

2017



# LES ÉTATS GÉNÉRAUX

Dialogue structuré de la jeunesse

participation - débat - engagement

Livre blanc de la FAGE

**L'emploi des jeunes**

+ d'infos sur

[www.fage.org](http://www.fage.org)



# Sommaire

<b>Le processus des Etats Généraux</b>	<b>3</b>
<b>Introduction</b>	<b>5</b>
<b>Axe 1. Créer un Droit Universel à la Formation</b>	<b>8</b>
A. Un accès universel à la formation	9
B. Se former tout au long de la vie	14
C. Repenser l'articulation entre la formation initiale et continue	16
<b>Axe 2 : Agir pour la professionnalisation des formations</b>	<b>20</b>
A. Pour des compétences et des certifications plus lisibles	21
B. Valoriser et élargir la formation initiale professionnelle	24
C. Stage et projets personnels au sein des formations	26
<b>Axe 3 : Assurer l'insertion sociale de tous les jeunes</b>	<b>30</b>
A. L'orientation et l'information des jeunes au cours de la formation	31
B. Agir pour le logement et la mobilité des jeunes	34
C. Mettre fin aux discriminations dans l'insertion sociale	37
<b>Axe 4. Garantir une protection sociale pour tou.te.s</b>	<b>41</b>
A. Pour une protection sociale des jeunes en insertion : vers une Garantie Jeunes Universelle	42
B. Créer un filet de sécurité pour les plus fragiles : du PACEA à la Garantie Jeunes-Insertion	46
C. Réunir les droits sociaux liés au travail : pour un compte universel des droits sociaux	48
<b>Résumé des propositions de la FAGE</b>	<b>50</b>

# Le processus des Etats Généraux

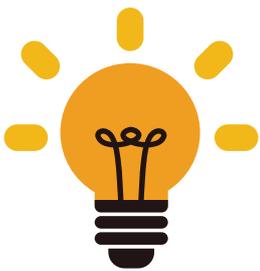
## Le dialogue Structuré

« Le Dialogue Structuré est une méthode visant à améliorer l'efficacité des politiques publiques en favorisant le dialogue avec les citoyens et la société civile dans la conception, la mise en place, le suivi et l'évaluation de celles-ci. »

Le Dialogue Structuré part du postulat que l'implication des citoyens et de la société civile dans l'action publique permet d'en renforcer l'adaptation à la réalité, l'intelligibilité et d'éviter tout conflit ultérieur. Cette méthode a été « institutionnalisée » au niveau européen, principalement dans le domaine de la jeunesse, mais est transférable à tout niveau et pour toutes les thématiques.

Le Dialogue Structuré ne peut pas se résumer à une rencontre—événement ou à la simple expression de doléances. C'est un processus visant à aboutir à des attendus définis, c'est à dire un résultat (résolution, loi, orientation, budget, dispositif, etc.). Les formats de dialogue peuvent varier et les acteurs d'un processus sont libres d'être le plus créatifs possible dans la conception de leur projet.

On peut définir le Dialogue Structuré comme une méthode reposant sur des principes de mise en œuvre complémentaires et interdépendants afin d'atteindre un double objectif : l'amélioration des politiques publiques d'une part et un objectif éducatif d'autre part.



Les Etats Généraux de la FAGE, c'est la mise en place d'un projet de dialogue structuré devant permettre à son réseau, la jeunesse de comprendre, s'impliquer, proposer et co-construire les réponses et les politiques publiques. Le dialogue structuré est une méthode visant à améliorer l'efficacité du dialogue avec les citoyens et la société civile dans la conception, la mise en place, le suivi et l'évaluation de celles-ci. Ici, le dialogue

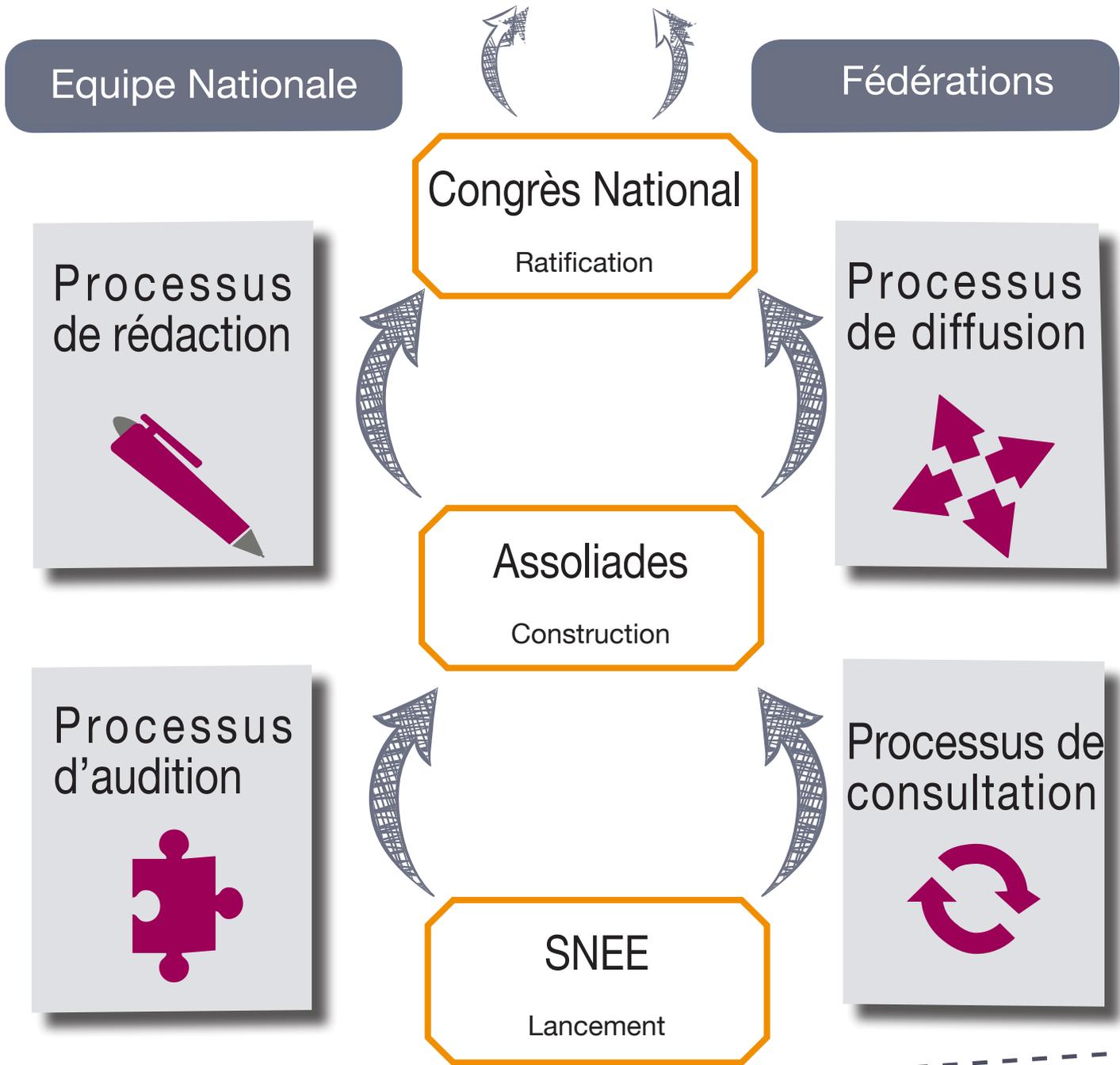
structuré permettra à l'ensemble du réseau de la FAGE d'intervenir auprès des étudiants au travers de différentes actions permettant de mettre en avant des problématiques et des propositions débattues ensemble et permettant à tous de participer aux prises de positions de la FAGE.

**Le dialogue structuré répond alors à un double objectif : l'amélioration des politiques publiques et la promotion de l'éducation populaire véhiculée par et pour les jeunes.**



## Le dialogue structuré dans les Etats Généraux

### Livre Blanc de L'emploi des Jeunes



# Introduction

## Qu'est-ce que l'emploi ?

Pour penser l'insertion professionnelle des jeunes, il convient de se poser la question de l'objectif final : l'emploi. L'histoire économique et syndicale est marquée par de profonds changements dans la structure et la dénomination du travail, reflétant par là même les transformations de l'économie française : travailleurs, salariés, employés, actifs. A ce titre, les premières années du XXIème siècle ont connu des évolutions particulièrement importantes du travail, notamment au travers de la multiplication du recours aux formes particulières d'emploi : Contrat à Durée Déterminée, intérim, auto-entrepreneuriat, etc.

La "plateformisation" que les médias appellent également "uberisation" souligne la transformation du secteur des services par le numérique et les nouvelles formes d'emploi. Le développement de l'entrepreneuriat ou de contrats de travail basés sur des projets, voulus par le nouveau gouvernement, renforcent également les transformations des formes d'emploi. Il s'agit dès lors de penser l'emploi comme une activité économique, quelle que soit sa nature, qui permet aux individus de percevoir une rémunération leur permettant de vivre. La situation d'emploi s'oppose ainsi aux situations d'inactivité (formation, chômage, maladie, retraite), dans laquelle les individus n'exercent aucune activité rémunérée. Les situations d'emploi et de chômage constituent néanmoins un véritable continuum de situations différentes, comprenant un emploi à temps partiel, de l'intérim ou du chômage partiel, entraînant des situations de précarité, y compris dans l'emploi.

## L'insertion professionnelle des jeunes : des difficultés durables

La situation des jeunes européens est particulièrement difficile, dans un contexte économique largement marqué par le chômage de masse. L'augmentation continue du chômage depuis la crise de 2008 touche de nombreux pans de la population, mais frappe tout particulièrement les jeunes, qui font partie des plus touchés. Touché par un sur-chômage par rapport à la population, les jeunes français de 15 à 25 ans sont 24% à être sans-emploi parmi les actifs. Ce chômage massif touche les jeunes diplômés, mais frappe particulièrement les jeunes les plus fragiles : classes populaires, décrocheurs scolaires, issus de l'immigration. On constate ainsi en France un nombre important de jeunes qui ne sont ni en emploi, ni en formation, ni en stage : les NEETs, pour Not in Education, Employment or Training, près d'un million en France. L'insertion professionnelle des jeunes est ainsi marquée par un parcours heurté et long, composé de phases de formation, d'emploi, et de chômage et peinant à accéder à un emploi stable, durable et de qualité. Avec un âge moyen d'accès à un CDI porté à 29 ans, cette phase de transition tend à s'allonger et à rendre de plus en



plus précaire les jeunes.

Ces difficultés d'insertion sont néanmoins très hétérogènes et dépendent du niveau d'études, de la géographie et des origines, ce qui se traduit par des causes internes au marché du travail (mobilité des actifs, lien formation/emploi) et des causes externes (compétences de bases, logement et mobilité). Devant la multiplicité de ces causes, il apparaît urgent de partir de ce diagnostic pour proposer des solutions en profondeur.

## L'emploi comme vecteur d'accès à l'autonomie des jeunes

Penser les termes de la réflexion en matière d'emploi des jeunes nécessite de penser l'emploi non pas comme une fin en soi, mais avant tout comme un moyen. En effet, la course effrénée à la baisse du coût du travail a tendance à déboucher sur une aggravation de la situation des jeunes par la multiplication des travailleurs pauvres, subissant les formes atypiques d'emploi et une précarité accrue. Penser l'emploi comme un moyen pour les jeunes d'accéder à l'autonomie oblige à penser l'emploi sur une approche quantitative (baisse du taux de chômage) mais aussi qualitative. L'OCDE pense la question de qualité de l'emploi sous trois dimensions : la qualité du revenu d'activité (montant, répartition), la sécurité sur le marché du travail (protection chômage) et la qualité de l'environnement au travail (nature du travail, temps de travail, stress). Penser l'emploi comme vecteur d'accès à l'autonomie des jeunes, c'est agir pour permettre à tous les jeunes d'accéder à des emplois de qualité, qui leur permette de vivre dignement, d'être autonomes, et de s'émanciper par une activité qui leur offre la possibilité de se réaliser et de libérer du temps pour d'autres activités.

Alors que les formes d'emploi tendent à changer, il pourrait être tentant de chercher l'autonomie ailleurs que par l'activité économique, comme en témoignent les propositions de revenu universel, qui présentent pourtant le risque d'affaiblir la protection sociale des plus fragiles. Il est donc plus pertinent de penser l'emploi comme le principal vecteur d'accès à l'autonomie des jeunes, en agissant pour que tous les jeunes puissent accéder à des emplois de qualité tel que défini par l'OCDE.

## “Employabilité” contre “insertion sociale” : pour une approche émancipatrice

Nous l'avons évoqué, la qualification constitue le meilleur vecteur d'accès à l'emploi et à l'autonomie des jeunes. L'accès à la qualification via une formation constitue donc un enjeu majeur dont il s'agira ici de se saisir. Pourtant, le lien entre formation et emploi reste un débat particulièrement complexe et passionné, tant les acteurs font de la formation une simple acquisition

utilitaire de compétences ou un simple apport de culture sans utilité économique. Il faut dès lors se défaire d'une approche utilitariste de la formation et d'une "employabilité" des jeunes, ne faisant d'eux que des agents économiques sur un marché en niant la dimension humaine et citoyenne de la formation comme du travail. A l'inverse, il serait illusoire de faire de la formation une simple élévation intellectuelle sans objectif de qualification et d'accès à l'emploi. La réalité est plus complexe tant la formation, initiale ou continue, joue un rôle de montée en compétences dans un objectif d'évolution professionnelle, mais également de mise en capacité sociale des citoyens.

## **Droit universel à la formation et protection sociale à l'heure des mutations de l'emploi**

Dans cette perspective globale d'accès à l'autonomie et à l'emploi en s'insérant socialement, il s'agit donc de penser des solutions globales. Fort du triple constat d'un chômage massif chez les jeunes, d'inégalités face à l'emploi qui se creusent et d'une évolution très rapide de l'économie et de la structure des emplois, il est nécessaire de répondre à ces problématiques. Il s'agit donc de repenser la formation, tant dans son contenu que dans son accessibilité, pour permettre à chacun d'accéder à une qualification. Rapprocher la formation initiale et continue, garantir les moyens à tous de suivre une formation dans les meilleures conditions sont des impératifs pour construire un véritable droit universel à la formation et assurer une véritable formation tout au long de la vie.

Plus encore, alors que les parcours heurtés et fractionnés se répandent et fragilisent les actifs et les jeunes, il est urgent de repenser une protection sociale adaptée aux mutations de l'emploi. Tout en assurant pour les jeunes un accompagnement dans leurs périodes de transitions ainsi qu'un filet de sécurité il est également nécessaire d'agir pour l'accès des jeunes à leurs droits sociaux, face à un non-recours qui mine la protection sociale des jeunes.

**Ce Livre Blanc, issu de près de 6 mois de consultations, réflexions et débats avec des jeunes, des étudiants et des experts, a vocation à dresser des pistes de réflexion et des solutions concrètes.**



# AXE 1

## Créer un Droit Universel à la Formation

# A. Un accès universel à la formation

## De l'immobilité sociale en France

Comme le montrent les chiffres de l'INSEE et de France Stratégie, la qualification constitue le meilleur rempart contre le chômage. Malgré des différences entre les secteurs de formation, les jeunes diplômés s'insèrent bien mieux professionnellement que les jeunes sans qualification. En effet, la surexposition au chômage des 15-29 ans est largement fonction de leur niveau de qualification, et ne se résorbe pas au cours de la vie : les différences entre le chômage des qualifiés et des non-qualifiés subsistent chez les 30-44 ans et les 45-60 ans, les inégalités d'accès à l'emploi tendant même à se renforcer.

Ce facteur "niveau d'éducation", crucial dans l'insertion professionnelle, revêt une importance plus forte encore si l'on observe la mobilité sociale générale. Ainsi, et comme le montre le sociologue Camille Peugny<sup>1</sup>, la mobilité sociale en France apparaît stagnante depuis les années 1980, après une hausse généralisée de la qualité des emplois en France dans les années 1960.

Cela se traduit concrètement par un fort taux de reproduction sociale, les fils d'ouvriers ont de fortes chances d'être eux-mêmes ouvriers et les fils de cadres de fortes chances d'être cadres, synonyme d'une "égalité des chances" au mieux limitée, au pire illusoire. Dans ce mécanisme de mobilité sociale, d'accès à de meilleurs emplois que ses parents, la formation occupe une place centrale puisque facteur d'une meilleure insertion sociale (et donc d'évitement du chômage et de la précarité) et d'emplois de meilleure qualité. C'est donc l'inégalité des chances dans le système scolaire - constatée à tous les étages, du primaire au supérieur - qui impacte durablement les possibilités de mobilité sociale en France.

