1.3.3. L'orientation subie et trop précoce	24
1.3.4. La prise en compte des phénomènes de discrimination	25
1.4. Les spécificités de l'économie parisienne	25
1.4.1. L'attractivité de Paris	25
1.4.2. Les caractéristiques parisiennes	26
2. LES ACTEURS DE L'ACCOMPAGNEMENT DES JEUNES VERS L'EMPLOI	29
2.1. « Pôle emploi »	29
2.1.1. Un double public	29
2.1.2. Une tentative en direction des jeunes	30
2.1.3. Un pourcentage des recrutements plus faible que dans le reste de la France	30
2.2. Les missions locales	31
2.2.1. Le principal acteur de l'insertion sociale et professionnelle des jeunes	32
2.2.2. Un opérateur efficace	33
2.2.3. Une diversité de structures qui nécessite une meilleure coordination	34
2.2.4. Des critères d'évaluation et de financement en train d'évoluer	34
2.3. Les vecteurs de la politique de l'emploi parisienne	34
2.3.1. Créer des emplois	34
2.3.2. Préparer à l'emploi	37
3. CIBLER LES DISPOSITIFS	40
3.1. L'accompagnement dans l'emploi des jeunes peu ou pas qualifiés	40
3.1.1. L'orientation vers la formation	40
3.1.2. Un possible soutien financier pour les jeunes	42
3.1.3. L'accompagnement social	43
3.1.4. L'accès à l'emploi	46
3.2. Des actions spécifiques en faveur des jeunes très éloignés de l'emploi	50
3.2.1. L'accompagnement des jeunes très éloignés de l'emploi	50
3.2.2. Favoriser l'accès à l'emploi par les clauses sociales	53
3.2.3. La resocialisation des jeunes en errance et/ou souffrant de troubles psychiques	53
3.2.4. La remobilisation des jeunes déscolarisés	55
3.3. L'insertion dans l'emploi des jeunes dotés de qualifications	58

3.3.1.	L'importance des réseaux : le modèle des grandes écoles	58
3.3.2.	L'université	59
3.3.3.	La formation professionnelle	60
4.	PRECONISATIONS	65
1.	Préconisations générales et transversales	65
2.	Préconisations en direction des missions locales	66
3.	Préconisations pour les jeunes peu ou pas qualifiés	67
4.	Préconisations pour les jeunes très éloignés de l'emploi	68
5.	Préconisations pour les jeunes diplômés	69

LISTE DES ELU(E)S MEMBRES DE LA M.I.E.

SYNTHESE

L'entrée des jeunes dans la vie active et leur accès à l'autonomie sont une préoccupation majeure pour les Français. En effet, une des caractéristiques du marché du travail français est la grande difficulté qu'ont les jeunes à accéder à un emploi pérenne et de bonne qualité, le taux de chômage des jeunes français étant en moyenne 3 fois supérieur à celui de leurs aînés. Cette difficulté est particulièrement marquée pour les jeunes peu ou pas qualifiés, ainsi que pour les jeunes diplômés susceptibles d'être victimes de discriminations, comme l'a souligné un récent rapport de l'OCDE. Cette réalité est d'autant plus injuste que l'accès à l'emploi se fait souvent par la précarité.

Cette difficulté structurelle est accentuée en période de crise, et la période actuelle fait craindre l'émergence d'une véritable « génération sacrifiée », dont les conséquences seront durables. A Paris, le taux de chômage des jeunes de moins de 25 ans a augmenté de 38% entre mai 2008 et mars 2010. La situation économique qui fragilise les jeunes rend d'autant plus aigus les facteurs d'inégalités dans l'accès à l'embauche : le poids du diplôme, qui demeure aujourd'hui le cœur de l'évaluation d'un candidat à l'emploi ; l'origine sociale qui conditionne souvent l'accès aux études ; le poids du réseau dans la recherche d'emploi ; l'origine géographique porteuse d'enclavement et de discriminations ; ou l'orientation précoce et trop souvent subie qui entrave de nombreux jeunes dans l'épanouissement de leurs capacités.

Trop nombreux sont ceux qui acceptent qu'aujourd'hui l'entrée dans la vie active doive se faire lentement et dans la précarité, les jeunes étant durablement condamnés aux stages, aux CDD et donc à l'insécurité financière. Or il s'agit là d'une situation qui est coûteuse pour toute une catégorie de la population, qui le paie au prix de difficultés à se loger, d'une dépendance familiale lourde, voire d'une véritable pauvreté. L'INSEE estime ainsi que 15% des 18-29 ans se trouvent en dessous du seuil de pauvreté à Paris.

Si les jeunes parisiens sont concernés comme tous les jeunes français par ce modèle d'insertion professionnelle difficile, leur surreprésentation au sein de la population parisienne et leurs spécificités imposent des outils et mesures complémentaires et adaptées. En effet 25% des parisiens ont moins de 30 ans ; ils sont plus qualifiés que ceux de l'Ile-de-France (34%

ont le niveau bac contre 18,3% pour l'Ile-de-France) mais les disparités territoriales sont importantes : plus du tiers des demandeurs d'emploi sont concentrés dans les 18^{ème}, 19^{ème} et 20^{ème} arrondissements de Paris et c'est dans ces quartiers que l'augmentation du nombre de jeunes chômeurs a été la plus forte entre fin 2008 et fin 2009 (+ 30% à 40%). Une autre particularité est le poids des jeunes artistes et des « intellos précaires ». Sur 34 465 demandeurs d'emploi de moins de 30 ans en décembre 2009, 7155 soit 21% souhaitent exercer un métier relevant du domaine culturel, du spectacle ou de la communication.

L'objectif de la mission d'information et d'évaluation a été d'établir un panorama des dispositifs et mesures visant à l'insertion professionnelle des jeunes, en notant les dysfonctionnements et les manques, en vue de dégager des voies d'amélioration. A cette fin, nous avons de façon privilégiée donné la parole aux acteurs qui accompagnent les jeunes parisiens.

La politique de l'emploi relève d'un pilotage gouvernemental autour de Pôle emploi, avec pour acteur principal auprès des jeunes les missions locales. Néanmoins le nombre d'acteurs dans l'accueil, l'information et l'accompagnement des jeunes est trop important, et les dispositifs ne sont pas toujours bien coordonnés malgré la création en 2005 des maisons de l'emploi, dont c'était l'un des objectifs.

La Ville de Paris est engagée dans l'accompagnement des jeunes vers l'emploi au sein des missions locales. En outre, elle a vocation à suivre spécifiquement les jeunes les plus en difficultés au titre de sa compétence sociale en tant que conseil général, et au titre de la politique de la ville. Par ailleurs la spécificité de la population et la surreprésentation de la jeunesse donnent à la Ville une responsabilité accrue par rapport à d'autres territoires. Paris est une ville particulièrement attractive pour des jeunes de toute la France, qui viennent y faire leurs études et commencer leur carrière. Cette diversité conduit la ville à agir sur 3 leviers :

- un soutien affirmé à la création d'emploi et au développement économique de son territoire. En 2007, à Paris, 35 000 entreprises ont été créées, 10 % des créateurs d'entreprises sont âgés de moins de 28 ans. Paris développe les pépinières et incubateurs pour accompagner ces créateurs d'entreprises car l'accompagnement est une des clefs de leur succès. 7 000 emplois ont été créés dans les pépinières, dont la moitié par des jeunes de moins de 30 ans.

- une politique d'accompagnement qui vise à ce que chaque jeune trouve une réponse à ses besoins. Les besoins des jeunes varient selon qu'ils soient qualifiés ou non, et selon les difficultés qu'ils rencontrent. C'est pourquoi il est apparu nécessaire de développer tout dispositif ou initiative qui permette à chacun une 2^{ème} chance.
- Un engagement fort en tant qu'acheteur en intégrant des clauses sociales dans les marchés publics de la Ville et dans les grands chantiers, et en tant qu'employeur en matière de contrats aidés et de formation. L'objectif fixé pour la fin 2010 est de 1 700 contrats aidés. En 2009, 15% des titulaires étaient âgés de 18 à 25 ans et, 23% issus des quartiers politique de la ville, proportions à augmenter pour 2010.

Le travail de la mission a mis en évidence que le cœur de l'insertion des jeunes se situe dans la qualité de la formation initiale, avec l'importance de l'orientation durant la période scolaire, qui a tendance à se faire trop précocement, et de façon arbitraire. Alors que les besoins du marché du travail imposent aujourd'hui une véritable montée en qualification des nouvelles générations, la mauvaise orientation risque de détourner les jeunes durablement du système de formation. Offrir une « deuxième chance » à ces jeunes éloignés de l'emploi devient alors crucial et tous les moyens doivent être engagés à cette fin ; à l'heure actuelle, seuls 4500 jeunes bénéficient des « écoles de la deuxième chance » en France, ce qui reste un chiffre très insuffisant. L'objectif fixé par le Gouvernement en février 2008 dans le plan « Espoir Banlieues » est d'atteindre 15 000 à 20 000 jeunes d'ici 2012. Par ailleurs, l'entrée des jeunes dans la vie active doit être envisagée autrement que par la précarité ; précarité professionnelle et souvent financière, qui obère souvent de façon préjudiciable l'autonomie des nouvelles générations. A Paris, le coût de la vie, du logement notamment, pose ce problème de façon particulièrement aigue.

La période de crise qui actuellement frappe durement la jeunesse impose par ailleurs des mesures volontaires. Il s'agit avant tout d'éviter les effets de stigmatisation durables de la génération qui débute actuellement sa vie professionnelle, en donnant les moyens à ceux qui sont en formation de s'y maintenir, en développant des formations qualifiantes en lien avec le Conseil régional pour ceux qui ont quitté la formation initiale, en développant les contrats aidés pour soutenir la création d'emploi en période de crise, et en réservant les aides publiques à l'apprentissage et à l'alternance aux jeunes les moins qualifiés. Enfin, il est

essentiel de fournir aux jeunes cherchant un emploi des ressources, afin d'éviter la paupérisation massive de toute une génération.

Devant la gravité de la situation sociale et économique des jeunes sans formation et sans emploi, il est indispensable que tous les acteurs assument pleinement leur responsabilité et se mobilisent.

LISTE DES PERSONNES AUDITIONNEES

- 7 janvier 2010

- M. Christian Sautter, Adjoint au Maire de Paris chargé de l'emploi, du développement économique et de l'attractivité internationale ;
- M. Bruno Julliard, Adjoint au Maire de Paris chargé de la jeunesse ;

- 14 janvier 2010

- Mme Anne Sonnet, responsable du projet sur les jeunes - division d'analyse et de politique d'emploi - direction de l'emploi, du travail et des affaires sociales de l'OCDE ;
- Mme Cécile Van de Velde, maître de conférence en sociologie à l'EHESS - ERIS - Centre Maurice Halbwachs ;
- M. Julien Calmand, ingénieur d'études au département « entrées et évolutions dans la vie active » au CEREQ ;
- Mme Myriam El Khomri, Adjointe au Maire de Paris chargée de la protection de l'enfance et de la prévention spécialisée ;

- 21 janvier 2010

- M. Michel Ricochon, directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) de Paris, et M. Joël Cogan, directeur du marché du travail et de l'emploi à la DDTEFP ;
- M. Laurent Ménard, directeur du développement économique, de l'emploi et de l'enseignement supérieur de la Ville de Paris ;

- 28 janvier 2010

- M. Halim Abdellatif, directeur de la Maison de l'emploi de Paris ;
- M. Patrick Pétour, chef du service « études et diffusion » de la délégation régionale de l'INSEE pour l'Ile-de-France, et M. François Dubujet, chargé des relations avec les collectivités locales au sein de cette même délégation ;
- M. Jean-Louis Missika, Adjoint au Maire de Paris chargé de l'innovation, de la recherche et des universités ;
- Mme Gisèle Stievenard, Adjointe au Maire de Paris chargée de la politique de la ville et de l'engagement solidaire ;

- 4 février 2010

- M. Didier Guillot, Adjoint au Maire de Paris chargé de la vie étudiante ;
- M. Jean-Marie Blanc, directeur de la « prospective métiers » à l'APEC et responsable de l'Institut APEC du conseil ;
- Mme Catherine de Labarre, directrice de l'information du Centre information et documentation jeunesse (CIDJ), et Mme Valérie Deflandre, conseillère au CIDJ ;
- M. Pierre Pech, vice-président du Bureau d'aide à l'insertion professionnelle (BAIP) de l'Université Paris I, et Mme Béatrice Piazza, directrice chargée du partenariat entreprises et insertion professionnelle au BAIP ;

- 11 février 2010

- M. Claude Lanvers, délégué à la politique de la ville et à l'intégration ;
- M. Christophe Carol, directeur régional délégué de « Pôle emploi » ;
- Mme Seybah Dagoma, Adjointe au Maire de Paris chargée de l'économie sociale et solidaire ;

- 18 février 2010

- Mme Christelle Tavares, déléguée générale de l'Union nationale des missions locales, des P.A.I.O. et des organismes d'insertion sociale et professionnelle (UNML) ;
- M. Yves Auton, chargé de communication au secrétariat général du Conseil national des missions locales (CNML) ;
- M. Philippe Jacquin et Mme Sylviane Reboud, respectivement directeur et directrice adjointe de la mission locale Paris Centre ;
- M. Roger Ferkioui, directeur de la mission locale Belliard ;
- Mme Geneviève Gueydan, directrice de l'action sociale, de l'enfance et de la santé de la Ville de Paris ;

- 11 mars 2010

- Mme Danièle Prémel, directrice du Plan local pour l'insertion et l'emploi (PLIE) des 18^{ème} et 19^{ème} arrondissements ;
- Mme Farida Yacef-Taleb, directrice d' « Emergence », « espace dynamique d'insertion » (EDI) géré par l'Association nationale de réadaptation sociale (ANRS) ;
- Mme Yveline Boukhenaïssi, directrice de l'association GRAJAR et trésorière de l'Union des clubs de prévention spécialisée de Paris, et M. Thierry Lejard, directeur de l'association ADCLJC et vice-président de l'Union des clubs de prévention spécialisée de Paris ;

- 18 mars 2010

- Mme Patricia Valencourt, chargée de l'accompagnement en ressources humaines, de l'emploi, de l'apprentissage et des problèmes financiers au MEDEF Paris ;
- M. Abdellah Mezzouane, secrétaire général de la CGPME 75 ;
- Table ronde avec Mme Sonia Buscarini, secrétaire générale de l'union départementale de Paris de la CFDT, M. Jacques Borensztein, trésorier de l'union départementale de Paris de FO, M. Jean-Philippe Revel, de l'union départementale de Paris de la CGT, Mme Marie-Françoise Leflon et M. Franck Boissart, respectivement secrétaire nationale au secteur emploi et conseiller technique au secteur emploi de la CFE-CGC ;
- Mme Enora Hamon, secrétaire générale de la Confédération étudiante, et M. Jean-Baptiste Prévost, président de l'UNEF ;

- 25 mars 2010

- M. Jean-Pierre Baratta et Mme Béatrice Beaulieu, du Département gestion et insertion sociale de la RATP ;

- Mme Sandrine Vincent, chargée du « passeport formation » au Campus Véolia Environnement, et Mme Emmanuelle Rivasseau, de la direction des ressources humaines de DALKIA (Véolia Energie) ;

- 1^{er} avril 2010

- Mme Sylvani Jaubert, directrice de Créa'Jeunes ;
- M. Alexandre Hennekinne, sous-directeur des ressources et méthodes à la direction des achats, et Mme Laurence Herry, expert en ingénierie à la direction des achats ;
- Mme Gusto, chef du Service académique d'information et d'orientation (SAIO), Mme Bouillot, conseillère d'orientation psychologue au SAIO, et M. Scheer, coordinateur académique de la Mission générale d'insertion (MGI) au Rectorat de Paris ;
- Mme Brigitte Ogée, directrice de l'entreprise d'insertion ALPE, et M. Julien Boucher, président du collectif MACAQ ;

- 8 avril 2010

- M. Laurent Luce, chargé de la formation, de l'apprentissage et des actions internationales à la Chambre de métiers et de l'artisanat de Paris ;
- M. Langlois, proviseur, et Mme Acherchour, conseillère principale d'éducation, du lycée professionnel Suzanne Valadon ;
- Mme Odile Jarry, directrice adjointe de la délégation de Paris de la Chambre de commerce et d'industrie de Paris (CCIP), et Mme Lucie Paquy, chargée de la mission consultative au sein de la direction générale adjointe « enseignement, recherche et formation » (DGAERF) de la CCIP ;

- 15 avril 2010

- M. Claude Cutajar, secrétaire général adjoint de la Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (CAPEB) ;
- Mme Hélène Pauty-Sauret, directrice adjointe de la formation professionnelle de la Région d'Ile-de-France ;
- M. Hubert Patingre, directeur de l'apprentissage de la Région d'Ile-de-France ;
- Mme Catherine Nasser, déléguée générale du Centre d'animation, de ressources et d'information sur la formation en Ile-de-France (CARIF), et Mme Gallone, responsable au sein du CARIF de l'information sur l'offre de formation

METHODOLOGIE

De manière générale, les méthodes de la mission ont permis des échanges riches entre les élus, membres de la mission, et les différents acteurs institutionnels et de terrain en charge de la question de l'emploi des jeunes parisiens.

Ces méthodes ont permis de comprendre au travers de l'audition des acteurs et des visites des différents dispositifs principaux les tenants et les aboutissants de l'insertion professionnelle des jeunes dont la crise n'a fait qu'aggraver les difficultés.

- Les membres de la mission ont pu librement participer aux 12 auditions, aux 8 visites de terrain, ainsi qu'aux 3 discussions de travail sur le projet de rapport entre le 7 janvier et le 6 mai
- Le 7 janvier, en séance plénière le calendrier des auditions, des visites a été approuvé par l'ensemble des membres de la mission
- Le 8 avril, en séance plénière le plan du projet de rapport a été approuvé par l'ensemble des membres de la mission
- Les 8 visites de terrain ont permis des échanges fructueux avec les acteurs et notamment ont favorisé la prise de parole de jeunes parisiens
- Les comptes-rendus des auditions de la mission, qui figurent en annexe du rapport, comportent les interventions personnalisées des membres et prouvent la richesse des échanges avec les intervenants auditionnés, ainsi que les contributions demandées par les différents membres de la mission

Alors que cette méthode consensuelle de travail commençait à porter ses fruits en terme de réflexion, le 6 mai, la rapporteure UMPPA et ses élus, membres de la mission, ont annoncé par voix de presse qu'ils se retiraient de la mission avant tout échange sur le diagnostic et les recommandations à préconiser.

Le 12 mai, le rapport a été voté à l'unanimité des membres présents.

INTRODUCTION

L'accès des jeunes à l'emploi durable doit être au coeur de toute politique d'emploi. Si cet objectif relève d'abord de la responsabilité de l'Etat, « la collectivité parisienne a choisi d'agir », ainsi que l'a rappelé le Maire dans sa communication sur l'emploi des jeunes au Conseil de Paris des 19 et 20 octobre 2009.

L'urgence de la question de l'emploi des jeunes a été renforcée par la crise. L'OCDE souligne que les jeunes sont « très sévèrement touchés par la crise économique globale »¹, qui risque de faire d'eux « une génération sacrifiée », notamment pour ceux « qui ont le plus de risque de perdre le contact avec le marché du travail ».

Dans ce contexte, la mission d'information et d'évaluation (MIE) sur « l'accès des jeunes Parisiens à un emploi pérenne », formée au sein du Conseil de Paris lors de sa séance des 23 et 24 novembre 2009, a dressé un état des lieux du dispositif existant au niveau parisien, avec la volonté de le dynamiser, de le rendre plus efficace et mieux coordonné, afin qu'il fournisse le soutien le plus approprié possible, notamment aux jeunes le plus en difficulté.

Le terme de « jeunes » est ce que Bertrand Schwartz, l'initiateur des missions locales, désignait comme un « pseudo-concept », doté d'une faible homogénéité. Toutes les formes d'inégalités économiques et sociales traversent la jeunesse. Il n'y a rien de commun entre les jeunes « décrocheurs » du système scolaire, souvent issus de milieux défavorisés, avec de réels problèmes de « savoir-être » et des difficultés à se projeter dans l'avenir, et les jeunes sortant des grandes écoles, dotés d'un fort capital, non seulement scolaire, mais relationnel et souvent économique.

La tranche d'âge retenue par la mission est délibérément très large, à la mesure de l'allongement de la période de stabilisation dans l'emploi des jeunes. Elle va de 16 ans, qui marque la fin théorique de l'obligation scolaire, à 30 ans, soit le seuil limite pour l'obtention d'un contrat aidé.

Enfin, la notion d'emploi pérenne désigne les emplois qui permettent aux jeunes de bénéficier d'une autonomie durable, à savoir un CDI ou un CDD de plus de six mois.

Après une présentation de l'état des lieux dont caractéristiques spécifiques des jeunes Parisiens, le présent rapport présente les principaux acteurs de l'insertion professionnelle des jeunes et analyse les différents dispositifs destinés aux jeunes selon leur profil (diplômés, peu qualifiés, et très éloignés de l'emploi) pour en tirer les enseignements et formuler un certain nombre de préconisations.

¹ S. Scarpetta, A. Sonnet et T. Manfredi, *Montée du chômage des jeunes dans la crise : comment éviter un impact négatif à long terme sur toute une génération ?* OCDE, Document de travail n° 106, 14 avril 2010.

1. L'ETAT DES LIEUX

La question de l'emploi des jeunes est un problème constant en France depuis plus de trente-cinq ans. Le premier plan « 5 000 jeunes » date de 1974. Depuis, ce sont plus de quatre-vingts mesures de politique d'emploi qui leur ont été appliquées. La crise économique et financière renouvelle les défis auxquels est confronté le modèle français d'insertion professionnelle des jeunes dans l'emploi. Il y a une spécificité du modèle français dans laquelle s'inscrit le marché du travail des jeunes Parisiens.

1.1. Le chômage des jeunes et le modèle français dans la crise

Les performances du marché du travail des jeunes en France sont plutôt médiocres comparativement aux autres pays européens. Le taux de chômage des 15-24 ans est, selon les années, de deux à trois fois plus élevé que celui de l'ensemble de la population active, alors que d'autres pays, notamment l'Allemagne, ont ménagé un accès privilégié à l'emploi pour les jeunes.

1.1.1. L'incidence de la conjoncture économique sur l'emploi des jeunes

La plus grande vulnérabilité des jeunes sur le marché du travail, déjà constatée en temps « normal », se vérifie en cas de dégradation de la conjoncture économique.

A Paris, le chômage des jeunes a augmenté, selon Pôle emploi, de près de 30 % entre juillet 2008 et juillet 2009, tandis que celui de l'ensemble de la population progressait « seulement » de 18,5 %.

Le taux de chômage des jeunes hommes est supérieur à celui des jeunes femmes, les premiers étant plus exposés en raison de leur présence plus importante dans les secteurs manufacturier et du bâtiment, et d'un « décrochage » plus fréquent des cursus de formation.

A l'instar des seniors, la population jeune se trouve en France mise à l'écart du monde du travail plus fortement que dans la plupart des pays comparables.

En période de crise, plusieurs phénomènes se conjuguent :

- une sélection plus sévère car les entreprises embauchent les jeunes les plus « employables » ;
- une baisse des offres d'emploi qui affecte en priorité l'intérim, les stages, les CDD, autant de voies d'accès traditionnelles au marché du travail pour une partie des jeunes ;
- une précarisation de l'emploi, avec des allers et retours fréquents entre l'emploi et le chômage, un nouvel emploi et un nouveau chômage, et donc un chômage récurrent.

L'OCDE craint l'émergence d'une génération sacrifiée² du fait d'une stigmatisation durable des jeunes en difficulté. Elle préconise que tous les moyens soient déployés afin qu'aucun jeune n'entre dans la vie active sans être doté d'une qualification reconnue et valorisée.

