

avis & rapport

**Insertion professionnelle des jeunes
d'Île-de-France : regards croisés sur des
parcours et des dispositifs, pour des
propositions de politiques publiques régionales**

19 avril 2023

Rapport et avis présentés au nom de la
commission Emploi
par **Patrice BEDOURET**

Avis n°2023-03
présenté au nom de la commission Emploi
par **Patrice BEDOURET**

Insertion professionnelle des jeunes d'Île-de-France : regards croisés sur des parcours et des dispositifs, pour des propositions de politiques publiques régionales

19 avril 2023



Avis n° 2023-03
présenté au nom de la commission Emploi
par **Patrice BEDOURET**

19 avril 2023

Insertion professionnelle des jeunes d'Île-de-France : regards croisés sur des parcours et des dispositifs, pour des propositions de politiques publiques régionales

Certifié conforme

Le président

Eric BERGER

Le Conseil économique, social et environnemental régional d'Île-de-France

Vu :

- Le Code général des collectivités territoriales et notamment son article L. 4241-1 ;
- La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ;
- La loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République ;
- La loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté ;
- La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » ;
- La loi n° 2019-791 du 26 juillet 2019 pour une école de la confiance ;
- La délibération n° CP 2018-135 du 16 mars 2018 portant mise en oeuvre du Plan d'investissement dans les compétences ;
- La délibération n° CP 2018-136 du 16 mars 2018 portant sur l'attribution de subventions dans le cadre de la politique régionale de « soutien aux forums pour l'emploi » - affectation 2018 ;
- La délibération n° CR 2019-011 du 20 mars 2019 portant adoption du Pacte régional d'investissement dans les compétences ;
- La délibération n° CP 2019-060 du 22 mai 2019 relative au bilan et à l'évolution du dispositif expérimental d'aides individuelles régionales vers l'emploi ;
- La délibération n° CP 2019-305 du 3 juillet 2019 relative à la consultation « Formations elearning et multimodales » – Mise en oeuvre du Pacte – Subventions « Actions territorialisées » et « Actions expérimentales » ;
- La délibération n° CR 2020-017 du 11 juin 2020 relative au Pacte régional d'investissement dans les compétences 2020 et à la convention-cadre région Île-de-France et Pôle emploi 2020/2023 ;
- La délibération n° CR 2020-018 du 5 mars 2020 relative à l'apprentissage, la Région s'engage ;
- La délibération n° CP 2020-212 du 1er juillet 2020 approuvant le dispositif d'aide à la formation vers un métier en tension ;
- La délibération n° CP 2020-474 du 18 novembre 2020 portant adoption au dispositif d'aides individuelles régionales vers l'emploi – Affectation – Modification du règlement d'intervention ;
- La délibération n° CP 2021-462 du 19 novembre 2021 relative à la convention entre la Région et l'ASP - Frais de gestion ASP 2022 - Remises gracieuses - Règlement d'intervention "Rémunération des stagiaires" ;
- La délibération CP 2022-006 du 28 janvier 2022 - Diverses mesures pour l'emploi ;
- La délibération n° CP 2022-029 du 28 janvier 2022 portant approbation aux affectations des aides individuelles régionales vers l'emploi - Programme d'information d'entretiens conseil et de promotion de la VAE- Chéquières VAE – PRIC 2022 ;
- La délibération n° CP 2022-186 relative à la feuille de route de l'intervention régionale en matière de formation professionnelle des détenus (2022-2023) et diverses mesures pour l'emploi ;
- La délibération CP 2022-217 du 7 juillet 2022 - Rémunération des stagiaires : 2ème affectation 2022 et remises gracieuses ; 2ème affectation de AIRE, affectations complémentaires du PRFE 2021-2022, des programmes E-learning 2021-2022 et 2022-2023 ;
- Le budget primitif de la région Île-de-France pour 2023.

Les actes du Ceser suivants :

- L'avis n° 2013-08 du 13 juin 2013 relatif au contrat de plan francilien pour le développement de la formation professionnelle 2013- 2014 ;
- L'avis n° 2009-02 du 16 mars 2009 relatif à la politique régionale de l'accueil, de l'information et de l'orientation tout au long de la vie ;
- L'avis n° 2013-08 du 13 juin 2013 relatif au contrat de plan francilien pour le développement de la formation professionnelle 2013- 2014 ;

- L'avis n° 2016-14 du 9 novembre 2016 relatif à la contribution des politiques éducatives de la Région Île-de-France à la réussite de tous les lycéens ;
- L'avis n° 2016-10 du 6 octobre 2016 relatif aux structures d'insertion par l'activité économique en Île-de-France ;
- L'avis n° 2019-16 du 12 décembre 2019 relatif à la contribution à la politique régionale pour une information et une orientation tout au long de la vie ;
- L'avis n°2021-04 du 29 janvier 2021 sur la mise en oeuvre opérationnelle des bassins d'emploi ;
 - Contribution du 3 décembre 2020 « Note d'alerte sur l'emploi des jeunes en Île-de-France »,
 - Contribution du 27 février 2020 « Egalité pour une citoyenneté active des jeunes d'Île-de-France »,
 - Contribution du 12 décembre 2019 à la stratégie régionale pour une information et une orientation tout au long de la vie.
- L'avis n° 2022-011 du 6 octobre 2022 relatif au Contrat de Plan Régional pour le développement de la Formation et de l'Orientation professionnelles (CPRDFOP) 2022-2027.

Les autres travaux suivants :

- L'avis n° 2018-12 du Conseil économique, social et environnemental (CESE) du 11 avril 2018, intitulé « L'orientation des jeunes » ;
- Le rapport n° CR 2022 du Conseil régional d'Île-de-France sur le Contrat de plan régional pour le développement de la Formation et de l'Orientation professionnelles (CPRDFOP) 2022-2027 ;
- La charte du Service public francilien de l'orientation.

Les publications suivantes :

- **Association régionale de missions locales** (janvier-juin 2021)
Les jeunes accompagnés par les Missions Locales en Île-de-France
- **Avis du Conseil d'Orientation des Politiques de Jeunesse**
Rendu le 10 décembre 2021 sur les conditions de réussite du Contrat d'Engagement Jeune,
Rendu le 21 juin 2022 sur les grands défis des années à venir pour les jeunes.
- **18e Congrès des Régions de France du 16 septembre 2022**
Étude du Service public régional de l'emploi et de la formation professionnelle : Premiers résultats (Régions de France - cabinet Elézia Conseil)
- **Cour des comptes**
L'insertion des jeunes sur le marché du travail
Les enjeux structurels pour la France – Décembre 2021
- **Cour des Comptes à la commission des finances, de l'économie générale et du contrôle budgétaire de l'Assemblée nationale**
Les dispositifs prioritaires en faveur de l'emploi des habitants des quartiers prioritaires des quartiers politique de la Ville - Exercices 2015-2021
- **Défi Métiers, Région Ile de France** - Bilan du CPRDFOP 2017-2021
- **Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES)**
Analyses - février 2020 n° 6 - Les jeunes ni en études, ni en emploi, ni en formation (NEET) : quels profils et quels parcours ?
Analyses - janvier 2022 n° 1 - Vers quel intermédiaire de placement se tournent les jeunes qui recherchent leur premier emploi
Focus - juillet 2022 n° 36 - Qui sont les jeunes entrés dans le plan « 1 jeune, 1 solution » ?
Document d'études - Juillet 2022 n°260 - Quel recours des jeunes au service public de l'emploi ? Les enseignements de l'appariement entre le fichier historique de Pôle emploi et les enquêtes Emploi.
- **Rapport d'études** - Août 2022 n°29 - Évaluation qualitative de l'expérimentation de l'ouverture de l'action PEE aux bénéficiaires du RSA
- **Direction Régionale et Interdépartementale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités DRIEETS**) : Chiffres clés 2022 - août 2022
- **DRIEETS-Défis métiers-Missions locales Ile de France** : Les jeunes franciliens fac à l'emploi
Edition 2022. Décembre 2022

- **DRIEETS d'Île-de-France • Synthèse thématique** - n°97 - Décembre 2021
Campagne Apprentissage 2020/2021 en Île-de-France
- **Enquête Insertion dans la vie active (IVA)** « L'insertion des lycéens dans la vie active en Île-de-France en 2019 », février 2019
- **INJEP- Analyses et synthèses** n°37 août 2020 - Les politiques de jeunesse des conseils régionaux : entre recomposition de compétences et affirmation inégale d'un rôle de coordination
- **Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire (INJEP)**
Baromètre Jeunesse 2019 et 2021
- **INSEE Analyses Île-de-France** n°105 octobre 2019 - Milieu familial précaire : premier facteur de fragilité sociale pour les jeunes franciliens
- **Ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports – Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance**, note d'information 21-27 juin 2021 Journée défense et citoyenneté 2020 : près d'un jeune Français sur dix en difficulté de lecture
- **Préfecture de Région - Kit pratique** - Pour le déploiement et l'essaimage du Plan Régional d'Insertion pour la Jeunesse (PRIJ) en Île-de-France. Mars 2021
Rapport d'évaluation du PRIJ par ASDO études Mars 2022
- **WALT** - Les NEET : qui sont-ils ? Etude avril 2022

Les auditions des personnalités suivantes :

Conseil régional d'Île-de-France

Elu(s) - 28 mars 2022

- Othman NASROU, vice-président, chargé de la Jeunesse, de la Promesse républicaine, de l'Orientation et de l'Insertion professionnelle, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche

Administration - 15 décembre 2022

- Nicolas THIERSE, Directeur Général Adjoint chargé du pôle formation professionnelle et apprentissage à la Région
- Etienne MARTIN, adjoint au Directeur Général Adjoint chargé du pôle formation professionnelle et apprentissage à la Région

13 octobre 2021

- Nicolas THIERSE, Directeur Général Adjoint chargé du pôle formation professionnelle et apprentissage à la Région
- Thierry BRIFFAULT, adjoint au Directeur Général Adjoint chargé du pôle formation professionnelle et apprentissage à la Région Adjoint au DGA
- Sandrine BODARD, Directrice des parcours professionnels
- Jean Philippe BOULINEAU, Directeur de la qualification et des métiers

CRJ d'Île-de-France – 5 septembre 2022

- Titouan ALBOUY
- Guillaume HASSAN
- Pierre-Elias CAUCHOIS-AIDER
- Justine COCHET
- Emeline CADERBY
- Ambre LAURENT
- Mamadi KAMARA
- Marjorie PERUGIEN
- Eden CANES-IPODA
- Emmanuel LAMOUR

DRIEETS Île-de-France – 15 novembre 2021

- Gaétan RUDANT, Directeur régional de la DRIEETS Île-de-France
- Sébastien AGOT, Chef du service Insertion des jeunes de la DRIEETS Île-de-France

Association régionale des missions locales (ARML) – 15 novembre 2021

- Jérôme BOILLAT, Délégué régional

Mission locale de Paris- 23 mars 2022

- Richard CHAMPAGNE, directeur de l'activité, Michael GOMIS, responsable du site, ainsi que son adjointe, trois conseillers Mission locale et cinq jeunes âgés de 18 à 22 ans.

GRETA et Mission de lutte contre le décrochage scolaire MLDS (MLDS) Académie de Créteil - 20 janvier 2022

- Catherine SMITH, Claudie HEBRARD et Philippe CASENOBE, conseillers départementaux au sein du GRETA et de la Mission de lutte contre le décrochage scolaire (MLDS) de l'Académie de Créteil

COORACE Île-de-France et COLOMBBUS - 16 décembre 2021

- Raphaëlle GUIBERT, Directrice de Colombbus
- Mario SEEBOTH, Vice-Président du COORACE Île-de-France

Médiation Nomade - 11 juillet 2022

- Yazid KHERFI, consultant indépendant, expert en prévention et sécurité urbaine, enseignant à Nanterre et médiateur en administration pénitentiaire, fondateur et directeur de Médiation Nomade (association soutenue par l'Etat via l'ANCT et la Région dans le cadre du PRIJ).

MOZAIK RH - 9 février 2022

- Saïd HAMMAMOUCHE, Président fondateur

Questionnaire aux employeurs membres du Ceser

Contribution des organisations syndicales membres du CREFOP : CFTD, CGT, FSU, UNSA (par questionnaire)

Témoignages des parcours de jeunes en insertion professionnelle :

Muhamadi, salarié de l'association intermédiaire Emploi développement

Aboubacar, Alexandra, Amel, Amine, Amir, Aissatou, Aziz, Roumi, Simbara, Samir, jeunes suivis par les missions locales.

Bistrot de Valentin – 8 février 2022 : Mickael, salarié, son employeur M. Lombard et son associé M. Montanes.

Considérant :

- Que le Conseil régional est aujourd'hui compétent pour agir sur l'orientation, puisque la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie crée le droit à l'orientation tout au long de la vie et que la loi du 5 mars 2014 crée le service public régional de l'orientation (SPRO) et demande aux Régions de coordonner les actions des acteurs ;
- Que la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » confie au Conseil régional de nouvelles compétences sur l'information des publics et conforte ainsi des compétences préexistantes, quant au rôle de coordination du Conseil régional au sein du service public régional d'orientation (SPRO).

Préambule :

L'avis ci-après entend enrichir la stratégie régionale dans le domaine de l'insertion professionnelle des jeunes en Île-de-France et donner des réponses opérationnelles aux questions posées par la mise en œuvre des nombreux dispositifs afférents.

La pandémie de Covid a profondément perturbé les parcours de formation et d'insertion de tous les publics et en particulier des jeunes. Elle a nécessité l'utilisation d'outils nouveaux et une accélération de l'innovation pédagogique pour la mise en œuvre des formations à destination des demandeurs d'emploi.

Ce contexte a encore compliqué la recherche du premier emploi pour tous les jeunes, et aggravé particulièrement la situation déjà précaire des jeunes sans emploi ni formation (la Région évaluée à 250 000 les jeunes dans ce cas en Île-de-France).

Cette crise a renforcé également les fractures territoriales en isolant davantage les jeunes habitant dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV).

La mise en place de la réforme « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » en septembre 2018, puis le développement du Plan d'investissement dans les compétences (PIC) et sa déclinaison régionale, le Plan régional d'investissement dans les compétences (PRIC), ont eu un impact majeur sur l'insertion professionnelle des jeunes.

La Région Île-de-France s'appuie ainsi sur un large panel de dispositifs pour accompagner vers l'emploi et l'insertion professionnelle des jeunes franciliens et franciliennes, portés par une multitude d'acteurs publics et privés dans les territoires, tels que, par exemple, Pôle Emploi, les Missions locales, les Cités et Maisons de l'emploi, les associations ou encore les entreprises et structures de l'Economie sociale et solidaire.

Dès lors, cette situation soulève plusieurs questions :

- La multiplicité des acteurs et des dispositifs amoindrit-elle la lisibilité d'ensemble de l'offre régionale ?
- Le phénomène d'empilement et de potentielle concurrence impacte-t-il leur accessibilité et leur efficacité ?
- L'offre régionale permet-elle de répondre aux aspirations et aux projets professionnels des jeunes concernés et des publics les plus éloignés de l'emploi ?

L'état des lieux des principaux plans et dispositifs régionaux d'insertion professionnelle questionne leur accessibilité et leur issue en termes d'emploi.

La question du projet professionnel se trouve ainsi placée au cœur de la réflexion tout en pointant les leviers de réussite et les bonnes pratiques. A cet égard, la prise en compte des freins périphériques à l'emploi est une question majeure.

Il s'avère en effet, au-delà de la maîtrise des savoirs de base, des qualifications et savoir-être professionnels, qu'un grand nombre de barrières compromettent l'entrée effective sur le marché du travail : mobilité, accès au logement, maîtrise du numérique, état de santé, précarité des conditions de vie, discriminations multiples et parfois cumulées.

Cet avis s'inscrit en complément et accompagne le rapport du Ceser d'Île-de-France intitulé « L'insertion professionnelle des jeunes en Île-de-France », lequel présente les modalités actuelles de la coordination entre les acteurs, puis celles de l'accessibilité du service public d'orientation de façon à clarifier sa mise en œuvre opérationnelle et favoriser l'exploration du monde professionnel par les jeunes.

Il identifie les fonctions primordiales jouées par les professionnels du secteur dans l'accompagnement, la sécurisation des parcours.

Il met en exergue leur rôle dans la levée des freins périphériques qui font obstacle à l'insertion professionnelle.

La question du recrutement des jeunes et de leur rapport à l'entreprise est l'objet de la partie conclusive du rapport.

Emet l'avis suivant :

Article 1 : Mettre la parole et les attentes des jeunes au centre des dispositifs d'insertion professionnelle

Le présent avis se place du point de vue des jeunes et cible leurs trajectoires d'insertion. L'objectif de cet avis est de faire remonter la parole des jeunes, en l'articulant avec celle des professionnels et des employeurs afin de proposer au Conseil régional des recommandations dans son action aux côtés de l'Etat en faveur de l'insertion professionnelle durable.

Le Ceser recommande d'évaluer et d'enrichir les politiques publiques d'insertion professionnelles à partir de la parole et des attentes exprimées par les jeunes.

Article 2 : Evaluer la mise en oeuvre des changements opérés par la Région Île-de-France

Cet avis est formulé dans un contexte de bouleversement important de la politique régionale de l'emploi et de la formation professionnelle :

- Dissolution de Défi-métiers et préfiguration de l'Agence de la promesse républicaine et de l'orientation ;
- Nouveau modèle de cofinancement des Missions locales et des Espaces dynamiques d'insertion (EDI).

Le Ceser prend acte de ces bouleversements qui interrogent sur les nouveaux choix de l'Exécutif régional et s'inquiète de leurs possibles conséquences sur le fonctionnement des organismes et structures existants et sur l'insertion des jeunes concernés.

Il préconise que leur mise en oeuvre fasse l'objet d'une concertation accrue et restera à l'écoute des remontées des acteurs concernés.

Il recommande la réalisation d'études d'impact en particulier sur la qualité de l'accompagnement des jeunes les plus éloignés de l'emploi.

Article 3 : Coordonner avec plus d'efficience les dispositifs et les acteurs de l'insertion professionnelle des jeunes

Le Ceser recommande de créer une commission insertion professionnelle des jeunes au sein du Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (CREFOP).

Cette instance quadripartite co-pilotée par l'Etat et la Région réunirait au-delà des composantes nommées dans le cadre de la gouvernance du CREFOP, toutes les parties prenantes publiques et privées sur ce dossier.

Le Ceser rappelle la nécessité de mettre en place une évaluation qualitative et quantitative de chaque dispositif avec la production d'indicateurs, une capitalisation des bonnes pratiques, qui pourraient être assurées par le futur Centre d'animation, de ressources et d'information sur la formation (CARIF) et l'Observatoire régional de l'emploi et de la formation (OREF) dans une configuration qui reste à définir. Cette évaluation serait ainsi remise à la commission insertion professionnelle des jeunes.

Il convient dans ce cadre d'intégrer une ligne budgétaire dédiée à l'évaluation-capitalisation dans chaque programme de formation régionale. Le cahier des charges de l'appel à projets auprès des organismes de formation et d'insertion mentionnerait cette nouvelle exigence.

Le Ceser souligne le besoin de complémentarité entre les dispositifs et de création de passerelles. Il est indispensable que le jeune soit suivi par un interlocuteur unique dans le cadre d'un parcours sans coutures.

Afin de favoriser la mutualisation de l'information, le Ceser préconise de pérenniser, maintenir à jour et diffuser une base de données régionale à disposition des acteurs concernés et de recenser toutes les actions, les programmes à destination de tous les acteurs de l'insertion professionnelle qu'ils soient publics, privés, associatifs.

Cette base de données faciliterait l'accès à l'information des professionnels de l'insertion, sur les dispositifs actuels et nouveaux.

Article 4 : Garantir une information et une orientation accessibles à tous

Le Ceser préconise de structurer le réseau francilien de lieux d'accueil et d'information de proximité et de mailler l'ensemble du territoire.

Le rétablissement de la commission Service public de l'orientation (SPRO) du CREFOP pourrait en être un des leviers en favorisant notamment l'animation sur les bassins d'emploi et interbassin.

L'objectif est de mieux prendre en compte les réalités économiques des territoires et de faciliter l'accès à des formations à des jeunes en dehors du strict périmètre du bassin d'emploi de leur lieu d'habitation.

Il s'agit également d'élargir la communauté des acteurs de l'orientation aux professionnels de l'inclusion (insertion, prévention, justice, etc.) et aux réseaux de l'accompagnement associatif de l'insertion professionnelle.

Dans cette perspective, le Ceser recommande de développer et de financer des actions « d'aller vers » dans les quartiers au moyen de structures mobiles notamment en soirée et le week-end, afin de permettre la rencontre des jeunes dans les quartiers avec les professionnels de l'insertion.

Le Ceser appelle à une amélioration générale de la communication vers tous les publics et en particulier les jeunes les plus en difficultés et leurs parents, à travers les actions suivantes :

- Le repositionnement du site oriane.info vers l'ensemble des publics franciliens, avec une ergonomie et un contenu adapté ;
- La garantie d'un accueil permanent des jeunes et de leurs parents en présence physique ;
- La mise en place d'un plan de communication multisupport accompagné du recensement préalable précis des lieux stratégiques de diffusion, afin d'éviter l'écueil du tout numérique et d'offrir à tous un accès à l'information ;
- Une information gratuite, complète, certifiée (filières, débouchés, cartographie des Campus de métiers et qualifications) à déployer en lien avec des actions spécifiques adressées aux parents dans les quartiers « politique de la ville » ;
- L'harmonisation de la répartition géographique et du calendrier des forums, salons et métiers à l'échelle régionale en concertation avec les villes et les EPCI, la diffusion de questionnaires de satisfaction (quantitatif et qualitatif) auprès des participants (jeunes et exposants) permettant de mesurer la satisfaction, les parcours post-salons, les pistes d'amélioration. La sensibilisation des formateurs et des enseignants à la préparation des groupes de jeunes préalable aux visites serait un plus.

Article 5 : Développer une politique dynamique de découverte des métiers en s'appuyant sur des expérimentations concrètes

Le Ceser recommande de développer une offre de plateaux techniques de qualité équitablement répartie sur l'ensemble du territoire francilien et mettant notamment en valeur les filières émergentes parmi lesquelles les métiers de l'environnement.

Le Ceser souhaite que soient favorisées les immersions en entreprise par des stages et par une meilleure sensibilisation des entreprises à l'accueil des jeunes (création d'un site et d'un livret présentant les avantages du stage pour l'entreprise et pour le jeune).

La mise en place d'un accompagnement spécifique des PME-TPE pour l'accueil des stagiaires serait un plus, de même que le renforcement de la relation Ecole-entreprise à affiner (parcours de découverte dès le collège avec les départements par exemple).

Le développement d'outils ludiques, vidéos, numériques (réseaux sociaux pour les jeunes), d'immersion virtuelle etc. pourrait susciter l'intérêt et l'attractivité des filières en tension. Ce partenariat avec les branches et les opérateurs de compétences (OPCO) pourrait également se traduire par des visites d'entreprises et des présentations informatives au sein des établissements scolaires.

Le Ceser souligne par ailleurs la nécessité de rappeler leur obligation d'accueil de stagiaires aux entreprises bénéficiaires de subventions régionales.

La lutte contre les stéréotypes-métiers fondés sur le genre est également un objectif prioritaire.

Article 6 : Accompagner les jeunes pour sécuriser leurs parcours

Le Ceser réaffirme le rôle primordial des missions locales dans l'accompagnement global des jeunes qui doit reposer sur des professionnels qualifiés.

Il s'accorde sur une ouverture régulière des portes des missions locales aux parents afin de les sensibiliser au contenu des programmes dédiés aux jeunes.

Le Ceser attire l'attention sur le financement des organismes de formation. Il conviendrait que la Région prévoit celui-ci à l'heure-groupe plutôt qu'à l'heure-stagiaire, les modalités d'accueil actuelles n'étant pas sans effet sur la qualité des formations et de l'accompagnement proposés aux jeunes.

Le Ceser préconise un accompagnement renforcé des jeunes les plus en difficultés avec l'appui des acteurs de l'insertion par l'activité économique et en pérennisant les dispositifs tels que les prépa apprentissage et les parcours sécurisés.

Dans ce cadre, le Ceser invite la Région à conforter les Espaces dynamiques d'insertion (EDI) dans leurs missions en tenant tout particulièrement compte de leur expertise dans l'accueil des publics les plus éloignés de l'emploi et à développer le mentorat par un accompagnement individualisé, afin de prévenir le décrochage des plus défavorisés dans leurs recherches et leurs choix d'orientation.

Article 7 : Lever les freins périphériques

Le Ceser souhaite la création d'un outil multisupport à l'attention des professionnels et des jeunes portant sur l'accès aux droits (logement, mobilité, santé, etc.).

La mise en place d'une politique plus dynamique pour le logement des jeunes est vivement souhaitée : développement des résidences sociales, des foyers de jeunes travailleurs (FJT), partenariat entre la Région et les bailleurs sociaux pour réserver des places pour les jeunes en insertion professionnelle, complément APL versée par la Région pour les jeunes pour tenir compte du coût très élevé du logement en Île-de-France.

Le versement d'un complément pour l'aide à la garde d'enfant concernant les parents isolés (AGEPI) offert par Pôle emploi et son extension aux stagiaires PEE serait à étudier.

Un accès facilité à la culture et aux loisirs devrait être garanti afin d'ouvrir aux jeunes un horizon hors du cadre de leur quartier et de leur milieu familial favorisant ainsi le « dépaysement » des actions de formation et la découverte de filières professionnelles en région.

Le Ceser rappelle la nécessité d'une aide aux frais de location de véhicules pour les stagiaires en horaires atypiques en formation ou en emploi via la plate-forme Papa-Charlie, et d'un soutien au co-voiturage.

