



« LA SITUATION DES JEUNES EN ECHEC SCOLAIRE ET PROFESSIONNEL »

AUTOSAISINE

RAPPORT

présenté par

Pierre JARLAUD et Maurice THIEFFENAT

COMMISSION N° 5

Éducation, formation, recherche et insertion professionnelle

Annick WAMBST
Chargée d'études

SEANCE PLENIERE DU 10 FEVRIER 2006

« La France n'est pas assez riche d'enfants pour en négliger un seul »

(Exposé des motifs de l'ordonnance de 1945 sur la protection de la jeunesse)

Parmi les attentes qui reviennent de façon lancinante chez les adolescents, il y a le besoin d'écoute, quel que soit leur mode de vie (apprentis, collégiens, lycéens...). Ils réclament des structures, des lieux, des adultes ... « pour avoir une idée de ce qu'ils veulent sans les juger sur les apparences ». Ils insistent sur quelques actions concrètes : faciliter la possibilité de travailler pendant l'été, leur permettre de circuler à prix réduit, baisser les prix d'accès à la culture...

Sondage SOFRES auprès des 13/18 ans, octobre 2003

SOMMAIRE

REMERCIEMENTS

COMMISSION N° 5

LEXIQUE ET DEFINITIONS

INTRODUCTION

1. JEUNES EN BOURGOGNE : UNE GRANDE DIVERSITE DE SITUATIONS.....	1
1.1. <i>Le contexte démographique régional</i>	1
1.1.1. Une diminution du nombre de jeunes	1
1.1.2. Des taux de scolarisation faibles pour les 20-24 ans	1
1.1.3. Une population active des 15-24 ans en forte diminution	1
1.1.4. Un niveau de formation qui s'élève : 63 % des jeunes au niveau bac	2
1.1.5. La situation particulière de l'apprentissage	2
1.1.6. L'enseignement dans le secteur agricole	2
1.2. <i>Une législation en évolution</i>	3
2. LE SYSTEME SCOLAIRE ET LES SORTIES SANS QUALIFICATION.....	4
2.1. <i>Les sorties sans qualification</i>	4
2.1.1. Une évolution positive	4
2.1.2. Mais encore peu d'informations sur le devenir des élèves	5
2.2. <i>Tenter de comprendre l'échec scolaire</i>	6
2.2.1. La notion de décrochage	6
2.2.2. Un éclairage sociologique	7
2.3. <i>Des actions menées au sein du système éducatif</i>	9
2.3.1. L'enseignement adapté en Bourgogne	9
2.3.1.1. Les classes relais.....	10
2.3.1.2. Les CLIPA (classe d'initiation préprofessionnelle en alternance).....	10
2.3.1.3. Les SEGPA (section d'enseignement général et professionnel adapté).....	10
2.3.1.4. Les EREA (établissement régional d'enseignement adapté).....	10
2.3.1.5. D'autres dispositifs pour élèves en difficulté.....	10
2.3.2. La Mission Générale d'Insertion	11
2.3.3. L'insertion dans l'enseignement agricole	13
2.3.4. L'insertion scolaire des jeunes handicapés	14
3. L'INSERTION DES JEUNES DANS LA VIE ACTIVE	15
3.1. <i>Des enquêtes menées sur l'insertion des jeunes</i>	15
3.1.1. Le taux d'emploi des lycéens, 7 mois après leur sortie du système scolaire	15
3.1.2. Le taux d'emploi trois ans après la fin des études	16
3.1.3. L'insertion professionnelle des apprentis	17
3.1.4. L'insertion professionnelle des jeunes handicapés	19
3.2. <i>Les jeunes et les services de l'emploi</i>	19

3.2.1.	Les jeunes demandeurs d'emploi	19
3.2.2.	Les jeunes allocataires des ASSEDIC	20
3.3.	<i>Les tensions sur le marché de l'emploi</i>	20
3.4.	<i>Des mesures pour favoriser l'insertion professionnelle des jeunes</i>	21
3.4.1.	Le contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS)	21
3.4.2.	Le contrat de professionnalisation	22
3.4.3.	Le contrat jeune en entreprise (CJE)	22
3.4.4.	Le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE)	23
3.4.5.	De nouvelles mesures au sein de l'ANPE	23
3.5.	<i>Des organismes d'aide et d'accompagnement des jeunes</i>	24
3.5.1.	Les Missions locales, les PAIO et leurs partenaires	24
3.5.1.1.	Le financement	24
3.5.1.2.	Un accompagnement de tous les jeunes	25
3.5.1.3.	Une approche globale du jeune impliquant un large partenariat	25
3.5.1.4.	Des résultats.....	26
3.5.1.5.	Des difficultés rencontrées	26
3.5.2.	Des acteurs du monde associatif	27
3.5.3.	L'école de la seconde chance	28
3.6.	<i>L'action des collectivités territoriales</i>	29
3.6.1.	La Région et les organismes prestataires	29
3.6.2.	Les départements, les communes et intercommunalités	31

CONCLUSION

BIBLIOGRAPHIE

ANNEXES

REMERCIEMENTS

Jean BATAULT, président du MEDEF Bourgogne

Anne BONNE chef du service Formation, apprentissage, emploi chambre régionale de métier

Michel BONNET, président de la fédération de la formation professionnelle, directeur général de l'IFPA

Jean-Louis CABRESPINE, président de la CRESS (Chambre régionale de l'économie sociale et solidaire) et secrétaire général de la Ligue de l'Enseignement

PierreCHANTELOZE, proviseur, lycée Théodore Monod

Jean-Jacques CHAVENTON, principal du collège Gaston Roupnel à Dijon

Xavier COSNARD, directeur régional des maisons familiales et rurales

Carole DESBROSSES, animatrice du CIPPA

Jean-Pierre DROUOT, adjoint au chef du SRFD, DRAF

Marie DURU, sociologue de l'éducation, IREDU

François FAUCHEUX, directeur du centre régional d'études, actions, handicaps et inadaptations

Patrick FAVIER, directeur du CFA du bâtiment

Yannick FLAMAND, attaché au Conseil général de Côte-d'Or

Christine GUEGNARD, ingénieur d'études au CEREQ IREDU, Université de Bourgogne

André GUILLON, directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle

Patricia GUILLOPE, coordinatrice, CIPPA

Arnaud GRAVELLE, chargé de mission CRCI

Lucie GROS, directrice de la CRESS

Laurence INGARGIOLA, responsable communication, ASSEDIC Franche-Comté Bourgogne

Jean-Louis JESUATI, chargé de mission SRFD, DRAF

Olivier KIRSCH, président de l'association régionale des directeurs de CFA (ARDIR), directeur du CFA Pharmacie

Gérard LABORIER, maire de Marsannay-la-Côte, vice-président de l'association régionale des missions locales

Marie-Christine LECLERCQ, directrice adjointe, ANPE

Bernard LOISEAU, président, mission locale du Creusot-Montceau-les-Mines

Anne-Catherine LOISIER, conseillère régionale, conseillère générale de Côte d'Or

Georges MAGLICA, DAFPIC (délégation académique aux formations professionnelles initiales et continues) responsable du Plan de cohésion sociale

Yves MARGE, directeur de la fédération des Maisons familiales rurales de Bourgogne

Brice NAFETAT, chargé d'études à l'observatoire pour l'emploi de l'Assedic Bourgogne/Franche-Comté

Valérie NAIGEON, responsable des Études emploi-formation au Centre régional de ressources pour le travail, l'emploi et la formation (C2R)

Jean-Jacques PAUL, directeur de l'IREDU, Université de Bourgogne-CNRS, Pôle AAFE

Frédéric PERRIER-CORNET, responsable du SEPES (service études, prospective, évaluation et statistiques)

Alexandre SCHAJER, président du réseau « École de la seconde chance », CFA de Châlons-en-Champagne

Gérard SPERANZA, directeur de l'apprentissage, formation professionnelle et emploi au Conseil régional de Bourgogne

Catherine TORRES, directrice, association régionale des missions locales et PAIO de Bourgogne

Table ronde organisée à la Mission locale du Creusot

Françoise BERNARD, directrice, mission locale de Louhans

Michel BONNARD, conseiller d'orientation psychologue, CIO Le Creusot

Catherine DUCHAMP, présidente, Secours Populaire

Paulette EMORINE, directrice, mission locale de Chalon

Frédéric EYMOND, CIO Montceau-les-Mines

Pascale FALLOURD, MIFE/ LUTILEA

Laurence LAPREE, conseillère, mission locale

Jean-Paul LEBEAU, vice-président, CUCM Insertion

Catherine PIKUL, directrice, mission locale du Creusot-Montceau-les-Mines

Pierre RHETY, vice-président, mission locale

Véronique RODIER, responsable IFPA

Isabelle SAINT-PE, MIFE/LUTILEA

Hélène SANNA, conseillère, mission locale

Angelo TANARICO, bénévole parrainage, mission locale du Creusot

COMMISSION N° 5 « ÉLARGIE »

« Éducation, formation, recherche et insertion professionnelle »

Président

Etienne RAVY, représentant de la fédération de la formation professionnelle et les centres de formation d'apprentis implantés en Bourgogne

Vice-président

Philippe DORMAGEN, représentant de la FSU

Secrétaire

Gérard RIGER, représentant de la FCPE

Membres

Gérard ALCAZAR, représentant de la fédération patronale

Joseph BATTAULT, représentant de l'union régionale des syndicats CFDT

Nicole BATTREAU, représentant de l'union régionale des syndicats FO

Hervé BONNAVAUD, représentant de l'UNSA

Dominique GALLET, représentante du comité régional CGT

Jean-Pierre GRENOUILLET, représentant de la confédération des grandes écoles de Bourgogne

Jean-François HENRIOT, représentant de la chambre régionale de métiers

Pierre JARLAUD, représentant des entreprises d'insertion

Bénigne LOUET, représentant de la fédération régionale des syndicats d'exploitants agricoles

Claire MOUSSET-DECLAS, représentante du comité régional CGT

Christian POIRIER, représentant de la CRCI

Maurice THIEFFENAT, représentant de Bourgogne Rhénanie-Palatinat et de l'association française de développement international de Bourgogne

Clet VIOLEAU, représentant de la CFE/CGC

Membre associé

Pierre BODINEAU, représentant du CREAL

Avec les contributions de :

William FORESTIER, conseiller économique et social, président de la Chambre de métiers de la Côte d'Or

Thierry GROSJEAN, conseiller économique et social, membre de la commission n° 3 du CESR de Bourgogne

LEXIQUE ET DEFINITIONS

AFPA	Association pour la formation professionnelle des adultes
ADASEA	Association départementale pour l'aménagement des structures des exploitations agricoles
AIO	Accueil, information, orientation
ANLCI	Agence nationale de lutte contre l'illettrisme
ANPE	Agence nationale pour l'emploi
APECITA	Association pour l'emploi des cadres, ingénieurs et techniciens de l'agriculture et de l'agroalimentaire
ARDIR	Association régionale des directeurs des CFA
ASSOR	Association régionale des missions locales et PAIO de Bourgogne
ASSEDIC	Association pour l'emploi dans l'industrie et le commerce
BEP	Brevet d'études professionnelles
BTS	Brevet de technicien supérieur
CAE	Contrat d'accompagnement dans l'emploi
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CCREFP	Comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle
CEREQ	Centre d'études et de recherches sur les qualifications
CFA	Centre de formation des apprentis
CFPPA	Centre de formation professionnelle et de promotion agricole
CIO	Centre d'information et d'orientation
CIPPA	Cycle d'insertion professionnelle par alternance
CIVIS	Contrat d'insertion dans la vie sociale
CJE	Contrat jeune en entreprise
CLIPA	Classe d'initiation préprofessionnelle en alternance
CLIS	Classes d'intégration scolaire (pour jeunes handicapés en primaire)
CLIS	Classes d'intégration scolaire
CNE	Contrat nouvelle embauche
CNRS	Centre national de recherches scientifiques
COP	Conseiller d'orientation psychologue
COTOREP	Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel
CPE	Contrat première embauche
CRCI	Chambre régionale de commerce et d'industrie
CREAI	Centre régional d'études et d'actions sur les handicaps et les inadaptations
CRESS	Chambre régionale de l'économie sociale et solidaire
CUCM	Communauté urbaine Le Creusot – Montceau-les-Mines
DAFPIC	Délégation académique aux formations professionnelles initiales et continues
DDTEFP	Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
DOP	Dispositif d'orientation professionnelle
DRAF	Direction régionale de l'agriculture et de la forêt

DRTEFP	Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
EPL	Etablissement public local d'enseignement
EREA	Etablissement régional d'enseignement adapté
FAJ	Fonds d'aide aux jeunes
FCPE	Fédération des conseils de parents d'élèves
FNDMA	Fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage
GAIN	Groupe d'aide à l'insertion
IPA	Insertion professionnelle des apprentis
IREDU	Institut de recherche en éducation
IVA	Insertion dans la vie active
LEGT	Lycée d'enseignement général et technologique
LP	Lycée professionnel
LUTILEA	Lutte contre l'illettrisme, l'exclusion et l'analphabétisme
MGI	Mission générale d'insertion
MIFE	Mission d'information sur la formation et l'emploi
MODAL	Modules d'accueil en lycée
ONISEP	Office national d'information sur les enseignements et les professions
PAIO	Permanence d'accueil, d'information et d'orientation
PASED	Plan d'action des services de l'état du département
PASER	Plan d'action des services de l'état en région
PJJ	Protection judiciaire de la jeunesse
PRDF	Plan régional de développement des formations
RMI	Revenu minimum d'insertion
SAIO	Service accueil information et d'orientation
SEGPA	Section d'enseignement général et professionnel adapté
SEGPA	Section d'enseignement général et professionnel adapté
SEPES	Services études, prospective, évaluation et statistiques
SESAD	Service d'éducation et de soins à domicile
SRFD	Service de la formation et du développement (DRAF)
STIC	Sciences et technologies de l'information et de la communication
TRACE	Trajet d'accès à l'emploi
UPI	Unité pédagogique d'intégration pour jeunes handicapés en collège
ZEP	Zone d'éducation prioritaire

INTRODUCTION

La France s'est fixé parmi les objectifs inscrits dans la loi d'orientation de juillet 1989, de conduire l'ensemble d'une classe d'âge au minimum au niveau d'une qualification reconnue (CAP ou BEP) et 80 % de jeunes au niveau du baccalauréat.

En vue de réduire l'afflux de jeunes non qualifiés, des mesures institutionnelles ont été prises pour favoriser la poursuite d'études : modification de l'organisation pédagogique des établissements scolaires ; modification des procédures d'orientation, mesures d'aide pour les jeunes (CIVIS, CJE,...).

Les plans successifs mis en place par les gouvernements successifs, ont abouti à une baisse importante du nombre des jeunes sortant du système scolaire sans qualification. On constate que de trop nombreux jeunes terminent leur scolarité sans disposer du socle minimum permettant leur intégration professionnelle. En effet, chaque année, on estime que 60 000 jeunes sortent du système scolaire sans diplôme, soit environ 8 % d'une génération, et ce nombre est constant depuis 1995. La loi d'orientation prévoyait leur disparition à l'approche de l'an 2000. Cette population éprouve par la suite beaucoup de difficultés à s'insérer professionnellement, mais aussi le plus souvent, socialement.

On constate, en effet, que dans la population des demandeurs d'emplois, la part des jeunes de moins de 26 ans est importante et s'accroît, en particulier les jeunes en échec scolaire¹. Bien qu'il existe le réseau des missions locales, l'ANPE et les autres structures, ainsi qu'une multitude de mesures financées par l'Etat et les collectivités territoriales, un grand nombre de jeunes ne trouve pas de solution sur le marché de l'emploi.

Le CESR a souhaité aborder la question des jeunes sortis du système scolaire sans diplôme et en difficulté d'insertion. Ce sont des jeunes ayant connu l'échec et ne disposant pas de qualification, c'est-à-dire ayant arrêté leurs études avec un niveau V bis et VI². Pour la Bourgogne, l'IREDU avance le chiffre de 1 600 jeunes dans cette situation chaque année.

Leur formation et leur insertion professionnelle paraissent plus que problématiques de nos jours et se situent au cœur des préoccupations des élus locaux et en particulier de ceux de la Région.

Ce rapport apportera dans un premier temps des éléments du contexte législatif et démographique. Il abordera ensuite la question du décrochage scolaire et des dispositifs mis en place au sein du système éducatif. Il traitera enfin de l'insertion professionnelle de ces jeunes et des différentes mesures et structures destinées à les accompagner vers l'emploi.

L'avis du CESR, à proprement parler, fait l'objet d'un document spécifique qui comprendra les différentes préconisations.

¹ Voir chiffres du PRDF et du Schéma prévisionnel des formations.

² Voir en annexe du rapport les niveaux de formation.

1. JEUNES EN BOURGOGNE : UNE GRANDE DIVERSITE DE SITUATIONS

1.1. Le contexte démographique régional

1.1.1. Une diminution du nombre de jeunes

De 1990 à 1999, **la population des jeunes de 15-24 ans** a fortement diminué en Bourgogne, passant de 235 000 à 199 000 jeunes¹. La part des moins de 26 ans dans notre région est plus faible que dans la moyenne nationale (30,3 % contre 32,3 % en France) et celle des plus de 60 ans supérieure (24,7 % contre 21,3 % en France). De nombreux jeunes Bourguignons partent poursuivre leurs études ou rechercher un emploi à l'extérieur de la région. Cela représente une perte de près de 36 000 jeunes sur cette classe d'âge (soit -15 %) tandis que la population dans son ensemble reste stable.

1.1.2. Des taux de scolarisation faibles pour les 20-24 ans²

Le taux de scolarisation des 16-19 ans de Bourgogne est légèrement supérieur à la moyenne métropolitaine (84,8 % contre 84,4 %). Pour les filles, ce taux s'établit à 86,8 % contre 86 % (données 1999).