Cela implique que les moins de 20 ans soient encouragés à rester le plus longtemps possible dans le système éducatif et qu'une attention toute particulière soit portée à ceux qui abandonnent l'école de façon prématurée.

² OCDE, Document de travail n° 106 du 14 avril 2010, précité.

A court terme, le principal objectif est de s'assurer que les nouveaux venus, mais aussi tous ceux qui sont confrontés à des difficultés pour obtenir un emploi, maintiennent un lien avec le marché du travail.

Les gouvernements doivent ainsi intervenir rapidement pour proposer une aide et des conseils accrus en recherche d'emploi à ces jeunes. Ils doivent rendre plus efficaces les mesures actives et les cibler sur les plus défavorisés d'entre eux.

1.1.2. Le modèle français d'insertion professionnelle dans le concert européen

La construction de l'autonomie des jeunes s'effectue de manière extrêmement différente selon les pays européens. Analysant les configurations propres à quatre pays emblématiques dans ce domaine – le Danemark, le Royaume-Uni, l'Espagne et la France –, Cécile Van de Velde³ met en évidence des cohérences extrêmement différentes entre politiques publiques, trajectoires d'émancipation des jeunes et insertion dans l'emploi.

Le modèle des pays scandinaves est le plus protecteur. Au Danemark, l'Etat finance pour chaque jeune six années d'études (72 bons mensuels) qui peuvent être discontinues : il est donc possible de reprendre des études après avoir travaillé. La décohabitation du foyer parental est précoce et ouvre sur une longue période exploratoire où il s'agit pour le jeune de « se trouver ». Les périodes d'études alternent avec l'occupation de différents emplois dans un marché du travail marqué par un taux de chômage très faible. Il y a donc ici conjonction entre une autonomie précoce, une logique de développement personnel, des études longues et une proximité forte avec le marché du travail.

Le Royaume-Uni est marqué par la volonté des jeunes de s'assumer de manière précoce, quitte à le faire dans des conditions très précaires. Ce modèle se caractérise par des études courtes autofinancées par les jeunes qui ont recours à l'endettement. Dès l'âge de 18 ans, les jeunes « fonctionnent » comme de « jeunes adultes », avec le même accès que ces derniers à la protection sociale et aux mesures de la politique de l'emploi.

En Espagne, dans un marché du travail très contraint, l'autonomisation des jeunes vis-à-vis du foyer familial est extrêmement longue : à 25 ans, 80 % des jeunes cohabitent encore avec leurs parents. Les raisons ne sont pas seulement matérielles, mais aussi affectives dans un modèle où la décohabitation précoce est mal vécue par les familles. Le chômage très élevé des jeunes a provoqué un allongement des études. Mais, l'insertion professionnelle ne signifie pas l'accès à l'autonomie. Il faut qu'elle soit couplée à l'obtention d'un logement et à une vie de couple autonomes. Il y a ici un modèle familialiste qui se passe de toute politique spécifique de l'Etat d'aide à l'insertion des jeunes adultes.

La France est analysée par Cécile Van de Velde comme un pays très anxiogène qui privilégie le soutien à la famille au détriment du soutien à l'autonomie des jeunes. La compétition scolaire est âpre dans un système où le diplôme détermine la carrière professionnelle de toute une vie. Les jeunes Français se rapprochent plus ici des jeunes Japonais et Coréens que des autres jeunes Européens. L'association emploi/études y est rare, ce qui induit une forte dépendance familiale au cours de la période consacrée aux études.

Parmi les seize pays de l'OCDE qui participent au programme d'analyse des transitions entre formation et emploi des jeunes, la France est l'un des trois seuls, avec le Luxembourg et

³ Cécile Van de Velde, *Devenir adulte : sociologie comparée de la jeunesse en Europe*, PUF, Paris, 2008.

l'Espagne, où l'accès à l'aide sociale est impossible dès l'âge de la majorité. Cette disposition freine les jeunes dans leur quête d'autonomie. Le rapport de l'OCDE concernant la France préconise d'ailleurs l'extension à terme du RSA aux moins de 25 ans⁴.

L'absence d'accès des jeunes Français à des allocations financières, hormis l'assurance chômage, et les difficultés du marché du travail contraignent les jeunes à une situation de dépendance financière vis-à-vis de leur famille. Elles se traduisent, chez les jeunes des catégories populaires, par le maintien d'une cohabitation négociée, tandis que les jeunes des catégories plus aisées ont accès à un logement financé par leurs parents, sorte d'extension du foyer familial.

1.2. Les singularités des jeunes Parisiens dans ce contexte

Les jeunes Parisiens ne dérogent pas à ce modèle d'ensemble, mais possèdent certains traits singuliers. Les données fournies aux membres de la mission par l'INSEE, issues du recensement de la population de 2006⁵, permettent d'en préciser les caractéristiques les plus saillantes.

Les jeunes sont surreprésentés à Paris, leur autonomie sur le plan du logement s'effectue très progressivement, tandis que leur exposition à la pauvreté est un peu plus élevée que pour les autres Franciliens. Les jeunes Parisiens sont aussi en moyenne plus diplômés que les jeunes Français dans leur ensemble, avec une surreprésentation des jeunes artistes et des « intellos précaires », et sont plus souvent cadres. L'accès à l'emploi pérenne est très progressif pour une partie des jeunes. Derrière ce tableau plutôt positif, apparaît également une situation extrêmement contrastée entre les territoires de la capitale, avec une concentration des difficultés notamment dans les 18^{ème}, 19^{ème} et 20^{ème} arrondissements.

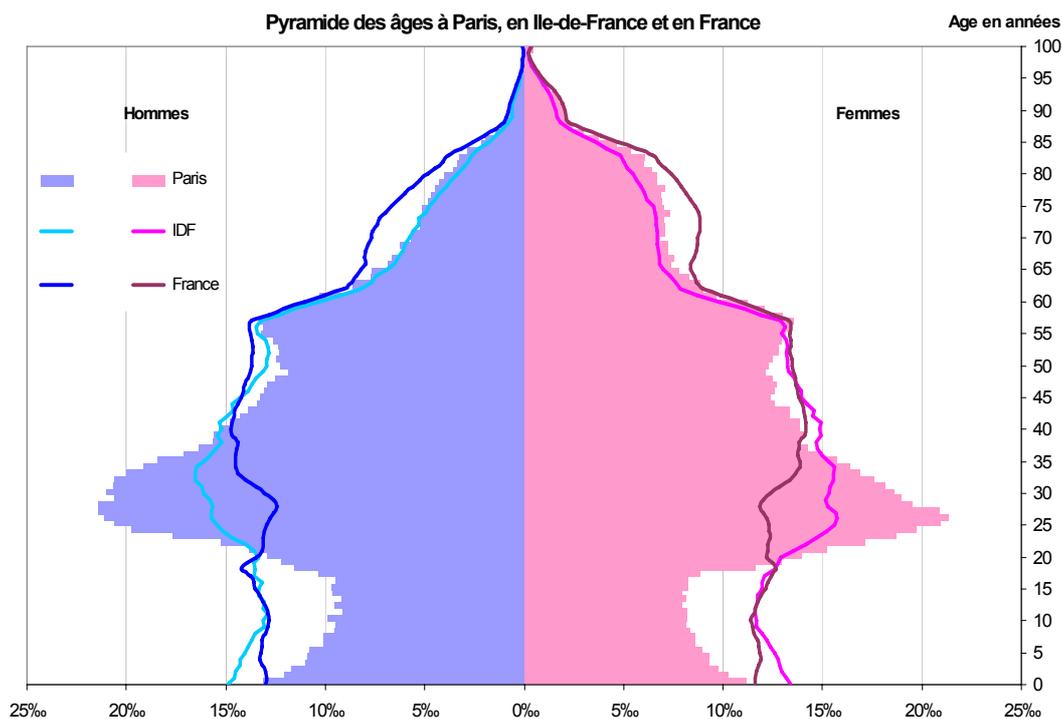
1.2.1. La démographie

Selon le recensement de 2006, Paris compte, pour 2 181 372 habitants, 517 000 personnes âgées de 15 à 29 ans, soit 23,7 % de la population. La pyramide des âges parisienne est fortement déformée par rapport à celles de l'Ile-de-France et de la France entière (Graphique 1) avec des classes creuses – les moins de 18 ans et les plus de 60 ans – et une classe d'âge surreprésentée – les 18-35 ans. Les 25-30 ans sont extrêmement nombreux à Paris. Ce n'est qu'à partir de l'âge de 30 ans qu'un certain nombre de Parisiens quittent la capitale. Néanmoins, entre le recensement de 1999 et celui de 2006, il apparaît un fléchissement de cette catégorie des 25-29 ans (Graphique 2), un peu moins encline à rester à Paris.

Graphique 1

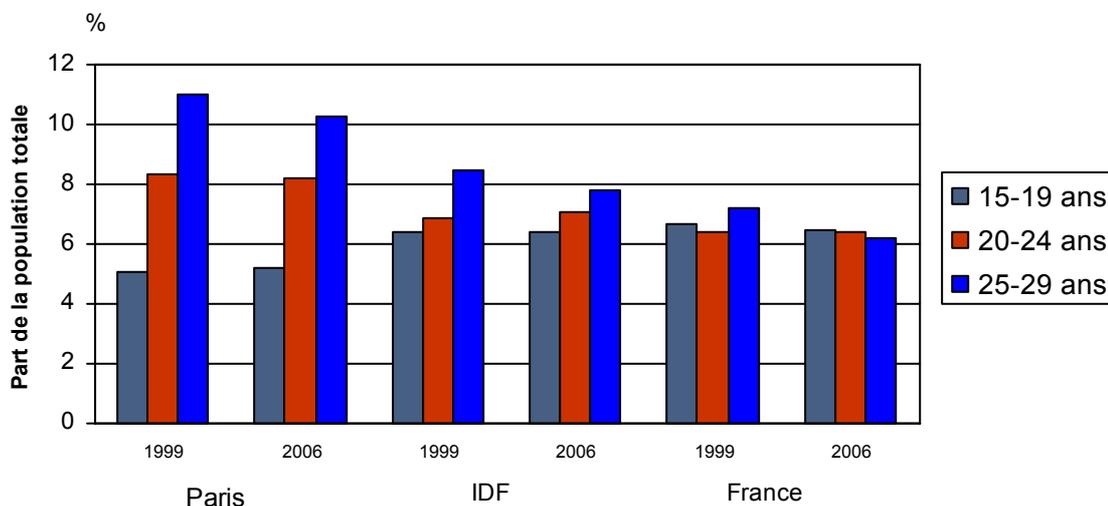
⁴ OCDE, *Des emplois pour les jeunes : France*, rap. cité, p. 29.

⁵ La MIE s'est heurtée à des difficultés pour rassembler des données statistiques plus récentes pour les jeunes Parisiens. Ces données sont dispersées entre des intervenants très différents qui construisent chacun leurs propres indicateurs par définition très difficile à synthétiser. L'absence de « tableaux de bord statistiques » constitue un handicap important dans l'élaboration d'une politique à l'égard des jeunes.



Graphique 2

Evolution 1999-2006 selon la tranche d'âge : baisse générale des 25-29 ans



Cette situation particulière s'explique par le fait que Paris est un « cœur », exerçant un attrait important sur les jeunes à partir de l'âge de 20 ans.

La force d'attraction exercée par la capitale sur les jeunes, notamment les étudiants, est corroborée par la répartition des 317 000 jeunes Parisiens du recensement de 2006 âgés de 16 à 25 ans : 55 % sont des « inactifs » (étudiants, personnes au foyer), 29 % des « actifs », c'est-à-dire des jeunes travaillant ou ayant vocation à travailler (demandeurs d'emploi), et 15 % se trouvent dans une situation « mixte » (cumul d'études et d'un emploi).

1.2.2. Le logement

Les jeunes Parisiens âgés de 15 à 19 ans habitent majoritairement chez leurs parents, y compris lorsqu'ils exercent un emploi (Graphique 3).

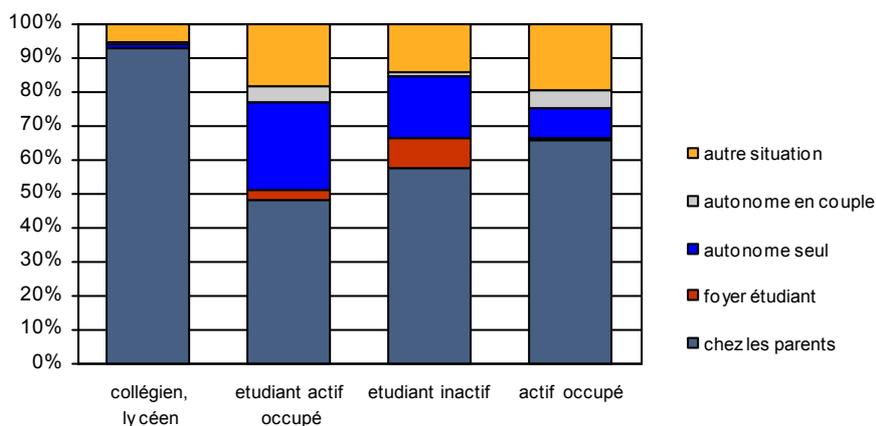
C'est dans la tranche des 20-24 ans que les jeunes manifestent une quête d'autonomie (Graphique 4).

Le logement autonome devient très largement majoritaire chez les 25-29 ans (Graphique 5).

Le chômage est un frein à cette quête d'autonomie. Entre 20 et 24 ans, plus de 40 % des jeunes au chômage résident au domicile de leurs parents, et ce n'est le cas que de 20 % des autres jeunes (étudiants « inactifs », étudiants « actifs », jeunes en emploi). Entre 25 et 29 ans, ce sont encore près de 20 % des jeunes en situation de chômage qui résident chez leurs parents.

Graphique 3

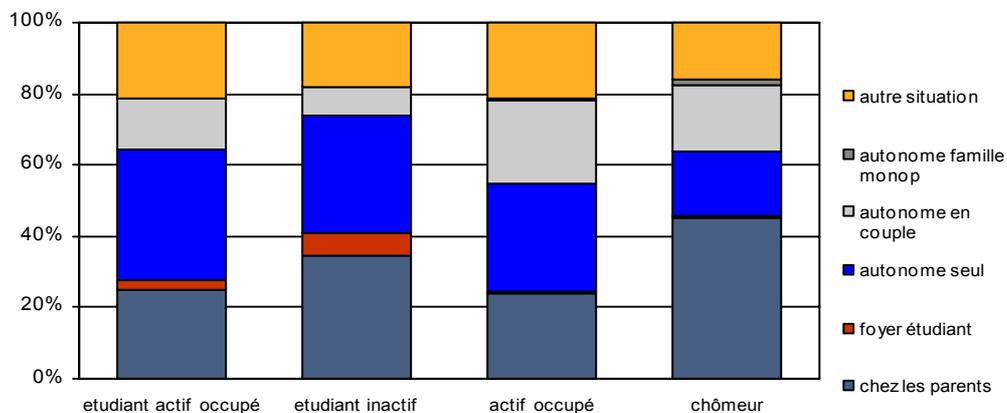
**Le logement des jeunes Parisiens entre 15 et 19 ans :
majoritairement chez les parents**



Source : INSEE, recensement de la population 2006.

Graphique 4

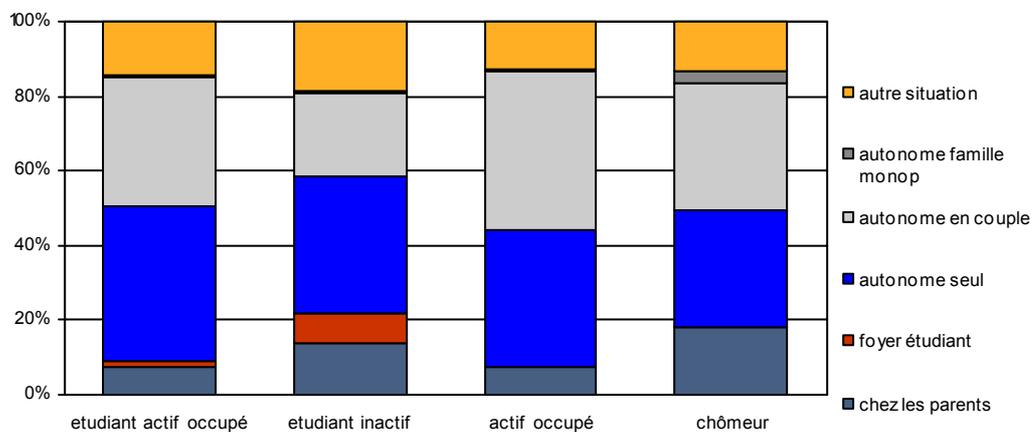
Le logement des jeunes Parisiens entre 20 et 24 ans : les débuts de l'autonomie



Source : INSEE, recensement de la population 2006.

Graphique 5

Le logement des jeunes Parisiens entre 25 et 29 ans : l'autonomie seul ou à deux



Source : INSEE, recensement de la population 2006.

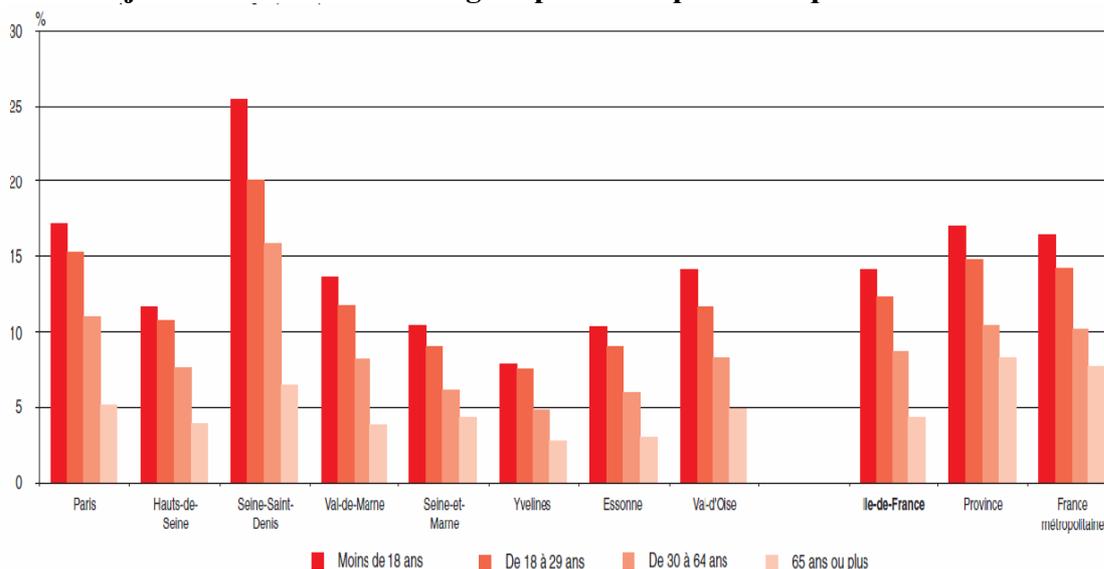
1.2.3. La pauvreté

En 2007, selon l'INSEE, 13,7 % de la population parisienne âgée de moins de 65 ans vivaient sous le seuil de pauvreté⁶.

Concernant les jeunes, l'INSEE estime qu'environ 17 % des Parisiens âgés de moins de 18 ans et 15 % des 18-29 ans se trouvent en dessous du seuil de pauvreté. Paris est dans une situation plus défavorable que les autres départements d'Ile-de-France, à l'exception de la Seine-Saint-Denis (Graphique 6).

Graphique 6

Les jeunes Parisiens davantage exposés à la pauvreté que les autres Franciliens



Source : INSEE-DGI, revenus disponibles localisés 2004.

1.2.4. Du diplôme à l'emploi

1.2.4.1. Un public plutôt fortement diplômé

Les enquêtes « Génération » du CEREQ, réalisées tous les trois ans, présentent une analyse au niveau national des parcours d'entrée dans la vie active. La dernière exploitation, faite en 2007 sur la génération 2004⁷, met en évidence de manière extrêmement nette la corrélation entre taux de chômage et niveau de formation.

Les non-diplômés ont un taux de chômage à près de 31 %, tandis que les détenteurs d'un doctorat sont à 6 %. Cette étude met en évidence le fait que parmi les jeunes en enseignement supérieur, 20 % de non-diplômés de l'enseignement supérieur sont en difficulté.

⁶ Dans la définition retenue par l'INSEE, le seuil de pauvreté est égal à 60 % de la médiane des niveaux de vie, celle-ci étant la valeur qui partage en deux parts égales la distribution des niveaux de vie. Le seuil de pauvreté est égal à 800 € par mois.

⁷ J. Calmand, D. Epiphane et P. Hallier, *De l'enseignement supérieur à l'emploi : voies rapides et chemins de traverse*, NEF 43, CEREQ, octobre 2009.

L'INSEE observe, à partir des données du recensement, que la proportion de diplômés est plus élevée chez les jeunes Parisiens que chez les jeunes Franciliens.

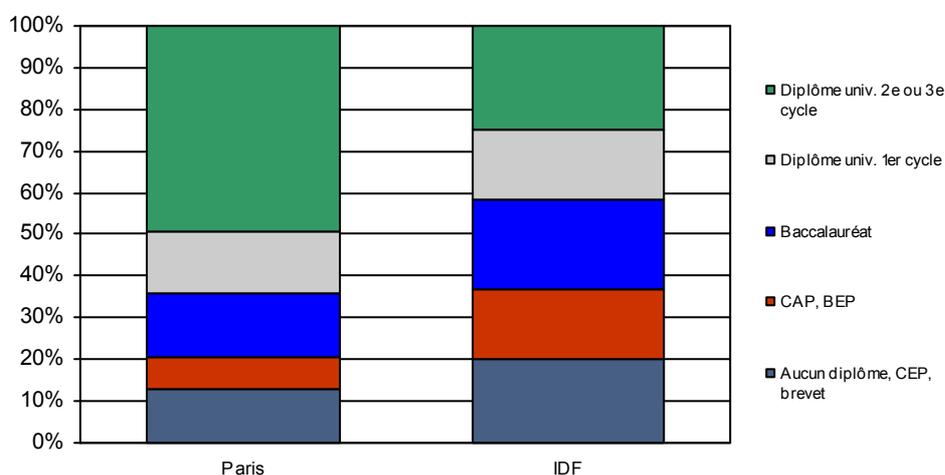
La moitié d'entre eux sont titulaires d'un diplôme universitaire de 2^{ème} ou 3^{ème} cycle ou d'un diplôme de grande école, contre un tiers pour l'Ile-de-France (Graphique 7). Près de 65 % possèdent au moins un diplôme du 1^{er} cycle, contre un peu plus de 40 % seulement pour l'Ile-de-France.

A l'inverse, la part des jeunes sans aucun diplôme ou titulaires du seul brevet des collèges s'élève à 12 % à Paris, et à 20 % pour l'ensemble de l'Ile-de-France.

Les jeunes demandeurs d'emploi sont 34 % à Paris à avoir le niveau bac, mais 18,3 % seulement dans l'ensemble de l'Ile-de-France.

Graphique 7

Les jeunes Parisiens plus diplômés que les jeunes de l'Ile-de-France



Source : INSEE, recensement de la population 2006.
 Champ : population non scolarisée de 15 à 29 ans.

1.2.4.2. Le poids des jeunes artistes et des « intellos précaires »

De nombreux jeunes sont attirés par les métiers culturels et du spectacle, métiers qui font l'objet d'une offre nettement plus importante à Paris qu'ailleurs en France.

La capitale occupe une place majeure dans ce domaine : l'essentiel des formations artistiques se concentre à Paris, ainsi que les offres d'emploi déposées par les entreprises du secteur, par exemple pour des emplois techniques ou de production (de type ingénieur du son ou éclairagiste).