Article 8 : Faciliter le recrutement des jeunes et leur entrée dans le monde professionnel

Le Ceser encourage la création d'un « pack jeune premier emploi » (faciliter l'accès à l'emprunt pour l'acquisition d'un véhicule, abondement APL, etc.) et invite au repérage des jeunes en difficultés avec la langue française en amont des journées Défense-Citoyenneté.

Ce repérage pourrait utilement s'accompagner si nécessaire d'une remise à niveau systématique en français.

Le Ceser préconise que l'acquisition de la certification Cléa soit un objectif généralisé pour les jeunes les moins qualifiés afin de leur assurer un socle de compétences minimum.

Le Ceser recommande de renforcer le contrôle dans la mise en œuvre des dispositions concernant les clauses d'insertion dans les marchés publics afin de multiplier à l'avenir les recrutements dans ce cadre.

Cet avis a été adopté :

Suffrages exprimés : 142

Pour : 97

Contre : 2

Abstentions : 43

Ne prend pas part au vote : 0

rapport

**Insertion professionnelle des jeunes
d'Île-de-France : regards croisés sur des
parcours et des dispositifs, pour des
propositions de politiques publiques régionales**

19 avril 2023

Rapport présenté au nom de la commission Emploi
par **Patrice BEDOURET**



Insertion professionnelle des jeunes d'Île-de-France : regards croisés sur des parcours et des dispositifs, pour des propositions de politiques publiques régionales

Rapport présenté au nom de la commission Emploi
par **Patrice BEDOURET**

19 avril 2023

Sommaire

Introduction	3
1. Coordonner mieux, les dispositifs et les acteurs	5
1.1 Un cloisonnement entre les dispositifs	5
1.1.1 L'articulation Etat-Région, angle mort de la réforme de la formation professionnelle de 2018	5
1.1.2 Un déficit de coordination.....	6
1.2 Le problème du pilotage	7
1.2.1 L'absence de pilote unique	7
1.2.2 Le CREFOP instance quadripartite, sous informé et écarté de la gouvernance	7
1.3 Empilement de dispositifs et limites de la logique d'appel à projets	8
1.3.1 L'effet « mille-feuilles »	8
1.3.2 Une concurrence entre les dispositifs au détriment de l'intérêt des jeunes.....	9
1.4 PRIJ et PEE : Une dynamique partenariale entre les acteurs, sur le terrain	9
2. Garantir une orientation accessible à tous	12
2.1 Clarifier le pilotage de la politique de l'orientation tout au long de la vie et mieux structurer l'action régionale.....	12
2.2 Des jeunes et leurs familles « désorientés » par une dispersion des informations	13
2.2.1 Un manque de lisibilité	13
2.2.2 Une profusion de sites internet, source de confusion	14
2.2.3 Des réseaux d'acteurs complémentaires, à renforcer	15
2.2.4 Une découverte encore timide des métiers et du monde professionnel.....	16
2.2.5 Prévenir l'orientation subie.....	18
3. Accompagner les jeunes pour sécuriser leurs parcours	20
3.1 Développer des stratégies pour "aller vers" et améliorer le repérage.....	20
3.1.1 L'importance des missions locales, acteurs historiques	20
3.1.2 Des progrès pour les décrocheurs	23
3.1.3 Des métiers ou des secteurs qui rebutent les jeunes	24
3.2 L'importance de l'accompagnement.....	24
3.2.1 L'individualisation, clé de la sécurisation des parcours	24
3.2.2 L'importance de l'accompagnement social (voir partie 4 Lever les freins périphériques)	27
3.2.3 Le besoin d'ingénierie pédagogique.....	27
3.2.4 Développer le mentorat.....	28
3.2.5 Une forte croissance de l'apprentissage qui ne profite pas aux moins qualifiés	28
3.2.6 Une insertion professionnelle difficile pour les jeunes détenus ou sous-main de justice	30
3.2.7 Les freins à l'insertion professionnelle des Mineurs Non Accompagnés (MNA)	30
4. Lever les freins périphériques	32
4.1 Des disparités sociales et territoriales fortes parmi les jeunes d'Île-de-France	32
4.2 La précarité économique	33
4.3 Les difficultés de l'accompagnement social	33
4.4 Le logement, principal frein périphérique	34
4.5 La mobilité	34
4.6 L'accès à l'équipement numérique	35
4.7 La santé	36
4.8 Les gardes d'enfants ou l'aide aux parents âgés ou malades	37

4.9	Les violences faites aux femmes, aux jeunes filles, aux jeunes garçons (LGBT)	37
4.10	La concurrence de l'économie souterraine	38
4.11	L'environnement familial et territorial.....	38
4.12	Les discriminations liées au quartier, à l'origine.....	39
5.	Faciliter le recrutement des jeunes et leur entrée en entreprise	40
5.1	L'aspiration des jeunes à une plus grande indépendance, la recherche de sens au travail.....	40
5.1.1	L'envie d'une plus grande flexibilité, de liberté dans les horaires de travail	40
5.1.2	Une recherche de sens au travail et une envie d'être « utile ».....	40
5.2	Les freins à l'embauche et les difficultés d'intégration dans l'entreprise	41
5.2.1	Conditions de travail et rémunération	41
5.2.2	Des difficultés de maîtrise de la langue française à l'écrit et à l'oral.....	41
5.3	Les bonnes pratiques à développer pour le recrutement.....	41
5.3.1	Des partenariats ciblés et des structures Adhoc.....	41
5.3.2	L'opportunité des grands évènements en Île-de-France	42
5.3.3	Changer le regard des entreprises sur les jeunes éloignés de l'emploi	42
5.4	Faciliter l'intégration en entreprise avec un travail sur les « savoir être »	42
	Conclusion	44
	Remerciements.....	45
	Liste des membres de la Commission Emploi	47
	Bibliographie.....	48
	Glossaire	50
	Annexe	52

Introduction

Dans sa note d'alerte, de décembre 2020, le Ceser s'était inquiété de l'impact du Covid sur la situation de l'emploi des 1,6 million de jeunes Franciliens.

La pandémie a en effet profondément perturbé les parcours de formation et d'insertion de tous les publics.

La période a encore compliqué la recherche du premier emploi et l'accès aux stages pour tous les jeunes et a aggravé particulièrement les situations déjà précaires des jeunes sans emploi ni formation (la Région évalue leur nombre à 250 000 en 2022).

Elle a isolé davantage les jeunes habitant dans les quartiers prioritaires de la Politique de la ville (QPV).

Les embauches ont chuté de 77 % au moment du premier confinement et le nombre de "Ni en Emploi, Ni en Formation et Ni en Études" (NEETS) s'est accru fortement. A la sortie de ce confinement en 2020, le nombre de jeunes demandeurs d'emploi d'Île-de-France avait moins diminué qu'au niveau national (- 8,8% vs - 21%)¹.

L'absence de possibilités matérielles d'apprentissage et les difficultés économiques ont également augmenté le décrochage (études ou formations).

En revanche, la période post-covid a été marquée par une amélioration de l'emploi des jeunes due notamment à la prolongation des aides gouvernementales à l'embauche et à l'alternance.*

Aujourd'hui, la situation des jeunes par rapport à l'emploi est légèrement plus favorable que celle du reste de la France mais les inégalités territoriales sont toujours très marquées.

L'Île-de-France est la première région étudiante de France et les jeunes sont plus qualifiés (42% ont au minimum bac +2 contre 31% au niveau national).²

Sur l'ensemble des demandeurs d'emploi de la région on comptait au 31 décembre 2021, 9,5 % de moins de 25 ans (12,4 % au niveau national).³

Au 3^{ème} trimestre 2022, cette part du nombre de demandeurs d'emploi âgés de moins de 25 ans en Île-de-France augmente néanmoins de 2 % alors qu'elle diminue de 0,2 % pour les plus de 50 ans et reste quasi stable pour les 25-49 ans (+0,1 %).¹

La part des jeunes actifs en situation précaire (CDD, intérimaires et demandeurs d'emploi) est plus faible en Île-de-France qu'au niveau national : 15 % contre 22 %.²

Néanmoins, la situation est plus contrastée selon les territoires : taux de chômage plus élevé dans certains départements (Seine-Saint-Denis, Seine-et-Marne et Val-d'Oise) et dans les quartiers politiques de la ville (20% des jeunes demandeurs d'emploi y résident).

Ce rapport a donc pour ambition principale de porter une vision globale sur les nombreux dispositifs pour l'insertion professionnelle des jeunes avec un prisme particulier sur ceux dédiés aux plus éloignés de l'emploi et aux moins qualifiés.

¹ Conjoncture économique, marché du travail DRIEETS

² Les jeunes franciliens face à l'emploi Edition 2022 DRIEETS, Défis métiers, ARML

³ Chiffres-clés de la région Île-de-France 2022, Institut Paris Région, INSEE, CCI -Paris-IDF

La Région Île-de-France qui vient de faire de la jeunesse la grande cause régionale 2023, y accorde une place importante à travers ses programmes propres comme le « Parcours entrée dans l'emploi » (PEE), le « Revenu jeunes actifs » (RJA) ou ceux mis en œuvre dans le cadre de financement d'Etat comme le « Plan régional d'investissement dans les compétences » (PRIC).

Voir annexe : Présentation de la politique régionale de formation.

Ces dispositifs sont portés par une multitude d'acteurs publics et privés dans les territoires, tels que Pôle Emploi, les Missions locales, les Cités et Maisons de l'emploi, les associations ou encore les entreprises et structures de l'Economie sociale et solidaire.

A partir de nombreux entretiens auprès des professionnels, des opérateurs institutionnels, des partenaires sociaux mais également des jeunes bénéficiaires, le rapport, après un état des lieux faisant apparaître les carences comme les bonnes pratiques, a pu faire émerger plusieurs pistes d'amélioration dans les domaines suivants :

- La coordination entre les acteurs et les actions avec la question majeure du pilotage,
- La mise en œuvre d'un accès à l'orientation pour tous les jeunes,
- L'accompagnement, condition de la sécurisation des parcours,
- La réduction des freins périphériques,
- Le recrutement et l'entrée des jeunes en entreprise.

***Prolongation des aides à l'embauche d'un jeune et des aides à l'alternance (au 31/12/ 2022)**

- Prime de 4 000 € pour l'embauche d'un jeune de moins de 26 ans en CDD de plus de trois mois ou en CDI (et son pendant pour les travailleurs handicapés) jusqu'à la fin du quinquennat ;
- Quadruplement du nombre de contrats aidés en particulier concernant les jeunes : 9 800 Parcours emploi compétences (PEC) jeunes dans le secteur non marchand, 5 800 Contrats initiatives emploi (CIE) jeunes dans le secteur marchand ;
- Emplois francs : jusqu'à 17 000 € sur 3 ans pour l'embauche d'un jeune résidant en QPV ;
- Aide pour l'accueil d'un jeune en Volontariat Territorial en Entreprise (VTE) « Vert » : prime pouvant aller jusqu'à 12 000 € versée aux entreprises qui recrutent des jeunes pour travailler sur les sujets de transition énergétique et écologique ;
- Emplois francs : pour les jeunes suivis par une mission locale, non-inscrits en tant que demandeurs d'emploi, résidant dans un quartier prioritaire de la ville (QPV) 15 000 € sur 3 ans pour les CDI, 5 000€ sur 3 ans pour les CDD.

1. Coordonner mieux, les dispositifs et les acteurs

1.1 Un cloisonnement entre les dispositifs

1.1.1 L'articulation Etat-Région, angle mort de la réforme de la formation professionnelle de 2018

La mise en place de la réforme « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » en septembre 2018, puis le développement du Plan d'investissement dans les compétences (PIC) et sa déclinaison régionale, le Plan régional d'investissement dans les compétences (PRIC), ont eu un impact majeur sur l'insertion professionnelle des jeunes.

Mais la complémentarité, déjà difficile avant cette nouvelle loi, entre l'action nationale et l'action régionale reste aujourd'hui, malheureusement encore un angle mort.

France Compétences qui a succédé au Conseil national emploi formation orientation professionnelle (Cnefop) a fait l'impasse sur la dimension territoriale.

La commission « territoires » qui existait au sein de cette ancienne instance quadripartite nationale, dont le rôle était de faciliter l'articulation entre les politiques nationales et régionales a en effet disparue.

Par ailleurs, la perte de la compétence de l'apprentissage par la Région, la réappropriation par l'Etat des prérogatives jeunesse ne sont pas anodines dans la détérioration des relations entre l'Etat et certaines Régions.

L'Île-de-France n'a pas été épargnée par cette tendance. Les difficultés du dialogue, du travail en commun entre l'Etat et notre Région ont été souvent pointées dans les entretiens par nos interlocuteurs au niveau politique, comme au niveau opérationnel, en passant, par les différents acteurs de terrain concernés.

« Par ailleurs, l'Etat et la Région « s'ignorent » quand ils mettent en place des dispositifs, ce qui conduit à la mise en place d'offres de formation inadaptées, composées de dispositifs qui se chevauchent et qui se concurrencent, mais qui ne répondent plus aux besoins du terrain. Par exemple, dans le domaine de la formation linguistique, une multitude de dispositifs sont déployés pour les niveaux A2, mais rien n'est mis en place pour les niveaux A1. L'offre est donc foisonnante sur les langues mais inadaptée aux publics, malgré le fait que certains dispositifs fonctionnent bien comme QIOZ. » **Entretiens avec la Mission locale de Paris centre**

La Région regrette que sur des dispositifs majeurs comme « Un jeune, une solution », le Contrat d'engagement jeunes (CEJ) ou le projet France Travail, l'Etat n'ait pas suffisamment ouvert la concertation en amont.

A l'inverse, le Revenu jeunes actifs (RJA), inscrit dans le catalogue régional des formations sur les métiers en tension a été mis en place par la Région sans concertation avec l'Etat.

Des missions locales ont regretté l'absence d'information donnée par la Région sur ce dispositif RJA qui se rajoute à l'existant (cf. audition de la Mission locale de Paris centre), mais dont l'accès est conditionné au choix par les jeunes, de formations dédiées aux métiers en tension.

Alors que le PIC alloue des moyens financiers additionnels très importants à la Région, ce fonctionnement en silo peut provoquer des doublons entre les programmes nationaux et régionaux, voire des manques.

1.1.2 Un déficit de coordination

« Il paraît indispensable de renforcer la coopération entre les acteurs pour assurer le meilleur service aux jeunes accompagnés. Elle suppose une organisation concrète pour accueillir les jeunes et répondre à leur demande, l'instauration de circuits d'échange d'informations utiles pour basculer de façon fluide d'un dispositif à l'autre, une limitation des effets de concurrence. Elle implique aussi une meilleure articulation des compétences entre l'État et les Régions en matière de formation, ainsi qu'une meilleure coordination des acteurs de l'Education nationale et de l'insertion dans l'emploi. »
Cour des comptes : rapport décembre 2021 sur l'insertion des jeunes sur le marché du travail.

Au vu des enjeux, les actions devraient être coconstruites entre l'échelon régional et national pour permettre une vraie complémentarité.

Des blocages parfois ancrés de longue date existent également au niveau des collectivités territoriales, entre les villes et les Etablissements publics de coopération intercommunale (EPCI) et les Départements. Des logiques de concurrence sont parfois même à l'œuvre dans certains territoires comme le rapport d'évaluation du Plan régional d'insertion pour la jeunesse (PRIJ-janvier 2021) le met en évidence.

Le PRIJ : ce dispositif déployé depuis 2018 par le Préfet de la région Île-de-France a pour objectif l'insertion des jeunes dans 197 quartiers politique de la ville (QPV) d'Île-de-France sur 272. Il est basé sur un accompagnement individuel renforcé global qui n'est pas uniquement centré sur l'insertion professionnelle. Il mobilise tous les acteurs de terrain concernés.

Ces éléments ont été confirmés par plusieurs entretiens avec les professionnels. Ces derniers mettent en lumière la concurrence entre les acteurs en matière de repérage pour répondre aux objectifs fixés par les bailleurs (voir partie 3. 2).

Ils regrettent la différence de cultures professionnelles, les animosités politiques entre collectivités.

Le maillage territorial notamment au niveau des bassins d'emploi est encore trop timide, et le travail à la maille des communautés d'agglomération insuffisant selon les représentants des organisations syndicales des salariés et des organisations professionnelles des employeurs membres du **Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles** (CREFOP).

Dans les territoires, les actions du PIC (Etat) et du PRIJ (préfecture de région) fonctionnent parfois en parallèle ce qui nuit à la lisibilité et à la remontée des informations (Evaluation du PRIJ mars 2022).

Plus globalement, la coordination est également insuffisante entre les Missions locales et la Direction régionale et interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DRIEETS) ; c'est le cas de l'insertion des « invisibles » et ce malgré une convention d'objectifs et de moyens qui permet de déclencher les financements sur la base d'une subvention socle et d'indicateurs de résultat.

« L'articulation se réalise « à marche forcée », mais de toute manière les dispositifs n'intéressent en termes de résultats et d'objectifs que ceux qui les déterminent. Les dispositifs « jeunes » vont faire l'objet d'un suivi du Préfet et des Drieets, pas des Conseils régionaux. Et inversement. Tout fonctionne en silo ! » **L'URIF CGT au titre du CREFOP**

Il est utile de rappeler à ce stade, que la DRIEETS n'exerce pas la tutelle sur les missions locales dont la gouvernance dans les territoires est partagée entre la Région, les communes, les EPCI. Le président de la mission est en effet un élu local.

La convention établie chaque année entre l'Etat, la Région et l'Association régionale des missions locales (ARML) n'est pas suffisamment partagée dans certains territoires et donc insuffisamment lisible sur le terrain.

L'Insertion par l'Activité économique (IAE) qui accueille de nombreux jeunes souffre également de ce déficit de coordination.

« Un comité d'orientation régional de l'IAE (COR IAE) avait été créé afin de favoriser le travail en transversalité entre la Région, l'Etat, Pôle Emploi et les acteurs de l'IAE. Ce comité qui fonctionnait très efficacement depuis cinq à six ans n'est que très peu utilisé aujourd'hui à cause d'un manque de moyens humains et de volonté politique. Il s'agit d'un gaspillage énorme : alors que ce comité permettait de construire et de partager une vision régionale, et de définir des plans stratégiques communs et pluriannuels, chaque acteur travaille désormais de son côté et sans concertation »
Président Coorace Île-de-France

Jusqu'en mars 2022 et la mise en place du Contrat d'engagement jeunes (CEJ), la coordination entre la Garantie jeunes et les programmes régionaux type PEE n'était pas satisfaisante. Alors qu'une convention partenariale renforcée est mise en place entre Pôle Emploi et les missions locales, qu'en sera-t-il pour ce CEJ géré par ces deux opérateurs ?

Enfin, alors que les jeunes sont confrontés à des difficultés d'ordre social et économique (Voir partie 4 du rapport sur les freins périphériques), les liens entre la Région et les départements en charge de l'action sociale sont pour le moins ténus.

1.2 Le problème du pilotage

1.2.1 L'absence de pilote unique

L'absence de chef de file, en capacité de coordonner les actions, d'animer réellement la maille de proximité (bassins d'emploi), d'agir au plus près du terrain est déplorée par de très nombreux acteurs (missions locales, organismes de formation) et contribue à la mauvaise visibilité des programmes pour les jeunes. Les différents rapports du Ceser sur la « Jeunesse » et ceux relatifs aux « bassins d'emploi » et à l'orientation avaient déjà fait ce constat.

Pour remédier à cet éparpillement, à la concurrence entre dispositifs et pour une meilleure efficacité pour les Franciliens, la Région Île-de-France revendique comme Régions de France (Voir déclaration du 16 septembre 2022), le leadership sur les questions d'emploi-formation et donc d'insertion des jeunes.

Si ce projet voyait le jour, le lien serait fait avec le développement économique dont la Région a la compétence et conduirait sans doute les Régions à avoir un ascendant plus fort sur les missions locales.

1.2.2 Le CREFOP, instance quadripartite, sous informé et écarté de la gouvernance

Pour améliorer la coordination et les échanges entre les acteurs publics et privés en responsabilité de ce dossier de l'insertion professionnelle des jeunes, le CREFOP aurait un rôle majeur à jouer.

Tel n'est pas le cas : les partenaires sociaux membres du CREFOP interrogés (CFDT, CGT, FO, FSU, UNSA et syndicats employeurs) se plaignent unanimement d'un manque de transparence et d'information sur les actions menées, de l'absence d'une évaluation, d'un bilan qualitatif et quantitatif partagés au sein de l'instance quadripartite : Etat, Région, Académies, Pôle Emploi, organisations syndicales, employeurs, etc.

La commission « Formation professionnelle continue » ne se réunit pas et celle sur le Service public régional d'orientation (SPRO) est aux « abonnés absents » depuis presque deux ans.

Echanger, poser des regards croisés sur les programmes nationaux et régionaux : ces pratiques professionnelles seraient pourtant des leviers pour améliorer l'impact des programmes pour les jeunes.

1.3 Empilement de dispositifs et limites de la logique d'appel à projets

1.3.1 L'effet « mille-feuilles »

Les dispositifs pour les jeunes qu'ils soient nationaux ou régionaux s'enchainent depuis plusieurs années et se multiplient (Avenir jeunes, PEE, Garantie jeunes, Contrat d'engagement jeunes, etc.) **sans évaluation, ni logique de capitalisation des bonnes pratiques notamment pédagogiques.**

« La multiplication des dispositifs pose des problèmes de cohérence : Plutôt que de renforcer ce qui fonctionne, des dispositifs supplémentaires sont créés et entrent en concurrence avec l'existant ».

Entretiens avec la Mission locale de Paris centre

Le Ceser dans son avis du 6 octobre 2022 sur le Contrat de Plan régional de développement de la formation et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP) demande à la Région de faire un état des lieux et un bilan précis de l'ensemble des dispositifs régionaux.

Seul le Plan régional d'insertion pour la jeunesse (PRIJ) fait l'objet d'une évaluation in itinere transparente et publique depuis son lancement.

Le système des appels d'offres (Parcours d'Entrée dans l'Emploi (PEE) par exemple) place en responsabilité de nouveaux acteurs sans qu'aucun bilan ne soit fait à la fin de chaque marché et sans que soit prévu un temps d'appropriation et d'échange.

*« Auparavant, on notait une grande continuité dans ce travail, avec des partenaires identifiés. Aujourd'hui, les partenariats sont beaucoup plus instables, marqués par l'arrivée de nouveaux acteurs qui ont remporté des marchés très importants **et peuvent devenir concurrents.** »*

Entretiens avec la Mission locale de Paris centre

Des ruptures parfois importantes entre les pratiques des mandataires pénalisent ainsi le partenariat et peuvent influencer sur les parcours des jeunes.

Les appels à projets devraient obliger à une action de continuité entre le nouveau mandataire et l'ancien.

*« Le partenariat constitue le principal point fort de ces dispositifs. Les partenaires sont nombreux (tissu associatif, missions locales, ASE, etc.) et permettent un réel accompagnement des élèves en rupture. » **Conseillers départementaux au sein du GRETA et de la Mission de lutte contre le décrochage scolaire (MLDS).***

Les jeunes comme les acteurs professionnels se trouvent souvent perdus face à cette offre trop large et peu claire d'autant que le site Oriane de la Région est peu lisible comme l'a montré l'évaluation du CPRDFOP au printemps 2022.

Alors que la Région comme la DRIEETS, organisent des journées d'information régionales régulières (webinaires, réunions dans les bassins d'emploi, etc.) sur tous ces dispositifs, certains acteurs notamment ceux de l'accompagnement se plaignent d'être pourtant mal informés et de ne pas bénéficier d'un appui permanent suffisant.

Le turn-over important des conseillers de Missions locales renforce ce phénomène.

Les actions de l'IAE sont par exemple peu connues. De nouveaux dispositifs comme le Revenu jeunes actifs lancé par la Région en mars 2022 ne semble pas avoir donné lieu à une information suffisante.

A cet égard, la disparition annoncée de Défis métiers qui était pour les professionnels de la formation, de l'orientation, de l'ensemble des prescripteurs, un espace-ressources apprécié pose question et inquiète le secteur.

1.3.2 Une concurrence entre les dispositifs au détriment de l'intérêt des jeunes

La concurrence entre la Garantie jeunes et les programmes régionaux (Avenir jeunes puis Parcours d'entrée dans l'emploi) a été une constante ces dernières années, en raison notamment des différences de rémunération octroyées aux jeunes stagiaires.

Des progrès ont été néanmoins réalisés ces derniers mois. Le plan « Un jeune, une solution » par exemple, déployé au moment de la crise sanitaire sous l'égide de l'Etat a amélioré significativement un travail commun entre les missions locales et Pôle Emploi. Il est jugé cependant encore perfectible par les acteurs de terrain.

Dans certains territoires, il peut y avoir en effet encore concurrence pour le repérage des jeunes. Les missions locales regrettent parfois de se voir attribuer uniquement les jeunes les plus en difficultés.

« Un jeune, une solution » a permis, grâce à une augmentation significative de l'indemnité stagiaire en avril 2021, de rendre plus attractifs ces parcours de formation professionnelle et ainsi d'améliorer le recrutement.

« La principale source de motivation identifiée est la rémunération. Cela traduit souvent une volonté de gagner son indépendance, de devenir autonome, de s'installer et de subvenir à ses besoins. »

Etude WALT : Les NEETS qui sont-ils ? avril 2022

Le rapport d'évaluation du PRIJ met également en évidence un phénomène de concurrence entre le PIC et d'autres dispositifs, pour capter les jeunes et ainsi remplir les objectifs du programme national. Des doubles comptages ont été caractérisés, notamment dans les Hauts-de-Seine et en Essonne.