Mais ce taux est faible pour les 20-24 ans avec 28,4 % contre 35,2 % en Métropole. Il est particulièrement faible pour les filles de cette tranche d'âge avec 31,5 % contre 37,3 % au niveau national ; la Bourgogne est ainsi la 6ème région française présentant le plus petit taux.

Une explication du faible taux de scolarisation des 20-24 ans peut provenir de la forte migration des bacheliers vers d'autres régions (en particulier l'Île-de-France et Rhône-Alpes).

1.1.3. Une population active des 15-24 ans en forte diminution

La population active bourguignonne a augmenté de 2 % entre 1990 et 1999, passant de 698 000 à 711 000 personnes. Sur cette même période, une baisse du nombre des jeunes parmi les actifs (de 13,5 % à 9 %) est constatée.

Cette diminution s'explique à la fois par la décroissance de la population des jeunes mais également par l'augmentation du nombre de jeunes poursuivant leurs études.

Toutefois, il faut noter que la part des jeunes en Bourgogne parmi les actifs reste légèrement supérieure à la moyenne nationale avec 9 % contre 8,4 %.

¹ ASSEDIC de Bourgogne Franche-Comté, audition de Brice NAFETAT, Observatoire pour l'emploi, Dijon le 6 septembre 2005.

² Source CEREQ et BCP (Base centrale de pilotage) – 1999.

La Bourgogne fait partie d'un groupe de régions qui perd aussi bien des jeunes en cours de formation que des jeunes en cours d'insertion (des débutants sur le marché du travail). Ce sont des régions où l'emploi est relativement industriel et peu qualifié, ce qui n'encourage pas à fixer cette population.

1.1.4. Un niveau de formation qui s'élève : 63 % des jeunes au niveau bac

Comme partout, le niveau de formation s'élève, sans doute en lien avec la création du bac professionnel, amenant 63 % des jeunes Bourguignons au niveau bac, ce qui est le cas général des régions.

1.1.5. La situation particulière de l'apprentissage

Un recours élevé au CAP avec une prédominance des formations industrielles¹

Dans la région, les jeunes sont plus facilement orientés vers les lycées professionnels et l'apprentissage. Le recours au CAP est élevé en Bourgogne avec une prédominance des formations industrielles.

Parmi l'ensemble des élèves inscrits en niveau 5, la part CAP est élevée avec 51,3 % contre 47,2 % au niveau national. Cela fait de la Bourgogne la 3^{ème} région française après la Basse-Normandie (52,3 %) et Poitou-Charentes (52,2 %).

Le taux de poursuite d'études après un CAP ou un BEP est supérieur à la moyenne nationale (50,7 % contre 48 % en métropole). La Bourgogne est ainsi la 5^{ème} région française.

La part des CAP en formation industrielle en Bourgogne est particulièrement élevée avec 61,5 % contre 52,2 % en métropole (3^{ème} région française). Elle est moins élevée pour les BEP avec 43 % contre 42,4 % en métropole.

Le taux de réussite au CAP à la session de 2001 était de 78,9 % dans l'académie de Dijon, c'est le deuxième meilleur résultat en France après l'académie de Rennes (79,7 %), la moyenne nationale étant de 75,1 %.

1.1.6. L'enseignement dans le secteur agricole²

L'enseignement agricole dépend de la direction générale de l'enseignement et de la recherche (DGER) du Ministère de l'agriculture et de la pêche. Le relais régional est assuré par la Direction régionale de l'agriculture et de la forêt (DRAF).

Il dispense des formations depuis la classe de 4^{ème} jusqu'au doctorat, en passant par des licences professionnelles et des formations d'ingénieurs. Il propose des filières générales, technologiques, et professionnelles. Les formations couvrent les secteurs de la production, la commercialisation, les services, la transformation des produits alimentaires, les travaux paysagers...

¹ Audition de Brice NAFETAT, Observatoire de l'emploi Assedic de Bourgogne Franche-Comté, source CEREQ DEP DPD Dijon 6 septembre 2005

² Audition de Jean-Pierre DROUOT, adjoint au chef du SDFD, DRAF, et Jean-François JESUATI, chargé de mission, Dijon 3 novembre 2005.

En Bourgogne :

- L'enseignement agricole public compte 12 établissements comprenant : 14 lycées agricoles, 6 centres de formation d'apprentis, 10 centres de formation professionnelle et de promotion agricole (CFPPA), 11 exploitations agricoles formant 3 750 élèves et étudiants, 1 400 apprentis et dispensant 800 000 heures-stagiaire en formation professionnelle continue.
- L'enseignement privé à rythme approprié comporte 14 maisons familiales et rurales formant 1 800 élèves et 60 apprentis.
- L'enseignement privé à temps plein est assuré par 7 établissements formant 1 300 élèves. Enfin, un établissement dépendant de l'union nationale rurale d'éducation et de promotion forme 270 élèves.

L'enseignement agricole accueille en Bourgogne 4,5 % des élèves du second degré et 13 % des apprentis.

1.2. Une législation en évolution

La France dispose d'un grand nombre de textes pouvant être pris en compte lorsqu'on aborde la question des jeunes en difficulté :

- la loi n° 2005-380 du 23 avril 2005 d'orientation et de programme pour l'avenir de l'école,
- la loi n° 2005-32 du 18 janvier 05 de programmation pour la cohésion sociale,
- la loi n° 2004- 809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales.

Ces textes sont repris de la loi 10 juillet 1989, (loi n° 89-486 d'orientation sur l'éducation) qui posait déjà l'obligation de l'accompagnement des jeunes sortants pendant 1 an et de la loi quinquennale n° 93-1313 du 20 décembre 1993 relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle qui stipulait qu'aucun jeune ne devrait sortir du système éducatif sans qualification.

La circulaire du 10 mai 1996¹ précise l'organisation de la Mission générale d'insertion et le rôle des chefs d'établissement.

Il convient également de signaler les mesures concernant la lutte contre l'illettrisme contenues dans la loi d'orientation n° 98- 657 du 29 juillet 1998 de lutte contre les exclusions

A ces textes législatifs on peut rajouter l'arrêté du 7 avril 2005 portant cahier des charges des Maisons de l'emploi (JO du 19 avril 2005).

Au niveau régional, il faut signaler le Plan régional de développement des formations professionnelles (PRDF) adopté par le Conseil régional le 17 décembre 2004.

L'Union européenne a mis en place un Programme européen de subventions pour la coopération dans le domaine de la jeunesse, de l'éducation et de la formation (Budget global de 520 millions d'euros).

Mais ces objectifs de 0 % de jeunes sans qualification et de traitement des sorties sans qualification contenu dans la nouvelle loi d'orientation de l'éducation semble encore peu pris en compte dans les plans d'action des services de l'État en Région et en Département (PASER et PASED).

¹ Circulaire n° 96-134 du 10 mai 1996- BO, n° 20 du 16 mai 1996.

2. LE SYSTEME SCOLAIRE ET LES SORTIES SANS QUALIFICATION

Pour l'Éducation nationale¹, l'expression « sans qualification », bien que critiquée depuis des années, est encore utilisée. Elle se réfère explicitement et distinctement **aux populations, d'une part, sans CAP ni BEP, ayant interrompu leur scolarité avant la dernière année d'un CAP ou d'un BEP et, d'autre part, sortant de 3^{ème}.**

L'objectif du Rectorat de Dijon² est de qualifier tous les jeunes Bourguignons. Il s'agit d'une remise en cause de pratiques antérieures : il convient de passer à une culture de la réussite pour tous.

2.1. Les sorties sans qualification

2.1.1. Une évolution positive

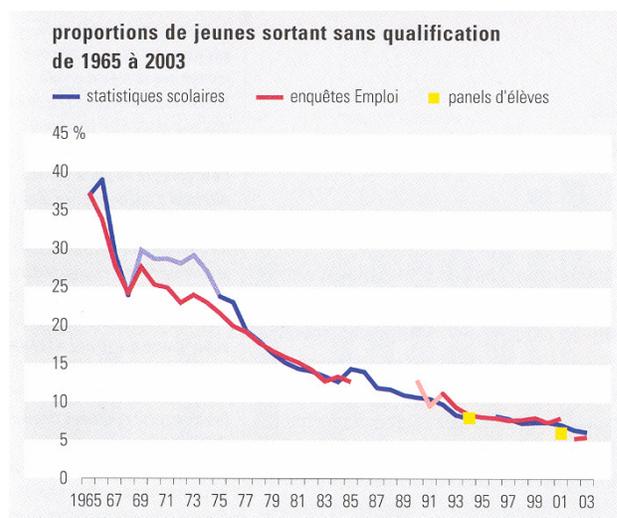
L'IREDU CEREQ a analysé l'évolution des sorties des élèves du secondaire en les croisant avec leurs niveaux de qualification.

Evolution des sorties du secondaire en Bourgogne

	1976	1983	1989	1999
Sans qualification Niveaux VI et V bis	6 800	5 100	3 200	1 900*
CAP - BEP	6 100	6 300	4 000	2 000
Bac Technologique	2 350	1 400	1 340	800
Bac Professionnel	-	-	360	1 400

(* Estimation DPD)

Iredu-Céreq - Mai 2005



Source : L'état de l'école n°15 octobre 2005

Données INSEE, MEN- DEP

¹ "Les sorties sans qualification : analyse des causes, des évolutions, des solutions pour y remédier.

Rapport à Monsieur le Ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Philippe DUBREUIL, Marc FORT, Elisabeth MORIN, Jean-Claude RAVAT.

Inspection générale de l'Éducation nationale ; Inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche - juin 2005- La Documentation Française.

² Audition de Georges MAGLICA, Conseiller technique auprès du Recteur de l'Académie de Dijon, Délégué Académique aux Formations Professionnelles, Initiale et Continue. Responsable de la Mission Générale d'Insertion et du Plan de Cohésion Sociale- - Dijon - 23 juin 2006.

On peut faire le constat d'une évolution positive au fur et à mesure des années. En 1965, plus de 35 % des sortants finissaient leur formation initiale "sans qualification". Mais il subsiste encore aujourd'hui un seuil au-dessous duquel il conviendrait de descendre.

En Bourgogne, actuellement environ 1 600 jeunes sortent chaque année du système scolaire sans diplôme ni qualification validée soit 8 % des élèves. C'est un chiffre analogue à celui enregistré au niveau national.

Ce chiffre après avoir connu une régression très importante pendant 3 décennies ne diminue plus depuis 10 ans.

En effet, si au début des années 60, 40 % des jeunes sortaient du système scolaire sans qualification, ils n'étaient plus que 10 % en 1990. Deux grandes réformes scolaires sont à l'origine de ce succès : la loi HABY qui a généralisé l'accès au collège à tous les enfants et la création de la filière technique courte.

Cependant, si avant les années 60, sortir de l'école à 14 ans n'empêchait personne de trouver du travail, ce n'est plus le cas aujourd'hui.

2.1.2. Mais encore peu d'informations sur le devenir des élèves

L'évaluation de l'enseignement dans l'académie de Dijon¹ fait apparaître que « l'académie de Dijon fait partie du groupe qui présentait le plus fort taux de sortants de niveau V (28 % en 1998-99 contre 25.8 en métropole). La même année, le taux de sortants au niveau VI et V bis était de 8.5 % contre 7.5 % en métropole. A un fort taux de sortants sans qualification en voie d'aggravation, l'académie ajoute un taux important de faibles qualifications. »

« Les sorties en cours de scolarité au collège sont régulièrement supérieures aux moyennes nationales, y compris à la fin de 5ème (...). Selon les sources SSA et SAIO (géographie de l'orientation et de l'affectation), ces taux de sorties en cours de scolarité, autres que passage ou redoublement dans un collège de l'académie sont, en 2002, de 1.3 % en fin de 6^{me}, 1.9 % en fin de 5^{eme}, et 3.2 % en fin de 4^{eme}.

Malheureusement, très peu d'informations sont disponibles sur le devenir de ces élèves : apprentissage, enseignement agricole, départs de l'académie, autres... »

Des jeunes illettrés

L'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANL CI) a rassemblé des données issues de plusieurs enquêtes². Elle révèle que plus de 2 millions de personnes ne savent plus ou pas lire, écrire, compter. De ce fait, elles se retrouvent exclues -ou en voie de l'être- de l'accès à l'emploi, à la culture, aux droits fondamentaux ou aux services publics. Professionnellement, elles ne peuvent ni suivre de formations, ni bénéficier d'une évolution de carrière.

Parmi les jeunes entre 17 et 18 ans³, 8 à 10 % seraient incapables de lire un texte simple et court⁴.

¹ Evaluation de l'enseignement dans l'académie de Dijon Rapport à monsieur le Ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche - novembre 2004

² INSEE Enquête information et vie quotidienne 2002 (citée dans la brochure sur l'illettrisme du CNFPT

³ Depuis 1998, 3 millions de jeunes de 17 à 18 ans (garçons et filles) ont subi des tests, lors de la journée d'appel et de préparation à la défense.

⁴ Voir aussi l'avis du CESR sur Les exclus en Bourgogne, 23 juin 2003 rapporteur Bernard QUARETTA.

2.2. Tenter de comprendre l'échec scolaire

Il ne peut être question dans cette saisine de passer en revue l'ensemble des causes de l'échec scolaire. Elles sont nombreuses et peuvent impliquer l'école, mais aussi les parents, la société. Il ne peut non plus être question de proposer des réponses ou des remèdes à l'éradication de l'échec scolaire.

C'est une tâche très complexe à laquelle l'Éducation nationale consacre beaucoup de temps et d'énergie, du personnel très spécialisé et des moyens importants ; il serait présomptueux de vouloir s'y substituer.

Cependant, il est utile de mettre en évidence les handicaps qui nous ont été le plus souvent signalés par les accueillants, les futurs employeurs et tous ceux qui se consacrent aux jeunes en situation d'échec et qui leur paraissent les plus gênantes : l'ignorance ou l'appréhension vis-à-vis de l'entreprise, l'absence d'un socle de base de connaissances et en particulier, les difficultés à s'exprimer, une méconnaissance des règles de vie en société.

L'échec doit cependant être considéré davantage comme le résultat d'un processus, plutôt que comme un état.

2.2.1. La notion de décrochage

« Le décrochage et l'abandon prématuré du système scolaire nourrissent largement les sorties sans qualification »¹.

C'est, aux dires de l'ensemble des personnes auditionnées, **à la sortie du collège que se situe le nœud du problème**. La fin de la classe de 3^{ème} correspond pour certains élèves, à la fin de l'obligation scolaire. Au lycée, les périodes critiques se situent plutôt dans la première partie de l'année scolaire.

Le phénomène de décrochage touche des types d'élèves très différents et on peut distinguer quatre grandes catégories de décrocheurs :

- les discrets (qualifiés de « faibles mais sérieux »), ce sont les plus nombreux, ils peuvent passer inaperçus,
- les désengagés qui ne travaillent pas, alors qu'ils ont les capacités nécessaires pour réussir,
- les sous-performants dont le « rendement moyen est très faible »,
- les inadaptés qui cumulent les problèmes, tant sur le plan des apprentissages que sous l'angle des comportements.

Les facteurs de rupture chez les jeunes sont multiples, internes et externes. :

- **En interne**, on trouve des causes d'ordre scolaire ou pédagogique parmi lesquelles on peut citer :
 - les « effets structure », la difficulté réelle manifestée par certains établissements dans la gestion de « publics difficiles », l'orientation à l'issue de la classe de 3^{ème}

¹ "Les sorties sans qualification : analyse des causes, des évolutions, des solutions pour y remédier.

Rapport à Monsieur le Ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Philippe DUBREUIL, Marc FORT, Elisabeth MORIN, Jean-Claude RAVAT.

Inspection générale de l'Education nationale ; Inspection générale de l'administration de l'Education nationale et de la recherche - juin 2005- La Documentation Française.

- des causes liées aux capacités d'apprentissage ou à la « motivation » des élèves. Les élèves en grande difficulté, voire en situation de quasi illettrisme sont plus que les autres exposés aux risques de décrochage principalement au collège.
- **En externe**, il peut y avoir :
 - des causes d'ordre familial et social. Les difficultés que connaît un élève dans ses rapports à la famille ou que connaît sa famille, constituent indiscutablement des facteurs de risque.
 - des causes d'ordre médical et psychosocial. La difficulté à vivre ces situations familiales difficiles des élèves « instables », « en crise » peu aptes à se projeter dans l'avenir. Les problèmes de santé, notamment liés à l'usage de drogues constituent également, de plus en plus, un facteur déterminant d'abandon.
 - des causes d'ordre économique. Elles touchent essentiellement les élèves majeurs et plus particulièrement ceux en formation professionnelle.

Pour les jeunes en apprentissage, les ruptures interviennent le plus souvent dans les deux premiers mois qui suivent l'entrée en apprentissage, deux facteurs de rupture de contrat étant déterminants :

- la prise de conscience par le jeune d'une mauvaise orientation vers un métier ou dans une voie de formation dont il avait une image erronée, avec des contraintes qui ne lui conviennent pas,
- le constat par le maître d'apprentissage de l'absence chez l'apprenti des compétences nécessaires à l'exercice du métier.

En apprentissage et en lycée professionnel, le facteur prégnant est celui du poids des orientations défailtantes¹ : compte tenu des places disponibles, l'élève est souvent affecté contre son gré dans une filière à laquelle il n'est pas préparé, pour laquelle il manque de compétences ou d'appétence.

2.2.2. Un éclairage sociologique²

- **Au préalable, ne pas généraliser...**
 - la réussite scolaire n'est pas garante d'une insertion sociale ou professionnelle ; ainsi des conditions difficiles d'accès à l'emploi peuvent amener des jeunes étudiants, disposant d'un diplôme et du soutien familial, mais dans une situation difficile, à se considérer en insertion ;
 - l'échec scolaire n'aboutit pas obligatoirement à un échec social et professionnel ; des exemples de réussites brillantes en témoignent;

¹ "Les sorties sans qualification : analyse des causes, des évolutions, des solutions pour y remédier. Rapport à Monsieur le Ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche. Philippe DUBREUIL, Marc FORT, Elisabeth MORIN, Jean-Claude RAVAT.