## Démocratiser l'accès à la formation

C'est dans cette optique de lutte contre la reproduction sociale et de construction d'une véritable égalité des chances dans l'éducation que la L a travaillé en 2016 sur la question de l'accès à la qualification dans les États Généraux de la Démocratisation de l'Enseignement Supérieur<sup>2</sup>. Il s'est agi de penser la question de l'accès à l'enseignement supérieur au travers du lien secondaire-supérieur, mais aussi du financement du service public universitaire pour assurer un système d'enseignement supérieur public plaçant la montée en qualification de tous les jeunes au cœur de ses objectifs, et ouvrant la réflexion sur les aides sociales étudiantes, facteur de démocratisation. Il n'est plus aujourd'hui question de simplement "massifier" l'enseignement supérieur par une augmentation démographique, mais bien de le démocratiser en faisant tomber toutes les barrières à l'entrée et à la réussite, pour que l'accès à une qualification ne dépendent plus de l'origine sociale.

Pourtant, le travail d'accès à l'enseignement supérieur apparaît insuffisant à plusieurs titres. Non seulement de nombreuses filières restent ou tendent à devenir sélectives, tant d'un point de vue académique que des frais d'inscription, mais les aides sociales étudiantes apparaissent largement insuffisantes et mal pensées, rendant urgent une véritable réforme globale du système de bourses<sup>3</sup>. Mais plus encore, l'accès aux formations du supérieur nécessite à minima aux jeunes

1 Voir *Le Destin au Berceau*, de Camille Peugny

2 États Généraux de la FAGE sur la Démocratisation de l'Enseignement Supérieur, 2016

3 A ce titre la FAGE propose la création d'une Aide Globale d'Indépendance, dont nous ne détaillerons pas le fonctionnement ici.



d'arriver jusqu'au baccalauréat, précieux sésame d'accès à l'enseignement supérieur que seuls 78,9% des jeunes obtiennent, une gageure lorsqu'on connaît les besoins en qualifications d'une génération qui connaîtra des changements sans précédents en matière d'économie, d'emploi et de société.

## La formation continue comme voie d'accès à une qualification

Le caractère profondément inégalitaire du secondaire en France limite drastiquement le nombre de jeunes accédant à une formation supérieure par une approche généraliste et élitiste peu compatible avec des profils plus techniques qui auraient pourtant leur place dans certaines formations post-bac. Cependant, dans un objectif d'égalité des chances et de facilitation de la mobilité sociale, la formation initiale n'est pas l'unique outil, tant la progression de carrière et de catégorie socio-professionnelle peut dépendre d'autres facteurs.

Ainsi, la formation continue, véritable droit pour tous les professionnels, joue un double rôle de facilitateur d'ascension sociale et de vecteur de reconversion professionnelle. En cotisant pour la formation continue, salariés, indépendants et employeurs permettent l'accès à une formation continue qui permet non-seulement de se reconvertir professionnellement en raison de la pénibilité ou de mutations économiques, mais également pour ceux n'ayant pas ou peu de qualifications d'accéder à une formation en cours de carrière. La formation continue peut être courte ou longue (selon le nombre d'heures) et permettre d'accéder à des certifications et diplômes infra-bac ou du supérieur. Elle peut être financée par l'entreprise, par le salarié lui-même, par le service public de l'emploi ou par la collectivité.

Il est ainsi urgent de faire de la formation continue un véritable droit à la seconde chance pour permettre à tous d'accéder à une formation qualifiante. Cela permettrait l'ascension sociale au cours de la carrière, en particulier pour ceux ayant bénéficié d'un niveau de formation initiale inférieur au bac, ou sans qualification.

### Modalités de financement de la formation continue

Nom	Financier	Initiateur	Public	Type de formation
Compte Personnel de Formation (CPF)	Cotisations paritaires	Employé	Tous	Courtes (-150h)
Congé Individuel de Formation (CIF)	Cotisations paritaires et Régions	Employé (sur dossier)	Tous (non-qualifiés prioritaires)	Longues (année complète)
Plan de formation	Entreprises	Employeur	Employés	Formation de l'entreprise

Nom	Financier	Initiateur	Public	Type de formation
Financement par Pôle Emploi	Entreprises	Demandeur d'emploi		Variable
Financement par le Conseil Régional	Conseil Régional			
Contrat de professionnalisation	Pôle Emploi	Jeunes (16-25) ou demandeurs d'emplois		Professionnalisante
Fonds interprofessionnel de formation des professions libérales (FIP-PL)	Fonds d'assurance formation spécifique	Bénéficiaire	Professions libérales	Toutes
Association du financement de la formation des chefs d'entreprises (AGEFICE)	Fonds d'assurance formation spécifique		Chefs d'entreprise	
Fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFI-PH)	Fonds d'assurance formation spécifique		Personnes en situation de handicap	

## Le Compte Personnel de Formation (CPF)

La création du Compte Personnel de Formation (CPF) remplaçant le Droit Individuel à la Formation (DIF) à partir du 1er janvier 2015 constitue une avancée importante pour l'ensemble des actifs. Véritable changement de paradigme, le CPF attache le droit de formation à la personne et non plus au statut (salarié, fonctionnaire, indépendant) et donne l'initiative de formation au bénéficiaire, et non plus à son employeur ou à Pôle Emploi. Intégré au Compte Personnel d'Activité (CPA) par la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels<sup>1</sup>, le CPF devient fongible avec le Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité (C3P) et le Compte Engagement Citoyen (CEC) ce qui permet d'accéder plus facilement à une formation.

Il est à noter que le Compte Personnel de Formation :

- Est accessible dès 16 ans et ne se clôt qu'au décès
- Est alimenté à raison de 24 heures de formation par an et dans une limite de 150 heures pour un temps plein
- Voit cette alimentation majorée pour les individus n'ayant pas atteint un niveau de qualification de niveau V (CAP, BEP) ou supérieur, à raison de 48 heures par an, et dans une limite portée à 400 heures<sup>2</sup> Peut se voir abondé en complément des heures inscrites lorsque la durée de formation excède ces heures (sans limite du plafond de 150 heures). Ces abondements peuvent être financés par un organisme collecteur agréé (OPCA, OPACIF), par l'État, la Région ou Pôle Emploi

<sup>1</sup> Article 39 de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels

<sup>2</sup> Cf. Article D.6323-2-1 du Code du Travail

- Peut se voir automatiquement abondé par la région d'un nombre d'heures nécessaires pour financer l'accès à une formation qualifiante pour les jeunes sortis du système éducatif sans diplôme<sup>3</sup>

Pourtant, ce compte personnel de formation, s'il facilite l'accès au droit à la formation n'inclut pas la formation initiale, ni la formation continue de longue durée de plus de 150 heures (financée par le Congé Individuel de Formation). C'est pourquoi il est aujourd'hui nécessaire de faire évoluer le Compte Personnel de Formation vers un véritable Compte Universel de Formation.

## Le Compte Universel de Formation pour assurer l'accès à une qualification à tous

Pour assurer un accès à une qualification à toutes et tous, il est nécessaire de mettre fin à la formation initiale comme voie quasi-unique vers une qualification supérieure en instaurant un véritable droit de tirage entre formation initiale et continue. En effet, la formation initiale apparaissant comme particulièrement soumise aux déterminismes sociaux, il est nécessaire d'assurer à tous un véritable capital formation utilisable tout au long de la vie.

Pour créer ce capital de formation attaché à l'individu, il faut réunir au sein du même compte les années de formation initiale, les heures de formation continue ainsi que les droits sociaux permettant de subvenir aux besoins des bénéficiaires durant leur formation. Ainsi, ce compte universel serait crédité dès 16 ans d'un capital formation permettant d'accéder à une qualification professionnelle de niveau I à II (bac+3 à bac+5) via la formation initiale et la formation continue.

L'étudiant utilisant son capital en formation initiale bénéficierait ainsi de 5 ans de formation avec prise en charge des coûts de la formation (hors frais d'inscriptions de niveau universitaires) dans un établissement public et d'une Aide Globale d'Indépendance. Ces 5 années de formation seraient adaptées aux différentes formations en fonction du nombre d'années (comme les formations en santé), et comprendraient des « droits à l'erreur », au nombre de un par cycle comme dans le système actuel de bourses sur critères sociaux.

L'actif utilisant ce même capital bénéficierait de formation continue permettant d'accéder à l'équivalent de 5 ans de formation en incluant validation des acquis et enseignements, avec une prise en charge des frais de formation et d'un maintien de salaire ou d'une allocation de formation. Enfin, ce Compte Universel de Formation peut être ré-abondé au fur et à mesure de la carrière au travers des cotisations paritaires finançant la formation professionnelle. Le Compte Universel de Formation aurait ainsi pour objectif de remplacer les bourses sur critères sociaux par une Aide Globale d'Indépendance, et de remplacer les multiples dispositifs de financement de la formation continue (CPF, CIF, Contrats pro) par un dispositif unique et universel.

Le Compte Universel de Formation serait ainsi financé :

- Par l'État, au titre de l'enseignement supérieur et de la formation professionnelle
- Via le programme 150 "formations supérieures et recherche universitaire"
- Via le programme 102 "accès et retour à l'emploi"
- Via le programme 103 "accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi"
- Par les Conseils Régionaux, au titre de leur compétence en matière de formation et selon les

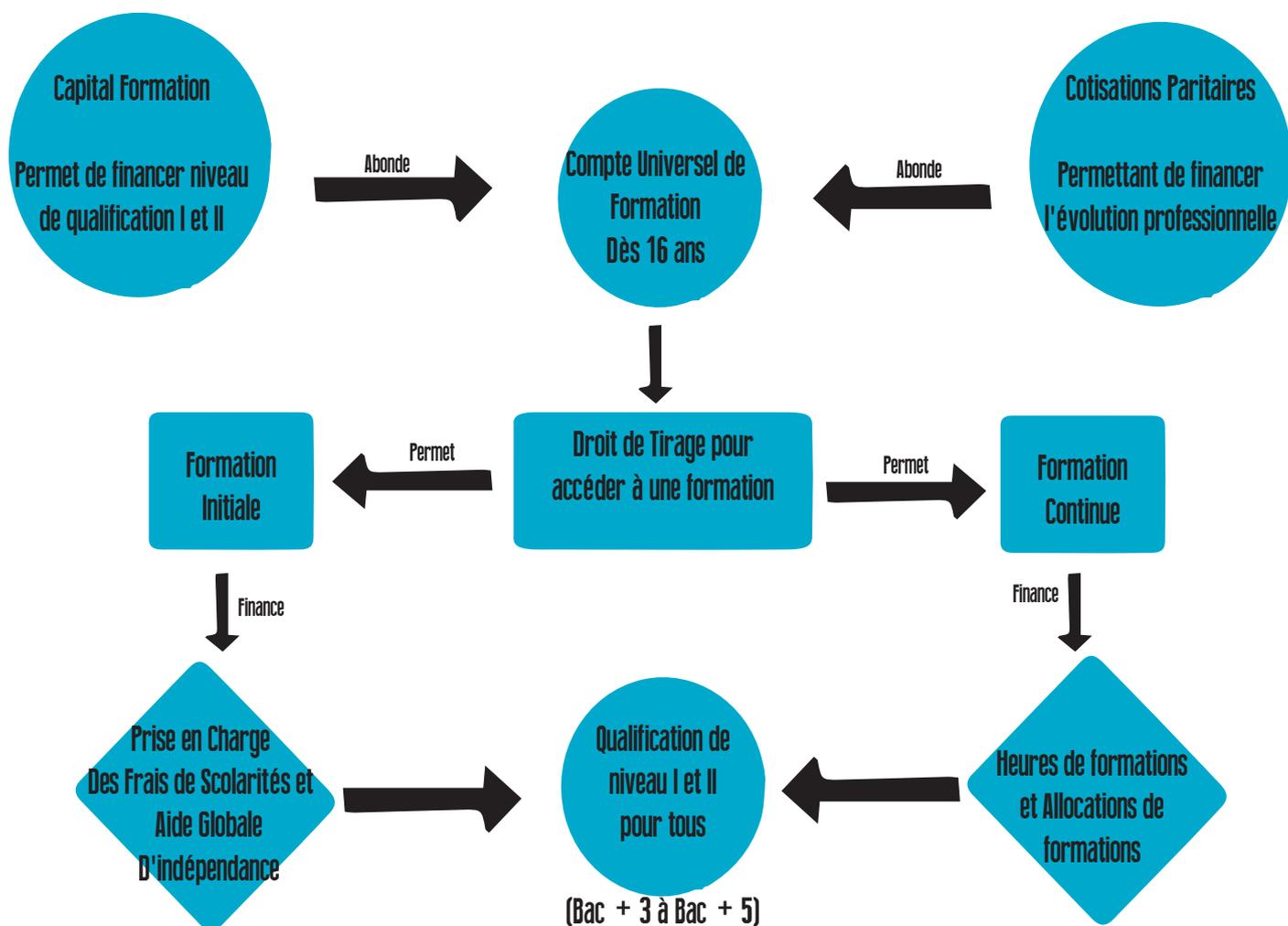
<sup>3</sup> Cf. Article L.6323-7 du Code du Travail

besoins régionaux

- Par l'Unedic au titre de la formation des chômeurs
- Par les contributions à la formation professionnelle continue des entreprises
- Par la "taxe paritaire" visant à financer l'enseignement supérieur selon les besoins du monde socio-économique telle que proposée par la FAGE <sup>4</sup>
- Par les grands investissements publics de l'Etat annoncés en faveur de la formation professionnelle

Il s'agit donc de changer profondément le paradigme de l'accès à la formation, et de créer un dispositif unique garantissant à toutes et tous une formation. L'ensemble des actifs pourraient ainsi bénéficier d'une qualification de niveau bac+3 à bac+5 en formation initiale, ou en formation continue, assurant une véritable formation tout au long de la vie, et ce pour tout le monde.

### Le fonctionnement du Compte Universel de Formation:



<sup>4</sup> Voir États Généraux de la Démocratisation, 2016



## Propositions :

**Proposition 1 : Créer un droit universel à la formation**

**Proposition 2 : Transformer le Compte Personnel de Formation en Compte Universel de Formation, finançant la formation initiale comme continue et les allocations et aides sociales attenantes**

**Proposition 3 : Créditer le Compte Universel de Formation de chaque jeune dès 16 ans de l'équivalent d'une formation menant à une qualification I à II (bac+3 à bac+5)**

**Proposition 4 : Financer le droit universel à la formation par les fonds de la formation initiale et continue, adossé à une taxe paritaire**

## B. Se former tout au long de la vie

### Changements économiques et formation tout au long de la vie

A l'heure de la mondialisation, les connaissances et les savoirs se diffusent de plus en plus rapidement et les évolutions technologiques et économiques sont majeures. Ces transformations de l'économie impliquent des transformations profondes dans les emplois et de nombreuses professions seront amenées à disparaître ou à évoluer. De nombreuses études soulignent que près de 85% des métiers de 2030 n'existeraient pas encore. Il est donc impératif de pouvoir anticiper ces évolutions professionnelles en permettant aux individus de se former tout au long de leur vie, leur permettant ainsi d'évoluer en termes de responsabilités dans leur emploi mais également de changer de métier.

Face à ces transformations, la formation continue ne joue pas que le rôle d'ascenseur social en permettant une mobilité verticale, mais aussi d'agent d'évolution "horizontale" et de reconversion professionnelle dans une économie en mutation constante. Il est dès lors essentiel de garantir une formation tout au long de la vie pour s'assurer que chacun puisse trouver sa place.

La formation continue constitue donc un enjeu de société, et à ce titre, une multitude d'acteurs y contribuent, qu'il s'agisse de l'Etat, à travers sa participation à pôle emploi notamment ou encore les collectivités. Les Conseils Régionaux qui, depuis la loi du 5 mars 2014, sont les chefs de file de la formation et de l'orientation professionnelle jouent également un rôle essentiel, de même que les entreprises qui contribuent à son financement.

Bien que partagés par cet ensemble d'acteurs, les enjeux pour un meilleur accès à la formation continue sont nombreux et nécessitent une réflexion sur les publics qui en sont le plus éloignés, notamment pour les personnes en recherche d'emploi. A ce titre, le précédent quinquennat avait porté l'ambition d'un plan massif de 500 000 formations supplémentaires, principalement à

destination des personnes les plus éloignées de l'emploi, c'est à dire les personnes au chômage de longue durée ou avec peu ou sans qualification.