Cette offre suscite une demande. Sur les 34 465 demandeurs d'emploi parisiens âgés de moins de 30 ans inscrits auprès de Pôle emploi à fin décembre 2009, 7 155, soit près de 21 %, souhaitent exercer un métier qui relève du domaine culturel, du spectacle ou de la communication⁸, et sur l'effectif total des demandeurs d'emploi parisiens près de 20 % sont

⁸ Il s'agit, dans l'ordre décroissant, des métiers suivants : art dramatique, communication, réalisation de contenus multimédias, production et administration « spectacle, cinéma et audiovisuel », journalisme et information

candidats à l'exercice de métiers de l'audiovisuel et du spectacle, dont la moitié d'intermittents⁹.

La notion d'« intello précaire » a été élaborée par Anne et Marine Rambach en 2001¹⁰ pour définir les jeunes de 25 à 35 ans, qui sont diplômés, mais alternent stages, « petits boulots » et emplois précaires dans les domaines de l'édition, du journalisme, de la culture et de la communication. Ils reflètent l'évolution de quelques secteurs d'activité dans lesquels l'embauche pérenne se fait de plus en plus rare, alors que l'offre de travail demeure importante.

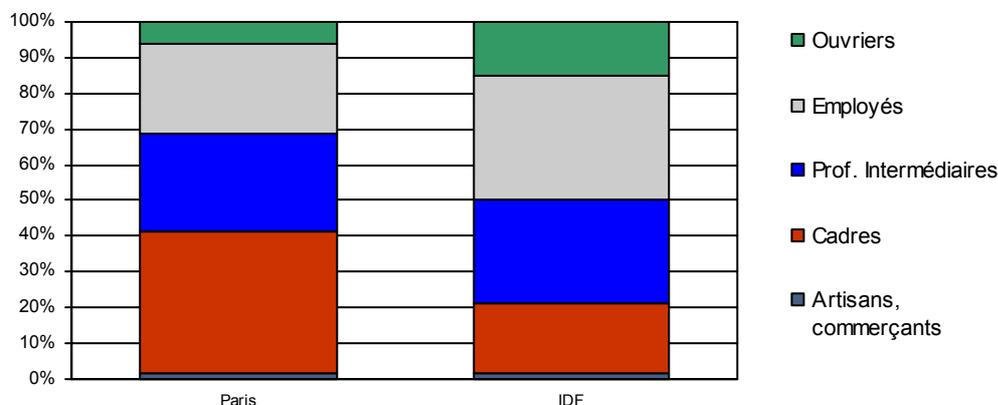
1.2.4.3. *Une proportion importante de cadres, très peu d'ouvriers*

La structure des formations des jeunes Parisiens n'est naturellement pas sans incidence sur la nature des emplois occupés.

A Paris, 40 % des actifs âgés de 15 à 29 ans sont des cadres. Pour l'ensemble de l'Île-de-France, la proportion d'actifs cadres dans la même tranche d'âge est de 20 % (Graphique 8). En revanche, les 6 % de jeunes ouvriers parisiens pèsent peu par rapport aux 16 % de Franciliens.

Graphique 8

A Paris, 4 jeunes actifs sur 10 sont des cadres



Source : INSEE, recensement de la population 2006.
 Champ : population active de 15 à 29 ans ayant un emploi.

médias, musique et chant, réalisation cinématographique et audiovisuelle, montage et post-production, prise de son et sonorisation, image cinématographique et télévisuelle.

⁹ Il s'agit ici des demandeurs d'emploi en fin de mois (DEFM) des catégories A et B inscrits auprès de Pôle emploi. Ces catégories regroupent « l'ensemble des demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, sans emploi ou exerçant une activité réduite, quel que soit le type d'emploi recherché ».

¹⁰ Anne et Marine Rambach, *Les intellos précaires*, Fayard, Paris, 2001.

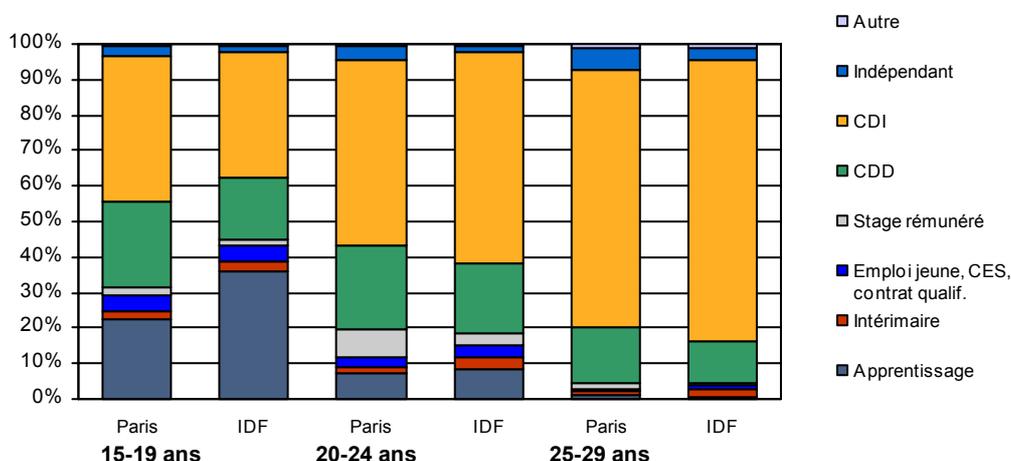
1.2.4.4. Un accès très progressif à l'emploi pérenne pour une partie des jeunes

A Paris, parmi les « actifs » de 15 à 29 ans ayant un emploi, un peu moins de 70 % de ceux qui appartiennent à la tranche des 15-19 ans accèdent à un CDI ou à un CDD. Entre 20 et 24 ans, ils sont un peu moins de 80 % à occuper ce type d'emploi, et entre 25 et 29 ans ils sont plus de 90 % (Graphique 9).

L'accès à l'emploi pérenne se fait très progressivement pour une partie des jeunes. Il passe par une sorte de « sas » obligé, où coexistent les emplois aidés, les stages et l'intérim. On remarque l'importance relative à Paris des emplois d'indépendant, en partie liée à celle des métiers artistiques.

Graphique 9

Un accès progressif aux CDI et aux CDD pour une partie des jeunes Parisiens



Source : INSEE, recensement de la population 2006.
Champ : population active de 15 à 29 ans ayant un emploi.

1.2.5. Les disparités entre territoires parisiens

En décembre 2009, à Paris, la part des jeunes demandeurs d'emploi inscrits auprès de Pôle emploi et relevant de la catégorie A, c'est-à-dire disponibles et à la recherche d'un travail à temps complet, s'élevait à 7,1 % de l'effectif total de cette catégorie, alors qu'en Ile-de-France elle atteignait 12,8 % et pour la France entière 17,7 %.

Quel que soit le niveau géographique, ces données sous-estiment la part représentée par les jeunes dans l'effectif des demandeurs d'emploi : en effet, une proportion importante ne s'inscrit pas à Pôle emploi dans la mesure où cette démarche ne leur ouvre pas de droits à indemnisation.

Si Paris bénéficie d'une situation économique plus favorable, la répartition des jeunes demandeurs d'emploi est extrêmement inégale selon les arrondissements : plus du tiers d'entre eux sont concentrés dans les 18^{ème}, 19^{ème} et 20^{ème} arrondissements¹¹. En outre, c'est

¹¹ Ces arrondissements regroupent respectivement 12 %, 11,3 % et 10,9 % des jeunes demandeurs d'emploi parisiens.

dans ces arrondissements que l'augmentation du nombre de jeunes chômeurs a été la plus importante entre la fin 2008 et la fin 2009 (+ 30 à 40 %).

Les quatorze quartiers parisiens classés en « politique de la ville » sont aussi des quartiers où les jeunes sont surreprésentés. Sur les 300 000 habitants qui y vivent, 90 000 ont moins de 25 ans, soit 30 % contre 25,9 % pour Paris dans son ensemble. Ces quartiers concentrent les difficultés : ils ont presque deux fois plus d'allocataires du RSA que Paris dans son ensemble, plus de demandeurs d'emploi en fin de droits et de demandeurs d'emploi de longue durée.

Les quelque 200 écoles et 30 collèges de ces quartiers concentrent toutes les difficultés du système éducatif : l'échec scolaire y est deux fois plus élevé que la moyenne parisienne, les niveaux de formation des sortants moins élevés. Ainsi, on compte chez les jeunes actifs deux fois moins de « bac + 2 » et presque deux fois plus de sans diplôme, tandis que les demandeurs d'emploi faiblement qualifiés y sont surreprésentés. De nombreux jeunes ne maîtrisent pas les savoirs et compétences de base pour accéder à l'emploi ou à la formation qualifiante dans un cadre « standard ».

Or, la scolarité conditionne l'accès à l'emploi, d'où l'importance d'un dispositif comme celui de la « réussite éducative ». Depuis la rentrée 2007, 419 enfants ont été pris en charge à ce titre par les équipes pluridisciplinaires parisiennes sous la forme d'un parcours individualisé (pour 3 sur 4) ou d'un parcours-relais vers des services de droit commun.

1.3. Dépasser le simple lien de la formation à l'emploi

L'accès à l'emploi des jeunes doit être abordé de manière multidimensionnelle, et pas simplement à partir du seul lien de la formation à l'emploi. Les variables d'environnement, les représentations, les phénomènes de discrimination et les préjugés liés à une orientation subie entrent en ligne de compte.

1.3.1. Les variables d'environnement

Les difficultés de santé, de logement, mais aussi d'expression française et de « savoir- être », conditionnent l'accès à l'emploi. Les interactions entre tous ces éléments sont importantes, notamment chez les jeunes issus de milieux en difficultés. Elles risquent d'entraîner d'importantes discriminations liées à la localisation géographique, à l'origine sociale et à l'impossibilité de mobiliser des « réseaux ».

Les questions de santé (problèmes de dentition, difficultés d'ordre psychologique ou psychiatrique par exemple) constituent, pour certains jeunes, un véritable obstacle à l'embauche.

La question de l'illettrisme est également un frein important dans l'accès à l'emploi. Les « journées d'appel de préparation à la défense » permettent de faire passer des tests aux jeunes et de déterminer ainsi leur niveau d'alphabétisation. Elles sont l'occasion d'inciter ceux qui en ont besoin à prendre contact avec un organisme spécialisé dans ce domaine.

Les difficultés de logement créent une instabilité dans la vie de certains jeunes, fragilisant leur insertion professionnelle.

Traditionnellement, les réseaux relationnels jouent un rôle très important dans l'accès à l'emploi des jeunes. C'est majoritairement grâce à un réseau que les personnes qui travaillent

ont trouvé leur emploi¹², car les entreprises reçoivent, par le biais d'Internet, des dizaines de milliers de CV et les trient selon des critères mécaniques. Mais l'inégalité en la matière est à la mesure des inégalités entre les populations et les territoires. Le parrainage peut permettre de lever ce handicap, notamment pour les jeunes qualifiés issus de quartiers et (ou) de milieux défavorisés. C'est pourquoi cette forme d'accompagnement est un outil privilégié des missions locales et des maisons des entreprises et de l'emploi (MDEE).

1.3.2. Le problème des représentations

Au cours des auditions organisées par la mission, les représentants patronaux et syndicaux ont souligné le caractère paradoxal de la situation des jeunes en matière d'emploi : les entreprises rencontrent des difficultés de recrutement, alors que les jeunes ont des difficultés à trouver un emploi.

A ce constat, relativement unanime, s'ajoutent des positions plus marquées, d'un côté comme de l'autre. Certains syndicats patronaux évoquent des problèmes de « savoir- être » chez les jeunes, d'autres soulignent le fait que les jeunes ne savent pas présenter un CV, ni leur candidature pour un poste. Les syndicats de salariés et les jeunes insistent, quant à eux, sur les exigences des entreprises : au-delà d'une entrée dans l'emploi au bas de l'échelle des rémunérations, elles exigent souvent quelques années d'expérience professionnelle.

La France présente de façon spécifique un phénomène de « surintériorisation » de l'impact du diplôme sur l'avenir professionnel, les jeunes ayant le sentiment de jouer leur vie professionnelle à l'occasion de leur formation initiale et de ne pas avoir de droit à l'erreur.

L'enquête « Génération 2004 » du CEREQ¹³ confirme la justesse de ce sentiment : « le diplôme n'a jamais eu autant de valeur qu'aujourd'hui. Les jeunes sortants de l'enseignement supérieur qui se sont présentés en 2004 sur le marché du travail sans diplôme supérieur au baccalauréat, ont été, relativement à ceux qui étaient titulaires d'un diplôme, plus désavantagés encore que leurs homologues des générations précédentes ».

De plus, « en dépit des différentes dégradations du marché de l'emploi d'un côté, et des diverses transformations de l'offre de formation de l'autre, la hiérarchie des diplômes reste inchangée ».

Par ailleurs, les entreprises peinent à s'affranchir dans leurs offres d'emploi d'une approche très formaliste consistant à faire d'un niveau de diplôme une condition *sine qua non* du recrutement.

C'est pour contrebalancer cette pratique que Pôle emploi analyse avec les entreprises les compétences et les gestes techniques qu'elles recherchent. Une fois validés par les entreprises, ils font l'objet de tests auprès des jeunes demandeurs. Cette formule de recrutement est particulièrement appropriée pour donner leur chance aux jeunes les plus éloignés de l'emploi.

S'agissant des jeunes, on constate parfois que leur projet professionnel ne correspond pas à la réalité du marché du travail. Ils sont confrontés dans ce cas à un choix difficile entre une réorientation, qui exige généralement une nouvelle formation, et l'acceptation pour des motifs « alimentaires » d'un emploi sous-qualifié.

¹² Parmi les personnes qui travaillent, 65 % déclarent avoir trouvé leur emploi par le biais d'un réseau.

¹³ J. Calmand, D. Epiphane et P. Hallier, *De l'enseignement supérieur à l'emploi : voies rapides et chemins de traverse*, rap. cité.

Les stages de découverte de métiers effectués durant la scolarité présentent à cet égard une réelle importance, car ils déterminent, au moins en partie, les premières représentations du monde de l'entreprise. Plusieurs interlocuteurs de la mission d'information et d'évaluation ont regretté à ce sujet l'insuffisance dans sa forme actuelle de la semaine de stage en entreprise organisée pour les élèves de 3^{ème}, ce dispositif ne remplissant pas sa fonction de découverte et reproduisant de surcroît les inégalités d'accès à des « réseaux » entre les familles.

1.3.3. L'orientation subie et trop précoce

Le centre d'orientation de la Chambre de commerce et d'industrie de Paris note que le système d'orientation actuel reste implicitement conçu comme un moyen de réguler des flux dans une logique de sélection, et tend encore trop à limiter la liberté de choix des jeunes et de leurs parents¹⁴.

Selon un sondage de l'IFOP réalisé en 2008¹⁵, un quart des lycéens n'ont aucun projet scolaire, ni professionnel, tandis que 57 % seulement des étudiants sont sûrs des études qu'ils ont choisies et ont un projet professionnel précis.

L'inégalité face à l'orientation se manifeste notamment à la fin de la 3^{ème}, lorsque les élèves en difficulté scolaire sont orientés vers des filières professionnelles. Il s'agit souvent d'une orientation par défaut qui est subie : 63 % des lycéens sortant d'un lycée professionnel déclarent avoir été orientés selon leurs souhaits¹⁶, 22 % de ceux qui ont intégré un lycée professionnel après la 3^{ème} l'ont fait par défaut dans la mesure où ils n'ont pas été acceptés en 2^{nde} générale ou technologique. Au total, 53 % seulement des sortants d'un lycée professionnel estiment avoir reçu une information suffisante pour les aider dans leur choix.

Ces chiffres posent problème compte tenu des enjeux professionnels et personnels que comporte le fait de s'engager si tôt dans des voies aussi spécialisées.

Une enquête de 2002¹⁷ avait déjà constaté le caractère subi de l'orientation en fin de 3^{ème} et de 2^{nde} (27 % de jeunes ayant subi un refus de leur vœu ; un élève sur deux en lycée professionnel déclarant avoir été contraint).

Les orientations contraintes sont supérieures à 50 % parmi les enfants d'ouvrier non qualifié, d'employé de service et d'inactif, contre 28 % parmi les enfants de professeur et 29 % parmi les enfants de cadre.

Ces analyses ont été illustrées par le témoignage des représentants du lycée professionnel Suzanne Valadon (18^{ème}), auditionnés par la mission : ceux-ci ont indiqué en effet que 90 % des élèves de leur établissement sont des « malgré eux ».

¹⁴ Centre d'orientation de la Chambre de commerce et d'industrie de Paris (BIOP), *Choix d'orientation : jeux de hasard, stratégies ou processus bien préparé ?* décembre 2008.

¹⁵ Sondage IFOP de janvier 2008 auprès d'un échantillon de 800 lycéens ou étudiants.

¹⁶ CEREQ, *Valeur du diplôme, place et rôle dans les parcours scolaires et professionnels*, Direction générale de l'enseignement scolaire du ministère de l'Éducation nationale, mars 2008.

¹⁷ Direction de l'évaluation et de la prospective du ministère de l'Éducation nationale.

1.3.4. La prise en compte des phénomènes de discrimination

L'existence d'un « plafond de verre » auquel se heurtent un certain nombre de jeunes en raison de leur origine ou de leur nom est attestée par plusieurs études¹⁸.

Dès son premier rapport, la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE) notait que 39,6 % des plaintes qui lui étaient adressées se fondaient sur l'origine, 13,9 % sur la santé ou le handicap, 6,2 % sur le sexe.

Sur 2 000 plaintes déposées en 2006, 45,3 % correspondaient à une discrimination dans l'emploi, 18,3 % à une discrimination dans l'accès aux services publics, 5,3 % à une discrimination liée au logement, et 5,3 % également à une discrimination liée à l'éducation.

En France, les jeunes issus de l'immigration – à situation strictement équivalente en termes de diplôme, de qualification et d'expérience professionnelle – reçoivent 30 % de moins de convocations après l'envoi de leur CV en réponse à une offre d'emploi. Les jeunes qui font l'objet de cette discrimination latente ont deux fois moins de chances que les autres de trouver un emploi.

Cette discrimination est confortée par l'origine géographique. Celle-ci reste souvent prédictive du niveau atteint dans l'échelle des diplômes, des métiers et des responsabilités professionnelles.

De fait, si pour un jeune issu d'un quartier défavorisé l'accès à l'emploi est possible, l'exercice futur de fonctions de cadre, a fortiori de cadre supérieur, ne présente qu'une faible probabilité. En effet, certains jeunes qualifiés issus des quartiers en difficulté sont stigmatisés par cette appartenance territoriale.

Le succès du forum « premier emploi, diversité » organisé par la Ville de Paris (11 000 participants en 2009) montre l'importance de ce problème, et aussi l'intérêt d'initiatives comme celle de l'« Association de prévention du site de la Villette » (APSV), qui informe les jeunes sur leurs droits et incite les employeurs à prendre en compte cette question dans leur procédure de recrutement¹⁹.

1.4. Les spécificités de l'économie parisienne

1.4.1. L'attractivité de Paris

Paris est une capitale attractive²⁰, et l'agglomération parisienne bénéficie d'un haut niveau d'attractivité mondiale. Comme la plupart des grandes agglomérations mondiales, Paris a été

¹⁸ Cf. notamment enquête OCDE et BIT (tests de discrimination réalisés dans six villes françaises).

¹⁹ Pour ce qui la concerne, la Ville de Paris a mis en place une « Charte pour l'égalité dans l'emploi », charte qui prévoit notamment :

- de changer les supports de recrutement (dossiers de candidature, grilles d'entretien...) et de veiller à ce que la composition des jurys de concours soit représentative de la diversité ;
- de diffuser un guide des bonnes pratiques : *recruter sans discriminer* ;
- de sensibiliser 800 cadres à la prévention, à la détection et au traitement des discriminations ;
- de mener une étude objective, *recrutements, affectations, écarts de rémunérations, etc.*, auprès des employés de la Ville sur la perception de la discrimination au travail ;
- de constituer des groupes d'agents volontaires coordonnés par la DRH pour suivre et évaluer la mise en œuvre de cette politique.

²⁰ Selon l'étude indépendante réalisée pour l'année 2005 par Cushman & Wakefield Healey & Baker, *European Cities Monitor*, auprès de dirigeants de 501 grandes entreprises européennes, et citée dans le rapport de l'UDF, *Attractivité de Paris* (2006, rapporteur : Madame Valérie Sachs).

amenée à se spécialiser dans des activités à forte valeur ajoutée, face à une concurrence européenne et internationale de plus en plus agressive.

Les facteurs-clefs de l'attractivité parisienne, généralement analysés au niveau de la région « Paris-Ile-de-France », sont par ordre d'importance les suivants :

- l'accès au marché et à une main-d'oeuvre qualifiée,
- l'impact de la performance potentielle de la zone euro,
- le transport, vu sous son aspect international,
- la qualité des télécommunications,
- le facteur coût de la main-d'oeuvre,
- le facteur fiscalité,
- le prix et la disponibilité des espaces de bureaux,
- la bonne pratique des langues étrangères,
- la qualité de vie,
- les transports au niveau local,
- la qualité de l'air.

Par ailleurs, l'attractivité de Paris vue par les décideurs des grandes entreprises est forte.

« Paris Ile-de-France Capitale »²¹ vient de créer le premier observatoire des investissements internationaux dans les principales métropoles mondiales. Les résultats de cette comparaison, fondée sur une enquête effectuée auprès d'un échantillon représentatif de 500 dirigeants d'entreprises internationales, ont été publiés en février 2010.

L'attractivité de Paris demeure très forte en dépit de l'émergence des métropoles asiatiques. Paris a une très bonne image auprès des décideurs internationaux étrangers, puisque classée 3^{ème} métropole mondiale après New-York et Londres.

La hiérarchie des critères d'investissement a évolué avec la crise : la stabilité, la sécurité juridique, la croissance économique sont les critères les plus déterminants.

Paris est 5^{ème} au niveau mondial sur l'ensemble de ces critères avec une place de choix pour la stabilité politique, les infrastructures (transports, télécommunications, hôtellerie), l'enseignement et la qualité de vie. Mais, la réalité des investissements est meilleure pour Paris, classée au 4^{ème} rang en 2008-2009 et en 3^{ème} place sur les cinq dernières années. Paris résiste bien au déclin des investissements dans le monde.

Enfin, Paris connaît la plus forte progression pour l'implantation des centres de recherche, en se plaçant au 3^{ème} rang mondial, et au 1^{er} rang en Europe ; et l'agglomération parisienne est une des plus denses dans le monde par le nombre de ses chercheurs, après Tokyo, et sensiblement à un niveau comparable à celui de la Silicon Valley et de New-York²².

1.4.2. Les caractéristiques parisiennes

Le schéma régional de développement économique de 2006 avait défini les secteurs d'activité les plus compétitifs pour la région, en complément des pôles de compétitivité labellisés.

²¹ Créé il y a une vingtaine d'années par la Chambre de commerce et d'industrie de Paris, cette instance rassemble une centaine de grandes entreprises françaises et internationales, et sa mission consiste à attirer les investissements étrangers en Ile-de-France et à renforcer son attractivité.

²² Note d'enjeux, *Stratégie régionale d'innovation de la région Île-de-France*, février 2010.

En ce qui concerne la Ville de Paris, des programmes ont été lancés en faveur du développement économique et de l'innovation (Paris technopole²³) et de l'aménagement de pôles économiques d'envergure - en voie d'achèvement (Paris Rive Gauche) ou de démarrage (Paris Nord Est...) - ou de moindre ampleur (Porte des Lilas).

Les occasions d'exprimer de fortes ambitions économiques pour la capitale n'ont pas manqué avec le Projet d'aménagement et de développement durable (PADD), le Plan local d'urbanisme de Paris (PLU), et plus récemment le projet de Plan des déplacements de Paris (PDP).

En février 2008, la Chambre de commerce et d'industrie de Paris (CCIP) a réalisé un diagnostic de l'économie parisienne, mettant en lumière les spécificités économiques de la capitale.

