



LES JEUNES DE 18 À 24 ANS

Tome III - Les jeunes ni lycéens ni étudiants

14 avril 2016

SYNTHESE DU TOME III

Ce Tome III du rapport traite des jeunes qui ne sont plus ni élèves ni étudiants. Les apprentis, sur lesquels s'ouvre l'analyse, sont encore en situation intermédiaire : même si certains étudiants ont un emploi, les apprentis ont déjà basculé vers des situations de travail intégrées à leur statut.

Le nombre de jeunes qui ont tourné la page des études augmente avec l'âge : minoritaires jusqu'à 21 ans, ils deviennent majoritaires ensuite.

Le passage à l'autonomie résidentielle, c'est-à-dire à l'installation dans un logement indépendant de celui des parents (seul, en colocation ou en couple), s'effectue progressivement à mesure de l'avancée en âge, mais de façon également différenciée, en rapport avec leur insertion dans l'emploi. Dans toutes les situations cependant, les filles quittent plus vite le domicile parental que les garçons.

La grande majorité de ces jeunes de 18-24 ans a un emploi (1,6 million –près de 1,9 million lorsqu'on y inclut les apprentis en 2012 d'après le recensement de la population). Si on considère les jeunes sortis de formation initiale, la proportion de jeunes en emploi augmente régulièrement avec l'âge : de 25% à 18 ans à plus de 75% des 27-29 ans en 2014 d'après l'enquête Emploi –, et avec le niveau de diplôme (les plus diplômés accèdent plus rapidement à l'emploi).

Les situations des jeunes sont proportionnellement plus fragiles que celles de salariés adultes : hors apprentissage, 71 % des contrats de travail des 15-29 ans sont en contrat à durée indéterminée, alors que ce taux est de 88 % pour l'ensemble des salariés. La proportion de temps partiels – qui concernent surtout les jeunes femmes – est d'autant plus élevée que les jeunes sont sortis récemment de formation initiale. La part des emplois aidés dans l'ensemble de l'emploi des jeunes était descendue à 2% en 2012 ; elle est en augmentation depuis 2013.

Les inégalités sont très fortes selon le niveau de diplôme des jeunes ; dans les trois ans qui suivent la sortie des études, le taux d'emploi est de 80% pour ceux qui sortent de l'enseignement supérieur et de 30% pour ceux qui n'ont pas dépassé le collège. Tous les autres indicateurs présentent des disparités fortes selon ces critères.

Même si les salaires en début de carrière sont d'un niveau inférieur à ceux des plus âgés, accéder à l'emploi s'accompagne aussi fréquemment de l'accession à un logement autonome.

Une importante minorité est au chômage (0,79 million pour les 18-24 ans selon les données 2012 du recensement ; 0,63 million pour les 15-24 ans au sens du BIT en 2014). Le taux de chômage des jeunes (en France comme dans la plupart des pays européens) est plus élevé que la moyenne. C'est encore davantage le cas en période de difficultés économiques, auxquelles l'emploi des jeunes est particulièrement sensible et qui accentuent par ailleurs les inégalités entre jeunes. Mais le taux de chômage décroît avec l'avancée en âge, car les personnes qui arrivent les plus jeunes sur le marché du travail sont les moins qualifiées (et donc les plus exposées au risque de chômage) et parce qu'on assiste à une stabilisation progressive dans l'emploi

Une partie de ce chômage correspond à une mutation des schémas d'entrée dans la vie active, qui se déroule désormais pour beaucoup en plusieurs temps, avec des périodes de travail en contrat à durée déterminée ou en intérim entrecoupées de périodes relativement courtes de chômage ou, de plus en plus fréquemment, de nouveaux épisodes de formation.

Mais, pour une autre partie des jeunes, il traduit des difficultés durables pour s'insérer dans une vie de travail et trouver un emploi avec une qualification de faible niveau.

Les jeunes chômeurs rencontrent une difficulté importante pour accéder à une indemnisation : à l'absence de droits à l'assurance chômage pour les primo-entrants sur le marché du travail, s'ajoutent la nécessité d'une durée d'affiliation ou de travail minimale tant pour bénéficier de l'Allocation de retour à l'emploi (ARE) que pour percevoir des prestations de solidarité en fin de droits. La proportion de jeunes demandeurs d'emploi indemnisés s'accroît avec l'âge ; elle n'atteint pas tout à fait 50% pour les 21-24 ans. On estime qu'entre 31% et 36% des jeunes de moins de 25 ans inscrits à Pôle Emploi ne sont pas « couverts », au sens où ils ne touchent ni assurance chômage, ni Allocation de solidarité spécifique (ASS), ni Revenu de solidarité active (RSA), ni salaire issu d'une activité réduite ; ce taux se situe entre 13% et 19% pour les 25-49 ans. Mais on note aussi que certains jeunes ne s'inscrivent pas à Pôle Emploi ou tardent à le faire.

Les jeunes, qui ont des trajectoires courtes et discontinues, sont particulièrement concernés par l'abaissement à quatre mois de la durée minimale d'affiliation pour accéder à l'assurance chômage. Ils devraient être sensibles à la mise en place du système de droits rechargeables et à la simplification du cumul d'une activité réduite avec l'indemnisation.

Les jeunes femmes et surtout les jeunes hommes au chômage sont les plus nombreux, relativement, à être hébergés par leurs parents, à 18 ans comme à 24 ans – signe du rôle majeur joué par les solidarités familiales dans les moments difficiles.

Les jeunes en apprentissage sont 0,4 million (dont 275 000 de 18 et 24 ans, et dont un tiers dans l'enseignement supérieur). Ils sont encore dans cet entre-deux qui réunit formation et travail, mais sur une voie professionnalisante qui leur donne un avantage certain sur le marché du travail par rapport aux jeunes de formation homologue (qu'elle soit professionnelle ou supérieure) ne passant pas par la voie de l'alternance.

En dépit d'options réitérées des pouvoirs publics qui souhaitent en favoriser le développement, l'apprentissage (dont les circuits de financement complexes font appel à des contributions spécifiques des entreprises et à l'Etat), a peine à se développer en France. Un objectif de 500 000 jeunes apprentis pour 2017 est fixé par les pouvoirs publics, qui ont adopté dans les deux dernières années un ensemble de mesures pour favoriser globalement l'alternance.

Outre l'apprentissage, l'alternance comprend les contrats de professionnalisation, qui relèvent de la formation professionnelle. Les jeunes en sont la première catégorie de bénéficiaires (huit sur dix ont moins de 26 ans). Leurs contrats sont plus courts que ceux des apprentis, ils sont en moyenne plus âgés, plus qualifiés et plus souvent dans des filières du tertiaire.

Enfin les jeunes inactifs (0,28 million environ hors élèves et étudiants), sont dans des situations tout à fait hétérogènes : certains relèvent de situations très spécifiques et disposent de ressources correspondantes (bénéficiaires de l'AAH, jeunes parents...) ou vivent en collectivité. Les jeunes femmes inactives quittent massivement le domicile parental dans la période 18-24 ans ; à 24 ans, 86% d'entre elles l'ont quittée. Elles sont relativement nombreuses à vivre avec un conjoint – dont un nombre non négligeable vit aussi avec un (ou plusieurs) enfant(s). Outre les prestations familiales, une partie peut bénéficier de minimas sociaux au titre de jeunes parents, une autre partie vit sans doute – volontairement ou non – du seul salaire du conjoint.

Le soutien à l'emploi et à l'insertion des jeunes est ciblé sur les jeunes qui rencontrent des difficultés sur le marché du travail.

Ce soutien est apporté :

- d'une part sous la forme de contrats aidés (125 000 jeunes concernés fin 2014). Des aides de l'Etat (exonérations, prises en charge d'une partie du salaire) encouragent les entreprises à embaucher des jeunes. Tandis que les dispositifs plus anciens sont plutôt en perte de vitesse, les Emplois d'avenir, centrés sur les jeunes les plus en difficulté et sur des durées plus longues, augmentent rapidement.

- d'autre part sous la forme de nombreux dispositifs d'accompagnement vers l'insertion. En même temps qu'ils traitent la question de l'accès à l'emploi, ceux-ci mobilisent des aides pour résoudre les nombreux problèmes auxquels les jeunes en difficulté peuvent être simultanément confrontés (dans les domaines du logement, de la santé, des relations sociales...).

La distinction entre ces deux formes de soutien tend partiellement à s'estomper.

- Les Missions locales, qui sont au cœur de l'ensemble de ces dispositifs, ont la charge de la mise en œuvre de l'ensemble de ces politiques ; elles assurent aussi le suivi des jeunes en Emplois d'avenir.

- Les contrats aidés les plus récents sont ciblés sur des catégories de jeunes non qualifiés, non insérés sur le marché du travail. C'est le cas notamment des Contrats Initiative Emploi (CIE) Starter créés en 2015 et des Emplois d'avenir, dont le nombre progresse rapidement depuis leur création fin 2013. Ces dispositifs comportent des dispositions pour accompagner les jeunes dans leur expérience de travail.

- Une préoccupation dominante s'impose pour l'ensemble des dispositifs de soutien, celle des jeunes qui sortent sans diplôme et sans qualification du système d'enseignement. Cette préoccupation est partagée avec l'ensemble des pays européens. Les institutions de l'Union européenne ont mis en place des programmes à cette fin. Les actions entreprises par l'Education nationale depuis 2009 contribuent à réduire progressivement le nombre de « décrocheurs ». Des expériences en petits effectifs font appel à leur intention, avec un fort soutien de l'Etat, à des modalités d'encadrement spécifiques (Petits lycées, Ecoles de la deuxième chance, Centres d'insertion de la Défense, Service militaire adapté...). Les décrocheurs font également l'objet depuis 2011 d'un accord des partenaires sociaux qui financent un accompagnement spécifique, plus léger, pour ces jeunes. Les dispositifs les plus récents, et en particulier la Garantie jeunes, tendent à concentrer des moyens importants sur les parcours de ce type de jeunes, disposant de peu de ressources et peu soutenus par leurs parents, en l'assortissant d'une aide financière du niveau des minima sociaux. Les dispositifs nouveaux, renforcés, attirent une partie des jeunes auxquels s'adressaient les dispositifs plus anciens et plus légers (Contrat d'insertion dans la vie sociale, Projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) délégués aux missions locales... dont les effectifs sont en réduction). La charge des Missions locales s'accroît.

- Enfin, à côté de ces dispositifs orientés vers la prise en compte des difficultés les plus lourdes, le Service civique, récemment rénové, tend à mobiliser dans une perspective citoyenne les capacités de toutes les catégories de jeunes pour des « missions » d'intérêt collectif de quelques mois.

Les coûts pour les Finances publiques des dispositifs les plus innovants sont plus élevés que ceux des dispositifs plus anciens : ils assortissent généralement prise en charge financière des jeunes, directe (Garantie jeunes) ou indirecte via la prise en charge partielle du salaire (Emplois d'avenir) ou de l'entretien (Service militaire adapté) du jeune, et actions d'accompagnement renforcées, pendant des durées accrues. Considérés comme des investissements pour l'avenir de la nouvelle génération, ces dispositifs sont cependant en phase de montée en charge rapide. Des objectifs quantitatifs ambitieux leur ont été prescrits (100 000 bénéficiaires de la Garanties jeunes en 2017, 350 000 engagements de jeunes de 16 à 25 ans en Service civique à horizon 2018...).

SOMMAIRE du Tome III

Synthèse du Tome III	3
Chapitre I - Entre formation et emploi : l'alternance.....	12
Section 1 - L'apprentissage.....	16
I) Le dispositif	16
II) Les caractéristiques de la population des apprentis.....	21
III) Les ressources de l'apprenti.....	27
Section II - Les contrats de professionnalisation.....	34
I) Le dispositif et son évolution	34
II) Effectifs et profils des stagiaires.....	36
III) Le financement et le pilotage du dispositif.....	39
IV) Sorties de dispositif.....	40
V) Evaluations et avenir du dispositif.....	40
Section III - Les jeunes en PACTE (secteur public).....	41
I) Le dispositif et son évolution	41
II) Statut et rémunération des jeunes	42
III) Le financement du dispositif	42
IV) Les bénéficiaires.....	42
Chapitre II : Les jeunes actifs.....	43
Section 1 - Les parcours d'insertion des jeunes sur le marché du travail	43
I) Grande diversité des trajectoires d'insertion sur le marché du travail.....	43
II) Davantage de périodes d'emploi de courte durée et d'épisodes de chômage	44
III) Des parcours plus sensibles à la conjoncture économique, notamment pour les peu diplômés	45
Section II - La « photographie » de l'emploi et le chômage des jeunes selon les critères du BIT.....	46
I) Données de cadrage : activité, emploi et chômage des 15-24 ans.....	46
II) L'emploi des jeunes.....	49
III) Le chômage des jeunes	60
Section III - La couverture du risque chômage.....	65
I. Pas de droits à l'assurance chômage pour les primo-entrants, peu de droits aux prestations de solidarité pour les jeunes en fins de droits	65
II. Les caractéristiques du chômage indemnisé chez les jeunes	74

Chapitre III – Les jeunes dans les politiques de l’emploi	88
Section 1 – Dans les politiques de l’emploi : les jeunes en emploi aidé	90
I) Cadrage global.....	92
II) Les contrats uniques d’insertion (CUI)	98
III) Les emplois d’avenir.....	108
IV) Les dispositifs d’insertion par l’activité économique (IAE)	111
V- Conclusion : un renouveau des contrats aidés pour les jeunes.....	114
Section 2 - L’accompagnement vers l’insertion	115
I) Les dispositifs pour les jeunes décrocheurs ou ceux sortis sans diplôme de formation initiale	117
II) « L’ANI jeunes décrocheurs ».....	123
III) Les Ecoles de la Deuxième chance	125
IV) Les Centres EPIDe.....	128
V) Les Missions locales	131
VI) Le Projet personnalisé d’accès à l’emploi (PPAE)	143
VII) Le Contrat d’insertion dans la vie sociale (CIVIS).....	144
VIII) La Garantie jeunes (GJ)	150
IX) Le Service civique	166
X) Le service militaire adapté	171
XI) Tableau d’ensemble et conclusions	173
Chapitre IV – Autres ressources, autres situations	180
Section 1 – Des ressources pour les jeunes vivant hors ménages ordinaires	182
Section 2 - Ressources familiales ou conjugales pour les jeunes non étudiants en ménages ordinaires	189
Section 3 – Les « NEETs » : tous en panne d’insertion et sans ressources ?.....	195
Annexes du Tome III	200
Liste des annexes.....	202

Ce tome III du rapport traite des conditions de vie et des politiques publiques concernant « les jeunes qui sont en alternance et ceux qui ne sont plus en formation initiale », soit plus précisément :

- 48% des jeunes de 18 à 24 ans (2,6 millions de jeunes sur 5,4 millions) ou
- 53% des jeunes de 18 à 25 ans (3,2 millions de jeunes sur 6,1 millions).

On fera référence à l'une ou l'autre tranche d'âge¹, selon les données disponibles, car beaucoup de seuils d'inclusion ou d'exclusion se situent aux âges anniversaires (soit de 25 ans, soit de 26 ans) selon les politiques publiques. Il n'est pas toujours aisé de s'en tenir à une convention unique².

Ces jeunes se trouvent, plus que les étudiants, dans des situations hétérogènes. On ne peut les aborder « d'un seul bloc ». Leurs conditions de vie se distinguent principalement selon leur situation vis-à-vis de l'emploi, variable centrale qui définit en grande partie leurs ressources et leur niveau d'autonomie.

Un travail (salié), en effet, est aujourd'hui la seule ressource qui permette durablement aux jeunes de parvenir à leur autonomie, une fois la page des études tournée. Peu de jeunes adultes disposent d'autres revenus réguliers assez substantiels (revenus de capitaux ou d'épargne, revenu du conjoint, aide des parents) pour vivre. Si les plus jeunes (apprentis notamment) peuvent encore compter régulièrement sur les solidarités familiales, les plus âgés peuvent y avoir recours, mais en dernier ressort, en complément ou en substitution des ressources précédentes. Rares aussi sont à cet âge les titulaires de revenus non salariaux, qui nécessitent de disposer d'un capital ou d'une qualification et d'une expérience rarement acquises à moins de 25 ans.

En revanche, les jeunes ont accès, dans des proportions substantielles, à des revenus de substitution et à des aides publiques fonctionnelles (emploi et accompagnement dans l'emploi, mais aussi logement, prestations familiales...), dans des conditions parfois spécifiques à ces tranches d'âges. Ils peuvent notamment recourir à des dispositifs destinés à faciliter leur insertion professionnelle et sociale, dont plusieurs leur sont dédiés.

On traitera donc successivement des jeunes situés dans les différentes positions possibles vis-à-vis de l'insertion professionnelle et de l'emploi, sachant que les allers-retours entre ces différents statuts sont fréquents dans les trajectoires d'insertion :

- en alternance (apprentissage, contrat de professionnalisation)
- en emploi
- au chômage
- bénéficiaires des politiques de l'emploi (emplois aidés ; accompagnement)
- inactifs
- en reprise d'études ou de formation

¹ Le cas échéant aux tranches 15-24 ans ou 15-29 ans.

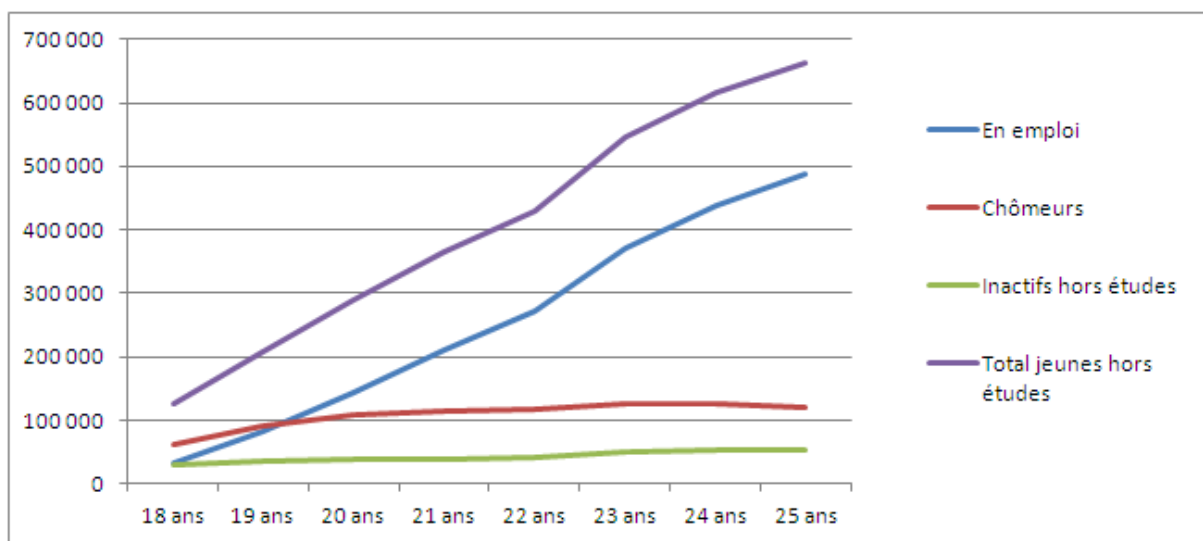
² La présentation ultérieure des données fera référence explicitement à la tranche d'âge considérée dans le cas particulier.

Il n'est pas toujours possible de croiser les autres éléments de leurs modes de vie (choix résidentiels, situations familiales, accès à des prestations sociales...) avec ces situations. Le dernier chapitre (IV) adoptera un angle d'approche différent de celui de la situation vis-à-vis des études (ou de la formation) et du marché du travail (qui est celui adopté dans les trois premiers chapitres) et fournira des éclairages partiels pour certains statuts ou situations auxquelles on peut associer des ressources identifiables (jeunes vivant en institution notamment).

Trois rappels des points évoqués dans le Tome I (données de cadrage) méritent un commentaire liminaire : ils concernent l'effet-âge, les parcours et les diplômes. Les jeunes en effet, ne se trouvent pas « par hasard » dans telle ou telle des situations décrites dans cette note.

Effet d'âge : La situation des jeunes se modifie fondamentalement à mesure de leur avancée en âge. Ce constat, pertinent pour l'ensemble des éléments caractéristiques de leurs conditions de vie, l'est particulièrement en ce qui concerne leur situation vis-à-vis de l'emploi. Le graphique ci-dessous, qui présente par grandes catégories l'ensemble des 18-25 ans qui ont tourné la page des études, n'en est que plus impressionnant :

Graphique : Nombre de jeunes en emploi, au chômage et inactifs (hors études) de 18 à 25 ans



Source : Recensement de la population. Champ : France métropolitaine

Très peu nombreux à travailler à 18 ans, les jeunes entrent pour la plus grande partie en emploi rapidement à mesure qu'ils achèvent leurs études. En revanche, le nombre de jeunes chômeurs et celui des jeunes inactifs (hors élèves et étudiants) apparaît d'emblée assez élevé à 18 ans mais se modifie très peu, comme s'il était « incompressible », par la suite. Il en résulte que la part de l'ensemble chômeurs et inactifs se réduit progressivement mais qu'elle atteint malgré tout plus d'un quart des jeunes de 25 ans ayant achevé leurs études, 18% se déclarant chômeurs au recensement, et 8% inactifs.

L'un des enjeux est de savoir dans quelle mesure chômage et inactivité sont passagers (le temps de trouver un emploi convenable pour chacun) ou s'ils sont le lot des mêmes jeunes tout au long de cette période de leur vie ; un autre enjeu est de savoir si les jeunes les plus en difficulté parviennent à tirer parti des mesures prises pour favoriser l'insertion dans un emploi, même instable.

Parcours : Une fois leurs études achevées - quel qu'en soit le niveau -, beaucoup passent par plusieurs statuts dans les premières années, avec parfois des allers-retours successifs. Les éléments de leurs parcours tendent à « s'enchaîner » pour former des parcours plus ou moins « typiques ». La probabilité de parvenir à une situation est fréquemment liée à un passage préalable par une ou plusieurs autres situations particulières. Compte tenu de la faible stabilité caractéristique de cette tranche d'âge, il serait abusif de considérer un jeune, saisi dans telle ou telle situation au regard de l'emploi à un moment éventuellement bref de sa vie, comme totalement « identifié » à une catégorie durable qui le « classerait » de façon définitive.

Cela permet aussi de rappeler que les « parcours-types » sont susceptibles de modifications importantes selon les conjonctures économiques et les situations de l'emploi.

Qualifications et diplômes : L'un des éléments les plus déterminants de l'engagement d'un jeune dans un type de parcours est son niveau de qualification, validé par un diplôme. Son origine sociale, voire nationale et linguistique, l'environnement dans lequel il a grandi, jouent eux-mêmes un rôle essentiel dans le déroulement des études et l'obtention des diplômes.

Les jeunes qui ont acquis le moins de qualification sont donc à la fois ceux dont les parcours sont les moins favorables et ceux dont les parents sont les moins en capacité d'aider leurs enfants adultes.

CHAPITRE I - ENTRE FORMATION ET EMPLOI : L'ALTERNANCE

Parmi les politiques d'insertion dans l'emploi, les différentes formes d'alternance ont de longue date occupé la place la plus importante. Fin 2015, les jeunes de 16 à 25 ans³ étaient 572 000 en alternance. Concrètement, l'alternance caractérise essentiellement deux dispositifs en France :

- L'apprentissage, forme de transition ancienne entre école et vie active, qui a été largement renouvelée et développée. L'apprentissage relève à la fois de la formation initiale et des politiques de l'emploi. 65% des apprentis ont entre 18 et 24 ans (31% de 15-17 ans, 4% de 25 ans et plus) ;
- Les contrats de professionnalisation qui s'inscrivent dans le cadre de la formation professionnelle. Ils ne sont pas réservés aux jeunes, mais 80 % des bénéficiaires ont moins de 26 ans.

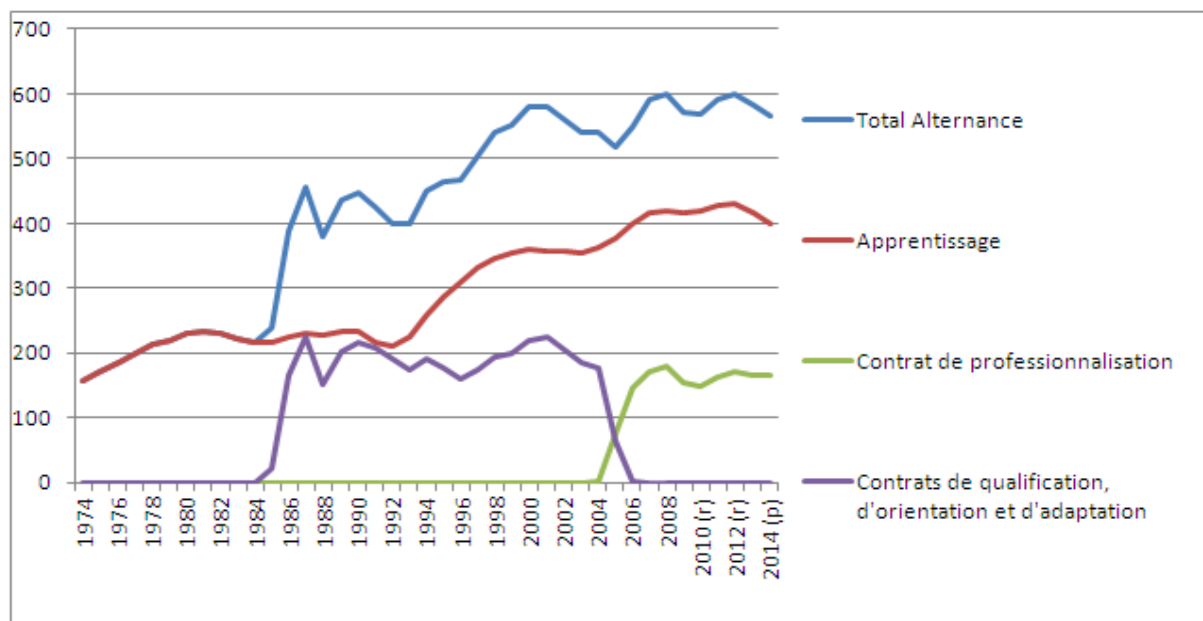
On mentionnera également, malgré leurs effectifs très réduits, les bénéficiaires du PACTE (*Parcours d'accès aux carrières de la Fonction publique, hospitalière ou d'Etat*), qui, dans la Fonction publique, s'apparentent également à une filière d'alternance – différente de celle de l'apprentissage -, ouvrant à la titularisation sur des emplois de catégorie C.

Comme le montre le graphique ci-dessous, les effectifs de l'alternance se développent de façon importante en France depuis une trentaine d'années : ils sont passés de 220 000 à un pic de 600 000 jeunes de 16-25 ans en 2012.

Ces effectifs ont décliné significativement (de 600 000 à 566 000) dans les toutes dernières années. Des modifications de différents éléments des dispositifs comme des changements de contexte peuvent être à l'origine de la réduction de l'offre (des entreprises) et/ou de la demande (des jeunes) dans ce domaine.

³ Compte tenu des bornes d'âge auxquelles font référence les politiques de l'emploi, les jeunes considérés dans ce chapitre ont entre 16 ans et 25 ans révolus, soit une tranche d'âge nettement plus large que les 18-24 ans révolus centralement évoqués dans les chapitres précédents. On essaiera de situer les 18-24 ans lorsque les données propres à cette tranche d'âge sont disponibles.

Graphique - Les jeunes de moins de 26 ans dans les dispositifs d'alternance de 1974 à 2014



Source : DARES. Champ : France métropolitaine ; hors mesures d'abattement temps partiel, Accre, et insertion par l'activité économique. Chiffres en milliers

Apprentissage et contrats de professionnalisation : tableau comparatif

	<u>Apprentissage</u>	<u>Contrat de professionnalisation</u>
Caractéristiques communes des deux dispositifs d'alternance accessibles aux jeunes		
1- Coursus intégrant formation et expérience professionnelle	Expérience professionnelle et formation sont intégrés et non juxtaposés comme dans une formation professionnelle : contrat tripartite jeune/ entreprise/ centre de formation, ajustement régulier du travail et de la formation...	
3- Rémunération inférieure au SMIC	Dérogation règlementée au droit commun du travail Rémunération variable selon l'âge	
4- Sortants avantagés sur le marché du travail	Sortie plus rapide en emploi et/ou salaire amélioré par rapport aux homologues passés par d'autres voies	
Différences entre les deux dispositifs		
1-Ages d'accès	16 à 25 ans (prolongation possible pour terminer la formation ou si handicap)	-16-25 ans, ou -demandeur d'emploi de plus de 26 ans ou -bénéficiaire RSA, ASS, AAH ou ex-CUI (hors condition d'âge).
2-Durée	Période d'essai. 2 ou 3 ans (dans certains cas moins de 2 ans)	Période d'essai. Inclusion dans un CDI possible, le plus souvent CDD de 6 mois à 1 an (jusqu'à 2 ans dans certains cas)

3-Suivi personnel	Maître d'apprentissage qualifié obligatoirement désigné par l'entreprise (professionnel du métier avec au moins 2 ans d'expérience, validé par le centre de formation)	Tuteur non obligatoire (mais recommandé)
4-Temps de formation	Au moins 400 heures au total	Entre 15 et 20% de la durée du contrat et au moins 150 heures au total
5-Objectif de la formation	<i>Formation diplômante</i> (vise un diplôme ou titre enregistré RNCP)	<i>Formation qualifiante</i> (vise diplôme, titre RNCP ou certificat de qualification pro. ou qualification de branche)
6-Rémunération	Varie selon âge et <i>avancée dans le cursus</i> . De 25% du SMIC (moins de 18 ans, 1 ^{ère} année), à 78% du SMIC (21 ans ou +, 3 ^{ème} année) Pas de cotisations, brut = net.	Varie selon âge et <i>niveau de titre ou diplôme</i> : De 55% du SMIC (titre = ou < niveau IV ou bac entre 16 et 20 ans), à 100% du SMIC ou 85% du salaire minimum conventionnel de branche (26 ans et +).
7- Centres de formation	Centre CFA, Unité de formation des apprentis UFA, Section d'apprentissage SA sont conventionnés Educ. Nat. Des étudiants peuvent être apprentis – si l'établissement d'enseignement est conventionné pour assurer les fonctions de CFA.	Les organismes de formation professionnelle déclarent leur activité à la DIRECCTE. L'entreprise peut disposer d'un service de formation interne
8- Financement	Subventions de l'Etat et de la région (prévues par convention avec le CFA), reversements au titre de la taxe d'apprentissage et de la contribution supplémentaire à l'apprentissage, via les OCTA (organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage)	Principalement par les OPCA (organismes paritaires collecteurs agréés)
9- Contrôle	La chambre consulaire exerce le contrôle légal et conventionnel du contrat d'apprentissage et procède à son enregistrement s'il est conforme. Le dossier comporte avis du recteur d'Académie et visa du Centre de formation (CFA)	L'OPCA exerce le contrôle légal et conventionnel du contrat de professionnalisation <i>et décide de sa prise en charge financière</i> (critères par branches- in contrat conforme mais ne correspondant pas aux priorités de la branche est possible sans prise en charge financière.
10- Aides aux employeurs	.Prise en charge du salaire de l'apprenti (taux variables). .Prime au recrutement (régions) : 1000€/ pour un 1 ^{er} apprenti [ou un apprenti supplémentaire si >250 salariés]	.aides nationales à l'embauche (ne concernent pas les moins de 26 ans) .Exonérations de charges soc.

	<ul style="list-style-type: none"> . Prime à l'apprentissage (régions) au moins 1000€ [moins de 11 salariés] . Exonérations de charges soc. Seules AT/MP restent dues. Variation selon taille d'entreprise (CSA, cotis. chômage...) . Crédit d'impôt d'apprentissage de 1600 à 2200€ (apprentis niveaux III, IV et V, certaines entreprises). . Déduction fiscale de taxe d'apprentissage 	
11-Imposition des salaires	Salaires non imposables	Salaires imposables
12-Profil des jeunes		
Ages et sexe	<p style="text-align: right;">32% de filles</p> Moins de 18 ans : 36,4% 18-20 ans : 36,5% 21- 25 ans : 27,2%	<p style="text-align: right;">51% de filles</p> Moins de 18 ans : 2,8% 18-20 ans : 42,8% 21-25 ans : 34,7% 26 ans et + : 19,8%
Niveau de qualification	Niveau du diplôme préparé I, II et III : 33% IV : 26% V : 41%	Niveau à l'entrée : I, II et III : 42% IV : 37% V : 21%
Secteur de recrutement dominant	Secteur de la production (59% des contrats) Secteur des services (40%)	Fonctions administratives et commerciales
13-Evolution des effectifs	Depuis 2000 : Effectifs non diplômés : en baisse. Effectifs niveau bac : stables. Effectif enseignement sup : en augmentation. Total depuis 2012 en régression.	Stabilité des effectifs
14- Perspectives	Objectif : 500 000 apprentis en 2017. Valorisation de mesures prises en 2013-2014 par campagne de communication concernant notamment l'apprentissage en TPE (en cours). Politiques actives de soutien général à l'alternance et à la formation professionnelle. Extension des compétences des régions envisagée (discours présidentiel janvier 2016)	

SECTION 1 - L'APPRENTISSAGE

L'apprentissage est le dispositif d'alternance dont les effectifs sont les plus importants.

I) LE DISPOSITIF

A) Objectifs

L'apprentissage permet aux jeunes concernés d'obtenir, dans le cadre d'une formation initiale, une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme professionnel ou technologique, un titre d'ingénieur ou un titre répertorié au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles) tout en participant à la vie de l'entreprise et à sa production. Le contrat d'apprentissage est donc diplômant.

Les employeurs peuvent être des entreprises privées prenant les mesures nécessaires à la formation du jeune (appartenance de branche, désignation d'un maître d'apprentissage qualifié, libération de temps pour la formation...). Les entreprises de travail temporaire peuvent également recourir à l'apprentissage. Les administrations publiques, qui peuvent employer des apprentis depuis juillet 1992, y ont très peu recours : en 2014, les entrées en apprentissage dans le secteur public représentent moins de 3% des entrées.

L'apprenti est inscrit dans un établissement d'enseignement ou un CFA (centre de formation des apprentis) ; à ce titre il est inclus dans les effectifs que suit l'Education nationale. Par dérogation, certains de ceux qui n'ont pas trouvé d'employeur peuvent avoir le statut de « stagiaire de la formation professionnelle ».

Il est par ailleurs « en emploi » et comptabilisé à ce titre par les institutions et les enquêtes sur l'emploi.

Ces deux pratiques d'inclusion (dans le monde de l'éducation et celui de l'emploi) sont parfaitement justifiées, mais invitent à rester attentif aux risques de double comptabilisation.

La durée de la formation représente au moins 400 heures dans le cadre du contrat d'apprentissage (soit un cinquième environ de la durée contractuelle à plein temps).

L'apprenti a ainsi deux « lieux de vie » (en plus de son domicile) : l'entreprise et le centre de formation. La question des transports et de l'hébergement peut poser des problèmes aigus.

La convention d'apprentissage relie l'apprenti, son entreprise (qui prévoit un maître d'apprentissage qui le suit) et le centre de formation.

Le contrat peut être à durée déterminée ; mais un CDI peut aussi comporter une période d'apprentissage définie.

B) La promotion de l'apprentissage dans les politiques publiques

1) L'objectif constant des pouvoirs publics est de promouvoir l'apprentissage dont on reconnaît généralement la valeur en termes d'insertion dans l'emploi

Les « performances » de l'apprentissage sont en effet réelles, qu'on les mesure par le délai d'obtention d'un emploi ou le niveau de salaire.

Ainsi, en février 2014, sept mois après la fin de leur formation, 62 % des sortants d'apprentissage de niveau CAP à BTS sont en emploi et se répartissent de la façon suivante : 55 % en CDI, 28% en CDD, 9% en contrat aidé et 8% en intérim.

Ceux qui ont obtenu le diplôme préparé sont en meilleure situation que leurs homologues en niveau de formation : 66 % d'entre eux sont en emploi contre 47 % dans le cas contraire (et même 77% de ceux qui ont obtenu un brevet professionnel (BP), pourtant diplôme de niveau V généralement en position difficile sur le marché de l'emploi).

Pour tous les niveaux de formation, les filles sont moins souvent en emploi que les garçons (sauf dans le secteur des services, où elles sont majoritaires).

Trois ans après la sortie d'apprentissage, ses effets sont durables sur l'emploi et le niveau de salaire, mais avec des nuances selon les niveaux de formation.

Pour les apprentis étudiants, en comparaison des autres étudiants de même diplôme et niveau :

- La durée de la période avant l'obtention d'un premier CDI est plus courte (de 2 mois environ en moyenne) ;
- trois ans après la sortie de formation, le taux de chômage est moins élevé (8% en moyenne contre 14% pour les autres étudiants).

L'avantage pour les apprentis trois ans après la sortie de formation varie selon les niveaux et les secteurs. Il est réel en termes d'emploi au niveau de l'enseignement secondaire mais il n'existe pas pour les niveaux de formation supérieure. Le gain en salaire est effectif pour les sortants de licence, BTS, DUT, mais pas pour les anciens apprentis du secondaire⁴.

Notons toutefois que le taux d'abandon en cours de contrat n'est pas négligeable (25%) – mais doit être apprécié au regard d'une grande fréquence des abandons ou changements de trajectoires qui touche l'ensemble des jeunes en formation (premières années d'enseignement supérieur, dispositifs d'accompagnement vers l'insertion...).

⁴ Alberto Lopez et Dominique Maillard, Lecture de l'apprentissage à travers les travaux du CEREQ (présentation orale).

2) Les outils de la promotion de l'apprentissage

a) L'appui aux entreprises.

Comme l'apport « productif » de l'apprenti est limité (durée hors formation des deux tiers du temps plein ; qualification encore faible) et que l'entreprise lui verse une rémunération minimale, on aide cette dernière à assumer cette charge par un dispositif associant l'exonération totale de cotisations sociales, des primes⁵ et un crédit d'impôt⁶.

Par ailleurs, les grandes entreprises qui n'emploient pas un nombre suffisant d'apprentis supportent une majoration de leur taxe d'apprentissage (on peut évoquer à ce titre la logique de promotion du travail des personnes handicapées où, comme pour l'apprentissage, on « sanctionne » un déficit dans leur emploi par un jeu de pénalités financières).

La contribution supplémentaire à l'apprentissage

On attend des grandes entreprises privées un effort particulier puisqu'elles supportent une majoration de la taxe d'apprentissage si elles n'emploient pas 5% de leur effectif en apprentissage. Ce pourcentage est très supérieur au poids de l'apprentissage dans l'ensemble des effectifs salariés (entreprises marchandes non agricole) qui est de l'ordre de 2,5%.

La contribution s'applique aux entreprises de plus de 250 salariés, qui, dans le champ précité, emploient près de 8 millions de salariés. L'objectif cible serait ainsi de 400 000 apprentis. On en est loin puisque les entreprises concernées ne totalisent que 17% des nouveaux contrats en 2013. Symétriquement, les entreprises reçoivent un bonus si elles dépassent le taux de 5%.

Le taux de la contribution varie entre 0,05% et 0,6% de sa masse salariale, selon la taille (plus ou moins de 2000 salariés) de l'entreprise et le nombre total de salariés en alternance qu'elle emploie. Elle s'annule pour un taux de 5% d'apprentis.

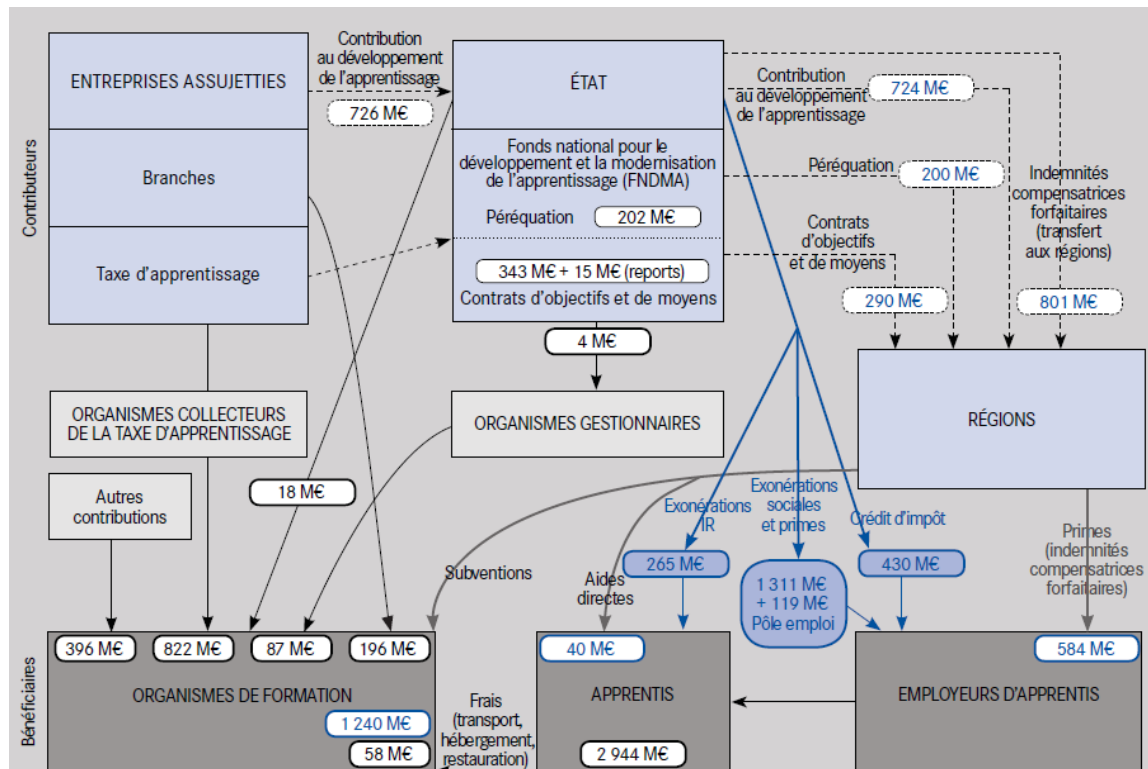
⁵ Limitées aux entreprises de moins de 11 salariés et d'un montant minimal de 1 000€. Une prime supplémentaire de 1 000€ a été instituée en 2015 pour les entreprises de moins de 250 salariés pour tout recrutement net d'un nouvel apprenti

⁶ Le crédit d'impôt s'applique aux apprentis en première année de leur cycle de formation et qui préparent un diplôme égal ou inférieur au niveau III. Il est de 1600€ par apprenti en première année. La dépense fiscale est de 430M€

b) La mobilisation de crédits importants

Le schéma ci-dessous montre la circulation des flux de dépenses et de recettes qui sont déployés dans l'apprentissage. Ils sont classés par agents bénéficiaires (apprentis, organismes de formation et employeurs d'apprentis)

Graphique : Flux financiers de l'apprentissage en 2010 (



Source : P. Cahuc et M. Ferracci, *L'apprentissage au service de l'emploi*. Note du CAE, décembre 2014

Ce schéma⁷ appelle quatre commentaires :

-Les apprentis reçoivent plus de 2,94Md€ de masse salariale. On peut y rajouter la dépense fiscale liée à l'exonération de la rémunération de l'apprenti pour l'impôt sur le revenu. Cette exonération diminue les impôts de ses parents à qui il est fiscalement rattachable. Son montant est de 265M€⁸.

-Les organismes de formation reçoivent des financements dédiés de 2,8Md€.

-Les entreprises reçoivent 584M€ de primes des régions, bénéficient d'un crédit d'impôt de 430M€ et d'exonérations de charges de 1,43Md€ pour un total de 2,44Md€.

-Les crédits publics s'élèvent ainsi à 5,5Md€, soit un coût de 13 000€ par apprenti. Ils sont très largement couverts par l'ensemble des entreprises assujetties à la taxe d'apprentissage et à sa majoration.

⁷ Ce schéma n'a pas pu être actualisé. L'ordre de grandeur des flux dont il permet de repérer les circuits n'a pas de raison d'avoir été radicalement modifié.

⁸ Ce montant ne tient pas compte de la rétroaction de l'exonération sur les prestations sociales des parents de l'apprenti.

3) Les objectifs retenus par les pouvoirs publics

Le gouvernement, qui mise sur le développement de l'alternance, a présenté en octobre 2015 (date à laquelle le nombre d'apprentis était évalué à 426 000, en recul de 8% par rapport à 2013) un *Plan de relance de l'apprentissage*, visant à porter à 500 000 le nombre des apprentis en 2017. Il s'agit notamment de lutter contre le déficit d'image de l'apprentissage malgré ses bons résultats en termes de formation et d'emploi ; d'ouvrir plus largement la Fonction publique à cette formule, avec un objectif de recrutement de 10 000 apprentis fin 2016 ; de simplifier et d'assouplir certaines réglementations (prise en compte des droits pour la retraite par exemple), d'améliorer les aides aux entreprises, et de développer une campagne d'information dans différents secteurs – artisanal, par exemple.

Le fonctionnement du système de l'apprentissage est à la fois objet de critiques concernant en particulier la lourdeur et la complexité de la gouvernance du système, et d'évaluations très positives quant à ses résultats. Les principales interrogations portent sur la difficulté à étendre ce système à une plus large partie des jeunes. Des mesures ont été prises récemment pour adapter (sans prise de risques) la réglementation concernant la sécurité des chantiers qui pouvaient rendre ceux-ci difficilement accessibles aux mineurs.

Des expérimentations⁹ ont été entreprises pour encourager et évaluer un accompagnement renforcé des apprentis destiné à rassurer les entreprises, pour lutter contre les interruptions de contrat en cours d'emploi, et pour tester des dispositifs complémentaires facilitant la vie des jeunes apprentis. Il en ressort qu'au-delà d'un accompagnement (déjà apporté le plus souvent par les Missions locales), ce renforcement ne parvient guère à augmenter le nombre de contrats signés ni à réduire un taux de rupture de l'ordre de 25% ; ces expérimentations ont surtout fait apparaître que ces ruptures correspondent dans un nombre significatif de cas à des réorientations bénéfiques et non à des échecs. En revanche, l'expérimentation a permis de souligner le problème aigu que pose le logement (les apprentis ont parfois du mal à faire face, indépendamment de leur place dans leur famille, au double besoin d'hébergement, de durée variable, près de leurs lieux de stage et de formation) et montré que des solutions d'hébergement innovantes (chez l'habitant, avec un dispositif d'accompagnement adapté, par exemple) permettent à certains de s'engager dans la voie de l'apprentissage à laquelle cet obstacle les conduisait à renoncer.

De fait, ces travaux concluent que les facteurs limitant le nombre d'entrées en apprentissage, sont ailleurs. Le principal est la difficulté à trouver une entreprise d'accueil et un maître d'apprentissage ; de surcroît un accompagnement « renforcé » ne suffit pas à surmonter le handicap rencontré par les jeunes qui n'ont pas de « réseau » relationnel et familial dans ce domaine dont la sociologie reste particulière.

⁹ Mises en place par le Fonds d'expérimentation pour la jeunesse (FEJ). Observatoire de la jeunesse. Etudes et synthèses, numéro 19 - mai 2014.

II) LES CARACTERISTIQUES DE LA POPULATION DES APPRENTIS

A) Effectifs, niveaux et durée de formation

1) 275 000 nouveaux contrats d'apprentissage ont été conclus en 2014

L'effectif des apprentis est de 425 000 en 2013-2014¹⁰. La durée moyenne de l'apprentissage est de 21,5 mois : 8% des contrats ont une durée supérieure à deux ans et 27% une durée inférieure à un an (c'est le cas dans l'enseignement supérieur pour 36% des contrats)¹¹.

Les nouveaux contrats ont baissé de plus de 10% sur les années 2013 et 2014. La baisse est essentiellement le fait des sortants de collège. Elle a particulièrement affecté les secteurs profondément touchés par le ralentissement économique, notamment le bâtiment.

2) Structure de la population en apprentissage

a) La répartition des apprentis par niveaux

- niveau V : 41% - 93,5 % des jeunes de ce niveau préparent un CAP.
- niveau IV : 26% - 58 900 en baccalauréat professionnel, 43 800 en brevet professionnel.
- niveaux III : 17%
- niveaux I et II : 16%

Les niveaux d'apprentissage

Niveaux I et II : sorties avec un niveau de 2ème ou 3ème cycle, ou un diplôme de grande école

Niveau III : sorties avec un diplôme bac+2 (BTS, DUT)

Niveau IV : sorties des classes terminales ou abandons des scolarisations post-baccalauréat avant d'atteindre le niveau III (bac, brevet professionnel)

Niveau V : sorties de l'année terminale des seconds cycles courts professionnels (CAP, BEP ou mention complémentaire).

Depuis le début des années 2000, l'apprentissage représente une proportion stable (27% en 2013-2014) des jeunes en formation dans le second cycle professionnel. Ces formations (principalement CAP pour le niveau V et brevet professionnel ou baccalauréat professionnel pour le niveau IV) sont accessibles soit par apprentissage, soit par la voie scolaire. Plus de la moitié des jeunes préparant un CAP, mais moins d'un jeune sur dix préparant un baccalauréat professionnel, le font sous statut d'apprenti. La réforme de la voie professionnelle de l'enseignement secondaire a entraîné la disparition du BEP (niveau V) au profit de la mise en place du baccalauréat professionnel en trois ans (niveau IV). Cette réforme explique l'évolution récente de la part de l'apprentissage dans les effectifs de niveaux V et IV : hausse de la part des apprentis au niveau V jusqu'en 2012-2013, baisse de leur part au niveau IV.

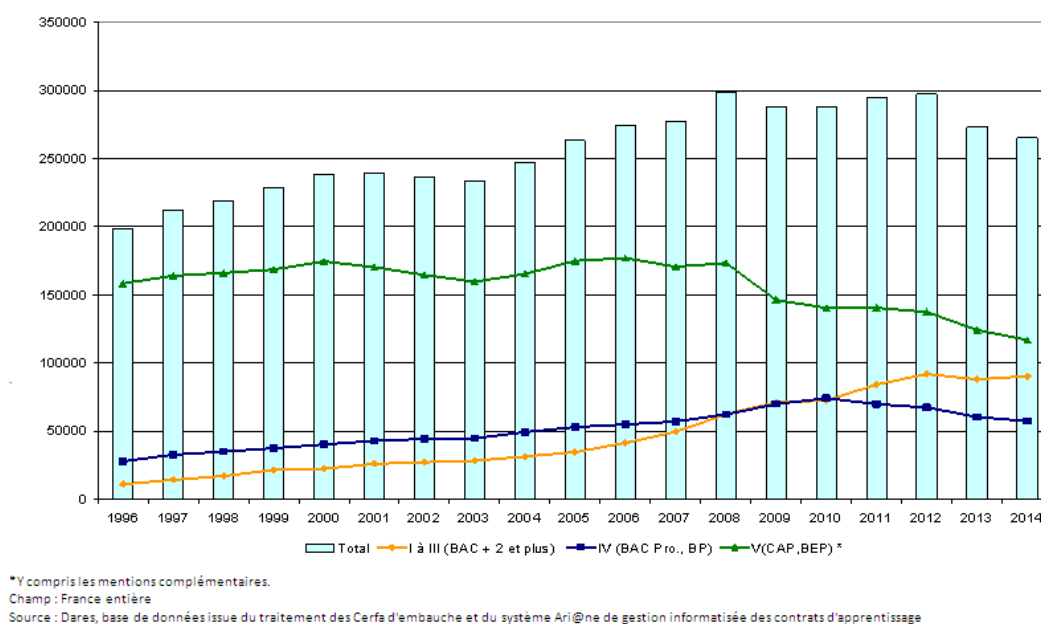
¹⁰ On compte 406 000 apprentis fin 2014 dont 274 000 (68%) sont âgés entre 18 et 24 ans.

¹¹ « L'apprentissage en 2014 : une moindre baisse qu'en 2013 ». *DARES Analyses*, n°057 (juillet 2015).

La part des apprentis plus âgés et plus diplômés continue de s'accroître, et désormais un tiers des contrats prépare à un diplôme de l'enseignement supérieur.

En 2013, pour 424 000 jeunes apprentis présents, 135 000 étaient dans l'enseignement supérieur, soit un tiers de l'ensemble des apprentis (et 5% des effectifs des étudiants).

Nouveaux contrats d'apprentissage



b) La répartition des apprentis par secteurs économiques de formation et d'emploi

Le domaine privilégié de l'apprentissage est traditionnellement celui de la production, où l'élève se confronte à des pratiques professionnelles plutôt qu'à des savoirs théoriques.

Ces activités de production demeurent majoritaires (59,2% de l'ensemble des contrats d'apprentissage).

Certains domaines disciplinaires (lettres, mathématiques, droit...) restent très minoritaires, même aux niveaux I et II (0,8 % pour l'ensemble des contrats).

En revanche l'apprentissage dans le domaine des services (plus de 40% des apprentis) s'est beaucoup développé.

Le tableau ci-dessous présente la répartition par domaines et par niveau de l'ensemble des formations en apprentissage. Deux spécialités particulières relevant du domaine des services sont caractéristiques d'évolutions récentes : avec 15,7% et 22,9% des apprentis, les « services à la personne » sont devenus la spécialité majoritaire respectivement aux niveaux V et IV, tandis qu'avec 35 à 55% des apprentis de niveau universitaire, la spécialité « échanges et gestion » (qui couvre notamment les écoles de commerce) a pris une place considérable dans l'apprentissage étudiant.