Aujourd'hui, avec le CEJ, la rémunération est harmonisée et l'on ne devrait plus à terme avoir de telles différences entre dispositifs.

Seul le Revenu jeunes actifs (RJA) ciblé vers les métiers en tension, mis en place par la Région à partir de mars 2022 sur un financement combiné avec le PRIC, semble plus avantageux financièrement par rapport aux autres dispositifs puisqu'il offre une prime de 1 000 euros.

La Région regrette que les Missions locales orientent davantage les jeunes vers les dispositifs nationaux que régionaux. Selon elle, les prescriptions réalisées par les missions locales ne sont pas à la hauteur des attentes en matière d'orientation notamment vers le RJA.

A date, 11 000 jeunes ont bénéficié de ce dispositif lancé en février 2021.

Les bénéficiaires du RJA correspondent à 25% des entrées en formation dans les secteurs en tension (informatique, communication, transport/logistique et sanitaire).

Sur l'ensemble des stagiaires en formation professionnelle accompagnés par la Région, près de la moitié des bénéficiaires sont des jeunes femmes.

Les formations sont longues (600 heures de formation).

Sur les 11 000 jeunes bénéficiaires du RJA, 4 000 n'ont aucun niveau de qualification. Sur le volet territorial, la Seine-Saint-Denis représente un poids prépondérant avec 22% des bénéficiaires.

Ce dispositif attire de nombreux jeunes en situation précaire mais nécessitera une évaluation approfondie pour mesurer son efficacité.

1.4 PRIJ et PEE : Une dynamique partenariale entre les acteurs, sur le terrain

Alors que la collaboration est parfois difficile au niveau des grands opérateurs nationaux et régionaux, la situation est plus favorable au niveau local.

Un travail en commun riche et un dialogue de proximité existent depuis plusieurs années entre les acteurs au sein de deux programmes : le Plan régional d'insertion pour la jeunesse (PRIJ) et le Parcours entrée dans l'emploi (PEE).

Plan régional insertion jeunes (2018)	Parcours d'entrée dans l'emploi (2019)
<p>Objectifs : Le PRIJ n'est pas un dispositif additionnel mais une méthode volontariste, fondée sur la coopération de tous les acteurs de terrain, ciblée sur l'insertion professionnelle et sociale et dont l'objectif est de garantir la cohésion républicaine par l'inclusion des quartiers prioritaires dans la dynamique régionale.</p>	<p>Objectifs : Le PEE permet aux jeunes éloignés de l'emploi de construire et/ou confirmer un projet professionnel et de développer les connaissances et compétences professionnelles pour accéder de manière privilégiée à l'emploi, aux contrats en alternance ou à la formation qualifiante.</p>
<p>Cibles : Les jeunes des QPV repérés dans le cadre du plan bénéficient d'un accompagnement personnalisé d'insertion dans la durée par des référents de parcours, interlocuteurs privilégiés entre les jeunes et les différentes institutions. Ces référents sont désignés dans chaque quartier pour nouer une relation de confiance avec les jeunes concernés, en suscitant leur adhésion et en assurant un suivi régulier. Ils peuvent être des travailleurs sociaux, des éducateurs, des médiateurs.</p>	<p>Cibles : Tout jeune demandeur d'emploi</p> <p>Le PEE est un parcours individualisé construit autour des modules suivants : Projet professionnel, Communication à visée professionnelle, Plateaux techniques et découverte des métiers, Stage pratique en entreprise, Outils numériques, Projet collectif, Remise à niveau.</p>

Le PRIJ déployé par le préfet de la région d'Île-de-France depuis 2018, basé sur la coopération entre l'ensemble des acteurs de terrain s'est étendu en 2022 à de nouveaux quartiers politiques de la ville (197 sur 272 QPV).

Selon le récent rapport d'évaluation (mars 2022), le PRIJ est reconnu, lisible. La démarche partenariale est structurée.

L'implication des acteurs s'améliore grâce à un co-pilotage s'appuyant sur un binôme délégué du Préfet / acteur local (représentant de la commune, mission locale, etc.) et la mobilisation d'un groupe opérationnel composé des différentes parties prenantes avec des référents de parcours.

Dès l'origine en 2008, Avenir jeunes (remplacé en 2019 par le PEE), avait dans ces objectifs le développement de cette collaboration entre acteurs grâce à une gouvernance opérationnelle dans les différents lots des marchés.

Les mandataires retenus (ASSOFAC, FREE-compétences, GRETA, SJT...) ont toujours eu pour mission au fil des marchés de faciliter des échanges réguliers entre les acteurs impliqués : services de la Région, organismes de formation, académies (MLDS), entreprises, Chambre de Commerce et d'Industrie, organismes de l'Economie Sociale et Solidaire, Missions locales, associations d'insertion, Espaces Dynamiques d'Insertion, etc.

De plus, un comité de pilotage Mandataire/ Région / Organismes de formation / partenaires / Mission locale se réunit régulièrement pour assurer le suivi du programme.

Un projet comme Witawin (Voir partie Orientation 2-4) sur le territoire Paris Est Marne et bois est également un bel exemple de décloisonnement et de partenariat au plus près du terrain.

*« Vitawin », vise à rapprocher les écoles, les élèves et les entreprises pour permettre la mise en place de liens étroits entre les élèves et le monde professionnel. **Conseillers départementaux au sein du GRETA et de la Mission de lutte contre le décrochage scolaire (MLDS)***

Propositions

- Créer une commission « insertion professionnelle des jeunes » au sein du CREFOP (instance quadripartite co-pilotée par l'Etat et la Région) : cette commission réunira au-delà des composantes nommées dans le cadre de la gouvernance du CREFOP, toutes les parties prenantes publiques et privées à ce dossier.
- Mettre en place une évaluation qualitative et quantitative de chaque dispositif avec la production d'indicateurs, une capitalisation des bonnes pratiques, assurées par le CARIF-OREF et remises à la commission « insertion professionnelle des jeunes ».
- Intégrer une ligne budgétaire dédiée à l'évaluation-capitalisation dans chaque programme de formation régionale. Le cahier des charges de l'appel à projets comportera cette nouvelle exigence.
- Travailler la complémentarité et les passerelles entre dispositifs : le jeune doit être suivi par un interlocuteur unique qui doit s'assurer de la mise en place et du suivi du parcours sans coutures.
- Créer une base de données régionale à disposition des acteurs concernés, recensant toutes les actions, les programmes et tous les acteurs de l'insertion professionnelle pour les jeunes, qu'ils soient publics, privés ou associatifs. Cette base de données facilitera notamment l'accès à l'information des professionnels de l'insertion, sur les nombreux dispositifs notamment lorsque de nouveaux font leur apparition.

2. Garantir une orientation accessible à tous

L'information et l'orientation sont des sujets de préoccupation parfois anxiogènes pour les jeunes Franciliens et en particulier pour les jeunes les plus en difficultés.

Le rapport du Ceser de décembre 2019 : *Contribution à la stratégie régionale pour une information et une orientation tout au long de la vie* avait souligné les manques et mis en avant les progrès à réaliser pour qu'une orientation de qualité soit accessible à tous, quelle que soit l'origine sociale ou territoriale.

Le présent rapport reprend un certain nombre d'éléments déjà mis en lumière dans ce travail de la commission.

2.1 Clarifier le pilotage de la politique de l'orientation tout au long de la vie et mieux structurer l'action régionale

Conformément à la loi Égalité et citoyenneté du 27 janvier 2017, la Région est désormais la collectivité compétente en matière de politique de jeunesse et se voit être chargée d'organiser et de coordonner les initiatives des collectivités territoriales et de leurs établissements publics relatives aux jeunes.

Même si la Région est donc responsable de la coordination du Service public de l'orientation (SPRO), le partage des responsabilités avec l'Etat reste complexe, la coordination opérationnelle semble loin d'être aboutie.

La visibilité sur la situation de l'emploi à 3 ou 5 ans est faible et la prospective sur les nouveaux métiers reste encore perfectible.

Le budget dédié est aujourd'hui dispersé entre plusieurs directions de la Région : lycées, formation professionnelle (Défis métiers), Espaces dynamiques d'insertion, enseignement supérieur, etc.

On constate une profusion d'acteurs qui souvent, ne sont pas reliés à l'action régionale et restent peu coordonnés. « *Le Ceser suggère que l'appropriation de ce chef de filât repose sur une meilleure coordination régionale des dispositifs d'information, d'orientation et d'accompagnement des jeunes portés par les différents niveaux d'action publique, afin d'éviter l'empilement des mesures et de renforcer la complémentarité des structures* » **Contribution du 27 février 2020 « Égalité pour une citoyenneté active des jeunes d'Île-de-France »**

Cette multiplicité d'acteurs peut conduire à un émiettement sur le territoire et à la présence de zones blanches.

Des effets de concurrence peuvent être perçus par les acteurs de terrain avec des effets contre productifs.

« *L'expérience acquise dans les territoires PRIJ montre la nécessité de mieux articuler l'ensemble des mesures et des dispositifs de droit commun existant sur les territoires* ». **Evaluation du PRIJ 2021**

Une évaluation du Service public régional de l'orientation (SPRO) est nécessaire dans les bassins d'emploi car le bilan de la mise en œuvre apparaît très contrasté et il manque une collaboration plus forte entre les bassins.

« *Le Ceser recommande d'organiser une coordination régionale interbassins, qui pourrait s'appuyer sur une meilleure visibilité des actions mises en place par les bassins. Cette coordination aurait pour objectif de suivre des enjeux comme les reconversions professionnelles, les mobilités, l'orientation, la gestion prévisionnelle territoriale des emplois et des compétences* » **Cf Avis n° 2021-04 Mise en œuvre opérationnelle des bassins d'emploi.**

Les relations avec la Formation initiale sont à améliorer : la Région dotée de nouvelles compétences ne se coordonne pas encore suffisamment avec les trois rectorats d'Île-de-France*. Les liens sont en effet compliqués avec l'Education nationale, la cartographie des bassins d'emploi ne recouvrant pas celle des académies.

Cette intégration des problématiques de l'orientation dans l'animation et la gouvernance des bassins d'emploi, objectif du précédent Contrat de Plan Régional de Développement de la Formation et de l'Orientation Professionnelles (CPRDFOP), est encore en construction.

Des comités de pilotage sont en théorie installés dans les 25 bassins d'emploi mais la mobilisation des acteurs et des agents de la Région reste très disparate.

Les organisations syndicales déplorent ne pas y être intégrées comme parties prenantes. « *Le Ceser recommande d'organiser une coordination régionale interbassins, qui pourrait s'appuyer sur une meilleure visibilité des actions mises en place par les bassins. Cette coordination aurait pour objectif de suivre des enjeux comme les reconversions professionnelles, les mobilités, l'orientation, la gestion prévisionnelle territoriale des emplois et des compétences. La coordination régionale interbassins permettrait de réguler les concurrences qui pourraient apparaître entre les bassins d'emploi. Celles-ci seraient en effet néfastes pour les entreprises ainsi que les salariés et ne feraient qu'accroître les inégalités territoriales, déjà prégnantes en Île-de-France.* »

Mise en œuvre opérationnelle des bassins d'emploi avis n°2021-04

Par ailleurs, les liens entre le Conseil en évolution professionnelle (CEP) et le SPRO sont en l'état encore à resserrer. C'est une demande récurrente des Associations transitions professionnelles (ATpro) gestionnaire du CEP.

« *Pour améliorer le lien entre la formation initiale et les programmes régionaux et nationaux il faut impliquer davantage les acteurs régionaux et notamment les partenaires sociaux* ».

Interview des représentants CFDT au CREFOP

Au vu de tous ces besoins, la mise en sommeil depuis le début de la nouvelle mandature de la commission SPRO du CREFOP interroge. Son rôle de coordination, d'échanges de pratiques, de recherche de mise en réseau était apprécié de tous les acteurs.

2.2 Des jeunes et leurs familles « désorientés » par une dispersion des informations

2.2.1 Un manque de lisibilité

Alors que les process d'orientation se déclenchent de plus en plus tôt, l'information à disposition est peu lisible surtout pour les jeunes et les familles les plus en difficultés.

Depuis plusieurs années, le développement de nouvelles ressources en ligne et de nouveaux supports d'aide à l'orientation, coaching etc., parfois payants et non labellisés est venu compléter, mais aussi concurrencer l'information publique et gratuite et ses outils. Ceux-ci doivent être revus pour garantir à tous un accès à une information gratuite, non commercialement intéressée, et de qualité.

« *Les acteurs avec lesquels nous avons échangé ont tous insisté sur l'influence importante de la famille et des amis dans les choix d'orientation des jeunes ou leur recours à des accompagnements.* » **Etude WALT les NEET qui sont-ils ?**

Les familles ont souvent des freins psychologiques notamment sur l'enseignement professionnel ou s'autocensurent dans leurs choix.

Les actions d'information sont dispersées et donnent parfois l'impression de doubler, de rester incomplètes : l'utilisateur peut ainsi être désorienté, il faut parfois « pousser plusieurs portes » pour obtenir l'information*.

Il n'y a pas de suivi personnalisé dans le temps, le demandeur n'ayant pas d'interlocuteur dédié.

Le turn-over et les vacances de postes viennent ajouter des difficultés : « *Je suis allé aussi à la mission locale du 19^e arrondissement. Et puis la conseillère avait commencé le dossier pour le permis de conduire. Mais elle est partie ailleurs en banlieue je crois. Donc le dossier n'a pas pu continuer. Et je n'ai pas pu passer ni le permis, ni le code, non rien.* » **Aziz, jeune suivi par une mission locale**

Les parents qui en ont le plus besoin doivent bénéficier d'un accompagnement et d'outils spécifiques.

Une attention particulière doit être portée à ceux qui ne maîtrisent pas la langue française.

« *Nous retrouvons une plus forte présence et influence des parents et de la famille pour les jeunes avec un haut niveau de diplôme. Pour les jeunes avec de faibles niveaux de qualification et/ou aux situations familiales compliquées, ils sont plus influencés par leurs amis* » **Etude WALT avril 2022**

2.2.2 Une profusion de sites internet, source de confusion

Sites publics officiels (ONISEP, Oriane, lesmétiers.net, Inserjeunes, etc.), sites officiels des branches ou des secteurs professionnels, sites privés à vocation commerciale : Studyadvisor, my future, Hellocharly, Pixies etc. le flux d'informations sur le web est diffus, non labellisé, il peut perdre les jeunes et leurs familles.

« *Aujourd'hui la rencontre entre NEET et acteurs de l'accompagnement s'initie de trois principales façons : directement (familles, amis, éducateurs), avec les acteurs de l'accompagnement (événements, forums, job dating), en ligne : les structures d'accompagnement sont de plus en plus présentes sur les réseaux sociaux* » **étude WALT Avril 2022**

Face à une offre plurielle et en constante évolution, la garantie d'une information publique, exhaustive, de qualité et « à jour » sur un outil global est un défi quasi-impossible. L'évaluation par le CPRDFOP du site Oriane, pourtant créé en 2018, est significative à cet égard : architecture globale à revisiter, informations non mises à jour donc erronées ou manquantes, absence de visibilité sur la caractère gratuit ou payant des formations, et dans ce dernier cas sur les possibilités de financement.

Il est pourtant indispensable que les jeunes comme les familles puissent disposer d'une information fiable sur les métiers, les formations à suivre pour y accéder, l'offre de formation qui y répond et les organismes les plus qualifiés pour y parvenir, son mode de sanction (diplôme ou qualification professionnelle), et la reconnaissance de cette sanction par les professionnels.

Dans ces conditions, un partenariat avec les branches professionnelles est indispensable pour garantir la pertinence de l'information qui concerne leur secteur. De même l'outil devra faire la plus grande place aux témoignages de jeunes professionnels qui présentent eux-mêmes métiers et parcours.

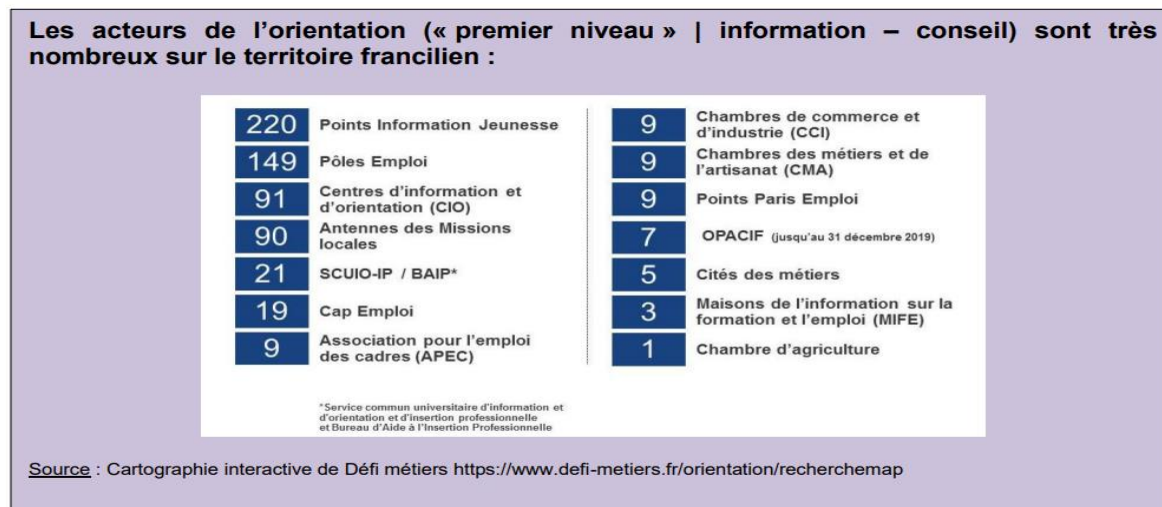
Plus généralement, les outils de communications utilisés par les jeunes, notamment leurs réseaux sociaux doivent être systématiquement utilisés, non pour une information exhaustive mais pour amener du flux vers l'outil public d'information ou ses outils partenaires.

Il existe, par ailleurs, un risque à tout miser sur le canal numérique avec pour conséquence l'exclusion de certains publics. L'abandon du papier pose un problème. Depuis trois ans, aucune brochure papier de l'ONISEP sur les formations post bac n'a été réalisée.

La question de l'accompagnement humain au numérique est là aussi posée, surtout pour les jeunes et leurs parents les moins autonomes (voir chapitre III l'accompagnement des jeunes). « *Ceux qui m'ont aidé c'est « Action emploi réfugiés ». Ils m'ont donné les coordonnées de l'association intermédiaire où je travaille en ce moment. Et c'est par eux que j'ai trouvé la formation. Je suis content.* » **Muhamadi, salarié de l'association intermédiaire Emploi Développement**

2.2.3 Des réseaux d'acteurs complémentaires, à renforcer

De nombreux acteurs publics comme privés participent à la mise en œuvre des actions d'information et d'orientation en direction des jeunes. 500 points d'accueil existent en Île-de-France.



Le réseau des Centres d'Information et d'Orientation doit être pérennisé tout comme les services orientation information des universités.

Le rôle de proximité des services d'information dans les communes (Bureaux d'information jeunesse, Points d'information jeunesse) est important et apprécié des jeunes.

« L'abondance de dispositifs n'est pas préjudiciable pour autant, mais toutes les informations, comme déjà évoqué, ne clarifient pas les enjeux. En revanche il y a de très bons Bureaux d'information jeunesse (BIJ) et Points d'information jeunesse (PIJ) dans les communes, des structures importantes à disposition des jeunes pour une bonne compréhension des dispositifs existants. » Conseil Régional des Jeunes

Le maillage territorial est essentiel, alors qu'il existe des « zones blanches » notamment en Seine-et-Marne et en Essonne.

Les Missions locales de leur côté évoquent des difficultés pour assurer un service d'orientation efficace.

« L'orientation constitue l'un des principaux axes de travail des conseillers. Auparavant, la Région Île-de-France finançait le dispositif « POP », Parcours d'orientation professionnelle, porté et mis en œuvre par les Missions locales. Le « POP » individuel permettait, en un mois, d'effectuer un bilan de compétences individuel, de valider un projet et d'orienter le jeune vers un parcours de formation qualifiant.

Du jour au lendemain, ce dispositif pourtant très efficace a été supprimé par la Région. Il y a aujourd'hui un véritable « trou dans la raquette » en matière d'outil pour effectuer des bilans de compétences, notamment pour les jeunes de niveau BAC et BAC+ (le PEE permet d'effectuer des bilans de compétence mais pour les jeunes de niveau infra-BAC). » Entretiens avec la Mission locale de Paris centre

Pour résoudre ce problème, la carte de compétences utilisée dans le cadre du PEE qui permet d'effectuer des bilans de compétences pour les jeunes de niveau infra-BAC pourrait-elle être adaptée et utilisée par les missions locales ?

Le déficit de critères précis et partagés pour le diagnostic initial entre les Missions locales et Pôle emploi est un autre obstacle pour une orientation ciblée par rapport aux besoins de chaque jeune.

« Je n'ai jamais trop su ce que je voulais faire dans la vie ; là, maintenant, ça s'éclaircit : j'aurais aimé avoir plus d'accompagnement sur l'orientation, ça m'a manqué ; on ne connaît pas la diversité des métiers, on devrait connaître plus les métiers au collège. Il y a des forums métiers par exemple mais ce n'est pas assez poussé, le bilan de compétences c'était vraiment bien, on m'a fait passer des tests, sur mes qualités et ça m'a beaucoup aidé, ce qui me correspondait c'est la sécurité »
Amir, jeune suivi par une mission locale

Eu égard à la complexité des actions d'orientation, au turn-over très important dans le secteur, la professionnalisation des acteurs est donc à développer.

La Région doit amplifier le plan de professionnalisation qu'elle avait initié en 2018 et poursuivi avec plusieurs rencontres d'acteurs (voir aussi partie accompagnement). Les échanges, les regards croisés entre tous les professionnels de l'orientation sont un plus, in fine pour les usagers.

2.2.4 Une découverte encore timide des métiers et du monde professionnel

Alors que les enjeux apparaissent comme majeurs, au regard de la problématique des métiers en tension, de l'émergence des nouveaux métiers (digital, transition écologique...) la découverte des métiers reste encore trop timide, malgré les efforts de la Région, de certaines branches professionnelles, d'opérateurs de compétences (OPCO)⁴ * et de collectivités territoriales.

« On ne connaît que les métiers autour de soi et on connaît mal la diversité des métiers, on choisit trop tôt au collège, on ne sait pas, on ne pense pas à son avenir, je ne me rappelle plus qui a décidé du CAP »
Amir, jeune suivi par une mission locale

Les actions d'information existantes ne semblent pas suffisamment articulées avec le tissu économique régional (entreprises, branches, OPCO) et les bassins d'emplois.

La Région de son côté a fait de l'ouverture des lycées au monde professionnel, une priorité.

Depuis 2016, elle pilote un projet annuel avec les têtes de réseaux pour intervenir dans les lycées afin de présenter divers domaines d'activités professionnelles (information sur les métiers et formations, ateliers pédagogiques) pour un budget de 500 000 euros.

Des acteurs économiques (OPCO, Associations, entreprises parties prenantes, campus des métiers) sont labélisés par la Région et les rectorats.

Le dispositif « Comité local école entreprise » (CLEE) soutenu par les rectorats et la Région facilite des partenariats encore plus approfondis entre l'école et l'entreprise.

La semaine de découverte des métiers dans les CFA semble être un bon moyen également de lutter contre les ruptures en début d'apprentissage.

Un autre événement national « La Semaine de l'ESS à l'école » organisé chaque année autour de la promotion de l'Economie sociale et solidaire en milieu scolaire propose de faire découvrir ce secteur non marchand.

Alors que les stages représentent un outil efficace pour favoriser la découverte des univers professionnels, ils ne devraient pas se limiter à la semaine effectuée en classe de troisième.

Dans ce domaine, où l'absence de réseau familial est un obstacle, le mentorat (Voir partie sur l'accompagnement 2-3) semble un véritable appui.

⁴ Les Opérateurs de compétences (OPCO) sont des groupements de branches professionnelles pour assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, apporter un appui technique aux branches professionnelles, établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) ; déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation, assurer un service de proximité au bénéfice notamment des très petites, petites et moyennes entreprises, Les OPCO ont été créés en 2019 en lien avec la loi du 5 septembre 2018 relative à la réforme de la formation professionnelle.

Le mentorat désigne une relation interpersonnelle de soutien, une relation d'aide, d'échanges et d'apprentissage, dans laquelle une personne d'expérience, le mentor, offre sa sagesse acquise et son expertise dans le but de favoriser le développement d'une autre personne, le mentoré, qui a des compétences ou des connaissances à acquérir et des objectifs professionnels à atteindre. Pour développer le mentorat, une sensibilisation plus forte des entreprises par la Région est nécessaire afin de permettre l'accueil en stage des jeunes de toutes les filières.

Le déficit en plateaux techniques reste aussi un handicap, ceux installés dans les lycées ayant très peu de créneaux disponibles et peu de projets nouveaux existent en la matière.

*« Je suis passé en 3^{ème} d'accueil. Après j'ai fait un CAP de menuiserie. A cette époque j'étais en famille d'accueil. Ils m'ont aidé pour les dossiers du CAP. Moi je voulais faire de la mécanique mais il y avait 24 places et 150 personnes qui voulaient faire ça. Alors je n'ai pas pu. Mais un ami qui m'hébergeait quand je n'avais pas de logement m'a proposé d'aller dans une journée « portes ouvertes » d'« Extramuros » (Entreprise d'insertion). Là j'ai vu le travail de menuiserie. Cela m'a plu alors j'ai fait un CAP de menuiserie. **Aziz, jeune suivi par une mission locale***

On peut s'interroger également sur l'efficacité des traditionnels salons et forums de l'emploi, de l'orientation qui se sont développés en Île-de-France, sans aucune coordination dans les territoires, sans bilan quantitatif et /ou qualitatif.