Les activités de « grande métropole » que sont les services aux entreprises, les activités financières, et aussi les activités culturelles, fortement implantées dans la capitale, se caractérisent par une forte création de valeur ajoutée.

Le nombre d'entreprises y est en augmentation, le rythme de renouvellement du tissu économique soutenu, la situation financière correcte, mais l'emploi globalement en baisse.

Le nombre d'entreprises innovantes est en augmentation. Jeunes - dans l'informatique, une entreprise sur deux a moins de quatre ans - et relativement peu pérennes, celles-ci se localisent de préférence dans la capitale, la demande en produits innovants, celle des consommateurs comme celle des entreprises, étant plus importante et plus diversifiée dans les grandes métropoles. Mais les créations d'entreprise et d'emplois demeurent insuffisantes en raison du déficit structurel d'entrepreneuriat technologique dont souffre la région par rapport à ses grandes homologues dans le monde²⁴, et ce malgré l'environnement favorable et le soutien dont bénéficient les entreprises concernées.

Le Centre francilien d'innovation créé par le Conseil régional d'Ile-de-France permettra de renforcer les capacités d'innovation des entreprises de Paris et de sa région qui aujourd'hui restent encore à l'écart des dispositifs de soutien à l'innovation du fait de capacités propres insuffisantes.

S'agissant des activités plus traditionnelles - industries de biens de consommation, construction -, tout comme des activités liées à l'économie locale - commerces et services de proximité, services à la personne -, les entreprises ont souvent une santé financière plus fragile, rencontrent des difficultés de recrutement de personnel, et le renouvellement des chefs d'entreprise est un enjeu majeur. Ainsi, le tourisme - hôtels, cafés, restaurants, principalement -, secteur d'activité qui a créé le plus d'emplois sur la période 2000-2005 (+10 500 emplois), est confronté à des problèmes financiers, de recrutement ou de transmission.

Profondément liée au tissu urbain de la petite et de la grande couronne, la capitale garde - avec près de 2,2 millions d'habitants, 291 000 établissements et 1 650 000 emplois - un poids économique important au sein de son agglomération, et son tissu économique est marqué par des spécificités positives :

²³ Paris Développement, agence de développement de Paris fondée conjointement par la Ville de Paris et la CCIP, met en œuvre un programme d'actions visant à créer les composantes d'un « cluster » technologique international, via notamment la création de pépinières et d'incubateurs dans certains secteurs innovants.

²⁴ Note d'enjeux, *Stratégie régionale d'innovation de la région Île-de-France*, déjà citée.

- Paris reste pour les entreprises un très bon environnement pour naître et pour se développer les premières années ;
- les entreprises parisiennes ont des chiffres d'affaires supérieurs à la moyenne nationale ;
- les emplois parisiens, certes en décroissance, sont de plus en plus qualifiés ;
- la structure économique de Paris est toujours riche et très diversifiée.

2. LES ACTEURS DE L'ACCOMPAGNEMENT DES JEUNES VERS L'EMPLOI

La politique de l'emploi n'est pas fortement décentralisée, et dans chaque département c'est la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) qui veille à la mise en œuvre des politiques définies au niveau national, telles que les politiques de contrats aidés qui sont un outil important en matière de soutien ciblé à l'emploi.

Principal opérateur de ces politiques, Pôle emploi n'est pas néanmoins l'interlocuteur privilégié des jeunes. Il existe en effet un acteur institué spécifiquement pour ce public et co-traitant de Pôle emploi, les missions locales. Le principe d'action des missions locales est l'accompagnement global, social autant que professionnel, et leur cible les jeunes en difficulté. Cependant, dans une période économique difficile, Pôle emploi tend à orienter la plupart des jeunes demandeurs d'emploi vers ces acteurs spécialisés.

Au-delà des acteurs nationaux, les collectivités territoriales sont concernées par la problématique de l'emploi des jeunes, la Région du fait de sa compétence en matière de formation - notamment pour l'apprentissage - et de développement économique, et la Ville parce que, comme l'a souligné le Livre vert de M. Hirsch, « les communes sont souvent en première ligne sur la question des jeunes, avec parfois peu de leviers pour agir »²⁵.

C'est sur la base de ce constat que la Ville de Paris s'est engagée fortement en développant des dispositifs d'aide à l'emploi tournés vers les jeunes.

De fait, toutes les politiques de l'emploi sont des politiques partenariales, qui s'appuient sur des financements croisés. La coordination des différents intervenants apparaît donc comme un axe essentiel de l'efficacité des politiques publiques, ce que la création des Maisons pour l'emploi, dans le cadre du plan de cohésion sociale de 2005, venait entériner. Conçues pour regrouper en un même lieu les différents acteurs du domaine de l'emploi, elles avaient vocation à territorialiser les actions menées en la matière. Faute d'impulsion des acteurs concernés, elles n'ont pas toujours pu trouver leur place et développer leurs marges de manœuvre.

2.1. « Pôle emploi »

Comme précédemment signalé, Pôle emploi tend à orienter de nombreux jeunes vers les missions locales. C'est ainsi qu'en 2007 plus de 21 % des jeunes reçus en premier accueil par les missions locales parisiennes leur ont été adressés par les agences locales ou l'agence « jeunes » de l'ANPE. Pôle emploi, au sein duquel l'ANPE a été absorbée en 2009, est même le plus important « pourvoyeur » des missions locales, bien avant les services sociaux, les mairies d'arrondissement et l'Education nationale.

2.1.1. Un double public

Une partie - difficile à estimer, mais vraisemblablement significative - des jeunes en recherche d'emploi ne s'inscrivent pas auprès de Pôle emploi, car ils ne peuvent prétendre à aucune indemnisation.

²⁵ Livre Vert de la Commission de concertation sur la politique de la jeunesse, *Reconnaître la valeur de la jeunesse* (juillet 2009), p. 20.

Quant aux jeunes inscrits à Pôle emploi, il semble qu'ils correspondent à deux profils principaux :

- « celui des jeunes, de plus en plus nombreux, qui ont terminé leurs études avec un bac + 4, 6, 8 ou 10, et rencontrent des difficultés de « positionnement », car se trouvant en concurrence avec des demandeurs plus expérimentés du fait de leurs exigences quant au niveau de poste et de salaire ;
- celui des jeunes de niveau bac + 1 ou 2 dont le passage dans l'enseignement supérieur n'a pas été sanctionné par l'obtention d'un diplôme et qui prennent généralement un premier emploi « alimentaire » dans des secteurs comme la sécurité ou la vente avec l'espoir d'en sortir assez vite »²⁶.

2.1.2. Une tentative en direction des jeunes

En juin 2008, l'ANPE avait créé à Paris un service spécifique centralisé pour les jeunes : l'agence Tolbiac. Ce dispositif a été abandonné dès la fin de l'année 2008, essentiellement pour deux raisons : d'une part, il s'est avéré que les jeunes préfèrent être accueillis à proximité de leur lieu de résidence, et d'autre part le critère d'âge est apparu comme réducteur, voire moins pertinent que celui des compétences, pour cibler l'offre de services²⁷.

2.1.3. Un pourcentage des recrutements plus faible que dans le reste de la France

Pôle emploi propose aux demandeurs d'emploi une gamme étendue de services, mais celle-ci ne comporte pas de prestations spécifiques à l'intention des jeunes.

Par ailleurs, aux dires de M. Carol, directeur régional délégué de Pôle emploi, cet organisme ne recueille que 15 % des offres d'emploi parisiennes, soit un taux plus faible qu'ailleurs²⁸. Il apparaît en effet que, pour trouver un emploi, Paris offre de nombreux autres lieux que Pôle emploi, et que la multiplicité des réseaux ouvre un champ de possibilités plus important qu'en province. Il existe notamment à Paris une grande diversité de points d'information et d'appui accessibles aux personnes en recherche d'emploi (écoles, associations, organismes professionnels...).

L'emploi des cadres s'appuie sur un intermédiaire spécifique, l'APEC, qui a vocation à accueillir les jeunes diplômés, et qui était jusqu'en 2009 co-traitant de Pôle emploi et en est aujourd'hui sous-traitant.

Selon l'APEC, 255 000 postes de cadre ont été pourvus en 2008, dont 22 % par des jeunes diplômés. L'APEC souligne que 8 sur 10 des offres d'emploi de cadre ont donné lieu à une publication sur internet. Il semblerait ainsi qu'à ce niveau le « marché caché » ait une importance limitée. La place de cet acteur est donc importante pour l'accès à l'emploi des jeunes diplômés.

²⁶ Cf. en annexe l'audition de la MIE du 11 février 2010.

²⁷ Idem.

²⁸ Idem.

2.2. Les missions locales

Le dispositif, défini par une ordonnance du 26 mars 1982²⁹, a pour objet « d'apporter aux jeunes de 16 à 18 ans sortis du système scolaire et rencontrant des difficultés d'insertion une aide, dépassant l'orientation professionnelle, leur permettant d'élaborer un projet d'insertion sociale et professionnelle, et de le mettre en œuvre dans tous ses aspects de vie quotidienne ». Les missions locales, dont la compétence a été par la suite étendue jusqu'à l'âge de 25 ans, ont vocation à suivre les jeunes dans leur itinéraire.

Le territoire parisien est desservi par cinq missions locales, qui ont toutes la forme d'une association de la loi de 1901. Ce maillage territorial prend en compte la diversité de la population parisienne, et traduit la volonté de créer pour les jeunes un accès de proximité, facilité de surcroît par la bonne accessibilité du territoire de la capitale.

Le réseau des missions locales parisiennes est organisé comme suit :

- la mission locale Paris Centre, située 155, rue de Charonne (11^e), couvre les 1^{er}, 2^e, 3^e, 4^e, 9^e, 10^e et 11^e arrondissements ;
- la mission locale Soleil, située 93, rue Jeanne d'Arc (13^e), a compétence pour les 5^e, 12^e et 13^e arrondissements ;
- la mission locale Pari d'avenir, située 24-26, rue de Châtillon (14^e), dessert les 6^e, 7^e, 14^e, 15^e et 16^{ème} arrondissements ;
- la mission locale Belliard, située 149, rue Belliard (18^e), intervient sur les 8^e, 17^e et 18^e arrondissements ;
- la mission locale Paris Est, située 65, rue d'Hautpoul (19^e), qui dispose d'une antenne au 60, rue Vitruve (20^e), est compétente pour les 19^e et 20^e arrondissements.

Les missions locales parisiennes sont financées par l'Etat, la Région d'Ile-de-France et le Département de Paris, chacun pour un tiers environ, ainsi que par le Fonds social européen (FSE) pour une part marginale.

²⁹ Ordonnance n°82-273 du 26 mars 1982 relative aux mesures destinées à assurer aux jeunes de 16 à 18 ans une qualification professionnelle et à faciliter leur insertion sociale.

Répartition des subventions en 2009 par mission locale

en €	Paris Centre	Soleil	Pari d'Avenir	Paris EST	Belliard
TOTAL des subventions	1877813	1272091	1573805	2368098	1860234
ETAT					
<i>Etat fonctionnement</i>	574321	464776	465289	755802	286524
<i>Etat Conseillers CIVIS</i>					328365
<i>Etat FIPJ</i>			53785		18285
<i>ANPE/PPAE</i>	74458	60593		105268	77025
<i>ASI</i>	16000	16000	16000		
FSE	53191	57577	64565	77090	60113
Région IDF					
<i>Fonctionnement</i>	336889	265703	327821	414395	318917
<i>POP</i>	84500	92200		81750	
<i>Parrainage</i>	24400		9150	15250	27450
Département de Paris					
<i>Dpt Paris fonctionnement mission</i>	355474	305900	316198	709103	399626
<i>Dpt Paris fonctionnement CYBER</i>	316030		185928		145488
<i>Compensatrices de loyer</i>			(70000)		
<i>DASES</i>				5000	45000
Subventions diverses	42550	9342	135069	214440	153441

2.2.1. Le principal acteur de l'insertion sociale et professionnelle des jeunes

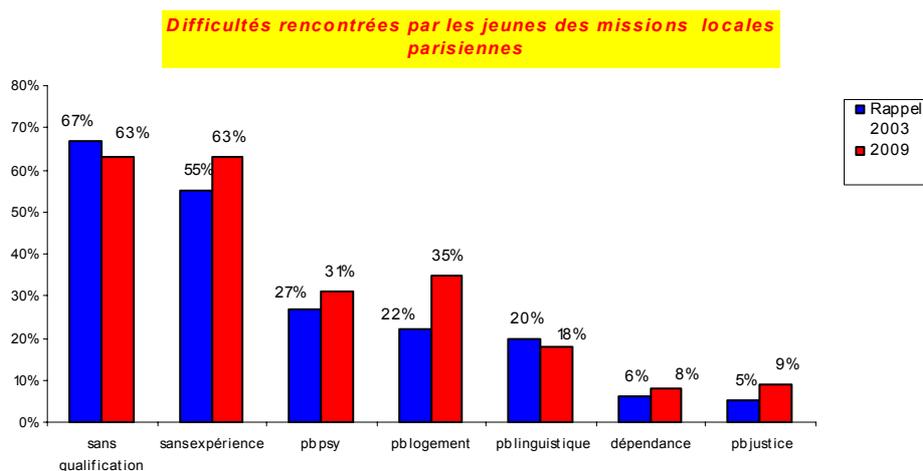
En 2006, les missions locales parisiennes avaient « en suivi » 18 350 jeunes. Après une baisse de l'effectif de ce public en 2008, l'année 2009 a été marquée par une augmentation, puisque 21 065 jeunes ont fait l'objet d'une prise en charge au cours de cette année sur une classe d'âge d'environ 300 000 jeunes. Les jeunes pris en charge par les missions locales représentent donc environ 7 % de la population des 16-25 ans résidant à Paris.

Parmi ces quelque 21 000 jeunes pris en charge par les missions locales, un tiers sont inscrits auprès de Pôle emploi.

Depuis 2009, une nouvelle compétence a été dévolue aux missions locales, la prescription des contrats aidés ; cela leur donne des outils supplémentaires pour aider les jeunes à s'insérer, mais contribue à orienter davantage leur action vers le placement dans l'emploi.

En tant que co-traitant de Pôle emploi, chaque mission locale bénéficie en principe du concours d'un conseiller de cet organisme détaché auprès d'elle pour la prospection des offres. Or, il s'avère que dans au moins deux missions locales les postes correspondants ne sont plus pourvus depuis plusieurs mois.

La nécessité dans laquelle se trouvent la plupart des jeunes pris en charge par les missions locales de surmonter, préalablement ou parallèlement à leur insertion professionnelle, diverses difficultés sociales (de logement, de santé...), souvent cumulatives, impose à celles-ci une intervention globale dépassant la seule problématique de l'emploi. Le schéma suivant fait apparaître la nature et l'importance relative des difficultés rencontrées par les jeunes « en suivi » dans les missions locales parisiennes.



NB : Les données relatives à l'année 2009 sont tirées d'un échantillon de 500 dossiers (100 par mission locale).

2.2.2. Un opérateur efficace

Le placement dans l'emploi grâce aux missions locales a connu une progression importante au cours des dernières années : en 2004, il a concerné 5 197 jeunes, en 2007 6 889 jeunes, et en 2008 le nombre de jeunes placés s'est élevé à 8 140, soit 44 % de l'effectif des 18 500 jeunes suivis cette année.

Ce taux, qui reflète l'accès à un emploi pérenne (CDI ou CDD supérieur à 6 mois) des jeunes suivis par les missions locales avait ainsi doublé en quatre ans. Compte tenu du profil de ce public - un quart des jeunes concernés habitent un quartier classé en « politique de la ville » -, ce résultat est significatif.

Par ailleurs, les missions locales sont efficaces dans leur « captation » des jeunes en difficulté : elles parviennent à atteindre aujourd'hui plus des 4/5^{èmes} de leur public « cible », et cette proportion est en hausse.

Au sein de l'ensemble francilien, les missions locales parisiennes obtiennent globalement des résultats supérieurs à la moyenne pour l'accès à l'emploi : Paris est même sur ce point placé devant tous les autres départements d'Ile-de-France, dont certains recèlent pourtant des bassins d'emploi prospères (Hauts-de-Seine).

Paris connaît également de bons résultats pour l'accès des jeunes aux mesures de formation, avec 41 % de jeunes suivis bénéficiaires de telles mesures, contre 39 % pour la moyenne des autres départements franciliens ; cependant, en chiffres absolus, Paris n'arrive qu'en troisième position, derrière le Val-d'Oise (67 %) et l'Essonne (45 %).

Globalement, les résultats des missions locales parisiennes sont supérieurs à la moyenne nationale. Cependant, il convient de souligner, ainsi que l'a précisé Christelle Tavares, de l'Union nationale des missions locales, lors de l'audition du 18 février 2010, qu'« en moyenne, chaque conseiller de mission locale accompagne 160 jeunes. Ce ratio est élevé, vraisemblablement trop si l'on considère que 43 % des jeunes concernés n'ont aucune qualification et qu'un certain nombre sont des mineurs peu ou non autonomes. Compte tenu de ce profil, un accompagnement plus resserré serait souhaitable. »

2.2.3. Une diversité de structures qui nécessite une meilleure coordination

La coordination des missions locales se révèle insuffisante, ce qui explique le développement par chacune d'elles d'un certain nombre d'outils spécifiques (en matière de logement ou d'accompagnement personnalisé, par exemple), et il est apparu, à l'occasion des auditions et des visites effectuées par les membres de la mission, qu'une mutualisation de ces outils serait bénéfique.

Dans le même esprit, a été mis en lumière l'intérêt pour les missions locales d'améliorer encore l'articulation de leurs interventions avec l'offre d'insertion proposée par les services de la collectivité parisienne dans les domaines de la santé, du logement, de la formation professionnelle, de l'emploi...

Mme Tavares a en outre souligné qu'aucune coordination n'existe au niveau régional, du fait du nombre élevé (82) de missions locales présentes sur le territoire de l'Ile-de-France. Or, les associations régionales de missions locales sont des lieux de partage d'outils ou de carnets d'adresses et de montage de projets communs.

2.2.4. Des critères d'évaluation et de financement en train d'évoluer

Les critères de financement doivent faire l'objet d'une amélioration pour renforcer l'efficacité d'ensemble des missions locales.

C'est ainsi que M. Yves Auton, du Conseil national des missions locales, a précisé lors de l'audition du 18 février 2010 que cette instance était en train d'actualiser son référentiel d'évaluation des missions locales - par exemple le critère du taux d'insertion dans l'emploi qui peut les inciter à se réserver des offres d'emploi pour lesquelles elles n'ont pourtant pas de candidats et/ou à écarter de leur file active les jeunes les plus fragiles, et donc les moins « employables ».

Cette actualisation prendra en compte la conjoncture économique, le potentiel du public accueilli, des données sur la qualité de l'accompagnement et l'autonomie des jeunes suivis, de façon à pondérer le calcul du financement de l'Etat à l'image de la démarche « qualité » engagée par les Conseils régionaux.

2.3. Les vecteurs de la politique de l'emploi parisienne

La Ville a mis en place de nombreux outils pour aider les jeunes Parisiens en recherche d'emploi, soit dans le cadre de ses compétences, soit en élargissant son champ d'intervention, venant soutenir des dispositifs nationaux existants ou parfois combler des manques.

2.3.1. Créer des emplois

2.3.1.1. Les contrats aidés

Le nombre potentiel de contrats aidés à signer à Paris est de l'ordre de 10 000 à 11 000, et la Ville de Paris est fortement impliquée dans ce type de dispositif.

Les contrats CUI-CIE initiaux et en renouvellement enregistrés en avril 2010 à Paris sont au nombre de 1434, dont 557 pour des jeunes, et le nombre de CUI-CAE s'élève à environ 2 400, dont 506 pour des jeunes.

Au 31 décembre 2008, 1 125 bénéficiaires d'un contrat aidé étaient en poste dans les services de la collectivité parisienne, ils étaient environ 1 300 à la fin 2009, et l'objectif fixé pour la fin 2010 est de 1 700.

Les recrutements effectués dans ce cadre font une place importante aux habitants des quartiers classés en « politique de la ville » (23 % des bénéficiaires de contrat d'avenir en sont issus, et 19 % des bénéficiaires de CAE), et la proportion de jeunes âgés de 18 à 25 ans parmi les personnes employées est d'environ 15 %. La masse salariale correspondante atteint actuellement les 25 M€.

La Ville fait un véritable effort pour la formation des titulaires de ces contrats, avec pour ambition d'optimiser cette période d'emploi dans leur parcours professionnel : un droit à 400 heures de formation individuelle ou collective est ouvert sur les deux années du contrat. A l'issue du contrat aidé, l'accès à l'emploi pérenne concerne 39 % de l'effectif, ce qui est considéré comme un très bon taux de sortie.

Enfin, le nombre de contrats d'autonomie signés à Paris depuis le début du programme s'élève à 589, avec actuellement 324 contrats en cours.

2.3.1.2. La création d'entreprise

En 2007, à Paris, 35 000 entreprises ont été créées, dont un nombre important d'entreprises unipersonnelles.

La proportion de créateurs d'entreprise âgés de moins de 28 ans s'élevait à 10 %, mais dans certains secteurs d'activité comme par exemple celui des hautes technologies elle était nettement plus importante. Ce dynamisme reflète un « état d'esprit » commun à un grand nombre de jeunes, puisque, selon une enquête récente, 47 % des jeunes Français de moins de 26 ans « rêvent » de créer leur propre entreprise.

L'accompagnement des jeunes entreprises augmente leurs chances de pérennité, notamment parce qu'il permet de créer un « réseau de relations », facteur d'atténuation des risques ultérieurs.

C'est la raison pour laquelle la Ville de Paris a fait le choix de faire porter principalement son effort sur le développement de pépinières et d'incubateurs d'entreprises.

Le taux de survie à cinq ans des entreprises accompagnées par des organismes comme par exemple l'association « Paris développement » atteint 70 %, au lieu de 50 % pour les entreprises isolées. L'âge moyen des créateurs d'entreprise en incubateur ou en pépinière s'élève à 38 ans au niveau national, et à Paris la moitié d'entre eux environ ont moins de 30 ans. Au total, 7 000 emplois ont été créés dans les pépinières.

Par ailleurs, le Département de Paris a noué un partenariat avec l'« Association pour le droit à l'initiative économique » (ADIE), dont l'objet est de soutenir les personnes qui souhaitent créer une activité, mais ne peuvent le faire, car en difficulté financière et n'ayant pas accès au crédit bancaire.

La coopération entre la Ville et l'ADIE porte sur l'accompagnement de porteurs de projet qui bénéficient du RSA. Sur les dix-huit premiers mois d'exécution de la convention conclue à ce titre en août 2007, près de 130 allocataires du RSA ont bénéficié de ce dispositif, soit une

dépense de 0,3 M€ engagée par le Département de Paris. En outre, depuis la fin de l'année 2008, l'ADIE a mis l'accent sur le développement du dispositif en direction de deux cibles de public, les femmes et les jeunes issus des quartiers classés en « politique de la ville ».

L'ADIE a développé pour les jeunes de 18 à 30 ans un dispositif spécifique, qui démarrera en mai 2010 pour suivre une cinquantaine de jeunes en 2010, pour s'élever à 120 en 2011. L'ADIE propose aux jeunes un crédit de 5 000 à 6 000 euros pour un plan de financement pouvant aller jusqu'à 30 000 euros. Elle suit de manière intensive pendant deux mois, assure un tutorat pendant 2 à 4 mois jusqu'à l'obtention du financement, et suit par téléphone à 10 mois et 25 mois. Ce dispositif a permis sur les trois dernières années et sur la France entière d'accompagner 800 jeunes dont 35% ont créé une entreprise, avec pour les 2/3 un financement ADIE et 25% ont trouvé un emploi salarié. Les projets développés par les jeunes portent principalement sur des activités de type commercial (snack, vente en ligne), services à la personne et activités artistiques.