**Tableau : Répartition des apprentis par domaine de spécialité et niveau de formation
2013-2014**

Répartition en %

	Niveau V	Niveau IV	Niveau III	Niveau II	Niveau I	Ensemble
Domaine disciplinaire (Maths, Droit, Lettres...)	-	-	0,4	2,7	5,5	0,8
Domaine de la production	73,5	61,1	43,4	24,1	40,2	59,2
Domaine des services	26,3	38,9	56,2	73,2	54,3	40,1
<i>Dont services aux personnes</i>	15,7	22,9	10,6	4,3	1,4	14,7
<i>Dont échanges et gestion</i>	9,8	13,0	35,3	54,6	38,1	20,2

Source : Ministère de l'éducation nationale. Repère et références statistiques 2015.

Lecture : 35,3% des apprentis de niveau III sont en formation dans la spécialité « échanges et gestion ».

c) La baisse du nombre d'apprentis non diplômés

Elle est sensible depuis le début des années 2000.

La demande des candidats apprentis (attractivité moins forte de l'enseignement professionnel) et l'offre des entreprises semblent toutes deux en baisse ; ce mouvement correspond à de moindres besoins de main d'œuvre non ou faiblement qualifiée (conjuncturels ?). Les causes de la contraction du dispositif à ce niveau sont en cours d'analyse plus fine. Parmi les explications possibles sont évoquées plusieurs causes dont : la suppression en 2009 du BEP remplacé par le Bac Pro qui impose trois ans d'apprentissage au lieu de deux, la suppression et le rétablissement partiel de l'indemnité compensatrice forfaitaire – prime pour les employeurs de plus de 10 salariés –, la chute d'activité dans certains secteurs embauchant traditionnellement des apprentis, comme le bâtiment, le développement des emplois d'avenir.

d) L'apprentissage dans l'enseignement supérieur

Il se distingue du schéma classique de l'apprentissage. Il permet désormais à des étudiants :

- de bénéficier sur le marché du travail d'un bon outil d'insertion. Les jeunes passés par l'apprentissage, dans l'enseignement professionnel ou supérieur, bénéficieraient d'un avantage par rapport à leurs homologues de même niveau de qualification : moins de temps à se stabiliser en emploi (surtout aux niveaux bac ou au-dessous), ou rémunérations durablement supérieures à celles de leurs homologues non passés par l'apprentissage.
- mais aussi d'accéder pendant leurs études à une nouvelle catégorie de ressources dédiées indépendantes des ressources de leurs parents. Il apparaît clairement (CEREQ) que les jeunes issus de catégories modestes n'en sont pas les principaux bénéficiaires.

Les établissements d'enseignement – notamment dans les filières de gestion - y trouvent une ressource financière (apportée par les entreprises) qui complète utilement les crédits universitaires.

Quant aux entreprises, elles y trouvent un moyen de flexibiliser une main d'œuvre peu chère, tout en se créant un vivier de candidats testés et formés.

B) Age et sexe

1) L'âge

L'apprentissage est ouvert aux jeunes de 16 à 25 ans (15 ans par dérogation).

Le taux de scolarisation diminue vite avec l'âge. Il atteint 7,6% à 17 et 18 ans et redescend progressivement jusqu'à 1,3% à 25 ans.

Tableau : Répartition des nouveaux contrats d'apprentissage par âge en 2014 (en %)

15 ans	16 ans	17 ans	18 ans	19 ans	20 ans	21 ans	22 ans et+
10,6	13,1	12,7	14,8	11,5	10,2	8,7	18,5

2) Le sexe

Les jeunes femmes sont largement minoritaires (32% des effectifs). Leur nombre varie par niveau en fonction de l'importance des spécialités de services (26% au niveau V, 47% en niveau II). Les domaines de la production sont à dominante fortement masculine : 89,2 % sont des garçons. Les filles sont majoritaires en revanche dans les formations relevant des domaines « Services aux personnes » (77,7 %), « Matériaux souples » (70,2 %) et « Échanges et gestion » (59,2 %).

C) Origines et projets

a) Situation des apprentis avant le contrat

a1) Origine scolaire

En 2013-2014, 58 % des apprentis inscrits en première année d'apprentissage de niveau IV ou V arrivent de la voie scolaire (formation en collège, le plus souvent au sortir de la classe de 3^{ème} pour le niveau V, ou en lycée). 25,7 % étaient déjà apprentis l'année précédente, 10,3 % étaient dans une autre situation (sans emploi par exemple).

47 % des apprentis en première année de niveau III sont issus d'une terminale de lycée ; 10,2 %, d'un parcours dans un autre cursus du supérieur. ; 19,8 % étaient déjà apprentis l'année précédente.

En niveau I et II, en première année : 33,4 % des jeunes préparant un diplôme d'ingénieur poursuivaient des études en IUT sous statut étudiant l'année précédente, 25,3 % suivaient déjà une formation par apprentissage. 28,8 % des apprentis de première année d'autres formations de ce niveau étaient déjà sous ce statut l'année précédente, 26,3 % venaient d'un BTS ou d'un DUT sous statut étudiant et 30,5 % d'une autre formation du supérieur sous statut étudiant.

a2) Niveau du diplôme ou titre le plus élevé obtenu par les bénéficiaires des nouveaux contrats de 2014

I à II (bac +2 ou plus) : 20%

IV (bac général, bac techno, bac pro, brevet professionnel) : 26%

V (diplôme ou titre de niveau CAP-BEP) : 23%

Aucun diplôme : 31%

b) Niveau de formation préparée

- I à III : 34%

- IV : 22%

-V : 43%

c) Origine sociale des apprentis

Les travaux du CEREQ et du CEE ont observé depuis longtemps que les apprentis sont largement issus de couches populaires. et que l'existence de traditions familiales et de proximité joue un rôle non négligeable dans l'accès à l'apprentissage.

Le CEE a précisé récemment, par exemple, que les parents des jeunes apprentis « *ont moins souvent [que ceux des jeunes en lycée professionnel] pour nationalité de naissance celle d'un pays du Maghreb, d'Afrique subsaharienne et du Proche ou Moyen-Orient ; leur père est moins fréquemment employé, cadre ou agriculteur* ». « *Le processus de recrutement est lié aux réseaux sociaux et professionnels dont disposent les candidats et surtout leurs familles. [Ils peuvent subir des] discriminations à la fois probables et difficiles à mesurer* ».

D) Les employeurs

Plus de 265 000 employeurs ont des apprentis (297 000 en 2012).

Plus de la moitié des entreprises employant des apprentis sont des entreprises de moins de 10 salariés et près des trois quart en ont moins de 50. 18,5% sont des entreprises de plus de 250 salariés.

58% des employeurs d'apprentis ont une activité dans le secteur tertiaire. 22% dans l'industrie, 17% dans la construction.

Tableau : Les employeurs utilisateurs des contrats d'apprentissage

	2011 (2)	2012 (2)	2013 (2)	2014 (2)	Évolution du total des entrées 2014/2013
Flux de nouveaux contrats enregistrés	295 044	297 285	273 295	265 294	-2,9
Secteur d'activité de l'entreprise (3)					
Agriculture, sylviculture, pêche	2,8	3,0	2,9	3,2	7,0
Industrie.....	20,7	21,2	21,9	22,0	-2,3
<i>Dont : industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution.....</i>	<i>1,4</i>	<i>1,6</i>	<i>1,7</i>	<i>1,6</i>	<i>-7,1</i>
<i>fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac</i>	<i>9,3</i>	<i>9,5</i>	<i>10,0</i>	<i>10,2</i>	<i>-0,9</i>
<i>fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; fabrication de machines</i>	<i>1,9</i>	<i>1,9</i>	<i>2,0</i>	<i>1,9</i>	<i>-8,8</i>
<i>fabrication de matériels de transport.....</i>	<i>1,9</i>	<i>2,0</i>	<i>1,9</i>	<i>2,2</i>	<i>8,7</i>
<i>métallurgie & fabrication des pièces métalliques sauf machines.....</i>	<i>1,5</i>	<i>1,6</i>	<i>1,7</i>	<i>1,8</i>	<i>-0,8</i>
<i>fabrication d'autres produits industriels</i>	<i>4,6</i>	<i>4,6</i>	<i>4,5</i>	<i>4,4</i>	<i>-5,9</i>
Construction	20,4	19,7	18,6	16,8	-12,2
Tertiaire	56,1	56,2	56,6	57,9	-0,7
<i>Dont : commerce, réparation d'automobiles et de motocycles</i>	<i>19,2</i>	<i>18,8</i>	<i>18,8</i>	<i>19,2</i>	<i>-0,8</i>
<i>transport et entreposage.....</i>	<i>2,7</i>	<i>2,8</i>	<i>2,9</i>	<i>3,0</i>	<i>-0,3</i>
<i>hébergement et restauration.....</i>	<i>11,6</i>	<i>11,5</i>	<i>11,7</i>	<i>12,0</i>	<i>-1,0</i>
<i>information et communication.....</i>	<i>2,6</i>	<i>2,6</i>	<i>2,5</i>	<i>2,8</i>	<i>11,6</i>
<i>activités financières et d'assurance</i>	<i>2,7</i>	<i>2,8</i>	<i>3,1</i>	<i>3,3</i>	<i>1,7</i>
<i>activités immobilières.....</i>	<i>0,6</i>	<i>0,6</i>	<i>0,6</i>	<i>0,6</i>	<i>7,4</i>
<i>soutien aux entreprises.....</i>	<i>7,3</i>	<i>7,7</i>	<i>7,8</i>	<i>8,2</i>	<i>1,1</i>
<i>enseignement, santé humaine et action sociale, admin. publique</i>	<i>1,7</i>	<i>1,7</i>	<i>1,7</i>	<i>1,8</i>	<i>0,8</i>
<i>coiffure, soins de beauté.....</i>	<i>5,7</i>	<i>5,8</i>	<i>5,8</i>	<i>5,3</i>	<i>-10,2</i>
<i>autres activités de services.....</i>	<i>2,1</i>	<i>1,7</i>	<i>1,7</i>	<i>1,8</i>	<i>0,8</i>
Taille de l'entreprise					
De 0 à 4 salariés	39,7	39,0	38,3	36,7	-7,1
De 5 à 9 salariés	17,8	17,3	17,2	17,3	-2,6
De 10 à 49 salariés.....	19,3	18,9	18,6	18,6	-3,1
De 50 à 199 salariés.....	7,6	7,5	7,6	7,7	-1,2
De 200 à 250 salariés.....	1,2	1,3	1,3	1,3	0,1
Plus de 250 salariés.....	14,4	16,0	17,1	18,5	4,8

Source : DARES Analyses, n°057, juillet 2015

E) Mode de logement

Le mode de logement des jeunes apprentis suit un modèle similaire à celui de l'ensemble des jeunes. Peu vivent en communauté (internat, foyer de jeunes travailleurs...) à 18 ans et leur proportion diminue encore par la suite. Les trois quarts vivent avec leurs parents à l'âge de 18 ans mais à 25 ans (âge limite pour être apprenti) en pratique c'est l'inverse : seul un quart d'entre eux vivent encore chez leurs parents, tandis qu'un peu moins des trois quarts sont autonomes.

Beaucoup d'apprentis ont leur activité (en entreprise et en formation) loin du domicile de leurs parents. Sur 100 apprentis (de 18 à 24 ans) qui n'habitent pas chez leurs parents, 55% résident en effet dans un autre département que leurs parents. C'est donc cependant moins que pour les étudiants.

Cette proportion (55%) est la somme de :

- 39 % d'apprentis en ménage ordinaire dont les parents résident en France métropolitaine ;
- 2 % d'apprentis en ménage ordinaire dont les parents résident dans les DOM-TOM ;
- 2 % d'apprentis en ménage ordinaire dont les parents résident à l'étranger ;
- 11 % d'apprentis en résidence collective dont les parents résident en France métropolitaine ;
- 1 % d'apprentis en résidence collective dont les parents résident dans les DOM ou à l'étranger.

Cette contrainte d'éloignement les oblige à engager des dépenses substantielles en logement et en transports.

Tableau : Habitation/ décohabitation/ vie en communauté des apprentis.

	18 ans	19 ans	20 ans	21 ans	22 ans	23 ans	24 ans	25 ans	Moyenne 18-25 ans
Décohabitants	16%	25%	34%	43%	51%	59%	66%	71%	38%
Chez les parents	75%	69%	61%	53%	45%	39%	32%	26%	57%
Communautés	8%	6%	4%	4%	4%	2%	2%	3%	5%
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Répartition des apprentis par âge entre 18 et 25 ans	18%	18%	17%	15%	13%	9%	6%	3%	100%

Source : Recensement de la population. Champ : France métropolitaine

Sur la tranche d'âge des 18/24 ans, on compte 105 000 apprentis décohabitants.

Cette évolution est sans doute en cohérence avec l'évolution de leur capacité d'autonomie, mais aussi avec celle de leurs ressources salariales qui augmentent avec l'âge.

III) LES RESSOURCES DE L'APPRENTI

On se limite aux deux principales ressources propres de l'apprenti (rémunération et aides au logement).

A) La rémunération des apprentis

1) Niveau

L'apprenti reçoit un salaire dont le minimum est déterminé en pourcentage du Smic : le montant varie de 25% à 78% du Smic brut selon l'âge et la progression dans le cycle de formation. Comme les apprentis sont exonérés de charges sociales salariales, leur salaire net est égal au brut.

Tableau - Niveaux de salaire minimum des apprentis

(en pourcentage du Smic brut et en euros pour un temps complet en 2016) au 1er janvier 2016¹² et effectifs au 31/12/2014

Année d'apprentissage (y.c. redoublements)	De 15 à 17 ans			De 18 à 20 ans			21 ans-et plus		
	Effectif fin 2014	Salaire mensuel net/brut		Effectif fin 2014	Salaire mensuel net/brut		Effectif fin 2014	Salaire mensuel net/brut	
		part du SMIC brut	en € (valeur 2016)		part du SMIC brut	en € (valeur 2016)		part du SMIC brut	en € (valeur 2016)
1ère année	64 900	25%	367€	78 363	41%	601€	61 620	53%	777€
2ème année	45 441	37%	543€	67 472	49%	719€	55 869	61%	895€
3ème année	3 606	53%	777€	13 508	65%	953€	15 041	78%	1144€

Notes

- À partir de 21 ans, la base de référence est, au plus favorable pour l'apprenti, un pourcentage du Smic ou du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé (SMC).
- Dans certaines branches, en application de la convention collective dont dépend l'entreprise, la rémunération peut être supérieure au minimum légal.
- En cas de prolongation du contrat, le salaire minimum applicable correspond à celui de la dernière année.
- Salaires mensuels surlignés : inférieurs au plafond pour être « à charge » pour les prestations familiales des parents
- On rappelle que ce niveau de salaire est le minimum légal. Certains apprentis peuvent recevoir des rémunérations supérieures (par exemple, les moins de 18 ans dans le bâtiment sont rémunérés à 40% du Smic brut ; on n'en connaît pas le montant ni le nombre.

Ce tableau appelle trois commentaires.

b) Niveau de salaire et prestations sociales des parents des apprentis

Le salaire minimum pour tous les apprentis en première et deuxième année d'exécution est inférieur au plafond de revenu au-dessous duquel un enfant majeur est potentiellement « à charge » de sa famille pour le calcul des prestations familiales et des aides au logement de celle-ci (78% du Smic net soit 898,83€ par mois en 2016). Pour les apprentis de troisième année ne sont potentiellement « à charge » que les 15/17 ans (qui doivent être très rares). Au total, moins de 30 000 apprentis sur 400 000 environ disposent d'une rémunération assez élevée et ne pourraient donc pas être comptés à charge de leurs parents pour le calcul des prestations familiales et de l'allocation logement, soit 7%.

¹² SMIC au 1^{er} janvier 2016 : taux horaire brut : 9,67€, salaire mensuel brut pour 152heures : 1467€.

Mais l'effectif potentiel cité ici est sous-estimé si des apprentis au voisinage de ce seuil sont rémunérés au-delà du minimum réglementaire (à noter l'extrême proximité des deux montants pour les apprentis de deuxième année à partir de 21 ans).

c) Salaire des apprentis et prime d'activité

Sont éligibles à la prime d'activité les 26 100 apprentis en troisième année de plus de 18 ans d'une part, d'autres apprentis si leur rémunération dépasse le minimum réglementaire d'autre part. On note l'extrême proximité du salaire minimal des 48 000 apprentis de deuxième année à partir de 21 ans (894,64€) et le seuil d'ouverture à la Prime d'activité (898,83€ au 1^{er} janvier 2016 pendant 3 mois consécutifs).

d) Le salaire mensuel net moyen

En 2012, il est de 820€ pour les hommes et 823€ pour les femmes. Pourtant, à âge égal, les salaires moyens des femmes sont moins élevés, ce qui n'est pas toujours le cas à catégorie socioprofessionnelle identique (les salaires féminins sont plus élevés chez les ouvrières et les professions intermédiaires), et surtout varie beaucoup selon les secteurs d'activité. Les effets de structure sont importants.

Dans les tableaux ci-dessous¹³ on relève notamment des salaires moyens très faibles dans certaines activités (industrie agro-alimentaires – hébergement et restauration -), et pour les moins de 18 ans.

Il y a très peu d'écart entre les salaires des ouvriers (60% des effectifs masculins) et des employées (72% des effectifs féminins). Les apprentis-cadres sont très peu nombreux (2,4%) et ont des salaires limités.

Le Gouvernement vient d'annoncer la mise en place d'une concertation pour améliorer le dispositif de rémunération des apprentis. Sans attendre ce travail de fond, afin d'améliorer la rémunération des jeunes en apprentissage et de lutter contre les effets de seuils liés aux critères d'âge, l'Etat prendra à sa charge une augmentation des minima salariaux légaux des jeunes de 16 à 20 ans au 1^{er} janvier 2017. Les modalités seront discutées avec les organisations professionnelles et syndicales concernées. Le coût supplémentaire pour les employeurs sera entièrement compensé par l'Etat qui prévoira à cet effet une enveloppe budgétaire de l'ordre de 80M€ dans la loi de Finances pour 2017. Cette mesure n'aura ainsi aucune conséquence pour les employeurs.

Cette augmentation de la rémunération des apprentis de moins de 20 ans concernerait 275 000 apprentis (tableau ci-dessous).

¹³ Source : DARES Analyses, n°057, juillet 2015.

Effectifs d'apprentis par âge et par année d'apprentissage

Année d'apprentissage	Tranche d'âge				Total
	Moins de 18 ans	18 à 20 ans	21 à 24 ans	25 ans et plus	
1ère année*	64 900	78 363	54 384	7 236	204 883
2ème année**	45 441	67 472	47 968	7 898	168 779
3ème année**	3 606	13 508	12 587	2 454	32 155
Total	113 947	159 343	114 939	17 588	405 817

Source : DEPP, SIFA au 31/12/2014

*y compris cursus d'un an et redoublement

**y compris redoublement

Sur la base d'une augmentation moyenne de 25€ par mois uniforme pour tous les apprentis de moins de 21 ans (montant qui correspond à la dépense annoncée de 80M€ prise en charge par l'Etat) le tableau ci-dessous montre l'incidence de la mesure. Il comprend des indications (absentes dans la rédaction précédente) sur la répartition des apprentis en fonction de leur âge et de leur avancement dans leur cursus de formation

Salaire minimal* en euros au 1er janvier 2016 (pour un temps complet de 151,67 heures mensuelles)

Rémunération la 1 ^{re} année		
Avant 18 ans	De 18 à 20 ans	21 ans et plus
366,65 €	601,31 €	777,31 €
<i>augmentation 300€/an soit 25€/mois</i>	<i>augmentation 300€/an soit 25€/mois</i>	<i>pas d'augmentation</i>
391,65 €	626,31 €	777,31 €
Rémunération la 2 ^e année		
Avant 18 ans	De 18 à 20 ans	21 ans et plus
542,65 €	718,64 €	894,64 €
<i>augmentation 300€/an soit 25€/mois</i>	<i>augmentation 300€/an soit 25€/mois</i>	<i>pas d'augmentation</i>
567,65 €	743,64 €	894,64 €
Rémunération la 3 ^e année		
Avant 18 ans	De 18 à 20 ans	21 ans et plus
777,31 €	953,30 €	1 143,96 €
	(droit potentiel à la prime d'activité)	(droit potentiel à la prime d'activité)
<i>augmentation 300€/an soit 25€/mois</i>	<i>augmentation 300€/an soit 25€/mois</i>	<i>pas d'augmentation</i>
802,31 €	978,30 €	1 143,96 €

Note : Dans certaines branches, en application de la convention collective, dont dépend l'entreprise, la rémunération peut être supérieure au minimum légal.

**Tableau : Salaire mensuel net moyen des apprentis en 2012
par sexe et secteur d'activité**

Secteur d'activité	Salaire mensuel net moyen en 2012 (en euros)			Effectif (en %) au 31/12/2012*		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Agriculture, sylviculture et pêche	706	718	709	0,6	0,3	0,5
Industrie	855	840	851	24,4	16,4	21,7
<i>Dont : industries extractives, énergie, eau, gestion déchets et dépollution</i>	976	1 010	984	2,1	1,3	1,9
<i>fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac</i>	667	645	660	9,1	8,2	8,8
<i>fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; fabrication de machines</i>	1 059	1 125	1 072	2,6	1,3	2,2
<i>fabrication de matériels de transport</i>	1 136	1 181	1 146	2,4	1,4	2,1
<i>fabrication d'autres produits industriels</i>	905	985	921	8,1	4,1	6,7
Construction	817	888	820	30,7	2,8	21,4
Tertiaire	804	818	811	44,4	80,6	56,4
<i>Dont : commerce ; réparation d'automobiles et de motos</i>	733	795	757	18,8	23,5	20,3
<i>transports et entreposage</i>	956	1 008	978	3,2	4,8	3,7
<i>hébergement et restauration</i>	691	702	696	8,2	11,1	9,1
<i>information et communication</i>	1 127	1 132	1 128	2,4	2,7	2,5
<i>activités financières et d'assurance</i>	1 110	1 071	1 088	1,5	3,8	2,3
<i>activités immobilières</i>	855	845	849	0,3	0,9	0,5
<i>soutien aux entreprises</i>	933	966	947	5,4	7,7	6,2
<i>administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale</i>	808	865	841	2,7	7,3	4,2
<i>autres activités de services</i>	767	701	712	1,9	19,0	7,6
Ensemble	820	823	821	100,0	100,0	100,0

* Il s'agit d'effectifs au 31 décembre et non d'entrées.

Lecture : en 2012, le salaire mensuel net moyen annualisé d'un apprenti de sexe masculin embauché dans le secteur de l'agriculture s'élevait à 706 euros ; au 31 décembre 2012, 0,6 % des apprentis de sexe masculin sont embauchés dans le secteur de l'agriculture, c'est le cas de 0,5 % de l'ensemble des apprentis (hommes et femmes confondus).

Champ : ensemble apprentis du privé et du public ; France entière.

**Tableau : salaire mensuel net moyen annualisé des apprentis en 2012
par CSP et sexe**

Catégorie socioprofessionnelle	Salaire mensuel net moyen en 2012 (en euros)			Effectif (en %) au 31/12/2012*		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Cadres	1 138	1 134	1 137	2,2	2,7	2,4
Professions intermédiaires	987	1 029	1 002	9,5	10,8	9,9
Employés	821	777	796	27,8	72,2	42,6
Ouvriers	781	840	787	60,4	14,2	45,0
Ensemble	820	823	821	100,0	100,0	100,0

* Il s'agit d'effectifs au 31 décembre et non d'entrées

Lecture : en 2012, le salaire mensuel net moyen annualisé d'un apprenti cadre de sexe masculin s'élevait à 1 138 euros ; au 31 décembre 2012, 2,2 % des apprentis de sexe masculin sont cadres, c'est le cas de 2,4 % de l'ensemble des apprentis (hommes et femmes confondus).

Champ : ensemble apprentis du privé et du public ; France entière.

Tableau : Salaire mensuel net moyen annualisé des apprentis par âge et sexe

Âge	Salaire mensuel net moyen en 2012 (en euros)			Effectif (en %) au 31/12/2012*		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Moins de 18 ans	514	428	494	32,9	21,7	29,1
18 à 20 ans.....	799	733	779	38,1	37,3	37,8
21 ans ou plus	1 069	1 027	1 052	29	41	33
Ensemble	820	823	821	100,0	100,0	100,0

* Il s'agit d'effectifs au 31 décembre et non d'entrées

Lecture : en 2012, le salaire mensuel net moyen annualisé d'un apprenti de moins de 18 ans et de sexe masculin s'élevait à 514 euros ; au 31 décembre 2012, les mineurs de sexe masculin représentent 32,9 % de l'ensemble des apprentis de sexe masculin, c'est le cas de 29,1 % de l'ensemble des apprentis (hommes et femmes confondus).

Champ : ensemble apprentis du privé et du public ; France entière.

2) Statut fiscal de la rémunération

Ce salaire est exonéré d'impôt sur le revenu dans la limite du montant du Smic annuel brut (17 496€ en 2016). Il est probable que la quasi-totalité de la masse salariale soit exonérée.

- La dépense fiscale directe est évaluée à 265M€ (en 2015 sur les revenus de 2014).

- Par ailleurs, pour une part importante, cette masse salariale ne rentre pas dans l'assiette de calcul des prestations familiales et allocations de logement des parents des apprentis. En effet, comme indiqué ci-dessus, environ 90% des apprentis sont potentiellement « à charge » de leurs parents (chiffre majorant, entouré d'incertitudes puisqu'on ne connaît pas les salaires fixés au-dessus des minima). Nombre d'entre eux sont de classes populaires (ouvriers et employés). Il y a donc une forte probabilité que l'assiette des aides au logement et du complément familial de ces familles soit « abaissée » par la non-prise en compte du salaire des apprentis.

B) Les aides au logement (AL)

Les apprentis sont éligibles aux aides au logement.

1) Les effectifs d'allocataires (18/24 ans)

On compte 66 500 apprentis allocataires d'AL âgés entre 18 et 24 ans, avec des effectifs en cloche : leur nombre augmente entre 18 ans (6 000) et 22 ans (12 200) puis baisse pour atteindre 6 700 à 24 ans. C'est l'effet croisé entre l'augmentation de la décohabitation et la baisse des effectifs avec l'âge.

Le taux de couverture des décohabitants est de 63%. L'écart entre décohabitants et allocataires correspond à

- des apprentis dont le logement n'est pas éligible à l'allocation de logement
- des apprentis qui n'ont pas opté pour l'aide au logement parce que sa perception aurait entraîné une baisse des prestations sociales de leurs parents (règle de non-cumul). Ils ne sont pas très nombreux car les décohabitants de moins de 20 ans sont peu nombreux. Ils pourraient être de l'ordre d'une trentaine de milliers.

2) L'allocation de logement moyenne est de 240€ par mois.

C'est un montant significativement « élevé » par rapport à l'allocation des étudiants calculée avec une assiette moyenne de 600€ par mois.

Ce niveau est lié au fait que les apprentis de moins de 25 ans (97% du total) sont réputés avoir un revenu nul. Comme on se réfère au revenu de N-2, il est fréquent que ce revenu soit effectivement nul s'agissant de jeunes dont les revenus avant l'entrée en apprentissage étaient (quasi) nuls. Par ailleurs on ne pratique pas d'évaluation forfaitaire (les jeunes de moins de 25 ans en sont exonérés).

3) Contribution de l'aide aux charges de logement et taux d'effort

- la plupart (83%) des locations sont au-dessus du plafond des AL
- la dépense moyenne est de 388€ de loyer et 112€ de charges évaluées comme les étudiants de province, soit une dépense éligible de 500€ par mois
- le reste à charge moyen mensuel serait de 250€. Si on se réfère au revenu « réel » (et non à l'assiette) des apprentis, le taux d'effort de l'apprenti est élevé même pour les plus âgés et les mieux rémunérés d'entre eux. Pour un apprenti de salaire moyen de 800€ par mois dont le salaire est la seule ressource, le taux d'effort est de 31%. Mais la référence à cette moyenne n'est guère pertinente puisque les allocataires, plus âgés que la moyenne des étudiants, ont un salaire plus élevé que la moyenne.

C) Statuts des apprentis en termes de protection sociale

Ces statuts (couverture des risques prestations en espèces et en nature de l'assurance maladie, chômage, retraite...) sont analysés dans la fiche sur *La couverture des jeunes contre les risques maladie, maternité, accidents du travail et leur acquisition de droits à l'assurance vieillesse.*

SECTION II - LES CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION

Les contrats de professionnalisation se situent dans le prolongement des « contrats de qualification » auxquels ils ont succédé (les dispositifs sont similaires, les effectifs de même ampleur). L'objectif est d'encourager certaines catégories de salariés comme les jeunes à progresser dans leurs carrières professionnelles en leur donnant les moyens de se former et de valider cette formation par un diplôme ou un certificat de qualification.

I) LE DISPOSITIF ET SON EVOLUTION

A) Objectifs et durée

1) Statut

Les contrats de professionnalisation relèvent de la formation professionnelle, et non de la formation initiale. Les établissements d'enseignement scolaire (GRETA¹⁴ notamment) et supérieur (universités, IUT¹⁵, grandes écoles...) peuvent y participer, mais dans le cadre de services facturés aux employeurs, aux régions, ou aux organismes paritaires qui gèrent les financements de la formation professionnelle (OPCA¹⁶).

Ces contrats complètent une formation initiale pour accéder à un poste déterminé dans l'entreprise.

2) La durée des contrats

Elle dépend du type de formation recherchée ; elle va de 6 à 24 mois (et plus si besoin). Le contrat de professionnalisation est qualifiant (pas nécessairement diplômant) : il vise à acquérir un diplôme ou un titre professionnel enregistré dans le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), et/ou un certificat de qualification professionnelle (CQP) et/ou une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale. La durée moyenne est de 14 mois (2013), soit un peu inférieure à celle des contrats d'apprentissage.

Le temps consacré aux enseignements est en principe d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat de professionnalisation à durée limitée ou de l'action de professionnalisation d'un contrat à durée indéterminée¹⁷. La durée effective est plus élevée : de l'ordre de 28% en moyenne¹⁸.

B) Bénéficiaires et employeurs

¹⁴ LesGRETA sont des groupements d'établissements publics locaux d'enseignement qui mutualisent leurs compétences et leurs moyens pour proposer des formations continues pour adultes. Ils s'appuient sur les ressources en équipements et en personnels de ces établissements pour construire une offre de formation adaptée à l'économie locale.

¹⁵ Institut universitaire de technologie.

¹⁶ Organismes Paritaires Collecteurs Agréés.

¹⁷ Des aménagements sont possibles pour certaines qualifications ou certains publics.

¹⁸ La durée de la formation en 2014 représente en moyenne 28 % de la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation (dans le cas du CDI), comme en 2013 et en 2012. Elle est en moyenne de 600 heures (contre 624 heures en 2012), dont 581 heures d'enseignements généraux, technologiques et professionnels (« Le contrat de professionnalisation en 2014 », *DARES Analyse*, n°080, octobre 2015).

1) Les bénéficiaires

Le contrat de professionnalisation est ouvert aux

- jeunes de 16 à 25 ans révolus,
- demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus,
- bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'AAH¹⁹ et du Contrat unique d'insertion (CUI).

2) Les employeurs éligibles

Ce sont les entreprises privées assujetties au financement de la formation professionnelle²⁰. L'État, les collectivités territoriales et leurs établissements publics administratifs ne peuvent pas conclure de contrat de professionnalisation.

C) Le statut des stagiaires

Le salarié sous contrat de professionnalisation est en CDI ou CDD. Il est « stagiaire de la formation professionnelle ». Il dispose des mêmes droits et de la même protection que tout salarié (de même âge). Si la durée de son contrat est supérieure à douze mois, il bénéficie des mêmes réductions que les titulaires d'une carte d'étudiant²¹.

La rémunération minimale des stagiaires en contrat de professionnalisation de 16-25 est fixée en pourcentage du SMIC et varie selon l'âge et le niveau de la formation du stagiaire. Mais des dispositions, conventionnelles (de branche ou d'entreprise) ou contractuelles, peuvent prévoir une rémunération plus favorable.

¹⁹ Des aides sont prévues afin d'inciter les entreprises à recruter des personnes handicapées en contrat de professionnalisation.

²⁰ Les entreprises de travail temporaire peuvent également embaucher des salariés en contrat de professionnalisation à durée déterminée.

²¹ Les réductions peuvent notamment être avantageuses en matière de transport ; mais elles ne sont pas les mêmes sur tout le territoire.

Tableau : Rémunération des stagiaires en contrat de professionnalisation selon leur âge et leur niveau de formation au 1 ^{er} janvier 2016		
Age\ Niveau de formation	Inférieur au baccalauréat	Egal ou supérieur au baccalauréat
Moins de 21 ans	Au moins 55% du SMIC brut, soit 807€ brut (629€ net)	Au moins 65% du SMIC brut, soit 953€ (743€ net)
21 ans à 25 ans révolus	Au moins 70% du SMIC, soit 1 027€ brut (800€ net)	Au moins 80% du SMIC, soit 1173€ brut (914€ net)
26 ans et plus	Au moins le SMIC (1467€ brut, soit 1143€ net) et au moins 85% de la rémunération minimale conventionnelle ordinaire	

Cette rémunération appelle deux commentaires

- Le niveau de rémunération minimale des stagiaires de moins de 21 ans est inférieur au niveau de revenu au dessus duquel le jeune adulte n'est plus « à charge » de ses parents pour le calcul des prestations familiales et de logement de ceux-ci. Tous les stagiaires de moins de 21 ans (de l'ordre de 45 000) sont donc potentiellement « à charge ».
- La rémunération est imposable (à la différence de celle de l'apprenti).

II) EFFECTIFS ET PROFILS DES STAGIAIRES

100 000 (78% de l'effectif total) stagiaires ont moins de 26 ans.

Les deux tableaux suivants donnent la répartition des bénéficiaires en fonction notamment de leur sexe (une légère majorité de jeunes femmes²²), de leur âge, du niveau de diplôme obtenu, de leur situation avant d'entrer en contrat, ainsi que du secteur d'activité et de la taille des établissements employeurs.

En s'en tenant aux moins de 26 ans, on peut dire que le « public » de ces contrats diffère sensiblement de celui de l'apprentissage : il est un peu plus âgé, plus qualifié²³, et ne se recrute pas majoritairement dans les mêmes branches d'activité.

²² Comme dans l'apprentissage, les hommes sont plus présents dans les formations du domaine de la production (73 % des contrats en 2014) et les femmes se forment plus dans le domaine des services, en particulier dans les filières « secrétariat et bureautique » et « santé et travail social ».

²³ 8% des jeunes en contrat de professionnalisation étaient sans qualification en 2013 (Communication de la Cour des Comptes à la commission des finances de l'Assemblée nationale).

Si on s'en tient à la catégorie des stagiaires de moins de 26 ans : 62,5% ont 21 ans ou plus (32% pour les apprentis) ; 42% ont un niveau supérieur au baccalauréat (18% pour les apprentis) ; l'âge des nouveaux recrutés et leur qualification continuent à augmenter assez rapidement.

82 % des nouveaux embauchés en contrat de professionnalisation préparent une qualification dans le domaine des services, et notamment dans le commerce ou la vente (34 %) alors que le contrat d'apprentissage est plus présent dans les secteurs de l'industrie et de la construction, et engage surtout dans la préparation d'un métier de la production industrielle et de la construction. Les métiers des services attirent même les stagiaires embauchés dans l'industrie, qui pour plus de la moitié se préparent à exercer, par la voie du contrat de professionnalisation, des métiers de services. Bien entendu, ces métiers sont plus féminisés que les métiers majoritaires chez les apprentis (à 83% dans la filière « secrétariat et bureautique et 86% » dans la filière « santé et travail social »).

Tableau : Les bénéficiaires de contrats de professionnalisation

	2012		2013		2014		Évolution des embauches (en %)			
	Total des embauches	Dont jeunes de moins de 26 ans	Total des embauches	Dont jeunes de moins de 26 ans	Total des embauches	Dont jeunes de moins de 26 ans	2012/2013		2013/2014	
							Total des embauches	Dont jeunes de moins de 26 ans	Total des embauches	Dont jeunes de moins de 26 ans
Nombre de nouveaux contrats ..	178 828	143 162	172 892	135 577	177 277	135 537	-3,3	-5,3	2,5	0,0
Sexe										
Homme.....	48,8	48,2	50,3	49,9	49,0	48,2	-0,4	-1,9	0,0	-3,3
Femme.....	51,2	51,8	49,7	50,1	51,0	51,8	-6,1	-8,4	5,1	3,3
Âge										
16 ans.....	0,6	0,7	0,5	0,6	0,4	0,5	-24,5	-25,1	-18,4	-18,7
17 ans.....	2,2	2,8	2,1	2,6	2,0	2,6	-8,8	-9,6	-1,3	-1,6
18 ans.....	6,7	8,3	6,3	7,9	6,2	7,9	-9,3	-10,0	0,7	0,3
19 ans.....	10,1	12,6	9,2	11,7	9,0	11,6	-11,4	-12,1	0,0	-0,3
20 ans.....	12,6	15,8	11,9	15,0	11,6	14,9	-9,1	-9,8	-0,3	-0,7
21 ans.....	13,4	16,7	13,3	16,8	12,7	16,3	-3,8	-4,5	-2,5	-2,8
22 ans.....	12,4	15,4	12,7	16,1	12,4	16,0	-0,5	-1,3	-0,1	-0,4
23 ans.....	9,9	12,4	10,4	13,2	10,4	13,4	1,5	0,7	1,7	1,4
24 ans.....	7,5	9,3	7,7	9,8	7,7	9,9	0,1	-0,7	1,6	1,3
25 ans.....	4,9	6,1	5,1	6,4	5,3	6,9	0,6	-0,2	7,7	7,4
De 26 à 44 ans.....	17,2		18,3		19,7		2,9		10,6	
45 ans ou plus.....	2,6		2,5		2,8		-6,7		14,2	
Niveau du diplôme ou titre le plus élevé obtenu à l'entrée										
I à II (diplôme de niveau bac+3 ou plus)	15,7	14,9	18,9	18,4	20,8	20,2	16,5	17,0	12,6	9,9
III (diplôme de niveau bac+2 : DUT, BTS ...)	19,5	20,4	20,6	21,6	20,6	22,0	2,0	0,5	2,9	1,7
IV (bac prof., tech., général, brevet tech. ou prof.)	37,2	40,2	35,9	38,5	34,2	37,1	-6,8	-9,3	-2,3	-3,6
V (diplôme ou titre de niveau CAP-BEP).....	17,2	15,4	16,1	14,2	15,2	13,0	-9,3	-12,7	-3,6	-8,7
Aucun diplôme ni titre professionnel	10,4	9,2	8,5	7,3	9,2	7,7	-20,8	-24,5	11,3	5,7
Situation avant contrat (1)										
Scolarité, université	27,9	34,0	31,1	37,8	31,1	38,5	7,8	5,5	2,5	1,7
Contrat aidé, stag. form. prof	22,6	26,2	21,1	24,0	21,5	23,6	-9,8	-13,3	4,7	-1,6
<i>Dont : contrats de formation en alternance (2)</i>	<i>11,3</i>	<i>13,3</i>	<i>16,0</i>	<i>18,8</i>	<i>16,0</i>	<i>18,5</i>	<i>37,0</i>	<i>34,3</i>	<i>2,5</i>	<i>-1,6</i>
Salarié	17,6	15,8	15,8	15,1	13,6	13,2	-13,1	-9,4	-11,8	-13,1
Demandeur d'emploi	25,9	17,8	28,9	19,7	31,2	21,7	7,8	4,9	10,5	10,1
Inactivité	5,9	6,3	3,0	3,4	2,6	3,1	-50,3	-48,7	-13,5	-9,2

(1) Situation déclarée par le bénéficiaire. En 2012, la distribution peut être affectée par l'introduction d'un nouveau formulaire de contrat entré en vigueur mi-2012.

Le système ne connaît pas les mêmes difficultés que celui de l'apprentissage : il se maintient au même niveau de recrutement en dépit des difficultés économiques. En 2012 et 2013, les embauches en contrat professionnalisation ont très légèrement fléchi, mais elles ont repris en 2014— en particulier dans les entreprises de plus de 250 salariés.

Par ailleurs, selon les données du ministère de l'Education nationale pour l'année 2013-2014, 21 500 stagiaires en contrat de professionnalisation de moins de 26 ans ont bénéficié d'une formation dispensée dans un établissement de l'enseignement supérieur : 19 000 d'entre eux dans des universités, 2 300 au CNAM²⁴ et une faible part dans les grandes écoles.

²⁴ Conservatoire national des arts et métiers.

La rapidité du développement de ces formations pour les jeunes en contrat de professionnalisation est notable : de 2012-2013 à 2013-2014 +27% pour les universités et + 28% pour le CNAM.

III) LE FINANCEMENT ET LE PILOTAGE DU DISPOSITIF

Le pilotage de ce dispositif relève des partenaires sociaux, comme l'ensemble de la formation professionnelle.

La formation et les actions d'évaluation et d'accompagnement sont financées par les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) sur la base de forfaits horaires versés aux entreprises, définis par accords de branche. Jusqu'en 2014, le prélèvement était de 0,5 % sur la masse salariale dans les entreprises de 20 salariés ou plus et de 0,15 % pour les entreprises de moins de 20 salariés. À partir du 1^{er} janvier 2015, ce taux reste à 0,15 % pour les entreprises de moins de 10 salariés mais passe à 0,3 % pour les entreprises de 10 à 300 salariés et à 0,4 % pour les entreprises de plus de 300 salariés (loi n° 2014-288 du 5 mars 2014).

Peuvent être prises en charge les dépenses liées au tutorat (interne ou externe).

Des avantages spécifiques peuvent être fixés pour les publics définis comme prioritaires. Depuis 2009, les employeurs qui embauchent un demandeur d'emploi inscrit à Pôle emploi de 26 ans ou plus bénéficient d'une aide forfaitaire à l'employeur (AFE) versée par Pôle emploi²⁵.

Par ailleurs, à partir de 2012, les entreprises de 250 salariés ou plus sont soumises à la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) lorsqu'elles ne comptent pas au moins 4% de jeunes en alternance (en contrats d'apprentissage et de professionnalisation) dans leurs effectifs (5 % à partir de 2015). Les entreprises qui sont au-delà de cette obligation légale bénéficient à l'inverse d'un bonus d'une valeur de 400 euros par contrat et par an. Ce bonus est valable pour toute embauche supplémentaire d'un jeune en alternance, au-dessus du quota de 4 % et jusqu'à 6 %.

Des aides ponctuelles ont, par ailleurs, été mises en place par les pouvoirs publics pour lutter contre les effets de la crise économique, notamment sur l'emploi des jeunes. Ainsi, dans le cadre du plan d'urgence pour l'emploi des jeunes d'avril 2009, une aide spécifique à l'embauche (aide de 1 000 euros, majorée à 2 000 euros lorsque le jeune était d'un niveau inférieur au baccalauréat) a été versée aux employeurs ayant embauché en contrat de professionnalisation un jeune de moins de 26 ans entre le 24 avril 2009 et le 31 décembre 2010. Entre le 1^{er} mars 2011 et le 30 juin 2012, pour les entreprises de moins de 250 salariés, il existait une compensation pendant un an des charges patronales pour l'embauche de chaque jeune supplémentaire en alternance.

²⁵ Un employeur qui embauche un demandeur d'emploi âgé de 45 ans ou plus bénéficie d'exonération de cotisations patronales.

En 2013, le financement de la formation attachée aux contrats de professionnalisation dont ont bénéficié les jeunes de moins de 26 ans a coûté 739 millions d'euros aux OPCA²⁶.

IV) SORTIES DE DISPOSITIF

Une enquête a été conduite auprès de sortants de contrats de professionnalisation (40 000 en 2012 et 30 000 en 2013). Cette enquête permet d'avoir des informations sur le devenir des bénéficiaires de ces contrats (tous âges). Les principaux résultats sont les suivants.

13 % des contrats ont été interrompus avant le terme initialement prévu, pendant ou au-delà de la période d'essai. Les ruptures font suite à un commun accord dans 42% des cas, ont été à l'initiative du bénéficiaire dans 33 % des cas et à l'initiative de l'employeur dans 24 % des cas. La majorité des bénéficiaires obtiennent totalement (71 %) ou partiellement (7 %) le diplôme ou la qualification visé par l'action de professionnalisation.

72 % des bénéficiaires sont en emploi six mois après la fin de leur contrat. La moitié occupe un emploi durable et la moitié est restée chez le même employeur. 23 % de l'ensemble des sortants sont au chômage, 4 % sont en formation et 1 % inactifs.

Les hommes et les jeunes sont plus souvent en emploi à la sortie que la moyenne. Les bénéficiaires qui étaient demandeurs d'emploi ou inactifs à l'entrée sont moins souvent en emploi et sont plus souvent au chômage à la sortie de leur contrat. C'est aussi le cas des bénéficiaires ayant préparé une qualification dans les spécialités « commerce et vente », « secrétariat, bureautique » et « accueil, hôtellerie tourisme ».

V) EVALUATIONS ET AVENIR DU DISPOSITIF

Les gestionnaires de l'alternance, partenaires sociaux, centres de formation et élus régionaux, déplorent régulièrement la concurrence entre les contrats de professionnalisation et les contrats d'apprentissage. Les quelques comparaisons ci-dessus montrent que globalement, les contrats de professionnalisation se « portent mieux » que l'apprentissage. Si on se réfère en outre aux indicateurs habituels, les contrats de professionnalisation sembleraient avoir une « meilleure réussite », mais il n'est pas certains qu'il convienne pour autant de raisonner suivant ces critères. Certes, on peut observer selon une étude conduite par la DARES (Enquête sur l'insertion à six mois des sortants d'un contrat de professionnalisation) que :

- Six mois après un contrat de professionnalisation arrivé à échéance en 2011, 76 % des anciens bénéficiaires sont en emploi (19% au chômage), chez le même employeur dans un cas sur deux, alors qu'avant leur contrat de professionnalisation, seuls 30 % d'entre eux étaient en emploi.

²⁶ Source : DARES. Par convention, les financements publics intègrent les subventions, y compris les aides à l'embauche ou au poste pour les emplois, les achats de prestation sur fonds publics (formation professionnelle) et les exonérations de cotisation sociale. Ce montant correspond à un relevé, par les OPCA, des sommes correspondant aux seuls contrats de professionnalisation dont bénéficient des jeunes de 16 ans à moins de 26 ans (80% des bénéficiaires de contrats de professionnalisation sont compris dans cette tranche d'âge). L'Etat apporte également des financements sous forme d'exonérations et d'aides de Pôle emploi aux contrats de professionnalisation, mais pour d'autres tranches d'âge. Il n'y a donc pas lieu d'en tenir compte ici.

- L'objectif de qualification est atteint pour une large majorité des anciens bénéficiaires : qualification visée acquise pour 71 % des contrats.

- Seuls 14 % des contrats ont été interrompus avant le terme prévu.

- Enfin, les personnes passées par un contrat de professionnalisation conservent une opinion plutôt favorable de ce passage.

Mais il est clair qu'en attirant des personnes moins jeunes, plus qualifiées, dans des filières plus « porteuse », la « réussite » dit peu de chose de ce qu'il conviendrait de faire pour « les autres ».

Le CEREQ montre que les entreprises recourent à l'une ou l'autre formule selon divers critères (souplesse, ressources locales...). Il y a en réalité peu de redondance : le contrat de professionnalisation s'adresse surtout à des jeunes déjà dotés en titres scolaires, souvent bacheliers et prépare à l'exercice de fonctions administratives ou commerciales. Le contrat d'apprentissage reste largement ouvert aux jeunes non diplômés et prépare plutôt à des métiers techniques. Néanmoins, les différences s'atténuent en partie lorsque ces contrats sont signés par des jeunes actifs dont c'est la première embauche (soit un peu plus d'un tiers des cas).

SECTION III - LES JEUNES EN PACTE (SECTEUR PUBLIC)

Le dispositif des PACTE se rapproche sensiblement des dispositifs précédents, compte tenu de ses objectifs et de ses modes de fonctionnement. Il concerne de très petits effectifs dans le secteur public, ce qui le rend quasiment anecdotique. Toutefois il est en croissance et pourrait prendre un peu plus d'importance si la fonction publique élargissait ses recrutements en catégorie C (peu qualifiée).

I) LE DISPOSITIF ET SON EVOLUTION

En 2006, un nouveau mode de recrutement dans les corps et cadres d'emploi de catégorie C des trois fonctions publiques a été mis en place : le *Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'État - PACTE*. Ouvert aux jeunes gens de 16 ans à moins de 26 ans sans diplôme (pas de bac ni de diplôme professionnel), c'est en fait un contrat de droit public alternant formation et stage.

Le modèle en est « classique » : tutorat, convention avec un centre de formation, partage du temps entre formation et activité professionnelle, obtention d'une qualification RNCP ou d'un diplôme...

Ce dispositif doit permettre à la Fonction publique de participer à un effort en faveur des jeunes non diplômés. Les conditions d'emploi particulièrement stables des fonctionnaires à un moment où le secteur privé se trouvait confronté à des difficultés d'emploi ont créé en effet durant les précédentes décennies une sorte d'appel d'air : le nombre de « surdiplômés » parmi les lauréats des concours, devenu important, a rendu la fonction publique difficilement accessible aux jeunes les moins diplômés. Ainsi, au milieu des années 2000, en catégorie C (en principe de niveau brevet au maximum), 20% des lauréats avaient au moins le bac (et plus de 5%, des diplômés de niveau bac+4 ou bac+5). Le dispositif PACTE a visé en particulier à compenser ce phénomène.

II) STATUT ET REMUNERATION DES JEUNES

La nationalité française est une condition pour accéder à un PACTE (qui est destiné à déboucher sur un emploi de titulaire de la Fonction publique, pour lequel cette qualité est exigée).

Une première sélection des candidatures est effectuée par les Missions locales ou Pôle emploi. Les jeunes recrutés sur un PACTE occupent des emplois contractuels de la Fonction publique, sur CDD de 12 à 24 mois à temps plein, à l'issue duquel ils sont titularisés après vérification de leurs aptitudes par une commission *ad hoc*.

Les jeunes ainsi recrutés s'engagent à occuper leur poste pendant une durée égale à deux fois la durée du contrat signé (soit deux à quatre ans).

III) LE FINANCEMENT DU DISPOSITIF

L'emploi et les frais de formation (convention avec un GRETA, un CFA, etc.) sont à la charge de l'administration qui emploie le jeune ; on ne dispose pas d'évaluation du coût global du dispositif, fondu dans l'ensemble très disparate de formations professionnelles conçue et financées par la Fonction publique dans chaque ministère ou institution.

IV) LES BENEFICIAIRES

Le dispositif ne s'est pas développé ; il a même été fortement réduit depuis son « apogée » très relative (688 emplois au total...) en 2008, pour des raisons parmi lesquelles compte certainement la concomitance de la mise en place du dispositif avec des efforts de réduction des effectifs de fonctionnaires à partir du milieu des années 2000. Mais il n'a pas disparu.