Ces plans massifs, plus que d'accompagner des individus vers l'emploi permettent de cibler des formations en faveur d'emploi en cours d'émergence ou qui constituent des priorités politiques pour la société, ainsi, une partie des formations mises en place dans le cadre du précédent plan de formation étaient destinées à de la formation vers des emplois liés à la nécessaire transition écologique et environnementale. Ces plans ont cependant un coût et nécessitent donc un effort important de la part de l'Etat, celui-ci peut paraître important mais ses retombées le sont d'autant plus.

## **De nombreux dispositifs mais des disparités d'accès importantes**

Il existe également des dispositifs d'accompagnement des jeunes sans qualification, notamment par le biais des contrats de professionnalisation qui, conclus entre l'employeur et le salarié, permettent l'obtention d'une qualification reconnue par l'Etat ou la branche professionnelle. Ces contrats sont à généraliser puisqu'ils permettent d'une part l'obtention d'une qualification à des individus sans pour autant nécessiter une interruption dans l'emploi.

L'accès à la formation continue, sans quitter son emploi, est également possible en mobilisant le Congé Individuel de Formation, qui permet à n'importe quel salarié, en CDI ou en CDD, de suivre une formation en parallèle de l'emploi. Ces dispositifs sont essentiels, tant la formation continue tend à bénéficier principalement aux actifs ayant déjà suivi une formation initiale plutôt qu'à ceux sans qualification.

Enfin, malgré des dispositifs nombreux et à destination de publics multiples, de fortes disparités existent, notamment en termes d'accès à la formation continue entre les grands groupes et les Petites et Moyennes Entreprises (PME). En effet, la majorité des grands groupes se sont dotés d'organismes de formation internalisés, facilitant ainsi l'accès et l'information quant aux formations disponibles. Les PME, n'ayant pas les ressources nécessaires pour se doter de tels outils peinent à communiquer auprès de leurs salariés sur les dispositifs de formation professionnelle existants et adaptés aux besoins de l'entreprise. Il paraît donc nécessaire de doter les PME de fonds supplémentaires dédiés à l'accompagnement des salariés vers la formation continue afin que l'ensemble des salariés puissent en bénéficier dans les mêmes conditions.

## **Accompagner tout au long de la vie par le Conseil en Évolution Professionnelle (CEP)**

L'accès à la formation ne suffit pas, seul, à garantir des évolutions professionnelles chez les personnes en emploi. D'importants et de nombreux autres facteurs entrent en compte, qu'il s'agisse de la situation familiale, des aspirations de l'individu ou encore identifier quels fonds ou dispositifs de la formation professionnelle celui-ci va pouvoir mobiliser. Les déterminismes sociaux jouent un rôle majeur dans l'inégalité des chances dans la formation initiale, mais également dans l'accès à la formation continue.

Créé par la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, le Conseil en Évolution Professionnelle a vocation à constituer le versant professionnel de l'orientation scolaire. En effet, les élèves et étudiants peuvent bénéficier de services spécifiques pour s'orienter dans leur formation initiale et insertion professionnelle, l'évolution professionnelle après l'insertion ne bénéficie que de peu d'accompagnement. Pourtant, l'accès à une formation professionnelle pour ceux qui n'ont pas bénéficié de formation initiale pour permettre l'ascension sociale ou une bifurcation professionnelle constitue un enjeu majeur et nécessite un véritable accompagnement pour déconstruire les déterminismes sociaux, dresser un bilan de compétences et aider la recherche de financements.



Le CEP assure donc :

- Analyse de la situation professionnelle et bilan de compétences
- Conseils et accompagnement dans la définition du projet professionnel
- Accompagnement dans la recherche de formation, de financement ou d'emploi

Ce conseil en évolution professionnelle peut être délivré par de nombreux acteurs, qu'il s'agisse du pôle emploi, de l'APEC, des missions locales ou encore les OPACIF (Organismes paritaires finançant le CIF). Néanmoins, malgré de nombreux acteurs habilités à le délivrer le dispositif est trop mal connu et peine à incarner un véritable service public de l'orientation professionnelle. Afin d'augmenter la lisibilité des dispositifs d'orientation en France il apparaît fondamental de mieux le coordonner avec les services d'orientation et d'accompagnement des jeunes. Cette coordination pourrait se réaliser en augmentant l'implication des acteurs du CEP au sein des Services Publics Régionaux de l'Orientation (SPRO). Cette coordination, doit permettre de tendre à l'avenir à la fin de la dichotomie entre le service public d'orientation des jeunes et le service public d'orientation professionnelle afin de favoriser l'émergence d'un véritable service public d'orientation universel et correctement coordonné à l'échelle du territoire.

La montée en puissance du Conseil en Évolution Professionnelle est une véritable nécessité, mais il reste encore trop méconnu. Il apparaît alors urgent de renforcer son efficacité en communiquant plus en direction des jeunes et actifs, et en allant vers des points d'étapes réguliers à différents moments de la carrière (formation, licenciement, accident du travail etc.).

## Propositions :

***Proposition 5 : Renforcer la formation continue et son financement pour assurer un droit à la formation tout au long de la vie, en particulier pour les moins qualifiés***

***Proposition 6 : Universaliser le Conseil en Évolution Professionnelle en le rendant plus accessible et obligatoire à certaines étapes de la vie professionnelle***

## C. Repenser l'articulation entre la formation initiale et continue

### Une dichotomie dommageable

La formation en France est construite autour du paradigme suivant : une formation initiale, souvent longue qui est déterminante dans la construction de son parcours et pour l'accès à l'emploi, et une formation continue qui vient permettre aux individus de se former mais avec des difficultés à créer du lien entre la formation suivie initialement et, dans certains cas, à des difficultés à faire reconnaître les compétences acquises dans le cadre de la formation initiale.

Ainsi, les individus se retrouvent enfermés dans des parcours relativement tubulaires, avec des difficultés à utiliser la formation continue pour faire évoluer les parcours ou à changer de profession. Comme évoqué précédemment, la société évolue de plus en plus rapidement, amenant des emplois et professions à émerger comme disparaître régulièrement. Il apparaît donc fondamental de casser la dichotomie formation initiale et formation continue pour entrer dans une ère de formation tout au long de la vie.

### La nécessité d'une tutelle politique unique

Si aujourd'hui la dichotomie est particulièrement importante entre les deux types de formation c'est aussi en partie lié au fait que celles-ci sont liées à deux Ministères de tutelle différents, des organes de consultation différents et des administrations différentes. Le Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, qui a sous sa responsabilité les universités ainsi que la plupart des formations du supérieur et le Ministère du Travail, qui en plus de piloter la formation professionnelle et continue est chargé des relations avec les partenaires sociaux, eux-mêmes gestionnaires des organismes paritaires qui ont pour rôle de collecter et de financer la formation continue.

La frontière entre les acteurs de la formation initiale et continue tend à disparaître, notamment via un positionnement de plus en plus important des universités sur le champ de la formation continue, de ce fait la distinction entre Ministère du Travail et MESRI ne semble plus adapté voire même délétère. Ces deux ministères peinent à se coordonner et les difficultés de communication sont nombreuses tout comme les nouvelles réglementations pas forcément adaptées à l'offre publique de formation continue, en témoigne la création de la plateforme de référencement de la formation professionnelle Data Dock en 2014 qui met en difficultés les Universités pour se positionner en véritable acteur de la formation continue.

Il apparaît donc pertinent de mettre fin à cette dichotomie inadaptée aux besoins de notre société en créant un Ministère de la formation, de la recherche et de l'innovation, pilotant à la fois l'offre de formation et coordonnant les différents acteurs de l'orientation, contribuant donc à l'émergence d'une société de la formation tout au long de la vie. Il conviendra également d'assurer la prospection, le dialogue social et la coordination en matière de formation initiale et continue en mettant en cohérence les instances nationales telles que le Conseil National de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (CNESER), le Conseil National Emploi-Formation-Orientation Professionnelle (CNEFOP) et les Conseils Nationaux Sectoriels (CNS).

Cette dichotomie se retrouve également à l'échelle européenne, ou l'espace européen



de l'enseignement supérieur instauré par le Processus de Bologne a mis en application le système Licence-Master-Doctorat basé sur les crédits ECTS là où l'apprentissage et la formation professionnelle fonctionnent sur les crédits ECVET. Unifier la tutelle politique de la formation initiale et continue nécessite également d'unifier les systèmes européens d'enseignement supérieur et de formation professionnelle.

### **Assurer la coordination et la lisibilité de l'offre de formation à l'échelle du territoire**

La loi du 5 mars 2014 a positionné les Régions comme chefs de file de la formation professionnelle, aux côtés de l'État et des partenaires sociaux. C'est au sein des CREFOP (Conseils Régionaux de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles) que sont élaborées les cartographies des formations ou encore les cahiers des charges des Services Publics Régionaux de l'Orientation (SPRO). Les CREFOP sont aujourd'hui focalisés sur les actifs et sur la formation professionnelle, alors qu'un renforcement de leur action sur la formation initiale aurait une plus-value importante et permettrait une politique cohérente, sans angle mort, qu'il s'agisse de la coordination de l'offre de formation ou de la mise en lien de l'ensemble des acteurs de l'orientation. Les CREFOP pourraient ainsi réunir l'ensemble des acteurs de la formation et les représentants des usagers afin de dresser des perspectives à l'échelle du territoire.

L'avènement de la formation tout au long de la vie ne pourra se faire sans une augmentation de la lisibilité de l'offre de formation existante, c'est à dire dans un premier temps, finaliser les travaux des CREFOP de cartographie des formations existantes, en s'assurant que l'intégralité y figurent pour faciliter l'accès à la formation initiale et continue.

Au-delà de cartographier les formations il paraît également impératif que ces cartographies intègrent les éléments nécessaires au suivi des formations, les financements possibles ainsi que les débouchés et les perspectives qu'offrent ces formations. Ces travaux sont à mener en parallèle avec ceux réalisés dans le cadre de la montée en puissance du Conseil en Evolution Professionnelle, l'individu pouvant ainsi bénéficier d'une totale lisibilité sur les possibilités qui s'offrent à lui et d'un accompagnement personnalisé dans la prise de choix.

### **Rapprocher la pédagogie et la modularité des formations initiales et continues**

La difficulté d'articuler formation initiale et formation continue réside également dans la difficulté à moduler les formations, c'est à dire à capitaliser sur une partie des compétences acquises dans le cadre d'une formation pour ne pas avoir à les suivre de nouveau lors d'une formation suivie ultérieurement.

Cette possibilité de capitaliser sur les compétences acquises nécessite de développer l'approche par compétences dans les formations et donc de produire de manière urgente les fiches du Répertoire National des Certifications Professionnelles correspondant aux masters. Afin de garantir une véritable modularité des formations il semble également intéressant d'adosser au Compte Personnel d'Activité un portfolio des compétences acquises dans le cadre des formations suivies, permettant d'identifier leurs compétences tout au long de leur parcours et donc d'identifier plus facilement les formations à suivre pour en acquérir de nouvelles. Cela peut

également permettre de garantir des évolutions professionnelles.

Après s'être intéressé aux modalités d'accès à la formation continue et aux outils permettant une information pleine et entière de l'individu il est impératif de se questionner sur la pédagogie à déployer au sein des formations qui entrent dans le cadre de la formation continue. En effet, on n'apprend pas de la même manière à 20 ou 40 ans.

Les différences sont notables à plusieurs échelles, qu'il s'agisse des techniques d'animation des formations ou encore des rythmes d'apprentissage (formations suivies parallèlement à un emploi par exemple). Ces réflexions et ce renforcement de la pédagogie ne seront possibles qu'avec une intensification des politiques à ce niveau, notamment en développant les centres d'appui à la pédagogie au sein des établissements et regroupements.

## **Assurer le financement et la place des institutions publiques dans la formation continue**

Aujourd'hui la formation initiale et la formation continue ne bénéficient pas des mêmes canaux et sources de financements. Les établissements de formation initiale, notamment les universités, sont financés par l'Etat au travers d'une subvention pour charge de service public, les organismes de formation continue quant à eux sont financés par le fruit de cotisations paritaires.

A l'heure où la distinction entre formation initiale et formation continue doit se réduire pour les raisons évoquées précédemment il apparaît nécessaire de rendre plus cohérente les financements de la formation en France. Il faut notamment permettre aux Établissements d'Enseignement Supérieur de bénéficier des fonds paritaires afin d'assurer une activité accrue en termes de formation continue, ce qui permet d'utiliser et d'investir ces fonds dans le fonctionnement général de l'établissement, et contribuer ainsi globalement à la supportabilité de la formation initiale par une augmentation du budget.

Nos Universités présentent de nombreuses qualités, qu'il s'agisse d'être des acteurs de la formation initiale comme continue, elles doivent pouvoir être identifiées comme les acteurs de la formation, quelle qu'elle soit. Elles sont également des lieux de productions de savoir et permettent la diffusion de connaissances modernes, actualisées et en phase avec les évolutions de notre société. Même s'il n'apparaît pas envisageable que les universités soient le seul organisme de formation continue, notamment parce que certaines formations spécifiques à des emplois ne pourraient pas être effectuées par les universités, il est nécessaire que nos universités se positionnent comme des acteurs centraux de la formation tout au long de la vie.

Par ailleurs, certains acteurs publics ont déjà dégagé une forte expertise qui pourrait être mise au service des universités, notamment le Conservatoire National des Arts et Métiers qui a développé une forte expertise en termes de formation à distance ou en termes de formations articulées en fonction des spécificités de certains publics, notamment salariés.

### **Propositions :**

**Proposition 7 : Regrouper la formation initiale et continue sous le même ministère de tutelle et assurer dès la création d'outils de dialogue et de coordination à l'échelle nationale (CNESER, CNEFOP, CNS) et territoriale (CREFOP).**

**Proposition 8 : Assurer la lisibilité de l'offre de formation initiale et continue sur le territoire par la création d'une cartographie complète portée par les CREFOP**

**Proposition 9 : Rapprocher le fonctionnement de la formation initiale et continue en les basant sur une approche par compétence plus aboutie et en développant la pédagogie pour adultes**

**Proposition 10 : Renforcer la place des structures publiques dans la formation continue en rapprochant notamment les financements**



# AXE 2

## Agir pour la professionnalisation des formations



## A. Pour des compétences et des certifications plus lisibles

### La dualité du système de diplôme et de certifications

Les diplômes constituent le principal facteur dans l'accès à l'emploi mais encore faut-il s'y retrouver dans la multitude de certifications. Il existe de nombreuses formations diplômantes à la suite du baccalauréat ou en formation continue, mais toutes ne peuvent pas être appréciées aussi facilement les unes que les autres entre diplômes Licence-Master-Doctorat, diplômes d'établissement, diplômes d'État, certifications professionnelles reconnues, et certifications privées.

Le principal système de diplômes délivrés par les établissements publics, ou sous contrat, est le système LMD (Licence-Master-Doctorat) issu de la volonté d'une harmonisation européenne des formations supérieures. Les diplômes LMD sont basés sur une articulation sous forme de "crédits" : le European Credits Transfer System (ECTS) au nombre de 60 par année de formation. Si ces diplômes sont construits sur la même ossature, il en existe un très grand nombre avec des contenus différents, mais ils partagent le fait d'être accrédités par l'État, et bénéficient donc d'une assurance-qualité importante. Dans les universités les diplômes sont organisées par secteur mais les mentions de diplômes restent très nombreuses et il est parfois très complexe de savoir ce qui se cache derrière un diplôme en matière de compétences acquises. Cela peut parfois devenir encore plus complexe au niveau du Master, car chaque mention peut se décliner en plusieurs spécialités. Le cas du doctorat est plus édifiant encore tant le taux d'insertion des doctorants ne reflète pas le haut degré de compétence qu'ils acquièrent pendant leur parcours.

Il existe une multiplicité de diplômes hors-LMD avec des équivalences ou non : bachelors, Mastères, MBA, diplômes d'Etat, diplômes d'établissements spécifiques, etc.

La formation professionnelle fonctionne quant à elle sur un système de certification qui lui est propre, divisé en 3 catégories :

- Les diplômes et titres à finalité professionnelle délivré au nom de l'État
- Délivrés par les ministères de la santé, de la culture, de l'éducation, des sports de l'agriculture et du travail
- Les diplômes et titres à finalité professionnelle délivrés par des organismes
- Délivrés par les Chambres de Commerce et d'Industrie, les Chambres des Métiers de l'Artisanat, etc.
- Les Certificats de Qualification Professionnelle délivrés directement par les branches professionnelles

Délivrés directement par les branches professionnelles, les CQP correspondent à des compétences particulières selon les besoins des branches

Ces certifications répondent à un cadre européen des certifications qui construit les certifications sur une approche par compétence et un système de crédits distinct des crédits ECTS propre à l'enseignement supérieur, les crédits "European Credit system for Vocational Education and Training" (ECVET). En France, chaque certification correspond à une fiche au Répertoire National des Compétences Professionnelles (RNCP), qui regroupent les informations et les compétences propres à la certification.