Inspection générale de l'Education nationale ; Inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche - juin 2005, La Documentation Française.

² Audition de Madame Marie DURU, sociologue de l'éducation à l'IREDU (Institut de recherche en Education) Dijon le 4 octobre 2005. L'IREDU travaille sur les mécanismes de l'école et sur les évolutions de son fonctionnement. Il s'intéresse particulièrement à la réduction des inégalités scolaires.

- l'échec scolaire n'est pas toujours le produit d'une construction inadaptée de l'individu ni le seul générateur du caractère chronique des difficultés d'accès à l'emploi.

➤ **Redoublements précoces et enfants en difficulté**

Lorsqu'on observe le parcours des jeunes sortis sans formation-et toutes les études conduisent aux mêmes résultats- on s'aperçoit que **la sélection scolaire opère très tôt**. 38,8 % des jeunes des niveaux 6 et 5 bis ont redoublé la classe de CP, alors que le redoublement du CP ne concerne que 5,5 % des enfants au plan national. Souvent ce redoublement est suivi d'un autre ou de plusieurs autres au cours de la scolarité.

➤ **Ces jeunes vivent majoritairement dans des milieux défavorisés.**

Une des caractéristiques les plus fortes est le taux d'inactivité des parents qui s'élève à 16 % alors que ce taux d'inactifs est de seulement 3 % dans la population française. Le milieu ouvrier est aussi surreprésenté. 48 % sont des enfants d'ouvriers, contre 1% d'enfants d'enseignants et 3 % d'enfants de cadres.

22 % ont des parents chômeurs et 25 % vivent dans des familles monoparentales.

Les caractéristiques familiales influencent fortement la réussite scolaire. Les ambitions des parents vis-à-vis de la réussite scolaire de leurs enfants sont beaucoup plus faibles que dans l'ensemble de la population et le travail scolaire est moins bien suivi.

Des tests pratiqués sur des petits de 4-5 ans montrent déjà des inégalités très importantes dans les acquisitions spatio-temporelles, de langage... L'école n'ajoute pas beaucoup d'inégalités mais elle ne sait pas les corriger. A l'école primaire, ces inégalités vont croître légèrement. Au collège, elles vont croître beaucoup plus fortement. Car à ce stade, d'autres mécanismes de sélection vont se mettre en place: Le vocabulaire scolaire change. Il devient plus spécialisé et élitiste.

Les stratégies des parents et la connaissance des dispositifs entrent en jeu. On va choisir la classe ou le collège de son enfant par le biais des options. Il est prouvé que la concentration d'enfants en réussite comme en difficulté influe sur les résultats globaux. Ce sont surtout les élèves moyens qui vont profiter des stratégies parentales. Pour eux, les inégalités de réussite pèsent autant que les inégalités de stratégie.

La place laissée aux parents qui, en matière d'orientation "parlent en premier", est commune à toute l'Europe. Même si nous n'en sommes pas encore à la "parentocratie" à l'américaine, les familles ont compris l'influence qu'elles peuvent avoir très tôt dans la réussite scolaire de leurs enfants. Dans un monde où la concurrence est redoutable, elles vont légitimement chercher à assurer leurs arrières. **La logique de niveau prime sur la logique de qualification**. Plus le marché du travail est concurrentiel, plus les familles poussent leurs enfants vers des études longues et de préférence universitaires.

➤ **Un point de vue psychologique sur l'échec**

Pour Thierry GROSJEAN¹, on ne peut pas faire l'impasse sur les problèmes relationnels qui vont plomber tous les projets, toutes les stratégies académiques et pédagogiques.

Pour lui, les causes qui mènent à grimper à l'échelle sociale peuvent être multiples, intra ou extra scolaires, familiales, sociales, personnelles et psychologiques... Les problèmes économiques et

¹ Conseiller économique et social de Bourgogne et éducateur à la protection judiciaire de la jeunesse (PJJ).

sociaux ne sont pas une donnée essentielle, mais souvent un facteur aggravant en cas de défaillance parentale. D'une manière générale, le développement de l'enfant ne peut être expliqué sans référence à l'environnement socioculturel.

Une partie des troubles psychopathologiques que l'on retrouve souvent à l'adolescence chez les jeunes en difficulté est non seulement due à une carence de soins et/ou une maltraitance dans la petite enfance, mais fréquemment à des modes de communication intrafamiliaux perturbés.

L'enfant n'a pas pu se structurer car il n'a pas eu de réponse adulte avant l'adolescence qui l'aide à nuancer les oppositions haine/amour ; présence/absence ; manque/satisfaction... Cette absence de repères empêche l'enfant de modifier son environnement en acceptant un minimum de règles. Il s'ajoute à ces carences les difficultés propres au processus d'individuation de l'adolescence.

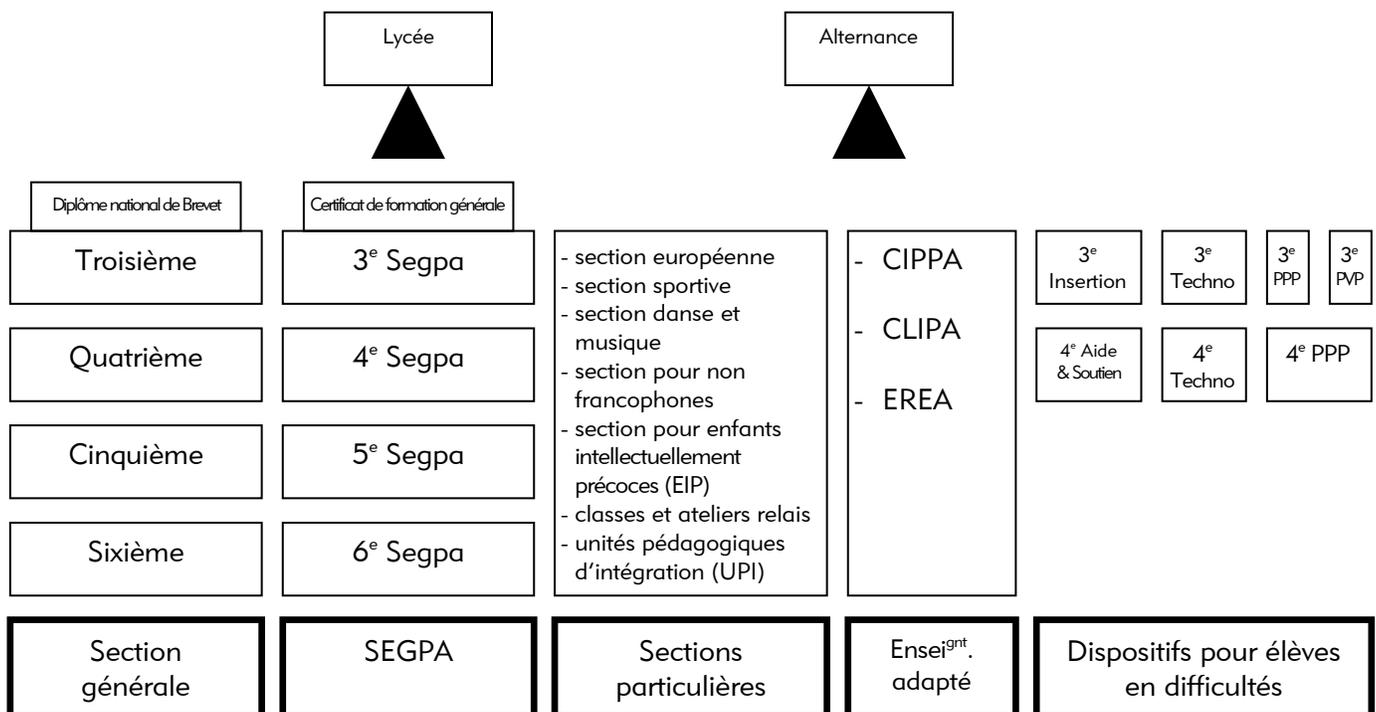
2.3. Des actions menées au sein du système éducatif

2.3.1. L'enseignement adapté en Bourgogne

Pour aider et accompagner les élèves en difficulté, l'Éducation nationale a depuis longtemps mis en place des dispositifs de formation qui ne manquent pas d'efficacité.

Dans le premier degré, il faut noter l'action du réseau d'aide (RASED) dès la maternelle. Les enfants en difficulté font l'objet d'un signalement (avec l'accord des parents) auprès des services spécialisés de chaque circonscription du premier degré (les commissions de circonscription préélémentaire et élémentaire). Celles-ci examinent les dossiers et proposent différentes solutions de remédiation aux parents.

Le schéma qui suit indique les différentes formations adaptées offertes au sein des collèges :



Source : les guides de l'ONISEP après la 3^{ème} - Bourgogne – 2006

2.3.1.1. Les classes relais¹

Ces classes créées en 1988 sont co-encadrées par un enseignant spécialisé de l'Éducation nationale et un éducateur de la Protection judiciaire de la jeunesse (PJJ). Elles accueillent dans un local non scolaire des jeunes en rupture ou en difficulté, en se donnant comme objectif de les aider dans l'élaboration d'un projet personnel. Il s'agit de travailler sur un temps transitionnel avant de revenir aux dispositifs de droit commun.

Elles visent à accorder à des jeunes qui nécessitent une attention particulière, un temps et un lieu intermédiaires pour se repositionner dans leur rapport aux autres et se reconstruire une motivation pour un parcours de formation.

2.3.1.2. Les CLIPA (classe d'initiation préprofessionnelle en alternance²)

Ces classes concernent les élèves de plus de 14 ans ayant un intérêt pour l'artisanat ou l'entreprise, sans pour autant avoir élaboré un projet professionnel précis. Le but est d'acquérir une requalification professionnelle par une formation en alternance. Elles visent à remotiver le jeune par rapport aux études, à l'aider à élaborer un projet professionnel et à s'intégrer dans un groupe social. Trois CLIPA existent en Bourgogne.

2.3.1.3. Les SEGPA (section d'enseignement général et professionnel adapté)

Ces classes accueillent principalement des élèves de sixième âgés de 12 ans, qui à l'issue de l'école primaire connaissent d'importantes difficultés scolaires et ont été reconnus en difficultés d'adaptation.

La structure de la SEGPA est organisée en divisions de 16 élèves au maximum (8 dans les ateliers). La scolarité se déroule sur quatre années et la progression individualisée des élèves s'inscrit dans le cadre des trois cycles du collège.

2.3.1.4. Les EREA (établissement régional d'enseignement adapté)

Les EREA reçoivent des élèves ayant des difficultés. Ils accueillent des élèves dont les difficultés particulières (scolaires et/ou sociales) exigent une prise en charge plus protégée dans des groupes d'effectifs restreints avec un internat éducatif.

Trois EREA sont implantés en Bourgogne à : BEAUNE, CHARNAY-LES-MACON et JOIGNY.

2.3.1.5. D'autres dispositifs pour élèves en difficulté

➤ **Les 4^{èmes} d'aide et de soutien et 3^{èmes} d'insertion**

La 4^{ème} d'aide et de soutien accueille essentiellement des élèves à qui elle propose une pédagogie adaptée : les programmes et les horaires sont aménagés en vue de consolider leurs connaissances de base.

La classe de 3^{ème} d'insertion est ouverte aux élèves de 4^{ème} qui présentent des lacunes importantes dans les apprentissages fondamentaux, mais qui souhaitent poursuivre des études.

¹ Contribution de Thierry GROSJEAN, conseiller économique et social de Bourgogne et éducateur à la PJJ.

² Les guides de l'ONISEP de la 6^{ème} à la 3^{ème} en Bourgogne – 2005.

L'objectif majeur est de les préparer à une insertion dans une formation qualifiante de niveau V principalement en CAP à temps plein sous statut scolaire ou par la voie de l'apprentissage.

- **Les 4^{èmes} et 3^{èmes} technologiques, 3^{ème} préparatoire à la voie professionnelle, 4^{ème} et 3^{ème} préparatoire à projets professionnels PPP.**

Les 4^{èmes} et 3^{èmes} technologiques sont des structures dont la suppression avait été recommandée mais qui se sont maintenues dans certains établissements. Elles offrent aux élèves ayant des difficultés d'apprentissage, la possibilité de découvrir les matières technologiques et professionnelles et de mieux préparer un projet professionnel. Elles ont été actualisées par les 3^{èmes} PVP. Elles deviendront des 3^{èmes} à module de découverte professionnelle 6 heures.

- **Les 3^{èmes} à module de découverte professionnelle 6 heures**

Ces classes de 3^{èmes} sont le plus souvent implantées dans les lycées professionnels. Le module est proposé à des élèves volontaires prêts à se remobiliser autour d'un projet de formation dans les voies professionnelle, générale ou technologique.

En prenant appui sur une pédagogie de projet et en particulier sur des réalisations, il permet aux élèves de construire de nouveaux apprentissages à partir de situations concrètes et en favorisant une comparaison avec le monde du travail.

L'évaluation de l'enseignement dans l'académie de Dijon¹ note cependant que « l'enseignement dispensé est solide, mais la prise en charge des difficultés des élèves pose problème à de nombreux enseignants qui sont démunis pour y porter remède et préfèrent renvoyer la solution à des groupes de soutien à effectifs réduits. Pour autant, ces dispositifs de soutien en groupes restreints ne répondent pas aux objectifs initiaux : aider les élèves en difficulté pour leur permettre de combler leurs lacunes et être en mesure de suivre la classe ».

Les élèves sortis sans qualification achèvent de fait leurs études secondaires sans le socle minimum, les prérequis leur permettant d'entrer avec succès en formation qualifiante ou en apprentissage.

2.3.2. La Mission Générale d'Insertion

Au sein de l'Éducation nationale, c'est la Mission Générale d'Insertion, la MGI, qui a la responsabilité de mettre en place les dispositifs de suivi durant l'année qui suit le départ de l'établissement, l'année de carence. Cette mission précisée dans une circulaire de mai 1996² définit le rôle des chefs d'établissements et une organisation académique et départementale.

Le rapport des inspecteurs met en avant « le rôle essentiel de la Mission générale d'insertion entre prévention et remédiation. Mais il note aussi que sa mise en œuvre n'est pas généralisée.

Il constate que « les chefs d'établissements ont du mal à suivre les élèves qui quittent leur établissement, malgré l'obligation qu'ils ont, réglementairement, de le faire pendant un an : s'ils

¹ Evaluation de l'enseignement dans l'académie de Dijon Rapport à Monsieur le Ministre de l'Education nationale de l'enseignement supérieur et de la recherche - novembre 2004, p. 45.

² Circulaire n° 96-134 du 10 mai 1996, BO, n° 20 du 16 mai 1996.

arrivent en général à connaître l'orientation immédiate, ils ne savent pas ce qu'ils deviennent ensuite, en situation d'abandon définitif ou en poursuite de formation qualifiante ».

« Le dernier bilan national de la MGI (année 2003) fait apparaître que près de 29 % des établissements publics du second degré ont d'abord mis en place une cellule de veille et de prévention des sorties. Ensuite, les lycées professionnels (58,4 %) se sont dotés de ces dispositifs de veille. Les LEGT (27,2 % d'entre eux) ont mis en place une telle cellule de veille. Ces dispositifs de prévention ne concernent encore qu'un collège sur quatre ».

La moitié du total des actions de la MGI mises en place sont des dispositifs d'accueil et de remobilisation.

Parmi les dispositifs mis en place, on peut citer en particulier **les CIPPA** (cycle d'insertion professionnelle par alternance), dont les $\frac{3}{4}$ sont issus des classes de collège et de première année de lycée professionnel **et les MODAL** (modules d'accueil en lycée).

Les jeunes qui n'ont pas trouvé d'affectation à la sortie du collège sont convoqués à des entretiens et sont affectés dans l'un des 22 CIPPA¹ mis en place sur les différents bassins de formation. Ils accueillent une quinzaine de jeunes en entrées et sorties permanentes. En 2003-2004, ce sont 332 jeunes qui ont été accueillis en CIPPA et 78 en MODAL.

Si les jeunes ne donnent pas suite à la convocation, le CIPPA insiste et va jusqu'à téléphoner pour prendre contact. Mais il ne va pas au delà si le jeune ne veut pas se déplacer.

Des résultats probants en Bourgogne²

La réussite et des solutions ont été trouvées pour 70 % à 80 % des jeunes ayant été accompagnés par le CIPPA, souvent en lien avec les missions locales.

Pour l'année 2003-2004, on relève :

- Une reprise de scolarité pour 51 élèves,*
- Un contrat d'apprentissage ou de qualification pour 88 élèves,*
- Des stages de formation pour 33 élèves,*
- L'accès à l'emploi pour 20 élèves,*
- Des mesures d'aides à l'insertion pour 46 élèves.*

Les 20 % pour lesquels rien pu être fait sont ceux qui cumulent trop de handicaps, se trouvent en situation irrégulière, ou sont primo arrivants...

Les clés du succès des CIPPA :

- un petit nombre de jeunes : 15 au maximum,
- l'individualisation de la prise en charge qui permet de retrouver une image positive de soi-même. Il s'agit de la prise en compte de la personne et plus seulement de l'élève,
- un projet par jeune, qui bénéficie d'un bilan de compétences. Il faut parfois déconstruire des représentations,
- bâti sur l'alternance qui permet de vérifier le projet ; pas de programme figé ; les stages permettent d'élargir l'éventail des possibilités,
- souplesse du système, avec entrées et sorties permanentes,

¹ Pour être sûr qu'il n'y a plus de place, il faut attendre le dernier tiers de septembre, quelques élèves ayant rejoint l'enseignement privé sans en aviser l'établissement

² Données Education nationale CIPPA.