Tableau : Nombre de postes offerts en PACTE²⁷

Année	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Nombre de contrats ouverts	80	413	266	688	564	397	374	360	290

Source : DGAFP, *Point Stat* 06/2011 et 06/2015

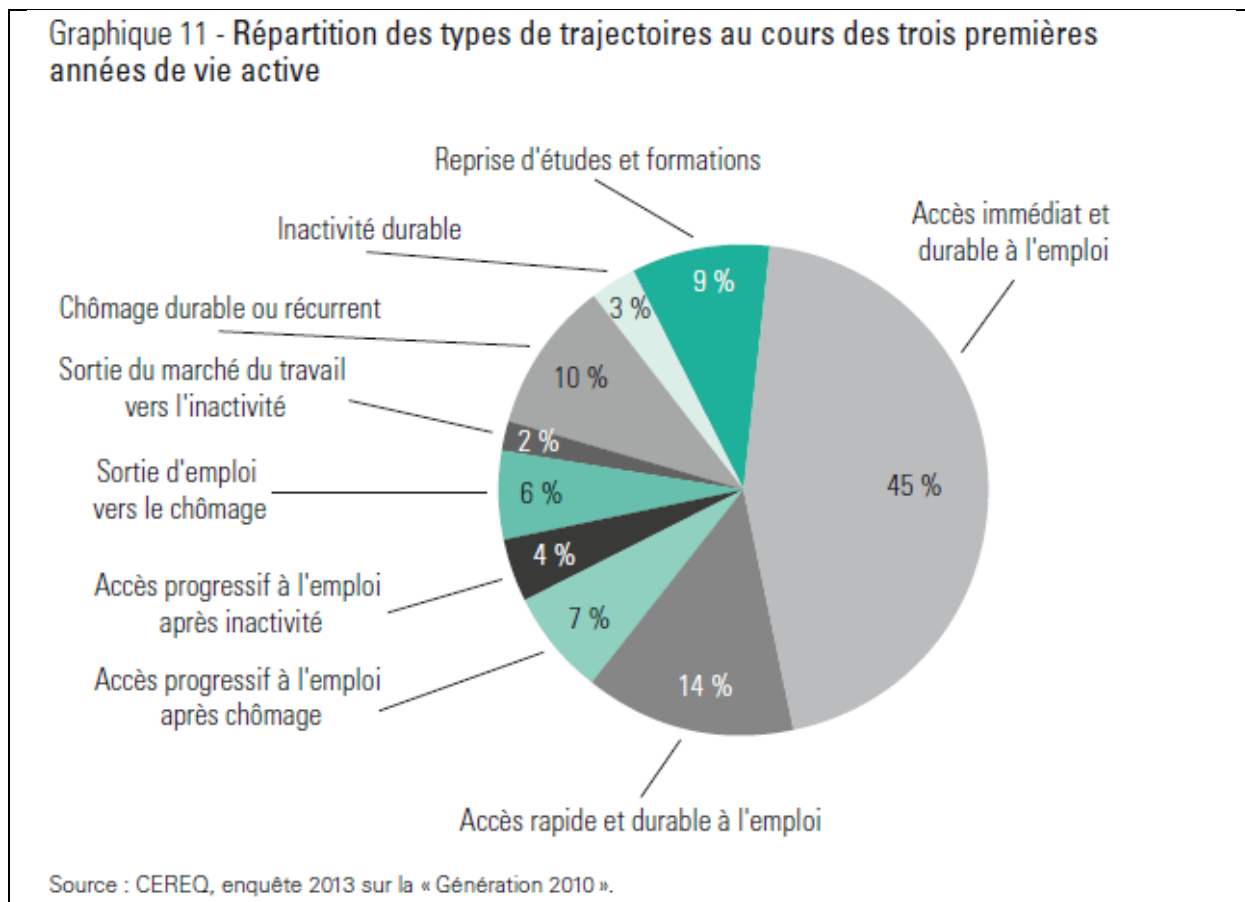
²⁷ On a préféré présenter le nombre de postes offerts plutôt que les données concernant le nombre de recrutements effectifs, la publication de la DGAFP signalant que certaines données sur les recrutements effectifs ne lui sont pas parvenues.

CHAPITRE II : LES JEUNES ACTIFS

SECTION 1 - LES PARCOURS D'INSERTION DES JEUNES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

I) GRANDE DIVERSITE DES TRAJECTOIRES D'INSERTION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Comme on l'a vu dans le IV. A) du Tome I, les trajectoires d'insertion sur le marché du travail sont diverses. Le Céreq en identifie neuf pour la génération sortie de formation initiale en 2010 (graphique)²⁸. Le type de trajectoire apparaît largement déterminé par le niveau de diplôme et l'âge de sortie des études.



²⁸ Cf. Tome I.

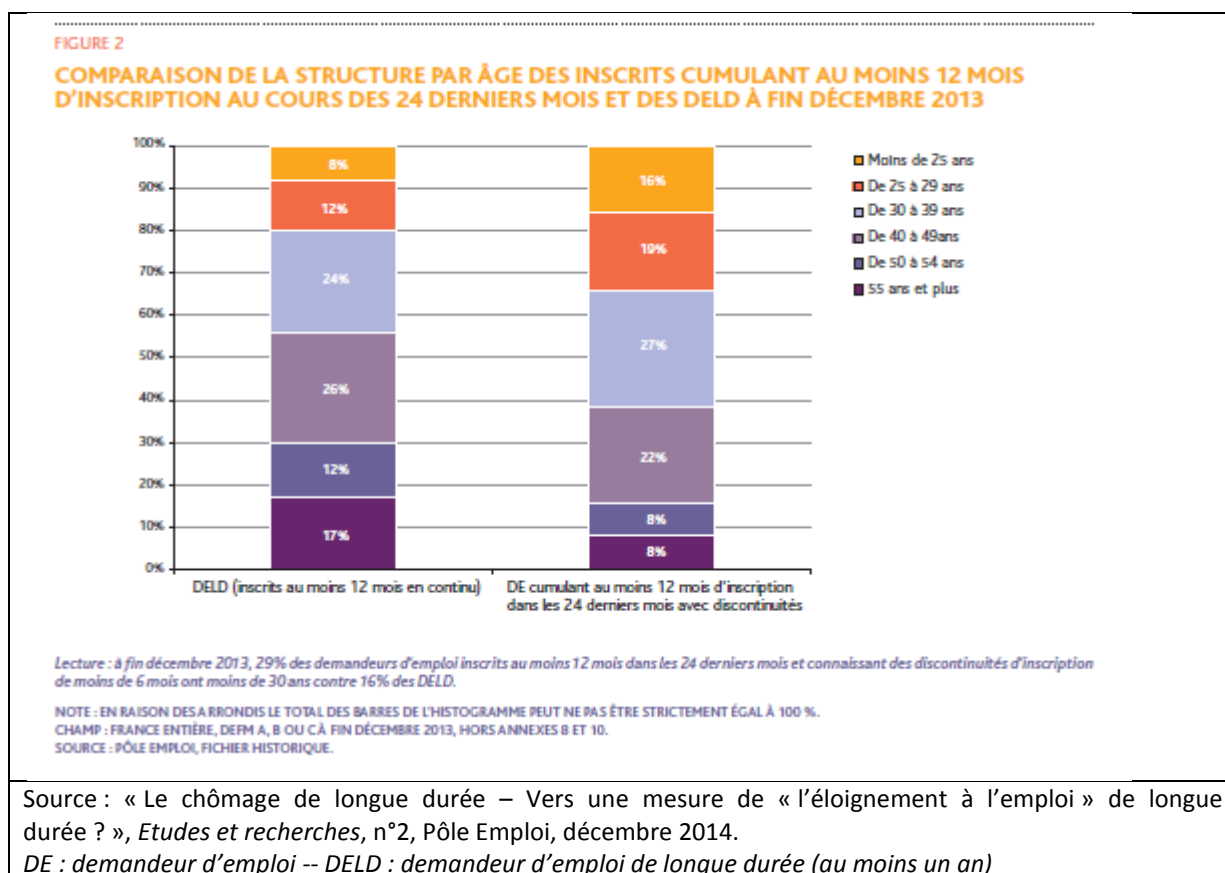
II) DAVANTAGE DE PERIODES D'EMPLOI DE COURTE DUREE ET D'EPISODES DE CHOMAGE

L'insertion des jeunes sur le marché du travail se caractérise par des transitions plus fréquentes entre l'emploi (souvent de courte durée), le chômage et la formation. Les possibilités de cumul des revenus d'une activité professionnelle « réduite » et des indemnités de chômage²⁹, en incitant à la reprise d'activité, contribuent notamment à développer les situations à l'intersection entre chômage et emploi.

A) Les jeunes sont davantage concernés par la récurrence des épisodes de chômage

Il est fréquent que les jeunes connaissent le chômage lors de leur insertion sur le marché du travail, les non-diplômés étant davantage exposés. D'après l'enquête Génération du Céreq, les sortants de formation initiale en 2010 ont passé en moyenne sept mois au chômage dans les trois années après la fin de leurs études (14 mois pour les non-diplômés) et 22% (48% pour les non-diplômés) sont au chômage trois ans après leur sortie de formation.

Les jeunes sont de fait davantage concernés par les aspects de récurrence du chômage que par des périodes de chômage longues. Ainsi, les jeunes de moins de 25 ans sont davantage représentés parmi les inscrits à Pôle Emploi qui ont cumulé au moins 12 mois d'inscription sur les 24 derniers mois avec des discontinuités (avec un poids de 16%) qu'au sein des chômeurs de longue durée inscrits depuis plus de 12 mois en continu (poids de 8%) (graphique).



²⁹ Cf. Section 3, I) B) 4).

Si les jeunes connaissent plus souvent des épisodes de chômage que les plus âgés, ils en sortent plus vite³⁰.

B) Les jeunes sont plus fréquemment dans des situations entre inactivité et chômage qui relèvent du « halo du chômage »

Les situations intermédiaires entre chômage et inactivité sont plus fréquentes chez les jeunes ; elles sont regroupées sous le vocable « halo du chômage ». Il s'agit notamment des personnes sans emploi qui souhaitent travailler mais n'ont pas recherché activement un emploi le mois précédent l'enquête ou ne sont pas disponibles pour travailler dans les quinze jours. La part de jeunes faisant partie du « halo » du chômage est plus importante (4,0% des 15-24 ans, près de 5% des 20-29 ans) que chez leurs aînés (3,4% des 15-64 ans).

III) DES PARCOURS PLUS SENSIBLES A LA CONJONCTURE ECONOMIQUE, NOTAMMENT POUR LES PEU DIPLOMES³¹

L'emploi des jeunes est particulièrement sensible à la conjoncture notamment celui des moins diplômés : ce derniers sont en effet souvent en intérim, qui est le type d'emploi qui sert le plus souvent de « variable d'ajustement », à la hausse ou à la baisse, lorsque l'activité reprend ou ralentit.

En outre, la population active jeune peut varier selon la situation économique, certains jeunes décidant de poursuivre (ou reprendre) leurs études afin de retarder leur entrée sur un marché du travail jugé trop dégradé.

³⁰ Cf. *Section 2, III.* sur la durée au chômage.

³¹ Voir la partie IV du Tome I.

**SECTION II - LA « PHOTOGRAPHIE » DE L'EMPLOI ET LE CHOMAGE DES JEUNES SELON LES
CRITERES DU BIT**

I) DONNEES DE CADRAGE : ACTIVITE, EMPLOI ET CHOMAGE DES 15-24 ANS

A) Préambule méthodologique

Le caractère heurté des trajectoires d'une large partie des jeunes sur le marché du travail rend les statistiques en coupe difficiles à interpréter : plus encore que pour leurs aînés, occuper un emploi à un moment donné n'a par exemple pas le même sens selon le volume d'heures de travail associé et la durée du contrat ou si des épisodes de chômage ou d'inactivité s'intercalent entre deux périodes d'emploi.

En outre, les critères du BIT ne sont pas toujours adaptés à la description de la situation des jeunes, notamment pour décrire l'emploi (encadré). Dans la définition retenue pour l'emploi (et l'activité), on considère en effet qu'une personne exerce une activité rémunérée dès lors qu'elle a travaillé au moins une heure la semaine de référence. Il n'est donc pas nécessaire que l'emploi soit déclaré. On ne sait cependant pas si la personne qui répond à l'enquête s'autocensure ou pas lorsqu'elle répond à l'enquêteur INSEE (en face à face ou par téléphone) et dans quelle mesure les « petits boulots » (même déclarés) sont enregistrés dans l'enquête. Le taux d'emploi global des jeunes ne distingue pas ceux qui sont encore en formation initiale (étudiants) et les autres. En particulier, les apprentis et les stagiaires rémunérés font partie de la « population active occupée » au sens du BIT.

Les paragraphes qui suivent reposent principalement sur les données des enquêtes Emploi de l'INSEE et les concepts du Bureau International du travail (cf. Annexe 1). En particulier :

- l'enquête Emploi ne porte que sur les ménages « ordinaires » : sont donc exclues de son champ les personnes vivant en communauté, et notamment -pour la population qui nous intéresse- les jeunes vivants en foyers ou cité universitaire. Les chiffres présentés ne portent que sur la France métropolitaine.

- dans les définitions de l'emploi et de l'activité retenues par le BIT, on considère qu'une personne exerce une activité rémunérée dès lors qu'elle a travaillé au moins une heure la semaine de référence. Les apprentis et les stagiaires rémunérés font partie de la « population active occupée » au sens du BIT. L'emploi au sens du BIT inclut donc une large part des jobs étudiants ; la proportion de jeunes en emploi au sens du BIT est plus élevée que celle issue du recensement de la population. En revanche, la définition du chômage au sens du BIT (qui suppose une recherche « active » d'emploi) est plus restrictive que l'item correspondant dans la déclaration de la « situation principale » du recensement. Au final, la population active est plus nombreuse au sens du BIT que dans le recensement.

- les contrats temporaires (pour l'emploi salarié) regroupent ici l'intérim, l'apprentissage et les CDD hors apprentissage dans le secteur privé ou contractuels en CDD dans la fonction publique.

Il faut donc interpréter les statistiques globales avec précaution puisqu'on ne dispose pas toujours de chiffres qui permettent de distinguer les personnes en formation initiale ou professionnelle (notamment les étudiants, les apprentis, les contrats de professionnalisation) et, parmi les personnes en emploi, celles qui ont un contrat de travail et celles qui ont un « petit boulot » pas toujours déclaré.

Par ailleurs, on observe - comme pour la majorité des statistiques concernant les jeunes - que le chiffre global pour la tranche d'âge considérée (16-24 ans ou 18-24 ans) recouvre de fortes différences en fonction de l'âge détaillé, avec des phénomènes souvent croissants ou décroissants avec l'âge (ce qui rend cruciale la question des bornes d'âge, comme on l'a vu plus haut).

Tableau : Indicateurs d'activité, d'emploi et de chômage des 15-24 ans en 2014³²			
	Hommes	Femmes	Ensemble
<i>En milliers</i>			
Population totale	3 640	3 586	7 226
Population active	1 470	1 207	2 679
Emploi	1 112	939	2 050
<i>dont emploi salarié</i>	1 086	919	2 003
Chômage	358	268	630
NEET	411	374	786
Autres (en études, en formation...)	1 759	2 005	3 760
<i>En %</i>			
Taux d'activité (en %)	40,4%	33,7%	37,1%
Taux d'emploi (en %)	30,5%	26,2%	28,4%
Part de chômage (en %)	9,8%	7,5%	8,7%
Part des NEET (en %)	11,3%	10,4%	10,9%
Taux de chômage (en %)	24,4%	22,2%	23,5%
Concepts : activité, emploi, chômage et sous-emploi au sens du BIT <i>NEET</i> : ni en emploi, ni en études, ni en formation Champ : population des ménages de France métropolitaine Source : Insee, enquêtes Emploi 2014; calculs Dares ; <i>calculs SG HCF pour la tranche 15-24 ans</i>			

³² Tableau détaillé en annexe 2.

B) Les 15-24 ans sont moins souvent actifs et en emploi que les autres tranches d'âge mais plus souvent au chômage

Selon les normes du Bureau international du travail (BIT) et d'après la dernière publication de la Dares sur l'emploi et le chômage des 15-29 ans en 2014³³, environ 2,7 millions de jeunes âgés entre 15 et 24 ans sont actifs (en France métropolitaine) soit 37,1% des jeunes de cette tranche d'âge. 28,4% occupent un emploi (soit plus de 2 millions) et 8,7% sont au chômage (environ 630 000 jeunes), soit un taux de chômage³⁴ de 23,4%³⁵.

Les 15-24 ans sont moins souvent actifs et en emploi que leurs aînés mais plus souvent au chômage.

C) Le taux d'activité et le taux d'emploi des jeunes augmentent avec l'âge alors que le taux de chômage décroît

Le taux d'activité augmente avec l'âge, reflète en creux de la baisse de la part des jeunes en formation initiale³⁶ : il s'établit à 14,3% en 2014 pour les 15-19 ans, à 60,8% pour les 20-24 ans et 86,0% pour les 25-29 ans. Le taux d'activité des jeunes hommes est à tout âge plus élevé de quelques points par rapport à celui des jeunes femmes, qui font plus souvent des études longues et sont par ailleurs moins concernées par l'apprentissage.

Si l'on considère les jeunes sortis de formation initiale, la part de ceux qui occupent un emploi augmente de 25% à 18 ans à plus de 75 % pour les 27-29 ans, toujours en 2014. A l'inverse, la part des chômeurs diminue, de 30% à 18 ans à 10% à 29 ans. Cela s'explique par le fait que les personnes qui arrivent tôt sur le marché du travail sont peu qualifiées et sont donc plus exposées au chômage.

Alors que le taux de chômage des jeunes femmes était le double de celui des jeunes hommes dans les années 1970, il se situe désormais en deçà (17,3% contre 19,1% en 2014 pour les 15-29 ans), ce qui s'explique par l'amélioration du niveau de diplôme des jeunes femmes qui dépasse désormais celui des hommes, et par la spécialisation, qui perdure, des hommes plutôt dans les emplois industriels en déclin et des femmes dans les activités de service qui se développent.

³³ Bénédicte Galtier, Claude Minni, « L'emploi et le chômage des 15-29 ans en 2014 », *Dares Analyses*, n°088, décembre 2015

³⁴ Le **taux de chômage** rapporte le nombre de chômeurs au nombre d'actifs (alors que la **part des jeunes au chômage** rapporte le nombre de jeunes chômeurs à l'ensemble des jeunes).

³⁵ Selon les derniers chiffres des publications conjoncturelles de la Dares (tableau de bord « Activité des jeunes et politiques d'emploi » de décembre 2015), au 2^{ème} trimestre de 2015, pour les 15-24 ans, le taux d'activité s'établit à 36,9%, le taux d'emploi à 28,2% et le taux de chômage à 23,4%.

³⁶ Qui n'est pas compensée par la hausse de la part des « NEET » avec l'âge (6,3% des 15-19 ans, 15,6% des 20-24 ans et 19,0% des 25-29 ans), NEET dont font partie les jeunes mères au foyer.

D) Le rôle déterminant joué par le niveau de diplôme sur la situation sur le marché du travail s'observe déjà chez les jeunes

Si on considère l'insertion dans l'emploi, on observe que « le taux d'emploi des jeunes ayant fait des études supérieures est de plus de 80% dans les trois ans qui suivent la sortie du système éducatif, soit quasiment le même niveau que celui atteint par les « adultes », contre 30% seulement pour ceux qui n'ont pas dépassé le collège »³⁷. La crise économique a d'ailleurs renforcé les inégalités d'accès à l'emploi en fonction du diplôme.

E) Comparaisons internationales

Par rapport à la moyenne européenne, le taux d'activité et le taux d'emploi des jeunes en France sont faibles pour les 15-24 ans, en raison de la durée relativement longue des études initiales en France et de la faible proportion de jeunes qui travaillent pendant leur formation (formation en alternance, « petits boulots »...); il est en revanche supérieur à la moyenne européenne entre 25 et 29 ans, âge auquel la plupart des jeunes sont sortis de leur formation initiale.

II) L'EMPLOI DES JEUNES

A) Statut dans l'emploi

28,4% des 15-24 ans occupent un emploi en 2014 soit 2 050 000 personnes.

Ces jeunes sont peu nombreux à être non-salariés : 3% pour les 20-24 ans et 6% pour les 25-29 ans, contre 11,5% pour l'ensemble des personnes qui occupent un emploi. Ils sont alors plus souvent auto-entrepreneurs que pour les autres tranches d'âges. Le revenu mensuel net moyen des moins de 30 ans non-salariés est de 1 100€ en 2011, contre 2 290€ pour les 30-44 ans et 3 080€ chez les 45-59 ans³⁸. Il est de 400€ lorsque le jeune est auto-entrepreneur. 12% des moins de 30 ans non-salariés (hors auto entrepreneurs) ont un revenu nul.

B) Types d'emploi des jeunes salariés

Parmi les 2 millions de jeunes âgés entre 15 et 24 ans qui sont salariés³⁹, plus d'un sur trois (36,5% soit 730 000) sont en intérim, en CDD hors apprentissage dans le secteur privé ou contractuels en CDD dans la fonction publique⁴⁰. Cette proportion est plus importante chez les jeunes que pour l'ensemble des salariés (13,6%). Si l'on considère la proportion d'emploi en « contrat temporaire » hors apprentissage, on observe un pic (autour de 42%-44%) se situe entre 19 et 21 ans.

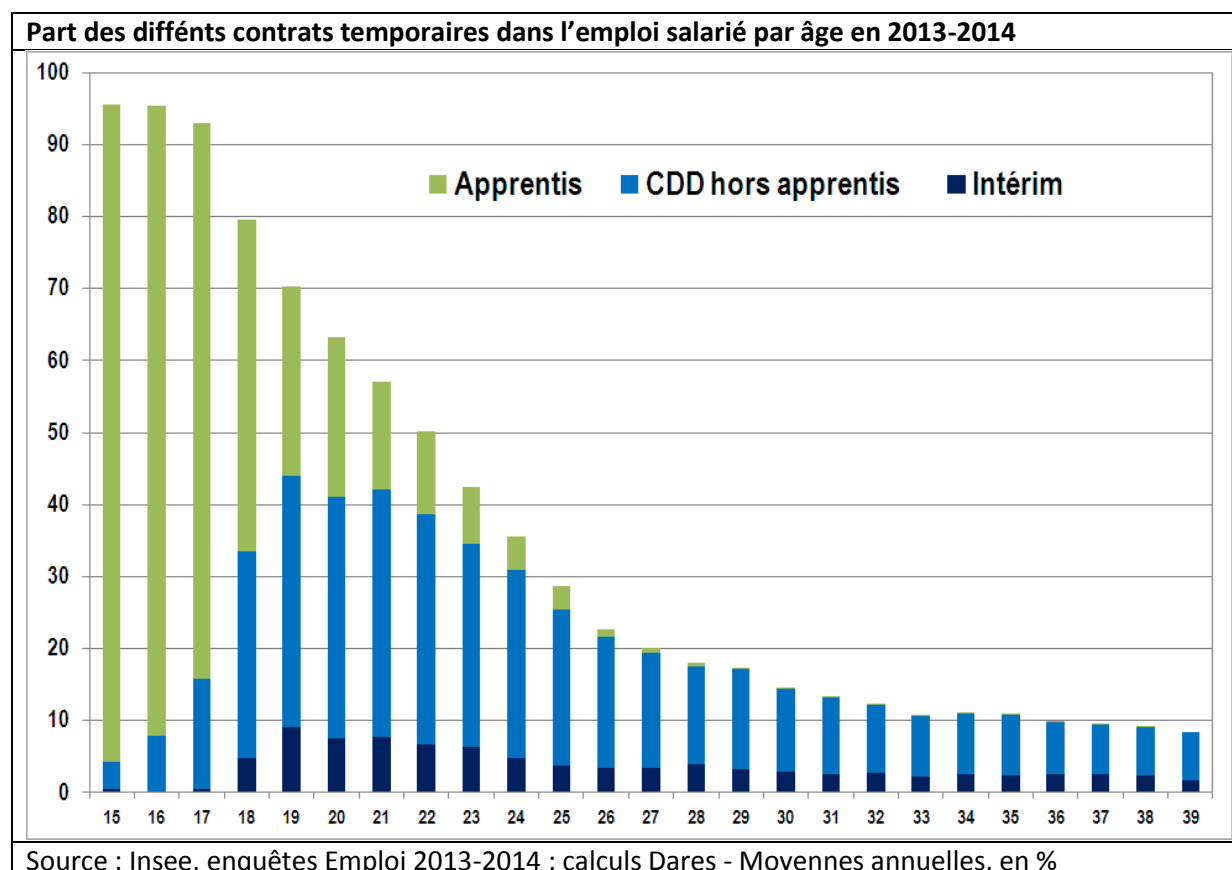
³⁷ P. Cahuc, S. Carcillo, K. Zimmermann, « L'emploi des jeunes peu qualifiés en France », *Les notes du Conseil d'analyse économique*, n°4, avril 2013.

³⁸ Source : *Emploi et revenus des indépendants, édition 2015*, Insee.

³⁹ Près de 28% des jeunes de cette tranche d'âge

⁴⁰ 52,9% soit 1,06 million si on inclut l'apprentissage, comme c'est le cas dans les publications de la Dares sur les « contrats temporaires ».

On observe d'ailleurs depuis les années 1990 un raccourcissement de la durée des CDD et des missions d'intérim – surtout pour les jeunes mais aussi chez les plus âgés- en lien avec un changement dans leur mode d'utilisation et la récurrence de « CDD d'usage » pour un même salarié : en 2011, plus de 70% des embauches en CDD sont des réembauches chez un ancien employeur, contre moins de 50% au début des années 1990⁴¹. Cette proportion s'élève à 90% dans les professions à CDD d'usage et à 70% dans les autres professions (voir l'annexe 3 sur le CDD d'usage).



Globalement, la part de l'emploi en CDI croît avec le niveau de diplôme et l'éloignement de la sortie de formation initiale (*tableau*).

⁴¹ Picart Cl., « Une rotation de la main d'œuvre presque quintuplée en 30 ans : plus qu'un essor des formes particulières d'emploi, un profond changement de leur usage », *Emploi et salaires, édition 2014*, Insee.

Statut d'emploi et type de contrat des actifs occupés selon le diplôme et la durée depuis la sortie de formation initiale						
	Année 2014					en %
	Enseignement supérieur long	Enseignement supérieur court	Bac et équivalents	CAP-BEP et équivalents	Brevet, CEP et sans diplôme	Ensemble
Sortis depuis 1 à 4 ans de formation initiale						
Non salariés	6,5	6,5	3,3	2,1	1,5	4,9
Salariés	93,5	93,5	96,7	97,9	98,5	95,1
Emplois temporaires hors intérim	23,9	25,5	32,6	31,2	48,5	28,5
Emplois intérimaires	1,7	6,2	8,7	10,3	7,9	5,6
CDI du secteur privé	55,6	56,8	51,1	53,0	39,0	53,5
CDI de l'État et des collectivités locales	12,3	5,0	4,3	3,4	3,1	7,5
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Sortis depuis 5 à 10 ans de formation initiale						
Non salariés	8,3	8,3	8,9	4,1	4,1	7,5
Salariés	91,7	91,7	91,1	95,9	95,9	92,5
Emplois temporaires hors intérim	9,6	9,0	14,3	16,7	25,7	12,8
Emplois intérimaires	0,6	2,0	3,2	5,5	8,4	2,8
CDI du secteur privé	60,5	63,5	62,5	64,5	56,7	61,9
CDI de l'État et des collectivités locales	21,0	17,2	11,1	9,2	5,1	15,0
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Sortis depuis 11 ans ou plus de formation initiale						
Non salariés	16,5	13,2	13,0	13,2	10,2	13,2
Salariés	83,5	86,8	87,0	86,8	89,8	86,8
Emplois temporaires hors intérim	4,4	4,0	5,8	5,5	7,4	5,5
Emplois intérimaires	0,3	0,9	1,4	2,0	2,6	1,5
CDI du secteur privé	50,4	61,4	62,1	63,7	66,5	61,2
CDI de l'État et des collectivités locales	28,4	20,5	17,7	15,6	13,3	18,6
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Champ : France métropolitaine.						
Source : Insee, enquête Emploi.						

Source : Bilan Formation-Emploi

Les jeunes salariés sont moins fréquemment dans la fonction publique (11,9% des 15-24 ans, contre 20% pour l'ensemble des personnes qui occupent un emploi en 2013-2014). Lorsqu'ils y travaillent, ils sont surreprésentés dans les hôpitaux publics et sous-représentés dans les collectivités territoriales. La proportion de jeunes en « contrat temporaire »⁴² est d'ailleurs plus élevée dans la fonction publique (44%) que dans le secteur privé (33%, et 23% hors apprentissage) (tableau).

⁴² Y compris apprentis.

Tableau 3 • Contrat de travail des salariés selon l'employeur en 2013-2014

Moyennes annuelles, en %

	15-29 ans			Ensemble des salariés		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Ensemble des salariés						
Interim	6	3	5	3	1	2
Apprentis	10	6	8	2	1	2
CDD hors apprentis (y compris autres emplois aidés en CDD).....	18	27	22	8	11	10
CDI.....	66	64	65	87	86	86
<i>Ensemble</i>	100	100	100	100	100	100
Salariés du secteur privé ou des entreprises publiques						
Interim	7	3	6	4	2	3
Apprentis	11	8	10	3	2	2
CDD hors apprentis (y compris autres emplois aidés en CDD).....	15	22	18	7	10	8
CDI.....	67	66	67	87	87	87
<i>Ensemble</i>	100	100	100	100	100	100
Salariés de la fonction publique						
Fonction publique d'Etat.....	50	35	41	50	37	41
Fonction publique territoriale.....	34	31	32	39	38	39
Fonction publique hospitalière.....	16	34	27	12	25	20
<i>Ensemble</i>	100	100	100	100	100	100
<i>Dont : interim</i>	1	1	1	0	0	0
<i>apprentis</i>	1	0	0	0	0	0
<i>CDD hors apprentis (y compris autres emplois aidés en CDD)</i>	40	44	42	12	16	15
<i>CDI</i>	58	55	56	87	84	85
<i>Ensemble</i>	100	100	100	100	100	100

Concepts : emploi = actifs occupés au sens du BIT, âge atteint à la date de l'enquête ; fonction publique = État + collectivités territoriales + hôpitaux publics.

Lecture : en 2013-2014, parmi les salariés âgés de 15 à 29 ans travaillent dans le secteur privé ou une entreprise publique, 18 % sont en CDD hors apprentis.

Champ : population des ménages de France métropolitaine.

Source : Insee, enquête

Emploi 2013-2014 ;

calculs Dares.

Dares Analyses n°2015-088

C) Temps partiel et sous-emploi

Selon l'enquête Emploi, le temps partiel concerne plus d'un jeune de 15-24 ans qui occupe un emploi sur quatre⁴³, soit une proportion plus élevée que celle observée pour l'ensemble des actifs occupés (19%). Il est cependant difficile d'interpréter ce chiffre puisqu'on ne sait pas comment sont enregistrés les « petits boulots » (une heure de travail rémunérée la semaine de référence suffisant à être classé en emploi au sens du BIT) et qu'il inclut les apprentis et les étudiants (et les non-salariés, même si cette catégorie est marginale chez les jeunes).

Une partie des difficultés d'interprétation peut être levée en considérant la proportion de temps partiel en fonction de la durée de sortie des études initiales (tableau). Ce taux est de 17% entre un et quatre ans après la sortie des études initiales et baisse à 15,1% entre cinq et dix ans après la fin des études initiales (il remonte ensuite). Ces taux de temps partiel dans l'emploi sont nettement plus élevés pour les jeunes femmes que chez les jeunes hommes.

⁴³ Cf. annexe 2.

Proportion d'emplois à temps partiel selon le diplôme, le sexe et la durée depuis la sortie de formation initiale							en %
	Enseignement supérieur long	Enseignement supérieur court	Année 2014			Ensemble	
			Bac et équivalents	CAP-BEP et équivalents	Brevet, CEP et sans diplôme		
Sortis depuis 1 à 4 ans de formation initiale							
Hommes	9,8	7,7	12,9	7,8	22,8	10,7	
Femmes	15,5	19,0	30,1	36,8	48,7	23,3	
Ensemble	12,9	13,4	21,0	19,9	33,6	17,0	
Sortis depuis 5 à 10 ans de formation initiale							
Hommes	3,8	4,4	7,4	5,7	15,6	6,1	
Femmes	20,4	21,9	25,2	33,8	39,1	24,6	
Ensemble	12,2	14,6	15,8	17,0	24,0	15,1	
Sortis depuis 11 ans ou plus de formation							
Hommes	7,8	5,8	6,7	5,9	9,4	7,0	
Femmes	26,0	28,0	29,5	33,8	42,4	32,1	
Ensemble	16,8	18,2	18,2	17,3	25,2	19,0	
Champ : France métropolitaine.							
Source : Insee, enquête Emploi.							

Source : Bilan Formation-Emploi

Au-delà des statuts d'emploi, de façon plus qualitative (puisque le concept de sous-emploi repose sur l'opinion des personnes interrogées), on observe que les jeunes se déclarent plus souvent en sous-emploi⁴⁴ (11,8% pour les 15-24 ans). Même si le taux de sous-emploi baisse avec l'âge, il reste environ un point au-dessus de la moyenne pour les 25-29 ans (7,3% contre 6,4% pour l'ensemble des personnes qui ont un emploi). Le sous-emploi est plus fréquent pour les jeunes femmes que pour les jeunes hommes du fait d'une plus grande fréquence du temps partiel « subi » (alors que les jeunes femmes sont moins souvent à temps partiel que leurs aînées)⁴⁵.

D) Catégories socioprofessionnelles

Les jeunes de moins de 25 ans qui occupent un emploi sont relativement plus nombreux parmi les employés et les ouvriers. En effet, ce sont les jeunes les moins diplômés qui entrent les premiers sur le marché du travail, les plus diplômés étant encore en étude.

En outre, à leur entrée dans la vie active, les jeunes ne tirent que partiellement profit de leur niveau de formation : à niveau de formation équivalent, les générations plus anciennes occupent des emplois plus qualifiés, ce qui reflète en partie les déroulements de carrière⁴⁶.

⁴⁴ temps partiel « subi » ou chômage partiel

⁴⁵ On rappelle qu'une personne est considérée avoir un emploi au sens du BIT dès qu'elle a travaillé une heure la semaine de référence.

⁴⁶ Martinelli D., Minni C., « Face à la crise, le diplôme protège du chômage et favorise l'accès à la formation continue », *Formation et emploi*, édition 2013, INSEE.

E) Pour les jeunes qui ont un emploi, des niveaux de salaire inférieurs à ceux de leurs aînés

Le salaire horaire (comme le salaire en équivalent temps plein) moyen croit avec l'âge, sous le triple effet de l'augmentation des qualifications dans la structure des emplois, de l'ancienneté qui est généralement prise en compte dans les grilles salariales et, au plan individuel, de l'expérience professionnelle qui permet aux salariés de négocier un salaire plus élevé. C'est parmi les cadres et les professions intermédiaires que les écarts de salaires entre jeunes et plus âgés sont les plus marqués alors qu'ils sont nettement plus faibles pour les ouvriers et employés. De même, les écarts de salaire au sein d'une classe d'âge augmentent avec l'âge.

En 2011, le salaire net annuel moyen en équivalent temps plein des moins de 25 ans s'établit à 16 900€ (hors apprentis et stagiaires). Il varie avec la catégorie socioprofessionnelle du jeune, de 16 030€ lorsqu'il est employé ou ouvrier à 24 950€ lorsqu'il est cadre. 10% des jeunes salariés gagnent moins de 12 360€ net par an (en ETP) et 10% gagnent plus de 21 160€.

Si l'on considère des classes d'âge plus fines (cf. le tableau sur les salaires bruts en 2012), on observe une nette croissance du salaire avec l'âge, au sein des moins de 25 ans.

4. Salaires nets annuels moyens en équivalent temps plein en 2011

en euros

	Cadres ¹	Professions intermédiaires	Employés et ouvriers	Ensemble
Moins de 25 ans	24 950	19 230	16 030	16 900
25-39 ans	36 850	23 750	18 840	23 270
40-49 ans	48 530	27 680	20 130	27 360
50-54 ans	52 130	29 340	20 680	28 780
55 ans ou plus	55 510	30 560	21 200	31 580
Ensemble	45 340	26 290	19 340	25 620

1. Y compris les chefs d'entreprises salariés, non compris les internes, externes et résidents de la fonction publique hospitalière.

Champ : France, ensemble des salariés hors salariés agricoles et apprentis-stagiaires.

Source : Insee, DADS 2011 semi-définitif (exploitation au 1/12) et SIASP.

5. Distribution des salaires annuels nets en équivalent temps plein en 2011

en euros

	Moins de 25 ans	De 25 à 39 ans	De 40 à 49 ans	De 50 à 54 ans	55 ans ou plus	Ensemble
D1	12 360	14 300	15 070	15 340	15 370	14 410
Q1	13 980	16 650	17 830	18 360	18 770	16 940
D5(médiane)	15 810	20 320	22 500	23 790	24 910	21 270
Q3	18 140	25 860	30 530	32 070	35 260	28 560
D9	21 160	34 650	43 300	45 380	51 760	40 190
D9/D1	1,7	2,4	2,9	3,0	3,4	2,8
Q3/Q1	1,3	1,6	1,7	1,7	1,9	1,7

Champ : France, ensemble des salariés hors salariés agricoles et apprentis-stagiaires.

Lecture : en 2011, 10 % des salariés de moins de 25 ans en EQTP perçoivent un salaire annuel net inférieur à 12 360 euros, 25 % un salaire inférieur à 13 980 euros.

Source : Insee, DADS 2011 semi-définitif (exploitation au 1/12) et SIASP.

Source : *Emploi et salaires, édition 2014*, Insee.

Catégorie socioprofessionnelle (5 modalités)	Salaire brut en équivalent temps plein (€)					
	Ensemble	Cadres et professions intellectuelles supérieures	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers qualifiés	Ouvriers non qualifiés
Âge du salarié						
Ensemble	34 496	65 054	35 441	25 050	27 490	22 618
Moins de 18 ans	17 862	41 080	21 914	18 095	16 891	16 151
De 18 à 20 ans	19 448	28 682	21 075	19 316	19 720	18 926
De 21 à 25 ans	22 849	35 481	26 385	20 948	22 782	20 273
De 26 à 30 ans	28 269	44 592	30 450	23 495	25 252	21 774

Champ :

- salariés du secteur privé ou d'une entreprise publique, hors agriculture, y compris bénéficiaires de contrats aidés et chefs d'entreprises salariés ;
- sont exclus, les apprentis, les stagiaires, les salariés agricoles et les salariés des particuliers employeurs.

- France entière y compris DOM.

Source : Insee, DADS 2012.

Nota : Le salaire brut en équivalent temps plein correspond au salaire que l'employeur aurait offert au salarié s'il avait travaillé à temps plein toute l'année. Pour les postes à temps complet, le salaire brut en équivalent temps plein correspond à une notion de salaire brut annualisé pondéré par la durée de présence (le salaire brut annuel par année travail).

Nous disposons par ailleurs de données produites par l'INSEE sur le revenu salarial, qui correspond à la somme de tous les salaires perçus par un individu au cours d'une année donnée, nets de toutes les cotisations sociales⁴⁷ ; il est calculé pour l'ensemble des salariés du secteur privé et de la fonction publique. Le revenu salarial des moins de 25 ans est inférieur de 70% en moyenne à celui des 40-49 ans (en 2011 - tableau).

Cela s'explique par la combinaison de trois effets. D'une part, du fait de leur moindre expérience, les jeunes ont des salaires journaliers moyens⁴⁸ minorés de 50% par rapport aux

⁴⁷ Y compris CSG et CRDS.

⁴⁸ On passe du salaire horaire au salaire journalier en prenant en compte la quotité de temps de travail, puis au revenu salarial annuel en multipliant ce salaire journalier par le nombre de jours rémunérés dans l'année.

40-49 ans. D'autre part, la phase d'insertion sur le marché du travail démarrait souvent en cours d'année, avec parfois des allers-retours entre emploi et chômage, le nombre de jours rémunérés dans l'année est plus faible d'environ 40% pour les jeunes.

Avec la crise, l'écart de revenu salarial entre les jeunes et leurs aînés s'est creusé⁴⁹.

	Niveau en 2011			Évolution annuelle moyenne 2006-2011 ² (%)		
	Revenu salarial	Salaire journalier	Nombre moyen de jours rémunérés	Revenu salarial	Salaire journalier	Nombre moyen de jours rémunérés
	(euros courants)		(jours)	(euros constants)		(jours)
Ensemble	19 710	65	305	0,6	0,5	0,1
Sexe						
Hommes	22 550	73	308	0,5	0,5	0,0
Femmes	16 720	55	302	0,8	0,6	0,2
Âge						
Moins de 25 ans	6 980	36	196	0,0	-0,2	0,2
De 25 à 39 ans	18 460	59	311	0,5	0,5	0,0
De 40 à 49 ans	23 440	71	331	0,6	0,5	0,0
De 50 à 54 ans	24 960	74	337	0,4	0,4	0,1
55 ans ou plus	24 260	76	318	-0,3	-0,4	0,1
Catégorie socioprofessionnelle						
Cadres ¹	39 190	117	334	0,2	0,1	0,1
Professions intermédiaires	22 310	68	328	0,4	0,2	0,1
Employés	13 290	46	287	0,5	0,6	-0,1
Ouvriers	14 820	50	296	1,1	0,7	0,3
Condition d'emploi						
Temps complet	23 990	75	322	0,9	0,7	0,2
Temps non complet	10 110	38	267	0,9	0,8	0,1
Secteur						
Secteur privé	19 190	64	299	0,7	0,5	0,1
dont : industrie	24 530	74	333	1,3	1,1	0,1
construction	20 300	64	319	1,4	1,1	0,3
commerce	17 680	59	301	0,8	0,7	0,1
transports	21 810	67	325	0,8	0,8	0,0
services aux entreprises	16 080	61	262	0,7	0,1	0,6
services aux particuliers	11 710	45	259	0,6	0,4	0,2
services mixtes	30 180	94	320	1,2	1,0	0,2
éducation, santé, action sociale	15 130	49	306	-0,6	-0,6	0,0
Fonction publique	21 660	66	327	0,4	0,3	0,1

1. Y compris chefs d'entreprise salariés.
2. Le calcul du taux de croissance sur la période 2006-2011 prend en compte la refonte du processus de codification de la profession et catégorie socioprofessionnelle du salaire dans les DADS 2009.
Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés, hors salariés agricoles, salariés des particuliers-employeurs et apprentis-stagiaires.
Note : suite à des révisions, les chiffres présentés ici ne sont pas comparables avec ceux de la précédente édition.
Source : Insee, DADS, SIASP et fichiers de paie des agents de l'État, exploitation au 1/12.

Source : *Emploi et Salaires, édition 2014*, INSEE – fiche 3.4

Si l'on considère les salaires non plus par âge mais en fonction du temps écoulé depuis la sortie de la formation initiale, on retrouve l'impact décisif du niveau de diplôme : un à quatre ans après leur sortie des études, les diplômés du supérieur long ont un salaire mensuel net médian de 1 770€ (en 2014) contre 950€ pour les peu ou non diplômés. L'écart s'accroît avec

⁴⁹ Coudin E., Marc B., Pora P., Wilner L., « La baisse des inégalités de revenu salarial marque une pause pendant la crise », Vue d'ensemble,- Marché du travail, France, portrait social, édition 2014, INSEE.

le temps⁵⁰. Il s'explique par la fréquence du temps partiel, plus répandu chez les non-diplômés, ainsi que par les caractéristiques des emplois occupés (professions, secteurs d'activité...).

Quels que soient les niveaux de formation et l'ancienneté sur le marché du travail, et même en tenant compte de la plus forte proportion de temps partiel chez les femmes, les salaires des jeunes femmes sont inférieurs à ceux des jeunes hommes. Ces écarts sont en partie liés au choix de certaines spécialités moins rémunératrices par les jeunes filles (communication, lettres, sciences humaines...).

Salaire mensuel net médian selon le diplôme, le sexe et la durée depuis la sortie de formation initiale							en euros
Actifs ayant un emploi	Année 2014					Ensemble	
	Enseignement supérieur long	Enseignement supérieur court	Bac et équivalents	CAP-BEP et équivalents	Brevet, CEP et sans diplôme		
Tous temps de travail confondus (temps complet et temps partiel)							
Sortis depuis 1 à 4 ans de formation initiale							
Hommes	2 000	1 480	1 300	1 300	960	1 460	
Femmes	1 680	1 320	1 130	1 140	920	1 310	
Ensemble	1 770	1 400	1 200	1 200	950	1 400	
Écart de salaire Homme/Femme (en %)	19,0	12,1	15,0	14,0	4,3	11,5	
Sortis depuis 5 à 10 ans de formation initiale							
Hommes	2 320	1 720	1 500	1 400	1 300	1 650	
Femmes	1 840	1 600	1 270	1 200	1 080	1 460	
Ensemble	2 030	1 640	1 390	1 330	1 200	1 550	
Écart de salaire Homme/Femme (en %)	26,1	7,5	18,1	16,7	20,4	13,0	
Sortis depuis 11 ans et plus de formation initiale							
Hommes	3 040	2 320	1 930	1 720	1 600	1 900	
Femmes	2 200	1 850	1 500	1 320	1 200	1 500	
Ensemble	2 500	2 010	1 660	1 540	1 400	1 700	
Écart de salaire Homme/Femme (en %)	38,2	25,4	28,7	30,3	33,3	26,7	
À temps complet							
Sortis depuis 1 à 4 ans de formation initiale							
Hommes	2 070	1 500	1 350	1 310	1 150	1 530	
Femmes	1 700	1 390	1 200	1 250	1 130	1 420	
Écart de salaire Homme/Femme (en %)	21,8	7,9	12,5	4,8	1,8	7,7	
Sortis depuis 5 à 10 ans de formation initiale							
Hommes	2 350	1 730	1 500	1 410	1 400	1 700	
Femmes	1 950	1 630	1 330	1 300	1 200	1 600	
Écart de salaire Homme/Femme (en %)	20,5	6,1	12,8	8,5	16,7	6,3	
Sortis depuis 11 ans et plus de formation initiale							
Hommes	3 200	2 370	1 960	1 750	1 630	1 950	
Femmes	2 380	2 000	1 600	1 480	1 400	1 690	
Écart de salaire Homme/Femme (en %)	34,5	18,5	22,5	18,2	16,4	15,4	

Champ : France métropolitaine.
Source : Insee, enquête Emploi 2014.

Source : Bilan Formation-Emploi

⁵⁰ Voir aussi la partie IV du Tome I (écarts de revenus au premier emploi selon le niveau de diplôme et le sexe, qui s'accroissent avec le temps).

Tableau 4 • Les salaires des jeunes se maintiennent mais progressent moins

Salaires nets mensuels selon le plus haut diplôme obtenu (en euros constants)	Salaires médians* (en euros constants)						Évolution annuelle du salaire** (%)	
	à la première embauche			3 ans après la sortie			2004	2010
	2004	2010	Écart	2004	2010	Écart		
Génération sortie en...	2004	2010	Écart	2004	2010	Écart	2004	2010
Ensemble	1 270	1 340	70	1 430	1 450	20	3,7	1,7
Non-diplômés	1 150	1 130	-20	1 220	1 160	-60	1,3	-0,9
Diplômés du secondaire	1 200	1 160	-40	1 310	1 280	-30	2,9	0,9
CAP, BEP, mention complémentaire	1 220	1 200	-20	1 310	1 260	-50	2,2	0,2
Bac professionnel ou technologique	1 180	1 170	-10	1 310	1 300	-10	3,5	1,0
Bac général	1 140	1 110	-30	1 320	1 260	-60	3,9	2,3
Diplômés du supérieur court	1 370	1 410	40	1 560	1 520	-40	4,3	1,9
BTS, DUT et autres bac+2	1 270	1 310	40	1 460	1 460	0	4,7	2,2
Bac+2/3 Santé social	1 610	1 630	20	1 720	1 700	-20	1,9	0,9
Licence générale (L3) et autres bac+3	1 330	1 300	-30	1 540	1 450	-90	5,2	2,0
Licence professionnelle	1 430	1 460	30	1 660	1 600	-60	4,9	2,5
M1 et autres bac+4	1 380	1 470	90	1 650	1 620	-30	6,3	2,2
Diplômés du supérieur long	1 840	1 880	40	2 180	2 100	-80	5,8	3,2
M2 et autres bac+5	1 610	1 680	70	1 970	1 920	-50	6,2	3,3
Ecoles de commerce	ns	1 990	ns	ns	2 290	ns	ns	3,7
Ecoles d'ingénieurs	2 070	2 120	50	2 340	2 350	10	4,8	3,1
Doctorat	1 980	2 100	120	2 270	2 350	80	5,1	2,8

* Salaire mensuel (primes incluses, tous temps de travail confondus) médian en euro constant de juillet 2013.
 ** Médiane de l'évolution (en moyenne annuelle) du salaire (en euro constant) entre la première embauche et la date d'enquête.
 Sources : enquêtes Génération 2004 et Génération 2010 (données provisoires), Céreq. Champ : primo-sortants du système éducatif en 2004 et 2010 en emploi salarié à la date d'enquête (France métropolitaine).

Source : Céreq, *Bref* n°319, mars 2014.

Comme le niveau de salaire des jeunes est inférieur à leurs aînés, ils bénéficiaient souvent de la Prime Pour l'Emploi (PPE) ouverte à tous les jeunes qui ont des revenus d'activité compris entre environ 0,3 Smic et 1,25 Smic si les revenus de leur foyer fiscal ou du foyer fiscal auquel ils sont rattachés ne sont pas trop élevés⁵¹. Ce dispositif créé en 2001 ainsi que le RSA activité sont remplacés par la prime d'activité à partir du 1^{er} janvier 2016 (voir Fiche RSA, PPE et Prime d'activité). Selon les estimations de la Cnaf, à partir du modèle de microsimulation, environ 1,05 million de jeunes de 18 à 24 ans bénéficie de la PPE en 2015 (71% en faisant une déclaration de revenu autonome et 29% en étant rattaché fiscalement à leurs parents) pour un montant de 0,4Mds de PPE soit environ 30€ par mois.

F) Le cumul emploi-étude⁵²

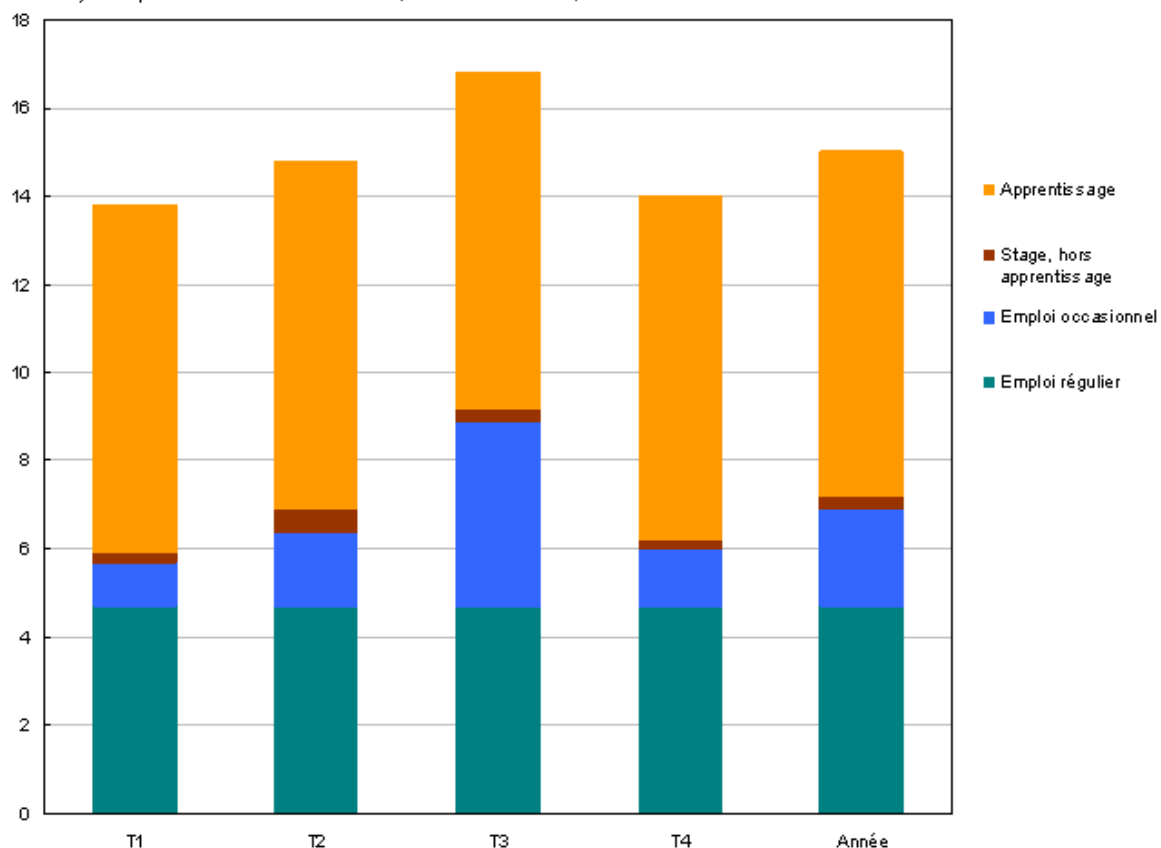
D'après les derniers chiffres disponibles, la part des jeunes qui ont un emploi parmi ceux qui poursuivent leurs études initiales est de 14,6% au premier semestre 2014. La moitié travaille dans le cadre de l'apprentissage. Quand ils suivent des études les 20-24 ans cumulent plus souvent formation et emploi (25,5%) que les 15-19 ans (7%). Le type d'emploi occupé varie aussi avec la tranche d'âge : les 20-24 ans qui travaillent occupent plus souvent que les 15-19 ans des emplois réguliers ou font des stages pendant leurs études alors que les 15-19 sont le plus souvent apprentis. Le cumul emploi-étude a un profil saisonnier, avec un pic au troisième trimestre lié à l'emploi occasionnel (cf. graphique).

⁵¹ Pour avoir droit à la PPE en 2015, le revenu fiscal de référence de votre foyer en 2014 ne doit pas dépasser 16 251 € pour les personnes célibataires, veuves ou divorcées, 32 498 € pour les personnes soumises à une imposition commune. Ces montants sont augmentés de 4 490 € par demi-part supplémentaire de quotient familial.

⁵² Voir aussi le Tome II sur les étudiants.

Type d'emploi occupé par les jeunes qui poursuivent leurs études initiales

en % des jeunes poursuivant leurs études initiales, sur les années 2012, 2013 et 2014



Note : les stages de la fonction publique sont inclus dans emploi régulier. Données rétropolées sur la période 2003-2012 suite au changement du questionnaire de l'enquête Emploi en 2013.

Champ : France métropolitaine, jeunes de 15 à 29 ans en études initiales (y c. apprentis).

Sources : Insee, enquêtes Emploi, calculs Depp.