Avec une préparation en amont souvent sommaire voire inexistante, les jeunes défilant souvent dans ces espaces sans aucun accompagnement.

*« J'ai 21 ans et actuellement je suis suivie à la mission locale de Paris. Je suis en formation en apprentissage à la RATP en tant que machiniste receveur, conductrice de bus, j'ai commencé en octobre et je finis en avril, j'ai tout validé et je suis en attente du nouveau permis pour commencer à travailler [...]. Ce choix de métier vient de moi car quand j'étais au lycée j'aimais beaucoup rester dans le bus, quand je séchais les cours je faisais beaucoup de terminus à terminus et un jour je suis allée dans un salon des métiers et j'ai vu le stand de la RATP ça m'a plu et je me suis renseignée mais j'ai dû attendre jusqu'à mes 20 ans pour pouvoir postuler à la formation et après ils m'ont pris directement » **Alexandra, jeune suivi par une mission locale***

D'autres initiatives partenariales fortes commencent à émerger pour rapprocher l'école et l'entreprise et faire connaître les filières professionnelles : **WITAWIN** par exemple dans le bassin d'emploi Paris Est Marne et Bois.

Ce collectif est composé de Paris Est Marne & Bois, de la Direction des services départementaux de l'Education nationale (DSDEN) 94, du MEDEF 93/94, de la CCI 94, de l'Association Jeunesse Entreprises. Cette initiative veut rassembler tous les acteurs du territoire : Pôle emploi, entreprises, club d'entreprises, établissements scolaires, organismes de formation, mission de lutte contre le décrochage scolaire, élus locaux et responsables de développement économique des villes et agents de l'Intercommunalité.

Les quatre cités des métiers d'Île-de-France continuent, elles, de jouer leur rôle même si une délocalisation avec des structures mobiles type « bus aménagés » pourraient être un support supplémentaire pour « aller vers » les jeunes.

Yookan : nouvel espace installé au centre commercial de Rosny 2 Westfield est une belle réalisation pour découvrir avec des outils virtuels, les métiers d'aujourd'hui et de demain. Ce lieu original s'adresse aux jeunes éloignés de l'emploi et leur permet d'identifier leurs compétences et de construire leur projet professionnel, grâce à une immersion interactive, innovante et ludique. A la fin du parcours, ils peuvent être mis en contacts avec de vrais professionnels voire faire un stage ou candidater dans une entreprise.

2.2.5 Prévenir l'orientation subie

Selon le rapport de la Cour des comptes sur les dispositifs en faveur de l'emploi des habitants des Quartiers Politique de la Ville (QPV) de juin 2022, en Île-de-France comme ailleurs, pour de nombreux jeunes, l'orientation n'est pas choisie mais subie. Les causes sont multiples : mauvaise information, projets bridés ou rejetés par les familles, isolement, déterminisme social, ségrégation territoriale, etc.

L'origine sociale, semble être l'élément déterminant.

Dans les QPV, de nombreux jeunes sont pénalisés à la fois par un très faible niveau scolaire, l'absence de parcours disponibles dans leur lycée d'origine et par la non-maitrise des codes voire tout simplement de la langue française.

Un jeune de ces quartiers sur deux se retrouve en lycée professionnel contre 25 % dans la population générale et beaucoup moins dans certaines zones d'Île-de-France.

Pour construire une orientation choisie, tous les éléments énoncés dans ce chapitre sont à prendre en compte et notamment la qualité des politiques publiques et des professionnels.

La vigilance doit donc être ici renforcée sur les dérives possibles de l'adéquationnisme en matière d'orientation.

Les opérateurs peuvent avoir la tentation de privilégier uniquement les parcours de formation conduisant à des métiers en tension, pour les jeunes les moins qualifiés.

L'ouverture des établissements scolaires aux entreprises est un élément positif pour faciliter l'information.

En 2018, une étude du Centre d'information et documentation jeunesse (CIDJ) montrait que seuls 17% des métiers étaient mixtes ; une profession étant considérée comme mixte lorsque la part des hommes se situe entre 40 et 60% de l'effectif. L'autocensure dans les choix vers les métiers en tension estampillés « féminins » ou pour les personnes en situation de handicap est une réalité prégnante.

Les représentations que se font les individus des métiers se trouvent au cœur du choix professionnel. Dans les choix d'orientation au lycée, le genre compte de façon importante dans le choix des métiers et des spécialités dans les filières générales (Bac économique et social, littéraire) et dans les filières technologiques ou professionnelles. Ces différences dans les parcours au lycée circonscrivent les domaines d'études supérieures accessibles et se répercutent dans leur carrière future. **Etude Coursus et métiers : comprendre la ségrégation genrée Carlo Barone Observatoire du changement**

Propositions

- Construire un réseau francilien des lieux d'accueil et d'information de proximité maillant l'ensemble du territoire :
 - Mieux coordonner et accompagner une profusion d'acteurs diversifiés, dans un contexte institutionnel et économique en mutation. Le rétablissement de la commission Service public régional d'orientation du CREFOP en sera un des leviers,
 - Structurer les acteurs par bassin d'emploi avec une animation interbassin pour mieux prendre en compte les réalités économiques entre les territoires et permettre aux jeunes d'accéder à des formations en dehors du bassin d'emploi de leur lieu d'habitation.
- Elargir la communauté des acteurs de l'orientation aux professionnels de l'inclusion (insertion, prévention, justice, etc.), aux réseaux de l'accompagnement associatif ;
- Développer et financer des actions « d'aller vers » dans les quartiers avec des structures mobiles notamment en soirée et le week-end afin de permettre la rencontre des jeunes avec les professionnels de l'insertion ;

- Améliorer la communication vers tous les publics et en particulier vers les jeunes les plus en difficultés et leurs parents :
 - Le site oriane.info doit être repositionné vers l'ensemble des publics franciliens, avec une ergonomie et un contenu adaptés,
 - La mise en place d'un plan de communication multisupport accompagné du recensement préalable précis des lieux stratégiques de diffusion, afin d'éviter l'écueil du tout numérique et d'offrir à tous un accès à l'information,
 - La transmission d'une information gratuite, complète, certifiée : filières, débouchés, cartographie des Campus de métiers et qualifications, etc. devrait être déployée avec des actions spécifiques pour les parents et en particulier dans les quartiers les plus défavorisés,
 - L'harmonisation de l'implantation territoriale des forums salons et métiers à l'échelle régionale pourrait être engagée en concertation avec les collectivités territoriales. La diffusion de questionnaires de satisfaction (quantitatif et qualitatif) auprès des participants (jeunes et exposants) permettrait de mesurer la satisfaction, les parcours post-salons, les pistes d'amélioration, etc.,
 - La sensibilisation des formateurs et des enseignants à la préparation des groupes de jeunes en amont des visites serait un atout pour optimiser les visites.

- Développer une politique dynamique de découverte des métiers avec :
 - Une offre de plateaux techniques de qualité répartie sur l'ensemble du territoire francilien et mettant notamment en valeur les filières émergentes parmi lesquelles les métiers de l'environnement,
 - Des possibilités d'immersion en entreprise élargies par des stages, grâce à une sensibilisation des entreprises (création d'un site et d'un livret présentant les avantages du stage pour l'entreprise et pour les jeunes),
 - La mise en place d'un accompagnement spécifique pour les PME-TPE afin qu'elles accueillent des stagiaires,
 - Un renforcement de la relation Ecole-entreprise (parcours de découverte dès le collège avec les départements, etc.),
 - Un partenariat avec les branches, les Opérateurs de compétences (OPCO), des visites d'entreprises et des présentations d'entreprises dans les établissements scolaires etc. Pour les entreprises ayant des subventions de la Région, faire respecter l'obligation de recruter des stagiaires,
 - Le développement de la création d'outils ludiques, vidéos, numériques (réseaux sociaux pour les jeunes), d'immersion virtuelle etc. pour contribuer à développer l'intérêt et l'attractivité des filières en demande de main-d'œuvre.

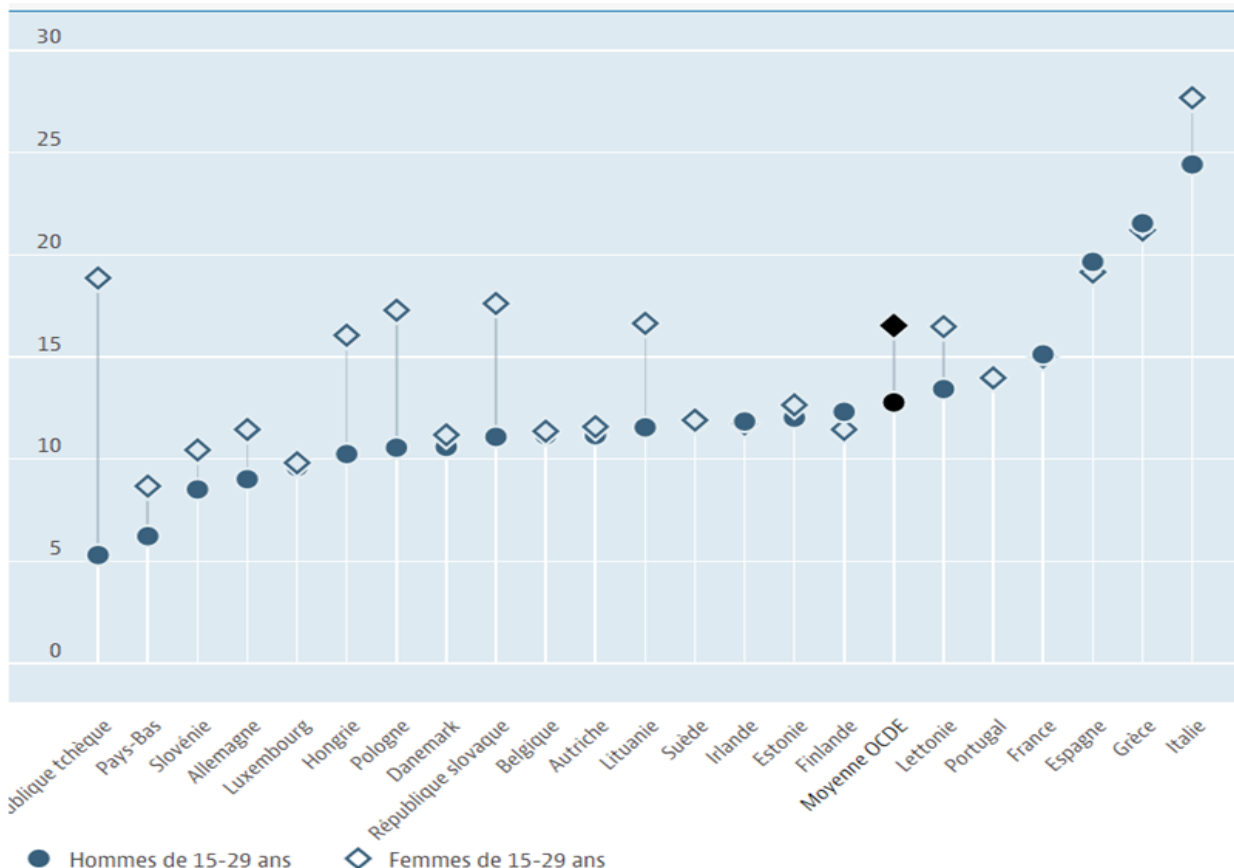
- Lutter contre les stéréotypes-métiers fondés sur le genre

- Enoncer et faire vivre une stratégie régionale de l'information et de l'orientation selon des axes prioritaires et avec des moyens budgétaires à la hauteur :
 - Maintenir et développer les actions d'information vers les acteurs de l'insertion jeunesse prises en charge actuellement par Défis métiers,
 - Mettre en valeur les parcours de réussite des jeunes,
 - Poursuivre et renforcer la coopération avec les rectorats, autour d'un réseau de CIO pour l'orientation des jeunes,
 - Construire et animer la communauté des acteurs au bénéfice de la réussite des parcours par des actions de professionnalisation, de formation continue, et par le développement de l'interopérabilité entre les différents systèmes des acteurs,
 - Mettre en place un outil pour effectuer des bilans de compétences, notamment pour les jeunes de niveau BAC et BAC+ (type carte de compétences « Avenir jeunes ») pour parer à la disparition du dispositif POP,
 - Faire vivre et promouvoir des lieux d'accueil et d'information regroupant sous le « même toit » les acteurs concernés (Région, Education nationale, entreprises) en synergie avec le maillage économique territorial,
 - Mettre en place une base de données régionale des intervenants, labélisés par la Région, mobilisables en établissements scolaires avec la mise à disposition d'outils.

3. Accompagner les jeunes pour sécuriser leurs parcours

3.1 Développer les stratégies pour « aller vers » et améliorer le repérage

Situation de la France dans l'Union Européenne : part en % des NEETS, sans emploi, ni formation (2021) :



Hommes de 15-29 ans / Femmes de 15-29 ans, % dans le même groupe d'âge, 2021 ou dernières données disponibles Source : Panorama de l'éducation : Transition de l'école au travail

3.1.1 L'importance des missions locales, acteurs historiques

Les difficultés de sourcer les jeunes les plus éloignés de l'emploi vers les programmes d'insertion obligent à développer de multiples stratégies pour « aller vers ».

« Malgré les nombreux dispositifs mis en place, l'un des principaux enjeux est d'apporter aux jeunes des réponses à des besoins qu'ils n'ont souvent pas formulés eux-mêmes. Il s'agit donc de mettre en place des logiques « d'aller vers ». Dans ce cadre, de nombreux appels à projets sont passés pour tenter de détecter « les invisibles » via des actions innovantes et hors des murs. »

Gaétan RUDANT, directeur général de la DRIEETS Île-de-France

La mission locale lieu-ressources historique dédiée à l'accompagnement reste aujourd'hui le guichet principal⁵.

Le regard des jeunes sur cette institution est cependant très contrasté.

Majoritairement, ils poussent seuls la porte d'entrée de la Mission locale, même si certains subissent parfois des incitations voire des pressions familiales, peuvent être conseillés par des amis dans une dynamique de « bouche à oreille ».

⁵ En Île-de-France : 67 missions locales, 300 antennes et permanences, 1 316 communes couvertes, 1 804 (1698 ETP) professionnels

L'accueil des jeunes en mission locale : 370 000 jeunes sont en contact avec une mission locale dont 180 000 jeunes accompagnés en 2021, en augmentation de 7% par rapport à 2020 : 23% des jeunes en premier accueil ont été orientés par des amis, 20% par leur famille, 11% par Pôle emploi et 6% par des partenaires de proximité (associations, etc.).
39% sont sans diplômes, 9% ont un niveau BEP-CAP, 35% ont un niveau bac, 13% ont un niveau équivalent ou supérieur à un bac + 2.
23% sont issus de QPV (45% en Seine-Saint-Denis).
57% sont des jeunes demandeurs d'emploi non-inscrits à Pôle emploi. *Source : Chiffres clés, les jeunes franciliens face à l'emploi. Edition 2022. DRIEETS, Défis métiers, Missions locales IDF*

Parmi les réfractaires, on compte ceux qui connaissent la Mission locale mais ne veulent pas y entrer par sentiment de honte, ou par rapport aux critiques que pourraient proférer leur réseau amical. D'autres pensent que c'est une démarche inutile qui ne débouchera sur rien. Se tourner vers la mission locale n'est donc pas aisée pour de nombreux jeunes, d'autant que dans certains quartiers, l'économie souterraine embauche et assure des revenus conséquents. (Voir partie Freins périphériques).

Le rôle majeur, complexe mais difficile des conseillers des Missions locales

La mission locale reste l'acteur majeur de la démarche de repérage son objectif depuis l'origine est d'apporter aux jeunes une réponse globale.

« Les missions locales exercent une mission de service public de proximité afin de permettre à tous les jeunes de 16 à 25 ans de surmonter les difficultés qui font obstacle à leur insertion professionnelle et sociale. Depuis plus de trente ans, les missions locales ont développé un accompagnement global en direction des jeunes. Elles traitent l'ensemble des difficultés d'insertion : emploi, formation, orientation, mobilité, logement, santé, accès à la culture et aux loisirs. Cette approche globale est le moyen le plus efficace pour lever les obstacles à l'insertion dans l'emploi et dans la vie active. »

Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion - Juin 2021

La mission du conseiller est large et complexe, pour orienter, aider dans la résolution des freins périphériques éventuels, initier la construction du projet professionnel.

A partir d'un diagnostic initial, la relation de confiance et l'accompagnement de proximité entre le jeune et le conseiller sont des atouts majeurs.

« J'ai commencé à chercher du travail fin 2019-début 2020. Mon conseiller Pôle emploi m'a aidé à refaire mon CV, il a changé des choses. Et puis il m'a montré comment chercher sur internet ou en intérim. Je suis allé aussi à la mission locale du 19^e arrondissement. J'ai fait deux semaines de formation obligatoire. Ils m'ont fait un autre cv. On devait faire 15 cv par semaine, donc 15 candidatures. La formation, la garantie jeunes c'était faire son cv, chercher un emploi. Et puis la conseillère avait commencé le dossier pour le permis de conduire. Mais elle est partie ailleurs en banlieue je crois. Donc le dossier n'a pas pu continuer. Et je n'ai pas pu passer le permis ni le code rien. » **Aziz, jeune suivi par une mission locale**

L'accompagnement n'est pas limité dans le temps même si les jeunes recherchent souvent des réponses immédiates, et ont parfois du mal avec des parcours longs, à se projeter.

*« Certains jeunes adhèrent à l'idée de s'inscrire dans des parcours longs de formation, pouvant aller jusqu'à 10 années, de leurs 16 à 26 ans. A l'inverse, certains ne viennent pas par eux-mêmes, sont contraints (par exemple, poussés par les parents) et se découragent donc plus vite. Les conseillers Missions locales ont donc pour rôle de donner envie à chaque jeune de travailler avec eux, mais d'abord par lui-même. En effet, la Mission locale constitue une porte d'entrée vers les dispositifs adaptés de formation et d'insertion professionnelle : « les Missions locales sont un endroit où les jeunes passent pour trouver une solution extérieure ». **Entretiens avec la Mission locale de Paris centre***

La qualité des échanges et la satisfaction du jeune sont désormais mesurées à la fin des parcours au moyen d'un questionnaire.

Le métier de Conseiller de mission locale (il en est de même pour les référents de parcours PRIJ) est un métier en tension, les salaires restent faibles alors que les personnels sont très qualifiés (31% ont un niveau supérieur ou égal à bac +4).

Les personnels se plaignent de la pression exercée sur eux dans le cadre des contrats d'objectifs (Convention pluriannuelle d'objectifs), de la lourdeur du reporting, de l'absence d'évaluation des dispositifs, des logiques de « stop and go ». Ils souhaiteraient rester l'unique opérateur pour les jeunes.

Développer de nouvelles stratégies, à la rencontre des jeunes

La mission locale est un lieu ouvert, permanent, d'écoute, de remobilisation, d'autonomisation des jeunes. Elle se délocalise de plus en plus avec des actions hors les murs dans des centres commerciaux, des parcs et jardins, etc.

Pour répondre aux défis du repérage, notamment des jeunes les plus éloignés que certains dénomment les « invisibles », ne faudrait-il pas soutenir en complément, plus massivement des projets d'associations comme Médiation nomade menant une action adaptée à la vie des cités et permettant une meilleure mobilité sur le terrain ?

« L'objectif de Médiation Nomade c'est d'assurer la présence d'adultes bienveillants dans les quartiers le soir, en dehors des horaires d'ouverture des lieux d'accueil traditionnels. Médiation Nomade assure ainsi l'accueil du public le soir (20h-minuit) dans son camion et camping-car, après fermeture des institutions.

*Les horaires de mairies, institutions et lieux d'accueil traditionnels ne correspondent pas aux besoins des jeunes. En pratique, les Villes formulent leurs demandes à Médiation Nomade qui se déplace dans les territoires, en bas des tours, dans les halls d'immeubles. Médiation Nomade demande à être accompagnée par les acteurs de l'insertion, notamment les conseillers des Missions locales, afin que ces derniers puissent rencontrer les jeunes et les attirer vers leur structure. Les acteurs formés (animateurs, médiateurs, éducateurs) se doivent d'innover et de mettre en place des démarches « d'aller-vers » pour créer du lien avec les jeunes ». **Yazid Kherfi Médiation Nomade***

Il faut également que les missions locales bénéficient de locaux adaptés, fonctionnels pour recevoir les jeunes et les partenaires éventuels.

Par ailleurs, le service rendu par les missions locales est-il le même sur tous les territoires ? En fonction des contingences politiques locales des disparités peuvent apparaître.

Pour accrocher ces jeunes, d'autres stratégies sont donc mises en place aujourd'hui afin de construire une relation de proximité sur le terrain.

Des actions innovantes tentent de répondre à cet enjeu de repérage des jeunes, des appels à projets sont lancés dans le cadre du PRIC ou du PRIJ :

- Maraudes numériques pour assurer la promotion des dispositifs sur les réseaux sociaux ;
- Opération « Conquête des possibles » (géré par le groupe IGS) avec des ambassadeurs rémunérés pour aller convaincre les jeunes de se rapprocher des missions locales.

Des adultes relais se déploient également dans les QPV pour tisser des relations de confiance avec les jeunes.

Le PRIJ a étendu sa présence dans les Quartiers politique de la ville (près des trois quarts des QPV couverts en 2021).

La dernière évaluation de ce programme (mars 2022) met en exergue une progression du repérage et de l'entrée dans les dispositifs grâce au travail dynamique des référents de parcours qui contactent les jeunes par téléphone et s'appuient fortement sur le réseau de proximité (associations, CCAS, clubs prévention, etc.).

Une nouvelle contractualisation avec la Région

Partant du constat d'une prescription trop faible des missions locales vers les dispositifs régionaux de formation en particulier le RJA, la Région a réinterrogé fin 2022, le cadre de son financement en concertation avec l'Association régionale des missions locales (ARML).

L'Exécutif souhaite en effet que les missions locales orientent davantage vers les programmes régionaux (en 2021, 180 000 jeunes ont été accompagnés mais moins de 10% ont été orientés vers une formation régionale).

Le nouveau financement proposé à partir d'un conventionnement annuel et non plus triennal, sera basé sur le nombre de jeunes accompagnés par les missions locales et inscrits dans les parcours de formation financés par la Région et en particulier le RJA.

Pour rappel, le soutien financier de la Région qui existait jusqu'en 2022 correspondait à une subvention de fonctionnement (15 % des ressources de la mission locale) avec des critères basés sur le contexte socioéconomique de la mission locale, le nombre de jeunes accueillis et un système de bonus-malus (soit 60 000 euros maximum versés à une mission locale en fonction du résultat sur les sorties).

L'ARML a manifesté son inquiétude par rapport à une baisse potentielle des financements arguant du fait que les missions locales ne peuvent limiter leur action à l'orientation vers les programmes de formation, jouant un rôle majeur dans l'accompagnement global des jeunes.

3.1.2 Des progrès pour les décrocheurs

La lutte contre le décrochage scolaire passe par le renforcement d'actions de prévention pour éviter les sorties prématurées du système. La Région essaye d'agir en ce sens avec la région académique notamment pour améliorer les transitions entre collèges, lycées, CFA.

La Région dispose désormais du fichier des décrocheurs de l'Education nationale.

Les décrocheurs sont de l'ordre de 28 000 inscrits.

De leur côté, l'Etat et l'Education nationale ont initié non sans difficultés et avec une certaine lenteur dans la mise en œuvre, une démarche commune pour repérer les décrocheurs dans le cadre de l'obligation de formation de 16 à 18 ans (loi du 26 juillet 2019 « Pour une école de la confiance »).

Des campagnes de démarchage téléphonique mobilisent tous ces acteurs. Les liens se resserrent également sur ce sujet entre les académies, les plateformes de suivi et d'appui aux décrocheurs (PSAD), les Missions locales et les CIO.

Les programmes de formation de la Région commencent à être proposés aux jeunes par les PSAD. Dans le cadre du PRIJ, un dispositif de repérage et de contacts est mis en place sur la base du système interministériel d'échanges d'information (SIEI). Parcours renforcé, découverte des métiers, travail sur les savoirs êtres permettent d'obtenir 60 % de sorties positives.

La MLDS joue un rôle très important et offre un accompagnement spécifique et personnalisé aux jeunes décrocheurs, qui connaissent de grandes difficultés d'insertion en entreprise notamment pour l'apprentissage des savoir-être.

L'action de la Région : La Région Île-de-France est la seule Région à s'être dotée d'une convention contre le décrochage scolaire, contractée avec l'État (Préfecture de région, rectorat...) et les missions locales. Les jeunes sont contactés via des campagnes de démarchage téléphonique (4 par an). En 2020, sur les 28 000 décrocheurs identifiés : 6 300 jeunes ont été accompagnés, 9 000 sont restés injoignables.

« Du coup, en août mon père reçoit des appels d'une certaine promotion faite par la mission locale pour les 16/18 ans. Mon père il a retenu, il m'a dit j'ai trouvé une formation pour toi, ça peut te plaire. Dès que je suis arrivé en août, la mission locale était en vacances mais j'ai parlé avec lui de la promotion 16/18, il m'a donné l'adresse je suis allé je me suis inscrit j'ai vu le système cela m'a plu. Du coup pendant trois mois parce que c'est trois mois maximum la promotion 16/18 à l'AFPA, c'était bien. Y avait les jeunes, ils aimaient bien ». **Roumi 18 ans, jeune suivi par une mission locale**

3.1.3 Des métiers ou des secteurs qui rebutent les jeunes

Les jeunes comme les adultes se détournent des formations débouchant sur certains métiers aux conditions de travail marquées par la pénibilité, les horaires atypiques, la faiblesse des rémunérations. Il est donc difficile de prescrire des parcours de formation débouchant sur ces métiers.