2.3.1.3. Le soutien à l'économie sociale et solidaire

La municipalité parisienne soutient l'économie sociale et solidaire dans le cadre d'un plan de développement, présenté en juin 2006, et qui s'articule autour de quatre axes : une meilleure visibilité du secteur, l'appui au développement de l'économie sociale et solidaire sous toutes ses formes, une aide concrète aux entreprises du secteur présentes sur le territoire parisien, et l'application résolue des clauses sociales.

Dans ce domaine, il importe de faire mention en particulier des régies de quartier, car elles constituent un outil majeur du développement territorial de l'économie sociale et solidaire.

Structures associatives regroupant collectivités locales, bailleurs sociaux, associations de quartier, entreprises et habitants, elles conjuguent insertion professionnelle des publics très éloignés de l'emploi et redynamisation économique locale.

Il en existe treize à Paris, ayant toutes le double statut d'association et d'entreprise d'insertion. Elles sont aidées pour leur démarrage pendant cinq ans selon un barème dégressif, ce qui leur permet d'embaucher des personnes en insertion tout en acquérant progressivement leur autonomie économique.

En 2009, Paris leur a consacré 212 000 € de subventions, plus 4 € par heure travaillée pour chaque allocataire du RSA.

Elles emploient actuellement 246 salariés en insertion, dont 92 allocataires du RSA et 50 jeunes de moins de 30 ans (soit 20 %). A leur sortie de la régie de quartier, les salariés en insertion trouvent dans deux cas sur trois un emploi dans le secteur marchand.

Leurs activités, axées essentiellement sur le nettoyage, l'entretien d'espaces verts et les travaux de second œuvre du bâtiment, attirent peu les jeunes. Aussi, pour favoriser l'embauche de jeunes dans les régies de quartier, la Ville a-t-elle lancé, en accord avec celles-ci et le Comité national de liaison des régies de quartier (CNLRQ), un programme de diversification de leurs activités.

C'est ainsi que la régie de quartier du 10^{ème} arrondissement, par exemple, a engagé une expérimentation visant à recruter des jeunes dans des activités d'archivage numérique, un nouveau secteur très porteur.

Parallèlement, en lien avec le CNLRQ, la mutualisation de certains moyens et activités des régies a été engagée, l'objectif étant d'améliorer leur équilibre économique par un partage des coûts, et aussi de renforcer leur position sur certains appels d'offres.

Le secteur de l'économie solidaire est un secteur d'avenir et potentiellement porteur d'emplois.

Cependant, la pérennité des entreprises d'insertion et la création de nouvelles structures dépendent des subventions accordées par les pouvoirs publics. Il s'agit de veiller à leur donner une assise financière suffisante pour qu'elles créent de véritables emplois durables.

En outre, il est important de faciliter aux jeunes l'accès à ces structures, qui tendent aujourd'hui à privilégier l'embauche des allocataires du RSA pour lesquels elles sont spécifiquement subventionnées.

2.3.2. Préparer à l'emploi

Au titre de ses attributions départementales, la Ville de Paris a compétence pour l'accompagnement dans l'emploi des allocataires du RSA. La loi instituant le RSA confère en effet au Département un rôle majeur dans la politique d'insertion en emploi des bénéficiaires de ce dispositif, avec pour objectif notamment de mobiliser tous les intervenants.

Les mesures d'insertion destinées aux allocataires du RSA sont retracées dans le programme départemental d'insertion (PDI) et le volet professionnel de ces mesures est décliné en une large panoplie d'actions. Les crédits qu'y consacrera le Département de Paris en 2010 s'élèvent à 13,8 M€.

Actuellement, les jeunes âgés de plus de 25 ans et de moins de 30 ans représentent 20 % des allocataires du RSA « socle » et 23 % des allocataires du RSA « activités ».

La Ville a étendu son champ d'intervention au-delà de cette compétence, afin de donner aux demandeurs d'emploi des outils plus ciblés, ou de permettre de faire se rencontrer l'offre et la demande comme le fait chaque année de façon remarquable le forum « Paris pour l'emploi. De fait, l'affluence répétée dont bénéficie cette manifestation en démontre l'utilité.

2.3.2.1. Les Maisons des entreprises et de l'emploi (MDEE)

Pour renforcer l'accompagnement des demandeurs d'emploi parisiens, la Ville a créé en 2004 des « Maisons des entreprises et de l'emploi » (MDEE)³⁰. Gérées directement par la direction du développement économique, de l'emploi et de l'enseignement supérieur (DDEEES), elles sont financées en totalité par le Département de Paris. Le coût moyen de fonctionnement d'une MDEE est estimé à 550 000 € au total³¹.

Au nombre de six (sept avec une nouvelle ouverture prévue dans le 10^{ème}), les MDEE proposent aux demandeurs d'emploi parisiens, quel que soit leur profil en termes d'âge, de formation et d'expérience professionnelle, une palette diversifiée de prestations d'information et de conseil, complémentaires de celles offertes par Pôle emploi.

³⁰ Ces entités étaient appelées initialement « Maisons du développement économique et de l'emploi », le sigle MDEE étant en revanche resté identique.

³¹ Dont 360 000 € pour les fonctions support (personnel, loyer et charges, fluides, téléphone, internet...) et 190 000 € pour les actions mises en œuvre par la MDEE (subventions et prestations de service).

Pour certaines prestations – par exemple le soutien aux créateurs d'entreprise –, elles s'appuient sur des partenaires spécialisés.

En 2008, les MDEE soutenaient environ 2 000 jeunes de moins de 26 ans ; à la fin de 2008 et au début de 2009, elles ont enregistré un afflux important de jeunes diplômés, vraisemblablement sous l'effet de la crise économique.

Pour mieux répondre aux besoins de ce public, un « pôle ressources cadres et jeunes diplômés » a été créé au sein de la MDEE du 14^{ème} arrondissement. Ce nouveau service propose aux personnes intéressées des prestations très diverses : information sur les métiers et les formes alternatives de retour à l'emploi, entretiens avec des professionnels des ressources humaines, parrainages, outils d'évaluation des compétences, formations ciblées sur des fonctions professionnelles ou des secteurs d'activité...

Il a été signalé aux membres de la mission la difficulté que représente parfois pour les MDEE le fait de gérer une équipe dont une partie des personnels, employée dans le cadre de contrats aidés, connaît une rotation rapide, entraînant des pertes récurrentes d'informations et de compétences.

La MDEE du 14^{ème}

Les élus membres de la mission ont visité la MDEE du 14^{ème} et ont eu un long entretien avec son responsable et plusieurs membres de son équipe.

La MDDE a deux axes d'intervention : l'aide à la recherche d'emploi et l'aide à la création d'entreprise.

Au-delà d'un programme mensuel de formation, d'ateliers et des services internet à disposition, l'une des principales aides à la recherche d'emploi proposées par les MDEE consiste dans l'organisation de « sessions de recrutement ». La MDEE du 14^{ème} en organise 12 à 15 chaque mois.

Une session de recrutement met en présence un recruteur et des demandeurs d'emploi dont la candidature a été préalablement validée par la MDEE, cette dernière s'assurant que les pré-requis demandés par l'entreprise sont bien remplis. Cette méthode se révèle efficace pour le retour à l'emploi ; elle constitue notamment un bon outil de lutte contre les discriminations, car permettant la présentation aux entreprises de candidats « atypiques » qui optimisent ainsi leurs chances d'être embauchés. Par ailleurs, la MDEE propose grâce à l'association Mozaïk RH des « CV vidéos » afin de multiplier les chances des candidats.

Le « pôle ressources cadres et jeunes diplômés » de la MDEE du 14^{ème} a, en 2009, reçu individuellement pour un diagnostic et une orientation 600 personnes, dont 31 % de jeunes de moins de 26 ans. Sur cet effectif, près du quart ont trouvé ou retrouvé un emploi.

La MDEE propose aux demandeurs d'emploi qui le souhaitent d'être parrainés par un cadre d'entreprise. Chaque « filleul » est reçu par son « parrain » deux fois par mois pendant six mois pour des conseils et une aide à la définition de « cibles » de recherche, des simulations d'entretien...Le taux de retour à l'emploi atteint 50 à 60 %, les résultats étant particulièrement bons pour les jeunes.

Aux quelque 700 candidats à la création d'entreprise qu'elle reçoit chaque année, la MDEE du 14^{ème} propose une offre de service large, allant de l'aide à la définition d'un projet jusqu'à sa concrétisation. Les partenaires sur lesquels elle s'appuie dans ce domaine sont spécialisés dans la franchise, le financement, la sécurité sociale des indépendants, les « couveuses » d'entreprises...

Pour les sessions de recrutement et recherches de parrains, la MDEE construit localement un réseau d'entreprises et de parrains potentiels. Un poste de développeur est dédié à cette mission.

2.3.2.2. Les forums de recrutement

Créé en 2003 à l'initiative de la Ville, le forum « Paris pour l'emploi » est devenu un rendez-vous important de mobilisation des employeurs et des demandeurs d'emploi. Ainsi, lors de son édition 2008, 40 500 demandeurs d'emploi avaient pu y rencontrer 400 entreprises proposant 40 000 offres d'emploi, et à l'issue de la manifestation 5 960 recrutements avaient été recensés.

En 2009, le forum « Paris pour l'emploi » a reçu 49 500 visiteurs, dont une majorité de jeunes, et l'effectif des entreprises présentes était également de 400, mais le nombre d'emplois offerts était de moitié inférieur (20 000) à celui de l'année précédente.

L'intérêt de cette formule réside dans la possibilité donnée aux jeunes de rencontrer des entreprises et d'appréhender la réalité du marché du travail. Ce peut être pour eux l'occasion d'ajuster, voire de remettre en question, leur projet professionnel.

Des forums de moindre ampleur, ciblés sur certains secteurs d'activité et/ou certains publics, sont par ailleurs organisés dans plusieurs arrondissements. Le succès des forums semble lié à la difficulté de faire se rencontrer l'offre et la demande dans le cadre des circuits classiques.

L'association « Carrefours pour l'emploi »

Dans le cadre des travaux de la MIE, il a été organisé un entretien avec le directeur et une visite des locaux de l'association « Carrefours pour l'emploi », qui assure notamment l'organisation du forum « Paris pour l'emploi », subventionnée par la Ville de Paris à hauteur de 160 000 €.

Cette manifestation exige une préparation minutieuse. Il s'agit tout d'abord de s'assurer que l'opération puisse toucher tous ceux qui en ont besoin, en faisant par exemple envoyer des « sms » par Pôle emploi de façon systématique. En outre, il est important de bien préparer les candidats, afin que la rencontre avec l'employeur soit utile.

Une communication intensive par voie de presse est lancée en direction des demandeurs d'emploi et des entreprises.

Un guide est fourni aux demandeurs d'emploi pour faciliter leur orientation au sein du forum et leur permettre de choisir leur « circuit ». Il inclut les offres d'emploi présentées par secteur d'activité et par type de fonctions (cadres, techniciens, employés...), des renseignements sur les recruteurs et des conseils aux candidats.

Les enquêtes établissent que le forum est fréquenté pour environ les deux tiers par des non-Parisiens.

Notons qu'il est très difficile d'obtenir des employeurs le suivi des recrutements qu'ils ont effectués grâce à cette manifestation.

3. CIBLER LES DISPOSITIFS

Les traits spécifiques des jeunes Parisiens et les contrastes du territoire de la capitale imposent une politique de l'emploi ciblée.

Il s'agit de répondre aux besoins de tous les jeunes, en mettant en œuvre les moyens à la mesure des obstacles que chacun rencontre, ce qui impose des dispositifs diversifiés.

Sous peine de les voir devenir des « laissés pour compte »³², les jeunes les plus vulnérables – ceux qui sont sans aucune qualification et ceux qui se heurtent à des phénomènes de discrimination à l'embauche – relèvent d'une action intensive.

Globalement, trois catégories de jeunes peuvent être identifiées :

- des jeunes peu ou pas qualifiés, dont les interlocuteurs privilégiés sont les missions locales ; il convient de s'assurer d'une part qu'ils trouvent dans les missions locales un accompagnement de confiance, autant social que professionnel, et d'autre part que les outils mobilisés sont adaptés à leurs besoins et efficaces ;
- des jeunes très éloignés de l'emploi, dont l'insertion exige un volontarisme des pouvoirs publics en termes de moyens, et la construction de parcours sur la durée avec un suivi renforcé ;
- des jeunes dotés de qualifications, surreprésentés à Paris, qui ont surtout besoin que les liens soient renforcés entre les lieux de formation et le monde professionnel, et qui doivent aussi être accompagnés dans l'élaboration et la mise en œuvre de leur projet professionnel.

3.1. L'accompagnement dans l'emploi des jeunes peu ou pas qualifiés

Le public des jeunes peu qualifiés est hétérogène. Il se compose à la fois des jeunes sortis du système scolaire sans diplôme et des jeunes très peu qualifiés qui ne parviennent pas à s'insérer dans l'emploi.

La majorité de ces jeunes sont suivis par les missions locales qui peuvent leur assurer un accompagnement individualisé et global.

En pratique, celles-ci accueillent tout jeune de 16 à 25 ans qui se présente à elles et lui proposent, au vu de sa situation, un certain nombre d'actions relevant du domaine de la formation, des aides financières, d'un accompagnement social - notamment l'accès au logement -, et d'un accompagnement vers l'insertion professionnelle avec comme objectif l'emploi pérenne.

3.1.1. L'orientation vers la formation

3.1.1.1. Un préalable nécessaire pour de nombreux jeunes

En 2009, sur un total de 13 876 « entrées en mesure » ayant bénéficié à 9 688 jeunes, 4145, soit 30 %, étaient relatives à de la formation.

³² OCDE, rapport déjà cité, *Des emplois pour les jeunes : France (2009)*.

Ce recours à la formation, important, se révèle indispensable, car en moyenne le niveau de qualification des jeunes s'adressant aux missions locales parisiennes est très faible : 62 % de ces jeunes ont un niveau égal ou inférieur à V et 36 % ne possèdent aucun diplôme.

Si les jeunes sans diplôme ou dont le niveau de qualification est faible sont loin de composer un ensemble homogène, l'analyse de leur profil met toutefois en évidence quelques caractéristiques fortes : des parcours scolaires fréquemment chaotiques et marqués par des difficultés précoces d'apprentissage, une concentration de difficultés sociales ou d'intégration, et des problèmes récurrents d'orientation.

Sur ce dernier point, on note que bon nombre de jeunes orientés vers les filières professionnelles ont choisi leur spécialité sans connaissance réelle de son contenu. Cette orientation « plus subie que choisie » explique à la fois des taux d'échec importants en première année de CAP ou de BEP et une forte démobilité, voire une attitude de rejet des apprentissages. Ces traits communs à la majorité des jeunes sollicitant les missions locales expliquent que celles-ci éprouvent souvent des difficultés à convaincre les intéressés de s'engager dans une formation.

3.1.1.2. Les formations régionales

La grande majorité des formations proposées par les missions locales parisiennes figurent dans le « programme régional de développement des formations » (PRDF) d'Ile-de-France.

L'information sur l'offre de formation est accessible sur le site internet du CARIF, groupement d'intérêt public associant l'Etat, la Région d'Ile-de-France et divers partenaires sociaux. Ce site présente l'ensemble des formations gratuites relevant de l'Etat et de la Région d'Ile-de-France, ainsi qu'un service interactif d'information sur les métiers.

Le CARIF est également un outil d'information et d'animation des missions locales, et assure la gestion du système d'information du réseau des missions locales.

3.1.1.2.1. *Les « parcours d'orientation professionnelle » (POP)*

La Région d'Ile-de-France a confié aux missions locales la réalisation de « parcours d'orientation professionnelle » (POP). Il s'agit de redonner confiance aux jeunes en faisant émerger des qualités et des compétences, et de travailler sur la représentation du métier. Les POP peuvent être collectifs ou individuels.

Les POP collectifs sont destinés aux jeunes de 16 à 25 ans n'ayant jamais exercé d'activité professionnelle et souhaitant bénéficier d'un accompagnement pour élaborer un projet professionnel. Ils se déroulent au sein même de la mission locale.

Les POP individuels sont destinés, quant à eux, aux jeunes de la même tranche d'âge, mais ayant eu de premières expériences professionnelles et désireux de réfléchir sur leur parcours ou de valider un projet professionnel. Ils sont mis en oeuvre par des « centres de bilan » désignés après mise en concurrence par chaque mission locale, et peuvent comporter un passage par un plateau technique ou en entreprise.

3.1.1.2.2. *Le dispositif « Avenir jeunes »*

Vis-à-vis des jeunes de 16 à 25 ans sortis depuis au moins un an d'un établissement scolaire, les missions locales sont les prescripteurs exclusifs³³ du dispositif « Avenir jeunes ». Celui-ci constitue pour les jeunes sortis du système scolaire sans qualification la première étape à franchir. Il regroupe trois programmes :

- celui des « espaces dynamiques d'insertion » (EDI), qui vise à accompagner dans la construction d'un projet professionnel des jeunes de 16 à 25 ans, déscolarisés ou ayant un très bas niveau de qualification (de la 6^{ème} à la 3^{ème}), et qui ne parviennent pas à intégrer les dispositifs « classiques » ;
- celui des « parcours de mobilisation vers le projet professionnel », qui débouche sur une formation pré-qualifiante ou une formation en apprentissage ou même un emploi ;
- celui des « formations linguistiques et d'accès aux compétences de base », qui s'articule, si besoin, avec l'un ou l'autre des deux précédents, un jeune pouvant être inscrit à la fois dans un EDI ou un parcours de mobilisation et dans une formation linguistique.

3.1.1.2.3. *Le dispositif de « pré-qualification »*

Décliné en plusieurs « actions d'accès à la qualification », ce dispositif s'adresse aux jeunes de niveau V ou inférieur à V qui souhaitent mettre en œuvre un projet professionnel. Les missions locales en sont également les prescripteurs exclusifs.

Les modules organisés à ce titre, qui comportent un volet professionnel et un volet d'enseignement général, permettent de consolider ce projet professionnel. La durée moyenne est de 450 heures de formation théorique en centre et de 210 heures en entreprise.

A l'issue d'une « action d'accès à la qualification », il est possible de bénéficier d'un « programme régional de qualification », qui offre un niveau de qualification plus élevé dans tel ou tel métier.

3.1.2. **Un possible soutien financier pour les jeunes**

3.1.2.1. Les aides du Département de Paris

Prévu par la loi et financé par le Département de Paris, le Fonds d'aide aux jeunes (FAJ) est destiné aux jeunes Parisiens – âgés de 18 à 25 ans - engagés dans un parcours d'insertion, qui disposent de faibles ressources et ne peuvent bénéficier d'aucune autre aide financière.

Il s'agit de répondre ponctuellement à un défaut ou une insuffisance de ressources faisant obstacle à la recherche d'emploi.

En 2008, près de la moitié des aides du FAJ ont été affectées à des dépenses de subsistance, 30 % ont servi au financement total ou partiel d'une formation³⁴ et 10 % à celui d'aides au logement.

³³ Sauf en ce qui concerne les « espaces dynamiques d'insertion » (EDI) cités infra, vers lesquels d'autres structures ou services que les missions locales orientent un certain nombre de jeunes.

³⁴ Il s'agit de combler des lacunes des dispositifs régionaux ou d'éviter des délais d'attente excessifs (par exemple, formations au permis de conduire ou en matière de puériculture).

Paris mobilise 0,6 M€ par an pour ce dispositif, qui touche chaque année 1 000 jeunes.

Il est à noter qu'avec la crise économique les demandes de FAJ ont augmenté de 20 % en 2009.

Complémentaire des aides du FAJ, l'allocation Paris jeunes solidarité (APJS), mise en place en 2005 par le Département de Paris, vise à faciliter l'accès des jeunes en difficulté à l'autonomie et à l'insertion professionnelle.

Paris jeunes solidarité comporte deux volets :

- une aide de 200 €/mois maximum et sur trois mois au plus, pour des jeunes qui s'engagent à élaborer un projet d'insertion ;
- une aide de 300 €/mois sur 15 mois au plus pour des jeunes engagés dans un parcours d'insertion et confrontés à une rupture de ressources.

Le Département de Paris consacre 1 M€ à ce dispositif.

Au total, 1 500 jeunes bénéficient chaque année d'une aide au titre du FAJ ou de Paris jeunes solidarité.

Dans un souci d'efficacité, les dispositifs du FAJ et de Paris jeunes solidarité vont être prochainement fusionnés.

3.1.2.2. Les aides de l'Etat et de la Région d'Ile-de-France

Dans le cadre du « contrat d'insertion dans la vie sociale » (CIVIS), chaque mission locale bénéficie d'une enveloppe du Fonds d'insertion professionnelle pour les jeunes (FIPJ), fonds abondé par l'Etat. Cette enveloppe peut servir à financer des dépenses liées aux multiples besoins des jeunes : transport, alimentation, hébergement...

La Région d'Ile-de-France, pour sa part, attribue des aides au parrainage, ainsi que des aides au transport sous forme de « chèques mobilité » que les jeunes peuvent utiliser pour acheter des titres de transport en commun.

En outre, dès le mois de septembre 2010, les jeunes en insertion pourront se déplacer gratuitement en Ile-de-France. Entre 110 000 et 150 000 personnes sont concernées par ce nouveau dispositif, dont les missions locales et les associations serviront de relais. La Région d'Ile-de-France a prévu d'y consacrer 30 M€ par an.

3.1.2.3. Une aide financière modeste

En tout état de cause, ces aides ne peuvent à elles seules permettre d'assurer la subsistance d'un jeune, et ne sauraient par conséquent être assimilées à un revenu minimum social.

A titre d'exemple, la mission locale Belliard a fait bénéficier en 2007 531 jeunes de l'aide liée au CIVIS, 284 d'une aide du FAJ, 81 de l'APJS.

3.1.3. L'accompagnement social

Lors de l'audition du 18 février 2010, M. Philippe Jacquin, directeur de la mission locale Paris Centre, a insisté sur les difficultés sociales auxquelles sont souvent confrontés les jeunes

accueillis dans les missions locales : déscolarisation, rupture familiale, errance, absence de moyens financiers permettant d'être provisoirement hébergés à l'hôtel... Plus de la moitié des intéressés n'ont pas de logement propre.

Il est naturellement très difficile, sinon impossible, de placer en emploi ou en formation des jeunes se trouvant dans ce type de situation.

Si les missions locales n'ont pas vocation à traiter les situations sociales « lourdes », qui doivent être confiées à des services spécialisés, elles contribuent à résoudre des difficultés sociales qui peuvent constituer un handicap pour les jeunes en voie d'insertion professionnelle.

C'est ainsi que la mission locale Pari d'avenir met « en interne » à disposition des jeunes un référent « hébergement » chargé d'accompagner ceux qui en ont besoin dans leur recherche d'un logement. De même, grâce au financement apporté par la DDASS de Paris au titre de l'« appui social individualisé », certaines missions locales assurent le soutien d'un psychologue.

Les membres de la MIE ont pu noter lors des visites et auditions que les missions locales n'ont pas toutes la même approche de l'accompagnement social. La mission locale Paris Est a ainsi fait le choix de déléguer cette activité à des associations partenaires, et ses interventions portent donc essentiellement sur le placement en emploi.

La mission locale Pari d'avenir

Les membres de la mission se sont rendus dans les locaux de la mission locale Pari d'avenir et ont eu un entretien avec son équipe de direction.

En 2009, plus de 3 000 jeunes ont été en contact avec la mission locale Pari d'avenir, qui couvre les 6^{ème}, 7^{ème}, 14^{ème}, 15^{ème} et 16^{ème} arrondissements.

Plus de la moitié d'entre eux ne logent pas dans leur famille d'origine, et 70 % n'ont aucun revenu...