La part des jeunes cumulant études et emploi augmente depuis le début des années 1990 où elle s'établissait autour de 8%. L'augmentation s'explique par la généralisation de la voie professionnelle depuis le milieu des années 1980 pour les 15-19 ans et par la hausse de l'apprentissage dans le supérieur pour les 20-24 ans.

III) LE CHOMAGE DES JEUNES

Encadré – Plusieurs mesures possibles du chômage

- on peut définir le chômage à partir de la situation principale sur le marché du travail telle que les personnes le déclarent (cf. les données tirées du recensement de la population dans le Tome I)

- on peut mesurer le chômage en utilisant les critères du BIT (détaillés dans l'annexe 1)

- on peut mesurer le chômage en comptant les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi (en retenant toutes ou seulement certaines des catégories A, B, C, D, E). Selon l'aspect que l'on souhaite étudier, on peut aussi ne retenir que ceux qui sont indemnisables voire les indemnisés. Il faut noter dans ce cas que l'on n'a pas les jeunes qui ne se présentent pas auprès du service public de l'emploi⁵³.

La définition du chômage au sens du BIT est la plus restrictive : on compte ainsi 630 000 jeunes chômeurs de 15-24 ans au sens du BIT en 2014, 760 800 de 18-24 ans selon le recensement en 2012 et 960 000 jeunes demandeurs d'emploi de moins de 25 ans inscrits à Pôle Emploi fin 2013.

Les catégories de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi	
Catégorie statistique	Définition
A	Demandeurs d'emploi tenus de rechercher un emploi, sans emploi
B	Demandeurs d'emploi tenus de rechercher un emploi, ayant exercé une activité réduite courte (de 78 heures ou moins dans le mois)
C	Demandeurs d'emploi tenus de rechercher un emploi, ayant exercé une activité réduite longue (de plus de 78 heures dans le mois)
D	Demandeurs d'emploi non tenus de rechercher un emploi (en raison d'une formation, d'une maladie...) y compris ceux en contrat de sécurisation professionnelle, sans emploi
E	Demandeurs d'emploi non tenus de rechercher un emploi, en emploi (contrats aidés, créateurs d'entreprise)

La répartition des demandeurs d'emploi entre les catégories A, B et C est très proche chez les moins de 25 ans et pour l'ensemble des inscrits à Pôle Emploi. Les jeunes sont davantage représentés en catégorie D (qui inclut les formations) et un peu moins en catégorie E (créateurs d'entreprise).

	Recherche d'emploi			Pas de recherche d'emploi		Toutes catégories confondues
	A (sans emploi)	B (AR courte)	C (AR longue)	D (sans emploi)	E (en emploi)	
Inscrits de moins de 25 ans (milliers)	543	109	173	72	44	940
Inscrits de moins de 25 ans	58%	12%	18%	8%	5%	100%
Ensemble des inscrits	58%	12%	19%	5%	7%	100%

Demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi en décembre 2015 - France métropolitaine - données brutes - AR : activité réduite

⁵³ Voir le Tome IV sur le recours au service public de l'emploi et le délai de « latence » chez les jeunes.

A) Le chômage est plus fréquent dans les premières années suivant la fin des études

En 2014, le taux de chômage (au sens du BIT) des jeunes sortis de formation initiale depuis un à quatre ans se situe à 20,1%, contre 9,9% pour l'ensemble des actifs. Ce taux baisse dans le temps puisqu'il atteint 12,8% pour ceux dont la sortie de formation initiale remonte à entre cinq et dix ans.

Les jeunes peu diplômés sont davantage exposés au chômage. Les écarts entre niveaux de diplômes subsistent⁵⁴, même s'ils se réduisent avec l'ancienneté sur le marché du travail.

	Sortis depuis 1 à 4 ans	Sortis depuis 5 à 10 ans	Ensemble de la population
Diplôme de l'enseignement supérieur long ¹	11,2	7,0	6,5
Diplôme de l'enseignement supérieur court ²	12,2	6,9	6,0
Baccalauréat	21,9	12,0	10,2
CAP, BEP	27,9	19,5	10,4
Aucun diplôme, certificat d'études ou brevet	53,0	34,0	16,2
Ensemble	20,1	12,8	9,9

Source : France, portrait social – édition 2015, Insee.

B) Le chômage des jeunes est plus sensible à la conjoncture économique

Lors des périodes de ralentissement économique, la situation des débutants sur le marché du travail se dégrade davantage que celle des autres actifs⁵⁵.

C) Durée du chômage des jeunes

La durée des périodes de chômage des jeunes est en moyenne plus courte que celle des chômeurs plus âgés.

La part des chômeurs de longue durée (au chômage au sens du BIT depuis au moins un an) est moins élevée chez les jeunes : 29,2% des chômeurs âgés entre 15 et 24 ans, contre 42,6% chez les 25-49 ans (tableau).

⁵⁴ Il s'agit d'un constat global. Les analyses détaillées par filière (notamment celles comparant filières générales et professionnelles) apportent naturellement des résultats plus nuancés.

⁵⁵ Voir Tome 1 (IV-A-3) et *Bref du Céreq* n°319 (mars 2014).

Chômage de longue durée selon le sexe et l'âge en 2014

	2014			en %
	Proportion de chômeurs au chômage depuis 1 an ou plus			
	Femmes	Hommes	Ensemble	
15-24 ans	25,3	32,0	29,2	
25-49 ans	40,8	44,2	42,6	
50 ans ou plus	57,6	59,3	58,5	
Ensemble des 15 ans ou plus	41,0	44,1	42,7	

Lecture : en moyenne en 2014, 59,3 % des hommes de 50 ans ou plus au chômage le sont depuis au moins un an.

Champ : France métropolitaine, population des ménages, chômeurs de 15 ans ou plus (âge courant).

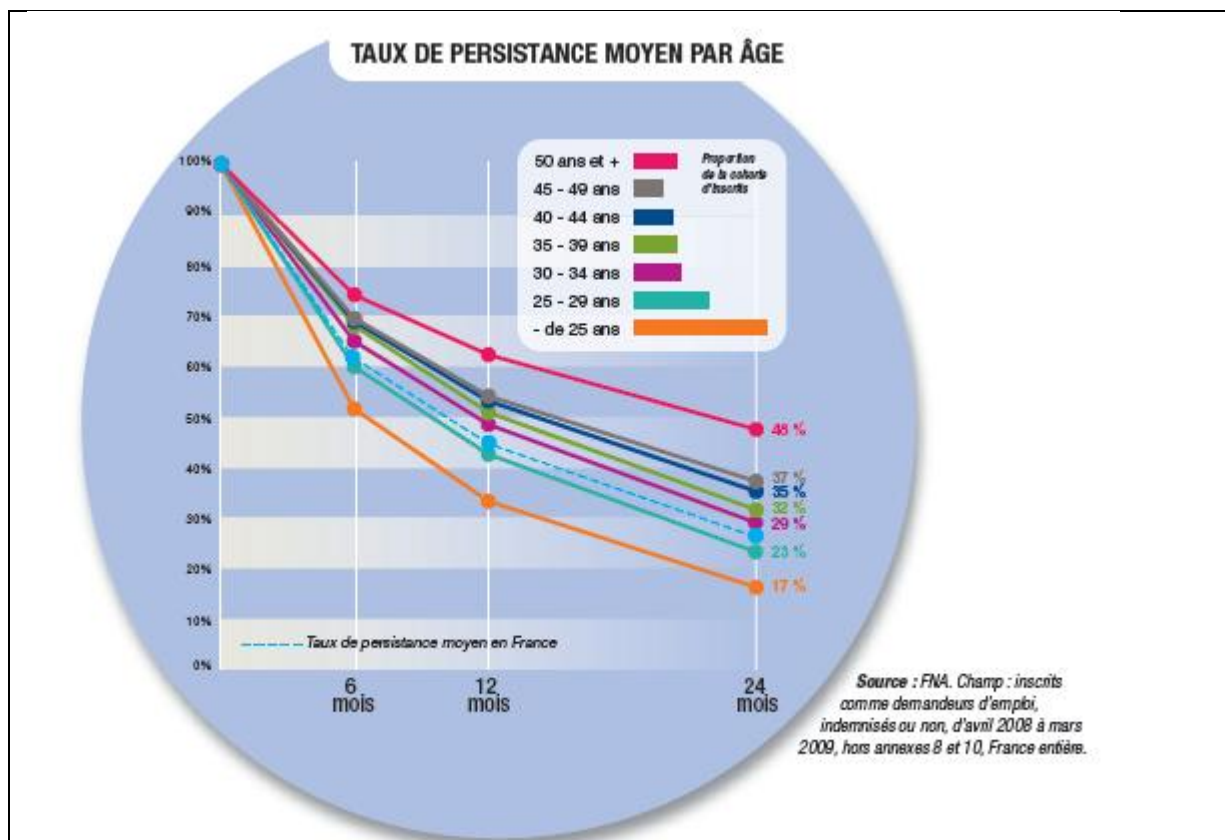
Source : Insee, enquêtes Emploi.

D) Les sorties du chômage

Les jeunes sortent plus rapidement des listes de Pôle emploi que les autres demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi. D'après les travaux de l'Unédic (sur la période 2008-2011), le taux de persistance au chômage est en moyenne de 61% à 6 mois, de 45% à 12 mois et 27% à 24 mois. Pour les jeunes de moins de 25 ans, il s'établit respectivement à 52%, 33% et 17%⁵⁶.

Toujours d'après les calculs de l'Unédic, l'influence du niveau de formation sur le rythme de sortie du chômage est importante chez les moins de 30 ans alors qu'elle est quasi-inexistante au-delà, le niveau de diplôme jouant surtout sur le taux d'entrée au chômage.

⁵⁶ Le **taux de persistance au chômage** est le pourcentage de demandeurs d'emploi encore présents dans les listes, mesuré chaque mois à partir de leur inscription. Les sorties pour reprise d'emploi de très courte durée (moins de quatre mois) et la radiation pour motif administratif suivie d'une réinscription ne sont pas comptées comme sorties du chômage. Les intermittents du spectacle (annexes 8 et 10) sont exclus du champ de l'indicateur. Cf. « Taux de persistance au chômage. Quelle proportion de demandeurs d'emploi reste au chômage 6, 12 ou 24 mois après leur inscription ? », Unédic, janvier 2012.



Source : « Taux de persistance au chômage. Quelle proportion de demandeurs d'emploi reste au chômage 6, 12 ou 24 mois après leur inscription ? », Unédic ; janvier 2012.

En outre, le taux de sortie pour reprise d'emploi est le plus élevé chez les jeunes (5,6% des catégories A, B ou C en juin 2015 – données corrigées des variations saisonnières) et décroît avec l'âge (3,5% chez les 25-49 ans et 1,7% pour les 50 ans ou plus)⁵⁷.

Cependant, les moins de 25 ans sortent moins souvent du chômage pour un emploi durable (CDI ou contrats⁵⁸ de six mois ou plus, ou mises à son compte) que les autres demandeurs d'emploi : 55%, contre 68% pour les 25-49 ans et 74% pour les 50 ans et plus. Les sorties du chômage des jeunes demandeurs d'emploi sont plus souvent vers des contrats courts (notamment des contrats aidés) et de l'intérim, et moins souvent vers l'emploi non-salarié (tableau).

Comme pour les autres tranches d'âge, les perspectives de reprise d'emploi sont meilleures pour les plus qualifiés et les plus diplômés.

⁵⁷ Bernardi V., Poujouly C., « Les sortants des listes de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi, en juin 2015 », *Dares Indicateurs*, n°005, janvier 2016.

⁵⁸ CDD, saisonnier, vacation, intérim, contrat aidé.

En outre, les jeunes apparaissent à peine plus mobiles : 11% des moins de 25 ans sortis des listes de Pôle Emploi ⁵⁹ en 2014 car ils avaient repris un emploi déclarent avoir été obligés de déménager pour leur emploi, contre 9% pour les 25-49 ans et 5% pour les 50 ans et plus.

Sorties pour reprise d'emploi par type de contrat et temps de travail selon les caractéristiques des sortants en 2014

En %, données brutes en moyenne annuelle

	Type de contrat						Temps partiel
	Emploi durable*	CDI	CDD, contrat saisonnier, vacation	Intérim	Contrat aidé	À son compte	
Ensemble	66	33	38	13	9	6	27
Sexe							
Homme	60	31	35	19	6	8	16
Femme	69	34	41	7	12	5	39
Âge							
Moins de 25 ans	55	26	44	17	10	2	26
De 25 à 49 ans	68	34	36	13	8	8	26
50 ans ou plus	74	38	31	6	15	8	39
Ancienneté en catégories A, B, C							
Moins d'un an	61	30	40	14	8	6	26
Un an ou plus	75	40	30	11	13	6	31
Niveau de formation							
CEP-1 ^{er} cycle de l'enseignement secondaire ..	59	31	34	16	12	4	38
BEP-CAP	61	31	35	16	11	6	27
Baccalauréat	62	31	40	14	9	5	29
Bac+2 ou plus	73	36	40	9	6	8	22
Qualification du métier recherché							
Ouvrier non qualifié	52	23	33	28	11	4	24
Ouvrier qualifié	55	26	33	26	7	7	13
Employé non qualifié	61	30	39	13	14	3	40
Employé qualifié	64	34	40	10	10	6	31
Technicien, agent de maîtrise	71	35	38	11	5	9	18
Cadre	86	49	30	4	3	15	13

* CDI, contrats (CDD, saisonnier, vacation, intérim, contrat aidé de 6 mois ou plus et mises à son compte).
 Champ : demandeurs d'emploi sortis des catégories A, B, C pour reprise d'emploi en 2014 ; France métropolitaine.
 Source : Dares-Pôle emploi, enquête Sortants.

⁵⁹ demandeurs d'emploi de catégorie A, B ou C

SECTION III - LA COUVERTURE DU RISQUE CHOMAGE

Cette section se concentre sur l'indemnisation du chômage. Le PPAE (plan personnel d'accès à l'emploi) et les services d'accompagnement proposés par le Service public de l'emploi (Missions locales et Pôle Emploi essentiellement pour les jeunes) sont décrits dans la section 2 sur l'Accompagnement vers l'insertion du Chapitre III.

I. PAS DE DROITS A L'ASSURANCE CHOMAGE POUR LES PRIMO-ENTRANTS, PEU DE DROITS AUX PRESTATIONS DE SOLIDARITE POUR LES JEUNES EN FINS DE DROITS

A) Deux régimes : assurance chômage et régime de solidarité

Le système d'indemnisation du chômage se compose en France de deux régimes : l'assurance chômage et le régime de solidarité. L'assurance chômage, gérée par l'Unedic, garantit pendant une durée limitée, aux salariés involontairement privés d'emploi et ayant suffisamment contribué, une allocation qui dépend de leur salaire antérieur (à un taux dégressif). La dernière convention d'assurance chômage a été signée en mai 2014 et fait suite à l'accord national interprofessionnel du 22 mars 2014 ; elle concerne les fins de contrat intervenues à partir du 1^{er} juillet 2014 (certaines mesures n'étant appliquées qu'à partir du 1^{er} octobre 2014⁶⁰) et restera en vigueur pendant deux ans.

B) Condition d'accès à l'indemnisation de l'assurance chômage

1) Conditions d'accès à l'ARE dans le cadre du règlement général

La majorité des jeunes indemnisables relèvent du régime général de la convention d'assurance chômage : 88% pour les 18-20 ans et 82% pour les 21-24 ans (fin 2013)⁶¹. 12% des 18-20 ans et 17% des 21-24 ans relèvent de l'annexe 4 (travail intérimaire)⁶², moins de 1% des annexes 8 et 10 (intermittents du spectacle) et une proportion quasi-nulle des autres annexes⁶³.

Encadré - Les conditions d'accès à l'indemnisation dans le cadre de l'assurance chômage (règlement général de la convention d'assurance chômage de 2014)

Les conditions d'accès à l'indemnisation dans le cadre de l'assurance chômage (règlement général) sont les suivantes (hors droits rechargeables).

1. Privation involontaire d'emploi : la cessation du contrat de travail doit résulter d'un licenciement pour motif personnel ou pour motif économique ou d'une révocation ; d'une rupture conventionnelle ; du non renouvellement d'un CDD ou d'une démission considérée comme légitime.

⁶⁰ Il y a eu également eu des avenants signés, par exemple celui de mars 2015 qui a élargi le champ possible des bénéficiaires du droit d'option.

⁶¹ Rapport annuel 2015 de l'Igas.

⁶² Cf. annexe 5 du rapport sur les règles particulières pour le travail intérimaire.

⁶³ Dont l'annexe 11 de la convention d'assurance chômage qui correspond à l'apprentissage et aux contrats de professionnalisation.

La démission du dernier emploi (ou d'un emploi précédent si l'activité reprise ensuite l'a été pour une durée inférieure à 91 jours ou 455 heures) ne donne pas droit à indemnisation.

Cependant, certains départs volontaires sont considérés comme légitimes (par exemple une démission pour suivre le conjoint qui change de domicile pour exercer un nouvel emploi) et ouvrent droit à indemnisation.

Par ailleurs, le départ volontaire ne constitue pas un obstacle définitif à l'indemnisation. Il est possible de faire une demande après 121 jours de chômage qui peut aboutir en un versement d'allocations au vu des démarches de recherche d'emploi réalisées.

2. Affiliation minimale : pour bénéficier de l'ARE, il faut justifier, à la date de fin du contrat de travail, d'une période minimale de travail (dit *d'affiliation*) de 122 jours (4 mois) ou 610 heures de travail, au cours des 28 derniers mois (au cours des 36 derniers mois pour les personnes de plus de 50 ans).

La date de fin du contrat de travail prise en compte est en principe celle du dernier emploi occupé. Toutefois, il est possible de bénéficier de l'ARE si la condition de durée d'affiliation n'est remplie que pour une rupture de contrat antérieure, à condition qu'elle soit intervenue au cours de l'année précédant la dernière rupture de contrat.

Les périodes de formation, sauf celles rémunérées par Pôle emploi, sont assimilées à des heures de travail (ou, à raison de cinq heures par jour, à des jours d'affiliation) dans la limite des deux-tiers du nombre de jours ou d'heures d'affiliation pris en compte.

3. Inscription comme demandeur d'emploi

4. Recherche effective et permanente d'emploi : la condition est double

- Etre inscrit comme demandeur d'emploi ou suivre une formation inscrite dans le projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE), dans les douze mois suivant la fin du contrat de travail. Cette période peut être prolongée en raison de certaines situations (congé de maladie, de maternité, congé parental, contrat de volontariat de solidarité internationale, etc.).

- Accomplir des actes positifs et répétés en vue de retrouver un emploi, de créer ou de reprendre une entreprise.

5. Aptitude physique : être physiquement apte à l'exercice d'un emploi

6. Age et perception de certaines pensions de retraite

- Ne pas avoir atteint l'âge minimum légal de départ à la retraite (ou l'âge d'attribution automatique d'une retraite à taux plein lorsque les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein à l'âge légal de départ à la retraite ne sont pas remplies)

- **Ne pas bénéficier d'un avantage vieillesse liquidé au titre d'une carrière longue, de travailleur handicapé, d'incapacité permanente, de pénibilité ou d'amiante**

7. Résider en France.

La réglementation de l'assurance chômage permet de prendre en compte certains statuts ou situations spécifiques, dont certains sont assez répandus chez les jeunes : formes spécifiques d'emploi et professions particulières, alternance de périodes d'emploi courtes (dont contrats temporaires) et de chômage, activité réduite, besoin de formation...

2) Prise en compte des formes spécifiques d'emploi et des professions particulières

Les annexes au règlement général de la convention d'assurance chômage traitent des statuts et des professions particulières. L'annexe 4 notamment concerne les salariés intérimaires des entreprises de travail temporaire, l'annexe 5 des travailleurs à domicile et l'annexe 11 des apprentis et titulaires d'un contrat de professionnalisation⁶⁴.

L'annexe 4 prévoit notamment un décompte de l'affiliation en heures et non en jours, les périodes de formation étant assimilées à des heures de travail, et un calcul spécifique du salaire journalier de référence.

3) L'ARE Formation (AREF) pour les demandeurs d'emploi en formation dans le cadre de leur PPAE

Les demandeurs d'emploi qui peuvent bénéficier de l'ARE et qui suivent une formation organisée dans le cadre de leur projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) peuvent bénéficier d'une allocation chômage (l'ARE Formation, AREF)⁶⁵.

4) Les possibilités de cumuler activité réduite et allocation chômage

Afin de favoriser la reprise d'emploi, il est possible, sous certaines conditions, de cumuler allocation chômage et emploi rémunéré (salarié ou non).

Les règles de cumul ont été simplifiées et unifiées en octobre 2014 (convention de mai 2014 qui a fait suite à l'ANI de 2013 – cf. encadré pour la réglementation antérieure) : l'allocation chômage est minorée de 70% de la rémunération brute issue de l'activité réduite⁶⁶ (avec un report des droits correspondants), avec un plafonnement au niveau du salaire brut de référence ayant servi au calcul de la prestation (soit 30 fois le salaire journalier de référence mentionné sur la notification de droits)⁶⁷. Ce complément n'est pas compatible avec l'aide à la reprise ou création d'entreprise (ARCE).

⁶⁴ Voir Annexe 4.

⁶⁵ Pour bénéficier de l'AREF il faut que la formation soit inscrite au PPAE. Sinon le demandeur d'emploi qui suit une formation peut continuer à bénéficier de l'ARE sous réserve que la durée de sa formation n'excède pas 40 heures ou que le stage ne fasse pas obstacle à sa disponibilité.

⁶⁶ 70% du salaire brut pour un emploi salarié, 70% des rémunérations déclarées au titre des assurances sociales pour une activité non salariée. Dans le cas particulier des auto-entrepreneurs et micro-entrepreneurs, la rémunération prise en compte correspond au chiffre d'affaires après déduction de l'abattement pour frais professionnels (cet abattement est égal à 71% du CA pour les activités d'achat, revente ou fourniture de logement, de 50% du CA pour les autres activités relevant des BIC, et de 34% du CA pour les activités relevant des BNC).

⁶⁷ Le complément d'ARE en cas d'activité réduite suit des règles différentes pour les demandeurs d'emploi indemnisés au titre des annexes 8 et 10 (intermittents du spectacle).

Encadré – Réglementation en matière de cumul entre allocations chômage et rémunération d'activité jusqu'à octobre 2014

Le cumul était permis en cas de reprise d'une activité salariée n'excédant pas 110 heures par mois et ne rapportant pas plus de 70% de l'ancien salaire brut mensuel. Un nombre de jours non indemnisés était alors calculé et déduit de l'allocation mensuelle, les droits correspondants étant alors reportés. Ce cumul était possible dans la limite d'une durée de 15 mois.

En outre, en cas de perte de l'emploi repris, le versement de l'ARE peut reprendre, avec la possibilité du « rechargement des droits » une fois les droits initiaux épuisés.

Encadré – Exemple de cumul de l'ARE avec une rémunération (source : site de l'Unédic)

Avant d'être au chômage, un demandeur d'emploi percevait un salaire de 3 000€ brut. Suite à la perte de son emploi, il perçoit l'ARE pour 57€ par jour (soit 1 710 € pour un mois de 30 jours), puis il retrouve un travail qui lui procure un salaire brut mensuel de 2 100 €.

Le montant de l'ARE pouvant être cumulé avec son salaire est déterminé comme suit :

$$1710 \text{ €} - (2100\text{€} \times 0,70) = 240 \text{ €}$$

Le cumul de l'allocation à verser et du salaire ne dépasse pas le montant de l'ancien salaire (240 € + 2100 € < 3000 €)

Le nombre de jours indemnisables est de 5 jours par mois ($240/57 = 4,2j.$ soit 5 jours).

Pour le mois donné, le demandeur d'emploi perçoit donc l'ARE à hauteur de 285 € ($57\text{€} \times 5j.$) avec son salaire (2100 €), soit au total : 2385 €.

A noter : des retenues propres aux allocations de chômage peuvent être appliquées.

5) Reprise et rechargement des droits

a) Reprise des droits à allocation chômage

De façon générale, la reprise des droits est le versement d'un reliquat de droits issu d'une précédente période d'indemnisation non épuisée.

Dans tous les cas, le préalable est l'existence d'un reliquat de droits à allocation chômage issu d'une précédente période d'indemnisation (c'est-à-dire qu'il reste au moins une mensualité d'allocation non versée). Ce reliquat d'« anciens droits » n'est cependant pas mobilisable au-delà d'un certain délai, au terme duquel les droits sont déchus. Ce délai de déchéance est égal à la durée des droits initialement ouverts augmentée de trois ans. La durée maximale du délai de déchéance est par exemple de cinq ans pour une personne âgée de moins de 50 ans et pouvant obtenir une durée d'indemnisation de 24 mois. Des conditions d'allongement du délai de déchéance sont expressément prévues par la loi : ainsi le délai de déchéance ne court pas lorsqu'on travaille sous contrat à durée déterminée; pendant la durée d'un contrat de service civique; en cas de versement du complément du libre choix d'activité ou de l'allocation journalière de présence parentale.

La possibilité de reprise des droits permet d'inciter à une reprise plus rapide d'emploi puisque le reliquat de droits n'est pas « perdu » (dans la limite du respect du délai de déchéance).

b) Le rechargement des droits (possibilité ouverte en 2014)

Premier cas : le demandeur d'emploi n'a pas de droits issus de sa dernière période d'emploi

Lorsque la personne se réinscrit sur la liste des demandeurs d'emploi et à condition que le départ de la dernière activité professionnelle ne soit pas volontaire, la reprise du versement des allocations chômage issues du reliquat de la précédente période d'indemnisation (ses anciens droits) est possible.

A noter que la notion de départ volontaire « légitime » élargit l'accès à l'indemnisation. Est par exemple considéré comme « légitime » depuis le 1^{er} octobre 2014 un départ volontaire d'un emploi occupé sur une courte durée (moins de 91 jours ou moins de 455 heures depuis la date de la dernière ouverture de droit ou depuis la dernière date à laquelle les allocations ont été refusées).

Second cas : le demandeur d'emploi a des « nouveaux droits » (issus de sa dernière période d'emploi)

Jusqu'à septembre 2014, la personne bénéficiait de la solution la plus favorable, entre reprise des « anciens droits » et « nouveaux droits », et les périodes d'emploi ayant servi à calculer ces droits ne pouvaient plus être utilisées par la suite.

Depuis octobre 2014, un mécanisme de « droits rechargeables » a été introduit, où les « anciens droits » sont utilisés puis seulement ensuite les « nouveaux droits ». Il suffit au jour de l'épuisement des anciens droits d'avoir travaillé 150 heures (de façon continue ou discontinue) pour bénéficier de nouveaux droits (c'est-à-dire une allocation d'un nouveau montant pour une nouvelle durée d'indemnisation qui sera calculée sur la base des activités reprises).

Ce mécanisme a pour avantage d'augmenter la durée d'indemnisation (dans certains cas au détriment du montant perçu lorsque les anciens droits donnent lieu à une allocation plus basse que les nouveaux). Toute période travaillée par un demandeur d'emploi avant l'épuisement de ses allocations allonge donc la durée de ses droits à l'Assurance chômage (toujours si la perte de cet emploi n'est pas volontaire).

Le dispositif des droits rechargeables n'est pas ouvert aux anciens bénéficiaires d'un contrat d'apprentissage indemnisé par Pôle emploi au titre de ce contrat. Il ne s'applique ni aux intermittents du spectacle (qui relèvent des annexes 8 et 10) ni aux anciens salariés employés hors de France ou par des organismes internationaux, ambassades et consulats (annexe 9)...

Comme ce mécanisme de « droits rechargeables » peut être désavantageux dans certains cas, un droit d'option entre anciens et nouveaux droits a été introduit à compter d'avril 2015⁶⁸. Il est mobilisable à condition d'avoir repris une activité salariée d'au moins quatre mois⁶⁹ et lorsqu'il y a un écart de 30% entre le montant de l'allocation perçue et celle qui résulterait de la prise en compte de la nouvelle activité salariée ou si le montant de l'allocation est inférieure ou égal à 20 euros. Ce droit d'option concerne l'ensemble des demandeurs d'emploi indemnisés en ARE, y compris les intermittents du spectacle.

Les personnes qui bénéficient d'une indemnisation suite à la perte d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation (et qui relève de l'annexe 11) peuvent bénéficier de ce droit d'option entre anciens et nouveaux droits, sans autre condition.

Le demandeur d'emploi dispose de 21 jours de réflexion pour informer par écrit Pôle emploi de son choix qui est irrévocable. S'il exerce l'option, il perçoit l'allocation issue de ses dernières périodes d'emploi à partir du jour de la demande. Ce droit d'option n'est pas rétroactif.

C) Les droits des étudiants et des jeunes entrant sur le marché du travail au sortir de leurs études

1) Il n'existe pas de dispositions spécifiques aux jeunes en matière d'assurance chômage

La réglementation de l'assurance chômage ne comprend pas de dispositions spécifiques aux jeunes (alors qu'il y en a pour les personnes en fin de carrière⁷⁰).

C'est donc uniquement la spécificité des trajectoires des jeunes sur le marché du travail (emplois courts, nombreux allers-retours entre emploi, chômage et formation...) et le type d'emploi occupé qui déterminent la couverture du risque chômage chez les jeunes et l'impact des dernières réformes (conventions d'assurance chômage de 2009, 2011 et 2014) sur celle-ci.

2) Pas de droits pour les jeunes entrant sur le marché du travail au sortir de leurs études

Une des conditions d'accès à l'indemnisation dans le cadre du règlement général dépend de la durée travaillée. Il faut avoir travaillé au moins 4 mois (soit 122 jours ou 610 heures) au cours des 28 derniers mois⁷¹ (cf. encadré pour l'ensemble des conditions d'accès à l'ARE).

Les jeunes se présentant pour la première fois sur le marché du travail et qui n'en trouvent pas, ne remplissent pas par définition les conditions d'affiliation antérieure pour être

⁶⁸ Pour les anciens apprentis ou titulaires de contrat de professionnalisation, ce droit d'option a été ouvert dès le 1^{er} octobre 2014.

⁶⁹ au moins 122 jours ou 610 heures (507 heures pour les intermittents du spectacle).

⁷⁰ Par exemple la période considérée pour évaluer si l'activité antérieure est suffisante pour avoir droit à l'ARE (au moins 122 jours ou 610 heures de travail) est allongée à 36 mois pour les salariés de 50 ans ou plus (contre 28 mois pour les moins de 50 ans).

⁷¹ Les périodes de formation professionnelle peuvent être assimilées à des périodes de travail, dans la limite des deux tiers de la période d'emploi requise.

indemnisables. Depuis la suppression de l'allocation d'insertion en 1992⁷², ces primo-entrants ont de fortes chances de se retrouver dans une situation difficile, puisque la large majorité n'a pas droit au RSA. Ils peuvent cependant bénéficier des dispositifs d'accompagnement vers l'emploi qui sont étudiés au chapitre IV.

3) Le cas particulier des étudiants ayant eu un emploi : clarification et homogénéisation des règles sont nécessaires

Le rapport annuel de l'Igas de 2015 souligne des difficultés particulières et des pratiques hétérogènes dans l'examen du droit à indemnisation des étudiants salariés qui ne sont pas toujours considérés par Pôle Emploi comme disponibles pour occuper un emploi. : « Les pratiques de Pôle Emploi concernant l'inscription et l'indemnisation des étudiants salariés se retrouvant au chômage ne semblent pas toujours homogènes : comme l'a signalé le sénateur Yves Daudigny fin 2013⁷³, ils peuvent se voir refuser l'inscription à Pôle Emploi en catégorie A, B ou C au motif qu'ils ne sont pas immédiatement disponibles, se retrouvant de fait privés du bénéfice des droits aux allocations de chômage qu'ils ont acquis antérieurement. Or, l'organisation de leurs études peut leur laisser le temps d'occuper un emploi, notamment à temps partiel, ce qui impliquerait que les pratiques soient clarifiées en la matière ».

Ce n'est pas un enjeu budgétaire majeur mais un point important à éclaircir pour favoriser l'homogénéité de traitement sur le territoire et parce que l'indemnisation chômage peut constituer un apport important au niveau individuel.

D) Peu de relais des prestations de solidarité (ASS et RSA), une fois les droits à indemnisation de l'assurance chômage épuisés pour les jeunes

Comme on l'a vu plus haut, les jeunes sortent plus souvent du chômage pour reprendre un emploi, même s'il est souvent de courte durée. Ceux qui restent au chômage jusqu'à épuisement de leurs droits à l'assurance chômage ne remplissent souvent pas les conditions pour que le relais soit pris par les prestations de solidarité (de même que les primo-entrants sur le marché du travail).

1) Très peu de jeunes remplissent les conditions d'accès à l'ASS

En effet, les demandeurs d'emploi qui arrivent au terme de leurs droits à l'ARE (Allocation d'aide au Retour à l'Emploi) peuvent bénéficier de l'Allocation de Solidarité Spécifique (ASS)⁷⁴. C'est une allocation de solidarité, financée par l'Etat, versée à taux plein ou en différentielle, dont le montant est calculé à partir des ressources de l'allocataire et de son conjoint, concubin ou partenaire de Pacs.

⁷² Ce point sera développé dans le Tome IV.

⁷³ Question écrite n° 09351 de M. Yves Daudigny publiée dans le JO Sénat du 21/11/2013 - page 3347.

⁷⁴ Il existe aussi l'Allocation temporaire d'attente (ATA), destinée aux demandeurs d'asile, apatrides, salariés expatriés et anciens détenus à la recherche d'un emploi et non éligibles à d'autres allocations. Son montant est de 11,45€ par jour. Les plafonds de ressources associés sont de 513.88€ pour une personne seule, 770.82° pour un couple (et 154,16€ par enfant pour les deux premiers enfants, 205,55€ à partir du troisième).

Encadré – L'Allocation de solidarité spécifique⁷⁵

Conditions d'accès

Les conditions d'accès à l'ASS sont les suivantes :

- Etre à la recherche effective d'un emploi
- Ne pas dépasser un plafond de ressources mensuelles (1 137,50€ pour une personne seule et 1787,50€ pour un couple⁷⁶)
- Justifier de cinq ans d'activité salariée dans les dix ans précédant la fin du contrat de travail. En cas d'interruption d'activité pour élever un ou plusieurs enfants, la durée exigée de cinq ans peut être réduite d'un an par enfant élevé, dans la limite de trois ans). Les périodes de formation et les périodes de service national, les périodes de prises en charge par la sécurité sociale au titre des indemnités journalières pendant la suspension du contrat de travail, les périodes d'assistance à un handicapé dont l'état nécessite l'aide d'une tierce personne sont assimilées à des périodes de travail.

Les conditions d'accès à la prestation de solidarité (ASS) ont un effet d'éviction des salariés les plus jeunes⁷⁷. En effet, un demandeur d'emploi en fin de droits à l'assurance chômage n'a accès à l'ASS que s'il peut justifier d'une activité salariée d'au moins cinq ans (à temps plein ou à temps partiel) au cours des dix dernières années précédant la fin du contrat de travail. Les jeunes, du fait de leur entrée récente et souvent difficile sur le marché du travail, ont assez logiquement plus de difficultés que les autres à remplir cette condition. En effet, 2% des moins de 25 ans inscrits à Pôle Emploi (soit environ 20 000 jeunes) sont couverts par une aide chômage financée par l'Etat⁷⁸ contre 9% pour l'ensemble des demandeurs d'emploi (et 19% pour les 50 ans ou plus qui bénéficient de dispositifs spécifiques)⁷⁹. 3% seulement des bénéficiaires de l'ASS fin septembre 2013 ont moins de 30 ans.

2) L'accès au RSA est lui aussi très limité

Le moindre accès à l'ASS se double du fait que les jeunes de moins de 25 primo-entrants ou en fin de droits sont peu nombreux à être éligibles au RSA (sauf si leurs parents le touchent ou s'ils sont eux-mêmes déjà parents). En effet, lorsqu'ils ne sont pas indemnisables par l'assurance chômage, les jeunes sont plus nombreux à ne percevoir de revenu ni au titre du RSA ni à celui de l'exercice d'une activité réduite : 63% des jeunes non-indemnisables (soit 31% des jeunes inscrits à Pôle Emploi) sont dans ce cas, contre 41% des non-indemnisables tous âges confondus (soit 16% des inscrits à Pôle Emploi)⁸⁰.

⁷⁵ Cet encadré ne traite pas des dispositions spécifiques aux personnes âgées de 50 ans et plus.

⁷⁶ Montants en novembre 2015.

⁷⁷ A noter que alors que l'ARE est un droit individuel, dont le bénéfice repose sur les périodes d'emploi antérieures à l'épisode de chômage ayant donné lieu à cotisations, l'ASS occupe une position intermédiaire puisque seul les revenus du conjoint sont pris en compte le cas échéant (et pas ceux de l'ensemble du ménage de l'allocataire, l'obligation alimentaire n'entrant pas en jeu). Alors que le RSA est « familialisé ».

⁷⁸ Elles recouvrent l'ASS, l'AER (allocation équivalent retraite), l'ATS (allocation transitoire de solidarité), la RFF (rémunération de fin de formation), la RFPE (rémunération des formations de Pôle Emploi) et l'ATA (allocation temporaire d'attente).

⁷⁹ Vinceneux K., « Les demandeurs d'emploi non indemnisables par l'assurance chômage en 2013 », *Dares Analyses*, n°063, septembre 2015.

⁸⁰ Vinceneux K., « Les demandeurs d'emploi non indemnisables par l'assurance chômage en 2013 », *Dares Analyses*, n°063, septembre 2015.

Tableau 1 • Les personnes non indemnisables par l'assurance chômage au 30 septembre 2013*

En %, données brutes

	Catégories A, B, C, D, E et dispensés de recherche d'emploi				Catégories A, B, C et dispensés de recherche d'emploi
	Ensemble	Moins de 25 ans	25-49 ans	50 ans ou plus	
Effectif (en milliers).....	5 964	964	3 719	1 280	5 281
Indemnisables par l'assurance chômage.....	52	50	53	52	54
Indemnisables par une allocation financée par l'État.....	9	2	8	19	10
Par l'ASS.....	8	0	7	17	9
Par l'AER ou l'ATS.....	0	0	0	2	0
Par d'autres allocations**.....	1	2	1	0	0
Non indemnisables.....	39	49	39	30	37
Inscrits en catégories A, B, C.....	32	43	32	25	37
Avec activité réduite, non bénéficiaires du RSA.....	6	9	6	5	7
Avec activité réduite, bénéficiaires du RSA.....	1	0	2	1	2
Sans activité réduite, bénéficiaires du RSA.....	9	3	11	8	11
Sans activité réduite, non bénéficiaires du RSA.....	16	31	13	11	18
Inscrits en catégorie D.....	1	2	1	1	0
Inscrits en catégorie E.....	5	3	6	4	0
Ensemble.....	100	100	100	100	100

* voir [2] pour des informations complémentaires sur la répartition des demandeurs d'emploi selon leur statut vis-à-vis de l'indemnité et de leurs caractéristiques.

** Principalement la rémunération de fin de formation (RFF), la rémunération des formations de Pôle emploi (RFPE) et l'ATA.

Champ : personnes inscrites à Pôle emploi ou dispensées de recherche d'emploi ; France entière.

Source : Source : Pôle Emploi, fichier historique statistique (échantillon au 1/10^{ème}) et segment D3 ; calculs Dares (*Dares Analyses* n°2015-063)

3) Une prise de relais possible par la RFF pour une minorité de jeunes en fins de droit dont la formation n'est pas terminée

Il faut cependant noter la possibilité de percevoir une allocation pour les jeunes en formation qui arrivent en fins de droit AREF alors que la période de formation n'est pas terminée, la rémunération de fin de formation (RFF)⁸¹. Le montant journalier de la rémunération de fin de formation est égal au dernier montant journalier de l'ARE perçu à la date d'expiration des droits à cette allocation. Le montant mensuel est égal au montant journalier multiplié par le nombre de jours du mois dans la limite de 652,02 € par mois. La RFF est imposable. Toutefois, la durée cumulée de versement de l'ARE (ou AREF) et de la RFF ne peut excéder 3 ans.

Les effectifs concernés (tous âges confondus) sont faibles : en 2013, on comptait 20 600 pour la RFF, 10 500 pour la RFPE et 1 600 pour l'ASS-Formation soit 32 700 allocataires au total (moins de 0,6% de l'ensemble des personnes inscrites à Pôle Emploi). Même si près de 60% des demandeurs d'emploi bénéficiant de ces allocations formation ont moins de 30 ans, la proportion des jeunes concernés reste faible : 2% des demandeurs d'emploi de moins de 25 ans sont concernés (y compris ATA⁸²).

⁸¹ Les demandeurs d'emploi en formation qui ne sont pas indemnisables par l'assurance chômage peuvent aussi bénéficier de la rémunération de formation Pôle Emploi (RFPE). Le montant de la RFPE est de 652,02€ par mois pour une formation à temps plein d'un an maximum ; son montant est égal à celui de l'ARE pour une formation de plus d'un an.

Le montant de la RFPE varie aussi selon la personne est primo-demandeur ou pas et sa situation familiale.

⁸² ATA : allocation temporaire d'attente, destinée aux demandeurs d'asile, apatrides, salariés expatriés et anciens détenus à la recherche d'un emploi et non éligibles à d'autres allocations. Son montant est de 11,45€ par jour. Les plafonds de ressources associés sont de 513,88€ pour une personne seule, 770,82€ pour un couple (et 154,16€ par enfant pour les deux premiers enfants, 205,55€ à partir du troisième).

4) Un « taux de couverture » des jeunes chômeurs bien inférieurs à celui des chômeurs plus âgés

Au final, si l'on reprend les données du tableau du b), on peut estimer entre 31% et 36% le pourcentage de jeunes inscrits à Pôle Emploi qui ne sont pas « couverts », au sens où ils ne touchent ni assurance chômage, ni allocation chômage financée par l'Etat, ni RSA, ni salaire issu d'une activité réduite. Ce taux de « non-couverture » est plus élevé que pour les 25-49 ans (entre 13% et 19%) et pour les seniors (entre 11% et 16%).

Il faut en outre garder à l'esprit que tous les jeunes ne s'inscrivent pas à Pôle Emploi⁸³.

II. LES CARACTERISTIQUES DU CHOMAGE INDEMNISE CHEZ LES JEUNES

Les dernières statistiques disponibles s'arrêtent en 2014, soit avant la mise en œuvre de la dernière convention d'assurance chômage, qui date de mai 2014. Elles concernent donc des demandeurs d'emplois indemnisés selon la réglementation antérieure. Des études d'impact sont cependant disponibles pour la convention de 2014 (cf. partie F.).

A) L'indemnisation chômage des jeunes, reflet de leurs trajectoires récentes et discontinues pour certains sur le marché du travail

L'accès à l'indemnisation chômage (« allocation d'aide au retour à l'emploi », ARE) et sa durée dépendent de la durée de l'activité professionnelle antérieure, le montant reçu le cas échéant d'un salaire de référence calculé à partir des salaires et primes perçus dans les douze derniers mois. L'ARE est un revenu de remplacement qui participe des prestations individualisées ; c'est une allocation liée à l'activité professionnelle antérieure de la personne qui se retrouve au chômage mais pas à sa situation familiale.

B) La majorité des jeunes qui occupent un emploi sont affiliés à l'assurance chômage obligatoire

Comme la majorité des jeunes sont salariés du secteur privé (et moins fréquemment du public), ils entrent dans le cadre de la protection collective contre le risque chômage, seuls les non-salariés, peu nombreux chez les jeunes, n'en bénéficiant pas. Les apprentis et les personnes en contrat de professionnalisation sont couverts par l'assurance chômage, au titre de l'annexe 11.

⁸³ Voir le Tome IV (sur le recours au service public de l'emploi).

C) L'accès des jeunes à l'indemnisation

Fin décembre 2015, on compte 940 000 demandeurs d'emploi de moins de 25 ans inscrits sur les listes de Pôle Emploi (de catégorie A, B, C, D, E – données brutes).

1) Un jeune demandeur d'emploi sur deux est indemnisable

La part des demandeurs d'emploi de moins de 25 ans indemnissables (50% fin septembre 2013, soit plus de 480 000 jeunes⁸⁴) est proche de celle de l'ensemble des inscrits à Pôle Emploi (52%). Les non-indemnissables sont majoritairement des primo-entrants sur le marché du travail et des personnes en fin de droits à l'assurance chômage, les demandeurs d'emploi ne cherchant pas d'emploi en catégorie D et E ne représentant que 5% (tableau du III.A.3.b)).

Si l'on reprend les exploitations réalisées par la Dares pour l'Igas⁸⁵ à partir des données de décembre 2012⁸⁶, 26% des demandeurs d'emploi de 16-17 ans sont indemnissables⁸⁷, 45% des 18-20 ans et 60% des 21-24 ans. La part des indemnissables augmente donc fortement avec l'âge, reflétant les capacités à se constituer des droits, les taux pour les 21-29 ans étant assez proches de celui des 30-49 ans (65%). Les plus jeunes n'ont en effet souvent pas travaillé suffisamment pour s'ouvrir des droits, ou ont épuisé leurs droits, dont la durée est moins longue que ceux acquis par leurs aînés.⁸⁸

La part des demandeurs d'emploi indemnisés suit le même profil (24% des 16-17 ans, 37% des 18-20 ans et 49% des 21-24 ans). En effet, 80% des indemnissables majeurs perçoivent effectivement une allocation⁸⁹, les non-indemnisés exerçant majoritairement une activité réduite⁹⁰.

Encadré – Chômage indemnissable et chômage indemnisé

Une personne est **indemnissable** par une allocation si elle a déposé une demande d'allocation qui a été acceptée.

Une personne est **indemnisée** par une allocation un mois donné si elle perçoit effectivement une allocation ce mois-ci.

Certaines situations (activité réduite, différé ou délai d'attente, sanction) peuvent expliquer qu'une personne soit un mois donné indemnissable mais pas indemnisée.

Nota : parmi les personnes considérées comme non indemnissables par une allocation chômage, certaines, anciennement salariées du secteur public, sont en réalité couvertes (par leur employeur) mais on ne le sait pas si leur employeur n'a pas passé de convention de gestion avec Pôle Emploi

⁸⁴ 960 000 jeunes demandeurs d'emploi fin septembre 2013.

⁸⁵ *La protection sociale des jeunes de 16 à 29 ans*, rapport 2015.

⁸⁶ France métropolitaine.

⁸⁷ y compris les prestations de solidarité versées par l'Etat, qui sont marginales

⁸⁸ Grangier J., « Les demandeurs d'emploi indemnissables par l'assurance chômage en 2013. La part des personnes couverts recule », *Dares Analyses*, n°062, septembre 2015.

Vinceneux K., « Les demandeurs d'emploi non indemnissables par l'assurance chômage en 2013 », *Dares Analyses*, n°063, septembre 2015.

⁸⁹ 92% pour les mineurs.

⁹⁰ Ce qui est moins fréquent chez les mineurs et explique que leur ratio indemnisés/indemnissables soit plus élevé (92%).

En outre, les jeunes arrivés en fins de droits rencontrent plus de difficultés à s'ouvrir de nouveaux droits : seuls 10% des moins de 25 ans qui ont connu une fin de droits au premier semestre 2013 sont à nouveau indemnisables trois mois plus tard, contre 34% des 25-49 ans et 46% des 50 ans ou plus.

2) 6% des jeunes demandeurs d'emploi reçoivent l'ARE Formation

Les demandeurs d'emploi de moins de 25 ans percevant l'AREF sont très minoritaires : 6% fin juin 2014, la majorité (93%) percevant l'ARE (et 1% les allocations destinés aux licenciés économiques)⁹¹. Cette part est cependant trois fois supérieure à celle observée sur l'ensemble des demandeurs d'emploi. 21% des demandeurs d'emploi recevant l'AREF ont moins de 25 ans⁹².

3) L'activité réduite est assez répandue chez les jeunes demandeurs d'emploi

L'exercice d'une activité réduite est un peu moins fréquent pour les indemnisables par l'ARE de moins de 25 ans (37% fin septembre 2013, dont 17% perçoivent effectivement l'ARE) que pour les 25-49 ans (43%, dont 22% perçoivent effectivement l'ARE). Il reste cependant assez répandu chez les jeunes demandeurs d'emploi.

Les jeunes demandeurs d'emploi en activité réduite sont souvent des intérimaires.

4) Les motifs d'entrée en indemnisation : surtout des fins de CDD ou de mission d'intérim

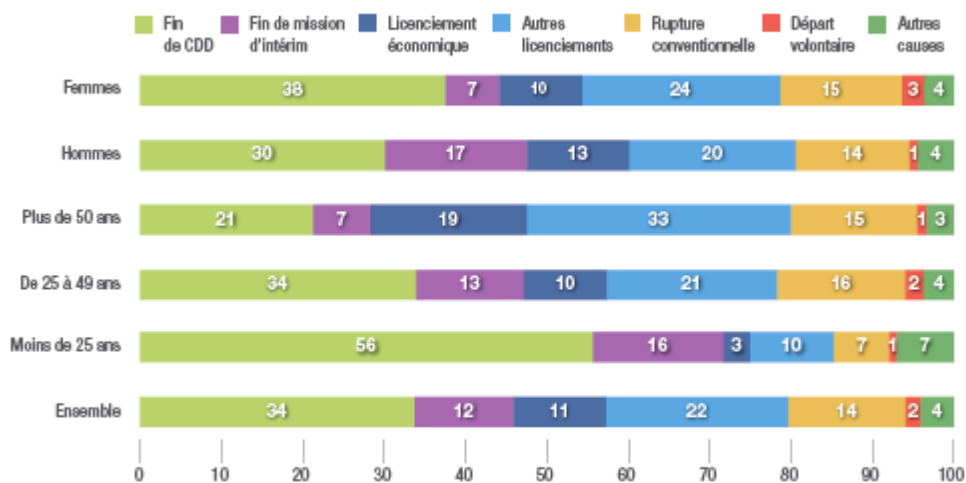
Les moins de 25 ans indemnisés sont majoritairement entrés dans le chômage après une fin de CDD (dans plus d'un cas sur deux) ou de mission d'intérim (16%), et ce de façon beaucoup plus fréquente que leurs aînés (graphique). Licenciements et rupture conventionnelle sont des motifs peu fréquents du chômage indemnisé des jeunes.

⁹¹ *Eclairages* n°12, Unédic (calculs SG HCF).

⁹² En 2014 (source UNEDIC).

GRAPHIQUE 3

RÉPARTITION DES ALLOCATAIRES INDEMNISÉS SELON LE MOTIF DE FIN DE CONTRAT DE TRAVAIL, PAR SEXE ET PAR ÂGE (%)



Source : Fichier national des allocataires, Unédic / Pôle emploi. En cours d'indemnisation au 30 juin 2014 observé avec 6 mois de recul.
 Champ : allocataires indemnisés par l'Assurance chômage, France entière.

Source : « Qui sont les allocataires indemnisés par l'assurance chômage en 2014 », *Eclairages*, n°12, Unédic, juin 2015.

D) Les montants perçus

1) Les règles de calcul du montant de l'ARE (et de l'AREF)

ARE et AREF sont imposables.

Encadré – Montant de l'ARE (convention d'assurance chômage 2014)

Le montant de l'allocation journalière brute versée par Pôle Emploi est calculé à partir des salaires et primes (soumis aux contributions de l'assurance chômage et donc également plafonnés à quatre fois le montant du plafond de la sécurité sociale, soit 12 872€ à compter du 1^{er} janvier 2016)⁹³. On retient les salaires des douze derniers mois à compter du dernier jour travaillé payé. On obtient ainsi le salaire journalier de référence (SJR).

Depuis le 1^{er} juillet 2015, le montant journalier de l'ARE est égal au montant le plus élevé entre (40,4 % du SJR + 11,76 €) et 57 % du SJR. Ce montant ne peut cependant être inférieur à 28,67 € (ni excéder 75 % du SJR). Le montant journalier théorique maximum de l'ARE est de 237,62€.

A partir d'un certain montant d'allocation, Pôle Emploi prélève des retenues sociales propres aux allocations chômage (cf. tableau). Les bénéficiaires de l'ARE sont normalement assujettis à la contribution sociale généralisée (CSG) et à la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS)⁹⁴.

Les allocations de chômage sont exonérées de CSG et de CRDS dans les deux cas suivants :

⁹³ Les indemnités de licenciement, les indemnités de ruptures conventionnelles, les indemnités de préavis et les indemnités compensatrices de congés payés ne sont pas prises en compte.

⁹⁴ le cas échéant, au régime local d'assurance-maladie d'Alsace-Moselle.

1) Le prélèvement de CSG/CRDS ferait baisser le montant net de l'allocation au dessous du SMIC brut (49€)

2) Le revenu fiscal de référence du bénéficiaire est inférieur à un niveau déterminé qui varie avec le nombre de parts fiscales. Pour une personne seule – une part – ce qui est le cas le plus fréquent pour les jeunes salariés, ce montant est de 10 676€ (revenu fiscal 2014 : avis d'imposition 2016)

Le taux de CSG est de 6,2% ; il est réduit si le revenu fiscal de référence est compris entre le niveau d'exonération (10 676€ comme indiqué ci-dessus et un plafond – 13 956€ pour une personne seule – une part).

L'assiette est de 98,25% de l'allocation brute.