Le RJA par exemple qui concerne les secteurs en tension (BTP, sanitaire et social, propreté, hôtellerie-restauration, etc.) est peu prescrit par les missions locales qui regrettent par ailleurs la lourdeur administrative du dispositif. La Région déplore cette faible prescription (voir plus haut).

La déconstruction des préjugés sur ces secteurs professionnels est également un enjeu majeur (voir partie Orientation)

3.2 L'importance de l'accompagnement

3.2.1 L'individualisation, clé de la sécurisation des parcours

Le Parcours entrée dans l'emploi (PEE) qui a succédé à « Avenir jeunes » en 2019 est le dispositif phare de la Région (voir partie I-4). En 2016, la Région a élargi le public aux demandeurs d'emploi de plus de 26 ans et aux mineurs étrangers non-francophones.

Le PEE se fonde sur une logique de parcours individualisé qui s'articule entre le prescripteur (mission locale) et l'organisme de formation.

Le dispositif est basé sur un diagnostic, à l'aide d'une carte de compétences qui mesure l'évolution du jeune tout au long de son parcours en formation.

A partir de ce diagnostic initial, ce parcours est mis en place avec des modules adaptés (communication en langue française, remise à niveau en lien avec le projet professionnel, apprentissage des savoirs-être, etc.). Des stages en entreprises et des certifications complémentaires sont proposés aux jeunes (Premier secours-PSC1, PIX, certificat Voltaire, etc.)

Le taux de retour direct à l'emploi est estimé à 50% sur ce dispositif.

*« Les jeunes décrocheurs âgés de 16 à 18 ans sont le plus souvent en rupture avec l'institution scolaire et ne s'adaptent pas au sein des parcours traditionnels : « Il faut accepter qu'il existe différents rythmes ». **Entretiens avec la Mission locale de Paris centre***

Ces dispositifs régionaux comme ceux lancés dans le cadre du PRIC devraient cependant s'adapter mieux au parcours parfois chaotique des jeunes les plus en difficultés, valoriser l'expérience professionnelle et les parcours non linéaires : *« ce qui devrait changer ? Nous laisser notre chance, la chance d'essayer. Une personne sans diplôme faut lui donner le temps d'apprendre et prendre le temps de la former. Le diplôme ne remplace pas l'expérience : dans le monde du travail on apprend à se connaître et à développer des compétences, on se découvre des qualités. Le diplôme ne devrait pas être la seule valeur ». **B 22 ans***

La recherche de solutions personnalisées dans une logique de parcours « sans coutures » est un impératif.

C'est l'objectif poursuivi également par les écoles de la deuxième chance (E2C) près de 20 en Île-de-France dont le succès est important auprès des jeunes décrocheurs.

L'E2C : Acteur important de l'insertion professionnelle des jeunes décrocheurs. Les E2C se sont installées dans le paysage grâce à une sécurisation de leur financement par la Région, l'Etat, et certaines collectivités territoriales sur la base du volontariat.

Projet pédagogique sur mesure, contrat avec le jeune, suivi renforcé jusqu'à un an après la sortie, formation en temps partagé avec des périodes de stages. Le taux de sorties positives est en augmentation avec 64% en 2021 (dont 24 % pour les sorties vers l'emploi et 17 % vers l'alternance).

Parmi ces opérateurs, les Espaces dynamiques d'insertion (EDI) sont des acteurs reconnus depuis près de 20 ans pour faciliter l'acquisition des compétences comportementales et sociales nécessaires à l'insertion professionnelle.

Les Espaces dynamiques d'insertion (EDI) permettent aux jeunes de s'adapter en douceur. Il s'agit de deux dispositifs qui fonctionnent et vers lesquels les Missions locales orientent les jeunes les plus éloignés de l'emploi.

Ils accueillent les jeunes les plus marginalisés (anciens détenus, toxicomanes etc.) et font un travail de réinsertion remarquable. Ils disposent de 2 600 places pour un budget régional de 6 millions d'euros.

La remise en cause éventuelle du soutien de la Région et la suspension du renouvellement de la manifestation d'intérêt pour la période 2023-2026 est une source de grande inquiétude des structures concernées (Aurore, Faire, Ligue de l'enseignement, etc.).

Selon la Région, il n'y aurait pas de volonté de supprimer les EDI mais de lier le financement régional à des prescriptions vers les dispositifs de formation professionnelle portés par la Région. Pour ces publics très éloignés de l'emploi, un nouvel appel à projets serait mis en place.

La Région s'engagerait à accompagner ces structures dans cette transition et ce changement de cadre financier.

« Quand ils existent, l'école de la seconde chance, les Espaces dynamiques d'insertion (EDI) et les parcours sécurisés permettent aux jeunes de s'adapter en douceur. Il s'agit de dispositifs qui fonctionnent et vers lesquels les Missions locales orientent les jeunes les plus éloignés de l'emploi. »
Entretiens avec la Mission locale de Paris centre

Le partenariat local est la pierre angulaire de l'accompagnement global.

Les acteurs insistent sur l'importance du partenariat qui constitue le principal point fort de programmes comme le PEE et le PRIJ (Voir partie 1). Les partenaires sont nombreux (tissu associatif, Missions locales, ASE, etc.) et permettent par la complémentarité de leurs actions, un réel accompagnement des jeunes en rupture.

Rapprocher les jeunes des nombreux dispositifs de remobilisation existants en fonction de leurs besoins est également un impératif : E2C, Epide, EDI, etc.

« Ceux qui m'ont aidé c'est Action emploi réfugiés. Ils m'ont donné les coordonnées de l'association intermédiaire où je travaille en ce moment. Et c'est par eux que j'ai trouvé la formation. Je suis content. J'ai une aide sur mon compte bancaire qui varie selon si je travaille ou pas. Le maximum c'est 500 euros. Je peux m'acheter mon pass-navigo à 18 euros » **Muhamadi 22 ans, salarié de l'association intermédiaire Emploi Développement**

Le Parcours sécurisé vers la qualification et la prépa apprentissage sont de vrais SAS dont l'efficacité pour la réussite des jeunes est saluée par les professionnels.

Les parcours sécurisés vers la qualification (12 000 places) mis en place dans le cadre du PEE, coconstruits et contractualisés avec des centres de formation d'apprentis (CFA), des entreprises, des organismes de formation permettent l'accès à un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, un emploi direct, ou une formation qualifiante.

Les prépas apprentissage (45 structures d'accompagnement en Île-de-France) issues de l'appel à projets du Plan d'investissement dans les compétences (PIC) permettent aux jeunes de 16 à 29 ans, sans emploi, ni formation, de bénéficier d'un accompagnement personnalisé vers l'apprentissage.

Il est défini selon leurs attentes et leurs besoins, leur permettant ainsi de découvrir des métiers, de choisir leur voie et de consolider leurs compétences.

Nouveau dispositif lancé par l'Etat en mars 2022, le Contrat d'engagement jeunes (CEJ) est un dispositif plus individualisé que la Garantie jeunes : le choix de modules est plus vaste et le jeune construit lui-même son emploi du temps.

On est ici dans une logique de droits et de devoirs les jeunes ayant des obligations d'assiduité.

Des réserves ont été portées sur ce dernier point par les acteurs de terrain. Des organisations syndicales et de jeunesse mettent en garde sur les risques de confusion entre accompagnement et contrôle.

Le référent assumant les deux fonctions cela peut avoir selon elles, des conséquences sur la qualité de la relation de confiance avec le jeune. Les conseillers regrettent de devoir assurer une activité chronophage de contrôle des dépenses, de la bonne utilisation des sommes allouées et ne plus avoir suffisamment de temps pour évoquer les démarches liées à l'insertion socio professionnelle. Le recul sur ce nouveau dispositif n'est à ce jour pas suffisant et aucun bilan régional n'est encore disponible.

La maîtrise des savoir être, des codes du monde professionnel est un paramètre déterminant pour permettre les sorties positives de tous ces dispositifs.

Le travail sur le rapport à la hiérarchie, l'écrit, la propreté, est essentiel.

L'Insertion par l'activité économique, les Espaces dynamiques d'insertion (EDI), le secteur de l'ESS et sa myriade d'opérateurs locaux (AFEV, Cravate solidaire, etc.) jouent un rôle majeur dans ce domaine.

Des actions de coaching renforcé sont mises en place à partir de financements privés (mécénat) et publics (PRIC). Ils ciblent tous les jeunes qu'ils soient sans qualification ou jeunes diplômés. On peut citer en l'occurrence :

- MOZAIK RH, cabinet de recrutement associatif qui accompagne les jeunes non retenus dans les recrutements,
- La « Conquête des possibles » qui repose sur un coaching de 23 jours visant la reprise de confiance, les codes, l'expression orale, etc.

La lutte contre la fracture numérique est essentielle tant les jeunes sont en difficultés pour maîtriser les réseaux sociaux et internet dans une optique professionnelle.

Comme pour les adultes, le CLÉA⁶ numérique a un déploiement trop timide alors qu'il permet d'acquérir un socle de compétences sous la forme d'une certification utile dans la recherche d'emploi. Les badges comme ceux développés par l'association Colombbus peuvent intéresser un public de jeunes plus large.

*« En partenariat avec la Région Île-de-France et Orange, Colombbus porte le projet Numerik'up qui aide des jeunes âgés de 16 à 25 ans, sans emploi et éloignés du système scolaire, à renouer avec le monde du travail et les incite à s'orienter vers les métiers du numérique. Le Parkour Numérik'Up est une initiation gratuite pour découvrir les nouveaux outils, formations et métiers dans le domaine du numérique. Au-delà de l'initiation, le Parkour Numérik'Up a pour ambition de donner un nouvel élan, pour se remobiliser dans son parcours professionnel. La majorité des personnes ayant bénéficié de la 1ère session du parcours s'accordent pour affirmer qu'elles ont repris confiance en elles et qu'elles ont pu se sentir plus à l'aise avec les outils technologiques. Grâce à cette formation, les participants ont pu ouvrir le champ des possibles et trouver une voie professionnelle qui leur correspond. » **Raphaëlle GUBERT Directrice de Colombbus***

Le suivi post formation est encore perfectible. Malgré les efforts d'acteurs comme Colombbus qui accompagne les jeunes 3 à 6 mois après la fin de leur parcours de formation, des difficultés persistent pour apprécier la qualité de la sortie des dispositifs et les suites de parcours.

⁶ **CléA est une certification nationale** attestant de la maîtrise du « socle de connaissances et de compétences professionnelles utiles pour un individu et notamment la maîtrise de la communication en langue française, afin de favoriser son accès à la formation professionnelle et son insertion professionnelle. » L'évaluation CléA des demandeurs d'emploi est prise en charge par Pôle emploi, grâce à un financement dédié, en relais de l'intervention des Régions sur la formation elle-même.

Le **CléA Numérique** est une certification qui s'appuie sur un référentiel de connaissances et de compétences relatives à l'usage du numérique au sein d'un environnement de travail.

Les résultats positifs du PRIJ pour les jeunes des QPV (voir rapport ADSO Etudes Evaluation du Plan Régional d'Insertion pour la Jeunesse de mars 2022) sont à noter. Grâce à un accompagnement global renforcé et individualisé, les sorties positives des dispositifs sont en effet en augmentation : emploi, formation ou alternance.

Pour les publics confrontés à des difficultés de maîtrise de la langue, les sorties vers l'emploi ou l'alternance sont plus difficiles.

« J'avais pris contact avec la mission locale d'Aubervilliers : ils ne m'ont pas aidé, ils n'ont rien fait, ne m'ont pas orienté, c'est difficile avec eux. Ils me disaient que je ne parlais pas le français, et qu'ils pourraient m'aider quand je parlerai mieux le français. Trois fois je leur ai demandé à entrer dans la garantie jeunes, toujours refusé ! » **Muhamadi 22 ans, salarié de l'association intermédiaire Emploi Développement**

La politique de primes incitatives pour « booster les sorties positives » mise en place par la Région sur les programmes PEE est en revanche critiquée par les acteurs de terrain car elle comporte des biais.

« La logique de concurrence entre les dispositifs, pouvant causer des difficultés significatives. En effet, de nouveaux objectifs ont imposé cette année d'accompagner 24 500 jeunes vers une Garantie jeune, contre 12 000 l'année précédente. » **Jérôme BOILLAT Délégué régional de l'Association régionale des missions locales (ARML)**

L'accompagnement des jeunes les plus éloignés de l'emploi demande en effet plus de temps et d'énergie alors que les taux d'insertion dans l'emploi sont plus faibles.

3.2.2 L'importance de l'accompagnement social (voir partie IV Lever les freins périphériques)

3.2.3 Le besoin d'ingénierie pédagogique

Pour faciliter la démarche d'accompagnement individualisé, il y a nécessité de former plus et mieux les conseillers de Missions locales et tous les acteurs intervenant auprès des jeunes notamment les formateurs.

« La formation est une question primordiale mais il faut aussi revoir les organisations de travail qui ne permettent pas aux conseillers d'assimiler la multitude des dispositifs et la complexité des difficultés socio professionnelles des jeunes.

Les Missions locales doivent connaître un grand nombre de partenaires au niveau régional. Concrètement, au sein des effectifs des Missions locales, 55% des salariés ont un niveau BAC+2 et 31% un niveau BAC+4. 77% d'entre eux sont au contact direct des jeunes. La formation des salariés pose de véritables défis en matière de logistique mais aussi en matière de recrutement.

En effet, l'ARML-IDF a cherché à augmenter ses effectifs de 10% en 2020 pour répondre à la demande croissante et aux nouveaux objectifs d'insertion des jeunes, mais a rencontré des difficultés dans ce processus. **Jérôme BOILLAT Délégué régional de l'Association régionale des missions locales (ARML)**

Le métier de conseiller connaît un turn-over important et de véritables difficultés de recrutement, il risque lui-même de devenir un métier en tension.

Dans le cadre du dispositif PEE, se pose le problème du financement à l'heure-stagiaire.

En effet, ce financement par la Région à l'heure-stagiaire et non à l'heure-groupe dans le cadre du PEE oblige souvent les organismes de formation soumis à des contraintes d'équilibre financier à remplir les sessions de formations au détriment d'un accompagnement en petits groupes.

En outre, en raison de l'absentéisme des jeunes, ce mode de financement peut mettre en péril le budget des organismes de formation et surtout peut les obliger à recruter des formateurs moins chers et donc moins expérimentés.

« *Le type de financement retenu (heure-stagiaire), la recherche d'un coût toujours moins élevé (entre 6 et 7 euros par heure) par la mise en concurrence des organismes de formation, ont de leur point de vue précarisé leur modèle économique. Cela n'est pas sans effet sur la qualité des formations proposées : proposer des parcours « sur mesure » en adaptant la durée de la formation aux besoins de chaque stagiaire nécessite des ressources. Les primes incitatives versées en fonction des « sorties positives », bien que jugées légitimes pour reconnaître les efforts des formateurs, présentent le risque de mener à une logique adéquatniste misant sur le placement rapide des stagiaires en réponse aux besoins des entreprises plutôt que sur l'élaboration dans la durée d'un projet professionnel* » **rapport de la DARES : Evaluation qualitative de l'expérimentation de l'ouverture de l'action PEE aux bénéficiaires du RSA/août 2022.**

Pour les mêmes raisons économiques, les organismes de formation n'ont donc pas toujours de moyens à consacrer à la formation continue de leurs formateurs. La capitalisation des bonnes pratiques n'est pas toujours partagée.

Il serait souhaitable que les appels à projets puissent prendre en compte ces paramètres, avec des lignes budgétaires dédiées afin d'améliorer la qualité des formations et des prescriptions.

3.2.4 Développer le mentorat

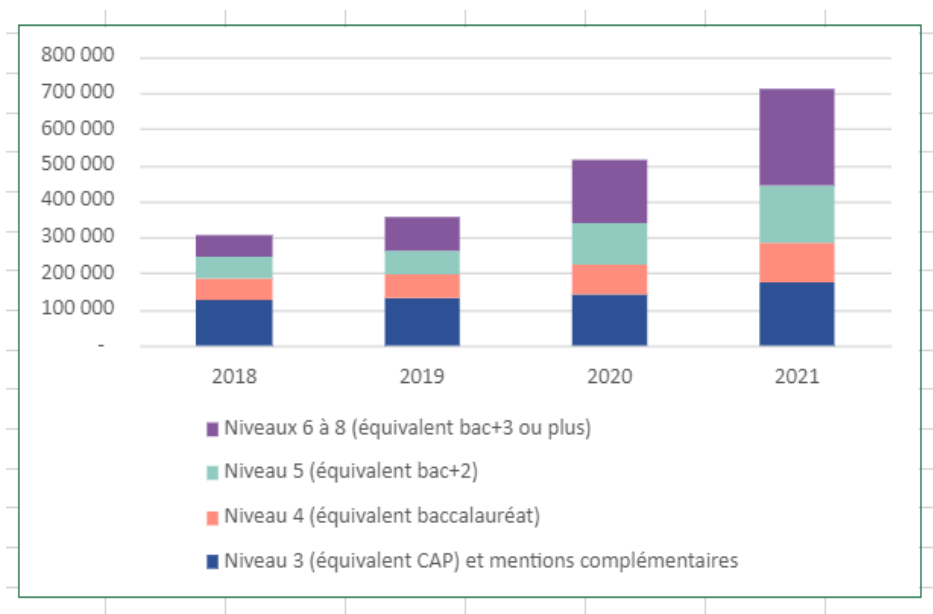
Le mentorat est un levier puissant à condition de l'activer plus massivement. Il est malheureusement encore sous-développé en Île-de-France malgré les actions menées par plusieurs réseaux associatifs comme Article1, l'Association de la Fondation étudiante pour la Ville (AFEV), etc. Pour cette dernière association par exemple, un étudiant assure l'accompagnement individuel du jeune, deux heures par semaine au domicile et en présence d'un parent.

La Région pourrait relayer plus massivement en lien avec tous les acteurs locaux concernés, le dispositif national « **1 jeune 1 mentor** ».

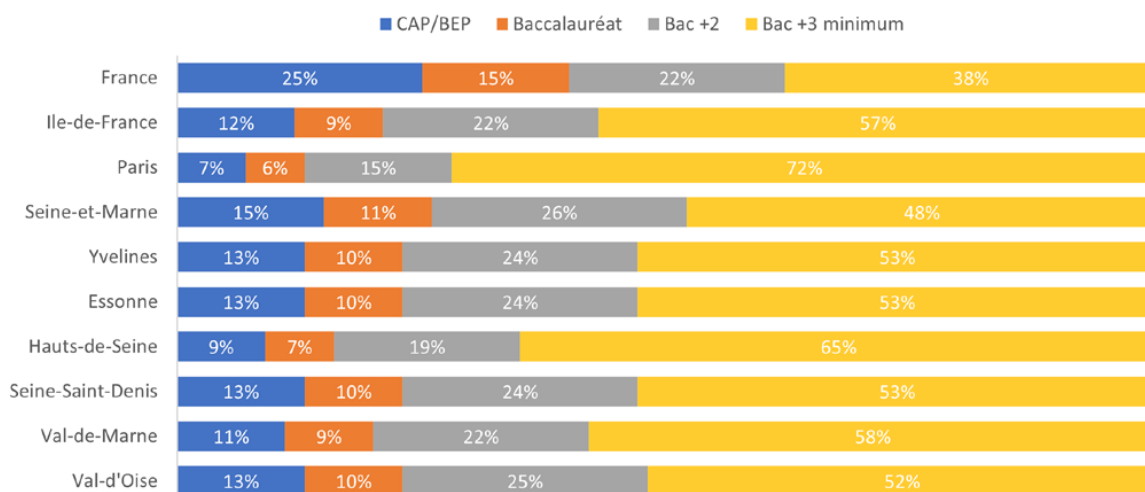
3.2.5 Une forte croissance de l'apprentissage qui ne profite pas aux moins qualifiés

Alors que l'apprentissage est le vecteur d'insertion professionnelle le plus performant pour l'insertion des jeunes les moins qualifiés (*rapports Cour des comptes / décembre 2021 et OFCE / mars 2022*) le développement de l'apprentissage (220 % d'augmentation en Ile-de-France) a surtout profité aux jeunes les plus diplômés.

Pour l'apprentissage, ce succès a concerné avant tout en effet les formations supérieures et non pas les formations infrabac. **Chiffres IDF** : 79% des apprentis préparent des diplômes de niveau Bac+2 et plus (moyenne nationale : 60%) dont 57% de bac + 3 minimum (38% au niveau national). Conséquence les contrats de professionnalisation ont baissé de 21% par rapport à 2019 mais la part des formations de niveau CAP/BEP est passée malgré tout de 12 à 21%. *Chiffres clés « Les jeunes franciliens face à l'emploi Edition 2022 Préfecture de la région Île-de-France DRIEETS, Défis-métiers*



Source : L'apprentissage en France en 2021-Sept. 2021-DARES



Répartition des apprentis d'Île-de-France en 2021, par niveau de diplôme préparé et lieu de résidence. DRIETS Ile France-2022

On peut à cet égard déplorer que certaines entreprises soient souvent réticentes à engager des jeunes de niveau infra-bac en stage ou en alternance.

Le rôle des développeurs de l'apprentissage (le développeur de l'apprentissage financé par l'Etat favorise l'accès à l'apprentissage des jeunes de 16 à 29 ans sur un territoire donné) est ici primordial et doit être renforcé pour permettre l'accès à l'apprentissage des jeunes les moins qualifiés.

La Région, privée désormais de la compétence de l'apprentissage, a choisi malgré tout de concentrer son action sur les **ruptures de contrat** et sur l'**accompagnement**.

Le problème des ruptures de contrat est en effet non négligeable (20 à 25% en Île-de-France pour les premiers niveaux de qualification, 29% au niveau national).

Plus le niveau de qualification de l'apprenti est bas, plus le taux de rupture est important selon la DARES (Etude sur l'apprentissage en 2021).

Ce phénomène est multifactoriel : difficultés des conditions de travail, de l'assimilation des codes, précarité financière, reprise d'un emploi mieux rémunéré, etc.

Voire également la pratique de certaines entreprises qui embauchent les jeunes avant la fin de leur apprentissage ou des CFA qui vendent à grand renfort de marketing des formations sans aucun accompagnement ensuite des jeunes.

La croissance du nombre de formations peut également interroger sur leur qualité et sur la réalité des débouchés offerts.

Pour améliorer les conditions financières de l'apprenti (au niveau national, 46% déclarent ne pas avoir les moyens de vivre décemment), la Région a donc mis en place l'aide régionale aux apprentis (ARA) d'un montant de 400 euros pour les qualifications de niveau 3 et 4. Ce soutien pour la première année permet l'achat de livres, de documents, participe aux frais de transport et d'hébergement.

L'accompagnement individualisé des apprentis est de l'avis de tous les opérateurs (CFA, ANAF, etc.) un facteur clé de succès.

A cet effet, la Région vient compléter les coût-contrats (20, 5 millions d'euros en 2021) assurés par les opérateurs de compétences (OPCO) aux CFA, pour permettre à ces derniers de mettre en place un suivi plus poussé des jeunes.

3.2.6 Une insertion professionnelle difficile pour les jeunes détenus ou « sous-main de justice »

La Région a voté lors de la Commission permanente de juillet 2022 sa feuille de route 2023 avec une volonté d'amplifier l'effort de formation vers les publics « sous-main de justice ». 1000 places par an dans les établissements pénitentiaires franciliens sont concernées dont 40% pour les jeunes de moins de 25 ans.

Le bilan du CPRDFOP a cependant montré que l'offre de formation, la démarche partenariale devaient être renforcées avec la Protection Judiciaire de la Jeunesse (PJJ), la Direction interrégionale des services pénitentiaires (DISP), et les centres de détention. Malgré l'intégration de jeunes sous bracelets électroniques dans les programmes PEE, le travail soutenu des directions de l'Animation de la recherche, des Études et des Statistiques, l'insertion professionnelle reste toujours difficile.

3.2.7 Les freins à l'insertion professionnelle des mineurs non accompagnés (MNA)

Un nombre important de MNA arrivés en Île-de-France sont pris en charge par la Mission de lutte contre le décrochage scolaire en collaboration avec les centres académiques pour la scolarisation des élèves allophones nouvellement arrivés (CASNAV) et des enfants issus de familles itinérantes et de voyageurs (Centre Académique de Scolarisation des Nouveaux Arrivants du Voyage).

L'objectif premier est la maîtrise de la langue (orale et écrite), l'élaboration d'un projet professionnel individualisé, la découverte des filières professionnelles et l'intégration dans un parcours de formation, pouvant déboucher sur un diplôme qualifiant.

Ces jeunes peuvent s'inscrire dans les PEE.

Alors que les formations sous statut scolaire ne nécessitent pas de titre de séjour, les difficultés d'obtention d'un tel titre à leur majorité devient un frein pour leur insertion professionnelle.

Il convient de mettre en cohérence la mise en place d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation suspendue à la délivrance d'une autorisation de travail et la régularisation du séjour du jeune devenu majeur.

Cette incertitude entraîne des réticences à embaucher ces jeunes, du côté des employeurs.

Un rapport du Sénat de septembre 2021 a fait pourtant état d'un investissement professionnel remarquable de ces jeunes appréciés des entreprises.

La préfecture d'Île-de-France a mis en place le dispositif ALLERO visant à guider vers l'emploi des réfugiés et demandeurs d'asile de plus de 6 mois et âgés de plus de 18 ans.

Financé par le ministère du Travail, de l'emploi et de l'insertion, dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences (PIC), le dispositif ALLERO est mis en place grâce à un partenariat entre la mission locale de Paris et l'association Ensemble Paris emploi compétences (EPEC).