Ainsi, la dichotomie entre diplômes et certifications apparaît particulièrement illisible du point de vue du jeune, et il n'est pas étonnant que ceux-ci puissent être en difficulté face à leurs choix d'orientations. Les employeurs peuvent également y voir un grand manque de lisibilité dans le système actuel, notamment par la difficulté à lire les diplômes et compétence.

## **Une généralisation de l'approche par compétences dans les diplômes et certifications**

Il convient alors de trouver des pistes de réflexion pour remédier aux problématiques dressées au travers de ce constat. Le premier aspect, qui serait sans aucun doute facilitant à bien des égards, concerne la construction même des formations dispensées dans le supérieur. En effet, une des solutions proposées par le réseau de la FAGE est de généraliser l'approche par compétences dans les formations. Cela présente de nombreux avantages du point de vu de la pédagogie et notamment le fait de pouvoir travailler en interdisciplinarité, et de rendre plus lisible la qualification du diplômé. La plus-value est notable pour l'étudiant mais aussi pour l'employeur qui aura une visibilité complète sur ce qu'il peut attendre de la personne. Ce système est déjà utilisé dans la formation professionnelle via les fiches du Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP). Dans une logique de réduire la distinction entre formation initiale et continue, nous proposons d'harmoniser la formation autour de l'approche par compétences afin de mettre en place des correspondances entre les diplômés et les fiches RNCP. Notons par ailleurs que si les fiches RNCP permettent une nomenclature commune, le Répertoire National des Certifications Professionnelles reste peu accessible et peu lisible pour le grand public. Il est urgent d'agir pour un outil moins austère et plus pédagogique pour que chacun puisse s'informer sur les compétences et certifications professionnelles.

Cette lisibilité des diplômes au travers de fiches RNCP doit également s'accompagner d'une mise en place effective de l'annexe descriptive au diplôme. En effet, la mise en place du Cadre National des Formations débouchant sur un diplôme LMD en 2014 rend obligatoire l'annexe descriptive au diplôme, un document explicatif comprenant les détails du diplôme ainsi que l'ensemble des compétences, connaissances et aptitudes acquises au titre du diplôme. Cependant, malgré cette obligation, la plupart des établissements ne remettent pas les annexes descriptives au diplôme, outil pourtant essentiel dans la lisibilité des certifications par les employeurs dont Il est urgent d'en appliquer correctement la remise dans l'ensemble des établissements.

Enfin la lisibilité des compétences nécessite également de dépasser l'approche disciplinaire classique, laissant peu de place à une vision globale de la formation et de la progressivité des compétences. En cela, coupler une approche par compétence avec une « approche programme » permet une véritable cohérence dans la formation et les compétences acquises. Il s'agit donc de construire la formation de manière collective entre les enseignants pour assurer cohérence et progressivité à l'échelle d'une formation sur plusieurs années. Appliquer une « approche programme » assure l'acquisition de compétences disciplinaire et transversales en cohérence avec les objectifs du diplôme, le rendant ainsi plus lisible dans l'insertion professionnelle des diplômés.

## Certifier les compétences de base pour assurer leur lisibilité

Si la formation, initiale comme continue, permet d'acquérir des compétences spécifiques, il est néanmoins nécessaire d'identifier l'enjeu que constitue les compétences transversales dans l'insertion sociale et professionnelle. En effet, absolument fondamentale dans l'accès à un emploi, les compétences transversales sont acquises au fur et à mesure de la scolarité primaire et secondaire, dans la formation initiale ou continue, ainsi que dans l'expérience personnelle et professionnelle.

La Commission Européenne, reconnaissant l'importance des compétences fondamentales, les définit comme suit : « les compétences transversales sont génériques (et appelées ainsi par l'OCDE), et directement reliées aux savoirs de base, aux compétences comportementales, et à celles d'ordre cognitives et organisationnelles. Elles ne dépendent pas d'un contexte de travail spécifique mais sont aussi connues comme des compétences fondamentales, clés, transférables. ». Elles peuvent alors être considérées comme universelles et valorisables par tous. Cela nécessite donc la mise en place d'une certification de ces compétences régulière dès l'entrée dans le supérieur et pour l'ensemble des décrocheurs scolaires afin de certifier leurs acquis.

Cette certification n'existant pas dans le public, le Comité Paritaire National Emploi-Formation (COPANEF) a créé en 2016 la Certification Clé A (ou CléA). Porté par les partenaires sociaux au sein du COPANEF, il s'agit d'une certification attestant des compétences transversales dans les domaines suivants :

- S'exprimer en français
- Calculer et raisonner
- Utiliser un ordinateur
- Respecter les règles et travailler en équipe
- Travailler seul et prendre des initiatives
- Avoir l'envie d'apprendre
- Maîtriser les règles de base : hygiène, sécurité, environnement.

Il est donc urgent de mettre en place une véritable certification universelle des compétences transversales à destination de tous les jeunes sortant du système éducatif, que ce soit avec ou sans le baccalauréat. Effectuer un bilan de compétences adossé à une certification reconnue à la sortie du système éducatif permet non-seulement une meilleure insertion professionnelle, mais aussi d'identifier les faiblesses qui nécessitent de bénéficier d'une formation supplémentaire. Dans un contexte où les jeunes sont de plus en plus engagés au travers des associations, de leurs activités de loisirs, des missions de volontariats, le développement et la valorisation des compétences transversales auxquelles les employeurs sont sensibles est un véritable enjeu en termes d'accès à l'emploi.

Pour un changement de paradigme dans la présentation du parcours  
En opérant ce changement culturel mais aussi organisationnel en matière de certifications il est nécessaire de faire en sorte que la lisibilité de la qualification soit préservée, sachant que les parcours et les modes d'apprentissage sont par nature variés et tendent à s'individualiser. L'enjeu est dès lors d'assurer une présentation du parcours et des compétences qui se dégage du modèle archaïque du Curriculum Vitae et qui constitue une vitrine objective et lisible des compétences. Il est donc nécessaire d'avoir un outil qui permette à la fois d'harmoniser les pratiques mais aussi d'être exhaustif.



Il s'agit de présenter le parcours en se basant sur le modèle de l'annexe au diplôme ou des expérimentations de "passerport compétences" existant, tel que le dispositif européen "Europass". Un système de "portefeuille de compétences" ou de "passerport de compétences" permettrait donc de compiler l'ensemble des compétences acquises dans le cadre du cursus, mais aussi les expériences extra-curriculaires telles que les différents engagements, emplois ou expériences.

En s'inspirant de cela et d'autres dispositifs existants, et afin de permettre une effectivité de la valorisation des compétences, nous proposons donc la création d'un portefeuille de compétences automatisé, universel et reconnu par l'ensemble des administrations et partenaires sociaux. Celui-ci suivrait l'individu depuis l'obtention de son baccalauréat jusqu'à la fin de sa carrière professionnelle, et serait évolutif pour faciliter le Conseil en Évolution Professionnelle. Cet outil commun à tous permet de rendre de la lisibilité quel que soit le type de parcours, tant dans la formation que dans l'emploi, mais aussi dans la formation initiale comme continue.

### Propositions :

**Proposition 11 : Appliquer systématiquement l'approche par compétence dans l'ensemble des diplômes et certification pour assurer un langage commun et une véritable lisibilité**

**Proposition 12 : Garantir que l'ensemble des établissements scolaires et universitaires délivrent l'annexe descriptive au diplôme**

**Proposition 13 : Mettre en place une véritable certification universelle des compétences transversales évaluée et délivrée à la sortie du secondaire**

**Proposition 14 : Remplacer le Curriculum Vitae par un véritable portefeuille de compétences qui soit automatique, universel et reconnu par les partenaires sociaux**

## B. Valoriser et élargir la formation initiale professionnelle

### Des formations professionnelles souffrant d'une image négative

Nous avons abordé la lisibilité des formations et des compétences acquises et leur importance pour une meilleure insertion professionnelle, notamment pour les filières dites générales. Cependant il existe dans notre système éducatif des formations dont la vocation professionnalisante est le principal atout : BEP, CAP, BAC pro, BTS, DUT. Il est prouvé que ces formations permettent une insertion professionnelle plus que satisfaisante, puisqu'après 6 mois les

titulaires d'un Bac+2 sont pour 50% en emplois et 70% des titulaires d'un bac professionnel sont en CDI 3 ans après l'obtention du diplôme. Cependant les représentations sur ces formations sont très présentes. En effet, la reproduction sociale dans cette filière est particulièrement importante. En 2015, 38,1% des élèves en CAP étaient des enfants d'ouvriers contre 3,8% d'enfants de cadres et professions libérales<sup>1</sup>. De la même manière, ils étaient respectivement 35,6% et 7,0% en baccalauréat professionnel. Ainsi, on constate que les enfants dont les parents ont eu un parcours général dans le supérieur sont peu enclins à s'orienter vers des filières professionnelles.

De plus, même si elle est bonne au regard des autres types de formation, l'insertion professionnelle des diplômés de filière courte et professionnalisant est en partie victime des a priori des employeurs sur le niveau de qualification d'un bac pro ou d'un BTS. On pourrait voir l'augmentation des effectifs poursuivant leurs études au-delà de ces diplômes comme une réponse à la crainte de ne pas être suffisamment employables à la sortie d'une formation professionnelle.

## **Changer l'image des filières professionnelles**

Face à cet état de fait, il convient de se demander si notre système d'orientation n'accentue pas le phénomène. Comme dans bien des cas ce sont les représentations liées aux origines sociales notamment à la reproduction sociale qui s'opère chez les collégiens et lycéens.

Il convient dès lors de changer l'information et l'orientation sur les filières professionnelles pour leur éviter l'image de "voie de garage" qu'elles ont encore trop souvent parmi les jeunes alors qu'elles permettent une insertion professionnelle et des perspectives d'évolution pourtant importantes. La mise en avant de ces formations professionnelles est une nécessité, tant les enjeux en termes d'emploi sont importants. Plus encore, dans une perspective de formation tout au long de la vie, il est urgent de souligner le caractère "non-définitif" de la formation initiale professionnelle et les perspectives d'évolution ouvertes par la formation continue devenue un droit universel. L'enjeu de l'orientation vers ces filières est également de lutter contre les déterminismes sociaux qui y poussent les enfants d'ouvriers, parfois résignés dans ces filières, et en détournent au contraire les enfants de cadres qui pourraient pourtant y trouver leur place.

Pour parvenir à cela, et en adéquation avec la vision portée dans le propos précédent, la mise en place d'une approche par compétences peut être facilitante. Comme nous l'avons déjà évoqué, la construction de la formation par compétences la rend plus lisible à la fois pour l'élève ou l'étudiant mais aussi pour l'employeur. De plus, dans une optique de formation tout au long de la vie, la mise en place de compétences dès les niveaux infra-bac permet une compatibilité avec le fonctionnement de la formation continue au travers des fiches RNCP évoqué précédemment. Cela permettra le renforcement de nouvelles compétences au cours de la carrière mais aussi le développement de nouvelles. On permet ainsi une progression verticale mais aussi horizontale de la personne dans sa carrière.

Enfin, un travail de déconstruction des préjugés et des clichés est nécessaire dans le processus d'orientation pour casser les images négatives. L'orientation par les pairs est à ce titre un outil essentiel pour mettre fin aux clichés sociaux qui persistent aujourd'hui

## **Développer la formation professionnelle de niveau post-bac**

La formation professionnelle ne saurait se limiter aux formations de niveau infra-bac, et il est urgent d'élargir l'offre de formation professionnelle post-bac en alternance. Ce type de formation offre un grand nombre d'avantages, tant pour le jeune que pour l'employeur. L'alternance permet un processus de professionnalisation directement dans une situation professionnelle et non uniquement dans le cadre des apports théoriques ou de stages parfois trop courts ou difficiles à

<sup>1</sup> RERS 4.3 L'origine sociale des élèves du second degré



trouver pour l'élève. Cela constitue une véritable plus-value pour l'entreprise et pour l'alternant qui peut jouir de l'opportunité d'une continuité dans l'entreprise qui l'a formé à la suite de son diplôme, ayant apporté des gages de ses compétences et de sa qualification. Aussi, il serait intéressant de massifier ce type de formation et pas seulement à niveau Bac ou Bac+2 mais aussi au niveau licence ou master, parfois jugés peu professionnalisant, pour renforcer leur ancrage dans le monde professionnel.

### Propositions :

**Proposition 15 : Améliorer l'image des formations professionnelles de niveau infra-bac par un travail efficace d'information et d'orientation visant à déconstruire les préjugés**

**Proposition 16 : Développer les formations en alternance de niveau post-bac à tous les niveaux : DUT, Licences Pro et Master**

## C. Stage et projets personnels au sein des formations

### Les stages comme outil de professionnalisation des formations

L'aspect professionnalisant des formations universitaires et souvent remis en cause par le monde socio-économique. Dans l'ensemble, les formations manquent de pratique pour préparer au mieux l'étudiant au monde professionnel qui l'attend. Cette différence crée souvent un hiatus entre les attentes des employeurs et les compétences réelles de l'étudiant, ce qui met en difficulté les jeunes en recherche d'emploi.

Les stages permettent aux étudiants de se confronter au monde socio-économique dans des conditions similaires ou presque à celle de l'emploi. Le stage permet donc d'acquérir des compétences pratiques indéniables qui sont essentielles à l'étudiant pour se projeter dans une carrière, ou pour découvrir les différentes possibilités s'offrant à lui à la fin de sa formation. On peut aujourd'hui observer que dans certaines formations du supérieur comme dans les écoles d'ingénieurs, de commerces ou encore les IUT, les stages prennent une place importante dans la formation, ce qui rend les étudiants de ces formations plus opérationnels pour le marché du travail dès la sortie de leur formation.

Cependant, pour une grande majorité des formations, les stages sont très peu mis en avant pour plusieurs raisons. Parfois il s'agit de privilégier une formation théorique plus poussée, d'autres fois cette absence de stage s'explique par un manque de temps dans le calendrier universitaire. Il

est également fréquent que ce manque de stage s'explique par une quantité importante d'étudiants et en parallèle un faible nombre d'enseignants pouvant encadrer ces stages. Ainsi nous pouvons dresser le constat que les stages sont concentrés sur les années de master et peu démocratisés en licence, période pourtant charnière en matière d'acquisition de compétences transversales. Il est donc nécessaire de permettre des « stages d'ouverture » dès les premières années de licence afin de développer des compétences transversales et de découvrir le monde professionnel, y compris dans les champs extérieurs à leurs études.

Aujourd'hui, on remarque donc un nombre de stage trop faible surtout en début de parcours de l'étudiant ce qui ne lui permet pas de développer de nombreuses expériences professionnelles qui pourraient lui permettre d'être plus à l'aise lors de son entrée dans le monde professionnel et de plus facilement y trouver sa place.

## **Généraliser et faciliter les stages en cours de formation**

Aujourd'hui, peu d'établissements d'enseignement supérieur, et particulièrement d'universités encouragent et facilitent les stages dès les premières années d'études. Il semble nécessaire que ce fonctionnement évolue pour proposer à l'ensemble des étudiants qui le souhaitent, la possibilité de faire un stage. Ainsi développer les stages facultatifs dits de découverte dès la première année d'étude permet de proposer à l'ensemble des étudiants une découverte professionnelle dès le commencement de ses études. Pour une réelle démocratisation des périodes de stages, il est nécessaire qu'un temps y soit dédié dans le cursus de l'étudiant. En effet actuellement de nombreux établissements proposent ce genre de stage sans période dédiée, de ce fait un grand nombre d'étudiants font le choix de ne pas effectuer ce stage pour éviter de rater des enseignements ou des périodes de job estival. La communication sur les possibilités de ces stages sera également une clé de la réussite du dispositif, les établissements se devant de communiquer dessus mais également d'expliquer la plus-value pour l'étudiant.

Il est également à noter le rôle de la période de césure permettant aux étudiants de réaliser des stages sur de longues périodes. Si la césure doit rester facultative, communiquer en direction des étudiants et les accompagner au long de la période facilite la réalisation d'expériences professionnelles.