→ Cas général (activité à temps plein) :

VOTRE SALAIRE MENSUEL BRUT*	VOTRE ALLOCATION BRUTE JOURNALIÈRE	RETENUES SOCIALES**
Inférieur à 1163 €	75% de votre salaire journalier brut*	-
Compris entre 1163 € et 1273 €	28,67 € par jour (allocation minimale)	-
Compris entre 1274 € et 2155 €	40,4% du salaire journalier brut + 11,76 € par jour	3% de l'ancien salaire (retraite complémentaire) De 0,03% à 5,26% de l'allocation
Compris entre 2156 € et 2760 €	57% du salaire journalier brut*	De 5,28% à 11,49% de l'allocation (retraite complémentaire/CSG/CRDS)
Compris entre 2760 € et 2954 €		→ Allocation nette de 49 € par jour
Compris entre 2954 € et 12680 €***		11,51% de l'allocation (retraite complémentaire/CSG/CRDS)

Données au 1^{er} juillet 2015.

* Soumis aux contributions de l'assurance chômage

** Pour les allocataires d'Alsace Moselle percevant une allocation supérieure au SMIC, une retenue sociale de 1,50% de l'allocation s'ajoute à celles indiquées dans le tableau ci-dessus

*** Plafond des contributions de l'assurance-chômage

Source : L'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE), Pôle Emploi, octobre 2015. Note : ce tableau date d'octobre 2015. Au 1er janvier 2016, le plafond de la sécurité sociale a été revalorisé de 1,5 % par rapport au plafond 2015. Le plafond correspondant à 4 fois le plafond de la sécurité sociale (qui était de 12 680€ en 2015) est donc désormais de 12 872€.

En cas d'activité à temps partiel, le montant de l'ARE est minoré en fonction du temps de travail. La partie fixe de l'allocation (11,76€) et l'allocation minimale (28,67 €) sont affectés d'un coefficient de réduction (égal au rapport entre l'horaire du temps partiel et l'horaire légal ou conventionnel).

L'ARE-formation (AREF) pour les stagiaires de la formation professionnelle est d'un montant brut identique à celui de l'ARE ; son montant plancher est en revanche inférieur (20,54 € depuis le 1^{er} juillet 2015, à comparer à une « ARE minimale » de 28,67€).

Encadré – Montant de l'ARE Formation (AREF)

Le montant brut de l'Aref est égal au montant brut de l'ARE perçu. Toutefois, les cotisations prélevées sur les montants bruts de l'Aref et de l'ARE ne sont pas les mêmes. L'Aref est exonérée de contribution sociale généralisée (CSG) et de contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS). Seule, la participation pour le financement de la retraite complémentaire est prélevée sur le montant de l'Aref.

Le montant net de l'Aref ne peut pas être inférieur à 20,54 € par jour.

Durée de versement de l'AREF

L'AREF est versée chaque mois, à terme échu, dans la limite de la durée des droits restant à l'ARE à la veille de l'entrée en formation.

Les périodes de versement de l'Aref sont déduites de la durée des droits à l'ARE. En conséquence :

- lorsque la durée de la formation est inférieure à la durée des droits restant à l'ARE, le demandeur d'emploi bénéficie à nouveau, à la fin de sa formation, de l'ARE au titre du reliquat de ses droits
- lorsque la durée de la formation est supérieure à la durée des droits restant à l'ARE, le demandeur d'emploi bénéficie, sous certaines conditions, lorsque les droits à l'Aref sont épuisés, de la rémunération de fin de formation (R2F).

Si les conditions pour bénéficier de la R2F ne sont pas remplies, le demandeur d'emploi peut poursuivre la formation jusqu'à son terme en conservant le statut de stagiaire de la formation professionnelle non rémunéré.

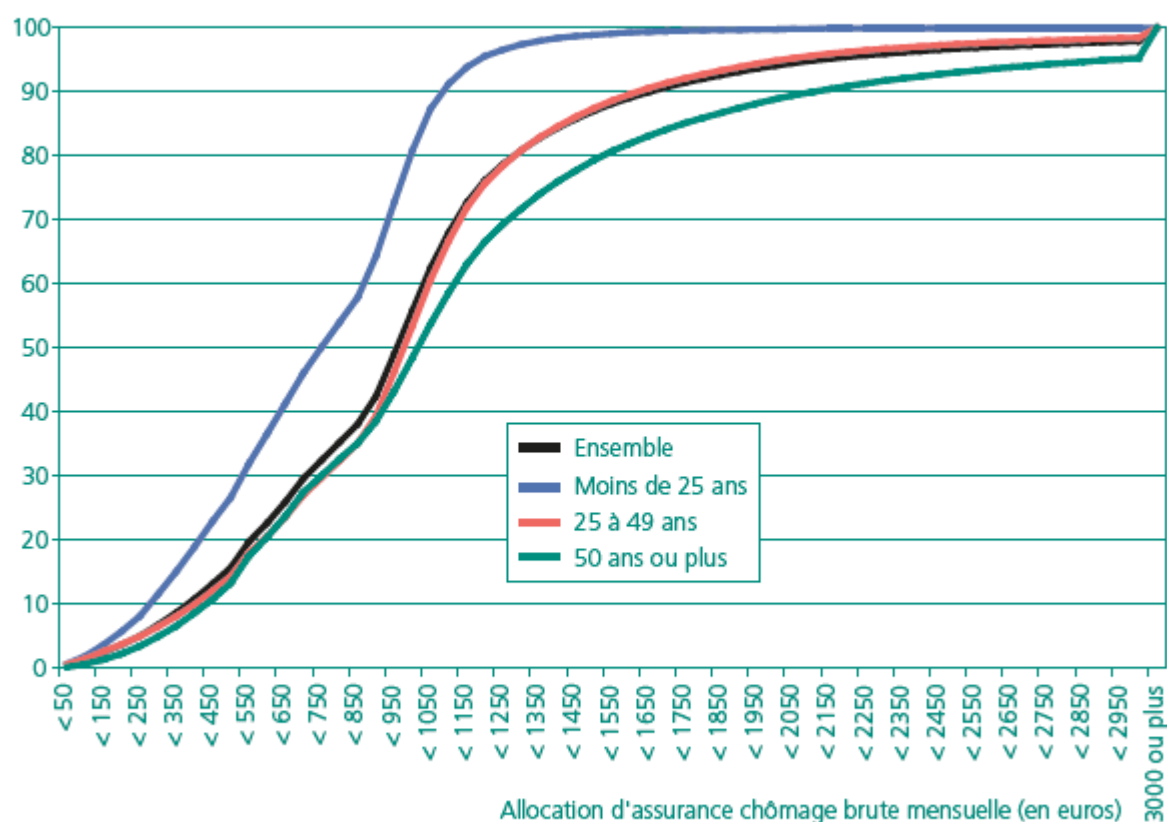
2) Les allocations chômage reçus par les jeunes sont plus faibles

L'allocation mensuelle moyenne perçue par les demandeurs d'emploi de moins de 25 ans est plus faible que celle de leurs aînés (graphique). La moitié des chômeurs indemnisés de moins de 25 ans reçoit une allocation chômage brute de moins de 750 euros par mois, un quart une allocation supérieure à 950 euros par mois. Rares sont les jeunes qui touchent une allocation de plus de 1650 euros par mois⁹⁵.

⁹⁵ On ne distingue pas ici les personnes qui reçoivent uniquement l'ARE et celles qui touchent l'ARE en complément d'un salaire issu d'une activité réduite.

Graphique 3 • Distribution des montants d'allocation d'assurance chômage perçus en septembre 2013

En % cumulé, données brutes



Champ : personnes indemnisables par l'assurance chômage tout au long du mois de septembre 2013 et indemnisées en fin de mois ; hors valeurs aberrantes (moins de 1 % des observations) ; France entière.

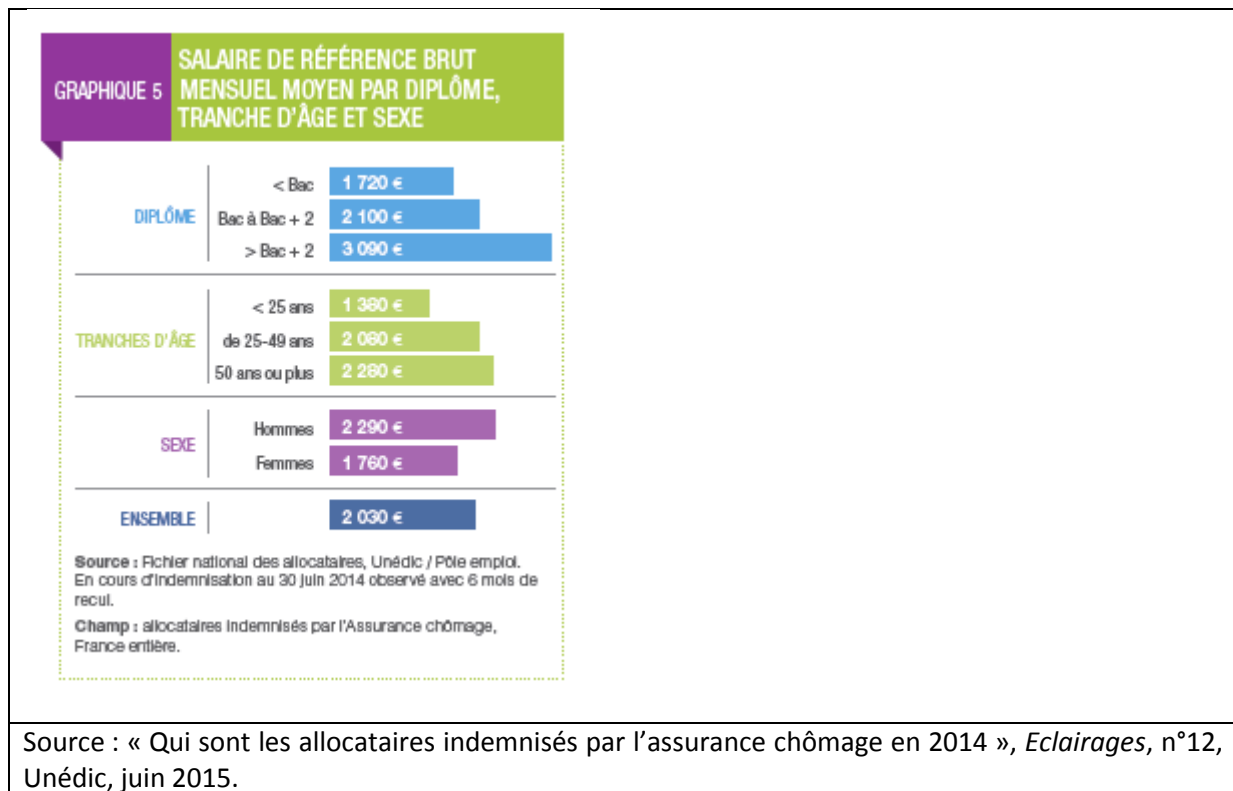
Source : Pôle Emploi, fichier historique statistique (échantillon au 1/10^{ème}) et segment D3 ; calculs Dares (*Dares Analyses* n°2015-062)

Lecture : 40% des demandeurs d'emploi indemnisables de moins de 25 ans perçoivent moins de 650€ d'allocation d'assurance chômage (sans distinction entre ARE à taux plein et ARE complémentaire à un revenu issu d'une activité réduite).

Note : ces montants d'ARE ne distinguent pas ARE à taux plein et ARE complémentaire à un revenu issu d'une activité réduite ; ils n'incluent pas les autres revenus de l'allocataire..

Ces plus faibles montants mensuels versés d'allocation chômage s'expliquent par des salaires de référence des jeunes moins élevés qui conduisent à des allocations journalières plus basses⁹⁶ : d'après les chiffres de l'Unédic, qui portent sur les allocataires indemnisés au 30 juin 2014, le salaire de référence brut mensuel moyen (qui sert à calculer l'allocation journalière) des moins de 25 ans est de 1380€, contre 2080€ pour les 25-49 ans. Seulement 18% des jeunes indemnisés ont un salaire mensuel de référence supérieur à 1800€ contre 54% des seniors.

⁹⁶ L'allocation brute mensuelle dépend aussi du nombre de jours indemnisés dans le mois.



Il faut cependant noter que :

- comme le taux de remplacement brut (rapport entre l'allocation journalière brute⁹⁷ et le salaire journalier de référence) décroît avec le salaire de référence dans le mode de calcul de l'allocation, le taux de remplacement moyen des jeunes est meilleur que celui des autres tranches d'âge ;
- la dégressivité est accentuée si on tient compte de l'incidence de la perception de l'ARE sur les prestations sociales. C'est le cas notamment de l'allocation de logement. En effet, au bout de deux mois de chômage, il est procédé à un abattement de 30% sur le salaire de référence (de l'année N-2) dans le calcul des ressources qui servent d'assiette pour définir le droit aux prestations familiales et de logement. Leur allocation de logement s'en trouve rehaussée⁹⁸. Le taux de remplacement net se situe donc à un niveau assez élevé pour les locataires les plus modestes, puisqu'elles bénéficient à la fois d'un taux brut élevé – sans cotisations sociales - et d'une allocation de logement augmentée.

⁹⁷ L'ARE est imposable.

⁹⁸ On la maintient à ce niveau même en cas de cumul ARE/activité.

TABLEAU INDICATIF DU TAUX DE REMPLACEMENT APPLICABLE EN FONCTION DU SALAIRE

Au 1^{er} juillet 2015

Salaire journalier brut*	Taux applicable
De 1 € à 38,23 €	75 %
De 38,24 € à 41,86 €	28,67 €
De 41,87 € à 70,84 €	40,4 % + 11,76 €
Supérieur à 70,84 €	57 %

* dans la limite de 4 fois le plafond sécurité sociale

Source : Assurance chômage - Paramètres utiles 2015, DAJ 750 – juillet 2015, Unédic

	Salaire mensuel net	ARE mensuelle nette	Taux de remplacement net
	770 €	740 €	96,1%
	924 €	860 €	93,1%
Smic	1 123 €	890 €	79,3%
	1 659 €	1 148 €	69,2%
	2 125 €	1 470 €	69,2%
	2 310 €	1 492 €	64,6%
	3 851 €	2 487 €	64,6%
2*PSS	4 882 €	3 154 €	64,6%
4*PSS	9 764 €	6 308 €	64,6%
	11 550 €	6 308 €	54,6%

Calculs SG HCF (Législation 2015 – Calcul de l'allocation logement pour un célibataire en zone 2 dont le loyer est au plafond – Le taux de remplacement est calculé en faisant l'hypothèse d'un salaire constant entre N et N-2).

PSS : plafond de la sécurité sociale

Dans le tableau ci-dessus, on observe un taux de remplacement net dégressif, qui va de 96% pour les anciens salariés modestes à 65% pour celui dont l'ancien salaire s'élevait à quatre fois le plafond de la sécurité sociale ; il baisse ensuite du fait du plafonnement de l'ARE. Pour un ancien salarié au Smic, célibataire et locataire en zone 2 (et sans activité réduite), le taux de remplacement de l'ARE par rapport à l'ancien revenu d'activité, qui est 79,3%, passe à 89,9% si l'on tient compte de la variation du montant de son allocation de logement⁹⁹.

⁹⁹ En effet, au bout de deux mois d'inscription à Pôle Emploi, l'assiette ressource de l'allocataire subit un abattement de 30% pour tenir compte de la baisse de revenu liée à la perte d'emploi. Cet abattement n'est pas remis en cause en cas d'activité réduite. Voir Focus du CAE n°008-2015 d'octobre 2015 (« Gains monétaires au retour à l'emploi des chômeurs : «évaluation sur cas-types », Anne Fichen).

- les jeunes sont surreprésentés parmi les bénéficiaires de l'ARE-Formation (AREF), pour laquelle les montants mensuels versés sont en moyenne supérieurs à ceux versés dans le cadre de l'ARE : en effet, le fait que les allocataires de l'AREF comptent davantage de jours indemnisés dans le mois (car l'activité réduite est rare et il n'y a pas de différé d'indemnisation) fait plus que compenser le plus faible niveau des salaires de référence.

D'après les calculs de l'Unédic pour l'Igas sur le champ des 16-29 ans, « en décembre 2013, les jeunes indemnisables qui pratiquaient une activité réduite ont touché, en moyenne 1601€ à ce titre s'ils étaient non indemnisés ; ceux qui étaient indemnisés ont perçu 1428€, dont 597€ d'allocation et, contre 931€ d'indemnisation pour ceux qui n'avaient pas pratiqué d'activité réduite »¹⁰⁰.

E) Les durées d'indemnisation

1) Délai et durée de versement de l'ARE : rappel de la réglementation

Encadré – Délai et durée de versement de l'ARE (convention d'assurance chômage 2014)

Durée d'indemnisation

La durée d'indemnisation est égale à la durée de l'activité salariée antérieure (c'est-à-dire à la durée d'affiliation), au cours des 28 derniers mois (36 mois pour les allocataires de 50 ans ou plus), dans la limite de 24 mois (36 mois pour les allocataires de 50 ans ou plus).

Délai d'indemnisation

L'indemnisation n'est pas immédiate : un **délai d'attente** de sept jours est appliqué et un **différé d'indemnisation** peut intervenir en fonction des indemnités compensatrices de congés payés et des indemnités de rupture versées par l'employeur.

Le différé « congés payés » correspond aux congés payés non pris ; il est calculé en divisant le montant des indemnités compensatrices de congés payés par celui du salaire journalier de référence.

Le différé « indemnités de rupture » est calculé en divisant le montant des indemnités supralégales (versées par l'employeur au-delà du montant minimum légal dont le principe et le montant sont fixés par la loi ou un décret) par 90¹⁰¹. Il ne peut dépasser 75 jours en cas de procédure de licenciement économique et 180 jours dans les autres cas.

Arrêt de l'indemnisation

La poursuite de l'indemnisation est conditionnée notamment à la recherche active d'emploi, qui peut faire l'objet de contrôles.

Le versement de l'ARE s'interrompt dans les sept cas de figure suivant, la reprise d'une activité professionnelle n'entraînant pas systématiquement l'arrêt du versement de l'allocation

- Les droits de l'allocataire sont épuisés
- L'allocataire n'est plus inscrit comme demandeur d'emploi

¹⁰⁰ Rapport annuel 2015.

¹⁰¹ Introduit depuis la convention chômage de 2014.

- L'allocataire perçoit des indemnités journalières de la sécurité sociale au titre de l'assurance maladie ou maternité
- L'allocataire perçoit le complément de libre choix d'activité (CLCA) ou l'allocation de présence parentale
- L'allocation est supprimée sur décision administrative
- L'allocataire bénéficie d'un avantage vieillesse liquidé au titre d'une carrière longue, de travailleur handicapé, d'incapacité permanente, de pénibilité ou d'amiante
- L'allocataire démissionne de l'activité reprise

2) Les jeunes ont une durée d'indemnisation (potentielle et effective) plus courte

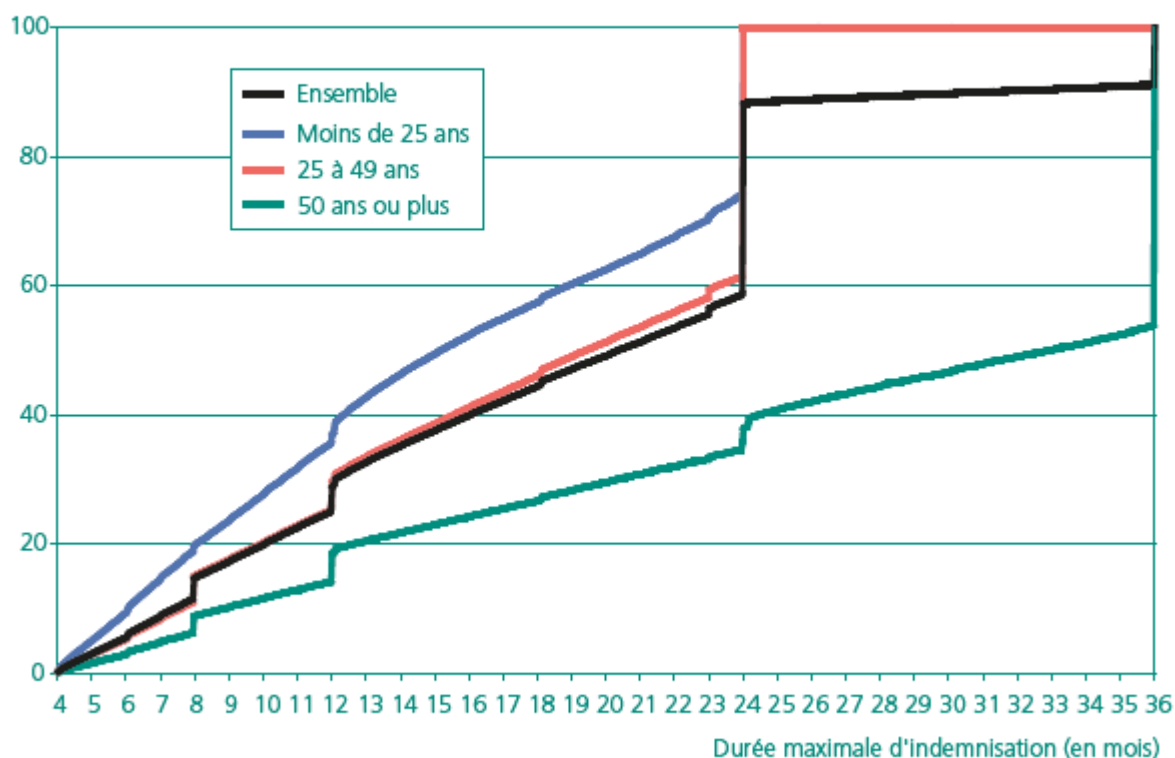
La convention chômage définit une durée d'indemnisation égale à la durée d'affiliation (une journée indemnisée pour une journée cotisée¹⁰²), dans la limite de 24 mois pour les moins de 50 ans. La durée d'indemnisation étant proportionnelle à la durée d'affiliation, elle augmente fortement avec l'âge. Seules 26 % des personnes indemnissables âgées de moins de 25 ans ont une durée maximale d'indemnisation de 24 mois (durée plafond), contre 38% des 25-49 ans (graphique).

La durée médiane d'indemnisation maximale pour les jeunes est de 15 mois ; elle est de plus de 19 mois pour les 25-49 ans. Cela s'explique notamment par la fréquence des contrats de courte durée chez les jeunes (graphique).

¹⁰² Cette proportionnalité entre la prestation et la contribution est une particularité de l'assurance chômage. Pour les autres prestations, même celles avec une durée d'activité minimale préalable, il n'y a pas de lien entre la durée de versement de l'allocation et la durée de l'activité ayant donné lieu à cotisation.

Graphique 4 • Distribution cumulée de la durée maximale d'indemnisation au 30 septembre 2013 selon l'âge à l'ouverture du droit

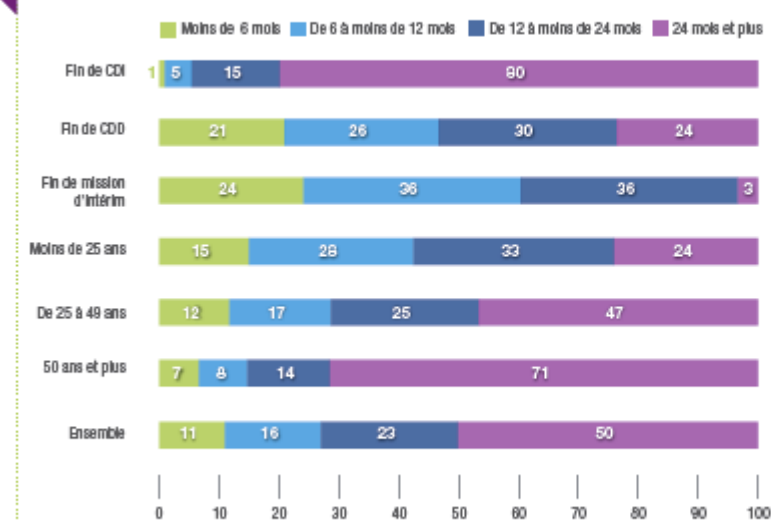
En % cumulé, données brutes



Champ : personnes indemnissables par l'assurance chômage fin septembre 2013 ; France entière.

Source : Pôle Emploi, fichier historique statistique (échantillon au 1/10^{ème}) et segment D3 ; calculs Dares (Dares Analyses n°2015-062)

GRAPHIQUE 4 RÉPARTITION DES ALLOCATAIRES SELON LA DURÉE DU DROIT, PAR MOTIF DE FIN DE CONTRAT ET PAR ÂGE (%)



Source : Fichier national des allocataires, Unédic / Pôle emploi. En cours d'indemnisation au 30 juin 2014 observé avec 6 mois de recul.
Champ : allocataires indemnissés par l'Assurance chômage, France entière.

Source : « Qui sont les allocataires indemnissés par l'assurance chômage en 2014 », *Eclairages*, n°12, Unédic, juin 2015.

F) Plus de 3 milliards d'euros d'allocations chômage pour les 18-24 ans

En 2014, parmi les 5,9 millions de demandeurs d'emploi indemnisés au moins un jour par l'Assurance chômage, 15 % ont moins de 25 ans, soit 913 500.

Le montant total d'allocations des 18-24 ans est de 3 376 millions d'euros en 2014, soit 11 % du total des allocations versées par l'Assurance chômage. Cette part des jeunes dans la dépense d'allocation chômage plus faible que leur part dans les effectifs traduit bien le fait qu'ils reçoivent en moyenne moins d'allocation chômage par demandeur d'emploi : 3 700€ par an et par demandeur d'emploi pour les 18-24 ans, contre 5 300€ pour l'ensemble des demandeurs d'emploi.

L'ARE représente 90% de cette dépense et l'AREF moins de 7%.

Tableau 1 : Montant des allocations de l'Assurance chômage en 2014

<i>En millions d'€</i>	Dépenses 18-24 ans*	% des Dépenses des 18-24 ans	Dépenses totales
Aide au retour à l'emploi (ARE)	3 049	11,3%	26 913
Aide au retour à l'emploi-Formation (AREF)	223	20,7%	1 080
Dispositif CSP (allocation ASP)	72	3,6%	1 979
Annexes 8 et 10 (intermittents du spectacle)	47	3,6%	1 311
Total des dépenses d'allocation	3 376	10,8%	31 282

Source : FNA, tables exhaustives(UNEDIC).

Champ : Allocataires mandatés (indemnisés au moins un jour dans l'année 2014), Assurance chômage (régime général, annexes 4, 8 et 10), France entière, Équilibre Technique de février 2016

* Age au début de la période à justification constante (PJ)

G) Quel impact de la dernière réforme de l'assurance chômage (convention de 2014) sur l'indemnisation des jeunes demandeurs d'emploi ?

1) Les études d'impact disponibles

Les dernières statistiques disponibles ne portent pas encore sur la période couverte par la dernière convention d'assurance chômage de mai 2014. On dispose cependant de quelques éléments dans les études d'impact. Nous reprenons ici leurs principaux résultats pour les jeunes tels que décrit dans le rapport annuel de l'Igas de 2015¹⁰³.

¹⁰³ Voir aussi : « Impact de la nouvelle convention d'assurance chômage », Unédic, mai 2014.

a) Les « droits rechargeables »

« D’après l’étude d’impact réalisée par l’Unédic, ce mécanisme devrait avoir pour effet de prolonger la durée potentielle des droits de près d’un million d’allocataires (soit pour 37% des CDD et 46% des intérimaires), et de faire diminuer de 31 à 24% le risque d’arriver en fins de droits. Elle réduit par contre le montant d’indemnisation perçu dans un premier temps (9 mois en moyenne) pour 500 000 allocataires (soit 20% des CDD et 28% des intérimaires). »¹⁰⁴

D’après l’étude de l’Unédic sur les rechargements au 4^{ème} trimestre 2014¹⁰⁵, 35% des 97 000 allocataires ayant bénéficié du rechargement ont moins de 30 ans, soit une proportion un peu supérieure à leur poids dans les indemnisables ou les indemnisés. 30% des « rechargements » ont concerné des salariés intérimaires.

b) Les règles de cumul entre allocation chômage et activité réduite

« [La réforme] a pour conséquence notable d’unifier les règles de cumul applicables aux intérimaires et aux titulaires d’autres contrats de travail. Elle devrait, d’après l’étude d’impact réalisée par l’Unédic, permettre la poursuite du versement d’allocations à 120 000 allocataires supplémentaires chaque mois (soit 20% des CDD), antérieurement atteints par les seuils de cumul. Elle devrait en revanche réduire le nombre de jours mensuels d’indemnisation d’environ 440 000 allocataires (soit pour un tiers des CDD qui verront la consommation de leurs droits reportée de 8 jours et pour la moitié des intérimaires, qui la verront reportée d’environ trois semaines).

Au total, toujours d’après l’Unédic, les moins de 30 ans devraient être plus de la moitié à ne pas voir leur indemnisation modifiée, un tiers à enregistrer une perte d’allocation, le plus souvent inférieure à 150€ par mois, et environ 15% à enregistrer un gain, en général inférieur à 50€.

L’impact cumulé des deux mesures est notable pour les titulaires de contrats temporaires. Ceux-ci voient leur durée d’indemnisation potentiellement prolongée, mais avec dans certains cas des réductions des allocations qu’ils sont susceptibles de percevoir immédiatement. Ce sont surtout les titulaires de CDD qui sont avantagés, tandis que, pour les intérimaires, le bilan sera globalement neutre entre l’avantage lié au décalage de la fin de droits et la réduction du montant des allocations perçues. Ces mesures sont donc favorables aux jeunes concernés par ces statuts d’activité »¹⁰⁶.

2) La nécessité d’une évaluation *ex post* des effets de la convention de 2014 sur les jeunes

Dans son rapport annuel de 2015, l’Igas souligne la nécessité d’une évaluation *ex post* de l’impact de la convention de 2014, notamment sur le développement des emplois de courte durée.

¹⁰⁴ rapport annuel de l’Igas de 2015

¹⁰⁵ Note de l’Unédic du 14 avril 2015 « Les rechargements au 4^{ème} trimestre 2014 ».

¹⁰⁶ rapport annuel de l’Igas de 2015 et « Impact de la nouvelle convention d’assurance chômage », Unédic, mai 2014 (notamment p.25-26 « Synthèse des fiches 1 et 2 :Zoom sur les contrats courts », repris en annexe 6).

CHAPITRE III – LES JEUNES DANS LES POLITIQUES DE L'EMPLOI

Dans ce chapitre, en même temps qu'on abandonne l'examen séquentiel des situations des jeunes selon leur position vis-à-vis de leurs études et de l'emploi, intervient un changement d'échelle assez sensible. Les jeunes de 18 à 24 ans en formation initiale sont en effet 2,6 millions, les jeunes en emploi ou au chômage sont près de 2,8 millions (si on considère comme « en emploi » les jeunes en apprentissage). Selon cette logique de répartition on a couvert en pratique 96% des jeunes de cette tranche d'âge. Seule serait ainsi à interroger la situation des jeunes inactifs – une approche que nous tenterons de développer au chapitre IV.

Dans ce chapitre III, nous examinerons les jeunes faisant l'objet de politiques spécifiques de l'emploi : emplois aidés et dispositifs d'accompagnement vers l'emploi et l'insertion. Les politiques publiques ont ciblé depuis plusieurs décennies des jeunes en difficulté, qui naviguent difficilement entre emploi, chômage, inactivité, nouvelles tranches de formation... Ces politiques prennent en considération, de façon explicite ou non, la situation sur le marché de l'emploi des jeunes, plus difficile, comme on l'a vu, que celle d'autres tranches d'âge, et les parcours heurtés de certains parmi les moins qualifiés. L'objectif est de mettre en place pour eux des conditions plus positives d'insertion. Ces politiques s'adressent donc à un nombre plus restreint de jeunes, qui peuvent être en emploi (souvent précaire ou de mauvaise qualité) ou hors emploi (chômage, inactivité, en stage...). Le nombre de jeunes concernés peut être estimé entre 500 000 et 800 000 (au plus), selon qu'on prend en compte ou non différents dispositifs de droit commun dont les jeunes bénéficient au même titre que d'autres populations (le parcours personnalisé vers l'activité économique, – PPAAE – mis en œuvre par Pôle emploi pour tous les chômeurs par exemple).

Nous avons souligné en introduction au tome III trois spécificités des jeunes : leurs parcours important souvent plus que leur situation à un moment donné ; l'effet d'âge entre 18 et 24 ans, est très fort, les situations changent vite ; et enfin, les niveaux de diplôme et de qualification jouent un rôle discriminant, les inégalités sont très fortes et les situations ou parcours « moyens » n'en rendent pas compte. Ces considérations liminaires prennent dans le présent chapitre un relief concret particulier :

- l'effet d'âge est aussi un effet de qualification : les jeunes sortis de formation initiale le plus précocement sont par définition les moins qualifiés ;
- les politiques d'emploi visent à modifier des dynamiques de parcours plutôt que des situations : « remettre les jeunes sur la voie d'un parcours qualifiant », par exemple, plutôt que leur fournir des moyens de subsistance ou leur donner un emploi ;
- enfin la qualification ayant effectivement été reconnue comme un discriminant majeur, les politiques de ce secteur visent désormais, autant que la mise au travail, l'acquisition de nouvelles formations.

Aussi pourra-t-on observer qu'en intégrant progressivement des obligations « d'accompagnement » dans leurs dispositifs, les premières mesures que nous allons examiner, qui sont les plus anciennes - les « contrats aidés » -, tendent désormais à se rapprocher des secondes, qu'on a qualifiées « d'accompagnement vers l'insertion »,

Des nombreuses références renvoient dans ce chapitre à un rapport établi par la Cour des Comptes en décembre 2015, qui a constitué une source d'information précieuse pour l'ensemble de ce chapitre¹⁰⁷.

¹⁰⁷ Cour des comptes : *Les dispositifs et les crédits mobilisés en faveur des jeunes sortis sans qualification du système scolaire*. Communication à la commission des finances de l'économie générale et du contrôle budgétaire de l'Assemblée nationale, Décembre 2015

SECTION 1 – DANS LES POLITIQUES DE L'EMPLOI : LES JEUNES EN EMPLOI AIDE

On parle couramment de « contrats ou d'emplois aidés » : la formule est susceptible d'ambiguïté. C'est bien en effet *l'employeur* qui est directement aidé par l'Etat, ce dernier favorisant les embauches de publics particuliers ciblés – notamment les jeunes – au moyen d'exonérations fiscales et sociales d'une part, de la prise en charge d'une partie des salaires d'autre part. Le *salarié* n'est aidé que de façon indirecte par ces mesures. Dans les dernières générations de contrats aidés, on observe également que l'Etat tend à exiger de l'employeur qu'il aide son salarié en l'accompagnant, par exemple vers l'acquisition des fondamentaux d'un métier, une formation, une meilleure insertion professionnelle...

Les pouvoirs publics soutiennent la création d'emploi depuis le milieu des années 1970, lorsqu'apparaît un chômage massif. L'objectif est de réduire le chômage et ses effets sur les populations les plus fragiles, de soutenir l'activité économique et plus récemment, de combattre les risques d'exclusion de certaines populations, au premier rang desquelles, les jeunes.

Les contrats aidés ont toujours été un objet de débat, voire de polémiques – d'autant que, par construction, leur développement correspond à des périodes de difficultés économiques et budgétaires où l'argent est rare et l'entreprise réticente à recruter. On rappelle les principales questions globales sur lesquelles des oppositions s'expriment:

-Les emplois aidés sont-ils de « vrais » emplois, les employeurs, largement indemnisés, n'ayant pas besoin d'être très exigeants envers leurs salariés ? Dès lors, n'envoie-t-on pas les salariés concernés – et notamment les jeunes – sur des « voies de garage », sans améliorer leur position sur le marché du travail ?

-Quelle est la part des effets d'aubaine, les employeurs empochant des aides pour des embauches qu'ils auraient faites de toute façon ?

-Dans le secteur non marchand, une amélioration des services publics associée à des embauches sur contrats aidés contribue-elle à justifier la dépense publique consentie, ou doit-elle être considérée comme un obstacle à des recrutements plus pérennes ?

Un consensus minimal paraît s'établir avec le temps, les perspectives de sous-emploi étant devenues durables et les exclus du marché du travail paraissant de plus en plus exposés aux risques de marginalisation : mieux vaut maintenir en activité, avec des rémunérations même limitées, des personnes qui risquent, en l'absence de tels dispositifs, de prendre le chemin de l'exclusion.

Restent des débats sur trois points principaux :

- le volume des efforts publics à consentir dans ce domaine,
- les modalités les plus efficaces¹⁰⁸ d'organisation des dispositifs
- les « coûts et résultats » qui caractérisent respectivement les secteurs marchands et privés.

Si les deux premiers points ont suscité des travaux d'évaluation et de débats spécialisés, le dernier a pris un relief particulier à la suite de la publication à l'été 2015 d'un dossier de la revue de l'INSEE *Economie et statistique*, sur les emplois aidés, dont certains éléments ont été repris ultérieurement par la presse¹⁰⁹.

La question de « l'efficacité relative » de chacun des deux secteurs – marchand et non marchand- et, d'une façon plus générale, les comparaisons reposant sur des données sur les coûts des dispositifs et les trajectoires ultérieures de leurs bénéficiaires, souvent présentées comme des « indicateurs de résultat », doivent être traitées avec précaution : les effets de sélection des jeunes à l'entrée dans les dispositifs (sélection par Pôle emploi ou les Missions locales, « écrémage » par les employeurs, ou simple jeu des formations personnelles et des dispositions des jeunes, les conduisant à postuler pour certains emplois) sont complexes, importants et peu décelables ; il est donc difficile de dire quelles sont les « causes » des différences effectivement constatées entre les dispositifs. Les données de sortie, très intéressantes pour mesurer le chemin à parcourir afin d'améliorer les conditions d'insertion de jeunes, seront présentées dans la suite du chapitre, mais il faut garder à l'esprit qu'elles sont très insuffisantes pour porter un jugement sur une quelconque « efficacité » des employeurs ou des dispositifs eux-mêmes.

¹⁰⁸ Voir par exemple parmi différents travaux d'évaluation et de rapports : « *Nouvelles demandes nouveaux services* » rapport du groupe présidé par X. Greffe, CGP, Documentation française 1990 (rapport qui a conduit à la création des emplois-jeunes), et *Le programme « nouveaux services – emplois jeunes, dans le champ jeunesse et sports »* (rapport de l'instance d'évaluation de ces mêmes emplois jeunes, La documentation française 2001 ; I. Benoteau, S. Le Minez, L. Lequien, V. Rémy *Le panel 2008 des bénéficiaires d'un contrat aidé et d'une population témoin : un outil d'évaluation de l'impact des contrats aidés sur la trajectoire professionnelle des demandeurs d'emploi*, Document d'études de la DARES n°174, 2012 ; B. Gomet, A. Lopez, *Effets des emplois jeunes sur les trajectoires professionnelles*, CEE, Connaissance de l'emploi n°94, 2012.

¹⁰⁹ Voir Even et Klein (2007) suivi de commentaires de D. Fougère (2007) et V. Henrard et Nouveau (2007) ainsi que le numéro 477 d'*Economie et statistique* (juillet 2015). L'ensemble des articles qui composent ce dernier dossier et plus particulièrement, ceux d'Isabelle Benoteau, *Quels effets du recrutement en contrat aidé sur la trajectoire professionnelle ? Une évaluation à partir du Panel 2008*, et d'Olivier Baguelin, *Commentaire : contrats aidés des secteurs marchand et non marchand : deux logiques appelant des modalités distinctes d'évaluation ?* Les Echos ont diffusé en décembre 2015 des éléments de cette discussion en mettant surtout l'accent sur la « réussite relative » du secteur marchand et « l'inefficacité » du secteur non marchand du point de vue des trajectoires ultérieures des salariés concernés. On verra plus loin que de tels jugements sont à nuancer fortement.

I) CADRAGE GLOBAL

A) Les effectifs

Plus de 125 000 jeunes de moins de 25 ans étaient en contrat aidé (CUI ou emploi d'avenir) au 31 décembre 2014 :

- très peu avaient moins de 18 ans (0,3%),
- 10% moins de 20 ans,
- 32% 20 ou 21ans,
- 58% avaient entre 22 et 24 ans, classes d'âge où ils sont les plus nombreux¹¹⁰.

On observe que les plus jeunes ne se voient pas proposer « en première intention » un contrat aidé au sortir de leur formation initiale ; ces dispositifs sont plutôt offerts aux « plus âgés » de notre tranche d'âge, qui ont déjà expérimenté des difficultés sur le marché du travail.

Fin 2014, près des trois quarts de ces jeunes (16-24 ans) étaient en emplois d'avenir, et un quart en Contrat unique d'insertion. La proportion d'emplois d'avenir a probablement augmenté depuis car le recrutement en CUI tendant à diminuer fortement notamment dans le secteur marchand.

S'y ajoutent environ 35 000 jeunes employés dans des structures d'insertion par l'activité économique (dont on ne dispose pas de la répartition précise par âge).

La place de ces emplois aidés dans l'emploi des jeunes a fortement reculé depuis une vingtaine d'années comme le montrent les graphiques suivants.

Alors que le taux de jeunes en emplois aidés (par rapport aux jeunes en emploi) était de 12% au milieu des années 1990, il n'atteignait qu'à peine 2% en 2012. Fin 2014, ce taux était remonté à 5%, notamment avec la création des emplois d'avenir, dont le nombre a continué à progresser en 2015 (effectif en fin de mois en hausse de 12% de janvier 2015 à janvier 2016).

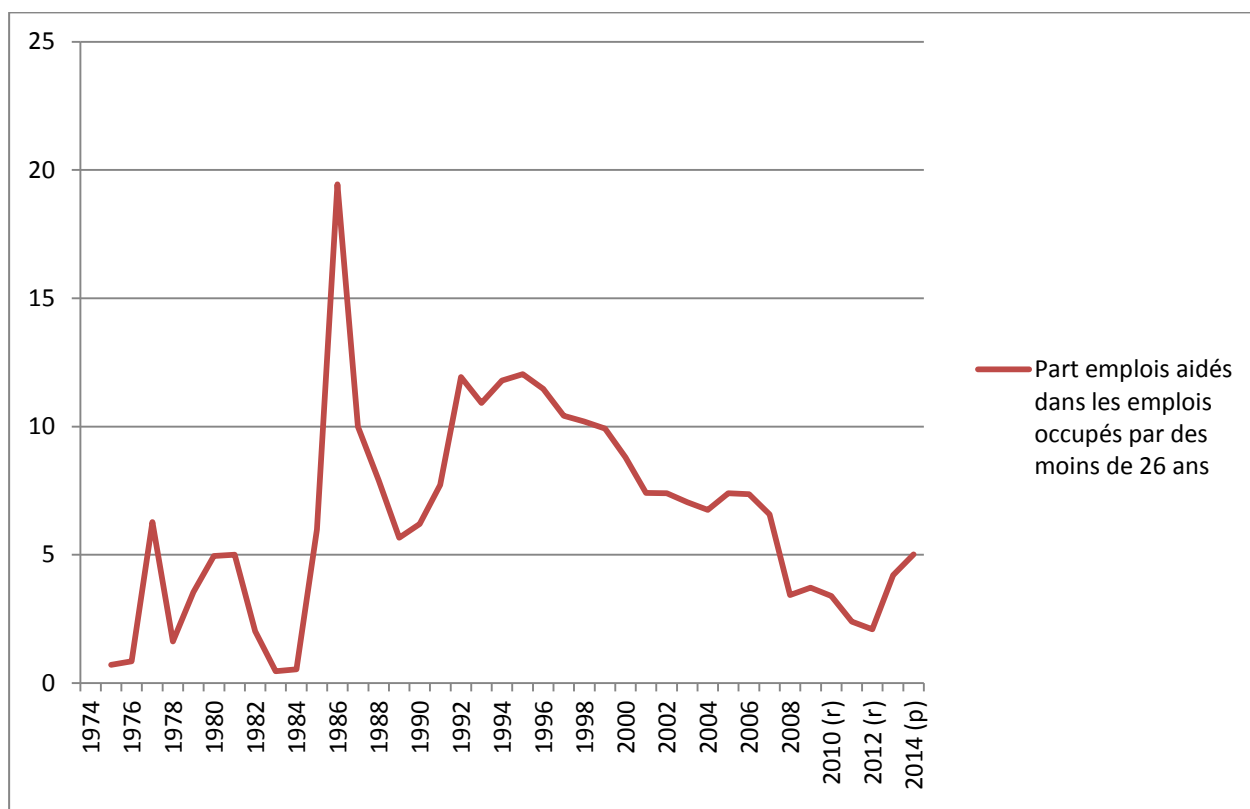
Les jeunes représentent environ un tiers du total (tous âges) des bénéficiaires d'emplois aidés (380 000 au total)¹¹¹.

Graphique : Part des jeunes en contrats aidés parmi les jeunes en emploi, (1975-2014)¹¹²

¹¹⁰ Voir en annexe 9 tableau 1 le nombre des bénéficiaires d'emplois aidés par âge, qualification et type de contrat au 31/12/2014

¹¹¹ Source : DARES. Rappel : dans les statistiques et les analyses de l'emploi, les jeunes en apprentissage sont comptabilisés comme « jeunes en emploi » (donc au dénominateur du ratio « taux d'emploi »). En revanche, ici les jeunes en alternance (apprentissage, contrats de professionnalisation...) ne sont pas considérés au numérateur comme en « emplois aidés », pris ici au sens strict (CUI et emplois d'avenir pour la période la plus récente). Le graphique suivant est également bâti selon ces conventions.

Part des emplois en % au 31 décembre de chaque année



Source : DARES, données enquête emploi –

Note : dans les statistiques de l'emploi, les apprentis sont considérés comme étant en emploi.

Champ : France métropolitaine ; jeunes de moins de 26 ans -

On trouvera en annexe 8 des précisions complémentaires éclairant le profil sur longue période du nombre de jeunes embauchés dans ces dispositifs de 1974 à 2014 ainsi que la nature et la durée de chaque dispositif.

Les dispositifs se sont succédé en moyenne à un rythme de moins d'une dizaine d'années pour chacun. La fréquence de ces changements fait l'objet de débats ; le fait est qu'ils ont rendu les dispositifs difficilement lisibles, par le public concerné notamment.

¹¹² Les deux premiers pics (de faible durée) correspondent : en 1977, au Pacte national pour l'emploi des jeunes (275 000 emplois), et en 1986, à la création des TUC (travaux d'utilité collective : 500 000 emplois qui étaient plus proches de contrats de stagiaires de la formation professionnelle que de contrats aidés).

Cependant, ces changements ne sont pas le produit de politiques erratiques. Ils traduisent une réorientation des objectifs, souvent en réaction aux évaluations réalisées sur les dispositifs précédents, ou dans le but de cibler certains bénéficiaires, certaines activités ou certains types d'employeurs.

Les différences entre les dispositifs ont porté principalement sur :

- Les publics ciblés : il s'agit toujours de demandeurs d'emploi en difficulté – mais certains dispositifs ont privilégié les chômeurs de longue durée, les plus de 50 ans, les jeunes... ; d'autres ont été réservés aux seuls jeunes, et parmi ceux-ci, si certains ont visé l'ensemble des jeunes en recherche d'emploi, d'autres se sont concentrés sur les moins qualifiés... ;

- Les catégories d'emplois visées : certains dispositifs ont cherché à associer à une aide à l'emploi des jeunes le développement de travaux d'utilité sociale, d'autres ont visé principalement le soutien à l'activité d'entreprises industrielles et commerciales. De ce fait, il est fait appel à des mécanismes différents (dans certains cas, il s'est surtout agi de compenser la faible rentabilité de certains salariés, dans d'autres cas, d'abaisser des coûts du travail - voir encadré).

- Les objectifs sociaux : pour les premiers dispositifs mis en place dans une perspective temporelle qu'on imaginait courte, il s'agissait principalement de contrebalancer la mauvaise position des jeunes sur le marché du travail ; les dispositifs les plus récents ont intégré dans leurs principaux objectifs d'éviter l'exclusion d'une partie des sans emploi en maintenant ou développant leur capital de compétence ;

- Les dispositifs se différencient également selon la prise en compte des spécificités territoriales, et le degré de modulation régionale des aides.

Encadré - Emplois aidés et aide à l'emploi par l'abaissement des coûts du travail

Depuis les premières mesures de la fin des années 1970, les aides aux emplois occupés par des jeunes comportent des mesures d'allègement de coûts pour les employeurs. Ces mesures interfèrent avec des politiques plus globales de baisse du coût du travail. Les exonérations de charges patronales sont actuellement l'instrument le plus puissant de ces politiques.

Dans la situation actuelle (secteur marchand) :

- Les mesures spécifiques d'exonérations de cotisations sociales patronales portant sur les seuls jeunes se substituent aux allègements généraux, car ces exonérations ciblées sont généralement plus avantageuses. Cependant, depuis 2013, il existe une exonération de cotisations chômage pour l'embauche de jeunes de moins de 26 ans en CDI, qui concerne environ 600 000 jeunes chaque année, et s'ajoute aux allègements généraux.

L'allègement général « bas salaires » est aujourd'hui maximal au niveau du Smic et dégressif jusqu'à 1,6 Smic. Ces allègements s'appliquent à l'ensemble des salariés : selon l'Acoss, en 2014, 7,6 millions de salariés étaient concernés par de telles mesures pour un volume de 19,822 Md€ d'exonérations. Les jeunes de 18-24 ans représentent 16,4% des équivalents temps plein concernés par ces exonérations « bas salaires » (1,251 millions de jeunes) et 19% de la masse des exonérations (soit une masse de 3,775 Md€ pour les jeunes, rapportée à la masse totale de 19,822 Md€). Les exonérations « bas salaires » concernent en 2014 près des trois quarts des jeunes salariés, enregistrés dans les DADS¹¹³ ; 8% bénéficient d'autres exonérations (sans que l'on puisse les distinguer) liées soit à des contrats spécifiques (contrats aidés, contrats d'apprentissage...) soit à des zones spécifiques (Dom, zones franches urbaines, zones de revitalisation rurale...) soit à des secteurs particuliers (emploi à domicile par exemple...). Au final, seulement 18% des emplois salariés des jeunes ne font l'objet d'aucune exonération.

Le montant moyen d'exonération « bas salaires » par jeune salarié est de 3 017 € par an (en équivalent temps plein).

On peut calculer un taux d'exonération apparent, défini comme le rapport entre le montant d'exonération et l'assiette dé plafonnée : il est de 14,3% en moyenne pour les salariés de 18-24 ans concernés par ces exonérations, contre 11,3% pour l'ensemble des salariés. Pour la moitié des jeunes salariés concernés ce taux d'exonération est au moins de 15,3%¹¹⁴. Il est de 26% ou plus pour 10% des jeunes salariés concernés par ces exonérations.

Le « Plan d'urgence pour l'emploi », présenté par le Président de la République le 8 janvier 2016, prévoit une nouvelle aide pour alléger le coût d'une embauche pour les PME (de moins de 250 salariés) : le dispositif « Embauche PME ». Il s'agit d'une prime de 500 euros par trimestre qui peut être versée pendant les deux premières années de contrat (soit 4 000 euros maximum) pour des salaires jusqu'à 1,3 fois le Smic (1 907 euros bruts mensuels en 2016). Elle concerne les embauches à temps plein réalisées entre le 18 janvier et le 31 décembre 2016 en CDI (ou transformation de CDD en CDI) ou en CDD ou contrat de professionnalisation de plus de six mois. Cette prime est cumulable avec les autres dispositifs existants : exonérations « bas salaire », pacte de responsabilité et de solidarité, CICE. L'introduction de ce nouveau dispositif annule les cotisations patronales au niveau du Smic

¹¹³ Déclarations annuelles de données sociales, en équivalent temps plein.

¹¹⁴ Les résultats détaillés figurent en annexe 11.

B) Répartition des emplois aidés entre secteur marchand et secteur non marchand sur les deux dernières décennies.

Les deux tableaux suivants, reprennent, avec un effet de loupe sur les deux dernières décennies, l'évolution de chaque type d'emploi aidé et de leur ensemble cumulé, en séparant ceux du secteur marchand et du secteur non marchand.