Cette expérience pourrait être élargie à l'ensemble de l'Île-de-France en lien avec les départements gestionnaires du dossier MNA dans le cadre de l'Aide sociale à l'enfance (ASE).

Propositions

- Réaffirmer le rôle primordial des missions locales dans l'accompagnement global des jeunes qui doit reposer sur des professionnels qualifiés ;
- Développer et financer des actions d'« aller vers » dans les quartiers au moyen de structures mobiles y compris le soir et le week-end, afin de permettre la rencontre des jeunes dans les quartiers avec les professionnels de l'insertion professionnelle ;
- Revoir le financement des organismes de formation : il conviendrait que la Région prévoit un financement des organismes à l'heure groupe plutôt qu'à l'heure stagiaire, les modalités d'accueil actuelles n'étant pas sans effet sur la qualité des formations et de l'accompagnement proposés aux jeunes ;
- Sensibiliser les parents, leur faire connaître les programmes dédiés aux jeunes, leur ouvrir régulièrement les portes des missions locales ;
- Mettre en place des parcours renforcés pour les jeunes les plus en difficultés avec l'appui des acteurs de l'insertion par l'activité économique (IAE), conforter les EDI dans leurs missions ;
- Pérenniser les dispositifs tels que les prépa apprentissage et les parcours sécurisés ;
- Développer le mentorat, pour un accompagnement individualisé afin de prévenir le décrochage des plus défavorisés dans leurs recherches et leurs choix d'orientation ;
- Valoriser l'ingénierie pédagogique dans les appels à projets ;
- Travailler sur une meilleure identification des missions locales et positiver leur image : charte graphique, événementiel, etc. ;
- Renforcer les programmes de formation pour les jeunes détenus ou sous-main de justice et assurer un meilleur accompagnement pour préparer la sortie ;
- Sensibiliser les départements et préfectures à la question des régularisations de séjours de façon à concrétiser, après leur formation, l'accès à l'emploi des jeunes mineurs non accompagnés (MNA).

4. Lever les freins périphériques

4.1 Des disparités sociales et territoriales fortes parmi les jeunes d'Île-de-France

Les disparités territoriales sont très marquées à l'intérieur de la région mais également des communes, des quartiers.

« La jeunesse francilienne n'est pas uniforme et les difficultés associées à cette tranche d'âge ne se répercutent pas de la même manière sur l'ensemble des jeunes. Les écarts sont très marqués dans l'accès à l'emploi, à la formation ou au logement.

Il existe une fracture sociale entre la jeunesse scolarisée ou en activité et la jeunesse pas ou peu diplômée, qui rencontre des obstacles supplémentaires dans son insertion socioprofessionnelle et dans son accès aux droits, se trouvant ainsi exposée à un plus grand risque d'exclusion (jeunes NEETS vulnérables, en situation de grande pauvreté, etc.) **Contribution Egalité pour une citoyenneté active des jeunes d'Île-de-France, Février 2020**

En 2018, le taux de pauvreté des moins de 30 ans en Île-de-France était de 18,8%, contre 22,2% pour la France entière, avec des disparités territoriales très marquées : 30,3% en Seine-Saint-Denis, 21,20% dans le Val-de-Marne et 21% pour le Val-d'Oise.

Source : Chiffres clés 2021 DRIETS, juin 2020

Les freins périphériques ont un impact très fort sur l'insertion professionnelle des jeunes, ils engendrent de l'instabilité, de la difficulté pour appréhender dans de bonnes conditions les démarches de recherche d'emploi et d'entrées en formation.

Selon le rapport de la Cour des comptes sur les dispositifs en faveur de l'emploi des habitants des QPV de juin 2022, les quartiers politiques de la ville sont les plus touchés.

La pauvreté, consubstantielle aux QPV, qui concentrent environ 25% des personnes les plus pauvres, n'est pas seulement une forte entrave à l'insertion professionnelle, elle est aussi en France une caractéristique transmissible aux enfants qui se traduit par des difficultés scolaires dès le plus jeune âge et, à terme, des difficultés d'intégration sur le marché du travail de la génération suivante.

« Le revenu disponible médian y est beaucoup plus faible (13 770 €) que celui du reste de la population métropolitaine (21 730 €) et provient beaucoup plus des prestations sociales (22,9 % contre 5,5 % hors QPV). Les jeunes habitant ces quartiers quittent plus tôt le système éducatif et sont plus fréquemment concernés par le chômage (29,4 % des 16-25 sont non scolarisés et sans-emploi contre 16,6 % au niveau national). Le taux de chômage des habitants des QPV est durablement très supérieur à celui des quartiers environnants (2,7 fois plus élevé en 2019), et lorsqu'ils sont en emploi, ces habitants occupent moins souvent un CDI que ceux des autres quartiers. » **Cour des comptes : rapport du 19 juillet 2022 relatif aux dispositifs en faveur de l'emploi des habitants des quartiers prioritaires de la politique de la ville.**

Pour ces jeunes aux revenus parfois inexistant, le décalage entre le versement de la rémunération et le début de l'emploi ou de l'apprentissage est un handicap pour se vêtir, acquérir les titres de transport, parfois se nourrir.

Les aides pour les frais professionnels aux apprentis arrivent souvent en fin d'année scolaire. Pour certains le décalage du versement des bourses peut être problématique. Les familles ne peuvent pas faire l'avance des frais.

4.2 La précarité économique

L'absence de revenu est un frein pour faire face aux frais associés à la recherche d'emploi (mobilité, restauration, matériel ou tenue vestimentaire liés à l'emploi, etc.). Plus globalement, des conditions de vie instables ou précaires nuisent à l'élaboration d'un projet professionnel et à l'exécution de démarches d'insertion.

Les ressources des jeunes reposent sur trois piliers : le soutien familial (aides en nature ou financières), les aides publiques et les revenus du travail. Les jeunes au chômage ou inactifs disposent d'un faible niveau de ressources financières. Ceux qui habitent chez leurs parents disposent en moyenne de 280 euros par mois, avec des disparités selon le niveau de vie des parents.

Les jeunes de moins de 25 ans sont exclus de l'accès au RSA sauf s'ils ont des enfants à charge ou sous certaines conditions d'activité.

Les jeunes NEET privés de soutien familial (jeunes placés dans leur enfance, en rupture familiale, issus de ménages à très faible revenu) sont particulièrement exposés à la pauvreté.

4.3 Les difficultés de l'accompagnement social

Pour les jeunes les plus éloignés de l'emploi, confrontés aux situations sociales les plus difficiles, isolés dans certains territoires, l'accompagnement social est primordial.

Malgré le nombre important d'acteurs (Bureaux Information Jeunesse /BIJ, Points information Jeunesse /PIJ, CIDJ, missions locales, organismes de formation, prévention, médiation, IAE etc.) ceux-ci sont généralement sous-outillés pour répondre aux besoins sociaux (logement, mobilité, santé, etc.).

La gestion des problèmes sociaux des jeunes en formation est chronophage et peut mettre en difficulté les professionnels de l'emploi et de la formation dont ce n'est pas la première mission. Ces problèmes sont sources de ruptures de parcours.

La Région pourrait donc créer un outil multisupport (appli, site, dépliant) répertoriant les acteurs utiles (CCAS, départements, etc.) pour permettre l'accès aux droits (logement, mobilité, santé, etc.). Celui-ci serait mis à disposition des salariés de toutes ces structures.

Il comporterait une partie dédiée aux jeunes : « mes droits » traduite en anglais, espagnol, arabe, mandarin, etc.

Pour ne pas se limiter à une approche dématérialisée, un accompagnement de proximité combinant les volets emploi, formation, social doit être privilégié pour chaque jeune. Cela pourrait se traduire par l'installation d'un assistant social référent dédié par département pour tous les opérateurs d'insertion et de formation. Ce dispositif serait financé ou cofinancé par la Région.

Les jeunes pourraient être accueillis sur rendez-vous et des informations par messagerie ou par téléphone pourraient être données aux professionnels.

Outre la recherche de solutions concrètes, ce nouveau service proposé aux jeunes permettrait de lutter contre le non-recours aux aides, phénomène non négligeable en Île-de-France (21% des jeunes Franciliens déclarent le non-recours) et dont les causes sont à chercher dans la complexité des démarches et dans les problèmes liés à l'illectronisme notamment.

Les propositions de la *contribution Égalité pour une citoyenneté active en Île-de-France du Ceser* : « Améliorer l'information et l'accompagnement des jeunes dans leurs démarches d'accès aux droits, améliorer l'accès aux droits dans différents secteurs-clés, faire de l'insertion dans l'emploi une priorité d'action en ce qu'elle constitue un élément capital de l'accès à l'autonomie : accès aux revenus du travail, au logement autonome et à la construction de l'identité sociale ».

4.4 Le logement, principal frein périphérique

La pénurie de logement touche l'ensemble du territoire francilien.

En Île-de-France, 59% des jeunes franciliens âgés de 15 à 29 ans en premier accueil mission locale cohabitent avec leurs parents, (en augmentation de 3 points par rapport à 2019). 11% sont en hébergement précaire : foyer hors FJT, hébergement nomade à l'hôtel ou sans domicile. (Source : Chiffres clés « Les jeunes franciliens face à l'emploi » Edition 2022 - Préfecture de la région Île-de-France DRIETS, Défis-métiers)

Il y a peu de solutions d'hébergement adapté : les Foyers de jeunes travailleurs sont peu accessibles aux plus précaires, il y a un manque de place en résidence sociale. L'offre reste bien en deçà des besoins des jeunes. Cette précarité du logement provoque des ruptures très dommageables dans les parcours des jeunes.

« Au-delà du manque de qualification, le principal frein périphérique à l'emploi est le logement, notamment pour les jeunes provenant de grande couronne. On a parfois des jeunes qui dorment dehors. Les jeunes les plus en difficulté disposent aujourd'hui de deux solutions d'hébergement : le Centre d'hébergement d'urgence (CHU), mais dans lequel ils ne restent pas en raison de conditions très dures, et le Foyer jeunes travailleurs (FJT) mais qui n'est pas accessible aux jeunes les plus précaires. Il n'y a donc pas de solutions idéales, à l'exception des résidences sociales mais dont les places sont limitées en nombre. Auparavant, les Centres d'hébergement et de réinsertion sociale (CHRS) permettaient d'offrir aux jeunes un hébergement de qualité et un accompagnement. Les problématiques d'accès au logement provoquent des ruptures dans les parcours des jeunes ».
Entretiens avec la Mission locale de Paris centre

La Région pourrait rechercher à construire un partenariat avec Action logement Île-de-France afin d'apporter des solutions supplémentaires pour le logement des jeunes Franciliens, à l'instar des deux conventions signées en 2021 entre les deux mêmes acteurs, pour l'accès au logement des personnels soignants.

Par ailleurs, la Région doit favoriser/inciter les réservations de logements jeunes travailleurs, et la mise à disposition de locaux désaffectés ou de foncier.

Il faut noter une offre de chambres par des organismes de formation comme l'AFPA pour les stagiaires résidant loin du lieu de formation.

Pour la recherche d'emploi, la question de la domiciliation est majeure, sachant qu'avoir un toit ne suffit pas toujours puisque l'adresse peut revêtir un caractère discriminant sur les CV.

4.5 La mobilité

Les acteurs interrogés (employeurs, missions locales, organismes de formation, etc.) insistent tous sur l'importance de la mobilité pour l'accès à l'emploi et à la formation.

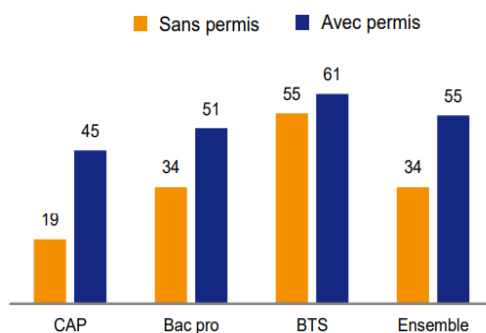
Les jeunes inscrits dans les dispositifs d'insertion et de formation de la Région bénéficient de la gratuité des transports.

L'obtention du permis B est une condition essentielle d'entrée dans l'emploi pour les jeunes qui sont confrontés à des horaires atypiques, à des lieux de travail difficiles d'accès ou à l'obligation d'avoir un véhicule pour exercer leur activité professionnelle.

« J'ai eu des entretiens. Cela se passe bien mais à la fin on demande souvent le permis de conduire. Donc il faut que je trouve comment le passer. Mais c'est difficile. Je n'ai pas encore le code. Mais j'ai trouvé deux entreprises où le permis n'est pas obligatoire. Il y a une équipe de fabrication et une équipe de poseurs. La fabrication n'a pas besoin de permis » **Aziz 22 ans, jeune suivi par une mission locale**

À diplôme égal, les taux d'emploi des jeunes sans permis sont inférieurs aux taux d'emploi des jeunes avec permis. Sept mois après la fin de leurs études, 45% de jeunes diplômés du CAP qui ont le permis de conduire sont en emploi contre 19% de ceux qui n'ont pas le permis (voir graphique ci-dessous). DARES 2015

**Taux d'emploi selon le diplôme et la possession du permis de conduire
(en pourcentage)**



Champ : France métropolitaine + DOM. Sortants d'une année terminale de formation professionnelle (y compris BTS) en lycée, interrogés sept mois après la fin des études.

Source : MENESR-DEPP, enquête IVA 2015

Là aussi la situation est contrastée entre les jeunes de Paris, de la Petite couronne, et les jeunes des zones rurales comme la Seine-et-Marne par exemple. Ces derniers sont particulièrement pénalisés et cela complique leur entrée en formation ou en emploi. Le temps de trajet est un facteur très problématique.

L'aide au permis de conduire a été élargie à toute l'Île-de-France et depuis septembre 2022 les jeunes n'ont plus à avancer les premières heures de cours de conduite. Le financement par la Région est transmis en amont aux bénéficiaires.

Pour ces jeunes en horaires atypiques et / ou exerçant dans des lieux difficiles d'accès, après le permis, il convient ensuite d'avoir un véhicule ce qui au vu des prix actuels sous-entend la souscription d'un crédit, une démarche difficile.

Pour tenter de remédier à ce problème de mobilité, Wimoov (groupe SOS), la plate-forme « Papa Charlie » proposent des solutions d'accompagnement. « Papa Charlie » offre par exemple la possibilité de louer des véhicules aux salariés, alternants, stagiaires, demandeurs d'emploi pour un prix adapté.

Pour de nombreux jeunes, le tarif proposé reste malgré tout un obstacle (4 euros/jour et 120 euros/mois pour un véhicule avec permis, 2,50 euros / jour et 75 euros/mois pour un véhicule sans permis), des aides complémentaires pourraient être accordées par la Région.

Le co-voiturage peut être également une solution à condition qu'il soit promotionné et soutenu financièrement.

4.6 L'accès à l'équipement numérique

Les taux moyens d'équipement sont relativement élevés chez les jeunes. Cependant, les jeunes les moins qualifiés paraissent moins bien lotis : leur taux d'équipement reste inférieur à la moyenne et la question de l'acquisition de l'ordinateur se pose.

Le développement de tiers lieux équipés avec des places réservées aux jeunes pourrait être envisagé.

Leurs compétences numériques (usage récréatif) ne sont pas adaptées à l'insertion professionnelle avec un usage limité du courriel, de la bureautique et des services utiles en ligne.

L'utilisation d'internet reste problématique là où la couverture numérique est insuffisante : des zones blanches subsistent en territoire rural (77, 91, 95).

4.7 La santé

La santé est un paramètre majeur pour la réussite des parcours d'insertion. Les problématiques de santé mentale et d'addictions notamment, sont très fortes et les structures d'accueil restent insuffisantes en nombre.

Comme le rappelait la *contribution Egalité pour une citoyenneté active en Île-de-France du Ceser*, la santé des jeunes constitue l'un des quatre piliers de l'action régionale en matière de santé.

Tous les jeunes stagiaires de la formation professionnelle ont une couverture santé. En revanche, l'offre de mutuelle qui était incluse dans le programme PEE a été abandonnée.

Une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé est à l'étude pour les étudiants boursiers de 16 à 28 ans.

Les partenariats entre les Agences régionales de santé (ARS) et les missions locales sont un point positif et les jeunes ont accès à plusieurs réseaux comme les bus dentaires à Paris, les consultations gratuites en hôpital, la plate-forme I-pass contraception.

Cependant, les actions de sensibilisation et de prévention portées par la Région (sur les drogues, les conduites à risque, et les questions de bien-être) n'atteignent logiquement pas ou peu les jeunes lorsqu'ils sont invisibles ou isolés.

C'est pour cette raison que la contribution *Egalité pour une citoyenneté active en Île-de-France* du Ceser préconisait de mettre en place une plateforme de santé généraliste sur le modèle de l'iPass contraception : « *Améliorer l'accès aux soins, en mettant en place une plateforme généraliste sur le modèle de l'iPass contraception et en renforçant les actions de prévention, notamment de la souffrance psychique* ».

Dans les programmes de formation tels le PEE, les actions de prévention sur le sommeil, la nutrition, la contraception, les addictions, la santé psychique etc. devraient être systématiquement proposées ou mises en place.

La commission Emploi a salué dans son dernier avis sur le CPRDFOP du 6 octobre 2022 la priorité à nouveau donnée à l'inclusion des personnes en situation de handicap dans les politiques d'emploi et formation de la Région :

« *Dans leur ensemble, les jeunes sont en meilleure santé que les autres groupes d'âge. Les observations réalisées sur les jeunes suivis en mission locales soulignent des problématiques spécifiques : un tiers ont une perception négative de leur santé, un tiers déclare un mauvais état de santé psychique, contre environ 15 % des jeunes en études ou actifs. Ils ont plus souvent subi des violences, connues dans l'enfance un environnement familial instable, été « institutionnalisés » (Aide sociale à l'enfance, psychiatrie). En limitant les capacités ou en augmentant les comportements à risque (addictions), l'état de santé fait obstacle à l'insertion socioprofessionnelle. Le fait d'être ni en emploi ni en formation finit par créer des sentiments d'isolement, d'impuissance et d'anxiété* ».

Source : Injep (2016), « Les leviers pour favoriser l'accès et le recours aux soins des jeunes en insertion », Jeunesses : études et synthèses, n° 31.

« *Les acteurs de l'insertion rencontrent de grandes difficultés relatives à la santé des jeunes (santé mentale, usage de drogues, etc.) et les EDI jouent parfois le rôle d'hôpitaux de jour. Des ateliers spécifiques de prévention en lien avec la Sécurité sociale sont mis en place au sein des Missions locales pour sensibiliser les jeunes, ainsi que des cafés bien-être, en lien avec des psychologues dans une démarche « d'aller-vers ». Des actions de prévention supplémentaires, notamment sur le sommeil, la nutrition et la contraception, mériteraient d'être plus systématiquement mises en place dans les Missions locales, dans le cadre des dispositifs comme le CEJ. Cependant, avec le passage de la formation collective de deux à une semaine, les conseillers disposent de moins de temps pour*

mener ces actions de prévention. Il faudrait avoir la possibilité de rajouter d'autres modules, même à plus long terme ou à distance. Par ailleurs, il est à noter que les jeunes peuvent ouvrir des droits et accéder à plusieurs réseaux à Paris (par exemple les bus dentaires, les consultations gratuites en hôpitaux, etc.). » **Entretiens avec la Mission locale de Paris centre**

4.8 Les gardes d'enfants ou l'aide aux parents âgés ou malades

Pour les jeunes mères surtout lorsqu'elles sont seules, l'impact de la garde des enfants sur les parcours de formation (PEE, RJA, etc.) est réel.

L'accès à un mode d'accueil des jeunes enfants, notamment de moins de 3 ans, reste un frein important à l'insertion professionnelle des jeunes femmes.

Au niveau national, l'INSEE (Insee Focus, n° 229, mars 2021) montre que si les jeunes femmes sont plus souvent exclues du marché du travail, c'est-à-dire ni en emploi, ni en études, ni en formation (NEET) à partir de 22 ans c'est à cause de la maternité : elles sont plus souvent en études auparavant, puis inactives avec l'arrivée des premiers enfants. La maternité reste ainsi un frein important à l'insertion professionnelle des jeunes femmes et ceci malgré leur niveau de formation supérieure à celui des jeunes hommes. Ce frein dès le début de vie active peut marquer durablement leur parcours d'emploi, les faisant tomber dans une véritable trappe à inactivité.

L'accès à des modes d'accueil pour les enfants de moins de 3 ans doit être une priorité afin de permettre l'égalité entre jeunes femmes et jeunes hommes dans leur insertion professionnelle. Certaines crèches intègrent par exemple des dispositifs d'accompagnement à l'emploi pour les parents et notamment les mères. De même, les missions locales peuvent orienter les jeunes mères vers des modes d'accueil afin de les maintenir en emploi ou en formation.

Le rapport de 2018 du Haut conseil de la famille, de l'enfance et de l'âge, relevait, en prenant en compte les évolutions démographiques, politiques et économiques, un besoin de 230 000 places à créer dans les cinq ans, le manque de places d'accueil reste malheureusement criant.

Un accompagnement spécifique est parfois mis en place notamment via des horaires aménagés, par les organismes de formation (GRETA).

La pénurie de structures d'accueil pour la petite enfance pénalise ces jeunes femmes soumises également à la précarité économique et qui parfois cumulent les difficultés (logement notamment). L'aide à la garde d'enfant pour les parents isolés (AGEPI) offerte par Pôle emploi, insuffisante pour couvrir financièrement tout un parcours PEE (*rapport de la DARES mars 2022*) pourrait être complétée.

Pour les jeunes aidants qui rencontrent les mêmes difficultés, une contribution pourrait être allouée pour acheter des prestations d'auxiliaires de vie auprès des organismes spécialisés.

« Je n'ai pas pu faire d'études plus longues car je dois aider ma famille économiquement »

Aboubacar, jeune suivi par une mission locale

« Je cherche un job à côté de mes études en alternance pour aider ma mère » **Amine, jeune suivi par une mission locale**

4.9 Les violences faites aux femmes, aux jeunes filles, aux jeunes garçons (LGBTQI)

Les violences au sein du couple ou de la famille constituent un frein, peu connu, pour l'insertion professionnelle des jeunes et notamment des jeunes femmes. Le centre francilien Hubertine Auclert en 2016 avait publié un guide à destination des acteurs du marché du travail afin de prendre en compte les problématiques spécifiques pour les femmes victimes de violence dans leur accompagnement vers l'emploi.

Des bonnes pratiques existent ; notamment pour les jeunes femmes, par exemple des conventions de partenariat entre les missions locales et des associations d'accompagnement des jeunes femmes victimes de violences, comme entre la mission locale de Paris et l'association FIT *Une femme un toit* qui accompagne et héberge des jeunes femmes de 18 à 25 ans.

Un accompagnement spécialisé prenant en compte les spécificités des violences vécues et leurs conséquences sur l'insertion professionnelle (ruptures de scolarité et de formation, manque d'estime et de confiance en soi, très grande précarité, etc.) permet d'accompagner ces jeunes femmes vers l'accès à un emploi, réfléchi et dans un projet de vie plus large. De même, le dispositif « Jeunes et Femmes » des Missions locales de l'Essonne propose depuis 2010 des ateliers spécifiques pour les jeunes femmes décrocheuses (16-25 ans) et victimes de violences, permettant un accompagnement spécialisé de ces jeunes avec des résultats de remobilisation professionnelle très probants.

« Renforcer la prévention aux violences faites aux jeunes femmes, en renforçant l'accessibilité du grand public aux ressources du centre Hubertine Auclert, en mettant en place des actions de communication dédiées spécifiquement aux jeunes et des temps de prévention de manière régulière (la Région pourrait accompagner les Missions locales à généraliser des actions de ce type, reposant par exemple sur l'utilisation du Violentomètre) ». **Entretiens avec la Mission locale de Paris centre**

4.10 La concurrence de l'économie souterraine

Par les gains qu'elle peut offrir, l'économie souterraine concurrence les dispositifs d'insertion professionnelle.

Les études sur les revenus que procure aux habitants des quartiers (en particulier QPV) la vente de stupéfiants sont relativement anciennes (*rapport de la mission interministérielle de lutte contre les drogues d'octobre 2016*) mais tendraient plutôt à montrer que les revenus tirés de ces activités illicites restent relativement attractifs pour la plupart des jeunes impliqués.

La situation a pu évoluer depuis lors et, surtout, il convient de ne pas sous-estimer ses effets indirects : influence négative sur le parcours d'autres jeunes et contribution à la détérioration globale de l'image des QPV qui, à son tour, alimente leur manque d'attractivité et les phénomènes de discrimination en matière d'emploi.

4.11 L'environnement familial et territorial

L'éloignement du foyer familial en zone rurale peut dissuader les jeunes de partir. Le réseau social de proximité peut également influencer leurs choix (influences diverses, concurrence d'activités criminelles plus rémunératrices etc.).

Sortir du cadre des quartiers est important pour la réussite du parcours du jeune.

Des expériences au sein des programmes Avenir jeunes et PEE ont été menées autour d'échanges de jeunes entre la France et l'étranger, de découverte de métiers en province (métiers de la mer à Saint Malo / GRETA-MLDS). Elles devraient être démultipliées.

« Le week-end je joue au foot avec mes amis. Pas grand-chose d'autre. J'aimerais voyager et voir d'autres pays ». **Aziz, jeune suivi par une mission locale**

L'accès à la culture difficile dans certaines familles est une ouverture utile pour la recherche d'emploi, pour la formation et l'acquisition de codes.

Les jumelages culturels initiés par le PRIJ avec 22 établissements publics culturels prestigieux comme le musée du Louvre, l'Opéra de Paris, le centre de musique baroque de Versailles ou la Philharmonie, gagneraient à être élargis à d'autres dispositifs : PEE, CEJ, etc.