- responsabilisation du jeune ; le CIPPA travaille sur un contrat passé avec le jeune qui s'engage sur une attitude. Il bénéficie d'un autre statut que celui d'élève du collège et d'un autre type de rapports,
- le système est autonome ; la coordinatrice gère un budget (1 500 euros), elle choisit les intervenants (150 heures possibles). En cas de déficit, la taxe d'apprentissage peut apporter un complément.

Quelques problèmes signalés par cette structure :

- En milieu rural, il n'existe pas toujours de scolarisation près du domicile, d'où des difficultés pour se déplacer. Le CIPPA permet la gratuité du transport -quand il existe- au bout de 3 semaines environ.
- Problème de motivation ; l'échec scolaire entraîne une absence de motivation. Du fait de l'absence d'échéances, il est possible de suivre une scolarité jusqu'à 16 ans sans se faire remarquer.
- Problème de l'absence de pré-requis nécessaires pour apprendre un métier. Or, il faut disposer d'un socle de connaissances pour aborder un métier.

L'Éducation nationale est également présente au sein des missions locales par le biais de mises à disposition de personnels.

2.3.3. L'insertion dans l'enseignement agricole

L'insertion est une problématique prise en compte par la loi¹ dans l'enseignement agricole. Celui-ci intervient sur les champs de l'insertion scolaire, professionnelle et sociale.

Une enquête a été réalisée en 2003 par la DRAF dans 35 centres de formation agricole publics de la région (lycées, CFA et CFPPA), avec un taux de retour de 85 %.

Il ressort de cette enquête que :

- l'insertion est formalisée dans un projet d'établissement sur deux,
- une personne ressource est identifiée dans un centre sur trois,
- les partenariats sont développés mais assez peu formalisés par des conventions (partenaires les plus cités : ANPE, APECITA, Missions locales, ADASEA...),
- l'aide aux apprenants en difficulté scolaire est pratiquée dans trois centres sur quatre,
- un centre sur deux a mis en place une cellule emploi,
- huit centres sur dix mènent des actions liées à l'insertion sociale : éducation à la citoyenneté, éducation à la santé, éducation socioculturelle.

En 2005, une personne ressource régionale « insertion sociale » a été désignée et missionnée par la DRAF pour aider les acteurs de l'enseignement agricole à faire face aux comportements déviants des adolescents. La mission a été cofinancée par le fonds social européen.

¹ La loi d'orientation agricole n° 99-574 du 9 juillet 1999 a défini une nouvelle mission pour l'enseignement et la formation professionnelle agricoles publics : « ils contribuent à l'insertion scolaire des jeunes, sociale et professionnelle de ces derniers et des adultes ».

La circulaire C2002/2005 du 7 juin 2002 définit les orientations de cette mission, les objectifs stratégiques, les axes d'actions prioritaires, l'organisation de l'appareil d'enseignement et de formation professionnelle agricoles publics, les partenariats, les moyens et l'évaluation.

Enfin, la direction générale de l'enseignement et de la recherche du Ministère de l'agriculture a nommé un chargé de mission national sur la problématique de l'insertion.

Une obligation de suivi 3 ans après la sortie

Les directions régionales de l'agriculture et de la forêt (DRAF) ont l'obligation, légalement, de suivre l'insertion professionnelle des jeunes pendant trois ans. Le positionnement de l'enseignement agricole sur les actions en direction d'un public en difficulté n'est ni marginal, ni récent, notamment en milieu rural. Ce sont les CFPPA qui conduisent les actions d'insertion pour le compte de donneurs d'ordres divers¹.

Les maisons familiales rurales

Concernant les établissements de l'enseignement privé agricole, il faut signaler l'action menée par les maisons familiales et rurales². Leur antériorité et leur expérience en matière d'alternance et de suivi des jeunes est remarquable. On y constate de plus une forte implication des familles et des professionnels.

2.3.4. L'insertion scolaire des jeunes handicapés³

La loi du 11 février 2005⁴ rappelle que le service public de l'éducation doit "assurer une formation scolaire, professionnelle ou supérieure aux enfants, aux adolescents et aux adultes présentant un handicap ou un trouble de la santé invalidant".

Le jeune doit pouvoir s'inscrire dans l'établissement le plus proche de son domicile. Cela implique un suivi par un service d'éducation et de soins spécialisés à domicile (le SESAD).

En Bourgogne, sur les 2 700 jeunes handicapés placés en établissement (dont 2 125 pour déficits intellectuels), seulement 550 bénéficient d'une scolarité ordinaire avec un suivi éducatif.

Ils sont alors pris en charge par les CLIS (Classes d'Intégration Scolaire) pour la scolarité en primaire, puis par les UPI (Unité pédagogique d'intégration), structures existant dans les collèges.

Mais la demande pour placer les enfants handicapés en établissements spécialisés est encore forte en France.

¹ Conseil régional de Bourgogne (APIP, ASOP, DOP, pré qualifications et qualifications), DRTEFP (SIFE, lutte contre l'illettrisme), ANPE (prestations d'accompagnement projet et emploi) FASILD (FLE, alphabétisation), Etat-Région (APP), Ministère de la défense (service national d'insertion), à partir de novembre 2005.

² Audition d'Yves MARGE Directeur de la fédération des Maisons familiales rurales de Bourgogne et de Xavier COSNARD, Directeur du CFA régional des maisons familiales et rurales 3 novembre 2005.

³ Audition de François FAUCHEUX, directeur du CREAL (Centre régional d'études et d'actions sur les handicaps et les inadaptations, 6 septembre 2005.

⁴ Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, Code de l'éducation art L. 112-1.

3.L'INSERTION DES JEUNES DANS LA VIE ACTIVE

Nous allons à présent observer comment ces anciens élèves s'insèrent dans la vie professionnelle. Dans un premier temps, nous allons analyser les données chiffrées concernant leur intégration puis nous aborderons les différentes structures en charge de les accompagner.

3.1. Des enquêtes menées sur l'insertion des jeunes

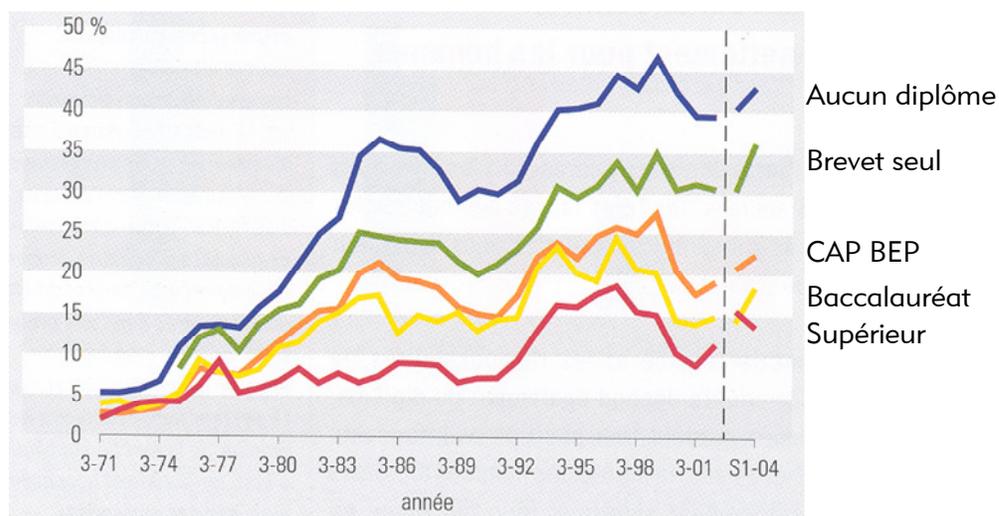
3.1.1. Le taux d'emploi des lycéens, 7 mois après leur sortie du système scolaire

L'enquête Insertion dans la vie active (IVA)¹ en Bourgogne constitue un outil particulier et unique qui donne la possibilité de suivre aux plans national, régional et local, l'évolution des conditions d'entrée des jeunes dans le monde du travail. L'enquête appréhende la situation professionnelle des lycéens, sept mois après la fin de leur scolarité.

Elle montre que **le taux d'emploi dépend principalement du diplôme** : plus de 60 % des diplômés de niveau IV ou plus sont en emploi, alors que seuls 50 % des diplômés de niveau V (BEP ou CAP) le sont, et moins de 40 % des diplômés de niveau V bis.

Au 1er février 2004, environ sept mois après la fin de leur formation initiale, 55,2 % des lycéens ne poursuivant pas d'études ont trouvé un emploi. 46,3 % sont en emploi non aidé, les autres ayant le plus souvent signé un contrat de qualification (7,2 %). Plus du tiers sont en recherche d'emploi.

Cependant, la part du temps passé au chômage au cours des 3 premières années de vie active pour les jeunes sortant du système éducatif bourguignon est plus élevé que la moyenne nationale (14,5 % contre 13,4 %).



Encadré n° 1 : taux de chômage des jeunes actifs de 15-24 ans, en fonction de leur niveau de diplôme (1971-2004)

Source : l'État de l'École n°15 octobre 2005 – Données INSEE Enquête emploi

¹ Enquête IVA (Insertion dans la vie active), Christine GUEGNARD (Centre associé au CEREQ/IREDU) et Christine LECRENAIS (service statistique académique).

Les jeunes actifs ont été durement confrontés au chômage depuis le milieu des années soixante-dix, en particulier les moins diplômés.

3.1.2. Le taux d'emploi trois ans après la fin des études¹

Au printemps 2001, le CEREQ² a interrogé au niveau national un échantillon de 54 000 jeunes sortis de formation initiale en 1998, de tous les niveaux et de toutes les spécialités, parmi les 742 000 jeunes qui cette année-là ont quitté pour la première fois le système éducatif.

Cette enquête, intitulée « Génération 98 », succède à l'enquête « Génération 92 » et poursuit le même objectif : analyser les premières années de la vie active au regard de la formation initiale. Génération 98 couvre plus de 98 % des formations initiales dispensées en France métropolitaine. Trois vagues d'observation sont prévues : 3 ans plus tard, (c'est-à-dire en 2001), 5 ans après et 7 ans après.

Cible de l'enquête : élèves, étudiants ou apprentis qui étaient inscrits dans un établissement scolaire ou universitaire en 1997-1998, ayant quitté le système éducatif en 1998, n'ayant pas repris leurs études pendant l'année qui a suivi leur entrée sur le marché du travail.

Trois ans après la fin de leurs études (après la sortie du lycée, du CAP au BTS en Bourgogne), **72 % des jeunes sont en emploi salarié** et 50 % des jeunes ont un emploi en rapport avec leur formation initiale.

Mais ces chiffres globaux cachent d'importantes disparités. Pour les sorties sans qualification, 40 % des jeunes n'ont toujours pas d'emploi stable et 20 % des filles sont toujours au chômage.

Globalement, cependant, on peut constater que les premiers pas dans la vie active sont déterminants pour le devenir professionnel. Un jeune embauché en CDI et dans un emploi correspondant à sa formation aura de bonnes chances d'insertion professionnelle. Même s'il n'est pas à l'abri des aléas, il retrouvera plus vite un emploi stable et qualifié.

Un jeune qui, au sortir de sa formation, ne trouvera pas d'embauche dans le secteur où il a été formé ou qui ne trouvera que des contrats précaires aura une vie professionnelle beaucoup plus marquée par le chômage et la précarité.

La reprise économique a profité aux jeunes les plus diplômés

La génération 98 a profité de l'embellie économique entre 1998 et 2001 ; cependant, cette amélioration n'a pas profité à tous les sortants de la même façon.

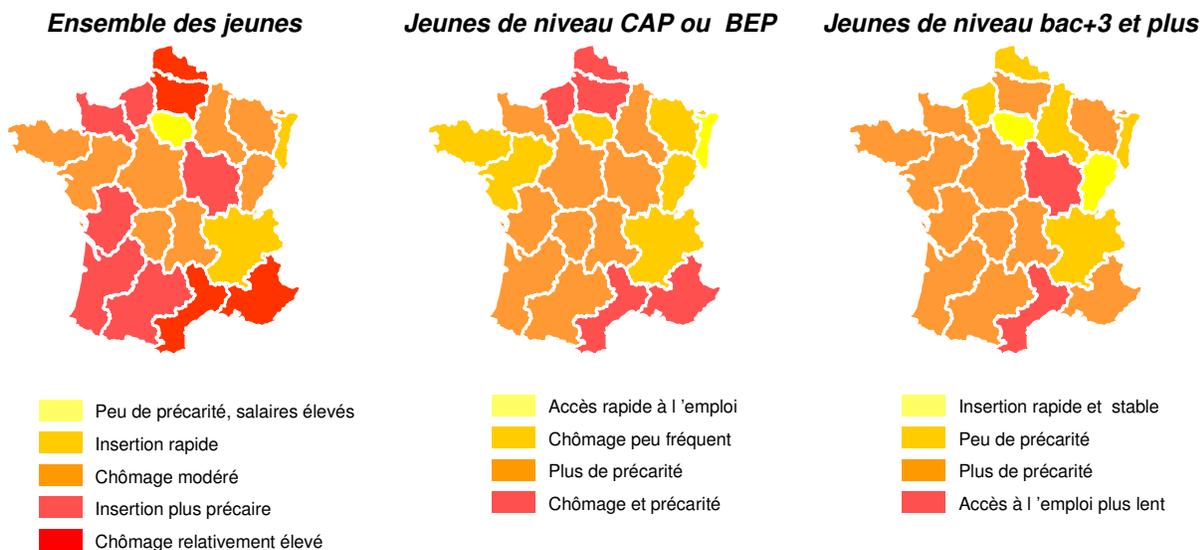
74 % des jeunes de la génération 98 ont passé leurs trois premières années de vie active en emploi, contre seulement 66 % pour la génération 92.

La reprise a surtout profité aux jeunes les plus diplômés avec un accès à l'emploi plus important et des contrats moins précaires.

¹ Audition de Christine GUEGNARD, CEREQ / IREDU Dijon le 4 octobre 2005.

² Centre d'études et de recherche sur les qualifications.

Les conditions d'insertion selon le niveau de formation



Encadré n° 2 : le système scolaire – une insertion plus précaire en Bourgogne

Source : Enquête Génération 98, Cereq 2001

Un salaire médian moins élevé en Bourgogne

Le salaire net médian au cours des 3 premières années de vie active pour les jeunes sortant du système éducatif bourguignon est inférieur à la moyenne nationale.

3.1.3. L'insertion professionnelle des apprentis¹

La Bourgogne est la première région française pour ce type de formation. La part des apprentis parmi les 16/25 ans est de 3,9 % contre 2,9 % en Métropole, Tous les ans, plus de 3 000 jeunes terminent leur contrat d'apprentissage en Bourgogne. Le nombre d'apprentis a franchi la barre symbolique des 10 000 en Bourgogne dès 1997.

A la rentrée 2003, on comptait 11 300 apprentis soit 1/3 des effectifs du second degré dont :

- 50 % préparaient un CAP,
- 20 % préparaient un BEP,
- 30 % suivaient une formation égale ou supérieure au baccalauréat et brevet professionnel.

En 2003, environ 3 700 jeunes ont terminé leur cursus pour intégrer le marché du travail. Au 1er février 2004, 7 mois après la fin du contrat d'apprentissage, **63 % des sortants sont salariés**, 25 % recherchent un emploi.

¹ Enquête IPA : Insertion Professionnelle des Apprentis Rectorat Traitement CEREQ/IREDU.

Le marché du travail est moins favorable pour les jeunes filles :

	CAP	BEP	BP	BTS	Ensemble
Emploi salarié	40%	45%	92%	71%	57%
Contrat qualification	8%	2%	0%	4%	5%
Autre mesure	6%	3%	1%	5%	2%
Chômage	42%	45%	7%	19%	32%
Inactivité	4%	5%	0%	1%	4%
Total	100%	100%	100%	100%	100%
Effectifs sortants	448	250	185	150	1158

Encadré n° 3 : situation des jeunes femmes (2004)

Source : Enquête IPA – Rectorat, traitement Cereq/lredu

- elles ont un risque de chômage plus élevé (1/3 contre 1/4 pour les jeunes hommes),
- leur salaire est inférieur aux jeunes hommes (1 000 € contre 1 090 €),
- les contrats à temps partiel sont plus fréquents (22 % contre 4 %),
- elles se positionnent dans les spécialités de la vente, la coiffure, l'hôtellerie-restauration et sont davantage exposées à la précarité et à la concurrence pour ces métiers de service.

Le retournement de la conjoncture touche en premier les moins diplômés, notamment les sortants de niveau V.

- La situation s'est dégradée pour les jeunes filles sortant de BEP, passant de 58 % à 45 % en un an.
- L'intégration sur le marché du travail augmente avec le niveau de formation, les sortants de brevets professionnels et de BTS sont plus nombreux en emploi salarié.

	CAP	BEP	Bac Pro	BP	BTS	Ensemble
Emploi salarié	59%	64%	75%	83%	72%	66%
Contrat qualification	3%	6%	6%	2%	4%	4%
Autre mesure	6%	4%	2%	8%	4%	5%
Chômage	29%	23%	13%	5%	16%	22%
Inactivité	3%	2%	4%	1%	3%	3%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Effectifs sortants	1209	463	349	164	198	2655

Encadré n° 4 : situation des jeunes hommes (février 2004)

Source : Enquête IPA – Rectorat, traitement Cereq/lredu

Les jeunes hommes se dirigent vers les spécialités du bâtiment, de la mécanique, de l'électricité qui sont plus porteuses en termes d'embauche et de rémunération.

- Le **bâtiment** enregistre le plus grand nombre de sortants, ainsi qu'une part élevée en emploi (72 %).
- Les sortants des métiers du **commerce** sont les plus exposés au chômage (40 %) et à la précarité (23 %), ils sont en concurrence avec les personnes de niveau supérieur dans le domaine de la vente.