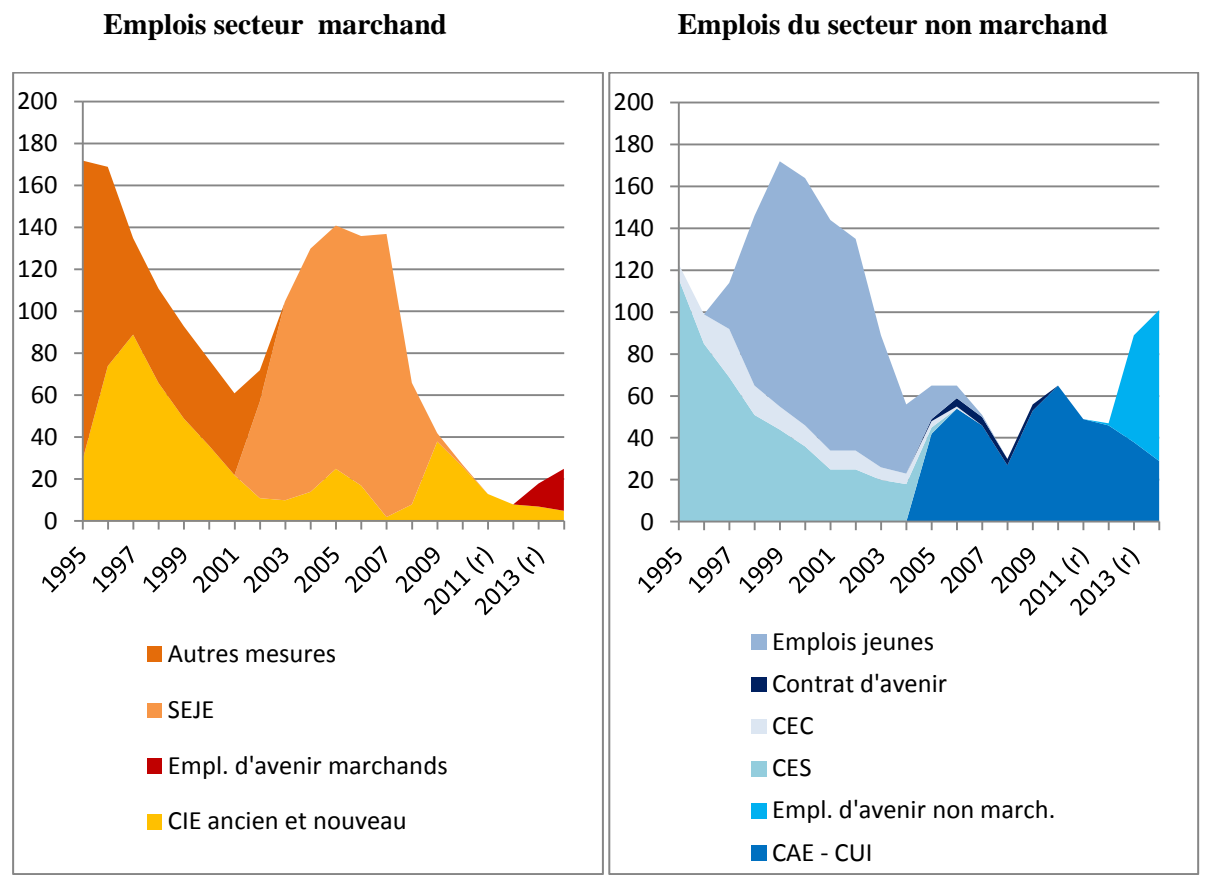
Sur ces graphiques détaillés, on distingue les périodes de création ou d'assez vive expansion de chaque dispositif, suivies en général de périodes où ils se tassent et diminuent assez progressivement. Cet effacement progressif peut alimenter un débat sur la part de l'assèchement de chaque dispositif dû à une réduction des aides publiques, à une aggravation des difficultés conjoncturelles, à la concurrence de nouvelles mesures ou à l'essoufflement des dispositifs une fois leurs premiers effets (ou les effets d'aubaine) absorbés par les acteurs économiques concernés.

En comparant les dates des pics et des creux de chaque secteur, on voit aussi qu'ils alternent : en 1997, en 2005, c'est le secteur marchand qui a été sollicité ; en 1999, en 2013, par exemple, ce sont surtout les emplois aidés du secteur non marchand qui ont été développés. Mais au total, cette alternance entre les secteurs ne permet pas de distinguer clairement la baisse importante montrée dans le graphique précédent de la part des emplois aidés dans les emplois des jeunes¹¹⁵.

¹¹⁵ Voir annexe 8. La diminution en effectifs est quasi parallèle à celle de la part des emplois aidés dans les emplois occupés par des jeunes observée ci-dessus, dès lors qu'on totalise les effectifs, marchands ou non marchands, des jeunes en emplois aidés. En revanche cette diminution n'est pas perceptible lorsqu'on présente séparément les évolutions des deux secteurs.

Graphique: Jeunes de moins de 26 ans en emploi aidé, 1995 à 2014¹¹⁶

En milliers – effectifs cumulés



Source : DARES. Champ : France métropolitaine ; hors mesures d'abattement temps partiel, Accre, et Insertion par l'activité économique. p : données provisoires ; r : données révisées

C) Présentation globale des dispositifs actuels

On se limitera à l'étude de la situation des jeunes pris en charge dans le cadre existant aujourd'hui. Des leçons ont sans doute été tirées des expériences passées de chevauchements des aides : l'ensemble présente une palette en principe relativement simple de modalités d'intervention.

Ne subsistent plus en effet que quatre modalités d'un modèle « unique » de contrats aidés proprement dits : le Contrat unique d'insertion (CUI) qui est un contrat aidé destiné à l'ensemble des classes d'âge.

¹¹⁶ Jusqu'en 2014, date d'une réforme de l'insertion par l'activité économique, la plus grande partie des emplois de ce secteur entraient dans le cadre des contrats uniques d'insertion du secteur non marchand ; ils sont donc pas pris en compte à ce titre dans ces graphiques et dans le précédent.

L'Emploi d'avenir est en principe une forme spécifique de CUI destinée à répondre aux besoins de certains jeunes. CUI et Emplois d'avenir prennent, chacun pour leur part, une forme adaptée selon qu'ils sont mis en œuvre dans le secteur non marchand ou dans le secteur marchand.

- Relèvent également des « contrats aidés », les emplois dans le secteur de l'insertion par l'activité économique (IAE). Celui-ci rassemble des entreprises et organismes employeurs dont l'objectif est de fournir des emplois et un accompagnement à des salariés rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières (handicap, marginalisation...). 37 000 personnes de moins de 26 ans ont été accueillis (flux) dans ces structures en 2013 ; une partie d'entre elles bénéficiaient de contrats aidés (secteur non marchand) comptabilisés à ce titre¹¹⁷.

On ne mentionne ici que pour mémoire les Contrats d'autonomie, disparus récemment (2013). Ces contrats réservés aux jeunes de 16 à 25 ans résidant dans les quartiers de la politique de la Ville, présentaient un caractère intermédiaire entre « emploi aidé » et « accompagnement vers l'insertion ». On renvoie sur ces contrats à la fiche concernant les jeunes dans les quartiers de la politique de la Ville.

II) LES CONTRATS UNIQUES D'INSERTION (CUI)

A) Principes et dispositions générales

1) Objectifs

Il s'agit :

- de faciliter l'embauche de personnes en difficulté, l'employeur étant alors remboursé ou exonéré par les pouvoirs publics d'une partie de ses charges financières (salaire, cotisations...);
- et d'apporter des aides financières, ou en services d'accompagnement, aux salariés.

Le CUI, créé dans sa forme actuelle par une loi de décembre 2008, est entré en vigueur au 1^{er} janvier 2010 en France métropolitaine et en 2011 dans les départements d'outre-mer¹¹⁸. Il prend des formes différentes selon qu'il s'applique au secteur non marchand ou au secteur marchand.

2) Dispositions communes aux secteurs marchand et non marchand

a) Publics éligibles

¹¹⁷ Ce qui n'est plus le cas depuis juillet 2014, une forme spécifique de contrat correspondant aux emplois en IAE (voir plus loin).

¹¹⁸ Dans les Dom, les contrats du secteur marchand ne sont pas des CUI-CIE, mais prennent la forme de contrats d'accès à l'emploi (CAE-Dom).

Ce sont les « personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi », sans autre critère au niveau national. Le CUI n'est pas orienté exclusivement vers les jeunes.

b) Entrée dans le dispositif, prescription

Ces emplois sont proposés aux demandeurs d'emploi par le Service public de l'emploi (SPE): Pôle emploi dans le cas général et pour les adultes, les Missions locales en ce qui concerne les jeunes, Cap-emploi pour les personnes handicapées.

Le recrutement (sélection des jeunes recrutés) est fait par l'employeur.

La décision d'attribution de l'aide à l'insertion professionnelle, nécessaire pour conclure le contrat, est prise, soit pour le compte de l'Etat par Pôle emploi, les Missions locales ou Cap-emploi, soit par le Président du conseil départemental pour les bénéficiaires du RSA.

c) Durée du contrat, conditions d'emploi des salariés

L'emploi est en CDI ou en CDD de 6 mois (minimum) à 24 mois.

Une prolongation est possible dans la limite de deux ans dans le cas général, de cinq ans pour les allocataires d'un minimum social, les travailleurs handicapés et les personnes de plus de 50 ans, notamment pour permettre l'achèvement d'une action de formation.

Les personnes recrutées ont un statut de salarié à part entière ; application des conventions collectives; rémunération minimale au SMIC (horaire).

d) Coûts pris en charge par l'État :

A côté de l'exonération des charges sociales patronales, des taux *maximum* de prise en charge du salaire de l'employé sont définis au niveau national ; ils diffèrent selon les secteurs d'emploi (voir ci-dessous).

Une territorialisation de l'application de ces politiques est en cours mais un transfert de compétences aux régions de cette politique n'est pas envisagé à ce stade.

Les taux applicables dans chaque région sont définis par arrêtés préfectoraux en fonction de la catégorie et du secteur d'activité de l'employeur, des actions prévues en matière d'accompagnement professionnel, des conditions économiques locales, des difficultés d'accès à l'emploi antérieurement rencontrées par le salarié.

B) Le Contrat unique d'insertion - contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE)

Le CUI prend la forme d'un *contrat d'accompagnement dans l'emploi* (CUI-CAE) dans le secteur non marchand. Les emplois dans le secteur non marchand sont les plus nombreux.

La durée moyenne des contrats chez les jeunes (sans compter les éventuels renouvellements) était de 11,7 mois en 2014 en CAE « classique » (hors IAE) (voir tableau 4 en annexe 9).

1) Objectifs et dispositions particulières au CUI-CAE

a) Employeurs éligibles

Les salariés sont recrutés en CAE par des collectivités territoriales (18% en 2014), des établissements publics d'enseignement (25%), des associations (40%), des établissements publics sanitaires ou sociaux ou encore des organismes chargés de la gestion d'un service public.

Jusqu'en juillet 2014, les ateliers et chantiers d'insertion pouvaient recruter en CUI-CAE. Depuis cette date, ils recrutent en Contrat à durée déterminée d'insertion (CDDI).

b) Durée hebdomadaire du travail, accompagnement et salaire moyen

La durée du travail peut varier de 20 heures à 35 heures par semaine. Le contrat peut prévoir une durée inférieure à 20 heures, en cas de difficultés particulières du salarié.

En pratique, la durée hebdomadaire du travail en CAE est réduite : 16% seulement des contrats signés en 2014 sont à temps complet, et 56% correspondent à des durées hebdomadaires de 20 heures ou moins (voir tableau 4 en annexe 9). Le salaire horaire moyen des moins de 26 ans en CUI-CAE étant de 9,6 € (début 2016), les salaires mensuels plafonnent aux alentours de 1450 € pour ceux qui travaillent à temps complet, et sont inférieurs à 830 € pour plus de la moitié de ces jeunes. La prime d'activité peut par ailleurs s'ajouter désormais à des salaires très faibles, consolidant ainsi le revenu pour ces jeunes à des niveaux plus satisfaisants.

Le CUI-CAE prévoit *obligatoirement* un accompagnement à l'insertion, comportant une formation ou validation des acquis de l'expérience ; les modalités en sont personnalisées (tutorat, remise à niveau...).

En pratique, 97% des contrats prévoient au moins une action de formation (dont l'intensité n'est pas précisée). Il s'agit majoritairement d'adaptations au poste, mais aussi de formations qualifiantes (10%), d'aide à la formulation d'un projet professionnel (34%) ou d'un accompagnement social (23%).

c) Coûts salariaux pris en charge par l'État

Les taux d'aide maximum et effectifs dans le secteur non marchand sont supérieurs à ceux du secteur marchand :

- L'Etat prend en charge une partie du salaire versé au salarié égale au maximum à 95% du SMIC horaire, dans la limite de 35 heures.

- Le taux effectif moyen de prise en charge atteint 79% du SMIC horaire brut en 2014.

Les employeurs de salariés en CUI-CAE bénéficient d'exonérations spécifiques de cotisations sociales. Ils sont exonérés de :

- cotisations sociales employeurs dans la limite du SMIC ;
- taxes sur les salaires ;
- taxe d'apprentissage ;
- participation à l'effort de construction.

2) Données concernant les jeunes bénéficiaires de CUI-CAE

a) Effectifs

22% des bénéficiaires de CUI-CAE étaient des jeunes de moins de 26 ans en 2013.

En 2014, 19% de ces jeunes avaient un diplôme supérieur au bac, 44% un niveau bac, 18% avaient un CAP et 19% n'avaient pas de diplôme.

41 000 jeunes sont entrés dans le dispositif en 2014 (flux - hors contrats aidés en IAE).

Le flux d'entrée des deux dernières années a fortement diminué, avec une baisse de 53% du nombre de conventions signées en 2014 par rapport à 2012. Les effectifs présents dans le dispositif ont continué en revanche d'augmenter, conséquence notamment d'un allongement de la durée des contrats. La baisse des recrutements est continue depuis 2010. Elle s'est accentuée, le recrutement des jeunes les moins qualifiés tendant à se reporter sur les Emplois d'avenir.

b) Sorties de dispositif

Six mois après la fin de leur contrat en 2013, la situation des jeunes était la suivante :

- 8 % étaient en formation ou en études
- 18 % étaient en emploi durable (CDI ou CDD de plus de six mois)
- 30 % étaient en emploi mais non durable (CDD court, intérim...)
- 42% étaient au chômage
- et 2,7% inactifs

3) Données financières

a) Estimations de la DARES pour l'année 2013¹¹⁹

La DARES a estimé le financement pour des jeunes de moins de 26 ans à proportion du nombre de jeunes de cette tranche d'âge dans chaque type de contrat.

Pour un effectif moyen mensuel de 39 700 jeunes et une durée moyenne en contrat de 8,7 mois,

- les dépenses de l'Etat sont de 429M€ (sur une dépense totale de 2 440M€ tous âges)¹²⁰. En 2013, sont incluses des dépenses pour une partie des jeunes en IAE bénéficiant de contrats CUI-CAE, ce qui n'est plus le cas depuis la mise en place d'un contrat spécifique (CDDI) en 2014.

- la contribution des départements est estimées à 33M€ (sur une contribution totale tous âges de 199M€).

b) Estimations de la Cour des comptes pour l'année 2013

- Coût annuel pour l'ensemble des jeunes en CUI-CAE (coût supporté à 100% par l'Etat) : 242M€, hors ateliers et chantiers d'insertion et sans tenir compte des exonérations de cotisations patronales.

- Coût par jeune entré dans le dispositif (coût total/flux annuel) : 4 200€ hors renouvellement des contrats.

- Coût annuel par jeune présent dans le dispositif (coût total/moyenne annuelle des présents en fin de mois) : 6 600€.

c) Coûts directs (hors exonération de charges) de l'ensemble des contrats CUI-CAE pour 2016 dans le Projet de loi de Finances

Les données présentées en PLF ne permettent pas d'identifier la part des coûts correspondant à des emplois occupés par des jeunes. Mais les prévisions prises en compte par le PLF confirment qu'une baisse du nombre de contrats est envisagée pour l'année 2016, en conséquence de la montée en charge des Emplois d'avenir et de la Garantie jeune : pour l'ensemble des contrats CUI-CAE (tous âges), les crédits inscrits au PLF permettent de couvrir les coûts des bénéficiaires entrés en 2014 et 2015 toujours présents en 2016, et de ceux qui entreront dans le dispositif en 2016. 200 000 entrées sont prévues en 2016 contre 304 000 en 2014 et 270 000 en 2015 : la prévision de diminution est donc significative.

¹¹⁹ On trouvera en annexe 9 (tableau 8) une présentation des paramètres utilisés par la DARES pour établir ces analyses.

¹²⁰ Cette estimation des financements publics intègre les subventions – aides à l'embauche ou à l'emploi, les achats de prestations sur fonds publics (formation professionnelle) et les exonérations de cotisation sociale. Pas de risque de double compte : les personnes en IAE ne pouvaient pas être en CUI-CIE en 2013, contrairement aux CAE.

Le taux prévisionnel de rupture des contrats retenu pour les estimations concernant les CAE est de 15% pour 2015 et 27% pour 2014.

Les autorisations d'engagement de l'Etat en PLF sont de 1 165 M€ et les crédits de paiement de 1 081M€.

C) Le Contrat unique d'insertion - contrat initiative emploi (CUI-CIE)

Le CUI prend la forme d'un *contrat d'insertion dans l'emploi* (CUI-CIE) dans le secteur marchand. Les emplois dans le secteur marchand sont presque trois fois moins nombreux que dans le secteur non marchand (33 550 contre 97 350 fin janvier 2016).

La durée moyenne des contrats correspondant à des emplois occupés par des jeunes (sans compter les éventuels renouvellements) était de 8,3 mois en 2014 en CIE (plus courte donc qu'en CAE) (voir tableau 4 en annexe 9).

1) Objectifs et dispositions particulières au CUI-CIE

a) Publics éligibles

Depuis le comité interministériel de février 2015 créant le « CIE starter », sont désormais particulièrement ciblés les jeunes de moins de 30 ans, qui :

- résident dans un quartier de la politique de la ville,
- ou bénéficient du RSA,
- ou sont demandeurs d'emploi de longue durée,
- ou ont bénéficié d'un emploi d'avenir dans le secteur non marchand,
- ou sont reconnus travailleurs handicapés,
- ou encore sont suivis dans l'un des dispositifs d'accompagnement (Garantie jeune, EPIDe...).

Fin janvier 2016, 20% des contrats CIE (tous âges) correspondaient à des CIE starter.

Pour éviter la concurrence entre CIE et Emplois d'avenir, certains préfets ont réservé les CIE aux seuls jeunes non éligibles aux Emplois d'avenir.

Les données disponibles sur les caractéristiques effectives des contrats et les profils des jeunes embauchés sont antérieures au ciblage organisé par les CIE starter, qui peut éventuellement modifier les comportements à partir de 2015.

b) Employeurs éligibles :

Tout employeur du secteur marchand (à l'exception des particuliers employeurs) cotisant à l'assurance chômage est éligible.

c) Durée hebdomadaire de travail, accompagnement et salaire moyen

La durée prévue est de 20 à 35 heures par semaine.

En pratique, la durée moyenne hebdomadaire du travail est plus élevée que pour les CAE. 70% des contrats signés en 2014 correspondaient à des temps complet ; 5% seulement correspondaient à des durées hebdomadaires de 20 heures ou moins (voir tableau 4 en annexe 9). Le salaire horaire moyen des moins de 26 ans en CUI-CIE est aussi légèrement supérieur à celui du CUI-CAE – 9,8 €. Les salaires mensuels atteignent donc 1 500 € ou plus pour une partie importante de ces jeunes, mais peuvent demeurer inférieurs à 850 € pour une minorité d'entre eux.

Un accompagnement (tutorat, remise à niveau, etc.) personnalisé est *possible* mais non obligatoire. En pratique 85 % des contrats, en 2014, prévoyaient une action de formation (d'intensité non précisée), majoritairement des adaptations au poste de travail, 4% une formation qualifiante, 7% une aide à la formulation du projet professionnel, 4% un accompagnement social.

d) Coûts pris en charge par l'État

Le taux de prise en charge du salaire est au maximum de 47% du SMIC horaire, dans la limite de 35 heures. Cette prise en charge est cumulable avec les dispositifs d'allègement généraux sur les bas salaires de droit commun.

Le taux est fixé à 45% pour le « CIE starter ». Des arrêtés des préfets de région modulent pour le reste les taux de prises en charge selon les caractéristiques des contrats. 16 000 entrées de jeunes de moins de 30 ans en « CIE starter » ont été enregistrées en 2015.

En pratique, la rémunération brute est prise en charge à un taux voisin de 30%.

2) Données concernant les jeunes bénéficiaires de CUI-CIE

a) Effectifs

28% des bénéficiaires d'un CUI-CIE avaient moins de 26 ans en 2013.

En 2014, 16 % de ces jeunes avaient un diplôme supérieur au bac, 42 % un niveau bac, 23 % avaient un CAP et 18 % n'avaient pas de diplôme.

10 300 jeunes sont entrés dans le dispositif en 2014 (flux). Le flux d'entrée des deux dernières années a fortement diminué, avec une baisse de 41% du nombre de conventions signées en 2014 par rapport à 2012, prolongeant une baisse de plusieurs années. Contrairement aux CAE, la durée des contrats a légèrement diminué de 2013 à 2014.

b) Situation en sortie de dispositif

Six mois après la fin de leur contrat, les suites des contrats aidés en secteur marchand sont plus positives que celles en contrat du secteur non marchand. Les jeunes en ayant bénéficié se trouvaient :

- pour 3 % d'entre eux, en formation (plus de deux fois moins souvent que les jeunes en CAE),
- pour 53 % en emploi durable (CDI ou CDD de plus de six mois – contre 18% pour les CAE),
- pour 14 % en emploi non durable,
- pour 28 % au chômage et 1,8 % en inactivité.

Les raisons de cette différence entre secteurs sont en débat (voir introduction de la section sur les contrats aidés) : les CUI sont-ils plus « efficaces » que les CAE ? – et en ce cas pour quelle raison : impossibilité de prolonger un emploi en l'absence de soutien financier public en secteur non marchand ? Meilleure prise en charge par l'accompagnement en entreprise ? Différence des publics sélectionnés (niveau et nature des formations, caractéristiques sociales, motivation...) ? Sur ce dernier point en particulier, l'observation des évolutions effectives avec la mise en œuvre récente du CIE starter qui cible des jeunes en difficultés particulières pourrait apporter quelques réponses.

3) Données financières

a) Estimations de la DARES pour l'année 2013¹²¹

Sur les mêmes bases que pour les CUI-CAE, la DARES a estimé que, pour un effectif moyen en fin de mois de 6 929 jeunes et une durée moyenne en contrat de 7,1 mois :

- Les dépenses de l'Etat (hors exonération de charges sociales) pour les jeunes en CUI-CIE ont été de 24M€ (sur une dépense totale « tous âges » de 96M€¹²²).
- La contribution des collectivités départementales pour les jeunes au RSA a été de 2,8M€ (sur une contribution totale de 11,1M€).

¹²¹ Une actualisation du travail effectué par la Cour des comptes sera disponible à l'été 2016.

¹²² Cette estimation des financements publics intègre les subventions – aides à l'embauche ou à l'emploi, les achats de prestations sur fonds publics (formation professionnelle) et les exonérations de cotisation sociale. Pas de risque de double compte avec l'IAE : les personnes embauchées en IAE bénéficiaient jusqu'en 2014 de CAE et non de CIE.

b) Estimations de la Cour des comptes pour l'année 2013

- Coût pour l'ensemble des jeunes en CUI-CIE : 32 M€
- Coût moyen par jeune entré dans le dispositif (coût total/flux annuel) : 2 300€
- Coût par jeune présent dans le dispositif (coût total/moyenne des présents en fin de mois) : 4 100€

Les jeunes en emploi aidé dans le secteur marchand en 2013 étaient donc globalement moins nombreux, « moins coûteux », plus souvent employés à plein temps, mieux rémunérés. Ils sont sortis du dispositif dans de meilleures situations. Mais ils n'ont pas non plus le même profil : ils sont aussi « moins éloignés de l'emploi », et leur niveau de qualification était en augmentation (voir ci-dessous). On disposera à l'été 2016 de données sur les CIE starter qu'on pourra comparer à ces derniers.

c) Coûts directs de l'ensemble des contrats CUI-CIE pour 2016 (Projet de loi de Finances)

Les données ne permettent pas de calculer directement la part des coûts destinés à financer des contrats pour les jeunes. Mais elles confirment des prévisions en baisse pour l'année à venir.

Les crédits inscrits en loi de Finances tiennent compte de 60 000 entrées prévisionnelles dans le dispositif CUI-CIE en 2016 (contre 80 000 en 2015, avec un taux de rupture en cours de contrat de 34%).

Les autorisations d'engagement de l'Etat en PLF s'établissent à 274 M€ et les crédits de paiement à 196M€.

D) Répartition territoriale

Les recrutements en contrats aidés sont d'ampleur très variable selon les régions, en partie en rapport direct avec le taux de chômage de chacune. Pour 1 000 habitant, leur nombre est particulièrement élevé en Nord-Pas de Calais, Picardie, Poitou-Charentes, Auvergne, Languedoc-Roussillon.

La répartition particulière pour les jeunes n'est pas disponible.

E) Appréciations des jeunes en contrat aidé sur leurs situations

Une enquête de la DARES fournit des données éclairantes sur l'état d'esprit des jeunes interrogés trois ou quatre ans après leur entrée en contrat aidé, et sur certaines dimensions de leurs conditions de vie.

Proportion dans les deux secteurs (marchand et non marchand) de personnes qui :

- pensent que « l'école ou les études ne leur ont pas apporté grand-chose » : 37 % de ceux qui entraient en CAE, 31 % de ceux qui entraient en CIE ;
- ont eu des parcours antérieurs en partie ou en majorité hors emploi : 61 % en CAE, 43 % en CIE ;
- se trouvent en mauvaise santé : 26 % en CAE, 24 % en CIE ;
- se trouvent trois à quatre ans après leur embauche encore hors des circuits d'un emploi « classique » : 51 % en CAE, 33 % en CIE ;
- portent une appréciation prudente ou négative sur leur situation financière : « c'est juste, il faut faire attention » environ 60% ; « je ne peux pas y arriver sans faire de dettes » environ 10% ; « je ne peux même plus payer mes dettes » environ 6% ;
- considèrent néanmoins que leur niveau de vie entre 2005 et 2009 « s'est maintenu, ou amélioré » : 65 % en CAE, 71 % en CIE.

F) Appréciations des employeurs

L'évaluation des contrats aidés par les employeurs est en demi-teinte. Les employeurs déclarent :

- à 64 % (secteur public) et 19 % (secteur marchand) que le recrutement n'aurait pas eu lieu sans aide de l'Etat ;
- à (8 % secteur public) et 14 % (secteur marchand) que le recrutement aurait bénéficié à une autre personne. 15 % des employeurs de jeunes sur emplois d'avenir et 7 % pour les CUI ont d'ailleurs modifié le profil du salarié attendu pour bénéficier d'un emploi d'avenir – notamment leurs exigences en termes « d'expérience requise », habituellement défavorables aux jeunes ;
- à 8 % et 9 % respectivement que le recrutement aurait eu lieu plus tard ;
- à 21 % et 58 % respectivement (taux très élevé pour le secteur marchand), que l'entreprise a bénéficié d'un pur effet d'aubaine¹²³.

¹²³ Source : DARES-Analyse, août 2015, *Recrutement en contrat aidé*.

III) LES EMPLOIS D'AVENIR

A) Principes et dispositions générales

1) Objectifs

- Il s'agit pour l'essentiel de proposer des solutions d'emploi aux jeunes peu ou pas qualifiés, sans emploi, et de leur ouvrir l'accès à une qualification et à une insertion professionnelle durable.

- Un petit nombre « Emplois d'avenir professeur » (au total 7 à 8 000 jeunes, soit 5,6% de l'ensemble des emplois d'avenir en 2014), sont proposés aux étudiants boursiers souhaitant s'orienter vers les métiers de l'enseignement avec un parcours professionnalisant et un complément de ressources. On n'entrera pas ici dans les détails de ce volet très spécifique, concernant des emplois peu nombreux. On trouvera en annexe 9 (tableau 1) une présentation détaillée des effectifs de l'ensemble des Emplois d'avenir par année d'âge.

Les Emplois d'avenir ont été créés par une loi d'octobre 2012 et sont entrés en vigueur au 1^{er} novembre ; ils constituent en principe une forme particulière du Contrat unique d'insertion, et prennent une forme différente selon qu'il s'agit de jeunes non qualifiés employés dans le secteur non marchand ou dans le secteur marchand.

2) Dispositions communes aux emplois dans les secteurs marchand et non marchand

a) Publics éligibles

Ce sont les jeunes sans emploi de 16 à 25 ans (30 ans pour les travailleurs reconnus handicapés),

- qui ne détiennent aucun diplôme ;

- ou sont titulaires d'un diplôme de niveau V (BEP ou CAP), et ont recherché un emploi pendant six mois au minimum au cours des douze derniers mois ;

- ou ont au plus un niveau bac+3, et ont recherché un emploi pendant douze mois au minimum au cours des dix-huit derniers mois et résident dans une zone prioritaire (ZUS, ZRR ou Dom).

En pratique, les moins de 18 ans ne sont guère nombreux (1 à 2% des effectifs). Le nombre de jeunes en Emploi d'avenir va croissant avec l'âge jusqu'à 23 ans.

b) Entrée dans le dispositif, prescription

L'orientation vers ces emplois relève des Missions locales (ou Cap-Emploi, pour les jeunes handicapés), qui désignent un conseiller référent pour le suivi du jeune pendant son contrat.

Le recrutement (sélection) est fait par l'employeur.

c) Durée du contrat, conditions d'emploi et d'accompagnement des jeunes

La durée du contrat est beaucoup plus longue que pour les autres contrats aidés, aussi bien en théorie (CDI ou CDD de 12 à 36 mois) qu'en pratique. Une prolongation est possible dans la limite de trois ans (la plupart des contrats signés en CDI dans le secteur marchand le sont pour trois ans).

En pratique, la durée moyenne des contrats est de 25 mois dans le secteur non marchand et plus longue (31 mois) dans le secteur marchand.

La durée hebdomadaire de travail est de 35 heures. Une dérogation est possible lorsque le parcours ou la situation du bénéficiaire le justifient - mais la durée ne peut pas être inférieure à un mi-temps.

Le salaire est d'au moins le SMIC.

Le jeune est suivi par un référent de la Mission locale, et, au sein de la structure qui l'emploie, par un tuteur. Des actions de formation sont mises en place, pour l'acquisition de compétences de base ou une qualification.

En pratique, 88 % des contrats sont à temps plein. 99 % comprennent au moins une action de formation dont, pour 36 %, une formation qualifiante. 54 % des contrats comprennent un accompagnement à la consolidation du projet professionnel, et 28 % une aide à la recherche d'emploi.

B) Les Emplois d'avenir dans le secteur non marchand

a) Employeurs éligibles

Ce sont les collectivités territoriales, associations...comme pour le CUI-CAE.

b) Part des CDI

La part des CDI est faible : ils ne constituent que 4 % des contrats du secteur non marchand (on ne peut ouvrir de CDI dans la fonction publique – et le secteur associatif est sans doute fragilisé de ce point de vue par sa forte dépendance aux crédits publics).

c) Prise en charge de l'Etat

L'Etat prend en charge 75% du SMIC horaire – taux moins élevé que pour les autres contrats aidés du secteur non marchand. Les employeurs bénéficient des mêmes exonérations que pour les CUI-CAE.

d) Effectifs

L'évolution des effectifs en contrats d'avenir non marchand en France métropolitaine a été rapide, mais s'est sensiblement ralenti en 2015. Pour les 16 ans-25 ans, les effectifs présents fin novembre 2015 étaient de 89 000, contre 83 000 fin décembre 2014.

Sur les effectifs de 16 à 24 ans présents fin décembre 2014, soit 67 000 jeunes (contre 27 000 seulement en CUI-CAE), la proportion de jeunes non qualifiés était d'un tiers (18 % pour les CUI-CAE).

C) Les Emplois d'avenir dans le secteur marchand

a) Employeurs éligibles

Ce sont les employeurs identifiés comme prioritaires au niveau régional, par arrêté du préfet de région. L'application de cet outil des politiques de l'emploi est également territorialisé.

b) Part des CDI

Plus de 70 % des contrats sont en CDI, soit une proportion similaire à celle des CUI-CIE. Leur part tend à augmenter.

c) Prise en charge par l'Etat

L'Etat prend en charge 35% du SMIC horaire brut. C'est le taux d'aide le plus faible de tous les emplois aidés.

d) Effectifs

L'évolution des effectifs en emplois d'avenir marchand en France métropolitaine a débuté moins rapidement qu'en secteur non marchand. Le nombre d'emplois est nettement moins élevé qu'en secteur non marchand, mais a augmenté en 2015 : pour les 16 ans-25 ans, les effectifs présents fin novembre 2015 étaient de 30 000, contre 22 000 fin décembre 2014.

Sur les effectifs de 16 à 24 ans présents fin décembre 2014, soit 18 000 jeunes (contre 4 500 seulement en CUI-CIE), la proportion de jeunes non qualifiés était de 37% (17% pour les CUI-CIE).

D) Données d'ensemble sur les bénéficiaires des Emplois d'avenir :

Le niveau de qualification des nouveaux bénéficiaires tend à s'élever. En 2014, 39 % des jeunes en Emplois d'avenir (stock) n'avaient aucun diplôme, 41 % avaient un BEP ou un CAP, 20 %, au moins le baccalauréat. Les bacheliers sont plus souvent recrutés dans le secteur marchand. 25% des nouveaux bénéficiaires d'un emploi d'avenir (entrants) avaient un niveau supérieur ou égal au baccalauréat.

Les métiers les plus fréquents en Emplois d'avenir (hors Emplois d'avenir professeur) sont différents pour les deux secteurs : hôtellerie-restauration (25 %) et commerce-grande distribution (20 %) pour le secteur marchand ; et service à la personne (31 %), hôtellerie-restauration tourisme (23 %), secrétariat et fonctions support (16 %) pour le secteur non marchand.

Les demandeurs d'emploi de longue durée représentaient 61 % des embauches pour l'ensemble des emplois aidés en 2014 ; cette proportion est plus faible pour les Emplois d'avenir, certes en raison de leur entrée plus récente sur le marché du travail, mais aussi parce que les jeunes (non indemnisables) ont moins tendance à s'inscrire à Pôle emploi.

La part des nouveaux bénéficiaires de contrats aidés résidant dans les **quartiers de la politique de la Ville** est globalement stable (11 %, mais 18 % pour les Emplois d'avenir en métropole).

Du point de vue de la « concurrence entre les dispositifs », les contrats d'avenir sont préférés au CUI par les jeunes qui peuvent y accéder, ce qui contribue à la réduction des entrées dans ces derniers contrats que l'on a déjà observée.

Selon des responsables des Missions locales rencontrées par les rapporteurs de la Cour des comptes, la mise en place et la promotion des Emplois d'avenir, plus attractifs à court terme et mieux suivis par l'Etat que l'apprentissage, a aussi pu faire concurrence à ce dernier.

IV) LES DISPOSITIFS D'INSERTION PAR L'ACTIVITE ECONOMIQUE (IAE)

Les structures de l'IAE proposent, à des personnes qui sont confrontées à des difficultés particulières d'accès à l'emploi, un parcours d'insertion combinant une mise en situation de travail et un accompagnement social et professionnel. L'objectif est de favoriser leur retour sur le marché du travail. L'accompagnement peut comporter des situations de mise en milieu professionnel auprès d'un autre employeur, dans deux des quatre types de structures de ce secteur qui ont été réformées et consolidées par un texte législatif de 2014 : *associations intermédiaires – AI –*, et *entreprises de travail temporaire d'insertion – ETTI –*).

3 800 structures sont agréées et conventionnées au total dans l'ensemble du secteur. Ce n'est pas un dispositif spécifique pour les jeunes, mais de 26 % à 34 % des personnes embauchées par les différentes catégories de structures ont moins de 26 ans (soit au total un flux annuel d'environ 36 000 jeunes réparti entre les AI et les ETTI déjà citées, ainsi que les *ateliers et chantiers d'insertion – ACI –* et les *entreprises d'insertion – EI –*).

Nous ne disposons pas du nombre précis de jeunes parmi l'ensemble des 130 000 personnes présentes dans une structure d'IAE fin décembre 2015, mais si la proportion de jeunes embauchés est régulière, grossièrement, leur nombre avoisine 40 000 (30% de l'ensemble).

Le public de l'IAE est dans une situation très déstructurée (isolement social, addictions, souffrance ou handicap psychologiques et problèmes de santé...) et éloigné de l'emploi. Selon une enquête de la DARES, les difficultés sociales les plus fréquemment identifiées sont les problèmes de mobilité, les problèmes administratifs et d'accès aux droits, d'endettements, familiaux et de logement.

Les personnes embauchées dans le cadre de l'IAE avaient jusqu'en 2014 pour partie le statut de salariés ordinaires mais étaient, le plus souvent, des salariés en contrat aidé – CUI-CAE essentiellement. Depuis 2014, et la réforme générale de ce secteur, elles ont un statut spécifique distinct : elles sont en *Contrat à durée déterminée d'insertion* (CDDI).

A) Les jeunes dans les différentes catégories de structure de l'IAE

Les embauches doivent être préalablement agréées par le Service public de l'emploi (Pôle emploi ; Missions locales pour les jeunes) qui vérifie notamment l'adéquation au ciblage.

La définition du public ciblé par le dispositif est relativement souple : sont embauchées des personnes ayant connu des périodes de grave marginalisation, des jeunes en risque d'exclusion, des personnes handicapées (ces dernières restent très minoritaires)...

a) Durée du travail

La durée hebdomadaire du travail en CDDI ne peut être inférieure à 20 heures. La durée du contrat ne peut être inférieure à 4 mois ; ce contrat est renouvelable dans la limite de 24 mois.

b) Effectifs et part des jeunes dans les recrutements

b1) Effectifs

Le total des embauches de jeunes de moins de 26 ans en 2013 était de 41 200 (flux annuel) dont 15 400 sans qualification.

La moyenne annuelle des effectifs de jeunes en fin de mois s'établissait à 36 200 en 2013.

b2) Part de jeunes

Les jeunes de moins de 26 ans représentent 26% des nouveaux embauchés dans ACI, qui représentent 48 % des structures conventionnées.

Leur part est de 23 % des nouvelles embauches dans les EI, soit 20% des structures.

Ces deux types de structures offrent des contrats à durée déterminée aux personnes plutôt éloignées de l'emploi. 58 % des salariés des ACI sont au RSA.

Les jeunes de moins de 26 ans constituent 30% des nouvelles embauches des AI(26% des structures).

Enfin, ils représentent 34% des recrutements des ETTI (6% des structures).

Ces deux derniers types de structures s'adressent à des personnes un peu plus autonomes dans leur travail et leur proposent des mises à disposition ou des missions, généralement auprès de particuliers pour les premières et d'entreprises clientes pour les secondes.

c) Rémunérations

Les rémunérations horaires ne peuvent être inférieures au SMIC. Les rémunérations effectives n'y sont guère supérieures.

Les embauches sont fréquemment à temps partiel, avec une durée moyenne hebdomadaire de 24,5 heures.

Les ETTI et les AI, en outre, ont « une gestion souple » de leur personnel qu'elles ne rémunèrent que lorsqu'elles disposent de missions pour eux : ainsi, les salaires mensuels moyens de ces jeunes demeurent limités. – et devront être souvent complétés par la Prime d'activité.

d) Devenir des personnes embauchées en IAE

Situation des personnes recrutées (tous âges) 18 mois après leur embauche :

- 28% sont toujours dans la structure,
- 14% en emploi stable,
- 21% en emploi non aidé non stable (CDD de moins de 6 mois, intérim...),
- 5% en emploi aidé,
- 7% en reprise d'études ou de formation,
- 48% au chômage,
- 5% sont inactifs.

B) Coûts et financements publics de l'IAE

L'aide apporté par les collectivités publiques prend des formes multiples et variables selon les types de structures : exonérations de charges, aide au financement de l'accompagnement, aide au poste pour les salariés, ou aide au poste des personnels accompagnants...

Les coûts estimés par la Cour des comptes sont les suivants :

- Coût annuel moyen par jeune (en tenant compte des renouvellements de contrats) : 11 700€
- Coût annuel à la place (coût annuel/effectifs moyens en fin de mois) : 9 700€
- Coût annuel tous jeunes : 365M€ (dont 134M€ pour les jeunes sans qualification).

La répartition des financements est la suivante

- Financements européens : 5%
- Etat : 47%
- Régions : 5%
- Autres collectivités : 34%

V- CONCLUSION : UN RENOUVEAU DES CONTRATS AIDES POUR LES JEUNES

Les « contrats aidés » sont aujourd'hui appelés à jouer un rôle plus important qu'il y a quelques années dans la lutte contre le chômage et pour améliorer les conditions de vie des jeunes qui ont le plus fort risque d'être écartés de l'emploi. L'Etat joue un rôle central dans la promotion de ces emplois aidés.

Si l'embauche de chaque jeune relève bien en effet de son employeur, de fait, la gestion de l'outil est très étroitement tenue en main par le Service public de l'emploi et l'Etat. Ces autorités sont responsables de la régulation quantitative des flux, de l'orientation des jeunes vers un emploi aidé, de l'agrément des employeurs, non seulement en termes de règles générales, mais au plus près de la décision locale : définition des secteurs d'activité privilégiés, des taux applicables, des caractéristiques des jeunes admis dans ces dispositifs.

Par ailleurs, les Emplois d'avenir (et pour des profils particuliers, les structures de l'IAE), sont devenus les emplois aidés largement majoritaires pour les jeunes : comme on l'a constaté par le passé, la montée en charge du dispositif le plus nouveau s'accompagne de la réduction progressive des recours aux plus anciens (CUI). En l'occurrence, ce passage de témoin s'inscrit dans des évolutions importantes.

Ce changement a fait entrer depuis 2013 les Missions locales, qui gèrent les Emplois d'avenir, parmi les acteurs centraux de la politique des emplois aidés. Cette évolution est cohérente avec l'accent mis désormais sur l'accompagnement vers l'insertion, et avec la volonté croissante, dans la dernière décennie, de mobiliser le savoir-faire des Missions locales dans ce domaine. L'« accompagnement », qui a commencé à être mentionné avec des CUI, tend à devenir un élément central du contrat aidé.

Ce nouvel accent sur la démarche d'accompagnement vers l'insertion va de pair avec deux évolutions des dernières années :

- d'une part, une croissance accélérée des contrats aidés, outil que l'Etat avait laissé en déshérence progressive pour les jeunes depuis un quart de siècle ;
- d'autre part une concentration de l'attention sur les jeunes les plus en difficulté ; en ce sens, les « CIE starters » apparus en 2015 se situent dans le prolongement d'une direction prise de façon constante depuis plusieurs années.

Ce renouveau implique aussi des coûts par jeunes pris en charge (ou par emploi) plus élevés.

Un rapprochement s'effectue ainsi entre « emplois aidés » et « autres dispositifs d'accompagnement vers l'insertion », abordés dans le chapitre suivant. Le contrat aidé peut ainsi perdre le caractère dont on l'a souvent gratifié de simple « parking » ou « d'emploi de seconde zone », « faute de mieux » (comme le montrent les âges relativement élevés auxquels les jeunes y accèdent) ; moyennant une certaine transformation, notamment du suivi des jeunes et de la durée du contrat, il peut trouver une place plus pertinente dans la construction des parcours d'insertion personnalisés, associés aux dispositifs d'insertion auxquels il sert parfois d'appui.

SECTION 2 - L'ACCOMPAGNEMENT VERS L'INSERTION

Un grand nombre de dispositifs a été mis en place depuis le début des années 1980 pour aider les jeunes à s'insérer à la fois dans la vie sociale et dans l'emploi – l'un conditionnant souvent l'autre. Certains dispositifs ont disparu et ont été remplacés par d'autres (pour une vue d'ensemble sur longue période, on se reportera à l'annexe 8 (graphique 2). On ne présentera ici que les dispositifs toujours en vigueur en 2016.

Le suivi d'un jeune dans un dispositif ne préjuge de sa situation vis-à-vis de l'emploi ni au moment où il y entre ni dans la suite de son parcours, sauf conditions d'accès expressément spécifiées (dispositifs réservés par exemple aux demandeurs d'emploi depuis plus de six ou douze mois). Le jeune peut se trouver successivement en emploi à temps partiel, chômeur, en intérim, en emploi aidé, retourner en formation, etc. Même en emploi il peut continuer à avoir besoin d'un suivi pour accéder à une situation plus stable ou plus satisfaisante. Certains peuvent d'ailleurs « cumuler » deux dispositifs dont les conditions d'accès le prévoient expressément (c'est le cas du service civique par exemple).

Ces dispositifs d'accompagnement vers l'insertion répondent en particulier à une obligation, inscrite dans le code du travail¹²⁴ « Toute personne de seize à vingt-cinq ans révolus en difficulté et confrontée à un risque d'exclusion professionnelle a droit à un accompagnement, organisé par l'Etat, ayant pour but l'accès à la vie professionnelle ».

La date de 1981-82 est dans ce domaine une date fondatrice, avec le rapport de Bertrand Schwartz qui a insisté sur la globalité des soutiens nécessaires à l'insertion des jeunes et sur l'efficacité d'une territorialisation dans ce domaine, et qui a très rapidement débouché sur la création des premières Missions locales.

On peut y associer une deuxième date, celle de 2009, année où a été défini et mis en œuvre un premier *Plan de lutte contre le décrochage scolaire*, dont l'objectif était d'éviter dès les premiers signes de décrochage la sortie de l'institution scolaire.

Dans les dernières années, ces deux politiques ont été poursuivies de façon continue et ont rencontré les objectifs de l'Union européenne, exprimés à plusieurs reprises dans des documents stratégiques :

- En 2009, à la suite de la crise économique de 2008 qui a eu des effets marqués sur l'emploi des jeunes en particulier, un *Cadre pour la coopération européenne dans le domaine de la jeunesse 2010-2018* a été adopté, avec pour objectif « d'investir dans le capital humain que représentent les jeunes Européens »..¹²⁵

¹²⁴ Article L322-4-17-1.

¹²⁵ Résolution du Conseil du 27 novembre 2009, JO C 311 du 19.12.2009

- En 2010, l'adoption de la *Stratégie 2020* a conduit à intégrer pour tous les pays l'objectif général de ramener à moins de 10% la part de « sorties précoces » (c'est-à-dire sans diplôme) hors du système scolaire.

- Ces objectifs se sont traduits sur le plan financier par la mise à disposition des Etats de fonds communautaires pour soutenir leur lutte contre le décrochage et pour l'insertion des jeunes. Des crédits du FSE sont dédiés à cette action et un nouveau programme spécifique, *l'Initiative pour l'emploi des jeunes* (IEJ) a été doté de 6,4 Milliards d'euros pour la période 2014-2020. L'IEJ cible uniquement les régions les plus touchées par le chômage des jeunes (taux de chômage supérieur à 25% en 2012) ce qui correspond à la situation de 16 des 22 anciennes régions en France.

- En 2013, le Conseil a émis une *Recommandation sur l'établissement d'une garantie pour la jeunesse* qui prescrit notamment « qu'une offre de qualité soit faite aux jeunes dans les quatre mois suivant la fin de leur scolarité » (emploi, apprentissage, formation, stage adaptés au besoin et à la situation de chacun)¹²⁶.

La France était donc en phase avec ces objectifs.

Les engagements présidentiels qui ont été pris dans cette période en ont tenu largement compte.

En décembre 2013 un *Plan de mise en œuvre de la garantie européenne pour la jeunesse* a été adopté. Il reprend les deux axes précédents :

- améliorer les dispositifs dédiés aux décrocheurs. Cet objectif a conduit à inscrire dans la loi de refondation de l'école de juillet 2013 un « droit au retour » pour les jeunes qui ont quitté le système scolaire et souhaitent s'y réinsérer. Il a conduit également à l'adoption en novembre 2014 d'un deuxième « Plan décrochage », qui met l'accent sur les mesures de prévention et le renforcement des actions visant au retour à l'école, et envisage le transfert aux régions en 2015 de la coordination des actions de prise en charge des décrocheurs.

- renforcer les actions d'accompagnement existantes par un nouveau dispositif, la Garantie jeunes.

¹²⁶ Recommandation du Conseil du 22 avril 2013 (2013/C 120/01).

En 2015, un palier a été atteint dans la montée en charge de ces dispositifs nouveaux renforçant les actions plus anciennes. On sait qu'avec un taux de 9,7% de sorties précoces, la France satisfait à l'objectif européen et se situe dans une position au-dessus de la moyenne de l'Union européenne¹²⁷. La France s'est d'ailleurs elle-même fixé un objectif national de 9,5% à horizon 2020. En revanche, on ne dispose pas encore d'évaluation d'ensemble des actions qui ont été conduites contre le décrochage et pour l'insertion. Seule, la communication, de la Cour des comptes à la commission des Finances de l'Assemblée nationale, publiée en décembre 2015 et déjà largement citée, permet de faire le point sur « les dispositifs et les crédits mobilisés en faveur des jeunes sortis sans qualification du système scolaire ».

Les actions les plus immédiates auprès des jeunes en passe de décrocher sont principalement menées par l'Education nationale. On évoquera en premier lieu les actions menées par l'Education nationale, avant de présenter les dispositifs innovants mis en place pour les jeunes décrocheurs ou les jeunes sortis sans diplôme de leur scolarité.

On fera ensuite une présentation des Missions locales, premier modèle institutionnel d'accompagnement des jeunes et plaque tournante de l'ensemble des dispositifs plus récents (y compris des Emplois d'avenir, comme on l'a vu au chapitre précédent) ; puis on présentera les dispositifs d'accompagnement en distinguant d'abord les plus anciens (PPAE et CIVIS), qui organisent un suivi relativement léger pour un nombre élevé de jeunes, mais sont en perte de vitesse ; la Garantie jeunes, examinée ensuite, est au contraire un dispositif innovant en phase d'expansion ; on fera enfin une place particulière au Service civique, dispositif moins destiné à l'insertion de jeunes en difficulté qu'au développement de l'esprit civique des jeunes générations ainsi qu'au service militaire adapté.

I) LES DISPOSITIFS POUR LES JEUNES DECROCHEURS OU CEUX SORTIS SANS DIPLOME DE FORMATION INITIALE

Les « décrocheurs » sont des jeunes qui quittent l'institution scolaire sans avoir acquis un diplôme ou une qualification professionnelle du second degré ou qui n'ont pas obtenu le diplôme du second degré qu'ils visaient. On se reportera au tome 1 sur le Cadrage démographique (section I) où sont définies et discutées les différentes notions et indicateurs utilisés au niveau européen : ESL (*early school leavers*), NEET (*not in education, employment or training*), Sortants précoces, et Décrocheurs.

¹²⁷ Il faut cependant être prudent dans les comparaisons européennes en la matière car le taux de sortants précoces dépend fortement de la façon dont chaque pays classe ses diplômés dans la nomenclature européenne (cf. *Note d'information* n°09-mars 2015 de la DEPP).

Trois précisions doivent être rappelées :

- les titulaires du brevet des collèges ne sont pas considérés comme « diplômés », les décrocheurs sont ceux qui n'ont obtenu ni baccalauréat, ni CAP ou BEP ¹²⁸;
- les dispositifs pour les « décrocheurs » ne s'adressent pas aux jeunes bacheliers entrés dans l'enseignement supérieur et qui en sortent sans diplôme ;
- le terme « décrocheur » qualifie d'abord les jeunes en voie de sortir ou juste sortis du système éducatif. Une moitié d'entre eux ont moins de 18 ans. Ceux qui « ont décroché » depuis longtemps et sont sortis précocement du système scolaire restent cependant un objet d'attention pour la plupart des dispositifs.

A) Effectifs de jeunes concernés

L'évaluation du nombre de jeunes sortants de formation initiale et parmi eux, ceux des « décrocheurs » relève de plusieurs sources qui s'appuient sur des méthodes d'approches différentes (Enquête emploi, CEREQ, Education nationale... voir annexe 14).

En France, comme en Europe dans son ensemble, toutes les sources confirment que les sorties du système de formation initiale sans qualification sont en diminution, qu'on les mesure en flux annuels et part des sortants de formation initiale ou en stocks c'est-à-dire en nombre de jeunes d'une même classe d'âge sans diplôme¹²⁹.

1) En flux

Les chiffres les plus récents font état d'un flux de l'ordre de 100 000 jeunes par an. On dispose de quelques éléments concernant leurs profils.

¹²⁸ Au sens de la nomenclature des niveaux de formation, un jeune est réputé « qualifié » s'il a simplement atteint l'année terminale d'un cycle de formation de niveau V (CAP/BEP). Le code de l'éducation fait référence aux jeunes sortant sans un diplôme national ou un titre professionnel enregistré et classé au répertoire national des certifications professionnelles du système de formation initiale, considérés indifféremment comme « non diplômés » ou comme « sans qualification ».

¹²⁹ Voir Rapport conjoint 2015 du Conseil et de la Commission sur la mise en œuvre du cadre renouvelé pour la coopération européenne dans le domaine de la jeunesse (référence : SWD (2015) 169 final).

Origine et profil des élèves sortant du système scolaire sans qualification

	Suivi de cohorte MEN DEPP « Panel 1995 » (2013)		Enquêtes Emploi sur les flux annuels INSEE (en moyenne de 2002 à 2011)			
					Age médian à la sortie (ans)	Part d'immigrés ou d'enfants d'immigrés (>2007) en (%)
Part des élèves sortant sans diplôme	18 %					
- Sorties au collège	21 %	100 %	25 %	100 %	17 - 18	19 - 21
<i>Dont en classe de 3^{ème}</i>			18 %		18	21
- Sorties en CAP-BEP	52 %		42 %		18 - 19	26 - 32
<i>Dont en dernière année CAP - BEP</i>	32 %		30 %		19	26
- Sorties en Première ou Seconde	9 %		13 %		19	30
- Sorties en Terminale (LEGT)	16 %		20 %		20	28
- Sorties en Terminale (PRO)	2 %					

Source : tableau établi par la Cour des comptes (annexe 5 du rapport sur « les dispositifs et les crédits mobilisés en faveur des jeunes sortis sans qualification du système scolaire »

2) En stock

Concernant le nombre de jeunes de 18 à 24 ans sortis sans diplôme, la Cour des comptes a estimé leur nombre en France à 470 000 environ en 2014 – ce qui met désormais la France dans la moyenne européenne. Ces jeunes sont la cible (unique ou non) de nombreux dispositifs décrits dans les paragraphes suivants, qui relèvent pour l'essentiel des politiques d'accompagnement dans l'insertion et l'emploi.