4.12 Les discriminations liées au quartier, à l'origine

« A compétences égales, les jeunes issus de QPV rencontrent quatre à sept fois plus de difficultés à accéder à l'emploi. Ces derniers sont nombreux à déclarer subir des discriminations freinant leur insertion professionnelle ». **Mozaïk RH**

Les études, les testings (tests de situation) le montrent, depuis plusieurs années au niveau national, les jeunes sont victimes de discriminations liées à leur lieu de résidence mais surtout à leur origine.

L'Île-de-France n'est pas épargnée et 30% des jeunes franciliens (vs 21% au niveau national) ont déjà expérimentés une discrimination à l'emploi (*Institut des politiques publiques-2021*).

En Seine-Saint-Denis plus d'un tiers des habitants estiment avoir été pénalisés dans leur recherche d'emploi. *Enquête Harris interactive 2021*

Les personnes d'origine maghrébine sont les plus touchées : les candidats ayant un prénom à consonnance maghrébine ont 25% de chances en moins de recevoir une proposition positive à l'envoi d'un CV. (*Enquête du CNRS en 2020*).

Des associations sont déjà soutenues par la Région dans le cadre d'appels à projets pour aider les jeunes sur ces sujets. Au vu de l'ampleur du phénomène, il serait intéressant d'amplifier cette démarche.

Propositions

- Créer un outil multisupport à l'attention des professionnels et des jeunes portant sur l'accès aux droits (logement, mobilité, santé, etc.) recensant tous les dispositifs utiles ;
- Mettre en place une politique pour le logement plus dynamique pour les jeunes : développer les résidences sociales, les foyers de jeunes travailleurs (FJT), partenariat entre la Région et les bailleurs sociaux pour réserver des places pour les jeunes en insertion professionnelle, complément APL versée par la Région pour les jeunes pour tenir compte du coût très élevé du logement en Île-de-France ;
- Compléter l'aide à la garde d'enfant pour les parents isolés (AGEPI) offerte par Pôle emploi et l'élargir aux stagiaires PEE ;
- Faciliter l'accès à la culture et aux loisirs, créer du lien avec les jeunes hors du cadre de leur quartier, Elargir les jumelages culturels initiés par le PRIJ à d'autres dispositifs : PEE, CEJ, etc. Développer le « dépaysement » des actions de formation : découverte de filières professionnelles en région par exemple ;
- Aider aux frais de location de véhicules pour les stagiaires en horaires atypiques en formation via la plate-forme Papa-Charlie, soutenir le co-voiturage ;
- Elargir la prime versée par la Région dans le cadre du RJA (métiers en tension) aux entreprises qui embauchent ou prennent en stage des jeunes en situation de handicap ;
- Amplifier le soutien aux associations de lutte contre les discriminations ;
- Développer un programme de lutte contre les addictions en direction des jeunes ;
- Installer un assistant social référent dédié par département pour tous les opérateurs d'insertion et de formation financés ou cofinancés par la Région ;
- Déclencher le versement de la rémunération de la formation ou de l'apprentissage dès le démarrage du parcours ;
- Développer des actions d'éducation à la citoyenneté un des leviers de l'insertion professionnelle.

5. Faciliter le recrutement des jeunes et leur entrée en entreprise

5.1 L'aspiration des jeunes à une plus grande indépendance, la recherche de sens au travail

5.1.1 L'envie d'une plus grande flexibilité, de liberté dans les horaires de travail

Le confinement a compliqué la situation des jeunes, a réduit leurs interactions sociales, impacté leur santé mentale, diminué leurs revenus surtout pour les plus fragiles.

Les possibilités offertes par le télétravail sont une nouvelle donne car les jeunes aspirent eux aussi au distanciel.

50 % des jeunes d'Île-de-France sont favorables à un régime hybride télétravail / présence physique, leur permettant d'éviter de longs temps de transports. (*BVA, décembre 2021*)

Ils veulent être plus libres vis-à-vis de l'encadrement et souhaitent un meilleur équilibre travail et vie privée.

Ils ne veulent plus sacrifier leur vie personnelle pour leur vie professionnelle (*Etude du Think tank 2IES-2021*).

Nombre d'entre eux plébiscitent les emplois proposés par les plateformes comme Uber Eats, car celles-ci sont synonymes d'indépendance et de liberté.

Ces emplois relativement précaires ont tendance néanmoins à détourner les jeunes de métiers plus stables mais plus contraignants à leurs yeux.

Depuis le premier confinement, chez les moins de 30 ans, la création d'auto-entreprises est en plein essor, notamment dans les secteurs de la livraison à domicile, de l'E-commerce et de la communication.

Un jeune de la génération Z (nés entre 1997 et 2010) sur deux estime que le CDI a vocation à disparaître au profit du CDD et du travail en freelance selon une étude Mazars (Octobre 2021).

5.1.2 Une recherche de sens au travail et une envie d'être « utile »

Comme les adultes, les jeunes ont changé de vision sur le travail, ils y cherchent du sens et de la valeur sans pour autant minimiser l'aspect financier (*Voir rapport Fondation Jean Jaurès ; décembre 2021*).

Globalement 78% des jeunes veulent un emploi qui ait du sens (*Etude Yougov pour le site Monster-septembre 2021*). Cette tendance est néanmoins plus marquée pour les diplômés de l'enseignement supérieur.

Les managers rencontrent des difficultés à composer avec une jeunesse qui questionne les méthodes et avant tout celle des organisations, cherche à comprendre au lieu d'exécuter.

« Dans le monde du travail on apprend à se connaître et à développer des compétences, on se découvre des qualités. Que le diplôme ne soit pas la seule valeur !

Pour nous les valeurs de l'entreprise, c'est l'esprit d'équipe, se motiver, donner l'envie de s'impliquer, la cohésion d'équipe. Les valeurs de l'entreprise c'est important de se laisser le temps de les inculquer » **Samir, jeune suivi par une mission locale**

« Il faut que les entreprises nous laissent faire des choses » **Aziz, jeune suivi par une mission locale**

« J'avais l'impression d'être inutile, je m'ennuyais. J'agaçais le chef à lui demander du travail » ou encore « je veux apporter aux autres ». **Mickael, salarié du Bistrot de Valentin**

« Il faut que les responsables soient plus à l'écoute des attentes des jeunes, il faut donner plus de sens à l'entreprise comme l'engagement RSE » **DRH – Chimie**

5.2 Les freins à l'embauche et les difficultés d'intégration dans l'entreprise

5.2.1 Conditions de travail et rémunération

La pénibilité, les conditions de travail, la faiblesse des rémunérations découragent de nombreux jeunes, notamment dans les secteurs en tension (Cf. questionnaires employeur).

Les problématiques du temps de transport et du coût de la vie (logement, transport, etc.) sont majeures en Île-de-France (cf. également partie IV sur les freins périphériques).

L'écart entre le salaire attendu et le salaire proposé est une des causes d'échec de recrutement.

« Une bonne intégration passe par la liberté dans l'organisation du travail et un salaire attractif »

Responsable RH – PME

« Le salaire n'est pas motivant, surtout en apprentissage » **Aboubacar, jeune suivi par une mission locale**

Les jeunes recherchent un environnement de travail où l'on est d'abord respecté, où l'on s'épanouit, où l'on peut travailler en équipe (Enquête *BVA pour L'Étudiant*, septembre 2020)

« Il faut des séminaires d'intégration et des invitations à participer aux groupes de travail du projet d'entreprise, etc. » **DRH adjointe – CAF Yvelines**

« Les démarches de renforcement de la cohésion d'équipe sont indispensables » **Responsable RH – PME**

« Il est nécessaire d'avoir un management rapproché, associé à une liberté d'action dans des missions structurées » **DRH – chimie**

5.2.2 Des difficultés de maîtrise de la langue française à l'écrit et à l'oral

En Île-de-France, la part des jeunes en difficulté face à la maîtrise du français est non négligeable. Elle varie de 4,6 % à Paris à 11,9 % en Seine-Saint-Denis selon les chiffres des journées Défense et citoyenneté du ministère de l'Éducation nationale (juin 2021).

À l'heure des projets de réforme de l'enseignement professionnel et après une première baisse des heures d'enseignement généraux en 2019, les enseignements de langue française devraient être sanctuarisés voire renforcés dans les lycées professionnels. Pour tous les jeunes, des actions de repérage en amont des journées Défense et citoyenneté, suivies de remises à niveau (RAN) systématiques en français sont à mettre en place.

Sur ce sujet, les modules de remise à niveau (RAN) proposés dans les actions PEE semblent avoir un impact positif.

En revanche, la certification CLEA qui comporte un module d'expression en français est encore trop peu proposée aux jeunes d'Île-de-France.

5.3 Les bonnes pratiques à développer pour le recrutement

5.3.1 Des partenariats ciblés et des structures Adhoc

Le développement de partenariats ciblés avec les entreprises est un point positif, à encourager.

L'ARML a un partenariat avec 70 entreprises d'Île-de-France, avec des branches comme le BTP, ce qui représente 4 à 5 000 offres d'emploi par an.

Des **Jobs dating** ciblés sont organisés régulièrement (Exemple avec Adidas : 300 jeunes intéressés, 150 présents le jour de l'opération, 40 sélectionnés et 10 recrutés).

Des **expériences de mise en réseau** entre les différents acteurs de l'emploi et de la formation commencent à se mettre en place au niveau des bassins d'emploi comme par exemple sur l'EPT Paris Est Marne et Bois avec Vitawin (Voir II-2-4).

Les **Cités de l'Emploi** (20 en Île-de-France) proposent de leur côté, une collaboration renforcée des opérateurs de l'emploi, pilotée par le préfet dans les QPV.

Les Campus des métiers et qualifications (CMQ) regroupent depuis 2013 les acteurs de la formation professionnelle autour d'une filière économique et développent des synergies avec tous les acteurs notamment les entreprises.

Vecteurs d'insertion professionnelle, ils sont en Île-de-France au nombre de 6 labelisés et actifs dont 5 d'excellence (Il faut y ajouter : 3 en cours de renouvellement, 1 en préfiguration et 4 à l'état de projet / *Bilan du CPRDFOP 2017-2021*).

Ces campus des métiers, qui permettent par filière de proposer des cursus diversifiés du CAP au Master, dans une approche de formation tout au long de la vie, devraient être évalués et développés comme le préconisent les orientations du nouveau CPRDFOP pour : finaliser les projets de campus des métiers et des qualifications en cours, intégrer des nouveaux partenaires et définir leur niveau d'engagement dans la consolidation du développement des CMQ, encourager les méthodes d'enseignement innovantes répondant notamment aux évolutions des attentes des acteurs économiques.

Le lien avec le Schéma régional de développement économique, d'innovation et d'internationalisation (SRDEII) devrait être plus fort, afin que ses objectifs soient mieux pris en compte dans les projets de CMQ.

Enfin **la plate-forme inclusion** gagnerait à être mieux connue, son rôle étant essentiel dans la mise en relation d'employeurs de l'économie sociale et solidaire avec des jeunes candidats éloignés de l'emploi.

5.3.2 L'opportunité des grands événements en Île-de-France

La mise en place de **clauses d'insertion** réservées aux habitants des QPV dans les marchés publics (chantiers du Grand Paris Express, de la rénovation urbaine, etc.) peut être une opportunité pour les jeunes.

L'organisation de la Coupe du monde de rugby, des jeux olympiques et para-olympiques (JOP) en Île-de-France pourraient être des événements porteurs.

Pour les JOP, le démarrage est très lent, selon les services de l'Etat : *seuls 11, 7% de l'objectif était atteint en termes d'heures (rapport CDC sur Les dispositifs en faveur de l'emploi des habitants des QPV-Juin 2022)*.

Dans ce cadre, le lancement de **l'Observatoire des grands projets franciliens** en mai 2022 devrait contribuer à une meilleure connaissance des clauses d'insertion, de leur progression et de leur impact sur les territoires des grands chantiers franciliens.

5.3.3 Changer le regard des entreprises sur les jeunes éloignés de l'emploi

Afin de changer le regard des entreprises sur les jeunes éloignés de l'emploi, la sensibilisation des dirigeants, des cadres RH doit se développer.

Des dispositifs novateurs d'aide au recrutement comme Mozaïk RH ont pour ambition d'accompagner les entreprises en mettant en place une culture inclusive et en formant à la non-discrimination dans le recrutement, par la déconstruction des préjugés.

« Il est nécessaire de mettre en place un double accompagnement, à la fois des jeunes et des entreprises, pour que l'inclusion soit efficace et que les discriminations s'amoindrissent »

Saïd HAMMOUCHE Mozaïk RH

5.4 Faciliter l'intégration en entreprise avec un travail sur les « savoir être »

Prépa apprentissage, programmes type PEE, parcours sécurisés, etc. les actions en amont du recrutement sont toutes pertinentes pour les jeunes les plus éloignés de l'emploi mais la phase d'intégration concrète reste souvent très difficile de l'avis des jeunes comme des employeurs.

« Pour une bonne intégration de ces publics en entreprise, la question des savoir être est la plus importante : il faut travailler sur la ponctualité, la présentation (propreté...), le langage oral, etc. »

Mario Seeboth Vice-président de COORACE Île-de-France

La mise en place systématique de tutorat et de coaching, activés dès la prise de poste, pourrait permettre une meilleure intégration et la prise en compte des codes de l'entreprise.

L'entreprise devrait encourager chez les managers le développement de *soft skills* qui les rendraient plus agiles dans leurs rapports avec les jeunes et ainsi faciliter leur insertion dans le monde du travail.

« Le problème est que les employeurs préfèrent des master 2 ou des bacs + 2 en alternance, comme cela ils ont déjà les réflexes. Un sortant du bac, n'a pas fait de stage et c'est beaucoup plus dur. »

Samir, jeune suivi par une mission locale

« Il faudrait un système de parrainage par un salarié en poste, afin de faciliter l'intégration dans l'entreprise » **DRH – chimie**

« Une véritable démarche d'intégration au sein de l'équipe et un accompagnement renforcé du manager afin de faciliter les relations intergénérationnelles » **DRH adjointe – CAF Yvelines**

« Une motivation mutuelle, une ouverture d'esprit de part et d'autre entre le salarié et l'employeur sont nécessaires » **DG- Chimie**

Propositions

- Assurer un « pack jeune premier emploi » (faciliter l'accès à l'emprunt pour l'acquisition véhicule, abondement APL, etc.) ;
- Repérer les jeunes en difficultés avec la langue française en amont des journées Défense-Citoyenneté suivi si nécessaire de la mise en place d'une remise à niveau en français ;
- Généraliser la certification CLEA pour les jeunes non qualifiés afin de leur assurer un socle minimum de compétences ;
- Renforcer le contrôle dans la mise en œuvre effective des clauses d'insertion dans les marchés publics afin de multiplier les recrutements dans ce cadre à l'avenir.
- Evaluer et développer les Campus des métiers et qualifications en lien avec le SRDEII

Conclusion

A l'heure du vote de ce rapport par le Ceser le 19 avril 2023, de profonds changements sont en cours dans la politique régionale de l'emploi et de la formation au bénéfice des jeunes.

La dissolution du GIP Défis métiers est en effet effective depuis le 1^{er} janvier, ses missions seront internalisées au sein des services de la région et dans l'Institut Paris Région (IPR).

La nouvelle Agence de la promesse républicaine et de l'orientation chargée notamment de conduire les politiques d'information et d'orientation doit quant à elle s'installer dans les prochaines semaines.

La Région souhaite par ailleurs, revoir la contractualisation avec deux acteurs essentiels et reconnus pour l'insertion des jeunes : les missions locales et les EDI.

Cette volonté de redessiner le paysage de l'Emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Efop) avec comme objectif une amélioration de l'efficacité des politiques publiques au niveau régional va de pair avec celle de l'Etat dans l'élaboration du projet France Travail.

Le Ceser prend acte des profonds changements en cours opérés par la Région Île-de-France. Toutefois, il s'interroge sur les nouveaux choix de l'Exécutif régional et s'inquiète de leurs possibles conséquences sur le fonctionnement des organismes et structures existantes et sur l'insertion des jeunes concernés.

Il préconise que leur mise en œuvre fasse l'objet d'une concertation accrue et restera à l'écoute des remontées des acteurs concernés.

Il recommande la réalisation d'études d'impact en particulier sur la qualité de l'accompagnement des jeunes les plus éloignés de l'emploi.

Les échanges riches et constructifs avec les acteurs de terrain et les jeunes ont montré l'urgence d'infléchir les politiques publiques dans l'intérêt des bénéficiaires.

C'est le sens des propositions formulées dans ce rapport et dans l'avis.

Dans un contexte de mutations de l'emploi, avec notamment l'émergence de nouveaux métiers comme ceux liés à la transition écologique, numérique, à l'Intelligence artificielle (IA), il convient d'assurer aux jeunes de notre région, quelle que soit leur origine sociale et territoriale, une insertion professionnelle réussie et durable.

Remerciements

Nous tenons à remercier chaleureusement les personnes auditionnées qui, par leurs expériences et expertises, nous ont aidés à mieux comprendre la problématique.

Conseil Régional d'Île-de-France

Elu(s) - 28 mars 2022 :

Othman NASROU, vice-président, chargé de la Jeunesse, de la Promesse républicaine, de l'Orientation et de l'Insertion professionnelle, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche

Administration - 15 décembre 2022 :

Nicolas THIERSE, Directeur Général Adjoint chargé du pôle formation professionnelle et apprentissage à la Région

Etienne MARTIN, adjoint au Directeur Général Adjoint chargé du pôle formation professionnelle et apprentissage à la Région

13 octobre 2021 :

Nicolas THIERSE, Directeur Général Adjoint chargé du pôle formation professionnelle et apprentissage à la Région

Thierry BRIFFAULT, adjoint au Directeur Général Adjoint chargé du pôle formation professionnelle et apprentissage à la Région Adjoint au DGA

Sandrine BODARD, Directrice des parcours professionnels

Jean Philippe BOULINEAU, Directeur de la qualification et des métiers

CRJ d'Île-de-France – 5 septembre 2022

Titouan ALBOUY

Guillaume HASSAN

Pierre-Elias CAUCHOIS-AIDER

Justine COCHET

Emeline CADERBY

Ambre LAURENT

Mamadi KAMARA

Marjorie PERUGIEN

Eden CANES-IPODA

Emmanuel LAMOUR

DRIEETS Île-de-France – 15 novembre 2021

Gaétan RUDANT, Directeur régional de la DRIEETS Île-de-France

Sébastien AGOT, Chef du service Insertion des jeunes de la DRIEETS Île-de-France

Association régionale des missions locales (ARML) -15 novembre 2021

Jérôme BOILLAT, Délégué régional

Mission locale de Paris centre – 23 mars 2022

Richard CHAMPAGNE, directeur de l'activité, Michael GOMIS, responsable du site, ainsi que son adjointe, trois conseillers Mission locale et cinq jeunes âgés de 18 à 22 ans.

GRETA et Mission de lutte contre le décrochage scolaire (MLDS) Académie de Créteil 20 janvier 2022

Catherine SMITH, Claudie HEBRARD et Philippe CASENOBE, conseillers départementaux au sein du GRETA et de la Mission de lutte contre le décrochage scolaire (MLDS) de l'Académie de Créteil

COORACE IDF et COLOMBBUS-16 décembre 2021

Raphaëlle Guibert Directrice de Colombbus
Mario SEEBOTH, Vice-Président du COORACE IDF

Médiation Nomade - 11 juillet 2022

Yazid KHERFI, consultant indépendant, expert en prévention et sécurité urbaine, enseignant à Nanterre et médiateur en administration pénitentiaire, fondateur et directeur de Médiation Nomade (association soutenue par l'Etat via l'ANCT et la Région dans le cadre du PRIJ).

MOZAIK RH -9 février 2022

Saïd Hammamouche Président fondateur

Les employeurs membres du Ceser ayant répondu au questionnaire dans le cadre de la consultation organisée entre février et avril 2022

Les organisations syndicales membres du CREFOP : CFDT, CGT, FSU, UNSA pour leur contribution au rapport (par questionnaire).

Témoignages des parcours de jeunes en insertion professionnelle recueillis au cours de l'année 2022 : Muhamadi – salarié de l'association intermédiaire Emploi Développement, Aboubacar, Alexandra, Amel, Amine, Amir, Aissatou, Aziz, Roumi, Simbara, Samir, jeunes suivis par les missions locales.

Entretien au « Bistrot de Valentin » 8 février 2022 : Mickael salarié, son employeur M. Lombard et son associé M. Montanes.

Liste des membres de la commission Emploi

Philippe LENGRAND
Président de la commission

Patrice BEDOURET
rapporteur

Nathalie AMASSE

Virginie GRIMAUULT

Leila BELILI

Irène HUARD

Christine BESSARD

Joëlle LELLOUCHE

Gisèle BILLARD

Séverine LEMIERE

Marc BONNET

Fabienne MAHIEU

Anne-Sophie BOULOIS (de)

Karima MOHAND-MAMAR

Bruno BRISEBARRE

Catherine PACHERIE-SIMERAL

Carole CAUZARD

Reza PAINCHAN

Michèle CLAYZAC

Jocelyne PSZCZOLKOWSKI

Thierry COLLE

Lionnel RAINFRAY

Sophie FENOT

Céline RECCHIA

Mireille FLAM

Alain RIBIERE

Nicolas GALEPIDES

Chargées de mission : Clara DUCOUX - Laurence REGLE

Bibliographie

- **Association régionale de missions locales** (janvier-juin 2021)
Les jeunes accompagnés par les Missions Locales en Île-de-France
- **Avis du Conseil d’Orientation des Politiques de Jeunesse**
 - rendu le 10 décembre 2021 sur les conditions de réussite du Contrat d’engagement jeune
 - rendu le 21 juin 2022 sur les grands défis des années à venir pour les jeunes
- **18e Congrès des Régions de France du 16 septembre 2022**
Étude du Service public régional de l’emploi et de la formation professionnelle : Premiers résultats (Régions de France - cabinet Elézia Conseil)
- **Cour des comptes**
L’insertion des jeunes sur le marché du travail (Les enjeux structurels pour la France)
14 décembre 2021
- **Cour des Comptes à la commission des finances, de l’économie générale et du contrôle budgétaire de l’Assemblée nationale**
Les dispositifs prioritaires en faveur de l’emploi des habitants des quartiers prioritaires des quartiers « politique de la Ville » - Exercices 2015-2021.
- **Défi Métiers, Région Île-de-France**
Bilan du CPRDFOP 2017-2021
- **Direction de l’animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES)**
 - **Analyses** - février 2020 n° 6
Les jeunes ni en études, ni en emploi, ni en formation (NEET) : quels profils et quels parcours ?
 - **Analyses** - janvier 2022 n° 1
Vers quel intermédiaire de placement se tournent les jeunes qui recherchent leur premier emploi ?
 - **Focus** - juillet 2022 n° 36
Qui sont les jeunes entrés dans le plan « 1 jeune, 1 solution » ?
 - **Document d’études** - Juillet 2022 n°260
Quel recours des jeunes au service public de l’emploi ?
Les enseignements de l’appariement entre le fichier historique de Pôle emploi et les enquêtes Emploi.
 - **Rapport d’études** - Août 2022 n°29
Évaluation qualitative de l’expérimentation de l’ouverture de l’action PEE aux bénéficiaires du RSA
- **Direction Régionale et Interdépartementale de l’Économie, de l’Emploi, du Travail et des Solidarités DRIEETS** : Chiffres clés 2022 - août 2022
- **DRIEETS-Défis métiers-Missions locales Île-de-France** : Les jeunes Franciliens face à l’emploi Edition 2022. Décembre 2022.
- **DRIEETS d’Île-de-France • Synthèse thématique** n°97 - Décembre 2021
Campagne Apprentissage 2020/2021 en Île-de-France
- **Enquête Insertion dans la vie active (IVA)**
« L’insertion des lycéens dans la vie active en Île-de-France en 2019 », février 2019

- **INJEP- Analyses et synthèses n°37 août 2020**
Les politiques de jeunesse des conseils régionaux : entre recomposition de compétences et affirmation inégale d'un rôle de coordination.
- **Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire (INJEP)**
Baromètre Jeunesse 2019 et 2021
- **INSEE Analyses Ile-de-France n°105 octobre 2019**
Milieu familial précaire : premier facteur de fragilité sociale pour les jeunes franciliens
- **Ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports – Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance**
Note d'information 21-27 – Juin 2021
Journée défense et citoyenneté 2020 : près d'un jeune Français sur dix en difficulté de lecture
- **Préfecture de Région - Kit pratique**
Pour le déploiement et l'essaiimage du Plan Régional d'Insertion pour la Jeunesse (PRIJ) en Ile-de-France. Mars 2021
Rapport d'évaluation du PRIJ par ASDO études Mars 2022
- **WALT**
Les NEET : qui sont-ils ? Etude avril 2022