Par ailleurs le fait de simplifier les démarches pour les étudiants permettra d'accroître de manière significative le nombre d'étudiants effectuant ce genre de stage. Il est important de permettre aux étudiants d'effectuer des stages en rapport avec leurs formations mais également des stages d'ouverture. En effet cela peut permettre d'une part l'ouverture d'esprit des étudiants sur un certains nombres de sujets en dehors de leur champ de formation, et d'autre part, de permettre aux étudiants souhaitant se réorienter d'avoir en amont des informations sur leur future formation.

## **Accompagner l'accès à des stages**

L'accès des étudiants à des stages est également rendu difficile par la procédure de recherche, parfois très délicates pour un étudiant n'ayant aucun contact. L'accès à un stage est, dans ces conditions, largement dépendant de l'origine sociale de l'étudiant. Ainsi la mise en place d'une véritable banque de stage ou de dispositif de mise en contact entre étudiants et professionnels, dispositif accessible à tous et ce dès l'inscription dans l'établissement permettrait de diminuer les inégalités entre les étudiants. Cette banque de stages pourrait contenir des offres de l'ensemble du territoire du regroupement universitaire pour avoir une offre diversifiée pour l'ensemble des filières. La création d'une banque de stage peut donc permettre l'accès pour l'ensemble des étudiants à une offre de stage diversifié. En effet, si le nombre d'étudiants souhaitant effectuer des stages



augmentent, la condition sine qua non est qu'en parallèle le nombre de stage disponible soit largement plus important. Il est nécessaire que la possibilité de faire des stages devienne universelle, ainsi chaque étudiant qui fera les démarches doit avoir la possibilité d'effectuer un stage, et le nombre de mission ne doit pas être un critère discriminant.

Aujourd'hui nombre d'étudiants ne peuvent effectuer de stages car les frais de mobilité ou de logement sont trop élevés, particulièrement pour les étudiants devant effectuer un stage à l'étranger ou dans une grande métropole, les gratifications étant largement insuffisantes, quand elles existent. Il est urgent de penser la création d'une aide à la mobilité pour l'ensemble des stagiaires, ce qui permettrait à chacun d'effectuer son stage dans des conditions sereine et ce même si celui-ci n'est pas rémunéré. Cette aide devra être calculée selon le domicile et le lieu de stage de l'étudiant en stage, afin de gommer un certain nombre d'inégalités et de favoriser le fait qu'un maximum d'étudiants réalise des stages.

Pour multiplier les terrains de stages, il semble important d'encourager les entreprises à prendre régulièrement des stagiaires, sans pour autant imposer des quotas. Nombre d'entreprises et d'administrations pourraient accueillir des stagiaires dans des missions formatrices et de qualité, mais ne le font pas en raison de freins économiques, organisationnels ou culturels qui nécessitent un accompagnement pour être levés. Cet encouragement peut être financier ou fiscal à l'image de ce qu'il existe déjà pour les entreprises formant des alternants ou encore des apprentis. En effet ces entreprises sont exonérées d'un certain nombre de charges fiscales selon le nombre d'apprentis dans l'entreprise, il existe également des subventions, souvent versées par les régions pour aider ce genre d'entreprise dans le versement du salaire de l'apprenti.

Ce système semble aisément transposable aux entreprises accueillant des stagiaires, surtout le fait de diminuer les charges fiscales, ce qui encouragerait grandement certains employeurs à développer les missions de stage qu'ils proposent.

## **Accompagner l'étudiant dans la construction de son projet professionnel**

Le stage permet de développer l'aspect professionnalisant des formations, cependant, cela doit s'accompagner de la création progressive d'un projet professionnel de l'étudiant. Ces derniers ont très souvent besoin d'accompagnement à ce sujet. Ainsi, pour accompagner la construction progressive d'un projet professionnel par l'étudiant, certains établissements mettent en place des Unités d'Enseignements axées sur la construction du projet professionnel et l'orientation de l'étudiant. Il est nécessaire aujourd'hui de généraliser ce type d'unité, qui doit avoir pour objectif d'aider l'étudiant dans ses choix, l'aiguiller selon ses ambitions et de lui montrer le panel de possibilités qui s'ouvre à lui. Ce genre d'UE doit être structurante pour l'étudiant et doit donc être particulièrement bien encadré.

De plus, ces Unités d'Enseignements doivent être l'occasion pour l'étudiant de connaître toutes les possibilités qui s'offrent à lui, ainsi des modules présentant la recherche pourraient permettre à des étudiants ne connaissant pas du tout l'intérêt de faire un doctorat de s'intéresser à la poursuite d'étude post-master. D'autres part, faire découvrir l'entrepreneuriat aux étudiants permettrait de grandement diversifier les publics intéressés par ce genre de parcours aujourd'hui très peu connus. Ainsi le fait d'encadrer des Unités d'Enseignements de création de projet professionnel

permet de dévoiler à un grand nombre d'étudiants des formations aujourd'hui méconnues de la majorité d'entre eux.

Par ailleurs, il est important que l'accompagnement soit concret pour permettre à l'étudiant de se projeter au mieux dans les projets qui lui sont présentés. Au-delà de la présentation, l'accompagnement doit aller plus loin pour permettre à l'étudiant qui le souhaite de se lancer réellement dans l'entrepreneuriat, de lancer son activité ou son projet.

En somme, la démocratisation des stages, mais également de leur accès semble le premier jalon pour la professionnalisation des étudiants durant leur formation, cependant cela ne peut être efficient sans que ce soit également adossé à la création d'un accompagnement plus important de l'étudiant dans la construction de son projet professionnel.

## **Propositions :**

***Proposition 17 :*** Faciliter les stages à chaque étape de la formation par des périodes banalisées, et par une simplification des démarches administratives

***Proposition 18 :*** Proposer une banque de stages dans l'ensemble des domaines pour faciliter l'accès des étudiants à des terrains de stages

***Proposition 19 :*** Créer une aide à la mobilité en stage pour permettre à tous les étudiants d'accéder à des stages adaptés

***Proposition 20 :*** Généraliser les Unités d'Enseignements consacrées à l'accompagnement dans la construction d'un projet professionnel par les étudiants



# AXE 3

## Assurer l'insertion sociale de tous les jeunes



### L'orientation, véritable angle mort des politiques éducatives

L'orientation constitue le premier véritable contact du jeune avec l'administration et la première démarche administrative, au travers des affectations et des choix d'études au collège, lycée puis supérieur. L'orientation revêt un caractère doublement problématique tant elle cristallise des choix largement impactés par les déterminismes sociaux, et dont elle produit l'anxiété par la difficulté d'accès à des informations complexes et cruciales<sup>1</sup>. Nous l'avons souligné, la France connaît une reproduction sociale particulièrement forte parmi les pays occidentaux, et l'accès à une information de qualité et à une orientation individualisée constitue un critère essentiel d'accès à une qualification et à l'ascension sociale.

Les faiblesses du processus d'orientation peuvent être mesurées à l'aune des 60% d'échec en premier cycle universitaire : le manque d'informations et l'incapacité des services d'information à accompagner une orientation non-ségrégative est criante. Ainsi, l'ONISEP soulignait en 2011 la primauté du rôle des parents et de la famille dans l'orientation des lycéens<sup>2</sup>, ce qui tend à renforcer le poids de la reproduction sociale, contrairement à l'information institutionnelle, plus neutre, mais moins privilégiée par les jeunes. Les études de l'INJEP montrent par ailleurs la relative inadéquation de l'offre d'informations en raison de l'hétérogénéité des publics. L'information, souvent très liée à une approche par l'offre de formation plus que centrée sur les pratiques et besoins des jeunes, apparaît illisible pour de nombreux jeunes.

Il est dès lors urgent d'agir sur l'orientation en repensant l'action et la coordination des différents acteurs, tout en agissant pour développer l'orientation par les pairs pour déconstruire les déterminismes sociaux et assurer une véritable orientation non-ségrégative.

### Le Service Public Régional d'Orientation : une ambition à concrétiser

Évoquée comme un chantier central dès le 1er Comité Interministériel à la Jeunesse en 2013, l'orientation est marquée par la multiplicité des acteurs couplée à des disparités territoriales importantes qui rendent urgente la mise en synergie d'acteurs aujourd'hui peu lisibles et peu clairs. Cette diversité d'acteurs éprouve d'importantes difficultés à se coordonner, comme le montre le rapport Dulin-Verot sur la simplification des politiques de jeunesse<sup>3</sup>.

La création par la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale d'un « service public régional de l'orientation » entend répondre à cette problématique en chargeant les régions de définir et d'appliquer ce schéma régional. Originellement expérimenté dans 8 régions puis généralisé en 2015, le SPRO avait ainsi pour objectif de créer une véritable coordination territoriale. La loi du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté rend alors les régions compétentes en matière de politiques de jeunesse. Elles sont plus particulièrement chargées de « garantir à tous les jeunes l'accès à une information généraliste, objective, fiable et de qualité ayant trait à tous les aspects de leur vie quotidienne »<sup>4</sup>.

Depuis lors, les régions sont censées coordonner via le Service Public Régional d'Orientation

1 Arrêtons de les mettre dans des cases ! Pour un choc de simplification en faveur de la jeunesse, Rapport au Premier Ministre, Antoine Dulin et Célia Verot, avril 2017 p.18

2 Cité dans : Orientation, Les fiches repères, L'observatoire de la jeunesse et des politiques de jeunesse, INJEP, mars 2013

3 Op. Cit.

4 Article L.6111-3 du Code Général des Collectivités Territoriales



plusieurs acteurs pour l'accès à une information gratuite et de qualité sur une logique de "pas plus de deux portes à pousser" promettant donc une orientation directe vers le service compétent.

Nous trouvons donc plusieurs acteurs ayant des objectifs et des publics distincts :

- Les Centres d'Information et d'Orientation (CIO)
- Le réseau Information Jeunesse (CRIJ, BIJ, PIJ)
- L'ONISEP
- Les Missions Locales pour l'insertion sociale et professionnelle des jeunes
- Pôle Emploi
- Cap Emploi

Cependant, deux ans après cette généralisation du SPRO, les services publics régionaux d'orientation apparaissent au mieux inefficace, au pire inexistants. La coordination entre les différents acteurs semble ineffective et illisible dans la plupart des régions, la fusion des régions ayant contribué à brouiller les cartes et à renforcer une disparité territoriale déjà accrue par la fermeture de nombreux services de proximité. La création des Comités Régionaux de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles (CREFOP), censés mettre les acteurs publics et privés territoriaux de l'orientation et de la formation autour de la table apparaît encore insuffisante. Plus encore, les établissements d'enseignement supérieur ont un rôle particulièrement important dans l'insertion des jeunes diplômés. A ce titre, les Bureaux d'Aide à l'Insertion Professionnel (BAIP) des universités doivent voir leurs rôles renforcés dans l'accompagnement des étudiants et des jeunes diplômés. Il est dès lors essentiel d'intégrer dans le SPRO pour assurer une véritable coordination à l'échelle du territoire.

L'éclatement de la compétence en matière d'orientation et d'information de même que les réformes successives accroissent les difficultés de coordination alors que l'orientation des jeunes est un enjeu rendu plus essentiel encore par le développement de nouveaux droits sociaux, la lourde persistance de la reproduction sociale et une population jeune toujours plus fragile.

## **Agir pour la lisibilité et l'accessibilité de l'information**

Il ressort de l'orientation de multiples défaillances qui, outre les difficultés d'accès à l'information et la coordination des acteurs, tendent au manque de prise en main politique de la question de l'orientation. Il est dès lors nécessaire de repenser en profondeur le parcours d'orientation tout au long de la vie, dans une double logique de lisibilité et d'individualisation de l'information et de l'orientation.

Ainsi, rendre plus lisible l'offre d'orientation et d'information nécessite une véritable coordination de service public régional d'orientation, qui doit allier proximité du terrain, y compris pour les jeunes les plus fragiles. Il est important de travailler également sur la cohérence du dispositif en allant progressivement vers une logique de guichet unique. Il s'agit donc de privilégier les acteurs de terrain, situés dans les établissements scolaires, comme les CIO et les services universitaires d'information et d'orientation. De même dans les quartiers populaires, pour apporter l'information et l'accompagnement au plus près des jeunes sensibles, comme le font les Missions Locales par

exemple. Plus encore, cette coordination des acteurs à l'échelle du territoire ne saurait se faire sans les acteurs eux-mêmes. Aussi ce travail de coordination doit faire l'objet d'une instance de coordination à l'échelle régionale, sous l'égide du CREFOP, incluant les acteurs de l'orientation, de l'éducation et les organisations de jeunesse. Enfin, la lisibilité de l'offre de formation ou des évolutions professionnelles, souffre largement d'une auto-information de qualité très inégale, faisant parfois la part belle aux préjugés et à une sélection sociale qui ne dit pas son nom. Déconstruire les préjugés et la désinformation sur l'orientation, pour lutter contre la ségrégation sociale, raciale ou genrée nécessite une information objective sur les attendus, le contenu et les débouchés de l'ensemble des formations. Il est dès lors urgent de penser un portail unique de la formation et des métiers, une véritable cartographie, qui dépasse aujourd'hui les lacunes de l'ONISEP ou les partis-pris de sites ou guides privés. Une véritable cartographie de l'orientation qui soit exhaustive, lisible et pédagogique est aujourd'hui une nécessité. Plus encore, les acteurs éducatifs et de l'orientation doivent s'attacher à déconstruire les préjugés et les clichés qui ont encore aujourd'hui la peau dure et jouent malheureusement un rôle dans l'orientation.

## **Individualiser l'orientation contre la reproduction sociale**

Le caractère hautement inégalitaire de l'orientation, largement conditionnée aux origines sociales du jeune, nécessite une prise en compte individualisée de la situation et des aspirations du jeune. En effet, les services d'information fonctionnant le plus souvent sur une pratique de l'auto-information à partir d'un fonds documentaire, il semble nécessaire d'introduire un accompagnement individuel.

Cet accompagnement dans l'accès à l'information et dans la construction d'un projet professionnel est la principale mission des Conseillers d'Orientation-Psychologues (COP), officiant dans les établissements scolaires et universitaires, ainsi que dans les CIO. Si les Conseillers d'Orientation-Psychologues, fonctionnaires ou contractuels, sont recrutés sur concours après une formation en psychologie et un Diplôme d'Etat de Conseiller d'Orientation-Psychologue, il est nécessaire de renforcer cette formation et de la lier aux métiers de l'éducation. En effet, si la formation en psychologie est absolument nécessaire pour mener à bien une mission d'orientation, la connaissance du système éducatif, des droits sociaux, et du marché du travail sont également primordiales, de même que des connaissances en matière de sciences de l'éducation. Il est urgent de rattacher ces Diplômes d'Etat de niveau Master à destination des futurs professionnels de l'orientation aux Écoles Supérieures du Professorat et de l'Éducation (ESPE) pour assurer une formation inspirée par la pédagogie et le travail social, et permettre un service public de l'orientation plus individualisé et efficace.

Enfin, la difficulté des parcours d'orientation des jeunes tient aussi aux revirements, réorientations et informations contradictoires que les jeunes peuvent connaître. Individualiser le parcours d'orientation nécessite non-seulement de rendre obligatoire des rencontres plus fréquentes entre les jeunes et des professionnels de l'orientation, mais également d'assurer la continuité de l'orientation par la création d'un dossier individuel d'orientation. Créé dès l'entrée dans le secondaire, ce dossier d'orientation suivrait le jeune jusqu'à sa sortie de formation, et permettrait un éclairage utile sur son parcours, ses relevés de note et ses diplômes, afin de prendre en compte l'historique de l'orientation à chaque étape du parcours.



## Propositions :

**Proposition 21 :** Améliorer la coordination des services d'information et d'orientation par une véritable mise en application du service public régional d'orientation, encore insuffisamment appliqué

**Proposition 22 :** Investir pour une information de proximité et lisible, en maintenant les CIO et Missions locales au plus près des usagers, tout en fournissant une cartographie lisible et claire de l'offre de formation initiale et continue

**Proposition 23 :** Renforcer les formations dédiées à la profession de Conseiller d'orientation–Psychologue et les intégrer dans les ESPE

**Proposition 24 :** Individualiser les parcours d'orientation du jeune par la création d'un "dossier individuel d'orientation" et de rendez-vous périodiques obligatoires avec les services d'orientation

## B. Agir pour le logement et la mobilité des jeunes

### Logement et mobilité : des freins périphériques à l'insertion sociale des jeunes

Le logement, conditionne aujourd'hui, pour de nombreux jeunes la capacité d'accès à la formation et à l'emploi. Cet état de fait est particulièrement visible sur les populations les plus précaires faisant ainsi de l'accès au logement autonome une réelle problématique de société à laquelle nous devons collectivement apporter des réponses. Le parc social existant actuellement manque grandement de place, et est particulièrement peu adapté aux jeunes. Les réponses des politiques publiques en termes de logement se veulent ambitieuses pour les étudiants, cependant elles ne sont que partiellement réalisées, ce qui amène à relativiser leurs effets. De plus ces réformes tendent à occulter les jeunes en insertion qui se voient privés de solutions en matière de logement. La mobilité est également régulièrement un frein financier pour les jeunes ce qui leur empêche l'accès à la formation mais également, pour un grand nombre, les met en difficultés lors de leur recherche d'emploi. Le coût important de la mobilité et la difficulté d'accéder à un transport autonome pour les jeunes les plus précaires renforce les inégalités dans la formation et dans l'insertion.