L'un des conseillers de la mission locale est référent en matière d'hébergement, et chargé d'accompagner le « parcours résidentiel » des jeunes en difficulté sur ce point. Ce référent travaille « en réseau » avec tous les acteurs compétents en ce domaine - services de la Ville (direction du logement et de l'habitat) et de la préfecture, CHRS, foyers de jeunes travailleurs (FJT) -, ainsi qu'avec les autres missions locales.

Ce travail bute parfois sur des obstacles financiers : ainsi, une place en FJT coûte 600€ par mois environ, alors que le pécule attribué par la Région d'Ile-de-France aux jeunes admis dans un cursus de formation professionnelle se monte à 300 €. Une autre difficulté tient au nombre de places et à l'insuffisante souplesse des formules d'accueil.

De surcroît, Pari d'Avenir fait face à l'afflux de jeunes des « Canutes des sans logis », qui domicilie de manière administrative sans qu'ils soient hébergés réellement par la structure (20 % des jeunes suivis par la mission locale).

Un autre conseiller, à 3/5èmes de temps, psychologue, intervient selon des modalités comparables dans son champ de compétence, et un autre est chargé de l'accompagnement à l'insertion professionnelle des jeunes de Fleury-Mérogis dont la peine est purgée.

Ces interventions à visée « sociale » sont essentielles, car elles conditionnent l'efficacité de l'accompagnement à l'insertion professionnelle.

L'équipe de la mission locale a mis en lumière la difficulté croissante d'accompagner des jeunes en situation de plus en plus tendue, pour lesquels les problématiques vont bien au-delà de l'accès à l'emploi, et ce alors qu'un conseiller référent doit suivre en moyenne 250 jeunes.

Une difficulté tient au financement des missions locales, la mission n'ayant, en début d'année, aucune visibilité sur son enveloppe avec 5 % du budget sur un critère d'attribution non défini.

Les équipes insistent sur la nécessité de construire des parcours au-delà du placement dans la mesure où c'est l'accès à l'emploi pérenne qui est la seule finalité

3.1.3.1. Une exigence de placement croissante

Comme il l'a été précédemment signalé, les missions locales sont, vis-à-vis des jeunes qu'elles ont en suivi, co-traitantes de Pôle emploi pour l'accompagnement de leur recherche d'emploi.

3.1.3.1.1. Le « contrat d'insertion dans la vie sociale » (CIVIS)

En matière d'accès à l'emploi, un dispositif national est destiné spécifiquement aux jeunes suivis par les missions locales: il s'agit du « contrat d'insertion dans la vie sociale » (CIVIS).

Il ne s'agit pas d'un contrat de travail, mais d'un droit à l'accompagnement qui bénéficie aux jeunes de 16 à 25 ans éloignés de l'emploi, avec pour objectif l'insertion dans un emploi durable (CDI, CDD d'une durée minimum de six mois, hors contrats aidés du secteur non marchand, reprise ou création d'une activité non salariée).

Pour l'exercice de ce droit, un contrat est conclu avec le jeune pour une durée d'un an et peut être renouvelé, pour une durée maximale de cinq ans, lorsque l'objectif d'insertion professionnelle n'est pas atteint.

Dès la signature du contrat, le jeune s'engage à venir à la mission locale pour un entretien hebdomadaire durant les trois premiers mois, puis à un entretien mensuel. Un accompagnement renforcé est prévu au profit des jeunes sans qualification de niveau V bis ou VI.

Le titulaire du CIVIS peut bénéficier d'un soutien de l'Etat sous la forme d'une allocation, dite « interstitielle », qui est versée pendant les périodes durant lesquelles il ne perçoit aucun revenu - comme une rémunération au titre d'un emploi ou d'un stage -, ni une autre allocation. Le montant de cette allocation « interstitielle » est alors compris entre 5 € et 15 € par jour (au plus 450 € par mois, dans la limite de 1 800 € par an).

L'importance du rôle des missions locales dans les contrats d'insertion a été mise en évidence lors de la mise en place du contrat d'autonomie. Cette mesure d'accompagnement vers l'emploi, ciblée sur les jeunes faiblement qualifiés âgés de 16 à 25 ans et domiciliés dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville, n'a pas eu le succès escompté.

Ce dispositif ne faisait pas en effet des missions locales l'intermédiaire avec les jeunes concernés, alors qu'elles sont leur interlocuteur privilégié.

3.1.4. L'accès à l'emploi

Au-delà de ces dispositifs spécifiques, les missions locales sont incitées à développer des liens avec les entreprises, afin de pouvoir proposer aux jeunes tous les modes d'accès à l'emploi : contrats en alternance (apprentissage ou professionnalisation), contrats aidés, accès direct à un CDI ou à un CDD.

La formule des contrats en alternance permet une appropriation très forte du métier, couplée à une formation au sens classique du terme, et est particulièrement utile pour les jeunes désocialisés.

La mission locale Paris Est

Les membres de la mission se sont rendus dans les locaux de la mission locale Paris Est et ont eu un entretien avec son équipe de direction.

En 2009, plus de 7 600 jeunes, dont 3 300 pour la première fois, ont été en contact avec la mission locale Paris Est, qui couvre les 19^{ème} et 20^{ème} arrondissements.

La mission locale concentre ses objectifs sur l'accompagnement professionnel, et sur le placement en emploi. A cette fin, elle s'appuie sur les dispositifs classiques : ateliers de recherche d'emploi, parrainage, réunions de présentation par des entreprises d'offres d'apprentissage, entretiens de recrutement direct... La mission locale a noué des liens avec près de 300 entreprises, aussi bien de « grandes enseignes » que des commerçants locaux, et réalise une prospection des offres d'emploi, s'appuyant sur le profil des jeunes qu'elle a en suivi.

Concernant l'intervention de la mission locale auprès des jeunes en « décrochage » scolaire, il est signalé la difficulté que soulève du point de vue des services du Rectorat la communication à celle-ci de la liste nominative des intéressés.

Pour l'accompagnement social dont un certain nombre de jeunes ont besoin, la mission locale a choisi de s'appuyer sur des partenaires extérieurs, associatifs ou institutionnels.

En 2009, parmi les 9 688 jeunes suivis par les missions locales parisiennes et ayant bénéficié d'une « entrée en mesure emploi ou formation », 883 sont entrés en alternance (378 en apprentissage et 505 en professionnalisation), soit seulement 9 %.

Le tableau qui suit présente le détail chiffré des « entrées en mesure emploi ou formation » ayant bénéficié en 2009 aux jeunes suivis par les missions locales parisiennes.

Source parcours 3

		MISSIONS LOCALES : ENTREES EN MESURES 2009											
		ML SOLEIL		ML PARI D'AVENIR		ML PARIS CENTRE		ML PARIS EST		ML BELLIARD		TOTAL PARIS	
		Mesures	Jeunes	Mesures	Jeunes	Mesures	Jeunes	Mesures	Jeunes	Mesures	Jeunes	Mesures	Jeunes
contrat alternance	C Apprentissage	53	52	44	44	79	78	135	131	73	73	384	378
	C Professionnalisation	58	57	56	55	98	95	181	177	126	121	519	505
	Pacte	0	0	1	1	6	6	0	0	1	1	8	8
	sous total	111	109	101	99	183	177	316	305	200	195	911	885
emploi	Assoc intermédiaire	2	2	32	16	2	2	5	5	10	9	51	34
	Autres contrats	34	32	38	34	19	19	62	56	39	33	192	174
	CUI CAE CDD	37	34	51	49	50	48	98	94	54	53	290	278
	CUI CAE-P			3	3	6	6	9	9	2	2	20	20
	CDI	232	224	185	177	342	331	479	464	182	177	1 420	1 373
	CAV	1	1			6	6	4	4	5	4	16	15
	CDI temps partiel	106	104	81	81	141	138	209	206	134	129	671	658
	Emploi tremplin	1	1	2	2	11	11	5	5	3	3	22	22
	CDD	403	332	378	300	524	449	1 150	884	328	287	2 783	2 252
	CDD temps partiel	87	72	65	57	190	177	251	209	138	123	731	638
	CDD insertion	10	10	28	25	27	24	88	65	34	31	187	155
	CDD intérim	308	168	161	97	251	219	656	413	158	143	1 534	1 040
	CUI CIE CDD	5	5	4	4	8	8	6	6	18	18	41	41
	CUI CIE CDI	21	21	21	21	23	23	48	48	27	27	140	140
	CIE/CNE												
	CI RMA												
	Contrat de volontariat	3	3	5	5	10	10	12	12	21	20	51	50
	Contrats d'insertion	1	1	1	1	2	2	4	4			8	8
sous total	1 251	909	1 055	750	1 612	1 264	3 086	2 061	1 153	930	8 157	5 914	
Formation	DRTEFP autres formation	16	16	9	9	8	8	13	13	2	2	48	48
	AFPA	11	11	12	12	16	16	11	11	7	7	57	57
	Conseil régional	366	344	375	346	515	483	910	857	560	472	2 726	2 502
	Conseil général	7	7	7	7	22	22	44	44	32	31	112	111
	Divers	97	95	101	101	168	159	227	213	150	143	743	711
	Autres stages	27	27			22	22	36	36	26	26	111	111
	CAF	42	42	27	27	54	54	63	63	27	27	213	213
	APR			2	2	2	2	5	5	2	2	11	11
	Stage modulaire							108	108	1	1	109	109
	Formation armée	2	2	6	6	1	1	2	2	4	4	15	15
sous total	568	519	539	494	808	740	1 419	1 271	811	677	4 145	3 701	
Immersion entreprise	Dispositif local	75	67	4	4	1	1	3	3	15	14	98	89
	Dispositif régional			36	34	74	69	1	1	10	10	121	114
	PMP			14	13	24	22	51	50	37	22	126	107
	EMT	3	3	2	2			8	8	3	3	16	16
	sous total	78	69	56	53	99	91	63	62	65	48	361	323
Scolarité	Retour formation initiale	17	17	34	34	34	34	42	42	17	17	144	144
	MGIEN	1	1	1	1	4	4	1	1	1	1	8	8
	Scolarisé	36	36	1	1	59	59	31	31	23	23	150	150
	sous total	54	53	36	36	97	97	74	74	41	41	302	301
TOTAL	2 062	1 478	1 787	1 246	2 799	2 026	4 958	3 271	2 270	1 667	13 876	9 688	

Il ressort notamment de ces données statistiques que 2 171 jeunes suivis par les missions locales parisiennes ont pu accéder à un CDI en 2009. Les résultats obtenus sont sur ce point supérieurs à ceux des autres missions locales d'Ile-de-France.

On observe aussi la faiblesse du placement en CAE par les missions locales parisiennes, qui n'a bénéficié en 2009 qu'à moins de 300 jeunes suivis par celles-ci.

L'expérience de Pari d'avenir montre qu'il existe des marges de manœuvre pour le développement de ce dispositif - porté à Paris jusqu'à présent surtout par Pôle emploi - dans les missions locales.

L'expérimentation Pari d'avenir - Florimont.

La mission locale mène actuellement une expérimentation intéressante avec l'association Florimont.

Pari d'avenir accompagne des jeunes vers des CAE-passerelle, contrat aidé destiné à l'insertion de jeunes de moins de 26 ans dans le secteur non marchand.

De son côté, l'association Florimont promeut le dispositif auprès des associations du 14^{ème}, les aidant dans la définition des profils de poste avec pour objectif que les CAE soient des tremplins vers l'emploi pérenne. A ce jour, 4 postes CAE ont été pourvus dans ce cadre, 8 intentions d'embauches et 7 à temps partiel.

Enfin, sur les 1434 contrats aidés relevant de la catégorie des CIE enregistrés à Paris, 557 bénéficient à des jeunes et 87 ont été prescrits par les missions locales, soit 15,6 % du total concernant les jeunes pour une moyenne de 10,8 % en Ile-de-France (données d'avril 2010).

3.1.4.1. Mise en lumière de quelques difficultés

Lors des auditions ou visites effectuées par les membres de la mission, leur attention a été appelée sur plusieurs interrogations concernant l'activité des missions locales.

La première a trait à la possibilité pour tous les jeunes en difficulté d'insertion de s'inscrire dans un processus d'accompagnement durable assuré par une mission locale.

Pour bien appréhender de ce point de vue la situation des jeunes, une expérimentation portant sur des quartiers des 17^{ème} et 18^{èmes} arrondissements classés en « politique de la ville » a été réalisée à la mission locale Belliard : celle-ci a embauché un chargé de projet, avec pour mission de nouer des contacts avec tous les acteurs du territoire intervenant auprès de jeunes (clubs de prévention, antennes jeunes...).

Cette expérimentation a montré qu'une mission locale doit se faire connaître des jeunes en « allant au-devant » d'eux et en communiquant activement avec eux ; les intéressés deviennent eux-mêmes des « vecteurs » de l'information vis-à-vis d'autres jeunes confrontés à des difficultés comparables. Eu égard aux enseignements apportés par ce dispositif expérimental, celui-ci est en cours d'extension aux missions locales Paris Centre et Paris Est.

L'expérimentation réalisée à la mission locale Belliard

Dans un premier temps, un inventaire des offres pour les jeunes sans diplôme a été fait à l'interne et à l'externe, ainsi qu'un état des lieux des problématiques d'orientation spécifiques au double public repéré par les deux partenaires sélectionnés par la mission locale - antennes jeunes (AJ) et clubs de prévention (CP) -, à savoir les jeunes non inscrits à la mission locale, car réfractaires, et les jeunes inscrits auprès de cette dernière, mais en rupture de parcours.

Dans cet état des lieux, il faut noter les doléances vis-à-vis de la mission locale : le manque de lisibilité de son offre, la transformation des demandes d'emploi en demandes de formation et le manque d'adaptabilité au public.

A partir de l'envoi par la mission locale aux partenaires (AJ et CP) d'une « newsletter » hebdomadaire de solutions d'emploi suivi d'un accompagnement sous 15 jours, quatre nouveaux axes d'intervention de l'expérimentation ont émergé :

- prévenir le décrochage des jeunes inscrits à la mission, en travaillant sur la représentation de leurs choix professionnels et en augmentant le stock d'offres de « jobs alimentaires » mis à disposition avec les coordonnées de l'employeur ;*
- mettre en place un premier niveau de service emploi « hors les murs », à l'image des opérations ADECCO et ZARA lancées le 22 janvier 2010 ;*
- explorer des pistes innovantes de coopération entre conseillers et éducateurs ;*
- contribuer à la prévention des risques liés au décrochage scolaire des 15-16 ans.*

Au total, 105 jeunes ont été touchés par cette initiative, dont 80 % étaient déjà connus de la mission locale, mais perdus de vue.

Parmi ces 105 jeunes, 35 % ont trouvé une solution d'emploi durable.

L'expérimentation est un succès, et démontre la nécessité d'un travail coordonné et d'une connaissance réciproque des interventions de chacun des acteurs « jeunesse » sur le territoire parisien.

Le deuxième point critique concerne l'instabilité des dispositifs utilisables par les conseillers des missions locales, à l'exception toutefois du CIVIS et du programme TRACE (trajet d'accès à l'emploi) qui l'a précédé³⁵.

Le troisième point porte sur la difficulté à proposer des solutions aux jeunes âgés de 16 à 18 ans, ceux-ci étant souvent jugés immatures par les entreprises, d'où le risque de les placer en situation d'échec.

Un autre point est relatif au manque de compétences spécialisées : en tant que co-traitante de Pôle emploi, chaque mission locale bénéficie en principe du concours d'un de ses conseillers détaché auprès d'elle pour la prospection des offres. Or, en pratique, comme il l'a été déjà signalé, dans deux missions locales, les postes correspondants ne sont plus pourvus depuis plusieurs mois.

Enfin, il est souligné la très faible visibilité des missions locales auprès des entreprises, et ce alors que les exigences de placement des jeunes se sont accrues ces dernières années. S'y ajoute une concurrence entre les missions locales dans la recherche des offres auprès des entreprises et employeurs potentiels, ce qui peut générer une certaine confusion.

³⁵ Mis en place en juillet 1998, le programme TRACE était comparable au CIVIS.

3.2. Des actions spécifiques en faveur des jeunes très éloignés de l'emploi

Les facteurs de cet éloignement sont divers : déscolarisation, difficultés sociales et/ou psychologiques, maîtrise insuffisante, voire non-maîtrise, de la langue française... L'accompagnement de ce public doit donc s'inscrire dans la durée et doit prendre en compte une grande variété de problématiques.

3.2.1. L'accompagnement des jeunes très éloignés de l'emploi

3.2.1.1. Le programme départemental d'insertion

Le volet professionnel du programme départemental d'insertion (PDI) développe une panoplie de mesures à destination des allocataires du RSA afin de les accompagner vers l'emploi : notamment, diagnostics-orientation, accompagnements à la recherche d'emploi, formations, insertion par l'activité économique, appui à la création d'entreprise.

S'agissant d'actions spécifiques, on peut citer, à titre d'exemple, le nouveau dispositif lancé en 2009, dénommé « plate-forme d'appui aux artistes ». Visant à offrir un accompagnement professionnel personnalisé à des allocataires du RSA désireux d'exercer une activité artistique, il permet d'accueillir quelque 1 000 personnes de ce profil et de les aider, dans la perspective d'un accès à l'emploi, à professionnaliser leur projet artistique ou à se réorienter.

Pour financer ce dispositif, le Département de Paris s'est engagé à hauteur de 1,2 M€ par an pour les quatre années du marché correspondant ; en 2009, une somme de 550 000 € y a été consacrée, permettant le retour à l'emploi d'environ 750 allocataires du RSA.

Les stages de formation professionnelle organisés dans le cadre du « programme départemental d'aide à l'emploi » (PDAE) ne sont pas réservés aux allocataires du RSA, mais leur sont accessibles. Ce programme, qui a pour objectif de faciliter l'entrée en emploi des Parisiens les plus vulnérables sur le marché du travail, comporte, d'une part des stages longs qualifiants axés sur les secteurs les plus porteurs du marché du travail parisien, comme celui des services à la personne, et d'autre part des « passerelles linguistiques vers l'emploi ».

Ces dernières présentent la particularité d'associer, sur une durée totale de 1100 heures environ, des modules de perfectionnement en français et des modules d'initiation à un métier, à quoi s'ajoute un stage pratique en entreprise de 140 heures au maximum.

Pour la période en cours (mars 2009-septembre 2010), près de 1300 stagiaires bénéficient d'une formation prévue dans le « programme départemental d'aide à l'emploi », selon le cas un stage long qualifiant ou une « passerelle linguistique vers l'emploi ».

La répartition de ces formations figure sur les deux tableaux ci-après.

Stages longs qualifiants

Secteurs professionnels	Nombre de stages	Nombre de places
Services au domicile des personnes	16	272
Systèmes informatisés	3	46
Restauration	2	35

Bâtiment	2	29
Métiers de bouche	2	30
Transport-logistique	4	76
Gestion-comptabilité	4	63
Totaux	33	551

Passerelles linguistiques vers l'emploi

Secteurs professionnels	Nombre passerelles	Nombres de places
Vente	9	151
Nettoyage	5	78
Sécurité	4	62
Hôtellerie	6	92
Restauration	6	93
Services au domicile des personnes	15	235
Totaux	45	711

L'Espace insertion 14/15

Les élus membres de la mission ont visité l'« espace insertion » des 14^{ème} et 15^{ème} arrondissements (EI 14/15) et ont eu à cette occasion un entretien avec plusieurs agents en poste dans cet équipement, ainsi qu'avec la coordonnatrice des neuf « espaces insertion » en fonctionnement à Paris.

Les « espaces insertion » sont chargés de l'accueil des « nouveaux entrants » dans le RSA et du suivi de ceux d'entre eux qui sont les plus proches de l'emploi.

En 2009, l'EI 14/15 a enregistré 2468 nouvelles entrées dans le dispositif du RMI/RSA, soit une hausse de 32,12 % par rapport à 2008.

On observe que 54 % des nouveaux entrants sont âgés de 25 à 45 ans et que 42 % ont moins de 30 ans ; 80 % sont isolés, 53 % sont locataires et 37 % hébergés par leur famille ou des amis, 60 % sont de niveau bac ou plus, 56 % sont inscrits à Pôle emploi et 75 % possèdent la langue française. On note par ailleurs qu'une proportion significative de personnes souffrent de troubles psychologiques et/ou de dépendances diverses.

L'équipe de l'EI 14/15, comme celle des autres EI, compte à la fois des « référents sociaux » - assistants de service social ou conseillères en économie sociale et familiale – et des « référents emploi » - conseillers de Pôle emploi -, ce qui permet une prise en compte coordonnée des aspects sociaux et professionnels de l'insertion.

3.2.1.2. Le plan local pour l'insertion et l'emploi des 18^{ème} et 19^{ème} arrondissements

Mis en place en 2005, le plan local pour l'insertion et l'emploi (PLIE) des 18^{ème} et 19^{ème} arrondissements a pour vocation d'aider les personnes en difficulté à s'insérer dans le monde du travail de manière durable.

Sur le territoire des 18^{ème} et 19^{ème} arrondissements, marqués par des indicateurs de forte précarité, le PLIE permet d'identifier ces personnes - chômeurs de longue durée, allocataires du RSA, jeunes de niveau V ou IV... - et de les accompagner de manière intensive vers l'emploi.

Pour ce faire, des actions variées sont menées par l'équipe affectée au dispositif : notamment, relations nouées avec des entreprises, forums de recrutement de proximité, opérations de « parrainage » par des employeurs, aide à la mise en œuvre des clauses sociales insérées dans les marchés publics relatifs aux projets urbains de quartier, développement de formations financées sur les fonds propres du PLIE ou par recours au dispositif régional de formation professionnelle.

Chaque bénéficiaire est accompagné par un « référent parcours emploi ». Au nombre de vingt, les référents parcours emploi se trouvent placés dans des structures diverses : associations, MDEE, espaces insertion, missions locales, services sociaux de la Ville/Département de Paris, etc.

L'accompagnement, bimensuel, est personnalisé, prenant en compte l'histoire de la personne, son état de santé, sa formation et son expérience professionnelle, ses projets... La qualité d'un référent repose sur son aptitude à déléguer au bon moment et au bon intervenant les tâches qui ne relèvent pas de la problématique de l'emploi, comme les questions du logement ou de la santé, d'où l'importance du réseau socioprofessionnel qu'il a su constituer et qui lui permet de jouer sur la complémentarité des compétences.

Pour ce qui concerne l'entrée effective en emploi, un chargé de mission du PLIE peut assurer un pré-recrutement pour les entreprises et la mise en relation de celles-ci et des personnes accompagnées. Le PLIE est ainsi un véritable acteur économique.

Sur 1959 participants accompagnés par le PLIE depuis sa création, on compte 821 personnes issues de quartiers de la « politique de la ville » (42 %), et 417 jeunes de moins de 26 ans (21 %).

Sur 1006 mises à l'emploi, on dénombre sur la même période :

- 316 CDI,
- 287 CDD,
- 45 emplois en intérim,
- 179 « contrats d'avenir » ou CAE,
- 55 contrats en alternance (professionnalisation ou apprentissage),
- 110 contrats en structure d'insertion par l'activité économique.

Le PLIE est financé conjointement par la Région d'Ile-de-France, le Département de Paris et le Fonds social européen (FSE), étant précisé que cette dernière source de financement génère des contraintes administratives lourdes et est en baisse depuis plusieurs années.

L'extension de ce dispositif au 20^{ème} arrondissement a été votée en Conseil de Paris le 10 mai 2010.

3.2.2. Favoriser l'accès à l'emploi par les clauses sociales

Pour les jeunes éloignés de l'emploi, les chantiers éducatifs des clubs de prévention, les structures d'insertion (entreprises, régies, chantiers) et les clauses d'insertion dans les marchés publics sont les premières marches d'un retour à l'emploi, qui doit permettre ensuite l'accès à un emploi pérenne.

L'application des clauses sociales se traduit par l'embauche de personnes en insertion, soit dans les entreprises attributaires de marchés publics, soit dans des structures sociales ou d'insertion sous-traitantes de ces entreprises.