Glossaire

AEJ	Aide à l'embauche des jeunes
AGEPI	Aide à la Garde d'Enfant pour les Parents Isolés
AIJ	Accompagnement Intensif Jeunes
AIRE	Aide Individuelle Régionale vers l'Emploi
ALLERO	Accueil Linguistique Logement Emploi Réseau et Outils
ANAF	Association Nationale des Apprentis de France
ARA	Aide Régionale aux Apprentis
ASE	Aide Sociale à l'Enfance
ATpro	Associations Transitions Professionnelles
BIJ	Bureau d'Information Jeunesse
CARIF-OREF	Centre Animation Ressources d'Information sur la Formation/Observatoire Régional Emploi Formation
CASNAV	Centre Académique de Scolarisation des Nouveaux Arrivants du Voyage
CCAS	Centre Communal d'Action Sociale
CEP	Conseil en évolution professionnelle
CCI	Chambre de Commerce et d'Industrie
CEJ	Contrat d'Engagement Jeunes
CFA	Centre de Formation des Apprentis
CHRS	Centres d'Hébergement et de Réinsertion Sociale
CIE	Contrats Initiative Emploi
CIDJ	Centre d'Information et Documentation Jeunesse
CIO	Centres d'Information et d'Orientation
Cléa	Certificat de Connaissances et de Compétences Professionnelles
CLEE	Comité Local Ecole Entreprise
CMQ	Campus des Métiers et Qualifications
CNEFOP	Conseil National Emploi Formation Orientation Professionnelle
COJ	Conseil d'Orientation des Politiques Jeunesse
CPRDFOP	Contrat de Plan Régional de Développement de la Formation et de l'Orientation Professionnelles
CREFOP	Conseil Régional Emploi Formation Orientation Professionnelle
DARES	Direction de l'Animation de la recherche, des Études et des Statistiques
DEFM	Demande d'Emploi en Fin de Mois
DGEFP	Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle
DISP	Direction Interrégionale des Services Pénitentiaires
DIRECCTE	Direction Régionale de l'Economie, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi ont laissé place aux
DREETS	Directions Régionales de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités
DSDEN	Direction des Services Départementaux de l'Education Nationale
E2C	Ecole de la Deuxième Chance
EDI	Espaces Dynamiques d'Insertion
EPCI	Etablissements Publics de Coopération Intercommunale
EPEC	Ensemble Paris Emploi Compétences
EPIDE	Etablissement pour l'Insertion dans l'Emploi
ESS	Economie Sociale et Solidaire
FJT	Foyer Jeunes Travailleurs
GPEC	Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences
IAE	Insertion par l'Activité économique
NEET	Jeunes qui ne sont Ni Emploi, ni en Etudes, ni en formation
MLDS	Mission de Lutte contre le Décrochage Scolaire
MEDEF	Mouvement des Entreprises de France
MNA	Mineurs Non Accompagnés
OFCE	Observatoire Français des Conjonctures Economique

ONISEP	Office National d'Information sur les Enseignements et les Professions
OPCO	Opérateur de Compétences
PACEA	Parcours d'Accompagnement vers l'Emploi et l'Autonomie
PEC	Parcours Emploi Compétences
PEE	Parcours d'Entrée dans l'Emploi
PIC	Plan d'investissement dans les compétences
PIJ	Point Information Jeunesse
PME	Petites et Moyennes Entreprises
POP	Parcours d'Orientation Professionnelle
PRFE	Programme Régional Formation pour l'Emploi
PRIC	Pacte Régional d'Investissement dans les Compétences
PRIJ	Plan Régional d'Insertion pour la Jeunesse
PJJ	Protection Judiciaire de la Jeunesse
PSAD	Plateforme de Suivi et d'Appui aux Décrocheurs
QPV	Quartier Prioritaire de la Politique de la Ville
RAN	Remises à Niveau
RJA	Revenu jeune actif
SIEI	Système Interministériel d'Echanges d'Information
SPRO	Service Public Régional d'Orientation
SRDEII	Schéma Régional de Développement Economique, d'Innovation et d'Internationalisation
TPE	Très Petites Entreprises
VTE	Volontariat territorial entreprise

Présentation de la politique régionale de formation

Pôle Formation Professionnelle et Apprentissage

LA POLITIQUE REGIONALE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

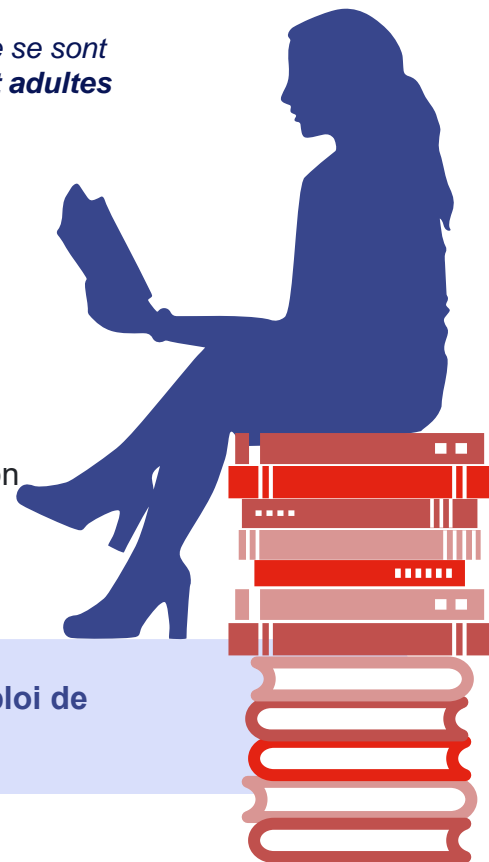
Depuis la loi du 5 mars 2014, les compétences de la Région en matière de formation professionnelle se sont renforcées. Elle est chargée de la **politique d'accès à la formation professionnelle des jeunes et adultes à la recherche d'un emploi ou d'une formation professionnelle.**

Contrairement aux formations dites « initiales », qui sont des cursus de l'enseignement supérieur qui s'inscrivent dans la continuité de la scolarité d'une personne ayant le statut d'étudiant, les Régions sont en charge de la **formation professionnelle des demandeurs d'emploi et des jeunes en insertion professionnelle** avec pour objectifs :

- De trouver sa voie, construire et confirmer son projet professionnel de 16 à 25 ans
- De renforcer ses compétences de base pour lever les freins de l'accès à l'emploi
- D'apprendre un nouveau métier, développer ses compétences, obtenir une certification pour accéder à un emploi durable

Pour la formation des salariés, ce sont les branches professionnelles qui sont compétentes.

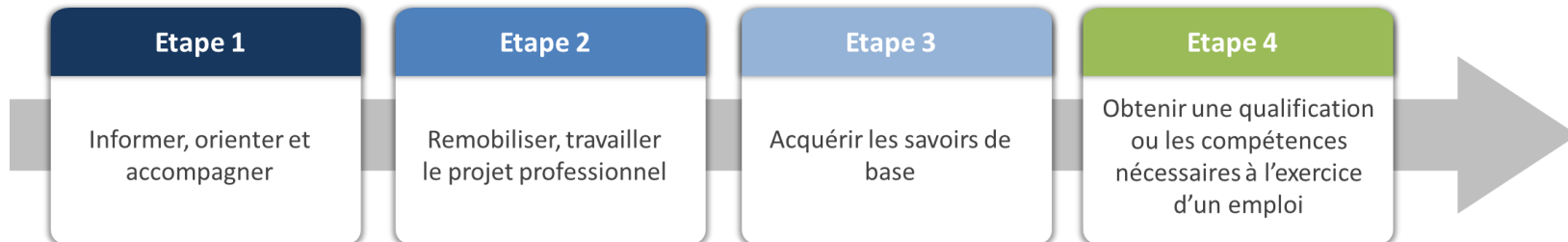
→ En Ile-de-France en août 2021, ce sont plus de 747 000 demandeurs d'emploi de catégorie A qui peuvent nécessiter du soutien de la Région.



LA POLITIQUE REGIONALE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

La politique régionale comprend une large palette de dispositifs, complémentaires les uns aux autres, et permettant de répondre aux besoins de publics très éloignés de l'emploi, qu'ils soient demandeurs d'emploi ou NEET.

Ces étapes, cumulatives ou non en fonction des besoins de la personne, constituent le parcours de formation professionnelle adaptable à chacun. :



LES STAGIAIRES



En 2020, **48 853 entrées en formation** ont été réalisées sur nos dispositifs

→ Depuis le lancement du PIC en région Ile-de-France, plus de 200 000 entrées ont été réalisées sur 3 ans vs 38900 en 2017.

LA POLITIQUE REGIONALE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

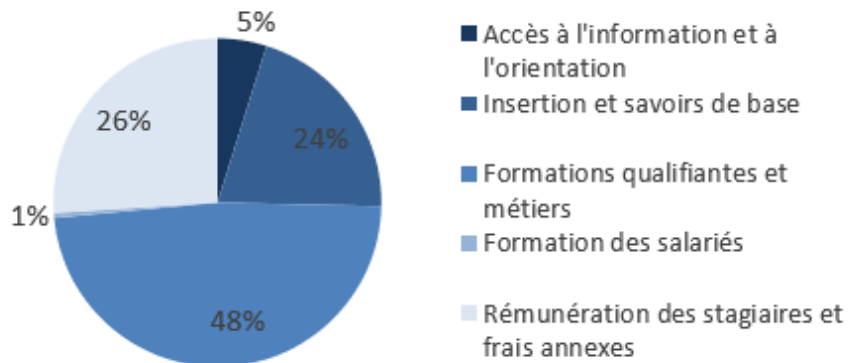
LE BUDGET



En 2021, budget adopté par la Région :

- **618 M€** d'autorisations d'engagement affectées (AE) sur l'ensemble des dépenses formation professionnelle et apprentissage
- **Dont 250 M€** au titre du PIC 2020 (10 M€ d'appel à projets)
- **Et dont 61 M€** au titre du plan de relance

LA REPARTITION BUDGETAIRE



LA POLITIQUE REGIONALE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

LES DISPOSITIFS

Répondre aux besoins des publics les plus éloignés de l'emploi

Devenir plus autonome et découvrir le monde du travail

Espaces de dynamique et d'insertion

Construire un projet professionnel pour accéder à l'emploi

Parcours entrée dans l'emploi

Consolider son projet professionnel tout en renforçant ses compétences

Ecoles de la 2ème chance

Renforcer des compétences en lien avec son projet professionnel

Compétences de base professionnelles (PRFT)

Renforcer ses compétences sur internet, word, excel

Compétences numériques (PRFT)

Renforcer ses compétences en anglais en lien avec mon métier

Anglais à visée professionnelle (PRFT)

Répondre aux besoins en qualification des demandeurs d'emploi franciliens

Acquérir les bases pour accéder à une formation dans un secteur

Parcours d'accès à la qualification (PRFE/Elearning)

Se former dans un secteur parmi une offre collective

Parcours certifiant (PRFE/Elearning)

Actualiser et renforcer ses compétences dans un secteur

Parcours Professionnalisant (PRFE/Elearning)

Obtenir un financement pour une formation individuelle

Aide Individuelle Régionale vers l'Emploi

Valoriser son expérience professionnelle en obtenant un diplôme

Validation des acquis et de l'expérience

Répondre aux besoins des entreprises et des territoires / développer des formations innovantes

Répondre aux besoins d'innovation dans les métiers et filières en tension

Actions territorialisées

Soutenir l'innovation dans les formations

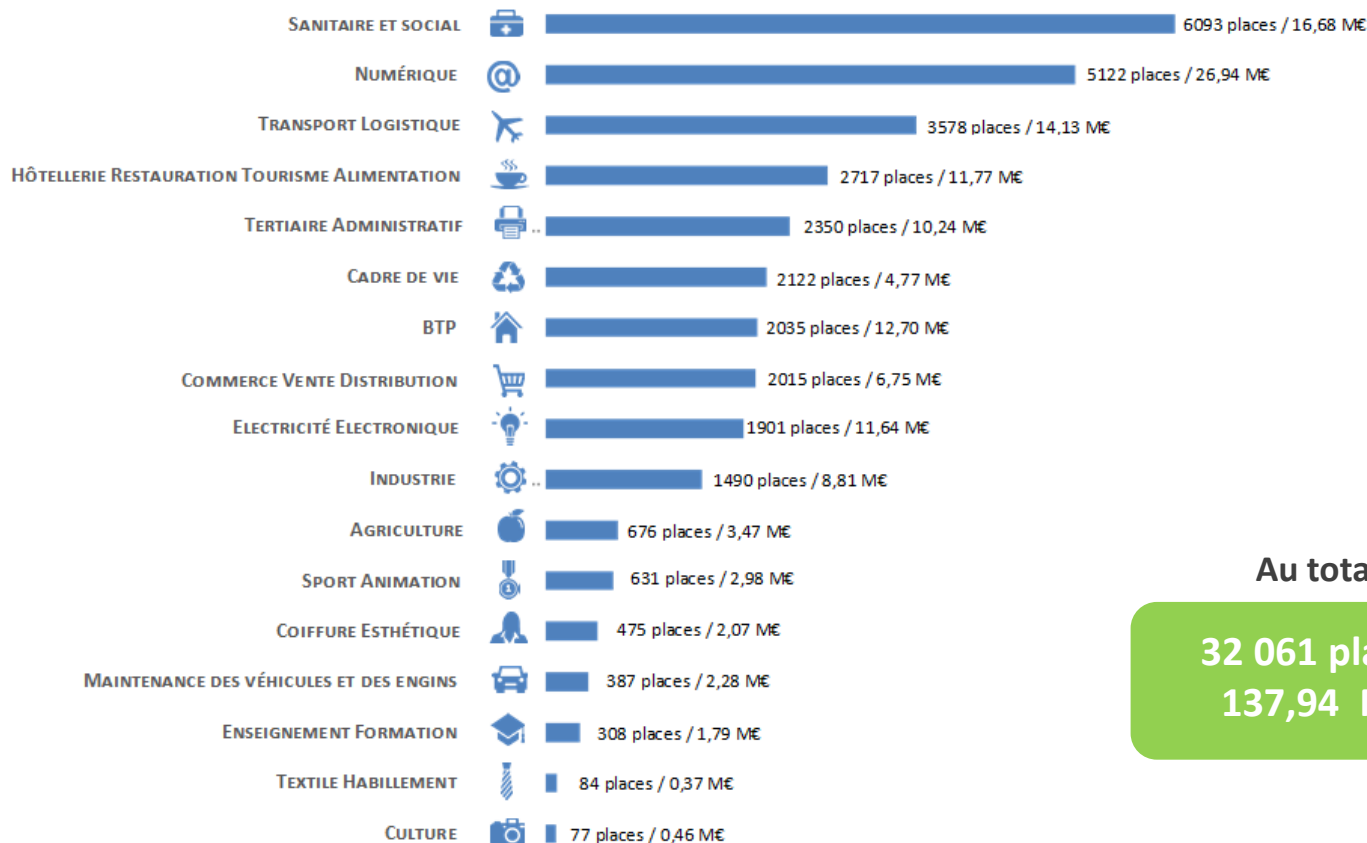
Actions expérimentales

Se former à l'entrepreneuriat et à la création d'entreprise

Groupements de créateurs

LA POLITIQUE REGIONALE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

ZOOM SUR LE PROGRAMME QUALIFIANT PRFE EN 2021



Au total

32 061 places
137,94 M€

LA POLITIQUE REGIONALE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

ZOOM SUR LES DISPOSITIFS DE REMOBILISATION ET D'ACQUISITION DE SAVOIRS DE BASE

Remobiliser et travailler le projet professionnel

Dispositif	Budget 2021	Nombre de places ouvertes
Espaces de dynamique d'insertion (EDI)	6 M€	2 600
Parcours d'entrée dans l'emploi (PEE)	42,46 M€	10 800
Ecoles de la 2 ^{ème} chance (E2C)	8,5 M€	3 600
Groupement de créateurs	0,24 M€	800

Acquérir les savoirs de base

Dispositif	Budget 2021	Nombre de places ouvertes
Compétences de base professionnelles	41,58 M€	12 000
Compétences numériques		7 400
Anglais à visée professionnelle		9 000

LA POLITIQUE REGIONALE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

LES PROJETS PRIC

Les projets PRIC : des expérimentations pour innover et accompagner la transformation de l'appareil de formation

Le public cible : les demandeurs d'emploi infra bac

3 grands axes d'innovation :

- ✓ Accompagnement du public
- ✓ Adaptation à l'emploi, nouvelles
- ✓ Modalités de formation (AFEST, digital, distanciel)

2019 : 35 lauréats, 15M€ de budget, 4000 bénéficiaires visés

- ✓ **15 ont fini leur action** : AMUPLIE 94, ICAM, C Format Pro Conseil, CMA 93, Creative Handicap, CREPI, Halage, Impulsion 75, INCM, La Fabrique Nomade, Académie de TP, LOA8, Moulinot, Orange, Thargo
- ✓ **19 terminent fin 2021**
- ✓ Socotec termine fin 2022

2020 : 24 lauréats, 7M€ de budget, 3 700 bénéficiaires visés

Les orientations des projets soutenus

- ✓ La réponse à de **nouveaux besoins en compétence** aujourd'hui non couverts dans des **secteurs en tension** : numérique, BTP, sanitaire & social, environnement... (15 projets – 1800 bénéficiaires)
- ✓ **Information et accompagnement des DE**, acquisition de **compétences de base** (6 projets, 1800 bénéficiaires)
- ✓ Accompagnement de **publics très spécifiques** : Travailleurs handicapés, réfugiés, publics sous main de justice (3 projets – 130 bénéficiaires)

LA POLITIQUE REGIONALE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

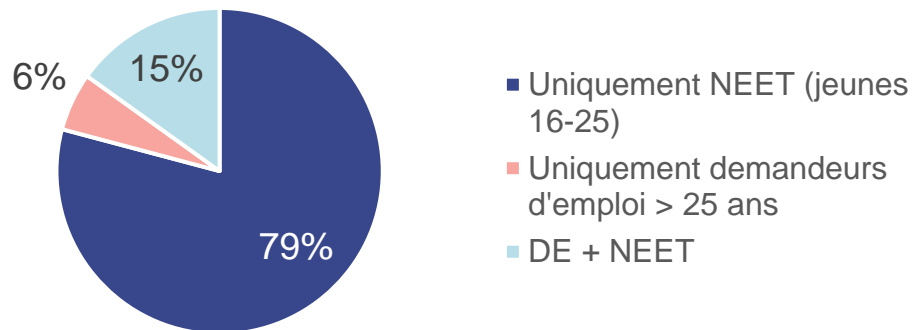
LES PROJETS PRIC 2021

27 projets retenus

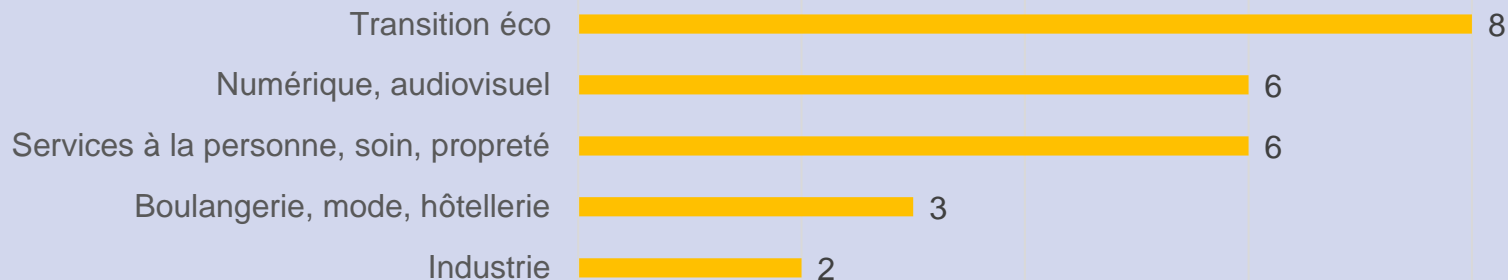
✓ **Montant des subventions prévisionnelles : 9,5M€**

✓ **Nombre de bénéficiaires visés : 7 000**

Typologie du public visé



Secteurs



LA POLITIQUE REGIONALE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

L' APPRENTISSAGE

Malgré la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » qui a réformé en profondeur la politique d'apprentissage, la Région Ile-de-France poursuit son action en faveur du développement de l'apprentissage

Deux dispositifs dédiés aux organismes de formation dispensant des formations en apprentissage (OF-CFA)

- ➡ Un soutien au fonctionnement des OF-CFA par la majoration de leur coût-contrat
- ➡ Un soutien à l'investissement dans les OF-CFA

Un dispositif dédié aux apprentis

- ➡ Aide régionale à l'apprentissage (ARA)



50,5 M€ d'autorisations d'engagements (AE) affectés en 2021 au titre de l'apprentissage

LA POLITIQUE REGIONALE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

L' APPRENTISSAGE

Soutien au fonctionnement des OF-CFA par la majoration de leur coût-contrat

Objectif : majorer la prise en charge des contrats d'apprentissage, désormais assurée par les opérateurs de compétences (OPCO)



20,5 M€ en 2021

Bilan 2020 :



19 482 contrats soit autant d'apprentis



600 formations dont le coût contrat a été majoré à hauteur de 1 049 €



60 OF-CFA qui ont reçu un soutien financier compris entre 1 811 940 € et 7 344 €

Pré-bilan 2021 :

- 50 OF-CFA soutenus
- 14 728 contrats majorés
- 512 formations soutenues
- Majoration moyenne de 410 000 €

LA POLITIQUE REGIONALE DE FORMATION PROFESSIONNELLE L' APPRENTISSAGE

Soutien aux investissements dans les CFA



23 M€ en 2021

Objectif : soutien aux travaux et aux équipements des CFA via le financement de :

- études préalables
- travaux de construction, de rénovation, d'aménagement, de maintenance lourde, mise en sécurité technique, mise aux normes et travaux induits
- acquisition immobilière,
- équipements liés à la pédagogie, l'hébergement, la restauration, la vie scolaire et le sport



LA POLITIQUE REGIONALE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

L' APPRENTISSAGE

Aide régionale à l'apprentissage (ARA)



7 M€ en 2021

Objectif : soutenir les apprentis en première année de contrat d'apprentissage à faire face à des dépenses liées à l'achat de livres, d'équipement et de documentation professionnelle, et aux frais de transport, de restauration ou d'hébergement

Le montant de l'aide est fonction du niveau de la formation suivie par les apprentis :

- 357 € pour les apprentis inscrits en première année d'une formation de niveau 3 et 4 (infra BAC, BAC)
- 110 € pour les apprentis inscrits en première année d'une formation de niveau 5 (BAC+2)
- Les apprentis des niveaux 6 et 7 (Licence et Master) ne sont pas éligibles (salaires plus élevés, moins de frais d'équipements)

Pré-bilan 2021 :



23 339 apprentis ont été aidés (357€ / apprenti pour les niveaux 3 et 4 et 110€ pour les niveau 5)



Représentant un total de 5,5 M€ d'aide aux apprentis



148 OF-CFA ont collaboré à l'information sur le dispositif

UNE POLITIQUE REGIONALE ENRICHIE DU PLAN DE RELANCE EMPLOI-FORMATION

Plusieurs mesures ont été mises en oeuvre pour favoriser des entrées en formation en cohérence avec les budgets consentis au titre de la Région et de l'Etat (PIC).

Ces mesures ont consisté :



- à abonder les formations préparant à des métiers au plus près des besoins ;
- à mieux répondre aux besoins insatisfaits car émergents ou hors de nos marchés ;
- à inciter l'entrée en formation sur ces métiers ;
- à faciliter la mobilité pour se former et travailler ;
- à faciliter la connaissance de notre offre et son accès par nos publics.

PLAN DE RELANCE EMPLOI-FORMATION

VISIBILITE DE L'OFFRE ET COMMUNICATION



Mise en place d'une web application Oriane FormPro

Depuis juillet 2020, elle permet aux demandeurs d'emploi et jeunes en insertion de se préinscrire directement sur ces formations. www.formpro.oriane.info

De 384 candidatures en septembre 2020 à 37266 candidatures en septembre 2021



L'engagement de 170 M€ et la mise en visibilité de plus de 52 000 places dès janvier 2021.

23 000 places sur l'offre qualifiante (92% éligible à l'aide à la formation) et 7 000 places de formation à distance, près de 13 000 places en insertion et 9 000 places aux savoirs de base



Meet up thématiques avec Mozaik

4 Meet-up thématiques réalisés depuis mars 2021 : banque, assurances et services / métiers des jeux olympiques et paralympiques / distribution, commerce, vente / transport, logistique

PLAN DE RELANCE EMPLOI-FORMATION

ELARGISSEMENT DE L'OFFRE



Doublement des formations sur les métiers en tension

Dont priorisation de l'offre de formation sur 7 secteurs : BTP, sécurité, agriculture, sanitaire et social, HRT, Industrie, numérique
Près de 40 000 places financées en 2021



Elargissement du marché e-learning

sur les 10 000 places conventionnées



Elargissement du dispositif AIRE

Depuis novembre 2020 : ouverture à la rémunération, plus besoin de promesse d'embauche, ouverture aux demandeurs d'emploi créateurs ou repreneurs d'entreprises indemnisés au titre de la convention d'assurance chômage (ARCE)

2750 demandes en 2020 pour 800 accords – Budget 6 M€ en 2020

prévisionnel de 7500 accords et budget 48 M€ pour 2021

PLAN DE RELANCE EMPLOI-FORMATION

AIDES A LA FORMATION



Aide à la formation sur les métiers en tension / métiers des JOP

14 662 aides octroyées sur la programmation sept 2020 - sept 2021, dont 5 310 pour les jeunes de – de 26 ans.
35% des stagiaires en formation qualifiante ont moins de 26 ans et 44% ont moins de 30 ans.



Majoration de l'aide à la formation des stagiaires en situation de handicap

Mise en œuvre à compter du 1^{er} janvier 2021.



Aide à la formation des métiers de jeux olympiques ou paralympiques

Mis en œuvre depuis le 1^{er} mai 2021
Secteurs concernés : transport logistique, propreté et communication



Expérimentation d'une aide au permis pour les jeunes du Val d'Oise

Mise en œuvre à compter du 1^{er} décembre 2020.



Extension de l'aide au permis à l'ensemble de la Région

Mise en œuvre à compter du 1^{er} mars 2021
5000 places – Budget 7,9 M€ AE 2020



Conseil économique, social et environnemental régional d'Île-de-France
2, rue Simone Veil • 93 400 Saint-Ouen • Tél. : 01 53 85 66 25

www.ceser-iledefrance.fr • [@ceseridf](https://twitter.com/ceseridf)