Ainsi ces deux éléments représentent les plus importants freins périphériques de l'accès, à la fois à l'enseignement supérieur, mais aussi au monde professionnel. Bien que l'on parle de freins périphériques il est important de prendre en compte que ces freins sont particulièrement forts et empêchent une partie considérable de jeunes d'accéder à l'emploi dans de bonnes conditions. Par ailleurs, ces freins périphériques précités ne sont pas les seuls, on constate que certains freins à la fois sociaux et financiers ont tendance à se développer comme par exemple la difficulté de savoir comment se vêtir pour un entretien d'embauche.

## Pour un parc social adapté aux jeunes en insertion

La France fait partie des mauvais élèves en matière de taux de logements sociaux. En moyenne les jeunes représentent 10% des locataires de logements sociaux, ainsi le parc public est aujourd'hui très peu adapté aux jeunes, étudiants comme actifs. En effet les places y sont peu nombreuses et les surfaces ne sont pas adaptées à un public de jeunes. Il est nécessaire que les pouvoirs publics investissent dans un plan de création et de rénovation de plus de 100 000 logements, notamment sociaux, à destination des jeunes. Les futurs logements des différents plans de construction devront par ailleurs être à destination de l'ensemble des jeunes et pas uniquement des familles, en particulier dans les métropoles tendues. Ce plan pourrait permettre de se rapprocher de l'objectif de 20 % de logement sociaux à l'horizon 2025 prévu par la loi SRU de 2000.

Il est également nécessaire, pour éviter les écueils des plans précédents, de mettre en place une commission de contrôle et d'évaluation de l'avancement du plan.

De plus pour éviter les problèmes de répartition entre rénovation et création de logements, il semble important de veiller à une juste répartition en amont du lancement du plan et ce après une évaluation concrète des besoins.

De plus, le développement des foyers de jeunes travailleurs permettrait également de garantir une offre plus diversifiée de logements sociaux et à destination de publics variés.

## Permettre aux jeunes d'accéder au logement autonome

La loi pour un accès au logement et un urbanisme rénové de 2014 devait instaurer la Garantie Universelle des Loyers (GUL), dispositif que le gouvernement n'a finalement pas appliqué en la remplaçant par le dispositif de cautionnement VISALE porté par Action Logement. Considéré comme le troisième acte de la Priorité Jeunesse du gouvernement, ce dispositif a été ouvert aux jeunes de moins de 30 ans, exceptés les étudiants non boursiers rattachés fiscalement à leurs parents, représentant une large majorité des étudiants.

Ce dispositif présente encore certaines limites l'empêchant d'être réellement identifié comme une garantie adaptée aux besoins réels des jeunes. Pour que ce dispositif devienne pleinement efficace il est nécessaire que le public bénéficiaire soit élargi à tous les étudiants et les jeunes précaires sans condition d'indépendance fiscale. Le dispositif doit également concerner tout type de logement et le taux d'effort plafond doit être porté au minimum à 65%.

Par ailleurs le dépôt de garantie est aujourd'hui un frein notable au logement autonome pour les jeunes car il représente une somme considérable. Pour rendre le dispositif VISALE pleinement efficace, il est nécessaire d'y joindre une garantie assurantielle liant le propriétaire et Action Logement. Dans cette logique un contrat devra définir les conditions pour lesquelles le locataire devra rembourser en cas de dégâts. Ce contrat permettra d'éviter tout encaissement abusif.

Le coût de l'immobilier en France est sans surprise très élevé, faisant partie de la moyenne supérieure en Europe. C'est par ailleurs la catégorie la plus précaire de la population qui est la plus sensible aux augmentations de loyers. La création de l'encadrement des loyers mis en place dans l'agglomération Parisienne a permis une baisse notable de l'inflation d'après le rapport de l'OLAP. Au vu de cet impact bénéfique il semble souhaitable que le dispositif soit étendu à toutes les agglomérations sous tension locative. Ainsi, la création d'observatoires des loyers permet d'établir un diagnostic territorial de l'offre et du coût du logement dans le but de fixer au mieux les montants d'encadrements.



## Faciliter la mobilité des jeunes

La mobilité a un coût non négligeable qui défavorise grandement les plus précaires. Il est urgent, pour répondre à ces inégalités, de créer des dispositifs pour favoriser la mobilité des plus fragiles. A l'image de l'aide à la mobilité créée pour les étudiants en Master devant se rendre dans une autre académie, d'autres dispositifs similaires peuvent être mis en place.

L'un des premiers freins à la mobilité est l'absence de permis de conduire pour une grande partie des publics précaires. Les aides financières pour les jeunes souhaitant passer le permis et n'ayant pas les moyens doivent se développer pour diminuer les inégalités. Ce genre de dispositif doit également être développé pour l'achat d'un premier véhicule ou encore pour diminuer les prix des transports en commun.

De plus, il est important de créer des dispositifs d'aide à la mobilité pendant les études en Licence, Master, Doctorat ou encore en stage. L'aide à la mobilité en Master a été créée cette année, mais le dispositif doit être étendu à l'ensemble des étudiants et également être mis en place pour la mobilité en Licence ou en Doctorat.

De la même manière, l'Aide à la Recherche du Premier Emploi (ARPE) a été créé pour permettre aux étudiants boursiers venant d'acquérir leur diplôme de garder leurs bourses pendant quatre mois. Cette aide doit également être développée et étendue sur une durée plus importante, comme il sera développé par la suite.

### Propositions :

**Proposition 25 :** Adapter le parc de logement social avec des logements de petite surface avec des temps d'accès plus court pour assurer aux jeunes en insertion l'accès à un logement à loyer modéré

**Proposition 26 :** Instaurer une garantie locative universelle pour tous les jeunes, étudiants ou en insertion

**Proposition 27 :** Encadrer les loyers du parc locatif privé dans l'ensemble des zones tendues

**Proposition 28 :** Faciliter l'accès des jeunes au transport autonome par l'aide au permis de conduire et à l'achat d'un premier véhicule

**Proposition 29 :** Assurer aux jeunes en étude ou en insertion une aide à la mobilité pour chaque changement de zone d'étude ou d'emploi

## C. Mettre fin aux discriminations dans l'insertion sociale

### Des discriminations multiples et particulièrement fortes

Aujourd'hui en France, le simple fait d'être jeune accroît le risque d'être victime de discriminations dans le monde professionnel. Cela peut conférer, comme le montre certaines enquêtes, un avantage sur le marché de l'emploi vis-à-vis d'un candidat « sénior », cependant si l'on observe le 10ème baromètre du défenseur des droits<sup>5</sup> sur la perception des discriminations dans l'emploi, ce sont les jeunes qui sont le plus victimes de discriminations. En effet, 46,2% des 18-24 ans, et 42,4% des 25-34 ans ont un jour subi une expérience de discriminations liée au monde professionnel. Parmi les principaux motifs de discriminations liés au monde professionnel, on retrouve dans l'ordre l'âge, le sexe, l'origine ou la couleur de peau, l'état de santé / handicap et la religion. Les jeunes sont une catégorie de population particulièrement impactée par le chômage depuis maintenant de nombreuses d'années. Le sur-chômage dont souffrent aujourd'hui peut en partie s'expliquer par les phénomènes de discriminations à l'embauche. Il est plus élevé chez les jeunes, 24% des actifs de 15 à 24 ans sont au chômage, contre 10%<sup>6</sup> sur l'ensemble de la population.

Le critère le plus frappant dans les situations de discriminations à l'embauche, c'est celle de l'origine ou de la couleur de peau du candidat. En regardant les facteurs de risques de chômage des moins de 30 ans, les immigrés, et notamment ceux originaires d'Afrique ont un risque 2,2 fois plus élevés à compétence égale d'être au chômage<sup>7</sup>. On retrouve la même situation pour les descendants d'immigrés africains qui ont un risque 1,9 fois plus élevé d'être au chômage.

En plus de ce frein à l'insertion professionnelle pour ces jeunes, ils subissent une discrimination sociale : le fait de vivre dans des ZUS (Zones Urbaines Sensibles) et d'être issus d'un milieu social défavorisé impacte fortement leur formation, leur niveau de diplomation et donc in fine engendre des freins supplémentaires à leur accès à l'emploi. Une disparité géographique importante existe dans l'insertion sociale. En effet, en fonction de l'appartenance à un territoire, les jeunes éprouvent plus ou moins de difficulté à s'insérer professionnellement. Il existe une dualité entre les jeunes issus du monde rural et du monde urbain. Le pourcentage de jeunes qui ont un emploi est plus élevé chez les jeunes en milieu rural est plus important que pour les jeunes en milieu urbain (59% contre 49%). On observe pour les jeunes issus de milieux ruraux une arrivée rapide sur le marché du travail du fait de leur orientation : en effet ils accèdent moins régulièrement aux études supérieures et choisissent la voie professionnelle.

De plus lorsqu'on regarde le nombre de NEETs le taux s'élève à plus de 24,4% contre 20% chez les jeunes issus de milieux urbains. Les jeunes en milieux ruraux ont aussi moins accès à des dispositifs tels que les missions locales ou associations pouvant les orienter vers une reprise de la formation, ou la recherche d'un emploi.

En plus des difficultés d'accessibilité des lieux de travail, du manque de mise en conformité ou d'adaptation des espaces de travail à un handicap de l'actif, les jeunes en situation de handicap, subissent aussi des discriminations pour s'insérer professionnellement. En plus d'une disparité notable du taux de chômage (1/3 sont au chômage pour les jeunes en situation de handicap contre 1/4 pour l'ensemble des jeunes) beaucoup d'entre eux sont victimes de discriminations à l'embauche, et ce malgré la loi de 2005 qui fixe un quota minimum de 6% de salariés en situation

5 10ème baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi, Défenseur des Droits

6 L'insertion professionnelle des jeunes, Rapport de France Stratégie, 2017

7 Op. Cit.



de handicap pour les structures privées et publiques de plus de 20 employés.

Enfin, l'insertion sociale et la vie professionnelle sont également marquées par de nombreuses discriminations liées au genre. Les femmes subissent plus de discrimination à l'embauche que les hommes, et l'hypothèse d'une maternité, pour de nombreux recruteurs, renforce leurs réticences à recruter une jeune femme. À cela s'ajoute les discriminations dans l'emploi où 53% des femmes de 18 à 34 ans déclarent avoir été déjà victimes de discriminations.

Après avoir posé le constat des discriminations que peuvent rencontrer les jeunes dans le monde professionnelle. Il est important d'avoir à l'esprit que ces discriminations coûtent énormément à la société. En effet, selon France Stratégie si on parvenait à éliminer les discriminations sur le marché du travail, en favorisant notamment les publics discriminés lors de l'accès à l'emploi, nous gagnerions 6,9% du PIB, soit près de 150 milliards d'euros. Au-delà, de l'aspect économique, il est important de prendre en compte, les séquelles que les discriminations engendrent à celles et ceux qui en sont victimes.

## **Prévenir les discriminations et agir pour l'insertion sociale**

Il est donc important de mettre en place des politiques d'actions afin d'agir au mieux dans le but d'éradiquer les discriminations à l'embauche dont sont victimes les jeunes.

Afin de prévenir et lutter contre les discriminations liées à l'emploi, il est important d'avoir à la fois une démarche globale axée sur notre système de formation et d'accompagnement des jeunes vers l'obtention d'un emploi, sans oublier d'adopter des mesures plus spécifiques visant à endiguer les principaux motifs de discriminations.

Tous les efforts seront vains si nous ne favorisons pas une réelle égalité des chances de réussite au sein de notre système éducatif pour chaque jeune. Notre système renforce et exacerbe les inégalités sociales qui se répercutent gravement sur l'accès au marché de l'emploi pour les jeunes. Il est primordial, qu'une politique d'investissement équitable soit mise en place pour permettre à chaque territoire d'avoir les moyens nécessaires à la réduction des disparités qui existent entre les territoires ruraux et les zones urbaines, ou encore entre les ZUS et les autres zones.

De plus, favoriser les dispositifs permettant de rapprocher les jeunes du monde du travail revêt une importance capitale, notamment dans les milieux défavorisés. Les dispositifs de parrainages permettent une meilleure accessibilité à l'information, néanmoins c'est un système qui ne demande qu'à être massif, cela permettant l'accompagnement nécessaire à la construction de parcours personnalisé vers le monde socio-économique. Ce système de parrainage offre la possibilité à un jeune d'être parrainé par un employé d'une entreprise pour l'accompagner dans cette démarche, celle-ci pouvant aboutir de manière concrète à un soutien et une aide technique dans leurs recherches d'emploi. Sous l'impulsion du Commissariat Général de l'Égalité des Territoires, il est important de favoriser le développement de plans territoriaux de lutte contre les discriminations à l'emploi au sein des entreprises, des administrations mais aussi des structures intermédiaires de l'emploi et de l'accompagnement social. Ces plans territoriaux devront déboucher sur l'élaboration d'une série de mesure à l'échelle du territoire. La création d'observatoires

territoriaux des discriminations dans l'emploi en lien avec les DIRECCTE et le Défenseur des droits peuvent venir abonder la création de ces plans territoriaux de lutte contre les discriminations et permettre l'établissement de recommandations à destination des entreprises, administrations et structures intermédiaires.

Pour lutter contre les discriminations liées au handicap, il est important de développer pour les jeunes concernés, des bilans de compétences pour leur permettre d'accéder à des formations et des emplois adaptés tout en renforçant l'information sur les aides auxquelles ils peuvent prétendre (Cap emploi, AGEFIPH...). De plus, il est important de permettre leur homogénéisation et la formation des acteurs des structures intermédiaires de l'emploi sur leur existence.

Il est également important de professionnaliser l'accompagnement du handicap dans les études et dans l'emploi. La professionnalisation des accompagnants, référents et recruteurs passerait par leur formation à partir d'un socle commun de compétences et de connaissances.

Le Curriculum Vitae dans sa forme actuelle, place des informations personnelles sur le même plan que les compétences du candidat. Au-delà de favoriser les discriminations, basées sur les informations personnelles (sexe, âge, consonance du prénom et nom), cette logique ne permet pas d'apprécier au mieux le profil d'un candidat. Il convient donc de créer un « portefeuille de compétence » permettant une évaluation sur des strictes logiques de parcours de compétences en s'affranchissant totalement des informations personnelles du candidat.

Toujours dans la logique de s'affranchir des informations personnelles susceptibles d'engendrer une discrimination et afin de mettre en avant les compétences du candidat, il convient de privilégier, la méthode de recrutement par simulation.

#### **Voici une présentation de la méthode de recrutement par simulation par Pôle Emploi :**

*« Développée par Pôle emploi, la Méthode de Recrutement par Simulation (MRS) permet d'aborder autrement le recrutement en ne tenant pas compte de l'expérience et du niveau de diplôme. Fondée sur les habiletés nécessaires pour occuper un poste de travail, la MRS consiste à repérer l'ensemble des capacités nécessaires pour réaliser un travail lors d'analyses de postes en entreprise puis à construire des exercices permettant de les évaluer chez les candidats. Ces exercices reproduisent par analogie le poste de travail et mettent donc les candidats en situation de démontrer concrètement leur capacité à tenir ce poste. »*

*Source : Site Pôle Emploi*

Pour terminer, il est important de continuer, voire d'intensifier les mesures de lutte contre les discriminations à l'embauche, mise en place par les politiques publiques qui jusqu'à présent ont fait leur preuve et continuer la sensibilisation via une communication grand public sur les discriminations afin de déconstruire les représentations. Il est également nécessaire de former et créer des outils à destination des recruteurs afin de recruter sans discriminer. Il convient de continuer à rassembler autour du Label « Diversité » de l'Etat afin de convaincre de plus en plus d'entreprises et d'administrations d'adopter un comportement visant à renforcer la diversité. L'accompagnement des victimes de discriminations doit être renforcé afin de les aider à faire valoir leurs droits. Aujourd'hui ce sont près de 40% des victimes de discrimination qui ne disent rien, car 51% d'entre eux considèrent que cela n'aurait rien changé. Cela passe aussi par une information accrue des droits des candidats.