La Ville de Paris conduit une action volontariste d'insertion de clauses sociales dans ses marchés, ceux-ci contenant désormais ce type de clause de façon quasi systématique.

La bonne mise en œuvre de ces clauses implique de la part des entreprises signataires le respect d'exigences précises. Pour les appuyer, la direction du développement économique, de l'emploi et de l'enseignement supérieur (DDEES) vient de désigner trois « référents territoriaux » couvrant le territoire de Paris : l'un affecté au PLIE 18-19, un autre à la MDEE du 20^{ème}, et le troisième à la MDEE du 13^{ème}.

Mme Prémel, directrice du PLIE 18-19, a d'ailleurs conclu son audition le 18 février 2010 sur le nécessaire travail de sensibilisation et d'explication à mener dans ce domaine auprès des entreprises. Il serait utile que d'autres acteurs que le PLIE fassent un travail de pédagogie identique, de telle sorte que les entreprises maîtrisant ce dispositif soient plus nombreuses et que la mise en œuvre des clauses d'insertion soit plus effective.

La mission confiée aux référents territoriaux inclut l'information des entreprises attributaires, la mise en relation de celles-ci avec des structures d'insertion par l'activité économique (entreprises d'insertion, entreprises de travail temporaire et d'insertion...), la mobilisation des personnes en recherche d'emploi et le suivi d'exécution.

Il est signalé enfin que de grands chantiers municipaux comme celui des Halles et celui du tramway feront l'objet d'un suivi particulièrement attentif s'agissant de l'application des clauses d'insertion.

3.2.3. La resocialisation des jeunes en errance et/ou souffrant de troubles psychiques

Lors de leurs auditions et visites, les élus membres de la mission ont vu leur attention appelée sur l'accroissement des troubles psychiques parmi les jeunes, et sur les lacunes de leur prise en charge. Cette évolution contribue à multiplier les cas de jeunes en très grande exclusion, de plus en plus précocement.

3.2.3.1. Le rôle des équipes de prévention spécialisée

En 2004, les 20 équipes de prévention spécialisée financées par le Département de Paris suivaient quelque 15 700 jeunes (dont un tiers de jeunes filles), essentiellement issus des quartiers relevant de la « politique de la ville ».

Par tranches d'âge, ceux-ci se répartissaient de la manière suivante : 1 329 de moins de 12 ans (8,69 %), 7 817 de 12 à 18 ans (51,10 %) et 6 551 de plus de 18 ans (40,21 %).

Plus de 60 % de ce public étaient suivis de manière « habituelle » ou « intensive » par les équipes d'éducateurs.

D'après le bilan d'activité consolidé des missions locales pour 2007, 5,60 % des jeunes reçus par elles en premier accueil leur étaient adressés par des clubs de prévention et diverses associations comme celles gérant des C.H.R.S. (centres d'hébergement et de réadaptation sociale).

Pendant de nombreuses années, les relations entre les missions locales et les clubs de prévention ont été caractérisées par une profonde incompréhension de la nature de leurs interventions respectives.

De fait, leurs modes de prise en charge des jeunes diffèrent sensiblement. Contrairement à un club de prévention, une mission locale n'a pas connaissance du comportement des jeunes au sein des groupes présents dans tel quartier ou « territoire ».

C'est pour résorber cet écart que la Ville a signé avec les missions locales un avenant à la convention pluriannuelle d'objectifs la liant à chacune d'elles pour la période 2006-2008.

Celui-ci prévoit la désignation, au sein de chaque mission locale, d'un référent chargé des relations avec les équipes de prévention spécialisée intervenant dans son secteur géographique de compétence.

Cette mesure répond au souci de « dédier » dans chaque mission locale un conseiller à l'accompagnement des jeunes en grande difficulté, sachant que les critères d'évaluation de son activité sont nécessairement différents de ceux appliqués au travail des autres conseillers.

Par ailleurs, aux termes de cet avenant, un comité de suivi associant des représentants de l'Union des clubs de prévention spécialisée, des cinq missions locales et des directions de la Ville concernées (DASES, DDEEES et DJS) devait être réuni à l'initiative de ces dernières au moins deux fois par an, mais, à ce jour, cette instance n'a encore jamais siégé.

ARC 75

A l'occasion d'une rencontre avec des responsables du club de prévention « ARC 75 » et des jeunes accueillis et suivis par cette association, les élus membres de la mission ont pu appréhender concrètement les difficultés auxquelles se heurtent ceux-ci pour « se faire » un avenir professionnel.

Tout d'abord, est signalée la question du « décrochage » scolaire. L'action du Rectorat semble tardive, le jeune concerné s'étant déjà, lorsqu'elle intervient, quasiment mis « hors jeu » par son absentéisme ou ses écarts disciplinaires.

Quant à l'orientation effectuée en fin de classe de 3^{ème}, elle est souvent problématique. Nombreux sont les jeunes qui disent avoir été orientés « malgré eux » vers, par exemple, un BEP d'électricité ou d'électro-technique, et avoir échoué à l'examen final ou même avoir abandonné cette formation en cours de route faute d'intérêt et de réelles aptitudes pour celle-ci. Après cet échec, les intéressés enchaînent les « petits boulots », et il leur est très difficile de se réorienter et de trouver une voie d'insertion professionnelle durable.

L'entrée en apprentissage, qui pourrait être une solution satisfaisante, se révèle difficile, notamment parce qu'à Paris les entreprises offrent peu de recrutements à ce titre malgré la densité du tissu économique de la capitale ; s'y ajoute le caractère payant de nombreuses formations d'apprentis, ce qui pour des jeunes défavorisés constitue un obstacle quasi insurmontable.

Pour ce qui la concerne, « ARC 75 » travaille à offrir aux jeunes qu'elle accueille la possibilité de se remobiliser en se préparant par l'exercice de diverses activités à entrer ou retourner dans le monde du travail : hébergement temporaire à visée socio-éducative, et atelier d'insertion « Michal » dans le 13^{ème} comportant une auto-école associative et 10 postes de travail.

Ces outils pédagogiques se heurtent à des difficultés qui mettent en péril leur pérennité. L'atelier de travail peine à trouver des commandes et souhaiterait un accès aux marchés publics facilité. L'auto-école ne peut répondre aux mêmes règles que les auto-écoles commerciales et mériterait que son droit de passage à l'examen ne soit pas contingenté à la réussite de ses candidats.

3.2.3.2. L'action des « espaces dynamiques d'insertion »

La formule des « espaces dynamiques d'insertion » (EDI) fait partie du dispositif régional « Avenir jeunes », destiné aux jeunes sortis du système scolaire sans qualification.

Au nombre de trois à Paris, les EDI ont vocation à accompagner des jeunes de 16 à 25 ans, déscolarisés ou ayant un très bas niveau de qualification (de la 6^{ème} à la 3^{ème}), et qui ne peuvent intégrer les dispositifs « classiques ».

Ils sont animés et gérés par des associations choisies après appel d'offres. Les jeunes pris en charge dans les EDI ont souvent une histoire personnelle et/ou familiale difficile, et parfois des troubles psychiques ; 30 % d'entre eux ont d'importants problèmes linguistiques.

Les EDI parisiens, qui offrent 300 places, mettent en œuvre sur une durée d'un an au maximum des actions de « mobilisation » individuelles et collectives - découverte de métiers, immersion en entreprise... - pour la construction d'un projet professionnel ou pré-professionnel.

Le taux d'entrée en emploi à l'issue de la prise en charge est de 10 à 25 %.

3.2.4. La remobilisation des jeunes déscolarisés

A 16 ans, 3 % des jeunes ne sont plus scolarisés, et 9 % à l'âge de 17 ans.

A Paris, 1500 jeunes de 15 à 17 ans sont déscolarisés.

Un jeune déscolarisé de plus de 16 ans sur cinq est laissé sans solution.

Ces données recourent les observations faites par plusieurs interlocuteurs de la mission sur les difficultés de repérage et de prise en charge des jeunes dans la délicate période de transition entre l'école et le marché du travail.

3.2.4.1. L'action du Rectorat et son articulation avec celle des missions locales

Certains élèves, au collège ou au lycée, sont en situation de rupture plus ou moins forte avec leur établissement scolaire (absentéisme, abandon de la scolarité à la suite d'une orientation non souhaitée, renvoi par le conseil de discipline, etc.).

Le contexte de cette rupture n'est pas nécessairement celui de mauvais résultats scolaires ; il est souvent celui de difficultés familiales ou d'un conflit avec l'institution scolaire.

Le Rectorat de Paris indique que, chaque année, 800 jeunes environ sont suivis par sa cellule « absentéisme », dont l'intervention est déclenchée en cas d'absence égale ou supérieure à 4 jours ½ par mois.

La mission générale d'insertion (MGI) du Rectorat, chargée de la lutte contre l'absentéisme des élèves, travaille à prévenir les sorties du système scolaire sans qualification.

Dans cet objectif, elle repère les jeunes sortis de leur établissement scolaire depuis moins d'un an sans avoir obtenu un premier niveau de formation, et s'efforce de les remobiliser en vue d'une qualification.

Cette action trouverait sa pleine efficacité si des liens étroits pouvaient être établis entre les services de l'Education nationale – la MGI, mais aussi les centres d'information et d'orientation (CIO) - et les missions locales, celles-ci étant particulièrement à même de guider ces jeunes, qualifiés de « décrocheurs », dans une démarche de reprise de formation.

Or, d'après le bilan consolidé des cinq missions locales parisiennes pour 2007, 3,5 % seulement des jeunes reçus par elles en premier accueil leur étaient adressés par les services de l'Education nationale.

La nécessité d'une synergie entre Education nationale et missions locales a été soulignée par le Conseil national des missions locales (CNML). En février 2008, celui-ci mentionnait comme « bonne pratique » le fait de « prévenir la rupture scolaire non accompagnée pour favoriser l'accès des jeunes à la qualification, contribuer à l'amélioration de la connaissance des métiers en organisant des réunions d'information collective dans les classes de troisième, dans les lycées professionnels du bassin d'emploi, en participant aux journées *portes ouvertes* des établissements, et en incitant les jeunes et les enseignants à participer aux journées de découverte des métiers et aux journées *portes ouvertes* des missions locales, organiser un accueil commun entre MGI, CIO et mission locale ».

3.2.4.2. L'« Ecole de la deuxième chance »

Pour une partie des jeunes ayant quitté prématurément le système scolaire, l'« Ecole de la 2^{ème} chance » offre la possibilité d'un vrai retour à la qualification et à l'emploi.

Elle s'adresse à des jeunes âgés de plus de 18 ans sortis du système scolaire depuis plus de deux ans sans diplôme, ni qualification, et plus particulièrement à ceux issus des quartiers de la « politique de la ville ». Bénéficiant d'une plus grande maturité que les moins de 18 ans, les intéressés ont la motivation indispensable pour renouer avec les apprentissages.

Le contenu éducatif de l'« Ecole de la 2^{ème} chance » est structuré autour de trois axes :

- un enseignement général portant sur les savoirs de base, et s'appuyant sur un apprentissage individualisé,
- la définition d'un projet professionnel, en lien étroit avec une entreprise sous forme de stage en alternance,
- le développement de compétences sociales, comportementales et citoyennes.

Les jeunes qui suivent le cursus avec succès reçoivent une « attestation de validation de compétences », certification qu'ils peuvent faire valoir auprès des entreprises.

Sur l'année, l'« Ecole de la 2^{ème} chance » de Paris accueille 360 jeunes. Le taux de sorties positives, c'est-à-dire de sorties vers l'emploi ou la formation qualifiante ou diplômante, était de 63 % en 2009.

Ce dispositif présente la particularité d'être financé par de nombreux organismes, collectivités ou entreprises, relevant du secteur public comme du secteur privé : le Département de Paris, la Région d'Ile-de-France, la Chambre de commerce et d'industrie, la Chambre de métiers et de l'artisanat, la Caisse des dépôts et consignations, le Fonds social européen, mais aussi la RATP, La Poste, EDF, Eiffage construction, Véolia environnement, Vinci et Accor.

Le budget, de l'ordre de 1,8 M€ par an, est important, mais justifié par les résultats obtenus.

L'Ecole de la 2^{ème} chance

Les élus membres de la mission se sont rendus à l'Ecole de la 2^{ème} chance et ont rencontré le président de l'association gestionnaire, le directeur et le coordinateur pédagogique de l'établissement, ainsi que plusieurs jeunes engagés dans le cursus offert par celui-ci.

L'Ecole de la 2^{ème} chance vise à proposer à des entreprises de recruter des jeunes « à potentiel » en testant des dispositifs d'accès à l'emploi. Ainsi, La Poste recourt à celle-ci pour le recrutement de facteurs, qu'elle ne parvient pas à trouver par les voies « classiques ».

A l'heure actuelle, 150 jeunes sont présents à l'Ecole de la 2^{ème} chance, mais sur l'année 2010, compte tenu de la durée du cursus (8 mois), ce sont 360 jeunes qui vont « passer » par l'établissement.

Les jeunes concernés, âgés pour la plupart de 20-22 ans, ont un niveau de qualification très faible (inférieur à V). Ils sont tous volontaires pour ce « rebond de vie » qui leur est proposé.

Le cursus comporte trois éléments principaux : d'une part, un enseignement en maths, français, histoire-géographie, bureautique... reposant sur une pédagogie individualisée, d'autre part, des stages en entreprise pour découvrir des métiers et des situations professionnelles, enfin, un volet éducatif.

En 2009, l'Ecole de la 2^{ème} chance a enregistré 63 % de sorties positives (emploi ou formation professionnelle préparatoire à l'emploi).

Pour offrir aux jeunes très en difficulté un accès à l'insertion professionnelle, il faut mettre en place les moyens permettant de lever les obstacles rencontrés.

Ceux-ci étant souvent multiples et de nature variée, un accompagnement vers l'emploi vraiment efficace passe par :

- un accueil et un suivi resserré sur le long terme ;
- l'accès à des formations *ad hoc*, avec notamment un volet important d'acquisition linguistique;
- la mise en place d'accès à l'emploi réservés.

La situation de ces jeunes impose une véritable politique publique axée sur une deuxième chance.

3.3. L'insertion dans l'emploi des jeunes dotés de qualifications

On entend ici par jeunes dotés de qualifications ceux dont l'insertion professionnelle est permise par leur formation initiale.

Parmi ceux-ci, on trouve les diplômés d'université ou d'école, ainsi que ceux passés par des filières professionnelles au sein des universités ou de centres de formation spécifiques.

Comme il l'a déjà été souligné, le diplôme demeure le meilleur atout pour entrer sur le marché du travail.

Sans que les aléas conjoncturels soient sans incidence sur leurs conditions d'entrée dans la vie active, les jeunes dotés de qualifications sont loin de connaître les difficultés des autres débutants.

Cependant, comme cela est désormais bien connu en France, à niveau de diplôme équivalent, ceux qui sont issus d'une filière professionnelle entrent plus facilement dans la vie active que les diplômés de filière générale.

De même, les jeunes provenant de spécialités industrielles ou scientifiques s'insèrent plus aisément que ceux relevant de spécialités tertiaires ou en sciences humaines.

Les docteurs eux-mêmes peuvent rencontrer certaines difficultés pour accéder à l'emploi : selon le CEREQ, 6 % de ceux ayant obtenu leur doctorat en 2004 étaient au chômage en 2007, ce taux moyen masquant d'ailleurs de grandes disparités : 2 % pour les docteurs en médecine ou pharmacie, mais 10 % pour ceux des filières de lettres et sciences humaines, et même 15 % pour les docteurs en chimie³⁶.

3.3.1. L'importance des réseaux : le modèle des grandes écoles

Les réseaux professionnels sont très largement mobilisés par les diplômés de grandes écoles. Ceux-ci peuvent s'appuyer sur un réseau structuré d'anciens élèves et bénéficient en outre au cours de leur scolarité de liens étroits avec les employeurs.

Les universités tentent aujourd'hui de s'inspirer de ces méthodes pour rapprocher leurs étudiants du monde professionnel, cette démarche étant toutefois rendue difficile du fait de la massification de l'enseignement universitaire.

Les réseaux sont aussi le moyen de trouver des stages de qualité, stages dont le suivi dans le cadre du cursus de formation permet de compléter l'enseignement théorique et d'optimiser ses chances d'être embauché.

La grande majorité des jeunes effectuent un (ou plusieurs) stage(s) pendant leurs études, stage(s) dont la durée et le contenu diffèrent naturellement selon le type et le niveau de formation.

Ainsi, 80 % des étudiants préparant une licence professionnelle ou un diplôme de niveau bac+4 accomplissent un stage, généralement d'une durée supérieure à trois mois.

Plus de la moitié des jeunes diplômés déclarent avoir gardé des contacts dans l'entreprise où ils ont effectué leur stage, et plus d'un tiers des emplois occupés par des jeunes le sont par ceux d'entre eux qui ont suivi un stage dans l'entreprise dont ils sont maintenant les salariés.

³⁶ Cf. page 50 de l'étude déjà citée de J. Calmand, D. Epiphane et P. Hallier, *De l'enseignement supérieur à l'emploi : voies rapides et chemins de traverse*, NEF 43, CEREQ, octobre 2009.

3.3.2. L'université

Paris compte aujourd'hui huit universités où sont inscrits 300 000 étudiants - 56 % de l'ensemble de la population universitaire au plan national -, ce qui représente un flux annuel de 80 000 diplômés et de 26 000 étudiants en recherche d'emploi.

On constate aujourd'hui un décalage entre les « promesses » de la massification de l'enseignement universitaire et la réalité du marché du travail, décalage accentué en période de crise.

Si, en effet, 60 % des diplômés travaillant dans le secteur privé atteignent au cours de leur carrière le statut de cadre, ils ne sont que 40 % dans le secteur public.

Dans ce contexte, il importe de rappeler qu'à côté de leurs missions classiques – formation disciplinaire, excellence scientifique et coopération internationale - la loi de 2007 relative à l'autonomie des universités assigne à celles-ci un objectif nouveau, l'insertion professionnelle des diplômés et les relations avec les entreprises.

La prise en compte de cet objectif implique une nouvelle structuration administrative et pédagogique des universités.

A titre d'illustration, l'Université Paris I - université de sciences humaines dont des responsables ont été auditionnés par la mission -, partant du constat que la très grande majorité de ses diplômés accèdent à l'emploi dans le secteur privé, met en œuvre une démarche d'insertion professionnelle qui se déploie tout au long du parcours de formation de l'étudiant grâce à une panoplie variée de stages, de cursus d'apprentissage ou d'unités d'enseignement de pré-professionnalisation, et ce dans toutes les disciplines.

Les partenariats induits par une telle approche sont mutuellement avantageux pour l'université et pour les entreprises. L'université permet à ses étudiants de créer un lien précoce avec les entreprises et trouve dans l'évaluation de ses formations un gage de leur succès. De leur côté, les entreprises bénéficient des retombées en termes d'innovation que leur apporte la proximité avec l'enseignement supérieur.

Pour assurer cette ingénierie de l'insertion professionnelle, l'Université Paris I dispose en son sein d'un « Bureau d'aide à l'insertion professionnelle » (BAIP), outil dont sont désormais dotées l'ensemble des universités.

La Ville de Paris, pour sa part, a soutenu d'une aide de 200 000 € (4000 étudiants concernés) la mise en place d'une plate-forme *web*, dont la vocation est de favoriser les échanges entre les entreprises et les universités Paris I, Paris V et Paris VII.

L'attention des membres de la mission a été appelée sur le fait que le rôle central joué par les BAIP dans l'insertion professionnelle des jeunes diplômés fait reposer l'essentiel de son coût sur les universités.

M. Calmand, chercheur au CEREQ, a par ailleurs signalé lors de l'audition du 14 janvier 2010 que la récente loi sur l'autonomie des universités fait reposer le financement de celles-ci, au moins en partie, sur les résultats qu'elles obtiennent en matière d'insertion professionnelle de leurs étudiants ; il convient selon lui de se poser la question d'un meilleur partage de la responsabilité entre universités et employeurs.

Enfin, il faut appeler l'attention sur le phénomène du « décrochage » de l'enseignement supérieur.

Malgré les efforts accomplis par certaines universités pour repérer de façon précoce les étudiants en difficulté, le « décrochage » universitaire reste significatif, en particulier lors de la première année d'études.

Suivant l'enquête précitée du CEREQ sur la génération 2004 des « sortants » de l'enseignement supérieur, 20 % des étudiants quittent celui-ci sans diplôme par suite d'abandon ou d'échec.

Les éléments avancés par l'UNEF lors de l'audition du 18 mars 2010 pour expliquer le « décrochage » universitaire sont les suivants :

- la difficulté éprouvée par certains lycéens à s'adapter aux méthodes de travail en pratique dans les universités ;
- la faiblesse du taux d'encadrement en université, par comparaison avec celui des filières sélectives ou de certaines universités étrangères ;
- l'insuffisante pluridisciplinarité des filières d'enseignement ;
- la diminution du pouvoir d'achat des étudiants³⁷, sachant que le taux d'échec aux examens est de 40 % supérieur pour les étudiants exerçant un emploi durant leurs études.
-

3.3.3. La formation professionnelle

La spécificité française tient à la coexistence de deux voies de formation professionnelle : la voie scolaire, qui relève de l'enseignement secondaire, et la voie de l'alternance, sous contrat de travail.

Cette seconde voie s'incarne elle-même dans deux dispositifs distincts, celui du contrat d'apprentissage et celui du contrat de professionnalisation³⁸.

La Région d'Ile-de-France s'est engagée dans un programme volontariste pour passer de 63 000 apprentis en 2004 à 93 000 en 2010, dont 13 000 en pré-apprentissage.

L'augmentation programmée du nombre d'apprentis porte sur les filières de plus haut niveau de qualification, les effectifs des niveaux V et inférieurs à V n'ayant pas augmenté.

En mars 2010, 12 534 contrats d'apprentissage avaient été signés pour l'année à Paris, et en avril 2010³⁹ le nombre de contrats de professionnalisation pour les jeunes s'élevait à 11 364.

Il existe à Paris un important potentiel pour la conclusion de contrats en alternance.

Le syndicat des petites entreprises du bâtiment a développé dans ce domaine un nouvel outil. Il s'agit d'un *sas* combinant temps de formation et temps en entreprise proposé à tout jeune qui souhaite intégrer une entreprise en contrat d'alternance. Ce dispositif, qui fait écho à la classe de pré-apprentissage des CFA, illustre l'utilité d'un *sas* pour de nombreux jeunes comme pour les employeurs.

Véolia, un recrutement qui mise sur l'alternance

Le groupe Véolia exerce quatre métiers : l'eau, la propreté, les services énergétiques et le transport.

³⁷ Depuis 2001, les dépenses obligatoires des étudiants ont augmenté beaucoup plus fortement que le montant des bourses universitaires.

³⁸ La formation théorique des apprentis vise impérativement un diplôme ou un titre professionnel, alors que la formation attachée au contrat de professionnalisation ne conduit pas nécessairement à une certification.

³⁹ Source : DARES.

Véolia a créé une « mission alternance », avec pour objectif de promouvoir et développer ce système de recrutement et de formation. L'entreprise a pour ambition d'atteindre d'ici trois ans un taux de 4 % de ses effectifs bénéficiant d'un contrat en alternance.

Une campagne d'intégration par l'alternance est mise en œuvre tous les ans. En 2009, huit rencontres « grand public » ont eu lieu avec les missions locales, Pôle emploi, les Maisons de l'emploi... avec comme priorité l'accès des jeunes à un métier.

En Ile-de-France, 17 « étapes-bus » ont été organisées pour présenter aux jeunes 7 métiers « en tension » (conducteur de bus, par exemple) sous forme de films sur ces métiers et de plaquettes décrivant les filières professionnelles.

Les opérations de recrutement sont organisées à l'échelon local dans les bassins d'emploi, avec les partenaires de l'emploi et de la formation.