Les sortants dans l'hôtellerie sont également confrontés à un chômage plus élevé (35 %).

3.1.4. L'insertion professionnelle des jeunes handicapés¹

Le niveau de formation des personnes handicapés demandeurs d'emploi est le suivant :

- VI et V bis pour 36 %
- V pour 49 %
- IV à I pour 15 %

L'accès au travail des jeunes souffrant de handicap nécessite parfois un accompagnement, demandé par les entreprises au moment du recrutement. C'est l'objet des « **CAP emploi** » qui assurent un suivi par un chargé d'intégration sur quelques mois, mais il s'agit d'un soutien au démarrage qui ne peut être assuré actuellement sur la durée². Ces professionnels peuvent prendre en charge environ 30 à 50 personnes.

Il manque, aux dires du président du CREAL, la possibilité de services d'accompagnement de longue durée sur le milieu de travail et dans la vie sociale. Une recherche de financements est en cours, notamment auprès des Conseils généraux, mais l'accompagnement en milieu du travail ne relève pas directement de leur compétence.

3.2. Les jeunes et les services de l'emploi

3.2.1. Les jeunes demandeurs d'emploi³

Près de 2 000 jeunes demandeurs d'emploi sont considérés comme sans qualification en Bourgogne. Depuis 2 ans, le chômage des jeunes, tous niveaux confondus, progresse : il touche le tiers des filles et le quart des garçons.

On compte fin mars 2005, un peu plus de 54 400 demandeurs d'emploi de catégorie 1⁴. Parmi eux, 12 635 ont moins de 26 ans soit 23,2 %.

- Sur ces 12 635 demandeurs d'emploi de moins de 26 ans, environ 16 % sont considérés sans qualification (niveau de formation V bis et VI)
- Les jeunes femmes sont globalement plus qualifiées :
 - 17 % ont au moins un bac+2 contre 11 % des jeunes hommes,
 - 25 % sont de niveau baccalauréat contre 16 % des jeunes hommes.
- Le nombre de demandeurs d'emploi (de catégorie 1) a augmenté de 5,1 % entre le 1^{er} trimestre 2003 et le 1^{er} trimestre 2005 en Bourgogne. Les jeunes de moins de 26 ans sont les plus touchés avec une hausse de 10,6 %.
- Ceci est vrai quelque soit le département, mais c'est dans la Nièvre que le différentiel est le plus important (+ 12,6 % pour les jeunes).

¹ Audition de François FAUCHEUX, directeur du CREAL (Centre régional d'études et d'actions sur les handicaps et les inadaptations) 6 septembre 2005

² SESAD (Service d'éducation et de soins à domicile) géré par la Sécurité sociale.

³ Audition de Brice NAFETAT - ASSEDIC Franche-Comté/Bourgogne - Observatoire pour l'emploi - Dijon le 21 novembre 2005.

⁴ Voir en annexe les catégories de demandeurs d'emploi

- Les jeunes les moins qualifiés ne sont pas forcément les plus touchés. Le nombre de demandeurs d'emploi de moins de 26 ans de niveau V bis et VI n'a augmenté, lui, que de 4,7 %.

C'est dans le nord de l'Yonne et le sud de la Nièvre que les jeunes de moins de 26 ans sont les plus nombreux parmi les demandeurs d'emploi ainsi que dans la zone d'emploi de Dijon. Ce sont les zones d'emploi d'Autun et du Creusot qui présentent les proportions les plus faibles.

L'Yonne est le département présentant le plus fort contingent de jeunes demandeurs d'emploi sans qualification : Sens (17,8 %), Auxerre (18,2 %), Joigny (20,7 %), ce niveau atteint presque 25 % sur Avallon. Deux zones d'emploi présentent également des taux particulièrement élevés : Beaune (18,9 %) et Mâcon (18,6 %).

L'ANPE¹ constate une inadéquation entre l'offre et la demande qui se traduit par :

- une surabondance de demande dans le domaine du secrétariat comptabilité pour les filles, dans celui de la mécanique pour les garçons,
- une offre importante et non satisfaite dans le domaine du bâtiment, du transport et de l'hôtellerie-restauration.

3.2.2. Les jeunes allocataires des ASSEDIC²

Les jeunes allocataires des Assedic sont relativement peu nombreux. En effet, n'ayant pas ou peu travaillé et cotisé, ils n'ont pas acquis de droits dans ce cadre.

- Il y avait au 31 décembre 2004, en Franche-Comté Bourgogne, 99 337 allocataires du Régime d'Assurance Chômage dont 15 351 de moins de 26 ans, soit 15,5 % de l'ensemble contre 14,2 % en France métropolitaine.
- 47 % de ces allocataires sont des femmes.

Concernant le régime de solidarité

- Sur les 15 992 allocataires du régime de Solidarité au 31 décembre 2004, seuls 328 ont moins de 26 ans, soit 2,1 % pour 3,3 % au niveau national.

3.3. Les tensions sur le marché de l'emploi

- Une désaffection des jeunes pour les métiers de la production

Les jeunes ne se dirigent plus spontanément vers les métiers dits « manuels » malgré les offres de contrats de qualification dans ce secteur et les évolutions conséquentes de ces métiers.

L'IREDU souligne que plusieurs facteurs sont en jeu, liés au déficit d'image de l'entreprise auprès des jeunes.

- **Trois caractéristiques du marché de l'emploi bourguignon**

- La DRTEFP¹ a mis en évidence que les jeunes arrivent **plus précocement** sur le marché de l'emploi que dans d'autres régions. Cette particularité régionale modifie

¹ Audition de Marie-Christine LECLERCQ, directrice adjoint de l'ANPE- Dijon le 4 octobre 2005.

² Audition de Brice NAFETAT, observatoire de l'emploi Assedic Bourgogne Franche-Comté, 6 septembre 2005

la donne au niveau des conditions d'insertion dans l'emploi : les entreprises doivent intégrer des jeunes qui sortent plus tôt et donc moins qualifiés du système éducatif.

- La **structure économique y est plus industrielle** que dans d'autres régions. Au cours des trois dernières années, c'est l'industrie qui a perdu le plus grand nombre d'emplois. De fait, ce fléchissement pénalise d'abord les plus jeunes, car il provoque une nette réduction du volume des emplois intérimaires qui constituent une importante voie d'insertion pour la population des moins de 25 ans.
- Enfin, le secteur **tertiaire est moins développé** en Bourgogne que dans d'autres régions. Cette remarque vaut surtout pour le secteur tertiaire marchand qui procure de nombreux emplois pour la population féminine. C'est donc la population féminine jeune qui est principalement touchée par ce déficit.

Compte tenu du nombre de demandeurs d'emplois à la recherche d'une insertion durable et du volume limité des offres proposées par les entreprises locales, il est important de rappeler que le problème du chômage n'est pas principalement lié à un déficit de qualification des actifs disponibles.

Ainsi la direction du travail a pu constater que la reprise économique des années 1997/2001 avait permis de réduire massivement le chômage dans la plupart des catégories sociales, y compris parmi les publics jugés alors totalement inemployables. Malgré tout l'intérêt et l'efficacité des dispositifs d'accompagnement existant pour soutenir les plus faibles, seul un mouvement continu de création et de valorisation des emplois semble de nature à entraîner une baisse durable du chômage tant chez les jeunes que parmi les adultes.

La Bourgogne dont l'attractivité est aujourd'hui relativement faible doit accomplir un effort particulier pour conserver et attirer les jeunes dont les entreprises auront besoin dans les années prochaines.

3.4. Des mesures pour favoriser l'insertion professionnelle des jeunes

Différentes nouvelles mesures ont été prises tout récemment pour améliorer la situation des jeunes et favoriser leur insertion professionnelle. Outre le contrat d'apprentissage qui existe déjà depuis plusieurs années, ce sont les CIVIS, le contrat de professionnalisation et le contrat jeune en entreprise, etc.

3.4.1. Le contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS)

Le « contrat d'insertion dans la vie sociale » (CIVIS) s'adresse à des **jeunes de 16 à moins de 26 ans rencontrant des difficultés particulières d'insertion professionnelle**. Il a pour objectif d'organiser les actions nécessaires à la réalisation de leur projet d'insertion dans un emploi durable.

¹ Audition d'André GUILLON, directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, et de Frédéric PERRIER-CORNET, responsable du SEPES (Service Etudes, Prospective, Evaluation et Statistiques) de la DRTEFP. Dijon, 3 mai 2005.

Ce contrat est conclu avec les missions locales ou les permanences d'accueil, d'information et d'orientation (PAIO). Sa durée est d'un an renouvelable un an si les objectifs ne sont pas atteints. Les titulaires d'un CIVIS âgés d'au moins 18 ans peuvent bénéficier d'un soutien de l'État sous la forme d'une allocation versée pendant les périodes durant lesquelles ils ne perçoivent ni une rémunération au titre d'un emploi ou d'un stage, ni une autre allocation.

3.4.2. Le contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation unifie le dispositif des contrats d'insertion en alternance. Il vise à favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes de moins de 26 ans et des demandeurs d'emploi de 26 ans et plus et à leur permettre d'acquérir une qualification professionnelle.

Pour les jeunes de moins de 26 ans, l'employeur bénéficie d'une exonération des cotisations sociales patronales.

Le contrat de professionnalisation remplace les contrats de qualification, d'adaptation et d'orientation depuis le 1er octobre 2004.

3.4.3. Le contrat jeune en entreprise (CJE)

Ce contrat vise à faciliter l'embauche en contrat à durée indéterminée de jeunes de 16 ans à moins de 26 ans dont le niveau de formation est inférieur ou égal à tout diplôme de niveau IV. Avantage pour l'employeur : une aide de l'État versée pendant 3 ans. Tous les employeurs cotisant au régime d'assurance chômage de l'UNEDIC peuvent conclure des contrats jeunes. La gestion de ce dispositif a été confiée à l'Assurance chômage.

Sont concernés les jeunes de 16 à 22 ans révolus. Pour les embauches réalisées depuis le 1^{er} avril 2005, cette limite d'âge est portée à 25 ans révolus (soit jusqu'au 26^{ème} anniversaire) pour un jeune d'un niveau de formation VI ou V bis, bénéficiaire de l'accompagnement personnalisé dans le cadre du contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS).

L'aide à l'employeur est ouverte pour les recrutements de jeunes sans qualification mais aussi pour les titulaires d'un BEP ou d'un CAP : le montant de cette aide dépend du niveau de qualification du jeune embauché.

Quelles caractéristiques ?

- Un contrat de travail à durée indéterminée. Le titulaire d'un contrat jeune en entreprise perçoit au minimum le SMIC ou le minimum conventionnel.
- Un statut de salarié à part entière.
- Une aide financière pour l'employeur.

Le contrat jeune en entreprise ouvre droit à une aide forfaitaire de l'État (calculée par référence aux charges patronales obligatoires de toute nature, assises sur le salaire).

Le montant de l'aide est de 150 € par mois pour un contrat de travail à temps plein.

Fin mars 2005, on compte environ 4 000 bénéficiaires, en majorité des hommes de 19 à 21 ans.

3.4.4. Le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE)

Le contrat d'accompagnement dans l'emploi s'adresse aux personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi.

La prescription du contrat d'accompagnement dans l'emploi est placée sous la responsabilité de l'ANPE, pour le compte de l'Etat. C'est un contrat de travail à durée déterminée, conclu pour une durée minimale de 6 mois, renouvelable deux fois dans la limite de 24 mois.

L'embauche en contrat d'accompagnement dans l'emploi est réservée à certains employeurs comme les collectivités territoriales, groupements, autres personnes morales de droit public, organismes de droit privé à but non lucratif, personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public.

3.4.5. De nouvelles mesures au sein de l'ANPE

Face aux difficultés des jeunes, l'ANPE¹ propose plusieurs types d'accompagnement :

- **Un accompagnement à la recherche d'emploi pour les publics les plus en difficulté**, qui permet une rencontre mensuelle avec le jeune. A partir de janvier 2006, l'ANPE rencontrera mensuellement tous les demandeurs d'emploi en collaboration avec les partenaires. Un plan pour les 1 500 chômeurs de longue durée de Bourgogne est en place depuis juillet 2005. L'ANPE a rencontré 2 000 jeunes et un sur 3 s'est vu proposer une offre d'emploi, 110 ont pris un emploi d'au moins 6 mois.
- **Un forum pour l'emploi : « Ensemble pour l'emploi »** est un événement annuel sur l'emploi et la formation professionnelle organisé avec le Conseil régional, qui permet la rencontre entre tous les acteurs dans un cadre plus décontracté, moins officiel que celui de l'ANPE ou de l'entreprise. Il est organisé avec le concours des missions locales dans les principales communes. La prise de contact ou d'information est effective et plus spontanée. Les entreprises réticentes au départ sont de plus en plus séduites par cette formule qui remplace avantageusement l'entretien classique avec CV, lettre de motivation.
- **La plateforme de vocation : Inscrite au plan de Cohésion sociale**, elle a démarré en Bourgogne. Elle prend appui sur une méthode de recrutement "par habiletés" et non sur les cursus de formation ou les diplômes obtenus. Une centaine de tests simulant des situations de travail réelles enregistre les aptitudes et les habiletés des candidats, rapidité des gestes, résistance au bruit... Le savoir faire concurrence le savoir scolaire. Présenté comme un outil de lutte contre les discriminations, ce mode de recrutement est adopté par des entreprises comme Auchan ou Ikea. Il est constaté qu'il donne moins lieu à des fins de contrat que le recrutement classique.
- **La prestation « Accompagnement dans l'emploi »** : Elle permet de poursuivre l'accompagnement du jeune après son entrée dans l'entreprise. Il arrive parfois que le contrat ne se conclue pas pour de petites difficultés ou des incompréhensions qui nécessitent une intermédiation, la mission locale assure ce rôle pour les jeunes.

¹ Audition de Marie-Christine LECLERCQ, directrice adjointe de l'ANPE, Dijon le 4 janvier 2005.

3.5. Des organismes d'aide et d'accompagnement des jeunes

Après leur sortie du système scolaire, les jeunes peuvent être accueillis dans divers organismes chargés de les accompagner dans leur démarche d'insertion.

3.5.1. Les Missions locales, les PAIO¹ et leurs partenaires

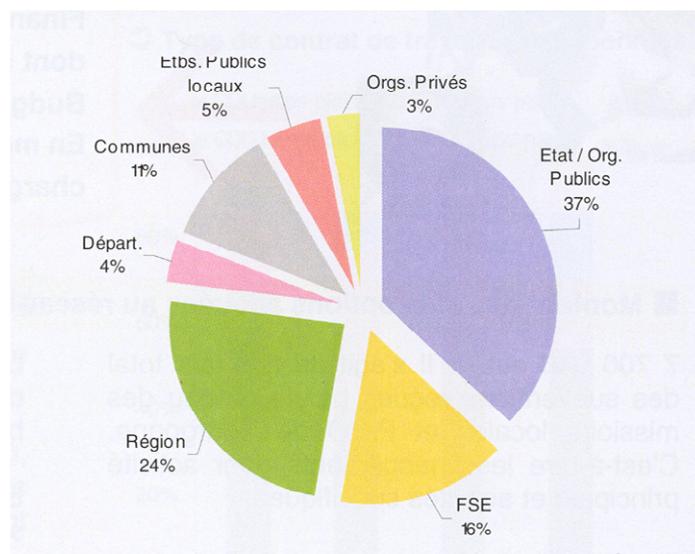
On trouve en Bourgogne² 15 missions locales, 2 PAIO et 109 points d'accueil répartis sur tout le territoire, destinés à accueillir et écouter les jeunes avec un objectif prioritaire : l'emploi.

Ces structures sont regroupées au sein de l'ASSOR, l'association régionale des missions locales et PAIO de Bourgogne. Celle-ci permet de structurer un réseau régional, lieu d'échange et de réflexion et centre de ressources.

Près de 10 000 nouveaux jeunes sont accueillis par an pour un total de 28 000 jeunes en contact chaque année. Environ 270 personnes travaillent dans l'une des structures bourguignonnes, (en prenant en compte les 30 équivalent temps plein de salariés mis à disposition par les différents partenaires).

3.5.1.1. Le financement

Elles bénéficient d'un financement multiple :



Encadré n° 5 : répartition des financeurs de l'activité principale

Source : Bilan 2004 du réseau des missions locales et PAIO de Bourgogne

¹ PAIO : permanence d'accueil, d'information et d'orientation. Centrée à l'origine sur l'emploi et la formation, la mission des PAIO a rejoint celle des Missions locales et traite l'ensemble des difficultés des jeunes (emploi, logement, santé ...) pour une véritable insertion, à la fois professionnelle et sociale.

² Audition de Gérard LABORIER, maire de Marsannay-la-Côte, vice-président de l'association régionale des missions locales et de Madame Catherine TORRES, Dijon, le 19 mai 2005.

3.5.1.2. Un accompagnement de tous les jeunes

Les missions locales et PAIO accueillent tous les jeunes avec un accompagnement et des solutions personnalisées. Ils peuvent être avec ou sans qualification, issus de quartiers difficiles ou d'une commune rurale, en rupture familiale, démunis ou sans difficulté majeure.

L'accompagnement des jeunes est l'activité la plus importante en temps et en investissement pour les équipes ; chaque jeune a un référent qui le rencontre régulièrement en entretien, le connaît bien et établit avec lui une relation de confiance¹.

L'accompagnement est essentiellement un travail individuel entre le jeune et son conseiller pour définir un projet professionnel, construire un parcours de formation et accéder à l'offre de formation la plus adaptée. Le suivi est assuré jusqu'à la consolidation de la situation professionnelle.

En outre, il est également proposé des actions collectives qui permettent la rencontre avec d'autres jeunes, des adultes professionnels ou des bénévoles. Ce sont, par exemple, des informations sur les métiers, les entreprises, dans le cadre d'ateliers de recherche d'emploi, des essais en milieu de travail ou d'actions de parrainage.