## Propositions :

**Proposition 30 :** Renforcer l'accompagnement des jeunes les plus fragiles dans les territoires ruraux et des quartiers "politique de la ville"

**Proposition 31 :** Créer des observatoires territoriaux des discriminations dans l'emploi en lien avec les DIRECCTE qui réalisent études et recommandations à l'endroit des employeurs

**Proposition 32 :** Professionnaliser l'accompagnement du handicap dans les études et dans l'emploi, notamment au travers de la réalisation d'un bilan de compétences pour faciliter l'accès à l'emploi

**Proposition 33 :** Rompre avec la logique de Curriculum Vitae, propice aux discriminations, en le remplaçant par un portefeuille de compétence et des méthodes de recrutement alternatif comme la méthode par simulation

**Proposition 34 :** Renforcer le travail d'information et de prévention de la discrimination en direction des employeurs tout en informant systématiquement les victimes de discriminations de leurs droits

# AXE 4

## Garantir une protection sociale pour tou.te.s





## A. Pour une protection sociale des jeunes en insertion : vers une Garantie Jeunes Universelle

### Une période d'insertion marquée par des parcours heurtés

Particulièrement fragiles, les jeunes connaissent des périodes d'insertion sociale de plus en plus longues, comme le souligne le sociologue Camille Peugny qui montre que l'âge moyen d'accès à un premier CDI est passé en 2016 à 29 ans<sup>1</sup>. La multiplication de l'emploi atypique, tels que l'intérim, l'auto-entrepreneuriat ou les Contrats à Durée Déterminée renforce ces parcours heurtés, marqués par des périodes alternants entre l'activité et le chômage. Le rapport de France Stratégie de 2017 sur l'insertion professionnelle des jeunes souligne un sur-chômage des jeunes persistant plus de 10 ans après leur entrée sur le marché du travail<sup>2</sup>. Cet état de fait accroît ainsi la fragilité des jeunes entrants dans un cercle vicieux de précarité, les périodes de chômage renforçant la précarité, et la précarité rendant plus difficile la recherche d'un emploi.

Pire, la période de transition est rendue plus délicate encore par de nombreux facteurs que nous avons déjà évoqués : formation, discriminations, logement, mobilité. Les jeunes connaissant les difficultés les plus importantes à s'insérer professionnellement vont ainsi voir leur période d'insertion s'allonger, et risquent de s'enfermer dans la précarité. Le cas des jeunes ni en formation, ni en emploi, ni en stage (NEETs) est particulièrement complexe, tant il est parfois difficile de raccrocher les jeunes à l'emploi.

### Les jeunes, délaissés par la protection sociale

Face à cette situation particulièrement délicate pour les jeunes en insertion, il est du ressort de la solidarité nationale d'assurer une protection sociale à ces jeunes qui connaissent des périodes de précarité prolongé. Pourtant, les jeunes connaissent aujourd'hui d'importantes lacunes dans la protection sociale : difficultés pour bénéficier d'indemnités chômage ou de couverture maladie universelle, minimas sociaux inexistant en raison d'un Revenu de Solidarité Active (RSA) qui n'est accessible qu'à partir de 25 ans, non-recours aux droits sociaux particulièrement élevé, difficultés à avancer des soins, etc

France Stratégie notait d'ailleurs en 2016 le caractère profondément déséquilibré de la protection sociale en France, particulièrement favorable aux générations les plus âgées, alors que la situation sociale des jeunes tendait à se dégrader rapidement<sup>3</sup>. Plus encore, le rapport d'Antoine Dulin et Célia Verot au Premier Ministre d'avril 2017 sur la simplification des politiques jeunesse<sup>4</sup> souligne, outre la complexité des démarches administratives pour les jeunes renforçant le non-

1 Libération.fr, 29 avril 2017

2 Rapport p.18

3 Les jeunes sont-ils sacrifiés par la protection sociale ? France Stratégie, janvier 2016

4 Arrêtons de les mettre dans des cases ! Pour un choc de simplification en faveur de la jeunesse, Rapport au Premier Ministre, Antoine Dulin et Célia Verot, avril 2017

recours aux droits sociaux, le caractère ubuesque des barrières d'âge et de statut s'imposant aux jeunes. En effet, de 14 à 28 ans, le jeune acquiert progressivement ses droits, et se voit refuser une part d'entre eux pendant plusieurs années. Pire, les différences de statut entre les jeunes salariés, étudiants ou chômeurs entraînent des niveaux de protection sociale profondément disparates. A ce titre, l'impossibilité pour les jeunes d'accéder au Revenu de Solidarité Active ou le régime dérogatoire de sécurité sociale étudiante constituent des exemples criants de cette protection sociale imparfaite.

Il est dès lors urgent d'assurer à tous les jeunes en insertion un accompagnement, mais également une protection sociale leur assurant des revenus et une couverture maladie.

## **Des dispositifs disparates pour des publics hétérogènes**

Cet accès au droit est particulièrement délicat tant les publics jeunes sont hétérogènes, et les dispositifs d'insertion disparate. Ainsi, selon le statut du jeune, qu'il soit étudiant, NEETs, ou salarié, les dispositifs de protection sociale dont il pourra bénéficier différeront. Les NEETs et les jeunes les plus éloignés de l'emploi pourront bénéficier de divers dispositifs prescrits par les Missions Locales, qui s'inscrivent dans le cadre du Parcours Contractualisé vers l'Emploi et l'Autonomie (PACEA), sur lequel nous reviendrons. Parmi les différents volets du PACEA, la Garantie Jeune, créée en 2015 et généralisée en 2017 dénote : financée par l'Union Européenne, le dispositif de Garantie Jeune apporte un accompagnement intensif du jeune, comportant un volet formation et une allocation équivalente au RSA. Principalement à destination des jeunes les plus éloignés de l'emploi, la Garantie Jeune a d'ores et déjà prouvé son efficacité, et permet enfin un accompagnement ainsi qu'un financement pour des jeunes connaissant une insertion difficile.

Les jeunes diplômés, sortis d'un cursus d'apprentissage ou de l'enseignement supérieur, n'ont que peu de dispositifs d'accompagnement. En 2016, la création de l'Aide à la Recherche du Premier Emploi (ARPE) pour les jeunes diplômés du supérieur avait été salué par la FAGE, mais reste largement insuffisante. En effet, l'ARPE assure une aide financière durant 4 mois pour les jeunes diplômés en insertion précédemment bénéficiaires d'une bourse de l'enseignement supérieur, d'un montant équivalent à cette bourse. L'ARPE ne durant que 4 mois malgré des périodes d'insertion parfois longue et marquée par des allers-retours entre emploi et chômage, et n'étant accessible qu'aux jeunes précédemment boursiers reste particulièrement insuffisante, n'apportant par ailleurs aucun accompagnement dans la recherche d'emploi.

Enfin, les jeunes connaissant des périodes d'insertion "en pointillé", marqué par des allers-retours entre des périodes d'emploi, de chômage ou d'emploi atypique (intérim, temps partiel) ne bénéficient d'aucune protection particulière. Si ces jeunes ne travaillent pas assez pour toucher le chômage ou dans des formes d'emploi particulièrement précaires comme le statut d'auto-entrepreneur, ils ne bénéficient alors d'aucune prestation sociale leur permettant de sortir de la précarité et d'accéder à un emploi plus stable. En revanche, les jeunes employés, à temps complet ou partiel, peuvent aujourd'hui bénéficier de la "Prime d'Activité" s'ils gagnent moins de 1500 € nets par mois. Une avancée importante résultant de la refonte du RSA-Activité en 2015, mais encore trop peu connue parmi les jeunes.

## **Une protection sociale pour tous les jeunes : la Garantie Jeunes Universelle**

La Garantie Jeunes constitue une véritable avancée en matière de protection sociale en ce qu'elle permet un accompagnement individualisé, une allocation, et surtout en ce qu'elle est théoriquement accessible à tous les jeunes. Face à la disparité des dispositifs existants, et à la difficulté pour les jeunes d'accéder à leurs droits, il est urgent d'agir pour construire un dispositif



unique de protection sociale : la Garantie Jeunes Universelle.

En reprenant les éléments qui font de la Garantie Jeunes un succès, il s'agirait d'en faire un dispositif universel et modulable pour tous les jeunes. La Garantie Jeunes Universelle serait basée sur trois profils-types de jeunes : le jeune diplômé, le jeune en activité, et le jeune NEET. Selon ces trois profils, la Garantie Jeunes Universelle fournirait une protection et un accompagnement adapté sans limite de durée ni critères spécifiques.

Le jeune serait ainsi couvert durant toute sa période d'insertion, jusqu'à ce qu'il accède à un emploi stable, par la Garantie Jeunes qui deviendrait sa protection sociale, dans la limite de 29 ans. Basée sur une logique contractuelle entre le jeune et le service public d'insertion, et mis à jour mensuellement, la Garantie Jeunes suivrait les évolutions de la situation du jeune et lui fournirait une couverture et un accompagnement adapté aux allers-retours entre formation, chômage et emploi.

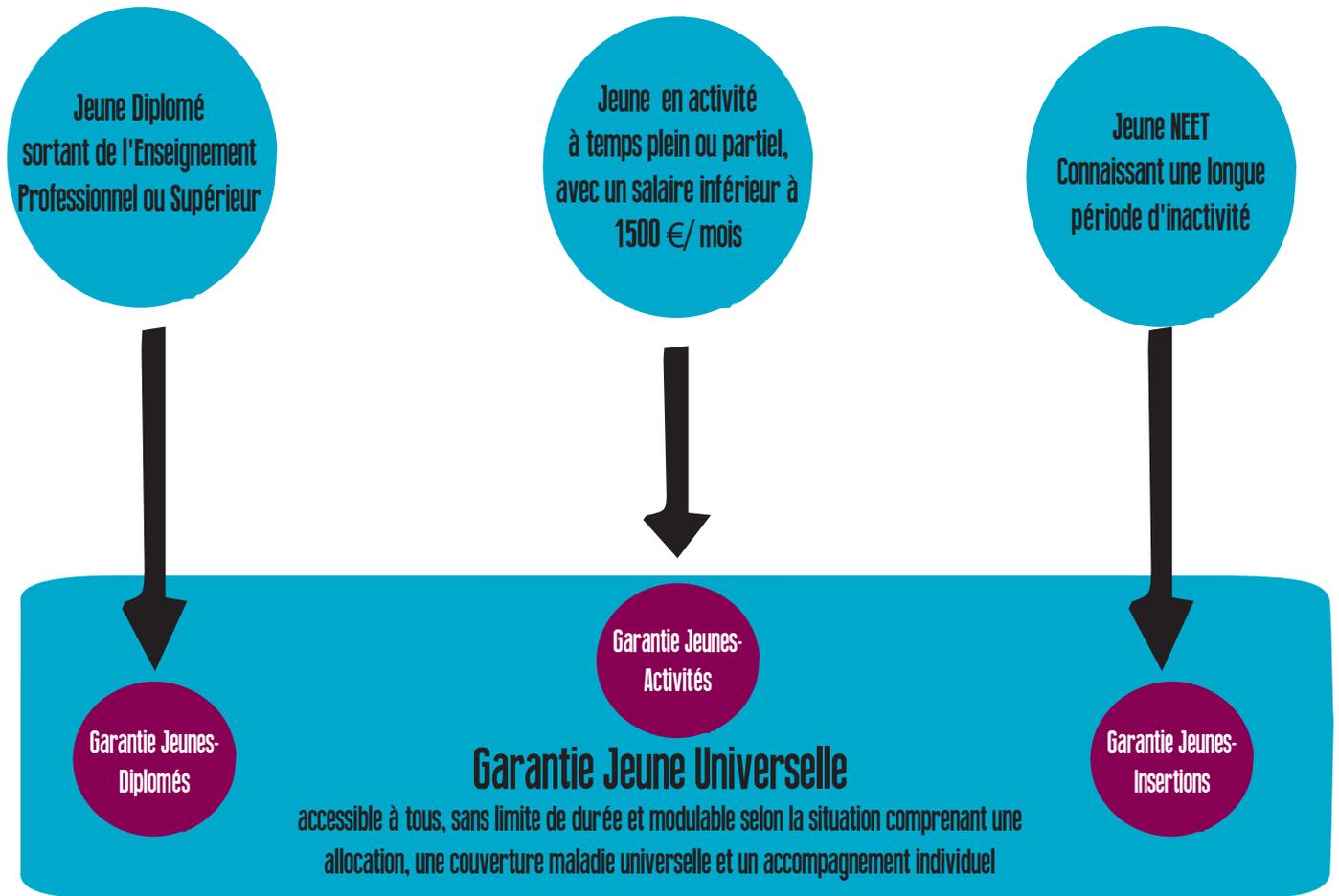
La Garantie Jeunes Universelle a ainsi vocation à couvrir le jeune durant toute sa période d'insertion, et à s'adapter à sa situation pour qu'il ne se retrouve jamais sans couverture.

*Les différentes situations prises en compte dans la Garantie Jeunes Universelle :*

Profil	Dispositif	Objectif	Alloca-tion	Accom-pagne-ment	Santé	Logement
Jeune diplômé	Garantie Jeunes-Diplômés	Accompagnement dans la recherche d'emploi	Équivalent RSA	Extensif selon besoins	Couverture Maladie Universelle Complémentaire	Garantie Locative VISALE
Jeune en activité	Garantie Jeunes-Activité	Complément d'activité et accompagnement pour les emplois précaires (CDD, temps partiel, intérim, entrepreneuriat)	Selon les revenus	Suivi extensif	Non-nécessaire, sauf si non-couvert (ex : auto-entrepreneur)	Garantie Locative VISALE
Jeune NEET	Garantie Jeunes-Insertion	Retour à l'emploi ou à une formation	Équivalent RSA	Intensif avec formation	Couverture Maladie Universelle Complémentaire	Garantie Locative VISALE

Ainsi un jeune diplômé bénéficierait par exemple d'un accompagnement à la recherche d'emploi, d'une allocation et d'une couverture maladie (Garantie Jeunes-Diplômé). Si ce jeune trouve un emploi non-stable, tel qu'un statut d'auto-entrepreneur par exemple, il pourra bénéficier d'un complément d'activité et d'une complémentaire santé si nécessaire.

La Garantie Jeunes Universelle regrouperait ainsi l'actuelle Garantie Jeunes, l'ARPE, la Prime d'Activité et le Revenu de Solidarité Active, tout en permettant d'accompagner les jeunes d'en l'emploi, quelle que soit leur situation.



### Propositions :

**Proposition 35 : Créer une Garantie Jeune Universelle, dispositif global de protection sociale des jeunes en insertion en prenant en compte les situations spécifique (diplômé, décrocheur, travailleur précaire...) et comprenant un accompagnement financier, personnel, une protection santé et logement**



## B. Créer un filet de sécurité pour les plus fragiles : du PACEA à la Garantie Jeunes-Insertion

### Parmi les jeunes en insertion, des difficultés multiples qui s'entretiennent

Si la période d'insertion des jeunes tend à s'allonger et à devenir de plus en plus heurtée et marquée par la précarité, l'insertion sociale connaît de fortes disparités entre les jeunes. Comme nous l'avons souligné, les discriminations et les freins périphériques (mobilité, logement) jouent un rôle prépondérant dans l'accès à l'emploi. Les différentes origines sociales et ethniques s'avèrent discriminantes dans l'accès à l'emploi, effet particulièrement renforcé qu'elles agissent sur le niveau de qualification. Ces difficultés tendent ainsi à s'accumuler et à s'entretenir mutuellement, accentuant les freins périphériques dans l'accès à l'emploi.

Le niveau de diplôme constitue l'un des premiers facteurs de surexposition au chômage, et ce particulièrement chez les jeunes. Ainsi, le taux de chômage des non-diplômés est 2 fois supérieur à celui des diplômés du secondaire, et 6 fois supérieur à celui des diplômés du supérieur<sup>5</sup>.

Pire encore, pour près d'un jeune sur dix, les compétences de base ne sont pas acquises dans les domaines fondamentaux de compréhension orale et écrite, et de calcul. Ces lacunes entraînent ainsi des difficultés supplémentaires dans l'accès à la mobilité, au logement, et dans la capacité à se former tout au long de la vie ou à accéder à ses droits<sup>6</sup>. Le cas des jeunes sortant de l'aide sociale à l'enfance ou de la protection judiciaire de la jeunesse est à ce titre particulièrement édifiante, tant ceux-ci sont victimes des disparités territoriales entre Conseils Départementaux, et se trouvent parfois sans accompagnement après leur majorité.