Véolia assure elle-même une partie des formations grâce aux six campus régionaux dont elle dispose en France, dont un en région parisienne. En 2008, ces campus accueillent 886 alternants préparant 17 diplômes différents, allant du CAP au niveau bac+5. Le taux de réussite s'est élevé à 94 %.

Un recrutement en CDI au sein du groupe Véolia est possible à l'issue de la formation, sous réserve de l'obtention du diplôme.

La RATP, une politique de solidarité urbaine avec un engagement fort sur l'emploi des jeunes

Deuxième recruteur d'Ile-de-France, la RATP (45 000 collaborateurs dont 35 000 opérateurs) embauche chaque année 1 200 opérateurs dans les divers métiers qu'elle exerce (commercial, maintenance, etc.). La RATP fait de sa politique de recrutement un de ses axes de sa politique de solidarité urbaine. Elle forme et intègre des jeunes de moins de 26 ans en développant des CAE (300 nouveaux contrats en 2010 et 250 renouvellements pour les personnes les plus éloignées de l'emploi), des contrats de professionnalisation dans le cadre d'un CDD rémunéré, accompagné d'une formation soit diplômante (60 jeunes par an), soit qualifiante (200 jeunes par an). A l'issue de leur contrat, 94 % des jeunes recrutés dans ce cadre intègrent effectivement la RATP.

Par ailleurs, dans le cadre du plan « Espoir banlieues », elle s'est engagée sur le recrutement de 600 jeunes et l'accueil de 400 stagiaires.

En application d'un protocole baptisé « générations solidaires », chaque départ en retraite d'un agent de la RATP donne lieu « mécaniquement » au recrutement de deux jeunes en contrat d'alternance.

Si la RATP s'engage sur l'ensemble des dispositifs nationaux sur des publics cibles, ses recrutements passent par la réussite de tests. Pour faciliter la réussite de ces tests, et pour diminuer le pourcentage d'échec, elle développe des partenariats avec Pôle emploi pour qu'il monte les candidats en compétence avant de passer les examens. Un travail similaire est engagé avec certaines missions locales, mais aucune à ce jour sur le territoire parisien.

Les enquêtes du CEREQ⁴⁰ montrent qu'environ trois ans après le début de la vie active, l'insertion professionnelle des lycéens professionnels soutient la comparaison avec celle des

⁴⁰ Cf. *L'employabilité des jeunes issus de l'enseignement professionnel initial du second degré*, de M. Harfi, C. Jagers et C. Mathieu, Rapport d'étude, Centre d'analyse stratégique, avril 2008.

jeunes formés dans le cadre de l'alternance : à cette échéance, 82 % des titulaires d'un bac professionnel sont en emploi ; vingt-sept mois après la fin de leur contrat, c'est également le cas de 82 % des jeunes apprentis et de 87 % des jeunes ayant bénéficié d'un contrat de qualification⁴¹.

L'alternance, fondée sur le contrat de travail, est étroitement liée à la situation du marché du travail et donc aux fluctuations de l'économie. C'est pourquoi la crise économique est susceptible d'entraver son développement.

L'étude précitée de l'OCDE d'avril 2010 préconise que les pouvoirs publics mettent en place des dispositifs forts d'aide à la formation professionnelle des jeunes non qualifiés, ainsi que des mesures de soutien aux apprentis ayant perdu leur emploi qui leur permettent de terminer leur formation. En effet, l'apprentissage est pour ces jeunes sans qualification la voie privilégiée d'acquisition à la fois d'une qualification et d'une expérience professionnelle.

A l'heure actuelle, des obstacles demeurent pour l'accès des jeunes à l'apprentissage. Ils sont liés aussi bien aux pratiques des entreprises qu'à celles des CFA, les premières recrutant de préférence des jeunes de 16-17 ans, et non des jeunes de 21-22 ans qui pourraient aussi avoir besoin de ce type de mesure ; quant aux CFA, ils effectuent parfois une sélection très rigoureuse à l'entrée de leur cursus de formation, avec de plus une représentation parfois négative du public qui leur est adressé.

En ce qui la concerne, la Ville accueillait dans ses services 555 apprentis en 2009 et prévoit d'en accueillir 600 à la rentrée de septembre 2010. Une très forte proportion (86 %) des apprentis en poste à la Ville réussit ses examens professionnels.

Si les jeunes concernés, âgés en moyenne de 18 ans, se répartissent entre trente métiers, relevant eux-mêmes de quatorze secteurs d'activité différents, on note une forte concentration (45 %) de l'effectif dans le domaine de la petite enfance (auxiliaires de puériculture, éducateurs de jeunes enfants, CAP petite enfance).

Le Centre de formation d'apprentis (CFA) Stephenson

Les élus membres de la mission ont rencontré sur place l'équipe de direction du CFA Stephenson, situé dans le 18^{ème} arrondissement, et ont également eu un échange avec une dizaine de jeunes en formation dans cet établissement.

Axé sur le secteur tertiaire (commerce, distribution et vente, tourisme, banque...), le CFA Stephenson accueille 1 150 élèves : 82 % sont en contrat d'apprentissage et 18 % en contrat de professionnalisation ; 22 % proviennent de Paris et 72 % sont issus des autres départements de la région parisienne ; la majorité ont entre 18 et 22 ans, même si on observe un accroissement du nombre de jeunes âgés de 14 à 17 ans.

Tous les niveaux de formation (de la classe préparatoire à l'apprentissage au « mastère 2 ») sont proposés par le CFA, le bac professionnel et le BTS réunissant toutefois la majorité de l'effectif.

On note une augmentation du nombre de jeunes inscrits au CFA pour la poursuite d'études. Cependant, au niveau du mastère professionnel, seuls 10 % des élèves proviennent de l'établissement, la très grande majorité ayant donc suivi auparavant une formation universitaire classique.

⁴¹ Le contrat de qualification fait partie des contrats d'alternance fusionnés en 2003 et qui ont donné naissance à l'actuel contrat de professionnalisation.

Par ailleurs, un tiers des élèves entament leur formation au CFA au titre d'une classe préparatoire à l'apprentissage. Ce dispositif-passerelle organisé par la Région d'Ile-de-France permet à des jeunes de découvrir plusieurs métiers avant de s'engager dans un contrat d'apprentissage portant sur une spécialité professionnelle déterminée. Il est signalé à ce sujet l'intérêt que présenterait une formule comparable pour des jeunes qui, après avoir « décroché », souhaitent s'engager dans une formation en alternance.

Le recrutement des élèves par le CFA ne se fait pas sur la base du dossier du candidat, mais de tests de niveau scolaire et d'entretiens visant à apprécier la motivation et le potentiel de l'intéressé.

Aucun frais de scolarité n'est demandé aux élèves, le financement du CFA étant assuré aux deux tiers sur les fonds de la taxe d'apprentissage due par les entreprises et pour le tiers restant par la Région d'Ile-de-France.

Le CFA se charge d'organiser la mise en relation de chacun de ses élèves avec l'entreprise qui va l'accueillir.

Le taux de succès aux examens s'est élevé à 78 % en 2009.

Les membres de la mission ont pu rencontrer une quinzaine de jeunes et pu ainsi mesurer leur travail de construction de parcours au sein du CFA Stephenson, et ce malgré les allers-retours de certains entre études et emploi.

La direction du CFA s'est dite demandeuse d'un partenariat plus fort avec la Ville de Paris, suivant notamment deux propositions : d'une part, l'accueil d'apprentis du CFA dans les services municipaux déconcentrés, d'autre part, la recherche de stages au sein de la Ville pour compléter le cursus des apprentis, sans que cela débouche forcément sur une embauche.

n application d'un protocole baptisé « générations solidaires », chaque départ en retraite d'un agent de la RATP donne lieu « mécaniquement » au recrutement de deux jeunes en contrat d'alternance.

SI la RATP s'engage sur l'ensemble des dispositifs nationaux sur des publics cibles, ses recrutements passent par la réussite de tests. Pour faciliter la réussite de ces tests, et pour diminuer le pourcentage d'échec, elle développe des partenariats avec Pôle emploi pour qu'il monte les candidats en compétence avant de passer les examens. Un travail similaire est engagé avec certaines missions locales, mais aucune à ce jour sur le territoire parisien.

Ces publics qualifiés s'insèrent plus facilement sur le marché du travail, et leurs besoins en accompagnement résident dans :

- un meilleur accès à l'information sur l'ensemble des formations et métiers ; le CIDJ, association nationale, est un lieu de ressources qui dispose de documentation sur les métiers et accueille de façon anonyme et sans rendez-vous tout jeune en quête d'information : une meilleure connaissance par les intéressés de cette structure serait sans doute souhaitable ;
- une rencontre avec les employeurs, ce que les forums pour l'emploi contribuent à favoriser ;
- un accompagnement « léger » dans leur recherche d'emploi - allant de l'aide à l'élaboration du CV jusqu'à la construction de projet professionnel - que peuvent leur apporter de nombreuses structures ;

- une égalité de traitement, qui nécessite une intervention de lutte contre les discriminations de la part des pouvoirs publics.

4. PRECONISATIONS

1. Préconisations générales et transversales

n°1 : créer une plateforme internet « Emploi des jeunes »

Devant la multiplicité des dispositifs, des intervenants, des sites existants thématiques et pour chaque structure, l'absence d'un guichet unique, les jeunes Parisiens ont des difficultés à s'orienter et à s'informer pour s'insérer dans l'emploi. Il s'agit de créer une plateforme ou d'insérer dans un portail jeunesse une entrée sur « l'emploi des jeunes ». Cette plateforme permettra au jeune, quel que soit sa situation et ses spécificités (diplômés ou non, en recherche de formation, d'emploi dans quelques branches que ce soit, y compris artistiques, jeune porteur de handicap, etc.) de visualiser les sites et les acteurs qui pourront le renseigner et l'accompagner dans son insertion professionnelle. Cette plateforme n'a pas vocation à proposer des offres d'emploi mais à faire le lien entre les jeunes demandeurs d'emploi et les acteurs de l'accompagnement dans l'emploi.

Mise en œuvre : septembre 2011

n°2 : créer un observatoire sur l'emploi des jeunes à Paris

L'objectif est de regrouper les données existantes sur les jeunes à Paris, d'assurer un suivi statistique par âge et genre sur l'ensemble des dispositifs concernant l'emploi des jeunes Parisiens. Il permettra entre autre, d'assurer une meilleure connaissance et un meilleur suivi des jeunes en recherche d'emploi dans le monde artistique et culturel. Il s'agit également de faire monter une culture de coordination, de co-production de l'ensemble des acteurs et de réflexion prospective, qui conçoivent l'insertion professionnelle comme un processus.

Mise en œuvre : 2011

n°3 : faire évoluer les formations et en créer de nouvelles

Les formations existantes nécessitent des évolutions sur leur durée, leur accessibilité dans l'année et un réajustement des thèmes par rapport au public et au marché de l'emploi. Il s'agit de travailler avec la Région Ile-de-France afin de dresser un bilan des formations actuelles et ainsi de réajuster les formations existantes de la Région Ile-de-France et du département en terme de rythme et de contenu. Ces deux collectivités doivent coordonner et co-produire des formations sur les nouveaux métiers (conversion écologique) et les métiers en tension de nos territoires (aide à la personne, petite enfance, etc.).

Mise en œuvre : 2010

n°4 : lutter contre toutes les formes de discriminations à l'embauche des jeunes

Il s'agit de développer des plans locaux de lutte contre les discriminations, à l'image de celui du 19^{ème}. Dans ce cadre, des conventions avec les employeurs, partenaires de nos dispositifs et acteurs de l'accompagnement vers emploi, permettront d'étendre les entretiens par habilités et systématiser le CV anonyme. Ces plans de lutte contre les discriminations pourront intégrer un forum de la diversité dans chaque arrondissement, où l'on veillera notamment à ce que les jeunes porteurs de handicap soient partie prenante.

Mise en œuvre sur la mandature pour le PCD pour les forums

n°5 : offrir une 2ème chance pour les lycéens décrocheurs

Il s'agit de créer, à l'image de l'école de la 2^{ème} chance dans le 20^{ème} arrondissement, de créer un premier lycée de la 2^{ème} chance ainsi que l'ont fait la Seine-et-Marne, le Val-de-Marne, Grenoble et l'Isère.

Mise en œuvre : septembre 2011

n°6 : expérimenter un suivi des étudiants décrocheurs par une mission locale

Il s'agit de relancer l'opération « Action Etudiants », menée de 1996 à 2000, par la mission locale Soleil en partenariat avec plusieurs universités parisiennes localisées dans le 13^{ème}. Afin de faciliter l'insertion professionnelle des jeunes diplômés, ce dispositif permettait d'accueillir des étudiants de premier cycle rencontrant des difficultés, et signalés comme tels et de leur offrir des prestations gratuites (bilans de compétence, ateliers de techniques de recherche d'emploi, stages en entreprises, etc). Chaque année, « Action étudiants » touchait de 350 à 450 jeunes. La relance de cette action pourrait être réalisée à titre expérimental et sous réserve d'une évaluation rigoureuse.

Par ailleurs, il s'agirait de développer une approche similaire et complémentaire pour les décrocheurs des autres universités sur le reste du territoire parisien.

Mise en œuvre septembre 2010

n°7 : favoriser le développement de l'économie sociale et solidaire

Il s'agit d'assurer une information et une promotion des structures de l'économie sociale et solidaire existantes auprès des jeunes, afin de les sensibiliser sur les débouchés, et donner toute leur place aux jeunes, notamment ceux qui sortent du système scolaire.

2. Préconisations en direction des missions locales

n°8 : mieux coordonner les cinq missions locales parisiennes

Les 5 missions locales parisiennes développent en leur sein un certain nombre de missions qui pourraient être mutualisées, comme par exemple les contacts avec les entreprises et la recherche des offres d'emploi, la synthèse de l'ensemble des dispositifs logement, le suivi santé et les conseils juridiques... Dans un premier temps, il s'agit d'assurer une meilleure communication, une meilleure promotion des missions locales auprès des futurs employeurs afin de centraliser les offres d'emploi, de contrats d'alternance, etc. Dans un deuxième temps, l'objectif serait d'identifier des chefs de file sur les autres thématiques. Et pour finaliser cette mutualisation, il apparaît nécessaire de créer une base d'information commune aux missions locales et à leurs partenaires pour échanger en temps réel.

Mise en œuvre : 1^{ère} étape 2011

n°9 : faire évoluer les critères d'évaluation et de financement

Les critères utilisés actuellement soulèvent un dysfonctionnement majeur. En effet, le placement en mesure est examiné sous l'angle quantitatif et non qualitatif. Il s'agit de négocier avec les autres financeurs une évaluation qui ne limite plus au critère du placement et de la mise en emploi, mais qui s'étende à des critères de publics, de services rendus et de valorisation d'une approche globale de chaque jeune. Le placement en emploi pérenne doit être suivi et valorisé. Au-delà des critères d'évaluation, la Ville doit favoriser par son financement les projets spécifiques transversaux portés par certaines missions locales (logement, journée d'appel à la défense – alphabétisation, etc.).

Mise en œuvre : 2011

n°10 : expérimenter un forum métropolitain pour les jeunes des missions locales

Pour favoriser la rencontre entre les employeurs et les jeunes des missions locales, un forum pour l'emploi co-organisé par l'ensemble des missions locales de Paris Métropole sera à expérimenter en 2011.

3. Préconisations pour les jeunes peu ou pas qualifiés

n°11 : promouvoir et développer des formations sur les métiers publics hors concours

La ville comme des acteurs para-publics procèdent à des recrutements hors concours, il apparaît intéressant de faire connaître ses métiers et d'assurer les formations qualifiantes adéquates pour les jeunes venant des missions locales. Il s'agit d'organiser des actions de promotion et de monter des formations adaptées.

n°12 : répondre à des besoins non pourvus

On note des difficultés de recrutement sur certains métiers de la Ville, sur des métiers en tension à Paris (petite enfance, etc.) et de nouveaux métiers en émergence autour de la convergence écologique. Il s'agirait de construire des formations ad hoc de long terme, notamment avec les missions locales et les centres éducatifs de formation professionnels.

n°13 : faire évoluer les modes de recrutement en CFA

Lors des auditions, les membres de la mission ont été interpellés sur la sélectivité de certains CFA et de certains contrats en alternance et sur le peu de jeunes des quartiers politique de la ville dans ces dispositifs. Il s'agit de développer des conventions annuelles avec l'ensemble des acteurs (syndicats des entrepreneurs, CCIP et Région d'Ile-de-France) par une meilleure information sur les CFA, notamment sur le droit du travail lié à ces contrats, sur les classes pré apprentissage et les contrats en alternance, ainsi que par une évolution du mode de recrutement (test d'habileté plutôt que livret scolaire).

n°14 : favoriser l'accès aux offres en apprentissage

Certains jeunes reçus en CFA ne les intègrent pas car ils ne trouvent pas d'employeurs. Il s'agit d'améliorer l'accès à ces offres d'emploi en passant une convention avec les représentants des entrepreneurs (MEDEF, CGPME, CCIP, etc.) pour faire publier 5 000 offres d'emploi en apprentissage en 2011 et assurer un accompagnement et une vigilance accrue sur la recherche d'employeurs.

Mise en œuvre : 2011

n°15 : augmenter le nombre de Contrat d'Accompagnement à l'Emploi-passerelle, notamment en collaboration avec le secteur associatif

Pour les jeunes de moins de 26 ans en recherche d'emploi, le dispositif CAE passerelle permet d'obtenir un contrat aidé dans les collectivités territoriales, mais également dans le secteur associatif. Ce dispositif spécifique pour les jeunes mérite de monter en puissance. Il s'agit d'une part d'en augmenter la proportion au sein de la collectivité et d'autre part de sensibiliser les missions locales à rechercher dans le secteur associatif, à l'instar de ce qui est déjà fait à la mission locale Paris d'avenir pour inciter et s'appuyer sur le secteur associatif pour développer ces contrats.

Mise en œuvre : 2011

4. Préconisations pour les jeunes très éloignés de l'emploi

n°16 : favoriser les dispositifs de 2^{ème} chance

La ville dispose d'écoles municipales de grande qualité, essentiellement axées sur la formation initiale, qui pourraient développer des formations qualifiantes pour les jeunes issus des quartiers politique de la ville. Il s'agirait de démarrer une expérimentation avec l'école Du Breuil, afin que des jeunes des quartiers politique de la Ville accèdent à un cycle qualifiant des métiers du paysage (PM école de l'architecture).

Mise en œuvre : 2012

n°17 : diversifier les activités des structures d'insertion pour attirer les jeunes

Les jeunes sont peu présents dans les structures de l'insertion professionnelle. Il s'agit de diversifier les activités de ces structures, et notamment des régies de quartier, pour attirer plus de jeunes (archivage électronique, pressing, salle de sport, salon de thé, auto-école pour personnes ne sachant ni lire ni écrire, etc).

Mise en œuvre : 2011

n°18 : favoriser l'emploi des jeunes dans les structures d'insertion

Les structures d'insertion emploient peu de jeunes car le mode de subvention est plus favorable aux allocataires du RSA. Il s'agit d'expérimenter une aide complémentaire aux postes versée par Paris aux entreprises et chantiers d'insertion embauchant des jeunes issus des quartiers politique de la ville.

Expérimentation : 2011

n°19 : favoriser l'accès à la commande publique des chantiers éducatifs

Certains clubs de prévention disposent d'atelier pour favoriser le retour à l'activité de certains jeunes. Ils ont de plus en plus de difficultés à accéder à une commande pour faire vivre les dispositifs. Il s'agit d'intégrer les « chantiers éducatifs » (structures trop petites pour s'y intégrer) comme un des dispositifs de mise en œuvre des clauses sociales d'insertion pour faciliter leur accès aux commandes de la ville.

Mise en œuvre : 2011

n°20 : poursuivre le développement des clauses d'insertion dans les marchés de la ville

La nouvelle direction des achats, mise en place en 2009, a pour objectif, entre autre de développer la dimension d'insertion dans sa politique des achats. Il s'agit de développer le nombre de marchés de la ville de taille importante dans lesquels il est demandé aux entreprises des mettre en œuvre des clauses sociales, notamment, les marchés de fonctionnement des équipements de la ville, et de monter en puissance sur la vérification de leur mise en oeuvre.

n°21 : développer l'insertion dans les grands chantiers parisiens

La politique d'insertion de clauses sociales dans l'ANRU permet d'asseoir l'insertion dans les grands projets et de développer des critères conjoints d'heures passées et de poste. Il s'agit de systématiser les clauses sociales dans tous les projets urbains parisiens comme l'ANRU le préconise et sensibiliser les acteurs para-publics comme l'AP-HP, RATP et SNCF à en faire de même.

Mise en œuvre : 2010

n°22 : diffuser la culture des clauses d'insertion dans les entreprises

La difficulté de la mise en œuvre des clauses d'insertion réside le plus souvent dans le non respect par les entreprises de ces clauses. Il s'agit de passer une convention avec les chambres consulaires pour promouvoir les clauses d'insertion et leur mise en œuvre par les entreprises.

5. Préconisations pour les jeunes diplômés

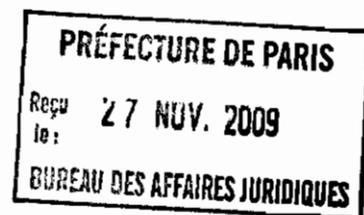
n°23 : les MDEE porte d'entrée pour les jeunes diplômés

Au-delà de l'aide à la recherche d'emploi et à la création d'entreprise, la MDEE développe une connaissance et un contact avec l'ensemble des forces actives de son secteur d'intervention, et dispose ainsi d'offres d'emplois et de parrains du territoire. La MDEE du 14^{ème} a expérimenté avec succès l'accueil des jeunes diplômés. Il s'agit d'étendre l'accueil des jeunes diplômés qui souhaitent bénéficier d'un soutien à la MDEE et ce dans un double objectif – favoriser leur insertion professionnelle et permettre à paris de renforcer son attractivité.

Mise en œuvre 2010

Délibération affichée à l'Hôtel de Ville
et transmise au représentant de l'Etat

le 27 NOV. 2009



CONSEIL DE PARIS

Conseil Municipal

Extrait du registre des délibérations

Séance des 23 et 24 novembre 2009

2009 R. 60 - Désignation de représentants de la Ville de Paris au sein de la Mission d'information et d'évaluation sur le thème « Accès des jeunes Parisiens à un emploi pérenne ».

Le Conseil de Paris, siégeant en formation de Conseil municipal,

Vu la délibération 2009 SGCP 10, en date des 23 et 24 novembre 2009, portant création d'une Mission d'information et d'évaluation sur le thème « Accès des jeunes Parisiens à un emploi pérenne » ;

Vu le rapport de M. Bertrand DELANOE, Maire de Paris, en date du 10 novembre 2009 ;

Sur la proposition de M. Bertrand DELANOE, Maire de Paris,

Délibère :

Sont désignés pour représenter la Ville de Paris au sein de la Mission d'information et d'évaluation sur le thème « Accès des jeunes Parisiens à un emploi pérenne » :

Mme Sandrine CHARNOZ

Mme Marie-Annick BARTHE

Mme Frédérique PIGEON

M. Julien BARGETON

M. Patrick KLUGMAN

Mme Claudine BOUYGUES

M. Alexis CORBIERE

Mme Danielle FOURNIER

Mme Karen TAIEB

Mme Martine NAMY-CAULIER

Mme Marie-Claire CARRERE GEE

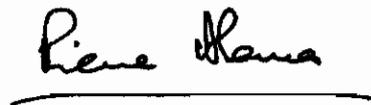
Mme Laurence DREYFUSS

Mme Claude-Annick TISSOT

M. Pierre AURIACOMBE

Mme Valérie SACHS.

**Pour copie conforme,
Le Secrétaire général adjoint du Conseil de Paris,**

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Pierre Blanca", written in a cursive style. The signature is positioned above a horizontal line.

Pierre BLANCA.