Les jeunes décrocheurs ont fait l'objet de politiques très actives de l'Education nationale depuis 2009, notamment avec un but de prévention. Deux dispositifs jouant un rôle de repérage et d'orientation des jeunes sont mis en œuvre ainsi que deux autres dispositifs qui ont comme objectif principal le maintien ou le retour des jeunes décrocheurs en formation scolaire.

La part des sorties précoces est plus faible chez les jeunes femmes que chez les jeunes hommes (tableau), en lien avec le désormais meilleur niveau d'études global atteint par les femmes des jeunes générations.

Ces indicateurs de sortie précoces sans diplôme ne tiennent pas compte de la situation du jeune sur le marché du travail. Ainsi, 46% des sortants et 30% des sortantes précoces ont un emploi. Et les jeunes femmes sans diplôme sont plus souvent inactives (29%) que leurs homologues masculins (9%) – ce qui paraît cohérent avec les observations sur les situations de cohabitation/décohabitation respectives masculines et féminines. Le taux de chômage chez ces jeunes « sortants précoces », hommes ou femmes, dépasse les 40%.

Sortants précoces par statut d'emploi en 2013 (en % des 18 à 24 ans)				
	Emploi	Chômage	Inactifs	Somme
en % des 18-24 ans				
Hommes	4,9	4,8	1,0	10,7
Femmes	2,6	3,6	2,5	8,7
en % des sortants précoces				
Hommes	46%	45%	9%	100%
Femmes	30%	41%	29%	100%

Source : Note d'information n°09-mars 2015 de la DEPP

B) Dispositifs de repérage et d'orientation

1) Repérage

Deux processus permettent d'identifier tout au long de l'année les élèves en voie de décrochage.

- d'une part, un repérage direct par les enseignants et les établissements, peu coûteux et efficace lorsque l'action est menée en coordination ;

- d'autre part, un croisement au niveau national des bases de données qui recensent les jeunes en formation initiale, ce qui permet de repérer les « perdus de vue » non suivis par les Missions locales. Cette action s'appuie sur un outil plus lourd : le Système interministériel d'échanges d'information (SIEI).

2) Orientation

A l'issue de ce premier repérage, les jeunes sont contactés, et leur suivis sont de mieux en mieux organisés grâce à la montée en charge de réseaux d'échanges internes à l'Education nationale et en relation avec les interlocuteurs externes.

a) Les réseaux de coordination FOQUALE

Ces réseaux sont constitués autour de responsables désignés par les recteurs au niveau académique, et incluent des responsables désignés par les chefs d'établissement, les CIO (structures responsables des conseils d'orientation), etc. Initialement axés sur le recensement et la coordination des solutions de remédiation, ces réseaux ont stimulé les échanges et ont conduit à des changements culturels sensibles au sein de l'Education nationale et à la mise en place d'actions pédagogiques internes au système scolaire.

b) Les plateformes de suivi et d'appui aux décrocheurs (PSAD)

Ces plateformes créées en 2009 sont également des instances de coordination, diversement organisées au niveau local, où elles incluent des interlocuteurs extérieurs à l'Education nationale avec lesquels elles mettent en œuvre un travail collaboratif.

Les résultats de l'ensemble de ces dispositifs structurés et impliquant un traitement informatique lourd encore imparfait et en cours de montée en charge, s'améliorent grâce, sans doute, à une mobilisation plus précoce des équipes enseignantes et à la coordination de l'ensemble des acteurs.

La Cour des comptes estime ainsi à 80 000 en 2014 le nombre de jeunes qui ont été identifiés et ramenés vers l'institution scolaire ; - la moitié d'entre eux était perdue de vue -. Cependant, en comparant les sorties observées par l'Education nationale et les arrivées comptabilisées en premier accueil par les Missions locales, elle constate également que beaucoup de jeunes ont échappé au « repérage ». 27 000 jeunes « repérés » restent par ailleurs sans solution – faute notamment, de places disponibles pour les prendre en charge.

C) Maintien en formation scolaire

1) Missions de lutte contre le décrochage scolaire (MLDS)

Ces missions sont le pivot du réseau FOQUALE. Elles assurent dans chaque académie, en liaison notamment avec les responsables en établissements, une mission d'intégration (pour les élèves non francophones en particulier), de retour vers la formation qualifiante ou d'accompagnement des jeunes vers le monde professionnel. Le tableau suivant rend compte du nombre et de l'orientation des élèves en MLDS.

Effectifs des élèves en MLDS (1^{er} cycle du collège et 2nd cycle confondus)

Actions d'accès à la qualification, dont	32 200
<i>Actions à temps partiel</i>	<i>18 075</i>
<i>Actions à temps plein</i>	<i>14 125</i>
Actions diplômantes et re-diplômantes	2 100
Actions d'accompagnement vers l'emploi	661
Total	34 961

L'origine des élèves reçus en MLDS est à plus de 40% une voie professionnelle d'enseignement, qui ne rassemble pourtant que 13% des élèves du secondaire.

2) Les structures de retour à l'école (micro-lycées, établissements assimilés)

L'Education nationale organise en son sein des solutions de « deuxième chance » pour certains publics de jeunes sortants. Mais les places sont rares : 2 500 élèves en bénéficiaient en 2013-2014, dont environ 1300 en re-préparation d'examen (en modules spécifiques organisés par les MLDS) et 1 000 dans l'un des 15 « micro-lycées » - à très petits effectifs -, qui rassemblent une diversité d'expériences.

Au total, la Cour considère que, en participant à la création des PSAD, le ministère de l'Education nationale a répondu au problème en cherchant à agir vite auprès des jeunes sortants du système éducatif sans qualification. La Cour note cependant quelques limites : le SIEI est un système lourd qui ne permet d'identifier qu'une partie des décrocheurs ; l'investissement des autres parties prenantes que l'éducation nationale dans les PSAD est inégal selon les régions ; les solutions alternatives au retour à la formation scolaire sont encore peu développées. La Cour recommande notamment que les PSAD proposent aussi la préparation à l'alternance, le service civique adapté ou un accompagnement socio professionnel.

D) Financements

La cour des comptes a évalué pour l'année 2013-2014 les coûts de cet ensemble de dispositifs de l'Education nationale dédiés aux décrocheurs à :

1) En fonctionnement

- PSAD et FOQUALE : 13,1 M€, financés à 92% par l'Education nationale. Le *Fonds d'expérimentation pour la jeunesse* (FEJ) a participé à la mise en place des PSAD de 2011 à 2013.

La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a transféré aux régions à partir de 2015 la responsabilité de la coordination des actions de prise en charge des jeunes décrocheurs et leur financement.

- MLDS : 41 M€ pour la France métropolitaine.

- Structures de retour à l'école : 7,3 M€ (soit 10 500 € par jeune et par an).

2) En investissement

A ces dépenses de fonctionnement, s'ajoutent 7 M€ pour l'investissement initial pour la création du SIEI

Parallèlement à ces efforts de repérage et d'orientation, un effort important a été réalisé par les partenaires sociaux et par l'Etat en faveur de différentes formules de soutien à l'insertion ou à la reprise de formation des jeunes décrocheurs. On traitera d'abord de l'accord interprofessionnel entre les partenaires sociaux de 2011, puis de deux de formules innovantes de « remédiation » pour des jeunes sortis du système scolaire.

II) « L'ANI JEUNES DECROCHEURS »

En 2011, les partenaires sociaux ont conclu un accord national interprofessionnel (ANI du 7 avril 2011) concernant un dispositif d'accompagnement renforcé des jeunes ayant des difficultés d'accès à l'emploi, couramment appelé « ANI jeunes décrocheurs », qui est mis en œuvre en s'appuyant sur les Missions locales et comporte un financement spécifique. Le caractère exceptionnel de ce financement dont l'objet ne relève pas habituellement des partenaires sociaux, doit être souligné.

A) Publics cibles

Trois publics sont ciblés par cet accord :

- les jeunes sortis du système éducatif sans qualification ou sans diplôme,
- ceux qui, ayant intégré un cursus dans l'enseignement supérieur, rencontrent des difficultés à s'insérer professionnellement,
- et les jeunes ayant un diplôme et/ou une qualification reconnue qui rencontrent des difficultés récurrentes pour accéder à un emploi durable.

En pratique les 16-17 ans y sont nombreux et leur orientation vers ce dispositif est spécifique. Pour le reste le profil des bénéficiaires de ce dispositif n'est pas très différent de celui des jeunes reçus par les Missions locales bénéficiant par exemple du CIVIS.

- 40% sont âgés de moins de 18 ans,
- 98% sont sans diplôme,
- 62% habitent toujours chez leurs parents.

B) Durée

La prise en charge est de douze mois maximum pour les phases de diagnostic et d'accompagnement, et de six mois pour une phase de suivi en emploi.

En pratique, les deux premières phases durent en moyenne au total neuf mois, et le suivi en emploi, un peu plus de cinq mois (pour une minorité de jeunes).

C) Entrée dans le dispositif

Elle se fait par l'orientation par les plateformes d'appui aux décrocheurs vers les Missions locales ou l'accès direct du jeune aux Missions locales, qui prescrivent le recours à ce dispositif.

A l'issue d'une phase de diagnostic, 30% des jeunes sont réorientés vers un autre dispositif ou abandonnent.

D) Accompagnement

Les modalités d'accompagnement sont peu différentes des modes habituels d'intervention des Missions locales. Un référent unique doit accompagner le jeune. Des périodes d'immersion en milieu de travail doivent être organisées chaque fois que possible. Un suivi dans l'emploi est prévu.

Un conseiller suit une soixantaine de jeunes.

En pratique, la Cour des comptes estime que l'accompagnement est un peu plus intensif que dans le CIVIS.

E) Les jeunes ne sont pas rémunérés

Ils sont assimilés à des stagiaires de la formation professionnelle non rémunérés.

F) Effectifs

- 23 000 jeunes entrés en 2012

- 17 000 jeunes en moyenne en fin de mois (en phase d'accompagnement ou de suivi en entreprise)

G) Répartition des situations de sortie (2012)

En Formation	En emploi durable	En emploi non durable	Autres situations
18%	29%	9%	44%

H) Financement

1) Coûts

Estimation de la Cour des comptes :

- Coût total annuel : 30 M€

- Coût par jeune (coût total /flux par jeune) : 1 300€ en 2013

- Coût à la place (coût total annuel/effectif moyen en fin de mois) : 1 700€

2) Financement

Le dispositif est entièrement financé par les partenaires sociaux.

- Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), créé par l'Accord National Interprofessionnel de 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle : 56 M€ en 2013

- APEC : (12,8 millions d'euros en 2013).

Les estimations réalisées par la DARES sur la première vague de l'ANI (2011 et 2012) indiquaient que 18,5% des jeunes bénéficiaires de la phase d'accompagnement ont accédé à un emploi durable au sens de l'ANI (CDI, CDD de plus de 6 mois, hors contrats aidés du secteur non marchand) et sont donc entrés en phase 3 du dispositif (ANI emploi). 8,5% des jeunes accompagnés avaient commencé une formation qualifiante, et 3,5% repris leur formation initiale (ANI formation).

III) LES ECOLES DE LA DEUXIEME CHANCE

A) Dispositif

1) Organisation

Les écoles de la deuxième chance (E2C) font partie, avec les centres EPIDe, des dispositifs destinés aux jeunes éloignés de l'emploi et/ou sortis du système scolaire sans qualification ni diplôme. Les E2C sont rassemblées depuis 2004 en association (Réseau E2C France), et liées par une charte et un dispositif de labellisation. 43 écoles sont membres du réseau des E2C. Elles sont actives sur 105 sites implantés sur 47 départements de métropole et 4 ultramarins¹³⁰.

L'objectif est une remise à niveau des compétences, par un accompagnement intensif et personnalisé, et un système d'alternance en entreprise. La remise à niveau vise l'inscription dans un parcours qualifiant, mais les stagiaires privilégient souvent l'emploi.

Un formateur référent est en charge d'une quinzaine de jeunes environ

2) Public cible

Jeunes entre 18 et 25 ans révolus, sans qualification ni diplôme. En pratique, 100% des jeunes accueillis ont au plus le brevet des collèges, mais 13% sont allés au-delà, sans obtenir de diplôme.

¹³⁰ Voir notamment sur les E2C Dares-Analyses n°2014-068 : Wali Rostam, *L'école de la 2^{ème} chance : la « grande école » des décrocheurs motivés.*

3) Orientation, prescription

70% des jeunes ont été orientés vers une Ecole de la deuxième chance par les Missions locales. D'autres organismes leur adressent des jeunes : Pôle emploi, des associations locales, les SPIP...

4) Durée des parcours

La durée maximale est de 48 mois. La durée moyenne des parcours E2C est de 6,6 mois (2013).

5) Statut des jeunes

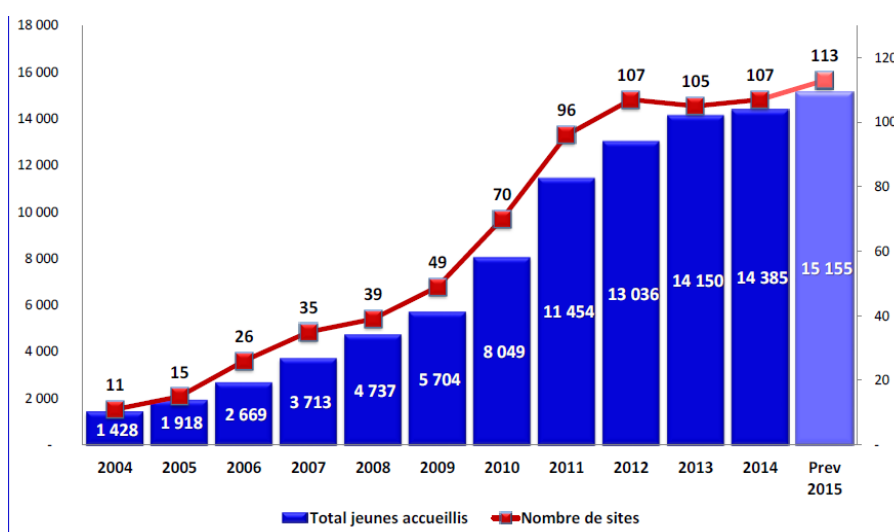
Les jeunes sont stagiaires de la formation professionnelle, rémunérés.

La rémunération mensuelle est fixée par décret (15 avril 1988) : 130€ pour les 16 - 17 ans ; 310€ pour les 18 – 20 ans et 340€ pour les 21– 25 ans.

B) Effectifs

Les effectifs de jeunes pris en charge dans les E2C sont en augmentation régulière, un peu moins rapide dans les dernières années (voir graphique ci-dessous).

Graphique : Evolution des effectifs accueillis dans des E2C



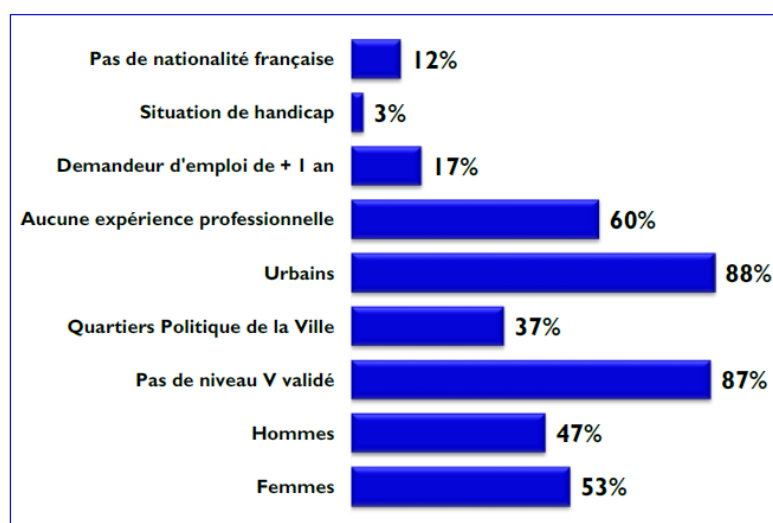
Le nombre de jeunes effectivement accueillis après décompte des départs précoces en première phase d'accueil, avant engagement en formation, est de 7 500 en 2013 (flux). L'effectif moyen en fin de mois est de 4 400, toujours en 2013.

C) Profil des jeunes

La moyenne d'âge des jeunes accueillis est stable, un peu au-dessus de 20 ans en 2014.

44 % se situent dans la tranche d'âge de 20 à 23 ans (voir le graphique ci-dessous pour les autres caractéristiques).

Situation des jeunes bénéficiaires d'une Ecole de la deuxième chance en 2014



La proportion de jeunes entrants de "niveau VI et infra" tend à augmenter (passant de 16 à 19 % de 2013 à 2014), tandis que le "niveau V non validé" (c'est-à-dire n'ayant pas obtenu leur CAP/BEP) baisse (de 34 à 31 % des entrants sur la même période).

D) Sorties de dispositif

Le taux de sortie vers l'emploi ou une formation qualifiante est de 58% des jeunes accueillis.

1) Répartition des sorties selon les E2C pour 2014

CDD et intérim de moins de 6 mois	CDD et intérim de plus de 6 mois	CDI	Contrats en alternance	Emplois d'avenir	Autres contrats aidés	Sans emploi ni formation
15%	5,8	8,7%	15,1%	8,1	4,6%	52%

2) Répartition des sorties selon la Cour des comptes pour 2013 :

En formation	En alternance	En emploi durable	En emploi non durable	Sans emploi ni formation
20%	12%	17%	9%	42%

E) Financement

Les contributions au fonctionnement des E2C proviennent des régions, du Fonds social européen, de l'Etat, des collectivités locales et pour une faible part, de la taxe d'apprentissage.

- L'Etat participe au financement des E2C à hauteur d'un tiers (au maximum) de leur coût de fonctionnement hors rémunération des stagiaires.
- Les rémunérations des stagiaires sont assurées par les régions au titre de leurs compétences en matière de formation professionnelle, et leur montant global atteint 12% du coût global du dispositif.

a) Estimations de la Cour des Comptes

- Coût annuel total : 85 M€ (dont 16 M€ à la charge des régions)
- Coût par jeune (coût total/flux annuel) : 11 200 € par jeune effectivement intégré (dont rémunération : 1 700 €)
- Coût par place (coût total/ effectifs moyens fins de mois) : 19 300 € (dont rémunération : 3 800 €)

Répartition des financements (estimation a posteriori)

Etat	Régions	Autres collectivités	Union européenne	Entreprises et partenaires sociaux
21%	43%	8%	13%	5%

b) Crédits inscrits en Loi de Finances 2016

24 millions d'euros sont inscrits à ce titre en Loi de finances soit un tiers des coûts totaux (estimés à 72M€ sur la base d'un coût moyen par place de 6 000€ et de 12 000 places).

IV) LES CENTRES EPIDE

A) Le dispositif

L'Etablissement public d'insertion de la Défense (EPIDE), a été créé en 2005. L'établissement est placé sous la triple tutelle des ministres de la Défense, de l'Emploi et de la Ville. Il est financé par les ministères chargés de l'emploi et de la ville et bénéficie d'une subvention complémentaire du FSE.

1) Le public ciblé

Le dispositif s'adresse aux jeunes de 16 à 25 ans (de métropole), sans diplôme ni qualification, ou en voie de marginalisation, qui se portent volontaires pour entrer dans le dispositif.

En pratique, 37 % des jeunes fréquentant les centres EPIDE sont issus des quartiers prioritaires de la politique de la ville.

2) Organisation

L'EPIDE gère dix huit centres répartis sur l'ensemble du territoire en métropole. Ils fonctionnent selon des règles proches du régime de vie militaire : internat de semaine, uniforme, règles strictes de discipline. Le règlement intérieur et le modèle pédagogique relèvent de la même perspective.

Les parcours des jeunes peuvent comporter une ou plusieurs périodes de stage en entreprise ou en administration.

3) Durée de l'accueil

La durée des engagements varie de huit à vingt-quatre mois. La durée moyenne des parcours est d'environ dix mois.

B) Entretien et rémunération

« Dans le cadre de l'internat de semaine, l'EPIDE s'engage à pourvoir aux besoins du volontaire au moyen de prestations en espèces ou en nature (...). Un trousseau est remis au volontaire (...). Le volontaire bénéficie d'une allocation mensuelle dont le montant est fixé par décision du directeur général de l'EPIDE (...) ».

Le volontaire peut bénéficier, sous certaines conditions, d'une prime versée à l'issue du dernier mois de volontariat accompli, s'il conclut un contrat de travail, est admis dans la fonction publique, ou conclut un contrat d'engagement ou de volontaire dans les armées.

Le montant total de la prime est fonction de l'assiduité du volontaire et du nombre de mois de volontariat effectivement accomplis au-delà de la période probatoire¹³¹.

En moyenne, les volontaires gagnent de l'ordre de 210 euros par mois – les jours d'absence injustifiée sont décomptés – ; une prime mensuelle d'environ 90€ est capitalisée et perçue en fin de contrat.

C) Protection sociale

Le volontaire bénéficie pour lui-même et ses ayants droit des prestations en nature de l'assurance maladie, maternité et invalidité du régime général de sécurité sociale.

¹³¹ Extraits du règlement intérieur type.

D) Les effectifs

Les centres ont accueilli 3 000 volontaires en 2014 et 3 500 en 2015.

E) Coûts et financements

Après un rapport sévère de la Cour des comptes, le coût d'accompagnement moyen d'un jeune par l'EPIDe (45 000€ en 2008) a sensiblement diminué. Le coût moyen d'un volontaire intégré en 2014 était de 23 800 euros.

Ce montant correspond à la prise en charge de sa formation, de son accompagnement, à l'élaboration et à la mise en œuvre de son projet professionnel, de son hébergement, de sa nourriture, de son habillement, de sa couverture sociale et de l'allocation mensuelle de 300 euros (dont 90 euros capitalisés pour sa sortie).

En 2014, les ressources de l'EPIDE étaient de 80 millions d'euros.

Répartition des financements pour 2014

Ministère de l'Emploi	Ministère de la Ville	Fonds social européen	Divers (Taxes d'apprentissages, Mécénats)
46 M€	21 M€	7,5 M€	5,5M€

La loi de Finances 2016, ouvre un crédit de 50 millions d'euros de subventions du ministère du Travail à l'opérateur EPIDe.

F) Situations des jeunes en sortie de dispositif

1) Selon l'EPIDe

Répartition des 1640 « insertions réussies » en 2014 :

Emploi durable (CDI, CDD de + 6 mois, apprentissage, contrats professionnels et créations d'activités)	Formation	Contrats aidés ou CDD de moins de 6 mois
39%	37 %	24 %

Source : EPIDe

2) Selon la Cour des comptes

Répartition des situations de sortie

En formation	En alternance	En emploi durable	En emploi non durable	Sans formation ni emploi
14%	7%	17%	10%	52%

H) Perspectives

En février 2015, la création de 600 places supplémentaires dans les centres EPIDE a été annoncée pour l'année en cours. A terme, le nombre de centres de l'EPIDE sera porté à 20, pour permettre de former 4 500 jeunes par an.

V) LES MISSIONS LOCALES

A) Objectifs et organisation

Les Missions locales ont été créées en 1982 – d'abord en petit nombre (61) - sur la base d'un rapport de B. Schwartz recommandant le développement d'un mode d'intervention global d'accompagnement spécifique pour les jeunes, prenant en compte l'ensemble des freins à leur insertion dans de multiples domaines : emploi, mais aussi formation, orientation, mobilité, logement, santé, accès à la culture et aux loisirs, participation citoyenne... Leur existence a été pérennisée et leur cadre d'intervention précisé par une loi de 1989, puis consolidé par protocoles successifs associant l'Etat, les régions et les collectivités territoriales.

Les Missions locales s'adressent à tous les jeunes de 16 à 25 ans qui rencontrent des difficultés, notamment en matière d'accès à l'emploi et à la formation.

Gérée en général sur le mode associatif, moins souvent, de groupement d'intérêt public (GIP), chaque Mission, obligatoirement présidée par un élu, agit sur un territoire de taille variable, en étroite liaison avec les autorités publiques locales. Les collectivités locales ne sont pas contraintes de créer une Mission locale ; il n'y a pas de « quadrillage » du territoire national. Toutefois la couverture du territoire est pratiquement complète aujourd'hui : la quasi-totalité des communes participent au financement d'une Mission locale (voire de plusieurs)¹³². Les Missions sont fermement ancrées dans un territoire – mais la taille et les caractéristiques de ces territoires sont extrêmement variables.

¹³² Voir Atlas des Missions locales, juin 2015 : (dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/atlas_des_missions_locales-2.pdf).

Le mode de gouvernance de l'ensemble des Missions repose sur des instances nationales légères. Le Conseil national des missions locales (CNML) est une instance de concertation entre les élus locaux et l'État, créé en 1989. D'autres organes fédérateurs ont vu le jour : ARML (associations régionales), UNML (Union nationale des missions locales). Mais la coordination nationale peu dotée en moyens.

Chacune des Missions locales établit un partenariat actif avec les acteurs institutionnels et associatifs nationaux et locaux (un petit nombre d'accords seulement sont passés collectivement, au niveau national) : services liés à la préfecture, à l'Education nationale, la Justice, la Défense, la Santé, partenaires sociaux responsables des OPCA (organismes paritaires collecteurs agréés des fonds de la formation professionnelle), Union européenne finançant certains programmes, organismes sociaux, organismes liés aux transports, au logement, à l'hébergement d'urgence, aux services numériques, entreprises publiques et privées... Outre leur action générale d'information et accompagnement, les Missions s'engagent dans la mise en œuvre de programmes nationaux ou locaux pour laquelle elles reçoivent alors des moyens spécifiques en répondant à la demande de l'Etat (par exemple pour les dispositifs présentés ci-après dans cette note), mais aussi des régions et collectivités infrarégionales.

Les Missions locales sont partie prenante du Service public de l'emploi (SPE), et travaillent en étroite liaison avec Pôle Emploi dont elles assurent certaines fonctions lorsqu'il s'agit de jeunes (elles peuvent avoir par exemple délégation de Pôle emploi pour l'élaboration du Projet personnalisé d'accès à l'emploi – PPAE – de jeunes peu préparés aux démarches nécessaires pour construire un tel projet). Une convention, signée une première fois en 2010 avec Pôle emploi et l'Etat à cette fin, permet des cofinancements (voir ci-après, paragraphe PPAE).

Les actions des Missions locales ont été de plus en plus fortement centrées sur l'emploi. Dans les dernières années, par exemple, pour mettre en place les Emplois d'avenir, ont été recrutés de nombreux conseillers aux profils orientés vers l'entreprise et l'emploi, mais pas toujours outillés pour accompagner des jeunes plus éloignés de l'emploi, aux besoins complexes (socialisation, logement, santé, formation, transports, loisirs...) pour lesquels d'autres programmes sont mis en œuvre. La recherche d'autres profils professionnels suppose une disponibilité de postes, mais aussi une organisation matérielle évitant les cloisonnements, afin de favoriser la globalité du travail avec les jeunes, spécificité des Missions locales.

La multiplication des dispositifs gérés par les Missions locales, financés et pilotés par un nombre élevé de « têtes de réseau » qui souhaitent promouvoir leurs propres publics, calendrier de négociations, moyens, modalités de reporting... complique et alourdit la tâche des Missions. La multiplicité de leurs financeurs et commanditaires leur confère une autonomie relative. Mais une gestion en bilatéral avec des interlocuteurs multiples, administrativement lourde, pèse sur leur capacité à mettre en œuvre un projet territorial d'ensemble.

B) Les moyens des Missions locales

Le réseau dispose de 450 Missions locales et de 6 000 points d'accueil ouverts au public¹³³.

Il emploie plus de 12 200 salariés (9 800 ETP) dont 70% sont en relation directe avec les jeunes et leur environnement

Ce mode de gestion des Missions locales très territorialisé pourrait induire des inégalités importantes d'accès à ce service public.

Faute de disposer d'un panel d'indicateurs adapté permettant de hiérarchiser selon différentes dimensions les situations des 450 Missions locales et d'identifier les disparités de moyens et d'activité qui peuvent les caractériser (les moyennes régionales ne sont pas réellement significatives des réalités de terrain dans ce domaine), on a construit de façon artisanale le tableau ci-dessous qui présente quelques indicateurs de ce type pour une vingtaine de Missions locales. Le tableau inclut les dix Missions locales « les plus rurales » (part la plus élevée de population résidant en zone rurale selon les critères communaux de l'INSEE), et une dizaine de missions urbaines sélectionnées au hasard (ordre alphabétique en évitant deux missions dans le même département) parmi les nombreuses missions ne comportant aucune zone rurale.¹³⁴

¹³³ En 2014, le réseau des permanences d'accueil d'information et d'orientation (PAIO) a fusionné avec celui des Missions locales, ce qui a consolidé une transformation des PAIO en Missions locales ou en point d'accueil rattaché à une mission locale, en cours depuis plusieurs années.

¹³⁴ Source : Atlas des missions locales en 2013, DARES, juin 2015 – L'Atlas fournit les effectifs de personnel par mission en ETP et la part de personnel attaché directement suivi de l'insertion des jeunes (conseillers). L'indicateur « ETP insertion » est construit à partir de ces deux données. Cet indicateur a permis ensuite de comparer entre missions, et par « ETP insertion », le nombre de jeunes résidant sur le territoire de la mission, la superficie couverte, le nombre d'entretiens conduits. On a également indiqué le nombre de points d'accueil par mission – qui peut conduire à nuancer l'appréciation des distances couvertes par les jeunes et les conseillers.

QUELQUES INDICATEURS DE MOYENS ET ACTIVITES DES MISSIONS LOCALES RURALES ET URBAINES

LES DIX MISSIONS LOCALES LES PLUS RURALES

STRUCTURE	Popu- lation 16-25	Super- ficie en km ²	Taux popu- lation rurale	ETP Inser- tion	nbr jeunes / ETP inser- tion	km ² / ETP Inser- tion	points accuei l	km ² / points accuei l	nbr annuel entre- tiens	nbr entre- tiens/ ETP Inser- tion
58-ML NIVERNAIS MORVAN	2 763	2727	94,1	5,8	477	470,3	8	341	632	109
24-ML THIVIERS	5 014	2268	87,1	5,8	860	389,2	13	174	1 195	205
17-ML JONZAC	4 744	1544	80,9	12,8	370	120	8	193	1 387	108
71-ML LOUHANS	4 619	1325	79,0	5,1	900	258	1	1325	738	144
23-ML GUERET	10 531	5565	78,2	15,1	695	367	40	139	1 743	115
70-ML ARC LES GRAY	4 410	1593	77,2	3,9	1 138	411,1	11	145	1 236	319
08 - ML SUD ARDENNES	5 757	2612	75,9	11,8	488	221,4	13	201	1 546	131
63-PAIO AMBERT	2 139	1215	73,2	4,0	537	305,2	9	135	877	220
16-ML ARC CHARENTE	16 963	4605	72,2	21,2	800	217,2	30	154	2 793	132
61-ML L'AIGLE MORTAGNE	7 656	2457	71,9	9,4	811	260,3	27	91	1 457	154

DIX DES MISSIONS LOCALES TOTALEMENT URBAINES

STRUCTURE	Popu- lation 16-25	Super ficie en km ²	Taux popu- lation rurale	ETP Inser- tion	nbr jeunes / ETP inserti on	Km ² / ETP Inserti on	points accuei l	Km ² / points accuei l	nbr annuel entrete iens	nbr entreti ens/ ETP Inserti on
13-ML MARSEILLE	121 260	340	0,0	108,0	1 122	3	18	19	20841	193
31-ML TOULOUSE	101 201	118	0,0	59,1	1 712	2	14	8	8912	151
33-ML BORDEAUX	54 458	49	0,0	35,3	1 542	1,4	6	8	4925	139
38-ML Echirolles	10 616	153	0,0	20,3	522	8	10	15	1846	91
44-ML aggl. nazairienne	13 287	303	0,0	16,5	805	18	11	28	2330	141
59-ARMENTIERES	7 902	78	0,0	10,4	759	7	1	78	1653	159

nord										
67-ML de SHILTIGHEIM	13 222	151	0,0	11,3	1 170	13,4	8	19	1482	131
69-ML VILLEURBANNE	9 997	15	0,0	19,3	519	1	6	3	3134	163
75-ML PARIS	330 577	47	0,0	121,8	2 715	0,39	12	4	20577	169
77-ML CHELLES	9 869	105	0,0	5,0	1 972	21	4	26	1246	249

Source : Atlas des missions locales (dernière livraison : 2013).

Ces indicateurs sommaires, rapportent au nombre d'ETP en charge des jeunes la superficie du territoire, le nombre de jeunes qui y résident, l'activité mesurée par le nombre d'entretiens avec les jeunes. Sur cette base, même si on observe des disparités, leur ampleur ne semble pas considérable. Les situations particulières de certaines missions sont repérables par ces calculs et appelleraient des vérifications et un approfondissement : pas de points d'accueil locaux ou nombre réduit d'entretiens par ETP par exemple. Il ne semble y avoir par exemple de différences systématiques entre les services offerts aux jeunes en milieu urbain et en milieu rural qu'en ce qui concerne les distances à parcourir par les jeunes et par les conseillers des missions locales ; le nombre de points d'accueil des jeunes sur le territoire des missions rurales, beaucoup plus élevé, peut doute compenser en partie ces distances. Mais le sujet mérite attention car les distances consomment du temps et constituent aussi un obstacle à l'information et aux démarches des jeunes.

Cependant, ce tableau ne constitue qu'une esquisse de ce qui pourrait utilement faire l'objet d'une étude complète, tenant compte notamment de l'ensemble des données rassemblées dans l'Atlas des Missions locales permettant de caractériser les Missions de façon plus fine pour chacun de leurs territoires (répartition par catégories socioprofessionnelles, emploi dans les différents secteurs d'activité...). Seule une telle étude permettrait de mesurer la qualité de la répartition de ce service.

C) L'activité des Missions locales

1) Offre de services et partenariats

Chaque Mission dispose d'un degré important d'autonomie pour organiser les services rendus aux jeunes de son territoire selon leurs situations, leurs besoins et les ressources locales. Elle s'appuie à cette fin sur différentes institutions (et professionnels), avec lesquels elle collabore. Le tableau ci-dessous présente les conventions signées par les Missions locales avec différentes institutions et professionnels.

Offre de service des Missions locales et partenariats

Type de partenaire	Objet principal de la convention	-Nombre de missions ayant signé une convention -Nombre de conventions
Pôle emploi	Co-traitance du suivi des jeunes /PPAE, postes mis à disposition de 302 Missions par Pôle emploi	Convention générale signée en 2010 par l'Etat, Pôle emploi et le CNML. Nouvel accord-cadre 10 février 2005
Organismes relevant de l'Education nationale (<u>Partenaires</u> : établissements scolaires, universités, rectorat, plateforme d'appui aux décrocheurs)	Thématiques diverses : orientation, retour en formation initiale, apprentissage, concertation, accompagnement des décrocheurs, lutte contre la déscolarisation, info sur l'emploi...	Missions concernées : 399 Nbr. conventions : 1580
Services relevant du ministère de la Justice	Centres pénitentiaires, de semi-liberté, SPIP, Assoc. de contrôle judiciaire, DPJJ, interventions en milieu carcéral...	Missions concernées : 338 Nbr. conventions : 1268
Centres relevant de la Défense nationale	Centre du service national, EPIDe, Centre d'info. des forces armées (CIRFA)	Missions concernées : 378 Nbr. conventions : 787
Organismes de santé publique	ARS, CPAM, Centres hospitaliers, Centres de santé, services communaux d'hygiène et santé	Missions concernées : 395 Nbr. conventions : 1224
Rencontres avec des Psychologues	Psy. salarié, prestataire financé ou non par la mission locale	Missions concernées : 282 Nbr. conventions : 308
Aides à la mobilité	Transport à la demande, location /prêt 2 roues et automobiles, prêts achat véhicule, aides financières dédiées, info ?/transports publics, covoiturage, préparation permis.	Missions concernées : 399 Nbr. conventions : 1887
Services d'aide au logement	Accompagnement conseiller logement, gestion d'un parc ou d'un CLLAJ (comité de logt autonome des jeunes, ou partenariat avec CLLAJ, ou FJT, ou agence immo. à vocation sociale, ADOMA...,	Missions concernées : 381 Nbr. conventions : 919
Services d'hébergement d'urgence	SAMU social, service social de coll. Loc., Gestion directe Mission...	Missions concernées : 344 Nbr. conventions : 375
Services d'aide à la création d'entreprises	Repérage, accompagnement porteurs projets, club de créateurs, partenariats boutiques de gestion, ADIE, France initiative, chambre consulaire...	Missions concernées : 366 Nbr. conventions : 1028
Services numériques	Site internet, facebook, twitter, Internet en libre accès, outils bureautiques, espace public numérique...	Missions concernées : 313 Nbr. conventions : 1401
Entreprises et opérateurs économiques (compagnons du devoir, gendarmerie...	Parrainage, recrutement, rencontres professionnelles, info métiers, forums...	Plusieurs milliers d'actions en partenariat

Fédération du bâtiment...		
Programmes européens	Services volontaires européens, stages, visites d'étude,...bourses Leonardo, projets innovants FSE...	Missions concernées : 145 Nbr. conventions : 314
Echanges internationaux	Echanges de jeunes, de professionnels, séminaires, jumelages ; coopération internationale activités humanitaires...	Missions concernées : 41 Nbr. conventions : 72

Source : Chiffres d'activité 2013, CNML. Traitement SG HCF

Le contenu des conventions de collaboration mentionnées est naturellement très variable et ne permet pas de porter une appréciation sur la nature et la qualité des relations entre les partenaires. L'ensemble ici présenté est destiné principalement à illustrer la diversité des appuis dont les jeunes en insertion ont besoin, et donne une idée du travail permanent de collaboration multiple des Missions locales.

2) Jeunes reçus ou accompagnés

Les données suivantes concernent l'ensemble des jeunes accueillis en Missions locales, que les jeunes soient ultérieurement inclus dans l'un des dispositifs nationaux pilotés par les Missions ou non.

Au total, selon les données d'activité du CNML, le nombre de jeunes qui ont été en contact avec une Mission au cours de l'année (y compris entretiens téléphoniques, participation à une réunion d'information, à une activité collective, etc.) est de 1,45 million. Le tableau suivant donne des informations plus détaillées sur les jeunes reçus en entretien individuel (en premier accueil ou dans le courant de leur suivi).

Evolution de l'activité des Missions locales de 2005 à 2013

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Entretiens individuels	2 988 000	3 743 000	3 578 000	3 674 000	3 885 000	3 924 000	4 073 000	4 240 000	4 462 000
Jeunes en contact	1 146 000	1 214 000	1 130 000	1 213 000	1 256 000	1 323 000	1 365 000	1 385 000	1 446 000
dont : jeunes reçus en entretien	958 000	1 018 000	1 005 000	1 021 000	1 098 000	1 137 000	1 147 000	1 165 000	1 238 000
dont : jeunes reçus en entretien individuel	945 000	1 005 000	995 000	1 011 000	1 088 000	1 110 000	1 134 000	1 151 000	1 224 000
Jeunes accueillis pour la première fois	449 000	477 000	452 000	467 000	515 000	515 000	487 000	507 000	534 000
dont femmes (en %)	52	53	54	52	50	51	52	50	49
dont mineurs (en %)	16	17	17	17	15	15	16	16	15
dont demandeurs d'emploi inscrits (en %)	50	48	45	44	50	49	47	47	48
dont demandeurs d'emploi non inscrits (%)	28	31	34	37	34	34	36	37	37

- Champ : jeunes en contact avec le réseau (entretien individuel, information collective, atelier ou visite...) et jeunes accueillis pour la première fois par le réseau (reçus pour la première fois en entretien individuel par un conseiller) dans l'année.
 - Source : Entrepôt national Parcours 3 (extraction octobre 2013 et avril 2014, traitement Dares).

Source : rapport du CNML sur l'année 2013 (juin 2015).

Les indicateurs d'activité des Missions sont nettement en croissance. Le nombre de jeunes accueillis pour la première fois a augmenté de près de 20% de 2005 à 2013 et de plus de 5% de 2012 à 2013.

La Cour des Comptes a estimé pour 2013 :

- à 229 000 environ, en flux annuel, le nombre de jeunes accompagnés en Mission locale hors dispositifs nationaux¹³⁵. Compte tenu de la montée en charge rapide de nouveaux dispositifs (Emplois d'avenir et Garantie jeunes notamment) la situation a pu évoluer sensiblement en 2014 et 2015 ;

- à 385 000 environ, le nombre de jeunes présents en moyenne en fin de mois « hors dispositifs ».

¹³⁵ par différence entre le nombre de jeunes accueillis pour la première fois et le nombre de jeunes entrés dans les dispositifs CIVIS, ANI et PPAE en faisant l'hypothèse d'un cumul de 20% des PPAE avec le CIVIS. La même méthode est appliquée pour l'estimation des données de stock.

D) Profil des jeunes accueillis¹³⁶

1) Des jeunes majoritairement demandeurs d'emploi, pas ou peu qualifiés

Parmi les jeunes reçus pour la première fois en entretien individuel (voir tableau ci-dessus) :

- on trouve moitié de jeunes femmes/ moitié de jeunes hommes,
- 87% sont demandeurs d'emploi, dont 48% sont inscrits à Pôle emploi et 37% non inscrits. Ce dernier chiffre - 200 000 jeunes -, élevé, attire l'attention, d'une part, sur la faible propension des jeunes demandeurs d'emploi à s'inscrire à Pôle emploi (chômeurs non indemnisables pour la plupart, ils peuvent estimer avoir peu à y gagner – ce qui est inexact, même en l'absence de propositions d'emploi : voir chapitre chômage) ; les Missions locales opèrent de ce point de vue un certain rattrapage du « non-recours » des jeunes à Pôle emploi.
- 15% ont moins de 18 ans (17% des garçons et 13% des filles) ; 55% ont entre 18 et 21 ans et 30% entre 22 et 25 ans révolus.
- La répartition des jeunes reçus en entretien individuel au cours de l'année 2013 par niveau détaillé de formation (France métropolitaine) confirme la dominante (plus des deux tiers) de jeunes peu ou faiblement diplômés :

Niveau VI	Niveau V bis	Niveau V sans diplôme	Niveau V diplômé	Niveau IV sans diplôme	Niveau IV diplômé et plus
8,5%	17,5%	14,5%	21,9%	8,9%	28,5%

Source : chiffres d'activité des Missions locales 2013.CNML.

- La proportion de jeunes de niveau IV, avec ou sans diplôme, est en augmentation (dix points de 2005 à 2013).
- Le nombre des jeunes les moins qualifiés (niveaux V ou VI) demeure à peu près constant, mais leur part dans la population totale des primo-accueillis a diminué¹³⁷.

2) Des jeunes majoritairement logés chez leurs parents (surtout les garçons)

20% des jeunes primo-accueillis (14 % des garçons et 27% des filles) disposent d'un logement autonome en 2013- proportion de niveau à peu près identique en 2005 (21%). Les jeunes femmes, en moyenne plus âgées, sont également plus nombreuses à vivre en couple (14% contre 6% des garçons) et à avoir un enfant (9% contre 3%).

¹³⁶ Voir compléments en annexe 12 tableau 1 : caractéristiques des jeunes accueillis en 2013 (CNML).

¹³⁷ Voir en annexe 6 (tableau 1) une description chiffrée plus complète des jeunes accueillis pour la première fois dans une Mission locale.

3) Des jeunes éloignés du système de soins, avec des problèmes de santé

Deux études interventionnelles sur la santé des jeunes en insertion¹³⁸ montrent que ces derniers sont dans des situations plus préoccupantes que l'ensemble des jeunes (notamment, que les jeunes en situation stable), et que leurs relations avec le système de soins sont pour le moins « distantes » :

- au moins une pathologie non traitée retrouvée chez un tiers des jeunes;
- 77 % de prévalence de troubles du sommeil et 30 % de symptômes dépressifs décelés ; 85 % des jeunes détectés déprimés n'en avaient jamais parlé à un médecin ;
- les situations d'insécurité alimentaire et de surpoids sont fréquentes (30 % et 27 % respectivement) ;
- les renoncements aux soins de médecine générale ou aux médicaments sont beaucoup plus élevés que pour la population générale ;
- les jeunes mis en contact par la Mission locale avec un médecin qui les a suivis ont, un an après, un meilleur rapport à l'institution médicale, mais aussi, de meilleurs résultats en termes d'entrées en formation : l'état de santé des jeunes pèserait sensiblement sur leur capacité à affronter la recherche d'emploi (et peut-être l'inverse ?).

Le projet de loi « Egalité – citoyenneté » en cours d'élaboration insiste dans ce domaine sur la l'obligation de mieux informer des jeunes tant sur la prévention en santé que sur les démarches qu'ils ont à faire et les aides dont ils peuvent disposer pour s'assurer une bonne couverture de leurs soins. Le rôle que peuvent jouer les Missions locales dans ce domaine est effectivement souligné.

¹³⁸ - «*La santé mentale des jeunes en insertion* », étude conduite en 2010 par les missions locales et les centres d'examen de santé de l'assurance maladie.

- « *Presaje (Projet de Recherche sur la Santé des jeunes)* », Etude interventionnelle conduite conjointement par le CREST, l'équipe DS3 UMRS 707 de l'INSERM et les Missions locales. Voir « la santé en action » n°425 sept 2013.

4) Des problèmes de mobilité fréquents, obstacles à la formation et l'emploi

Les questions de transport et de mobilité ont un impact important sur les conditions de vie et les rapports à l'emploi de ces jeunes, notamment en milieu rural.

40% des jeunes en Mission locale disposent d'un moyen de transport individuel motorisé (35% des filles et 42% des garçons...bien que les filles soient plus nombreuses à disposer d'un permis de conduire (facteur important pour la recherche d'emploi hors des grandes villes) ; elles utilisent moins le deux roues.

Le frein financier à l'accès à la mobilité apparaît dominant ; les Missions locales organisent souvent une aide aux transports sous des formes diverses (dans la mesure de leurs moyens, très limités pour ce type d'interventions)¹³⁹.

5) Une partie du public pouvant bénéficier des services des missions locales n'y a pas recours

Les Missions locales ne disposent pas des capacités et des moyens adaptés ni pour repérer des jeunes qui s'en tiennent éloignés pour des raisons diverses et complexes, ni pour faire la démarche d'aller vers eux. L'assignation à chaque structure d'une quotité des objectifs nationaux à atteindre risque de peu prendre en compte leur dépendance sur ce point à l'égard d'interlocuteurs locaux.

6) Situation des jeunes pris en charge six mois après un premier entretien

Le tableau ci-dessous permet de faire le point sur la situation des jeunes six mois après un premier entretien avec un conseiller de la Mission locale. Il ne s'agit pas d'indicateurs de « sortie », l'accès aux missions restant ouvert aux jeunes. Après une période courte d'emploi ou de formation, ces derniers peuvent reprendre le contact avec un conseiller pour un nouveau parcours.

Devenir des jeunes accueillis en Mission locale

Taux d'accès des jeunes, dans les six mois après un premier accueil, à :						
Un Emploi (toutes formes)	dont emploi "classique"	dont emploi aidé	dont alternance	Une Formation	Une Re - scolarisation	Une Immersion en entreprise
26,1%	19,3%	4,1%	3,5%	14,8%	2,1%	5,2%

Lecture la part de jeunes reçus en premier accueil en 2012 et ayant accédé au bout de six mois à un emploi aidé est de 4,1%. Les pourcentages ne se cumulent pas : un même jeune peut par exemple accéder à une formation et à un emploi classique au cours de ses six premiers mois de suivi.

Source : chiffres d'activité des Missions locales 2013.CNML

¹³⁹ *Mobilité des jeunes ruraux en situation de précarité*, Cabinet Auxilia à la demande de l'Observatoire des mobilités.

E) Coûts et financement des Missions locales

Les estimations de la Cour des comptes pour 2013, hors dispositifs, sont les suivantes :

- Coût total annuel hors dispositifs : 242M€
- Coût par jeune (coût total annuel/flux annuel) : environ 1 000€
- Coût annuel à la place (coût total annuel/effectifs en fin de mois) : 630€
- Estimation (a posteriori) de la répartition des financements :

Etat	Région	Autres collectivités	Union européenne	Entreprises et partenaires sociaux
42%	21%	29%	3%	0

F) Une nouvelle relation avec les régions ?

La loi NOTRe (août 2015) offre aux régions volontaires la possibilité d'obtenir le transfert de la responsabilité du Service public de l'emploi. Cette loi est trop récente pour qu'on puisse savoir dans quelle mesure les régions voudront se saisir de cette opportunité, et quelles en seront les conséquences pour les Missions locales.

*

Les paragraphes suivants sont consacrés aux principaux dispositifs mis en œuvre par les Missions locales à la demande de l'Etat. Les deux premiers : PPAE et CIVIS, mis en place pourtant au milieu des années 2000, sont les plus anciens. Ils concernent le plus grand nombre de jeunes, à l'insertion desquels ils apportent un soutien d'intensité moyenne ; mais ils sont depuis 2010 en progressive régression. Le développement, à partir de la fin de 2013, du nouveau dispositif de la Garantie jeunes, présenté ensuite, offre à un public très ciblé par sa faible qualification et son isolement social, une aide d'intensité et de durée nettement plus élevées, assortie d'une indemnité non négligeable. Seront évoqués en dernier lieu deux dispositifs, le Service civique et le Service militaire adapté (SMA), dont le public comme les objectifs sont plus larges que « l'insertion », et font appel au civisme des jeunes en leur proposant, à l'inverse des dispositifs précédents, de se mettre eux-mêmes au service de la citoyenneté ; ces dispositifs constituent toutefois des voies pertinentes de socialisation pour un certain nombre de jeunes en difficulté.

VI) LE PROJET PERSONNALISE D'ACCES A L'EMPLOI (PPAE)

A) Le dispositif

Depuis 2006, dans les 30 jours qui suivent son inscription à Pôle emploi, toute personne s'inscrivant sur la liste des demandeurs d'emploi (jeunes ou non) doit élaborer avec un conseiller du Service public de l'emploi, un projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) qui définit :

-« L'offre raisonnable d'emploi » à laquelle le demandeur, qui a une obligation de recherche d'emploi, devra répondre (sont précisés notamment : la qualification, les compétences du demandeur, sa situation familiale, la zone géographique privilégiée, le niveau de salaire souhaité...),

- Les actions que le service public de l'emploi s'engage à mettre en œuvre pour lui (y.c. aide à la formation, aide à la mobilité...).

L'accord-cadre de 2010 entre l'Etat, Pôle emploi et le CNML, qui définit le rôle que les Missions locales jouent dans l'élaboration et le suivi des PPAE pour les jeunes en insertion, a été renouvelé en février 2015.

Les Missions se voient déléguer la mise en œuvre d'une partie des projets personnalisés des jeunes chômeurs. Les jeunes qui ne présentent pas de spécificité par rapport à un ensemble de critères de fragilité spécifiés (faible qualification, « manque de repères », difficulté à définir un projet...) sont suivis par Pôle emploi. On renvoie sur ce sujet au rapport de la Cour des comptes. Seuls sont traités dans ce paragraphe les jeunes dont le suivi nécessite un accompagnement effectué par les Missions locales. Celles-ci doivent mobiliser le jeune sur la définition d'un parcours intégrant un suivi adapté jusqu'à la consolidation de l'insertion professionnelle. Un entretien par mois est prévu pour ces jeunes demandeurs d'emploi, à l'exception des périodes de stages, formations ou emplois précaires (moins de 2 mois). Cet accompagnement est similaire à celui du CIVIS – à une exception près : seuls les jeunes en CIVIS peuvent recevoir une « allocation interstitielle » - voir plus loin. Aussi, les jeunes ne recevant aucune indemnité de chômage sont-ils souvent orientés vers le CIVIS. La Cours suggère un rapprochement entre les deux dispositifs.

B) Les effectifs

L'Etat fixe des objectifs annuels de nombre de jeunes suivis. En 2013, l'objectif était fixé à 150 000 jeunes. 167 000 (flux annuel) ont été suivis au cours de cette année dans le cadre de la convention avec Pôle-Emploi selon la CNML – 187 000 selon Pôle emploi -, dont 20% sont simultanément en CIVIS. 14% d'entre eux ont de 16 à 18 ans.

Les effectifs moyens en fin de mois en 2013 étaient de 200 000, dont 160 000 n'étaient pas simultanément inscrits en CIVIS. Les effectifs sont en diminution depuis 2010 (moins 9% en 2013).

C) Coût et financement

Pôle Emploi participe au financement des PPAE, notamment par des postes mis à disposition des Missions locales.