Il est dès lors nécessaire de penser l'articulation des acteurs et des dispositifs pour assurer à tous les jeunes les plus fragiles une protection sociale contre la précarité, et un accompagnement à l'insertion sociale.

### Agir pour l'insertion sociale : les Missions Locales et le PACEA

Les jeunes qui connaissent ces différents obstacles à l'insertion sociale peuvent bénéficier de plusieurs acteurs et dispositifs. Outre Pôle Emploi qui agit pour l'ensemble des acteurs et Cap Emploi pour les actifs en situation de handicap, les jeunes peuvent s'adresser aux Missions Locales qui agissent dans les territoires pour l'insertion des jeunes et sont les principales prescriptrices de dispositifs d'accompagnement.

La complexité et la multiplicité des dispositifs d'accompagnement rend difficile la lisibilité de l'offre d'insertion pour les jeunes en difficulté. Mais la création du Parcours Contractualisé vers l'Emploi et l'Autonomie (PACEA) par la "loi travail" rénove les dispositifs existant en créant une articulation entre les différents dispositifs. Ainsi le PACEA, accessible de 18 à 25 ans, prend la forme

<sup>5</sup> Rapport France Stratégie, L'insertion Professionnelle des Jeunes, p. 24-25.

<sup>6</sup> Op. Cit. p.56

d'un contrat jusqu'à 24 mois entre le jeune en insertion et la Mission Locale, et se décline ensuite selon les différents dispositifs d'accompagnement, de formation ou d'expérience professionnelle dont le jeune bénéficiera au cours de son parcours. Ainsi la Garantie Jeunes est l'un des dispositifs existants, mais existe également les Établissements pour l'Insertion dans l'Emploi (EPIDE), les Écoles de la Deuxième Chance (E2C), l'accès à une formation, ou à un contrat aidé.

## Du PACEA à la Garantie Jeunes-Insertion : un véritable filet de sécurité

Si le PACEA facilite largement l'accès des jeunes à l'accompagnement, il reste néanmoins limité par son caractère contractuel, par conséquent non-automatique. Or, les difficultés d'accès aux droits des plus jeunes nécessitent de penser une approche plus automatique de la protection sociale et de l'accompagnement des plus fragiles. Il est dès lors nécessaire de penser le filet de sécurité des jeunes en situation de précarité à deux niveaux : une protection sociale universelle, et un dispositif contractualisé d'accompagnement qui s'intègrent dans ce cadre.

Ainsi, les jeunes décrocheurs les plus éloignés de l'emploi et cumulant les difficultés bénéficieront d'un dispositif automatique de protection sociale : la Garantie Jeunes-Insertion (cf. supra). La Garantie Jeunes-Insertion est automatique pour les jeunes NEETs, et comprend une allocation, une couverture maladie, une garantie locative et un accompagnement dans les démarches.

Les jeunes bénéficiant de la Garantie Jeunes-Insertion pourront ainsi bénéficier de dispositifs contractuels d'accompagnement, de formation et d'insertion tel qu'existant déjà au sein du PACEA. La Garantie Jeunes-Insertion devient donc le dispositif-socle, le contenant universel des dispositifs contractuels, au lieu d'un dispositif d'insertion comme un autre.

Une telle démarche permet de construire un véritable filet de sécurité basé sur une approche universel accessible à tous, et déclinée en dispositifs contractuels permettant une insertion progressive.





## Propositions :

**Proposition 36 : Faire de la Garantie Jeune Universelle le réceptacle des parcours renforcés d'accompagnement dans l'insertion sociale, ouvert à tous, pour constituer un véritable filet de sécurité**

### C. Réunir les droits sociaux liés au travail : pour un compte universel des droits sociaux

#### L'accès aux droits sociaux à l'heure des transformations du travail

Les transformations du travail sont nombreuses, traversent l'ensemble de la société et tendent à s'accélérer au fur et à mesure des mutations économiques : multiplication des contrats à durée déterminée (CDD), émergence des contrats de projet, augmentation des créations d'entreprises, etc. Face à ces changements et à ceux à venir, nous avons souligné la nécessité de revoir tant le modèle de formation que la protection sociale. Dans un contexte de plus grande mobilité sur le marché du travail et de montée en flèche des statuts d'activité moins sécurisants, repenser la protection sociale nécessite de travailler en profondeur la question de l'accès aux droits.

C'était notamment l'ambition du Compte Personnel d'Activité (CPA), créé par la Loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, dite "loi travail". Le Compte Personnel d'Activité a pour objectif d'attacher les droits à la personne, et non plus au statut, et d'être donc universel. En attachant les droits sociaux à la personne, le Compte Personnel d'Activité assure une continuité des droits entre les changements de statut des actifs : salarié, en formation, indépendant ou au chômage.

#### Le Compte Personnel d'Activité : une première étape vers un compte universel des droits sociaux

En attachant les droits à la personne, le CPA constitue une véritable avancée pour l'accès aux droits d'une part, et pour l'accès à la formation tout au long de la vie d'autre part. Mais plus encore, le CPA constitue une tentative embryonnaire de donner à l'individu les outils de gestion de son parcours de vie, pour articuler les différents temps de sa vie professionnelle, entre formation, emploi, congé et retraite. A l'heure actuelle, le Compte Personnel d'Activité est composé de trois comptes :

- Le Compte Personnel de Formation (CPF)
- Permet de cotiser des heures de formation à raison de 24 heures par an

- Utilisable pour financer une formation continue dans la limite de 150 heures
- Le Compte d'Engagement Citoyen (CEC)
- Permet d'être crédité de 20 heures de formation à la suite d'un engagement citoyen sur une année
- Peut financer une formation en complément du CPF
- Le Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité (C3P)
- Permet d'accumuler des points lors de travaux pénibles
- Peut financer une formation, un temps partiel sans perte de salaire ou un départ à la retraite anticipé

Le CPA constitue donc une véritable avancée du point de vue l'accès aux droits et à la formation, et pose les prémices d'un véritable portail des droits sociaux et outil de sécurisation des parcours professionnels, mais nécessite d'être mené plus loin.

## Pour un compte universel des droits sociaux

Dans une perspective de transformation en profondeur de l'économie et du travail, repenser la protection sociale nécessite de gérer les différents temps de vie (formation, emploi, congé, retraite) de manière individualisée, tout en assurant un dispositif simple et accessible, seul gage d'accessibilité des droits sociaux. Il apparaît aujourd'hui nécessaire de simplifier l'évolution professionnelle, l'accès aux droits et la gestion du temps, en fusionnant le maximum de droits au sein même d'un compte universel des droits sociaux, évolution du CPA.

Outre la formation, l'engagement et la pénibilité, un compte universel des droits sociaux pourraient également comporter le Compte Épargne-Temps (CET) qui permet aux salariés d'accumuler des droits à congé rémunéré, ou encore les droits au chômage ou à la retraite. Intégrer l'ensemble des droits au sein d'un compte universel des droits sociaux permettrait non-seulement d'y accéder plus facilement mais assurerait surtout une véritable fongibilité des droits. Il serait ainsi possible de transférer les droits d'un compte à l'autre et donc d'utiliser des droits au chômage pour financer une formation, ou encore les heures du Compte Engagement Citoyen pour transformer les congés d'engagement non-rémunérés en congés d'engagement rémunérés. Un tel système permettrait ainsi à chaque actif de construire son propre parcours comme il l'entend, et faire évoluer son temps de travail au rythme de la formation et de l'évolution professionnelle, et réciproquement. La fongibilité serait toutefois conditionnée selon les comptes et les situations, pour assurer aux actifs la continuité de leurs droits et la sécurité de leurs parcours

Il est donc nécessaire d'élargir progressivement le CPA, en y ajoutant de plus en plus de droits, en les rendant fongibles en le rendant universel pour toutes les formes d'activités, et en faisant le portail unique des droits sociaux du travail.

### Propositions :

**Proposition 37 : Faire évoluer le Compte Personnel d'Activité en compte universel des droits sociaux incluant l'ensemble des droits des actifs pour faciliter l'accès aux droits et gérer les temps de la vie**

# PROPOSITIONS

## AXE 1

**Proposition 1 :** Créer un droit universel à la formation

**Proposition 2 :** Transformer le Compte Personnel de Formation en Compte Universel de Formation, finançant la formation initiale comme continue et les allocations et aides sociales attenantes

**Proposition 3 :** Créditer le Compte Universel de Formation de chaque jeune dès 16 ans de l'équivalent d'une formation menant à une qualification I à II (bac+3 à bac+5)

**Proposition 4 :** Financer le droit universel à la formation par les fonds de la formation initiale et continue, adossé à une taxe paritaire

**Proposition 5 :** Renforcer la formation continue et son financement pour assurer un droit à la formation tout au long de la vie, en particulier pour les moins qualifiés

**Proposition 6 :** Universaliser le Conseil en Évolution Professionnel en le rendant plus accessible et obligatoire à certaines étapes de la vie professionnelle

**Proposition 7 :** Regrouper la formation initiale et continue sous le même ministère de tutelle et assurer la création d'outils de dialogue et de coordination à l'échelle nationale (CNESER, CNEFOP) et territoriale (CREFOPs).

**Proposition 8 :** Assurer la lisibilité de l'offre de formation initiale et continue sur le territoire par la création d'une cartographie complète portée par les CREFOPs

**Proposition 8 :** Rapprocher le fonctionnement de la formation initiale et continue en les basant sur une approche par compétence plus aboutie et en développant la pédagogie pour adultes

**Proposition 10 :** Renforcer la place des structures publiques dans la formation continue en rapprochant notamment les financements

## AXE 2

**Proposition 11 :** Appliquer systématiquement l'approche par compétence dans l'ensemble des diplômes et certification pour assurer un langage commun et une véritable lisibilité

**Proposition 12 :** Garantir que l'ensemble des établissements scolaires et universitaires délivrent l'annexe descriptive au diplôme

**Proposition 13 :** Mettre en place une véritable certification universelle des compétences transversales évaluée et délivrée à la sortie du secondaire

**Proposition 14 :** Remplacer le Curriculum Vitae par un véritable portefeuille de compétences qui soit automatique, universel et reconnu par les partenaires sociaux

**Proposition 15 :** Améliorer l'image des formations professionnelles de niveau infra-bac par un travail efficace d'information et d'orientation visant à déconstruire les préjugés

**Proposition 16 :** Développer les formations en alternance de niveau post-bac à tous les niveaux : DUT, Licences Pro et Master

**Proposition 17 :** Faciliter les stages à chaque étape de la formation par des périodes banalisées, et par une simplification des démarches administratives

**Proposition 18 :** Proposer une banque de stage dans l'ensemble des domaines pour faciliter l'accès des étudiants à des terrains de stage

**Proposition 19 :** Créer une aide à la mobilité en stage pour permettre à tous les étudiants d'accéder à des stages adaptés

**Proposition 20 :** Généraliser les Unités d'Enseignement consacrées à l'accompagnement dans la construction d'un projet professionnel par les étudiants

# PROPOSITIONS

## AXE 3

**Proposition 21 :** Améliorer la coordination des services d'information et d'orientation par une véritable mise en application du service public régional d'orientation, encore insuffisamment appliqué

**Proposition 22 :** Investir pour une information de proximité et lisible, en maintenant les CIO et Missions locales au plus près des usagers, tout en fournissant une cartographie lisible et claire de l'offre de formation initiale et continue

**Proposition 23 :** Renforcer les formations dédiées à la profession de Conseiller d'orientation-Psychologue et les intégrer dans les ESPE

**Proposition 24 :** Individualiser les parcours d'orientation du jeune par la création d'un "dossier individuel d'orientation" et de rendez-vous périodiques obligatoires avec les services d'orientation

**Proposition 25 :** Adapter le parc de logement social avec des logements de petite surface avec des temps d'accès plus court pour assurer aux jeunes en insertion l'accès à un logement à loyer modéré

**Proposition 26 :** Instaurer une garantie locative universelle pour tous les jeunes, étudiants ou en insertion

**Proposition 27 :** Encadrer les loyers du parc locatif privé dans l'ensemble des zones tendues

**Proposition 28 :** Faciliter l'accès des jeunes au transport autonome par l'aide au permis de conduire et à l'achat d'un premier véhicule

**Proposition 29 :** Assurer aux jeunes en étude ou en insertion une aide à la mobilité pour chaque changement de zone d'étude ou d'emploi

**Proposition 30 :** Renforcer l'accompagnement des jeunes les plus fragiles dans les territoires ruraux et des quartiers politiques de la ville

**Proposition 31 :** Créer des observatoires territoriaux des discriminations dans l'emploi en lien avec les DIRECCTE qui réalisent études et recommandations à l'endroit des employeurs

**Proposition 32 :** Professionnaliser l'accompagnement du handicap dans les études et dans l'emploi, notamment au travers de la réalisation d'un bilan de compétence pour faciliter l'accès à l'emploi

**Proposition 33 :** Rompre avec la logique de Curriculum Vitae, propice aux discriminations, en le remplaçant par un portefeuille de compétence et des méthodes de recrutement alternatif comme la méthode par simulation

**Proposition 34 :** Renforcer le travail d'information et de prévention de la discrimination en direction des employeurs tout en informant systématiquement les victimes de discriminations de leurs droits

## AXE 4

**Proposition 35 :** Créer une Garantie Jeune Universelle, dispositif global de protection sociale des jeunes en insertion en prenant en compte les situations spécifique (diplômé, décrocheur, travailleur précaire...) et comprenant un accompagnement financier, personnel, une protection santé et logement

**Proposition 36 :** Faire de la Garantie Jeune Universelle le réceptacle des parcours renforcés d'accompagnement dans l'insertion sociale, ouvert à tous, pour constituer un véritable filet de sécurité

**Proposition 37 :** Faire évoluer le Compte Personnel d'Activité en compte universel des droits sociaux incluant l'ensemble des droits des actifs pour faciliter l'accès aux droits et gérer les temps de la vie

# Livre blanc de l'emploi des jeunes

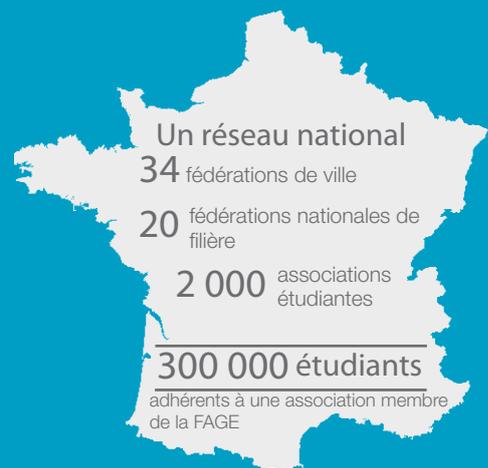
## | Qu'est-ce que la FAGE ?

La Fédération des associations générales étudiantes – FAGE – est la plus importante organisation de jeunes en France. Fondée en 1989, elle assure son fonctionnement sur la démocratie participative et regroupe près de 2000 associations et syndicats, soit environ 300 000 étudiants.

La FAGE a pour but de garantir l'égalité des chances de réussite dans le système éducatif. C'est pourquoi elle agit pour l'amélioration constante des conditions de vie et d'études des jeunes en déployant des activités dans le champ de la représentation et de la défense des droits. En gérant des services et des œuvres répondant aux besoins sociaux, elle est également actrice de l'innovation sociale.

La FAGE est reconnue organisation étudiante représentative par le ministère en charge de l'enseignement supérieur. Indépendante des partis, des syndicats de salariés et des mutuelles étudiantes, elle base ses actions sur une démarche militante, humaniste et pragmatique. Partie prenante de l'économie sociale et solidaire, elle est par ailleurs agréée jeunesse et éducation populaire par le ministère en charge de la jeunesse.

A travers la FAGE, les jeunes trouvent un formidable outil citoyen pour débattre, entreprendre des projets et prendre des responsabilités dans la société.



### Contacts

#### **Jimmy Losfled**

Président de la FAGE

**06 86 63 41 44**

president@fage.org

#### **Tommy Veyrat**

Vice-Président en charge des Politiques Jeunesse

**06 29 27 21 51**

tommy.veyrat@fage.org

79 rue Perier - 92120 Montrouge

Tél. +33 1 40 33 70 70 - [contact@fage.org](mailto:contact@fage.org)

Organisation étudiante représentative membre du CNESER et du CNOUS  
Association agréée de jeunesse et d'éducation populaire, membre de l'ESU et du CNAJEP

[www.fage.org](http://www.fage.org)