Les missions locales et PAIO proposent également la mise à disposition d'annonces, d'annuaires, de cyber espace, des aides à la rédaction de CV, de lettres de candidatures.

3.5.1.3. Une approche globale du jeune impliquant un large partenariat

Les solutions ne sont pertinentes et efficaces que si le jeune est abordé dans sa globalité en prenant en compte l'ensemble de ses besoins : formation et travail mais aussi santé, logement, vie familiale, accès à la culture et aux loisirs.

Pour cela, les missions locales s'appuient sur tout un réseau de partenaires qui travaillent en synergie : les services de l'État (ANPE, Éducation nationale, PJJ...) les collectivités locales, les organismes de formation et les divers acteurs économiques et sociaux implantés localement...

Si chacun de ces organismes et services met en œuvre dans son secteur des actions spécifiques, il assure également parfois des permanences à destination des jeunes au sein même des missions locales. Cette proximité favorise les échanges d'informations et une meilleure concertation pour le suivi des jeunes. C'est ainsi que, par exemple, une animatrice du CIPPA², un conseiller de l'ANPE, un psychologue de la DDASS, un agent de l'Éducation nationale... sont régulièrement présents dans les locaux des missions locales. Les interventions des uns et des autres sont ainsi mises en cohérence entre elles.

Les conseillers ont pu prendre connaissance de la réalité de ce travail d'équipe lors de la table ronde organisée à la Mission locale du Creusot-Montceau³. Étaient présents ce jour là, outre les responsables et conseillers des missions locales du bassin, des représentants des collectivités locales et des organismes de formation, des représentants de la Mission Générale d'Insertion (MGI), du centre d'information et d'orientation (CIO), des associations caritatives tels le Secours Populaire et des représentants du monde de l'entreprise.

¹ Rapport d'activité 2004 de la Mission Locale le Creusot-Montceau.

² CIPPA : Cycle d'insertion professionnelle par alternance, dispositif mis en place par l'Éducation nationale dans le cadre de la Mission générale d'insertion.

³ Table ronde organisée par le CESR avec la Mission locale du Creusot-Montceau, le 7 juillet 2005.

Les missions locales mènent des actions différentes en fonction des besoins propres à chaque secteur, rural ou urbain, industrialisé ou non, avec services ou non. Elles doivent veiller à s'adapter en mettant en place des actions prenant en compte la réalité de l'emploi sur le terrain et les difficultés particulières rencontrées par les jeunes du secteur.

La pertinence des missions locales dans l'appui aux jeunes a été reconnue par l'Etat ; elles ont récemment été chargées de piloter la mise en œuvre du programme CIVIS et se sont vues attribuer pour ce faire, 54 postes de référents.

En Bourgogne, elles sont chargées par le Conseil régional (dans le cadre du Programme régional de formation professionnelle) de l'orientation des jeunes (Dispositif d'Orientation Professionnelle) ainsi que du suivi pendant et à l'issue de la formation. Elles déclinent un contrat négocié pour chaque jeune. Cela implique un effort significatif pour la Région.

3.5.1.4. Des résultats

Différentes solutions peuvent être proposées aux jeunes, notamment en termes d'emploi et de formation. Ainsi, sur 9 215 jeunes concernés en 2004 par les mesures pour l'emploi, 7 535 ont trouvé un emploi et 3 816 ont bénéficié d'actions de formation professionnelle.

D'autres services ont été fournis portant sur les ressources (pour plus de 6 000 jeunes), la vie sociale (3 147 jeunes), la santé et le logement. De nombreux jeunes ont également pu tirer parti de mesures mises en place dans le cadre des partenariats comme le parrainage, les ateliers de recherche d'emploi, les évaluations...

3.5.1.5. Des difficultés rencontrées

Les missions locales proposent leurs services et accompagnent les jeunes, mais elles ne peuvent pas agir à sa place des jeunes. Les parcours sont parfois chaotiques, et en tous cas rarement linéaires.

Les territoires évoluent et les offres d'emploi également (en particulier pour les emplois saisonnier). Pour s'y adapter, il faut être mobile et pouvoir se loger. Mais les jeunes qui travaillent le font le plus souvent à temps partiel ou de façon discontinue, ce qui ne leur permet pas de construire un avenir, de prendre un appartement ou d'acquérir un véhicule, par exemple. Ils ont besoin de s'acheter des vêtements, d'être mobiles... Le problème de déplacement est plus difficile à solutionner pour les jeunes de milieu rural. A Louhans, par exemple, il n'existe pas de transport en commun adapté¹.

Pour les jeunes étrangers qui arrivent en France, ils ont la possibilité, en classes primaires d'apprendre la langue, mais dès la fin du collège, de 16 à 18 ans, il n'existe plus de dispositifs d'apprentissage de la langue française. 20 Jeunes ont été dans ce cas en 2004 à la Mission locale du Creusot.

Les Missions locales rencontrent beaucoup de jeunes filles déjà mères. Cette situation leur apporte un statut et des ressources, mais rendent difficile leur recherche d'emploi.

¹ Table ronde organisée par le CESR et la Mission locale du Creusot, 7 juillet 2005

Des difficultés dans la pratique quotidienne :

Le dispositif CVIS représente une aide ponctuelle, allocation « interstitielle », qui ne couvre pas plus d'un tiers des besoins (montant maxi 900 euros, soit environ 300 euros/mois). Il faut donc compléter ce montant en demandant l'intervention d'autres institutions.

Or, de plus en plus de temps est consacré à constituer les différents dossiers pour intégrer les différents dispositifs.

Par exemple, pour une demande individuelle de formation, il faut faire appel :

- au chèque qualification emploi : lettre de motivation du jeune et de son référent,
- puis effectuer une demande au PLIE,
- puis déposer un dossier au fonds d'aide aux jeunes,
- puis remplir un dossier à la CLI.

Ainsi, pour chaque demande de formation, il faut constituer de 3 à 5 dossiers, ce qui nécessite trop de temps. De plus, les jeunes ne « rentrent pas dans toutes les cases ». Par exemple, pour bénéficier d'une APL, il faut faire une déclaration des ressources de l'année précédente. Une conseillère regrette de ne pouvoir disposer d'une allocation sur une année entière.

Pour un organisme de formation ce qui manque le plus, c'est la souplesse des dispositifs et des financements. Il faut pouvoir saisir le bon moment pour que le jeune se réapproprie l'envie d'apprendre. Or, les organismes financeurs demandent de définir des dates et horaires précis, ce qui ne convient pas toujours. Parfois, il suffit de quelques heures, parfois il faut faire des essais. Il ne faut pas penser avancer de façon linéaire, mais il devrait être possible d'avancer et de revenir.

Les organismes de formation font également ce constat d'une trop grande rigidité des dispositifs, et de cloisonnements. Ils regrettent le manque de confiance accordé aux accompagnateurs pour évaluer ce qui est utile pour le jeune. Ils se sentent prisonniers de règles multiples fixées par les financeurs : il faut, par exemple, tel âge, telle durée de chômage, telle condition... pour intégrer une formation ou obtenir un financement. Tout ce qui concerne le statut administratif du jeune peut faire blocage. Par ailleurs, il existe des « trous » dans les dispositifs.

3.5.2. Des acteurs du monde associatif

Les associations et les acteurs relevant de l'économie sociale et solidaire¹ mènent également de nombreuses actions en direction des jeunes.

Dans ce cadre, des réponses innovantes sont apportées sur le logement, l'emploi et en matière d'accompagnement sanitaire... Le monde associatif est présent dans de nombreux champs, il s'implique notamment dans les conseils de développement. Il faut noter une complémentarité des associations entre elles : par exemple, elles peuvent intervenir pour la remise en état de mobylettes en lien avec les formations suivies par les jeunes.

Les régies de quartier assurent également un accompagnement des jeunes en prenant de nombreuses initiatives.

Il faut reconnaître les associations comme complémentaires des autres interventions. Elles disposent d'une bonne connaissance des personnes en situation d'exclusion (avec les Restos du cœur, DAL...). Elles peuvent aussi mener un travail sur la crédibilité de certains métiers, comme le bâtiment.

¹ Audition de M. Jean-Louis CABRESPINE, président de la CRESS (Chambre régionale de l'économie sociale et solidaire) et secrétaire général de la Ligue de l'Enseignement, et de Lucie GROS, directrice de la CRESS.

3.5.3. L'école de la seconde chance¹

L'École de la seconde chance est « une démarche pédagogique flexible et individualisée, pour une insertion sociale et professionnelle durable des jeunes de moins de 26 ans sans qualification et sans emploi ». Elle est tout à la fois un projet pédagogique qui prend en compte les besoins de formation du jeune en s'appuyant sur l'alternance et l'individualisation, mais également un projet d'insertion professionnelle qui considère les besoins de l'entreprise en s'appuyant sur un partenariat avec l'employeur.

Les 6 principes directeurs de cette démarche

Pour que cette démarche fonctionne, il faut disposer :

- d'**un lieu** avec des moyens de valorisation, permettant d'offrir un parcours pédagogique permanent et ainsi une forte appropriation par les stagiaires. Les locaux doivent être spécifiques et bien identifiés ; l'école doit disposer d'équipes spécialisées et permanentes ; le jeune a un référent,
- d'**un objectif** : l'acquisition de compétences par la voie de l'alternance, au cœur du cursus pédagogique,
- d'**un accompagnement jusqu'à l'intégration** par un formateur référent, animateur pédagogique, mais aussi culturel et social. Un élément clé : il s'agit d'un cursus sans ruptures,
- de **la durée** ; il faut rattraper des écarts profonds vécus dans la détresse. Le parcours moyen -formation, qualification et intégration- d'un jeune à l'E2C de Châlons-en-Champagne est de 1.7 année.
- Les **parcours sont individualisés** et flexibles avec entrées et sorties permanentes.
- Les **acteurs** chargés du suivi social, organismes de formation, entreprises... travaillent **en réseau**.

Cette école est ouverte sur la cité ; l'accompagnement est réalisé par les structures existantes dans la commune que ce soit pour les questions liées au logement, à l'action sociale ou les activités culturelles et sportives. Elle est basée sur la reconnaissance du jeune en tant que citoyen qui découvre par des rencontres et des discussions, le fonctionnement des différents services dans la ville (Exemple de la découverte d'une administration en se situant de l'autre côté du guichet).

La démarche pédagogique se déroule en 3 grandes étapes :

La phase 1 : étape de l'acquisition des pré-requis et de la formation professionnelle. Elle se déroule en cursus interne à l'École avec environ 50 % en alternance. Il s'agit de découvrir les métiers et de faire émerger un projet, puis de le confirmer et de mettre en place un plan d'insertion.

Le statut du jeune est alors celui de stagiaire de la formation professionnelle. Cette phase peut s'étaler sur 24 semaines (450 heures de formation et 400 en entreprise).

¹ Auditions d'Alexandre SCHAJER, président du réseau des Ecoles de la Seconde Chance, directeur du CFA de Châlons-en-Champagne, Dijon, 19 octobre 2005.

La phase 2 : étape de la qualification.

Elle se réalise dans un organisme de formation au métier, avec un suivi pédagogique de l'E2C.

Le jeune est alors sous contrat aidé avec formation.

Cette étape peut durer de 4 mois à 2 ans (moyenne de 6 mois).

La phase 3 : étape de l'intégration.

Le jeune recherche un emploi. Suite à son recrutement, il reste suivi par l'E2C pour favoriser son intégration dans l'entreprise. Un tutorat peut être mis en place au sein de l'entreprise.

Le jeune dispose alors d'un contrat de travail. Cette phase est de 6 mois au minimum (moyenne de 7 mois).

Pas de condition de niveau

L'entrée d'un jeune passe obligatoirement par une PAIO ou une mission locale. Le jeune doit avoir entre 18 et 26 ans et avoir quitté le système scolaire initial depuis plus d'un an. Il faut qu'il accepte de réaliser un bilan et un plan de formation.

Ce dispositif prend en compte la problématique de la mobilité des jeunes (gratuité des transports ou système de taxi).

Les coûts sont en moyenne de 4 260 euros par jeune pour une hypothèse moyenne de 6 mois de formation en phase 1. Le financement est assuré pour moitié par la Région et pour moitié par le Fonds social européen (FSE).

Les résultats à l'École de la seconde chance de Châlons-en-Champagne

On compte 60 % de sorties positives (pour une moyenne de 64 % en France). Sur 384 jeunes accueillis en 2004, 35 sont immédiatement repartis, 58 ont eu des sorties non maîtrisées (maternité, incarcération, déménagement...) 172 sont sortis en fin de cycle avec un emploi ou une formation et 119 sont toujours en formation.

Le réseau de l'École de la seconde chance se développe ; il existe actuellement 8 écoles en France mais de nombreux projets sont en cours.

3.6. L'action des collectivités territoriales

3.6.1. La Région et les organismes prestataires

En matière de lutte contre l'exclusion et d'aide à l'insertion des jeunes, le Conseil régional¹ assure plusieurs grandes missions.

➤ **Il finance** différentes actions :

- le programme régional de formation professionnelle continue (20.8 millions d'euros en 2005),
- le réseau d'accueil et d'orientation,
- les missions locales.

¹ Audition de Gérard SPERANZA, directeur de l'Apprentissage, formation professionnelle et emploi au Conseil régional de Bourgogne

Il contribue également au financement :

- des contrats négociés d'orientation,
- du chèque dit « de la deuxième chance »,
- de cours pour préparer différents diplômes professionnels,
- ainsi que des aides individuelles (aides à la mobilité, gérées par les départements).

Il finance des « bilans jeunes » pour leur permettre d'élaborer des parcours d'insertion.

- **Il a mis en place** récemment de nouvelles mesures :

- **Le dispositif « Emploi-tremplin »**

Il est résolument tourné vers l'insertion professionnelle des jeunes et le développement d'activités portées par les associations. Cette aide s'adresse « aux associations (ou groupements d'associations) qui embauchent des jeunes de moins de 26 ans à la signature du contrat, primo demandeurs d'emploi sans qualification professionnelle ou jeunes diplômés rencontrant des difficultés d'insertion ». Les « emplois tremplin » permettent de financer le coût salarial d'un emploi dans une association. Dans ce cadre, les jeunes peuvent bénéficier de 250 heures de formation par an, avec un maximum de 1 250 heures.

- **L'opération « 2000 parcours pour l'emploi » :**

Il s'agit d'un accompagnement de projets déposés par un acteur économique ou un territoire (objectif 80 % d'accès à l'emploi).

- **Deux conventions d'objectifs**

Dans le cadre du plan de cohésion sociale, l'Etat et la Région ont signé **deux protocoles**, conventions d'objectifs et de moyens, portant, l'un sur l'apprentissage, l'autre sur l'insertion des jeunes.

- **Pour l'apprentissage¹**

Cette convention constate que tous les ans, parmi les jeunes demandeurs d'emplois, 7 000 sont sans diplômes et sans qualification professionnelle. Aussi, il a paru utile de leur proposer la voie de l'apprentissage (d'autant que la Bourgogne dispose de 1 500 places en CFA).

Cette convention vise à :

- « offrir aux jeunes une formation initiale de qualité » leur permettant d'évoluer tout au long de leur futur parcours professionnel,
- répondre aux besoins des branches professionnelles dans la région et ses bassins d'emploi.

« L'Etat et le Conseil régional s'engagent à développer quantitativement et qualitativement la filière professionnelle de l'apprentissage ». Dans le cadre de cet accord, le Conseil régional participe aux dépenses engagées par les apprentis pour les nuitées, repas et frais de transport des apprentis. Il envisage aussi de développer les CLIPA et les Classes

¹ La loi n° 2002-276 du 27 février 2002 relative à la démocratie de proximité a transféré aux régions la possibilité de définir leurs dispositifs d'aides aux employeurs d'apprentis. La prime destinée à financer les employeurs recrutant des personnels non qualifiés sera versée par la Région (1400 euros par an plus des aides liées à la qualité : moyenne de 3680 euros /an).

préparatoires à l'apprentissage. La Région soutient l'expérience de Formation à distance dans 3 CFA (Sport à Dijon, Pharmacie à Talant et automobile à Mâcon).

- **Pour l'insertion des jeunes**

Un contrat d'objectifs et de moyens ¹ est conclu pour 5 ans ; il prévoit :

- la signature de 4 352 contrats CIVIS (Contrats d'insertion dans la vie sociale) par les missions locales,
- le renforcement des effectifs des missions locales et PAIO (54 postes supplémentaires de référents seront créés et un budget de 61 000 euros est prévu pour l'accompagnement des jeunes),
- l'aménagement du réseau des missions locales et une professionnalisation des nouveaux référents,
- le renforcement de mesures de lutte contre l'illettrisme et le soutien aux APP.

- **Un contrat ressource de 8 mois pour les 16-26 ans des zones urbaines sensibles**

Plus récemment et suite aux émeutes qui ont eu lieu en novembre 2005 dans les zones urbaines sensibles, le Conseil régional va financer des stages en entreprise pour des jeunes issus de ces quartiers.

Par ailleurs, la Région apporte son soutien aux jeunes handicapés. Elle favorise aussi les échanges européens de jeunes.

3.6.2. Les départements, les communes et intercommunalités

Ils mettent également en place des actions à destination des jeunes en difficulté. Ces aides sont inscrites dans les différents contrats de ville et contrats d'agglomération.

Le Fonds d'aides aux jeunes (FAJ) était auparavant cogéré par l'État et le Département.

Il s'agit surtout d'aide à la subsistance (pour 75 % des aides) et de petits montants (de 500 à 700 €). En Côte d'Or², sur 2 000 dossiers déposés, 1 500 ont bénéficié de cette aide, pour un montant de 213 000 € en 2004.

Depuis le 1^{er} janvier 2005, c'est le département seul qui assure la gestion de ce fonds. Jusqu'à présent, le Conseil général abordait cette question par son entrée « sociale » et en lien avec sa compétence sur les collèges. En réflexion actuellement, l'idée d'intégrer le paramètre « accueil et accompagnement des jeunes ».

Les aides sont accordées en urgence, dans l'immédiat, mais le plus souvent avec 3 jours de délais. Ces jeunes sont déjà identifiés par les CCAS des communes ou les services sociaux de secteur. Le FAJ n'assure pas les frais pédagogiques liés à la formation mais agit à la périphérie.

En matière d'insertion, le Conseil général ne dispose pas de marge de manœuvre et reprend depuis peu cette responsabilité. Il souhaite sortir de cette logique de l'urgence et mener des actions de prévention.

¹ Présenté lors de la session du 17 juin 2005 du Conseil régional.

² Auditions d'Anne-Catherine LOISIER, Conseillère régionale, Conseillère générale délégué à la jeunesse au Conseil général de Côte-d'Or et de M. FLAMAND, attaché, 23 septembre 2005.

CONCLUSION

De nombreuses expérimentations ont été menées, des dispositifs ont été inventés et ont prouvé leur efficacité. La question n'est plus à présent de se demander ce qu'il convient de faire, mais davantage de se donner les moyens de leur mise en pratique ; ces nouvelles modalités sont en effet inégalement appliquées et insuffisamment coordonnées.

Comme indiqué lors d'une audition, « on ne peut plus se satisfaire d'une sélection mécanique visant à dégager des élites sociales ou intellectuelles, mais il convient de passer à une culture de la réussite pour chaque jeune ».

L'insertion doit faire partie de tous les projets d'établissements : collèges, lycées, facultés. Il faut que la MGI ait une existence réelle dans tous les EPLE¹ et qu'une coordination ait lieu dans les bassins d'emploi avec les missions locales. Enfin, un suivi de cohorte doit être instauré dans chaque établissement et dans chaque mission locale, puis consolidé au plan régional.

Aujourd'hui, c'est davantage une coordination de l'ensemble des dispositifs d'insertion existants qui doit être assurée au niveau régional.

Enfin, le monde économique doit faire un effort pour accueillir davantage de jeunes en stage, puis les insérer dans l'entreprise.

Les réflexions et préconisations émises par le CESR sur cette question sont formulées dans un document distinct intitulé « avis du CESR ».

¹ Etablissement public local d'enseignement.

BIBLIOGRAPHIE

1. TEXTES OFFICIELS

- **Loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale.**
- **Loi n° 2005-380 du 23 Avril 2005 d'orientation et de programme pour l'avenir de l'école.**

2. AVIS ET COMMUNICATIONS DES CESR

- **CES national (2005)** *L'insertion professionnelle des jeunes issus de l'enseignement supérieur*, rapport présenté par Jean-Louis WALTER.
- **Avis du CESR** de Bourgogne sur *Le Plan Régional de Développement des Formations (PRDF)*, 26 octobre 2004 rapporteur Hervé BONNAVAUD.
- **Avis du CESR de Bourgogne** sur *Le schéma prévisionnel des formations 2005-2007*, 26 octobre 2004, rapporteur Clet VIOLEAU.
- **Avis du CESR de Bourgogne** sur *Les exclus en Bourgogne*, 23 juin 2003 rapporteur Bernard QUARETTA.

3. RAPPORTS ET ETUDES

- **Évaluation de l'enseignement dans l'académie de Dijon**, Rapport à Monsieur le Ministre de l'Éducation nationale de l'enseignement supérieur et de la recherche - Inspection générale de l'éducation nationale Inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche -novembre 2004.
- **Sorties sans qualification - Analyse des causes, des évolutions, des solutions pour y remédier**, Rapport à Monsieur le Ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, Inspection générale de l'Éducation nationale, Inspection générale de l'administration de l'Éducation nationale et de la recherche- Philippe DUBREUIL, Marc FORT, Élisabeth MORIN, Jean-Claude RAVAT, juin 2005 La documentation française.
- **Conseil régional de Bourgogne**, *Schéma prévisionnel des formations, 2005-2006-2007* Contribution de l'éducation nationale (pour les chiffres sur les effectifs lycées et études supérieures et les évolutions prévisibles).

4. OUVRAGES ET REVUES

- **L'insertion professionnelle et sociale des jeunes ou l'intelligence pratique des Missions locales**, Philippe LABBE et Michel ABHERVE.
- **Les guides de l'ONISEP**, de la 6^{ème} à la 3^{ème}, Guide informateur, 2005.
- **Les guides de l'ONISEP**, après la 3^{ème}.

5. PRINCIPAUX SITES INTERNET

Enquête besoins en main-d'œuvre 2005 France Région Bourgogne UNEDIC – ASSEDIC - CREDOC	www.Assedic.fr
Rapport <i>Les sorties sans qualification</i>	http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/054000542/somm.shtml
Rapport <i>Évaluation de l'enseignement dans l'académie de Dijon</i>	ftp://trf.education.gouv.fr/pub/edutel/syst/igaen/rappports/evaluation_dijon_2004.pdf
Site du C2R	www.c2r-bourgogne.org
Site de l'Éducation nationale	www.education.fr

ANNEXES

1. LES NIVEAUX DE FORMATION

2. LES CATEGORIES DE DEMANDEURS D'EMPLOI

3. LE DISPOSITIF CIVIS

4. EXEMPLES DE DIFFICULTES RENCONTREES PAR DES JEUNES SUIVIS EN MISSION LOCALE

LES NIVEAUX DE FORMATION

Nomenclature nationale des niveaux fixée par la Commission statistique nationale de la formation professionnelle et de la promotion sociale⁵⁴

Niveaux 1 et 2 : sorties avec un diplôme de second et troisième cycle universitaire, ou un diplôme de grande école formation.

Niveau 3 : sorties avec un diplôme de niveau bac+ 2 ans (DUT, BTS, DEUG, écoles des formations sanitaires ou sociales etc.)

Niveau 4 : sorties des classes terminales du second cycle long et abandons des scolarisations post baccalauréat avant d'atteindre le niveau 3.

Niveau 5 : sorties de l'année terminale des cycles courts professionnels et abandons de la scolarité du second cycle long avant la classe terminale.

Niveau 5bis : sorties de 3^o générale, de 4^o et 3^o technologiques et des classes du second cycle court avant l'année terminale.

Niveau 6 : sorties du premier cycle du second degré (6^o, 5^o, 4^o) et des formations préprofessionnelles en un an (CEP, CPPN, et CPA)

LES CATEGORIES DE DEMANDEURS D'EMPLOI (source Assedic)

Demandeur d'emploi fin de mois (DEFM) : Ce sont les demandeurs d'emploi présents dans les fichiers de l'ANPE au dernier jour du mois : c'est donc un reflet du fichier à une date donnée.

Catégorie : les demandeurs d'emploi (DE) sont classés en catégorie pour approcher au plus près de leur situation : recherche d'un emploi à temps plein ou partiel, disponible ou non immédiatement. Il existe huit catégories dont deux recensent des demandeurs d'emploi qui ne sont pas disponibles, en arrêt maladie ou en formation (catégorie 4) ou en emploi (catégorie 5).

Catégorie 1 : personnes sans emploi, immédiatement disponibles, à la recherche d'un emploi à durée indéterminée à temps plein, ayant au plus exercé 78 heures d'activités réduites ou occasionnelles dans le mois de leur inscription ou du renouvellement de leur demande et tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi.

⁵⁴ Etat de l'Ecole n°15 (édition 2005)

LE DISPOSITIF CIVIS : CONTRAT D'INSERTION DANS LA VIE SOCIALE⁵⁵

Les organismes de droit privé à but non lucratif qui entendent recourir au CIVIS doivent conclure avec l'État et le cas échéant, une ou plusieurs collectivités territoriales, une convention répondant aux exigences d'un cahier des charges. Ils doivent avant tout démontrer le caractère d'utilité sociale de leurs activités.

L'employeur devra également préciser les modalités d'accueil et d'installation du jeune dans ses fonctions ainsi que les actions d'encadrement, de formation et de tutorat qu'il entend mettre en œuvre durant l'exécution du contrat de travail du jeune.

Un jeune porteur d'un projet

En ce qui concerne l'identification du jeune dont l'embauche est envisagée :

- Le jeune doit être âgé de 18 à 22 ans révolus.
- La durée du contrat est fixée de façon à ce qu'il vienne à échéance avant que le jeune ait atteint l'âge de 25 ans.
- Il a un niveau de qualification inférieur ou équivalent à un diplôme de second cycle.
- Le jeune est sans emploi avant l'embauche.

L'embauche de titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de contrat de formation en alternance ne pourra être possible qu'au terme normal de leur contrat. Il est porteur d'un projet personnel à vocation sociale et humanitaire : un descriptif du projet, de ses caractéristiques et des motivations du jeune devra figurer au dossier.

Le contrat : un CDD de trois ans

Le contrat de travail est subordonné aux dispositions de l'article L.122-2 du Code du travail.

L'employeur doit préciser les éléments suivants

- la mention du fait qu'il est conclu dans le cadre d'une convention CIVIS.
- l'emploi ou la nature des activités confiées au jeune en cohérence avec l'activité d'utilité sociale de l'organisme employeur et en adéquation avec la réalisation du projet personnel d'insertion du jeune.
- la durée (3 ans) du contrat, son terme, la durée de travail hebdomadaire.

Des aides dans le cadre du programme CIVIS

Le pilotage du programme CIVIS est assuré par le préfet de région mais l'instruction des demandes de conventionnement intervient au niveau départemental (DDTEFP). La signature de la convention par le préfet vaut acceptation de la prise en charge et autorisation d'embauche du jeune.

Le montant de la prise en charge de base par l'Etat est calculée en référence au taux horaire du SMIC, cotisations sociales et contributions patronales de toute nature incluses et ce, pour un emploi à temps plein

- 66 % du SMIC pour les activités relevant de domaines prioritaires (politique de la ville, intégration, sport...)
- 33 % pour les autres activités.

Une aide complémentaire peut être versée, dans la limite de 2400 € par an, lorsque le jeune rencontre des difficultés particulières d'insertion nécessitant un effort supplémentaire en termes d'encadrement, d'accompagnement ou de formation.

⁵⁵ Source : Juris-Association Réf. : Circulaire DGEFP n°2003/26 du 20/10/03

EXEMPLES DE DIFFICULTES RENCONTREES PAR DES JEUNES SUIVIS PAR LES MISSIONS LOCALES DE BOURGOGNE

Collectés par l'ASSOR Bourgogne auprès des conseillers des Missions Locales

Cas n°1

J. a 17 ans lorsqu'il est accueilli à la mission locale. Il est dans une situation dite d'échec scolaire (3 redoublements à son actif). Il a suivi un BEP en métallurgie, formation qu'il a abandonnée avant d'être arrivé à son terme.

Lorsqu'il arrive dans la M.L, il ne sait pas ce qu'il souhaite faire de son avenir. Il est donc dirigé vers un Dispositif d'Orientation Professionnel qui le conduit vers le domaine de la mécanique et de la carrosserie. De là, il souscrit un contrat d'orientation.

En raison probablement d'une « déficience éducative », il a un problème certain avec les horaires. En outre, il ne comprend pas les sanctions (rattraper ses retards) que son responsable lui inflige. A la suite de son manque de sérieux, son employeur décide de ne pas lui proposer de contrat d'apprentissage.

J. a également des problèmes de compréhension, raison pour laquelle il est orienté vers « LUTILEA » (actions de remise à niveau dans le cadre de la lutte contre l'illettrisme). Non assidu, il abandonne rapidement.

Devenu majeur, il souhaite obtenir son permis et ainsi remédier aux problèmes de transport liés aux zones rurales. Pour cela, il a besoin d'argent. La conseillère le dirige vers l'intérim et lui obtiendra 5 missions.

- Sa première mission consiste à casser des sanitaires défectueux. « Il s'amuse à les lancer le plus haut possible pour qu'ils se brisent en retombant » au lieu d'utiliser les outils adaptés. Son employeur ne le garde qu'1/2 journée.
- Sa deuxième mission a lieu dans le secteur du transport. Il a comme devoir de charger et décharger des camions. Lors de cette mission, il renverse une palette de compresseurs. Sa mission ne dure qu'une 1/2 journée et il ne comprend pas pourquoi il n'a pas été repris.
- Sa troisième mission se déroule dans le secteur de la menuiserie. Cela ne lui plait pas, il décide de partir au bout d'1/2 journée.
- Sa quatrième mission a lieu dans le conditionnement. Il se heurte avec un supérieur hiérarchique en contestant son autorité. Durée de la mission : 2h
- Sa dernière mission se déroule dans le secteur du BTP. Il ne reste qu'un après-midi car cela lui « fait mal aux doigts ». Il regrettera par la suite de ne pas avoir persévéré dans cet emploi car la personne qui l'a remplacé a obtenu un CDD.

A la suite de ces échecs répétés, s'impose le constat que J ne peut pas intégrer directement le marché du travail. La conseillère qui le suit décide donc avec lui d'un passage préalable par à la formation.

Il repart sur une pré-qualification dans le bâtiment. Il ne va pas jusqu'au bout de celle-ci car il juge cela trop difficile.

Se posent par ailleurs des problèmes relatifs à la santé. J. consomme des drogues telles que l'alcool et le cannabis ce qui suscite des problèmes de mémoire, de compréhension, de concentration et de motivation. La conseillère l'oriente alors vers une psychologue que J. rencontrera 4 fois. Elle lui parle également de l'existence du Service Départemental d'Intervention en Toxicomanie et l'invite à prendre contact avec lui, chose qu'il ne fera pas.

Aujourd'hui, il est bénéficiaire du CIVIS. Il travaille – sous CDD intérimaire - dans le monde de la charpente métallique avec un patron habitué à ce genre de public. Il en est à sa troisième semaine. Il semble motivé par le fait qu'il a une petite amie stable, qui n'a pas de problème relatif à l'insertion. Tout deux souhaitent s'installer ensemble. Cela semble être un important facteur de motivation.

Lorsque l'on demande à la conseillère si les chances d'aboutir positivement de ce jeune auraient été plus grandes avec d'autres dispositifs, elle répond que peut-être, s'il avait existé une structure à caractère éducatif en amont.

Ce cas met en évidence différents freins et handicaps liés directement aux jeunes et évoqués d'une manière récurrente par les différents acteurs des ML :

- *niveau de formation faible et indirectement difficultés de compréhension / d'apprentissage*
- *difficultés des représentations des métiers et de la réalité du travail en entreprise, difficulté à se projeter dans l'avenir*
- *problème de mobilité : absence de permis et problème de transport collectif dans les zones rurales*
- *problème de santé : consommation de drogues diverses avec tous les effets néfastes que cela occasionnent*
- *comportement en rupture, problème de socialisation*
- *problèmes financiers*
- *Environnement familial peu propice, famille désemparée sur le plan éducatif.*

Cette situation illustre également le fait qu'il faille souvent favoriser le parcours vers l'emploi plutôt que privilégier systématiquement l'accès direct à l'emploi (ce dernier pouvant créer de nouvelles situations d'échecs démobilisatrices et contribuant à la fabrication d'une identité sociale négative.)

Cas n° 2

L. est arrivé à la mission locale en zone rurale en 2000. Il avait alors 17 ans. Dans le système scolaire, il était en SEGPA. Il avait alors des problèmes de croissance (retard) et souffrait en outre d'un handicap physique (pied bot). Il est issu d'un milieu dit « défavorisé ». Sa mère est invalide, son père a quitté le milieu familial. Dans sa fratrie, il existe déjà des problèmes d'insertion professionnelle.

Lorsqu'il arrive à la M.L. sa demande est double. D'une part trouver du travail, et d'autre part, entreprendre les démarches nécessaires à l'obtention du statut de travailleur handicapé.

Les premières démarches entreprises sont de l'inscrire à l'ANPE ainsi qu'aux ASSEDIC. On lui permet en outre d'avoir un suivi médical.

La conseillère le positionne sur divers « offres cap emploi ». Il exerce alors des petits travaux de type aide-cuisinier ou aide-jardinier. Ces emplois ne lui ont pas plu.

Après quelque temps, il déménage et est donc « perdu » par la M.L. et par conséquent toutes les démarches entreprises sont suspendues. Il a 18 ans lors de son retour à la M.L. La conseillère le met en relation avec l'assistante sociale pour tenter de lui trouver des aides financières et retravailler sur son dossier COTOREP. On entreprend aussi les démarches pour le réinscrire à

l'ANPE car il n'avait pas « pointé », pensant que cela ne servait à rien. Lors de son séjour, en dehors de son lieu d'habitation normal, il a exercé le métier d'agent de sécurité. Il revient avec comme souhait de devenir maître-chien. Cependant, problème de taille, il n'a pas de chien et cherche les moyens de s'en faire financer un. Ce projet n'est pas réalisable, aussi la conseillère le fait rentrer dans l'ASOP (ancien DOP). Il n'est pas assidu et abandonne ce dispositif.

Entre temps, il devient interdit bancaire et perd ses papiers. La M.L l'aide à financer l'acquisition de nouveaux papiers car sans ces derniers, aucune démarche administrative n'est rendue possible.

L. a des problèmes conséquents de mobilité et souhaite obtenir son permis. Il a alors 19 ans. La M.L lui permet d'accomplir un stage d'apprentissage de conduite qui va s'étaler sur 3 mois. Peu après ce stage, il obtiendra son permis.

Il a également des problèmes liés à la drogue. La conseillère l'oriente alors vers l'agent de santé mis à disposition par la croix rouge. Il la rencontrera mais il semble que cela n'est pas eu beaucoup d'effet.

La mission locale l'aide également à suivre l'évolution de l'obtention du statut de travailleur handicapé.

Il déménage à Paris où il travaille comme gardien d'immeuble en tant qu'intérimaire. De retour, toutes les démarches administratives sont à réitérer. Le statut de travailleur handicapé n'est toujours pas obtenu.

Il revient à 21 ans avec comme projet de devenir chauffeur poids lourds. Il est alors orienté vers un contrat de pré-qualification dans la logistique. Mais, il n'ira pas au bout de ce contrat puisqu'il déménage à nouveau. Il exerce alors le métier d'agent de sécurité dans un entrepôt. Considérant qu'il n'est pas assez payé, il vole dans cet entrepôt. Il y aura des conséquences juridiques néfastes à tous points de vue. Financières (amende + dédommagement des victimes) et dans le travail. Il ne peut dès lors plus exercer dans le domaine de la sécurité.

De retour dans sa ville natale à 22 ans, il est orienté vers une action spécifique de connaissance dans les métiers du bâtiment. Mais il n'est pas intéressé par ce type de métier. Entre temps, il obtient - au bout de 4 ans- son statut de travailleur handicapé.

La conseillère l'oriente alors vers un bilan de compétence pour savoir où l'orienter. A l'heure actuelle, il est toujours dans cette démarche.

La conseillère insiste sur le fait que L. a « fatigué » grand nombre de ses interlocuteurs : assistante sociale, direction du travail... En outre, le bassin de l'emploi étant restreint dans sa région, et les différents employeurs peu nombreux, ses chances d'obtenir un emploi sont d'autant plus faibles qu'il est connu partout comme « le loup blanc ».

Ce cas permet de mettre l'accent sur une problématique de taille : la mobilité et derrière cela le droit de l'individu à disposer de lui-même. En effet, nous constatons ici que la réussite de la démarche d'insertion du jeune est intimement liée à son degré d'implication personnelle et de constance dans le parcours qui lui est proposé. Dans le cas présent, les déménagements répétés de L. ont eu pour conséquences directes de casser la dynamique d'insertion (démobilisation de certains des acteurs qui contribuaient à l'aboutissement de son parcours, ralentissement des démarches administratives...).

Cas n° 3

Ce jeune issu de la région parisienne est arrivé en zone rurale en 2001.

A 18 ans, ce jeune a perdu sa mère, et son père voulant refaire sa vie, a renvoyé N.

N. est arrivé sur dans cette région car la sœur de sa mère y habitait.

Quand il est arrivé, N. avait touché un petit héritage de sa mère, ce qui lui a permis de prendre un logement autonome.

N. fait appel à la mission locale dès 2001, sa demande est alors de pouvoir se qualifier dans le domaine qu'il a suivi en formation initiale (niveau seconde BEP en espaces verts).

L'objectif étant de valider son projet, et d'éventuellement rechercher un contrat d'apprentissage, il a été orienté sur l'ASOP.(dispositif d'orientation, remplacé depuis par le DOP).

En parallèle, N. a bénéficié du programme TRACE de Mars 2002 à Septembre 2003 (accompagnement individuel vers l'emploi).

N. est sorti du programme TRACE sans solution. Il refusait les ateliers mis en place dans ce cadre (groupe de paroles utilisant différents supports : peinture, mosaïque, randonnées ...)

Entre temps, sur le plan personnel, N. a eu une petite fille, il devient alors bénéficiaire du RMI, car sa compagne ne travaille pas.

En 2002, une offre de CES sur le chantier d'insertion du Canal lui est proposée, N. refuse car il veut un « vrai » travail.

Après avoir vécu quelque temps avec pour toutes ressources le RMI, N souhaite s'orienter vers les métiers du bâtiment. Lui est prescrit un bilan effectué par l'ARIQ BTP. Il effectue ce bilan et souhaite être peintre en bâtiment. Mais le problème est que dans le même temps il refuse toute formation, et tout apprentissage. Il ne pourra donc intégrer une entreprise en voie directe.

Fin 2003, il se sépare de son amie, et n'a donc plus aucune ressource. Il décide alors de quitter sa ville, et demande à faire une formation avec l'AFPA, ce qui lui permettrait de partir, en n'ayant pas le souci de l'hébergement.

En février 2004, il passe les tests AFPA, ces tests s'avèrent négatifs et le psychologue de l'AFPA lui propose de faire une remise à niveau en attendant de pouvoir entrer sur une formation. (Agent technique de vente)

Inscrit aux APP, N. ne s'y est jamais présenté.

Suite à cela, N. refuse tout ce qu'on peut lui proposer prétextant son départ imminent de la région.

En revanche, il est très demandeur sur le plan social (CAF, aide financière...)

En octobre 2004, N. finit par intégrer un stage de pré-qualification multisectorielle, qu'il ne termine pas.

Intégré dans le CIVIS, N. est venu plusieurs fois participer à un atelier « gestion de la vie quotidienne » mais il ne met pas en application ce qui lui est proposé pour résoudre les difficultés.

Tout au long de ce parcours, la mission locale a travaillé en étroite collaboration avec les travailleurs sociaux, et le Centre Médico psychologique où N. se rendait de temps en temps. N. s'est retrouvé autonome trop vite, sans milieu stable pour le soutenir.

Cas n° 4

I. arrive à la mission locale en septembre 2002, il a alors 20 ans et a de gros problèmes relationnels. Il est issu d'une famille modeste aux parents sans emploi. Il habite en zone rurale et est soumis à des problèmes de mobilité.

A son arrivée, I. est positionné sur le dispositif TRACE. Il trouve rapidement un travail de palefrenier et signe un CDI. Après des différents relationnels avec son employeur, il démissionne au bout d'une année. Il n'a donc pas le droit aux indemnités de chômage.

Souhaitant travailler dans un autre secteur d'activité, un DOP lui est proposé mais il refuse. En revanche il est d'accord pour suivre une pré-qualification dans les espaces verts. Problème cependant, cette pré-qualification est à plus de 200kms de son domicile et occasionne par conséquent des problèmes d'hébergements, de transports et financiers... Un FAJ (Fonds d'Aide aux Jeunes) est alors mis en place. 5 mois après avoir intégré cette pré-qualification, il fait une fugue d'un mois et demi. De retour, il réintègre sa pré-qualification et aboutit à son terme.

A la suite de cela, la conseillère veut lui proposer un apprentissage dans les espaces verts, mais I. refuse. En effet, il souhaite gagner plus d'argent que ce que lui apporterait un CA. Il désire en outre travailler dans le secteur de l'automobile et plus précisément dans la mécanique agricole. Cependant il est radicalement contre une formation. La conseillère l'aide donc dans sa démarche de recherche de travail et lui fait travailler sur la rédaction du CV ainsi que sur les offres d'emplois. Sa recherche n'aboutissant pas, il pense s'orienter vers une formation de conducteur d'engin. En attendant, il effectue divers emplois non qualifiés en tant qu'intérimaire.

Deux ans après son arrivée- I. est désormais âgé de 22 ans- à la mission locale, la conseillère qui le suit l'oriente vers une offre liée à la mécanique qui l'intéresse et négocie avec l'employeur un contrat d'apprentissage. Mais le CFA est à 85kms de son domicile et donc l'ensemble des problèmes rencontrés pour son contrat de pré-qualification sont à nouveau d'actualité. Un FAJ est à nouveau mis en place. I est toujours dans le dispositif TRACE. 6 mois après avoir intégré cette formation, I appelle la M.L et explique qu'il ne s'entend pas avec son employeur. Un dispositif de médiation est alors mis en place mais cela n'a aucune conséquence et le contrat est rompu.

La conseillère décide alors d'être plus ferme compte tenu de ses abandons successifs et lui explique que désormais il doit se débrouiller seul pour rechercher du travail. Elle continue cependant de lui régler les problèmes autres tels que, par exemple, un souci avec sa carte d'assuré social.

A l'heure actuelle, I a 23 ans et il effectue quelques missions d'intérim en tant que menuisier.

Ce cas permet d'illustrer que quels que soient les dispositifs et les actions mises en œuvre, il faut que le jeune prenne une part active et constante dans son parcours d'insertion pour aboutir à une réussite. Ainsi, dans le cas présent, I. avait de lui-même trouvé une offre d'emploi qui l'intéressait vivement ; la conseillère était parvenue à lui négocier un contrat d'apprentissage mais malgré cela, I. a abandonné.

Par ailleurs, ce cas montre également la difficulté des jeunes de se représenter la réalité du travail en entreprise.

Cas n° 5

C. s'est présenté la première fois à la mission locale en 1999 à l'âge de 17 ans. Il vivait avec ses parents, tous deux sans emploi. (Mère au chômage, père COTOREP) Il avait de gros problèmes relationnels avec eux. Il était perçu comme oisif par sa mère, qui avait déjà menacé de le mettre à la porte à plusieurs reprises, et s'était déjà battu avec son père. Sa famille était suivie par une Assistante Sociale.

Il arrive avec un niveau de 4^{ème} technologique orienté vers la mécanique, secteur qui ne l'intéresse pas particulièrement.

Dans un premier temps, la conseillère souhaite lui proposer un CIPPA (Cycle d'Insertion Professionnelle par Alternance, Éducation Nationale) mais celui-ci s'avère complet. Elle prend contact avec le CIO, qui reçoit le jeune. Le bilan qui ressort est le suivant : C. est attiré par deux secteurs d'activité : la cuisine et le bâtiment. A la suite de ce constat, la conseillère décide de lui faire intégrer un chantier école dans le bâtiment pour une durée totale de 7 mois.

Mais à la suite de ce chantier, C. souhaite suivre une formation dans le secteur de la cuisine. En février 2000, un contrat d'apprentissage est trouvé pour préparer un CAP cuisine. Loin du domicile familial, cela implique de résoudre la question de l'hébergement. La mission locale traite alors avec le CHRS (Centre d'Hébergement et de Réinsertion Sociale) ainsi qu'avec les Relais Jeunes pour lui trouver un logement.

Parallèlement, devenu majeur, Cyril souhaite obtenir son permis. La conseillère entreprend alors de l'inscrire à une bourse au permis.

Sur son lieu de travail, C. entretient de bon rapport avec son employeur et est d'abord perçu comme un bon élément. Mais après quelques temps, ses absences sont de plus en plus répétées et il est surpris à voler des bouteilles d'alcool. Le contrat d'apprentissage est alors rompu après 7 mois. A partir de ce moment, la ML perd contact avec lui pendant de nombreux mois. A son retour (fin 2002), sa conseillère apprend qu'il a eu des problèmes avec la justice (vols) et qu'il est épileptique. Elle l'accompagne alors dans sa démarche pour avoir la reconnaissance de la COTOREP, qu'il obtient, et souhaite le placer en DOP (Dispositif d'Orientation Professionnelle) pour travailler sur son orientation. Mais il ne présente pas et ne donne plus de nouvelles.

Le cas de C. permet de mettre à jour différents problèmes auxquels doivent faire face les ML. Il y a ainsi, les problèmes de nombres de places et d'orientation en formation initiale, les problèmes de mobilité et donc de logements et surtout dans le cas présent, le besoin d'un « suivi de démarrage de contrat et de maintien de l'emploi ». En d'autre terme, il faudrait qu'il existe un travail en amont pour aider les jeunes à se préparer à l'emploi, pour leur éviter d'éventuelles peurs paniques. En effet, à ses yeux, « la peur de l'échec est deux fois plus grande que l'envie de réussite ».

Cas n° 6

F. a 17 ans lorsqu'il se présente à la mission locale en milieu d'année 2005. Il est dans un contexte familial favorable : il n'a pas de problème relationnel avec ses parents et n'a pas de difficulté financière (Ses parents sont les propriétaires d'un restaurant).

Lorsqu'il arrive, il a abandonné sa première année de BEP carrosserie, BEP où il avait été orienté par défaut à sa sortie de 3^{ème}. En réalité, on lui a proposé cette orientation et il a accepté sans même avoir pu prendre le temps de se faire une idée de ce qu'était le métier de carrossier. Sa demande lors de sa venue est donc bien précise : il souhaite repartir sur un apprentissage mais dans un autre secteur.

Il est intégré au programme CIVIS. On lui propose dans un premier un bilan jeune auquel il n'adhère pas. Il pense pendant un moment s'orienter vers un apprentissage dans le domaine de la cuisine pour travailler éventuellement avec ses parents. Mais après avoir dialogué avec sa conseillère de ses envies et de son projet professionnel, la solution la plus appropriée apparaît être une pré-qualification multisectorielle (formation régionale). Cependant, à l'heure actuelle, il ne peut pas suivre cette pré-qualification en raison du délai de carence.

Aujourd'hui, il est donc dans l'attente d'une dérogation pour pouvoir à nouveau rentrer dans une démarche formative.

Le cas de F. met en exergue les problèmes d'orientations non consenties qui peuvent s'effectuer lors des parcours des jeunes dans le système éducatif. Dans ce cas,, il arrive fréquemment qu'ils abandonnent leur formation et se retrouvent sans diplôme et sans projet professionnel pour se lancer sur le marché du travail. Cela a d'autant plus d'importance qu'en cas d'abandon d'une formation pour raison autre que médicale, le délai de carence ralentit considérablement la démarche d'insertion. Notons d'ailleurs au passage que les conseillers considèrent comme insuffisants les quotas de dérogation sur ce sujet.

Cas n° 7

A. se présente en été 2004 à la mission locale à l'âge de 18 ans. Elle est dans un contexte familial stable : elle habite avec sa mère, employée de bureau, ainsi qu'avec son frère et sa sœur. Sa mère est très présente dans le sens positif du terme. Lorsque A. se présente devant la conseillère, elle sort de SEGPA.

Elle est orientée vers le dispositif CIPPA (Cycle d'Insertion Professionnelle par Alternance, Éducation Nationale). Après avoir suivi ce dispositif pendant une année, elle est guidée vers le dispositif DEPART (action locale innovante, de 11 semaines, en amont du DOP Dispositif d'Orientations Professionnelles, pour les jeunes les plus en difficulté, financée également par la région). Elle entreprend un stage dans le secteur marchand, mais ce dernier ne se passe pas bien et met en évidence l'incapacité d'A. d'exercer un métier en milieu ordinaire. Par conséquent, la conseillère entreprend les démarches pour qu'A. obtienne le statut de travailleuse handicapée, et parallèlement l'oriente vers des stages en Centre d'Aide par le Travail. Les différents stages entrepris s'avèrent positifs et le projet d'intégrer un CAT à long terme est établi. Un directeur est prêt à l'accueillir au sein de sa structure mais les places étant déjà toutes occupées, il faut qu'A. attende une libération de poste.

A ce jour, A. a obtenu son statut de travailleuse handicapée et attend toujours de pouvoir intégrer un CAT.

La conseillère a choisi d'exposer ce cas car elle souhaitait montrer le manque de dispositifs pour répondre au public issu d'IME/IMPRO /SEGPA : ainsi, par exemple, les dispositifs de bilan et d'évaluation ne sont pas adaptés pour cette catégorie de jeunes. « Comment faire un bilan de compétences à cette catégorie de jeunes alors que certains ont des difficultés importantes de compréhension et de lecture ? ».

La conseillère insiste également sur le volet social et psychologique de la fonction de conseiller, et l'importance de sa prise en compte dans la formation.

Cas n° 8

C. s'est inscrit à la Mission Locale en 2002. Il avait 19 ans et souhaitait travailler dans le secteur de la sécurité.

Son projet en sortant de troisième était d'intégrer la Police. Il avait passé la sélection d'adjoint de sécurité dans la Police Nationale. Il avait été retenu, puis sa candidature rejetée au motif d'un rappel à la loi inscrit dans le Système de Traitement des Infractions constatées (STIC). C s'était fait remarquer par les services de police lorsqu'il était au Collège, sans que ceci n'ait donné lieu à aucune poursuite, ni condamnation. Son casier judiciaire est vierge.

En venant à la Mission Locale, il persiste dans son projet de travail dans le secteur de la sécurité.

Sa conseillère lui propose une formation « Agent de prévention et de sécurité » dans le cadre du programme régional et signe avec lui un *Contrat Négocié de Formation*.

Le 3 février 2003, il entre en formation à 55 kms de son domicile, après avoir fourni un extrait de casier judiciaire.

Le bilan de la formation est excellent et il obtient son CAP en Mars 2004

Pendant sa formation, il a été stagiaire à la police municipale de son lieu d'habitation.

Après sa formation, il travaille 3 semaines à Cannes en tant qu'agent de sécurité, dans le cadre du festival et est ensuite embauché en CDD par une société de son département, qui envisage ensuite un CDI.

La société de surveillance doit demander une autorisation en Préfecture pour toute embauche. Celle ci répond en notifiant une incapacité de C à exercer ce métier en s'appuyant sur le traitement automatisé des données personnelles (regroupe les informations nominatives recueillies au cours des enquêtes préliminaires).

Aujourd'hui C ne peut pas exercer le métier pour lequel il a obtenu une qualification et il est très difficile de le mobiliser sur autre chose.

Explication de la Mission Locale : Avant la loi de sécurité intérieure votée en 2003, il fallait un casier judiciaire vierge pour travailler dans les sociétés de sécurité, maintenant, il faut également ne pas apparaître dans ce fichier des données personnelles qui regroupe les informations nominatives recueillies au cours des enquêtes préliminaires. Les données personnelles dont dispose la police sont difficiles d'accès pour la personne concernée, il faut passer par la CNIL pour les obtenir et l'effacement n'est envisageable, sur demande, qu'après un délai de 5 ans.

Quoiqu'il en soit il reste difficile d'éviter que d'autres jeunes se retrouvent dans la même situation, compte tenu des délais pour obtenir une information auprès de la CNIL et du nombre de jeunes qui peuvent se retrouver pour une raison ou une autre dans ce fichier sans pour autant qu'il y ait eu les moindres suites.

Comment, dans ces conditions, peut-on financer des actions de formation et y orienter des jeunes avec la garantie d'un débouché sur l'emploi ?

P. S. : le Conseil régional finance 62 places dans les métiers de la sécurité en 2005-2006