Estimations de la Cour des comptes (2013):

- Coût annuel total (sans double compte avec CIVIS et en incluant les postes mis à disposition par Pôle emploi) : 121M€

- Coût annuel par jeune (Coût total annuel/flux annuel) : environ 900€

- Coût annuel à la place (Coût annuel total/effectif moyen en fin de mois) : 750€

Répartition du financement (estimation a posteriori)

Pôle emploi	Etat	Régions	Autres collectivités	Union européenne	Entreprises, partenaires sociaux
39%	26%	13%	18%	2%	0

VII) LE CONTRAT D'INSERTION DANS LA VIE SOCIALE (CIVIS)

A) Le dispositif

Le Contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS), créé par la loi de Cohésion sociale de janvier 2005, est mis en œuvre par les Missions locales.

Il vise « à accompagner les jeunes en difficulté vers l'emploi durable (CDI ou CDD de plus de six mois, hors contrats aidés du secteur non marchand) ».

1) Public ciblé

Il s'agit des jeunes de 16 à 25 ans révolus :

- qui ont un niveau de qualification inférieur ou équivalent au bac général, technologique ou professionnel (y compris les bacheliers qui n'ont pas de diplôme de l'enseignement supérieur)
- ou ont été inscrits comme demandeurs d'emploi au minimum douze mois au cours des dix huit derniers mois.

Plus que le précédent, ce dispositif cible des jeunes ayant une faible qualification et des difficultés de longue durée sur le marché de l'emploi. Il intéresse une part non négligeable de très jeunes gens. En pratique, 12% de l'ensemble des jeunes entrés en CIVIS en 2012, et 23% des jeunes en CIVIS renforcé (les moins qualifiés – voir ci-dessous) sont âgés de moins de 18 ans.

2) Organisation

a) Le dispositif se décline en deux volets

- le *Civis de droit commun* pour les jeunes « les plus qualifiés », c'est-à-dire ayant obtenu au moins un diplôme de niveau CAP-BEP (mais pas de diplôme de niveau bac +2, puisque le CIVIS n'est pas ouvert aux jeunes ayant un diplôme égal ou supérieur à ce niveau). Il se déroule sur un maximum de deux périodes d'un an.

- le *CIVIS renforcé* pour les jeunes sortis de scolarité sans CAP-BEP ou avant la terminale (niveaux VI, Vbis et V sans diplôme). Le *CIVIS renforcé* est renouvelable chaque année jusqu'au 26ème anniversaire du jeune. Depuis janvier 2009, un jeune peut effectuer plusieurs périodes non contiguës dans le dispositif CIVIS. Sont considérées comme telles les périodes (d'au plus un an) non suivies d'un renouvellement dans le mois qui suit.

La Mission locale fournit au jeune en CIVIS un conseiller référent unique, avec lequel il entretient des contacts au moins mensuels. Le parcours d'accès à la vie active qui lui est proposé peut comprendre :

- emploi en entreprise, notamment en alternance,
- stage de formation, notamment dans un métier en tension (métiers manquant de main d'œuvre),
- action complémentaire et/ou assistance renforcée (apportée par un opérateur externe), financées par le Fonds pour l'insertion professionnelle des jeunes (FIPJ).

b) Orientation, prescription

Ce sont les Missions locales qui orientent les jeunes vers le CIVIS, et signent avec lui le contrat.

Il n'y a pas d'autre sélection à l'entrée.

B) L'accompagnement

1) Modalités

Dans les trois mois après la signature du contrat, un projet professionnel d'insertion (« parcours d'accès à la vie active ») doit être élaboré. Pour les jeunes en CIVIS renforcé, le référent assure dans la première période une fréquence hebdomadaire des contacts.

Ensuite, dans la phase d'accompagnement, la périodicité des contacts est en principe mensuelle ; cet accompagnement est personnalisé et peut comprendre quatre voies :

- Emploi (y compris en alternance),
- Formation professionnalisante (y compris. avec périodes en entreprise – dans un secteur en tension),
- Une action spécifique en cas de difficultés particulières d'insertion,
- Une assistance renforcée dans l'aide à la recherche d'emploi.

Des fonds de formation peuvent être mobilisés pour les stages professionnels.

En pratique, la Cour des comptes relève que les contacts avec les conseillers référents sont nettement moins fréquents que prescrit.

2) Durée

Elle est en principe d'un an renouvelable (voir ci-dessus §A 1) ; pour le CIVIS renforcé, le renouvellement est possible autant que de besoin, par tranche d'un an, jusqu'au 26^{ème} anniversaire.

La durée moyenne effective de l'accompagnement en CIVIS en 2013 était de 14,5 mois. 76% des jeunes sortaient après 18 mois en 2011.

Les plus âgés et les plus diplômés sortent le plus rapidement (ne serait-ce que par atteinte de la limite d'âge). Ce sont aussi ces catégories (et par ailleurs les jeunes qui ont un permis de conduire) qui sortent relativement le plus souvent avec un emploi à la clé.

C) Conditions d'attribution d'une allocation financière « interstitielle »

Au-delà de 18 ans, pendant les périodes où le jeune ne reçoit aucune rémunération ou allocation, en l'absence de toute ressource, le conseiller référent peut lui accorder une allocation intermédiaire.

L'allocation (il ne s'agit pas d'un salaire, et elle n'est pas différentielle) est comprise entre 5 et 15 euros par jour, et varie selon la situation personnelle de l'intéressé, son projet d'insertion professionnelle et le nombre de jours pendant lesquels il ne perçoit aucune rémunération. Son maximum est aujourd'hui de 450 euros par mois et de 1 800 euros par an.

Cette allocation est financée par l'Etat et versée au jeune par l'Agence de services et de paiement (ASP).

D) Protection sociale

Le statut social du jeune est celui de stagiaire de la formation professionnelle.

Les bénéficiaires d'un CIVIS sont affiliés au régime général de sécurité sociale pour les périodes pendant lesquelles ils ne sont pas affiliés à un régime de sécurité sociale à un autre titre.

E) Effectif de jeunes en CIVIS

1) Flux

On compte 160 685 entrées (France métropolitaine), dont 71 201 (44 %) pour le CIVIS renforcé, et 192 855 fins de contrats¹⁴⁰ (France métropolitaine).

2) Effectifs des jeunes stagiaires

Evolution du nombre de jeunes en CIVIS (présents fin janvier)

Année	2013	2014	2015
Effectifs	194 582	181 472	174 681

Source : DARES

Après une montée en charge assez rapide au milieu des années 2000, le nombre de jeunes en cours de contrat CIVIS a atteint un palier, avec des variations dues à l'évolution du marché du travail et à la « concurrence » d'autres dispositifs (Contrats d'autonomie dans les ZUS à partir de 2006, ANI décrocheurs à partir de 2011, Garantie jeunes à partir de 2013...). Il est en sensible diminution depuis 2010 (2010-2013 : -19%), mais concernait encore près de 175 000 jeunes en 2015.

Cette diminution était attendue. Le pic des prévisions budgétaires et des prescriptions en nombre d'entrées adressées aux Missions locales s'est situé en 2010. Le nombre d'entrées prescrit est en forte diminution depuis 2013.

F) Profil des jeunes de CIVIS¹⁴¹

1) Formation

Le niveau de qualification moyen des jeunes entrants s'élève régulièrement : 19% avaient au moins un baccalauréat en 2007-2008, 24% en 2011-2012.

De ce fait, la part des jeunes en CIVIS renforcé diminue (44% en 2013).

2) Logement

Une majorité de ces jeunes habitent chez leurs parents (56%) ou chez un autre membre de leur famille (11%), 10% vivent en couple et 7% ont un enfant à charge.

¹⁴⁰ Un jeune en CIVIS peut connaître plusieurs fins de contrats (périodes non contiguës dans le dispositif) alors qu'il ne connaît qu'une seule sortie (définitive).

¹⁴¹ Voir profil plus détaillé en annexe 12, tableau 3.

G) Sortie du dispositif

Le CIVIS prend fin :

- *au terme de la période d'essai* débouchant sur un emploi d'une durée au moins égale à six mois ;
- *six mois après* que son bénéficiaire a créé ou repris une activité non salariée ;
- lorsque son bénéficiaire atteint son 26^{ème} anniversaire.

Il peut également être mis fin au CIVIS de manière anticipée en cas de manquements de son bénéficiaire à ses engagements contractuels.

Devenir des jeunes en fin de contrat CIVIS

(Jeunes sortis entre le 1-1-2013 et le 31-12-2013 – France métropolitaine)

Nombre de jeunes en fin de contrat	Sorties en emploi durable	Sorties en emploi non durable	Sorties en formation
192 855	28,7%	13,9%	8,2%

Source : Conseil national des missions locales.

Notes : Sorties : sont comptabilisées les fins de périodes (d'au plus un an) non suivies d'un renouvellement du CIVIS dans le mois qui suit. Un jeune en CIVIS peut connaître plusieurs fins de contrat (périodes non contiguës dans le dispositif) alors qu'il ne connaît qu'une seule sortie (définitive) du dispositif.

En emploi durable= contrats débouchant sur un emploi en CDI, ou CDD de plus de six mois, hors contrats aidés du secteur non marchand.

Le tableau ci-dessous montre que seule une moitié des bénéficiaires sortent du CIVIS en formation ou en emploi – et que ces derniers sont pour un tiers, des emplois temporaires.

Le taux de sortie avec un emploi durable de jeunes de niveau VI (qui bénéficient d'un accompagnement renforcé) est particulièrement bas (15%), de même que pour les jeunes résidant en ZUS.

Des études précises ont montré que ceci tient à la situation des jeunes concernés, particulièrement « éloignés de l'emploi » : « toutes choses égales par ailleurs », l'accompagnement un peu plus serré a contribué en fait à « remonter » à la sortie du dispositif les taux d'emploi au regard de ce qui pouvait être attendu pour eux. Mais ces travaux montrent aussi la très grande inertie des trajectoires des jeunes¹⁴².

¹⁴² B. Gomet, S. Issehnane, F. Legendre : « L'accompagnement et les trajectoires d'insertion des jeunes bénéficiaires d'un CIVIS » – *Travail et Emploi* n°134 avril-juin 2013 ; D. Fougère, T. Kamionka, A. Prieto « L'efficacité des mesures d'accompagnement sur le retour à l'emploi », *Revue économique*, vol 61, n°3.

H) Coûts et Financement

1) Estimations de la Cour des Comptes 2013

- Coût annuel du dispositif pour l'ensemble des jeunes : 237 M€, dont 190 M€ pour l'accompagnement et 47 M€ pour l'allocation.

- Coût par jeune (coût total annuel/flux annuel) : 1 400 € (1 100€ hors allocation)

- Coût à la place (coût total annuel/effectifs moyens en fin de mois): 1 100 €

Estimation (*a posteriori*) de la répartition des financements :

Etat	Région	Autres collectivités	Union européenne	Entreprises et partenaires sociaux
54%	16%	23%	3%	0

2) Loi de Finances 2016

Les crédits inscrits en LFI pour l'année 2016 pour le CIVIS, à la charge de l'Etat, sont de 10 millions d'euros (AE et CP) pour les allocations versées aux jeunes par l'ASP.

*

La réussite mitigée du CIVIS est en partie à l'origine de la création de la Garantie jeune, qui vise des publics similaires, avec des moyens nettement renforcés.

VIII) LA GARANTIE JEUNES (GJ)

A) Le dispositif

Ce dispositif expérimental, dont la mise en place fait partie des premières mesures de l'actuel quinquennat, est issu du *Plan pluriannuel contre la pauvreté et pour l'inclusion sociale*¹⁴³. Il répond par ailleurs aux objectifs de l'Union européenne exprimées dans le *Cadre pour la coopération européenne dans le domaine de la jeunesse 2010-2018*, et la *Recommandation du Conseil sur l'établissement d'une garantie pour la jeunesse* (avril 2013), trouvant son application notamment dans le programme *Initiative pour l'emploi des jeunes*¹⁴⁴, qui contribue au financement de la Garantie jeunes.

1) Public cible

Il n'existe pas, à notre connaissance, de chiffrage de la population-cible (ni de la population éligible définie à partir des critères opérationnels).

Le dispositif est destiné aux jeunes de 18 à 25 ans révolus ayant quitté le système éducatif, qui ne sont ni en emploi, ni en formation, et se trouvent en situation de précarité, souvent en rupture familiale (« sans soutien familial »)¹⁴⁵.

Le public visé se situe parmi les plus éloignés de l'insertion professionnelle et sociale (codes sociaux minimaux peu familiers, méfiance envers les institutions, éloignement des aides proposées, nombreuses difficultés sociales à résoudre). Les jeunes issus de l'aide sociale à l'enfance (ASE), ceux dont les parents sont au RSA et ceux sortants d'une mesure judiciaire font partie des publics prioritaires, ainsi que ceux habitant les quartiers de la politique de la ville (QPV).

Les objectifs visés sont la baisse du taux de chômage des jeunes et la lutte contre leur pauvreté.

¹⁴³ Adopté lors du comité interministériel de lutte contre les exclusions du 21 janvier 2013 : « L'instauration d'une "garantie" jeunes pour les 18-25 qui ne sont ni en emploi, ni en formation, en situation d'isolement et de grande précarité. Ce contrat, qui ouvre droit à un accompagnement intensif, à des propositions adaptées de formation ou d'emploi, et à une allocation d'un montant équivalent au RSA, sera lancé en septembre prochain sur 10 territoires, avant d'être généralisé ».

¹⁴⁴ Voir ci-dessus l'introduction à la section « accompagnement pour l'insertion ».

¹⁴⁵ Voir en annexe 12-4 la version –actualisée– du décret n° 2013-880 du 1^{er} octobre 2013 relatif à l'expérimentation de la « garantie jeunes ».

2) Les conditions d'accès à la GJ

a) La « garantie jeunes » s'adresse en principe aux jeunes de 18 à 25 ans révolus

Des dérogations sont possibles pour les mineurs de 16 ans ou plus. Le fait d'atteindre 26 ans en cours de Garantie jeunes n'entraîne pas la sortie du dispositif (mais le jeune ne pourra pas bénéficier d'un renouvellement de contrat) ; il sera cependant fortement encouragé à faire valoir ses droits au RSA le moment venu.

b) La GJ est destinée aux « NEET »

On a vu dans le Tome 1 que le nombre de NEET âgés entre 18 et 24 ans était de 1 070 000 en 2012¹⁴⁶. Tous ne sont cependant pas dans une situation de vulnérabilité sociale et de rupture familiale¹⁴⁷ (situation difficile à appréhender dans les statistiques, d'où l'absence de chiffrage précis) de la population éligible où le critère d'absence de ressources a une place importante.

c) Ne sont pas éligibles à la GJ les jeunes qui ne sont pas disponibles ou autorisés à occuper un emploi

c1) Ne sont pas éligibles à la GJ les jeunes qui ne sont pas disponibles pour occuper un emploi

Pour être éligible à la GJ, le jeune doit avoir les caractéristiques des demandeurs d'emploi de catégorie A, sans que l'inscription à Pôle emploi soit une condition d'accès à la GJ. En effet, l'accompagnement proposé dans la garantie jeunes est intensif et suppose d'avoir une motivation et une disponibilité totales pour multiplier les expériences professionnelles.

Ainsi, pour les jeunes détenus (18 000 jeunes en « milieu fermé »), la GJ n'est envisageable que si le jeune bénéficie d'un aménagement de peine ou si la sortie de détention est relativement proche¹⁴⁸. Les jeunes mères « au foyer »¹⁴⁹ ne sont pas prioritairement ciblées par le dispositif (celles-ci pouvant bénéficier par ailleurs de l'accompagnement RSA).

c2) Les critères d'autorisation de travail et d'ancienneté de résidence rendent certains jeunes étrangers inéligibles

L'accompagnement visant à l'insertion professionnelle, le jeune doit être autorisé à travailler.

¹⁴⁶ Voir tome 1 Cadrage démographique (paragraphe I(C)5)).

¹⁴⁷ Voir le chapitre IV du Tome III sur l'hétérogénéité de la population « NEET ».

¹⁴⁸ Cf *Questions/réponses Garantie jeunes* (n°10).

¹⁴⁹ On a vu dans le Tome 1 qu'on compte de l'ordre de 50 000 NEET non-diplômés qui ont un enfant.

Pour les ressortissants de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen, il faut qu'ils soient établis de façon stable sur le territoire français ou en conformité avec la Directive Européenne n°2004/38/CE du 29 avril 2004 relative au droit des citoyens de l'Union et des membres de leurs familles de circuler et de séjourner librement sur le territoire des États-membres.

Pour les autres étrangers, il faut qu'ils soient en situation régulière sur le territoire et qu'ils disposent d'un titre de séjour valant autorisation de travail et couvrant la période d'accompagnement de douze mois¹⁵⁰.

Nous ne connaissons pas l'incidence de ce critère en termes de restriction de la population éligible. Nous savons seulement que, d'après le recensement de la population, parmi les NEET non diplômés (401 000 jeunes en 2012 - population qui semble plus proche de la population éligible à la GJ que l'ensemble des NEET), la proportion d'étrangers est de 10,6% (43 000 jeunes) et celle des immigrés de 12,9% (52 000 jeunes)¹⁵¹.

d) L'appréciation des ressources du jeune et du « soutien familial » dont il bénéficie

d1) Le jeune ne doit pas avoir de revenu propre d'un montant supérieur à celui du RSA

Le jeune ne doit pas avoir de revenu propre d'un montant supérieur à celui du RSA socle pour une personne seule hors forfait logement¹⁵², soit 461,26€ mensuels en 2016. « Pour la détermination de ce montant, les jeunes qui vivent au sein du foyer de leurs parents sont réputés constituer un foyer autonome » (décret d'octobre 2013).

Le jeune s'engage à déclarer tous les mois ses ressources d'activité à la mission locale.

N'ont donc pas vocation à la Garantie jeunes les jeunes pris en charge par un autre dispositif « plus généreux ».

C'est le cas notamment des jeunes allocataires du RSA (socle - et activité jusqu'à fin 2015) à titre principal : jeunes ayant des enfants à charge ou jeunes au RSA activité qui avaient exercé une activité professionnelle pendant un nombre déterminé d'heures de travail (faible effectif à l'époque). En revanche un jeune qui bénéficie du RSA de ses parents ou de son conjoint est non seulement éligible mais fait même partie du public prioritaire.

¹⁵⁰ Questions n°17 et 18 des *Questions/réponses Garantie jeunes*. Des éléments de précision complémentaires sont en cours d'expertise par les services juridiques du ministère des affaires sociales.

¹⁵¹ On rappelle qu'un « immigré » est une personne qui est née à l'étranger, et qui était de nationalité étrangère lors de sa naissance.

¹⁵² RSA socle dans le décret de 2013, soit un montant plus élevé de 12%.

C'est aussi le cas des titulaires de l'AAH¹⁵³. La GJ est possible dans les cas où le montant de l'AAH est inférieure à celui de la garantie et si le jeune allocataire est en capacité d'accéder au marché du travail en milieu ordinaire. Dans ce cas, l'AAH est cumulable avec la garantie jeune.

A noter que les jeunes en service civique peuvent bénéficier de l'accompagnement prévu dans le cadre de la GJ mais ils ne perçoivent pas l'allocation associée qui n'est pas cumulable avec l'indemnité versée dans le cadre du service civique¹⁵⁴. De même pour les jeunes dont le droit s'ouvre à la prime d'activité.

d2) L'appréciation du « soutien de la famille »

Les catalogue des *Questions/réponses Garantie jeunes* du 18 mars 2016 indique que la cible prioritaire concerne les jeunes dont le foyer parental est au RSA (on compte 265 000 jeunes de moins de 25 ans dans ce cas, dont une partie sont cependant en emploi ou en formation et de ce fait n'ont pas accès à la GJ)) ou qui sont en « rupture familiale » et, a minima, sans soutien de leurs parents¹⁵⁵.

En matière d'éligibilité, la base d'appréciation des ressources inclut toutes les catégories de ressources : revenus du travail, allocations chômage et de sécurité sociale, allocations et indemnités de formation, et pensions alimentaires, notamment.

d21) Le jeune qui vit hors du foyer parental

La condition de « non soutien » semble résulter de la rédaction du I de l'article 2, la mention « sans recevoir de soutien financier de leurs parents » n'étant pas limitée aux jeunes qui vivent au foyer de leurs parents mais concernant également les jeunes décohabitants¹⁵⁶.

¹⁵³ Question 16 des *Questions/réponses Garantie jeunes*.

¹⁵⁴ Les jeunes volontaires perçoivent une indemnité de 573,65 euros nets par mois, dont 467€ versés par l'Etat et 106€ (sous forme monétaire ou en nature – s'ils sont nourris par exemple) par l'organisme d'accueil –soit d'un montant supérieur à celui de l'allocation de la garantie jeunes.

¹⁵⁵ question 8 des *Questions/réponses Garantie jeunes*.

¹⁵⁶ « I. — Peuvent bénéficier de la garantie jeunes les jeunes de dix-huit à vingt-cinq ans révolus, **qui vivent hors du foyer de leurs parents ou au sein de ce foyer sans recevoir de soutien financier de leurs parents**, qui ne sont ni étudiants, ni en formation, ni en emploi et dont le niveau de ressources ne dépasse pas le montant mentionné à l'article L. 262-2 du code de l'action sociale et des familles, déduction faite de la fraction mentionnée à l'article R. 262-9 du même code ».

Or, s'ils ne sont pas rattachés fiscalement à leurs parents, il n'est pas tenu compte du revenu de leurs parents. La pension alimentaire éventuelle est une ressource pour le calcul de la prestation ; si le débiteur est très aisé, la pension sera forte, ce qui peut priver le jeune de l'accès à la GJ – sauf dérogation¹⁵⁷. On tient donc compte indirectement du revenu des parents, dans ce cas.

A noter qu'il suffirait au ménage de ne pas verser de pension pour rendre éligible leur enfant. Ils y ont objectivement intérêt puisque la déduction fiscale associée à la pension alimentaire est toujours inférieure au montant de la Garantie jeune -et souvent de beaucoup.

d22) Le jeune qui vit au foyer de ses parents

S'il est rattaché au foyer fiscal des parents, le jeune est éligible si ses parents ont des ressources insuffisantes pour garantir un soutien pertinent. Pour l'apprécier, on se réfère à l'avis d'imposition (qui est une pièce justificative¹⁵⁸), soit en considérant qu'être non imposable suffit, soit en renvoyant « pour étayer ces éléments » à un examen du quotient familial du ménage (méthode dans les *Questions-réponses Garantie Jeunes* sans qu'on précise ni le plafond de quotient ni « le reste à vivre » qui rend inéligible)¹⁵⁹. Si les parents sont imposables, on postule que le jeune est soutenu par eux. S'il déclare que ce n'est pas le cas, il doit s'engager à se détacher fiscalement « lors de la prochaine déclaration d'impôt ». Il a objectivement intérêt à le faire.

-S'il n'est pas rattaché fiscalement à ses parents, il est considéré comme foyer autonome et seules ses ressources sont prises en compte pour déterminer son éligibilité.

¹⁵⁷ En revanche, comme l'allocation GJ n'est pas dégressive, si la pension alimentaire est élevée mais inférieure au niveau du RSA, elle est intégralement cumulable avec l'allocation GJ.

¹⁵⁸ Question 3 des *Questions/réponses Garantie jeunes*.

¹⁵⁹ « Pour étayer ces éléments, il peut être envisagé de retenir un seuil de ressources présumée quand le jeune est dans son foyer familial, en estimant son « reste à vivre » qui consiste à calculer ce qui revient au jeune quand on divise le revenu familial après déduction des charges par le nombre de personnes au foyer ».

3) Le ciblage

a) L'entrée dans le dispositif est décidée par une commission d'attribution et de suivi, avec des possibilités de dérogation concernant les critères d'éligibilité.

Sur la base d'une liste de pièces justificatives à produire, l'appréciation de la situation du jeune et de son éligibilité à la GJ est faite par une commission d'attribution et de suivi multipartenariale (cf *infra*), sur la base d'une proposition de la mission locale. L'éligibilité n'est donc pas mécanique, il existe une marge d'appréciation. On peut s'en féliciter, puisqu'il s'agit de saisir des notions qualitatives comme la vulnérabilité du jeune, sa situation de rupture sociale et familiale, son degré de motivation. Ce mode de recrutement, adapté à la phase expérimentale à petite échelle, pourrait cependant poser des difficultés si le dispositif est généralisé. Se pose notamment la question de l'homogénéité de traitement -et donc de l'égalité d'accès au dispositif- sur le territoire.

Les décisions de la commission sont prises au regard des critères d'éligibilité inscrits dans le décret et précisés dans les règlements intérieurs édictés par les membres de la commission d'attribution et de suivi. Chaque territoire expérimentant la Garantie jeunes détermine un nombre d'entrées prévisionnelles de jeunes en fonction des besoins identifiés et de la capacité à faire des missions locales. Il existe aussi des quotas de jeunes issus des quartiers de la politique de la ville (QPV)¹⁶⁰.

Nous ne connaissons pas non plus la proportion de décisions dérogatoires (aux conditions d'âge ; à l'exclusion des étudiants, des jeunes en formation, en service civique ou en emploi ; au plafond de ressources du jeune ou de sa famille), qui permettrait de donner une indication sur la « souplesse » du mode de sélection¹⁶¹.

b) Le ciblage du dispositif

La population bénéficiaire est plus réduite que la population éligible – même si on ne sait actuellement évaluer aucune d'entre elles –, avec un ciblage qui permet de répondre aux objectifs du dispositif, sur les jeunes les plus vulnérables et les plus en besoin d'un accompagnement renforcé.

Selon les données du ministère du travail, le profil des jeunes entrés entre fin 2013 et fin 2015 est le suivant : **94%** ne sont ni étudiants, ni en emploi, ni en formation ; parmi la moitié des jeunes pour lesquels l'information sur le niveau de diplôme est disponible, près de **80 %** sont très peu qualifiés, ou n'ont aucun diplôme¹⁶² ; **21%** résident dans un quartier politique de la ville (QPV), ce qui correspond à l'objectif fixé nationalement par le comité interministériel Egalité et citoyenneté.

¹⁶⁰ 21% au niveau national.

¹⁶¹ La possibilité de dérogation est explicitement mentionnée dans le II de l'article 2 du décret (cf. annexe 12-4).

¹⁶² 37,4% des bénéficiaires de la Garantie jeunes ont diplôme de niveau V, Vbis et VI et 10% un diplôme de niveau IV ou supérieur ; l'information n'est pas disponible pour les autres (données à fin décembre 2015).

On peut noter que même si l'accent est mis sur les jeunes peu ou pas qualifiés, la détention d'un diplôme n'est pas en soi une clause d'inéligibilité. Mais le jeune concerné doit être « en situation de précarité et de rupture sociale », situations souvent associées à l'absence de diplôme¹⁶³. Pour mémoire, 51% des NEET ont un CAP, un BEP ou le BAC et 12% un diplôme du supérieur (environ 400 000 NEET de 18-24 ans sont sans diplôme).

Les jeunes se trouvent aussi sélectionnés sur leur motivation. En effet, en dépit de leurs grandes difficultés à se mouvoir dans le monde administratif, les jeunes postulant une entrée dans la Garantie jeunes doivent se plier à un parcours, souvent complexe, pour réunir toutes les pièces exigées pour le montage de leur dossier.

4) Organisation

a) Un ancrage territorial piloté par l'Etat

Le dispositif est piloté par le ministère du travail (DGEFP et DIRECCTE), qui s'appuie sur les Missions locales. La coordination locale entre de nombreux acteurs s'effectue sous la responsabilité de l'Etat et la Mission locale y joue un rôle central ; la mise en place de la Garantie jeunes sur un territoire est conditionnée par son association à un *projet de territoire structuré*, avec un partenariat formalisé entre les acteurs de l'insertion – et notamment les entreprises.

b) L'entrée et la sortie du dispositif sont décidées par une commission d'attribution et de suivi multi-acteurs

La décision d'entrée dans le dispositif relève d'une commission locale dite « multi acteurs », qui se prononce sur la base des propositions formulées par la Mission locale. La commission décide de l'entrée dans la limite de l'objectif d'entrées prévisionnelles fixé (sélection).

La « Commission multi acteurs » est composée de représentants des institutions et organismes locaux concernés à différents titres par l'insertion des jeunes¹⁶⁴ ; elle est chargée du repérage des jeunes correspondant au profil, des décisions d'entrée, de renouvellement, de sortie du dispositif et de suspension de l'allocation. Elle est présidée par un représentant de l'Etat.

c) Le jeune s'engage par contrat

Le jeune s'engage par contrat dans un parcours élaboré avec son conseiller, et le non-respect de ses engagements entraîne la perte du bénéfice de l'allocation, voire la sortie du dispositif.

¹⁶³ Cf *Questions/réponses Garantie jeunes* (n°9).

¹⁶⁴ Outre les Missions locales : Pole Emploi, les services des conseils généraux et des collectivités concernées, la Protection judiciaire de la jeunesse, les Services pénitentiaires d'insertion de et de probation, l'Education nationale, les acteurs de la politique de la ville, les acteurs économiques et des associations de lutte contre l'exclusion.

d) L'association d'un accompagnement par la Mission locale et d'une allocation :

- d'une part, un accompagnement personnalisé vers et dans l'emploi impliquant une concomitance permanente des actions d'accompagnement individuel et d'accompagnement collectif. Cet accompagnement repose sur un binôme de conseillers qui doit être en capacité de mobiliser et coordonner un ensemble d'intervenants de différentes compétences auprès du jeune. C'est donc une prise en charge fortement renforcée comportant un suivi rapproché et une médiation personnalisée vers l'emploi ou une formation ;

- d'autre part, une allocation du niveau du RSA¹⁶⁵.

e) Durée du dispositif et mode de sortie

La durée de la Garantie jeunes est d'un an¹⁶⁶, renouvelable une fois au maximum, pour une durée maximale de 6 mois¹⁶⁷. Il n'y a pas de financement supplémentaire de l'Etat à la Mission locale en cas de renouvellement.

Les commissions ont reçu des instructions restrictives concernant les renouvellements à partir de 2015 : maximum 15% des jeunes entrés dans le dispositif au cours de l'année à compter de 2015¹⁶⁸. Fin 2015, le nombre de renouvellement est résiduel¹⁶⁹.

Si le jeune ne respecte pas ses engagements, c'est la commission d'attribution et de suivi qui peut décider d'une suspension temporaire de l'allocation ou d'une sortie anticipée définitive du dispositif.

g) Un dispositif mis en place au départ sous forme d'expérimentation

Le dispositif a été mis en place sur une base expérimentale¹⁷⁰ : organisée dans un premier temps (à partir d'octobre 2013¹⁷¹) sur dix territoires¹⁷², il avait vocation à s'étendre et être généralisé à l'ensemble du territoire en 2017 et à être pérennisé si les résultats de l'évaluation étaient positifs.

¹⁶⁵ Versée par l'Agence de Service et de Paiement (ASP).

¹⁶⁶ De maximum un an dans la version initiale du décret d'octobre 2013.

¹⁶⁷ Question-réponse n°44 des *Questions/réponses Garantie jeunes*.

¹⁶⁸ 30% des entrées 2014 pour 2015.

¹⁶⁹ 214 sur les 43 000 entrées depuis fin 2013, soit moins de 0,5% (avec une durée moyenne de renouvellement de 8 mois).

¹⁷⁰ Expérimental jusqu'à fin 2017 dans le décret d'octobre 2013.

¹⁷¹ décret n° 2013-880 du 1er octobre 2013 relatif à l'expérimentation de la « garantie jeunes »

¹⁷² Marseille, la Réunion, le territoire *Est ensemble* de la Seine St Denis, le Vaucluse, le Lot et Garonne, l'Allier associé au Puy de Dôme, le Finistère, l'Eure, l'Aude, les Vosges – voir carte en annexe 12-5.

Le dispositif a connu trois extensions successives ; au printemps 2015¹⁷³ il était en place sur 72 territoires - parfois départementaux, parfois d'étendue infra départementale dans les départements très peuplés (voir carte ci-dessus – soit 273 missions locales) avec un objectif de 50 000 jeunes entrés dans le dispositif entre fin 2013 et fin 2015. Un nouvel appel à projets a été lancé en décembre 2015.

Fin 2016, 91 départements volontaires déploieront la Garantie Jeunes (358 missions locales)¹⁷⁴. Celle-ci devrait être généralisée à l'ensemble du territoire et pérennisée en 2017 (projet de loi Travail) sur la base de l'évaluation du comité scientifique qui rendra ses conclusions à l'automne 2016 (cf. *infra*).

B) L'accompagnement

1) Evolution des pratiques d'accompagnement

La mise en place s'est accompagnée d'un plan de formation, dès les premières semaines du dispositif, pour outiller les conseillers des Missions locales accompagnant les jeunes et faire évoluer les pratiques d'accompagnement vers un encadrement plus intensif et adapté au cas de ces jeunes.

L'accompagnement concerne l'emploi, mais s'étend aussi à tout ce qui concerne le parcours du jeune en matière de santé, de logement ou de mobilité...Deux phases particulières sont identifiées.

2) L'étape des six/huit premières semaines

C'est une phase intensive en collectif, qui requiert une présence à temps plein. Elles visent l'acquisition de conditions de socialisation minimales qui permettent notamment aux jeunes de se comporter de façon acceptable dans le cadre de relations au sein d'une entreprise.

- le jeune rencontre quasi quotidiennement son conseiller référent pour construire son projet.
- il est immergé dans des travaux au sein d'un collectif organisés par la Mission locale.

3) Situation de travail en entreprise

L'expérience en entreprise peut intervenir à différents moments. Plusieurs expériences sont possibles. Les jeunes devraient en principe passer au moins 80 jours effectifs en situation professionnelle pendant la durée de leur présence en Garantie jeunes. A l'issue de celle-ci, une partie au moins d'entre eux devraient être pré-recrutés sur un emploi. En situation de travail, les contacts sont au moins hebdomadaires avec le conseiller référent de la Mission locale, qui se tient également informé auprès de l'entreprise et des autres intervenants, capitalise les enseignements que le jeune peut tirer de son expérience, et aide à résoudre les problèmes complémentaires rencontrés dans des domaines variés.

¹⁷³ Suite à la grande conférence sociale du 8 juillet 2014.

¹⁷⁴ Annonce du 8 février 2016.

Les stages longs et les sorties en pré-recrutement ne sont pas toujours possibles. Dans toute la mesure du possible, les jeunes sont conduits à faire une expérience, très encadrée, de l'emploi.

Il s'agit souvent – mais pas nécessairement – d'emplois aidés. De fait, compte tenu des situations de désocialisation accentuées dans laquelle se trouvent beaucoup de jeunes du dispositif, l'objectif peut devenir plus modestement de progresser vers une autonomie, de lever des freins à une entrée sur le marché du travail et de débrouiller les situations – familiales, de transport, de logement ou autres – dans lesquelles ils se trouvent.

D'après de premiers éléments d'évaluation en cours, l'accompagnement serré de leur parcours et le soutien dont ils font l'objet semblent appréciés des jeunes, sous réserve de disposer d'une marge de manœuvre personnelle à doser délicatement au cas par cas... – beaucoup n'en ont jamais reçu l'équivalent dans leur parcours antérieur.

4) Le suivi du jeune est maintenu six mois après sa sortie

Le suivi du jeune et de sa situation dans l'emploi se poursuit en principe six mois après sa sortie de la GJ.

5) Nombre de jeunes suivis par un conseiller

Un binôme de conseillers suit en moyenne 80 à 100 jeunes de manière glissante sur l'année. Cela revient en moyenne au suivi par le binôme de conseillers de groupes d'une quinzaine de jeunes à entrant toutes les 7 à 8 semaines.

C) Montant de l'allocation

1) Une allocation du montant du RSA hors forfait logement

Le jeune bénéficie d'une allocation forfaitaire mensuelle, d'un montant de 461,26 € en 2016, qui correspond au montant du RSA socle pour une personne seule hors forfait logement. A la différence du RSA, cette allocation n'est pas différentielle. Elle se cumule intégralement avec les ressources du jeune, hors ressources d'activité. Par exemple, si un jeune décohabitant reçoit de ses parents une pension alimentaire d'un montant inférieur au RSA hors forfait logement, celle-ci est entièrement cumulable avec l'allocation GJ.

D'après les premiers éléments d'observation en cours, il ne semble pas que les jeunes les plus désocialisés attribuent à l'allocation une valeur suffisante pour les attirer ou les retenir vraiment dans le dispositif. En tous cas, la menace de se voir supprimer cette ressource ne suffirait pas à inciter ceux qui n'arrivent pas à tenir leurs engagements, à maintenir le cap malgré tout.

2) L'allocation intègre un mécanisme d'intéressement

L'allocation forfaitaire de la GJ est cumulable intégralement avec des ressources d'activité¹⁷⁵, tant que leur montant ne dépasse pas 300 euros mensuels nets. Au-delà l'allocation est dégressive et s'annule lorsque le total des ressources d'activité équivaut à 80% du SMIC brut¹⁷⁶ (mécanisme d'intéressement).

3) Les possibilités de cumul

Le cumul est aussi possible avec les autres ressources, y compris les prestations sociales sous réserve de l'indemnité de service civique¹⁷⁷ et de la prime d'activité lorsqu'un droit est ouvert au titre d'une activité antérieure à l'entrée dans la garantie jeunes. L'allocation Garantie jeunes ne se cumule pas avec la prime d'activité. Son versement prend fin à partir du moment où le jeune perçoit la prime d'activité au titre de revenus d'activité perçus après son entrée en Garantie jeunes. Toutefois, la mission locale poursuit l'accompagnement Garantie jeunes.

Tant la prime d'activité que l'allocation Garantie jeunes s'inscrivent dans une même logique de soutien financier visant à pallier les freins monétaires induits par le retour à l'emploi (frais de transport, de vêtements, de garde d'enfants...). Si dans les deux cas, elles reposent sur un mécanisme de calcul incitatif à percevoir plus de revenus, leur montant complémentaire est différent suivant le niveau de ceux-ci. Jusqu'à environ 70 % du SMIC net, la Garantie jeunes propose un montant complémentaire de ressources financières supérieur à la prime d'activité. A partir de 70 % du SMIC net, la prime d'activité devient plus intéressante.

A noter que l'allocation GJ est cumulable intégralement avec l'aide versée dans le cadre du contrat « jeune majeur ».

4) Statut de l'allocation (fiscal et pour le droit au RSA des parents)

La GJ n'est considérée comme une ressource ni pour la gestion du RSA des parents du jeune ni pour le calcul de leurs prestations servies par la CAF, notamment l'allocation de logement¹⁷⁸.

La GJ n'est pas imposable. Cela ne doit guère avoir d'incidence majeure, compte tenu du niveau de revenu des parents.

¹⁷⁵ Revenus d'activité professionnelle, indemnités de chômage et de sécurité sociale, allocations de formation, indemnités de stage ou de formation professionnelle.

¹⁷⁶ 1174€ en 2016.

¹⁷⁷ Depuis le décret de décembre 2015.

¹⁷⁸ Questions-réponses n°47 et 48 des *Questions/réponses Garantie jeunes*.

5) Lien et « concurrence » avec d'autres dispositifs d'accompagnement ou d'insertion

L'allocation versée est donc supérieure à celle du CIVIS et à l'indemnité de stagiaire de la formation professionnelle d'un primo-demandeur d'emploi.

Un jeune en CIVIS doit terminer son contrat avant de pouvoir s'engager dans le cadre d'une GJ. On préconise de laisser une période de latence entre les deux contrats d'accompagnement¹⁷⁹.

La Cour des comptes mentionne une possible concurrence avec école de la deuxième chance car l'allocation versée dans le cadre de la GJ est plus intéressante que celle de stagiaire de la formation professionnelle en E2C (310€ aux 18-20 ans ; 340€ aux 21/25 ans) et la priorité donnée à l'insertion vers l'emploi attirerait davantage les jeunes que la formation proposée par les E2C.

La candidature d'un jeune en ANI « décrocheurs » peut être présentée si sa situation le justifie. S'il accède à la Garantie jeunes, il ne bénéficie plus de l'accompagnement au titre de l'ANI afin d'éviter un double financement.

Le jeune en GJ peut intercaler des périodes de service civique dans son parcours : son allocation et la durée de son contrat GJ s'en trouvent reportés d'autant.

D) Statut de l'allocataire

Les bénéficiaires ont le statut de stagiaire de la formation professionnelle et sont affiliés au régime général de sécurité sociale - pour les périodes où ils ne sont pas affiliés à un autre régime.

Les jeunes peuvent être hébergés à titre gratuit (période de stage en entreprise, par exemple).

S'ils sont locataires, ils bénéficient d'une allocation de logement.

E) Effectifs des bénéficiaires

On dispose d'observations chiffrées sur les entrées de jeunes et des données de « stock ». On ne dispose pas de données sur les interruptions de prise en charge.

Au 31 décembre 2015, 42 967 jeunes sont entrés en Garantie jeunes depuis le lancement de l'expérimentation, dont 34 325 jeunes entrés depuis le 1^{er} janvier 2015 (flux d'entrées). 34 172 jeunes étaient en cours d'accompagnement Garantie jeunes au 31 décembre 2015 (« stock »).

¹⁷⁹ Question-réponse n°20 des *Questions/réponses Garantie jeunes*.

Une part importante de ces jeunes (63%) avait réalisé une ou plusieurs situation(s) professionnelle(s) réparties en¹⁸⁰ :

- 58% en Période de Mise en Situation Professionnelle (PMSMP)
- 25% en intérim, CDD de moins de six mois ou emplois saisonniers
- 7% en emploi d'avenir ou contrat unique d'insertion (CUI)
- 6% en CDD de plus de six mois ou en CDI
- 4% en alternance ou autres (AFPR¹⁸¹, POE¹⁸², Jeunes au pair)

La part des jeunes ayant effectué au moins un jour d'immersion au quatrième mois d'accompagnement est de 76 % et de 88 % au douzième mois du parcours.

Le dispositif devait initialement s'adresser à des jeunes éloignés de toutes institutions et non connus des missions locales. En pratique, 18% des jeunes entrés en fin 2013 et fin 2015 n'étaient pas connus des missions locales (et ont été orientés par l'ASE, les CHRS, la PJJ, les SPIP etc.).

3) Durée passée dans le dispositif et mode de sortie

Les 6 000 sorties observées depuis le début du dispositif se répartissent de la façon suivante : 52% de sorties positives « expérience professionnelle » (emploi, formation ou accès à l'autonomie sans situation active mais en ayant accumulé 120 jours d'immersion professionnelle), 37% d'accès à l'autonomie « sans situation active »¹⁸³ et 4% de réorientations vers d'autres dispositifs¹⁸⁴. Nous ne disposons encore pas d'information sur les durées passées dans le dispositif, les modes de sortie ni sur la fréquence des renouvellements ou la récurrence (hors renouvellement).

F) Financement

Le financement comprend deux éléments distincts, les allocations versées aux jeunes et les crédits d'accompagnement versés aux Missions locales.

¹⁸⁰ Pourcentages appliqués au nombre total de mises en situation professionnelle, un jeune pouvant effectuer plusieurs mises en situation professionnelle.

¹⁸¹ Action de formation préalable au recrutement

¹⁸² Préparation opérationnelle à l'emploi

¹⁸³ Hors jeunes avec 120 jours d'immersion.

¹⁸⁴ Le reste étant mal renseigné.

1) Les allocations versées aux jeunes

Le coût maximal est de 5 500€ par an et par jeune fin 2015. En pratique, l'allocation moyenne versée¹⁸⁵ serait de l'ordre de 300 euros par mois (soit 3 600€ sur un an). Le crédit correspondant en loi de finances pour 2016 est de 186 M€.

En prévision budgétaire, la dégressivité est prise en compte dans le montant moyen mensuel de l'allocation, calculé de la manière suivante :

- chaque jeune entrant dans le dispositif perçoit le montant maximum de l'allocation durant 8,5 mois ;
- à l'issue de ces 8,5 mois les revenus d'activité prennent le relais. L'allocation est donc nulle sur les 3,5 derniers mois.

Il s'agit d'une convention de calcul car dans la réalité le jeune touche l'allocation à taux plein au début puis une allocation dégressive au fur et à mesure de la perception de revenus d'activité.

Le calcul du coût moyen mensuel est donc basé sur la formule suivante = (RSA – forfait logement) x (8,5/12). Le montant moyen mensuel s'élève ainsi à 320,32 € : 452,21 €¹⁸⁶ x (8,5/12).

2) L'accompagnement

Il est prévu un forfait de 1 600 € par an et par jeune versé aux Missions locales pour couvrir les frais de fonctionnement du dispositif (prise en charge par les conseillers, formation de ces derniers et mise en place des outils de collaboration locale...).

70% de la somme est versée dès que le jeune est resté un mois dans le dispositif (objectif « quantitatif »¹⁸⁷). Le reste du financement est « modulable » : 20% dépendent de l'atteinte des objectifs « qualitatifs » (concrètement, de la proportion de jeune sortent « positivement » du dispositif – voir ci-dessous) et 10% sont liés au respect de l'obligation de *reporting* (avec des items supplémentaires à remplir pour les territoires concernés par le cofinancement européen).

Aucun crédit supplémentaire n'est versé par l'Etat à la Mission locale en cas de renouvellement (donc au-delà de douze mois dans le dispositif).

¹⁸⁵ Ce montant moyen versé inférieur au RSA sur douze mois s'explique par le fait que l'allocation n'est pas toujours versée pendant un an, ainsi que par le mécanisme d'intéressement.

¹⁸⁶ Depuis le calcul des enveloppes en mars 2015, le montant du RSA a été revalorisé et l'allocation Garantie jeunes est passée à 461,26€ au 1er septembre 2015

¹⁸⁷ Les objectifs quantitatifs d'entrées de jeunes dans le dispositif par territoire ont été calculés à partir des indicateurs suivants (mesurés sur le territoire couvert par la Mission locale) : nombre de jeunes actifs inoccupés de 16-25 ans ; nombre de demandeurs d'emploi de fin de mois de moins de 26 ans de catégorie A, B ou C et de niveaux IV, V, Vbis et VI ; nombre de jeunes en demande d'insertion mesuré comme le nombre de jeunes ayant bénéficié d'au moins un entretien dans les cinq derniers mois (file active des missions locales) ; nombre de jeunes ayant accédé à l'emploi à l'issue d'un CIVIS.

Le coût de la GJ est de 164 millions d'euros en 2015 (34 325 jeunes bénéficiaires pour un coût moyen d'environ 4 800 par jeune – avant aide européenne).

Le coût total net de la mesure prévu en loi de finances pour 2016 s'établit à 281,99 M€ en AE et 255,39 M€ en CP.

3) La contribution du FSE (programme IEJ)

Le montant des crédits prévisionnels de l'Etat repose sur une estimation des coûts forfaitaires par jeune, dont sont déduits les apports, attendus du cofinancement communautaire par le FSE et l'IEJ.

Le cofinancement de l'UE ne concerne que les jeunes résidant dans les seules régions éligibles c'est-à-dire celles où le taux de chômage des jeunes était égal ou supérieur à 25% au 31-12-2012.

Il est établi sur la base d'un coût de 3 308€ par jeune (addition de 91,9% d'un forfait de 1 600€ pour l'accompagnement, et de 2000€ pour l'allocation¹⁸⁸).

Le versement est conditionné par une « sortie positive » du dispositif au terme des douze mois d'accompagnement¹⁸⁹ et par l'obligation d'un *reporting* dans les temps (par la Mission locale) concernant notamment le suivi du jeune. La Cour des comptes estime que le financement lié aux régions éligibles à l'IEJ représente environ 19% du financement total en 2015.

Le montant prévisionnel de la participation de l'UE est estimé dans le PLF 2016 à 17,4 millions d'euros en AE et CP. 97 millions d'euros sont prévus pour financer la Garantie jeunes dans le programme opérationnel national IEJ soit environ 17% de ce fonds¹⁹⁰.

En pratique, le versement des crédits aux Missions répond donc à des règles compliquées prenant en compte l'atteinte d'objectifs quantitatifs, qualitatifs et de *reporting* - en conformité avec les directives des services de l'Etat et dans les conditions exigées par l'Union européenne.

¹⁸⁸ Sur la base donc d'un montant moyen de 329€ par mois

¹⁸⁹ Emploi, formation (initiale ou continue), création d'entreprise ou sortie après avoir été en situation professionnelle pendant au moins 120 jours de date à date dont au moins 80 jours effectivement travaillés dans les douze derniers mois (PMSMP : périodes de mises en situation en milieu professionnel).

¹⁹⁰ 434 millions d'euros dont 216 millions de fonds IEJ et un abondement de 218 millions d'euros de FSE 2014-2020.

G) Perspectives

1) Le dispositif expérimental

A défaut d'une évaluation complète, qui ne pouvait être réalisée en période de montée en charge, une étude-bilan plus légère a été réalisée début 2015 par le Secrétariat général pour la modernisation de l'action publique (SGMAP). Le bilan du SGMAP est positif sur plusieurs points : sur l'intensification des collaborations entre acteurs locaux permise par le programme ; sur l'intensification des suivis des jeunes ; sur les premiers résultats (accès des jeunes participants au bout d'un an à un palier vers d'autres dispositifs ou à un emploi). La lourdeur de la gestion pour les Missions locales est soulignée dans le bilan.

Un comité scientifique a été nommé en octobre 2013, présidé par Jérôme Gautié. Des travaux pour l'évaluation du dispositif ont été lancés dès 2014. Ils sont en cours, et seront disponibles à l'automne 2016.

Le gouvernement a confirmé le développement du dispositif et annoncé en décembre 2015 les objectifs suivants :

- 50 000 jeunes *entrés* au total dans le dispositif depuis sa création jusqu'en 2015 ;
- 60 000 entrées en 2016 et 100 000 en 2017 ;
- au-delà de 2017, le dispositif devait passer du statut expérimental à un statut « de droit commun ».

2) Une généralisation dès 2017 avec la loi Travail ?

a) Le CESE a recommandé le passage d'un dispositif contingenté à un droit dans son rapport de 2015¹⁹¹

Le CESE a préconisé de faire de la GJ un droit, « avec un droit à l'accompagnement associé d'une allocation pour tout jeune ni en emploi ni en formation répondant aux critères » et d'améliorer le dispositif (par un assouplissement des conditions notamment en cas de défaillance du jeune – « droit au recommencement » – et en évitant les carences de paiement de l'allocation¹⁹²).

¹⁹¹ *Sécuriser les parcours d'insertion des jeunes*, Avis du Conseil économique, social et environnemental présenté par Antoine Dulin, rapporteur, au nom de la section des affaires sociales et de la santé.

¹⁹² Délais pour que l'ASP verse l'allocation.

b) Le projet de loi Travail

Dans sa version actuelle, le projet de loi visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs (dit « Travail ») prévoit à partir du 1^{er} janvier 2017 un « droit à l'accompagnement vers l'autonomie et l'emploi » pour les jeunes en difficulté et confrontés à un risque d'exclusion professionnelle (sous la forme d'un parcours contractualisé conclu avec l'Etat) et une généralisation (extension à tout le territoire et montée en puissance) de la Garantie jeunes, qui sera « la modalité la plus intense de ce parcours »¹⁹³.

Le public cible de la Garantie jeunes reste identique, à l'exception du critère d'âge qui est quelque peu relâché – 16 à 25 ans¹⁹⁴.

Le parcours d'accompagnement contractualisé sera défini à l'issue d'une phase de « diagnostic » ; le jeune pourra bénéficier d'une allocation « versée par l'Etat modulable en fonction de la situation de l'intéressé ».

Le gouvernement confirme la cible de 60 000 bénéficiaires de la Garantie jeunes en 2016 et vise entre 100 000 et 150 000 en 2017. Les estimations de la dépense budgétaire associée pour 2017 varient entre 420 (pour 100 000 bénéficiaires) et 600 millions d'euros (150 000 bénéficiaires)¹⁹⁵.

IX) LE SERVICE CIVIQUE

Le Service civique a été créé en mars 2010, pour offrir aux jeunes la possibilité d'un engagement volontaire au service de l'intérêt général.

Neuf domaines d'interventions ont été retenus : culture et loisirs, développement international et action humanitaire, éducation pour tous, environnement, intervention d'urgence en cas de crise, mémoire et citoyenneté, santé, solidarité, sport. La mission peut être effectuée auprès d'associations, de collectivités territoriales (mairies, départements ou régions) ou d'établissements publics (musées, collèges, lycées...) ; 5 000 organismes ont été agréés à cette fin. La mission peut se dérouler en France ou à l'étranger.

L'Agence du service civique, qui pilote le dispositif, a été créée en mai 2010. C'est un Groupement d'intérêt public (GIP) qui définit les orientations stratégiques et les missions prioritaires du Service civique et assure la gestion des agréments et du soutien financier apporté par l'Etat à l'accueil des volontaires en Service civique. Le budget de l'agence, qui a débuté avec 40 millions d'euros en 2010, est pratiquement dix fois plus élevé aujourd'hui.

¹⁹³ Le Civis sera une des modalités du parcours d'accompagnement personnalisé (comme la Garantie jeunes).

¹⁹⁴ Au lieu de 18 à 25 ans dans le décret relatif à l'expérimentation de la Garantie jeunes et une possibilité de dérogation pour les 16-17 ans.

¹⁹⁵ Avant aide européenne, le prolongement de l'IEJ n'étant pas assuré à partir de 2017.

A) Public cible

a) Principe général

Tous les Jeunes **de 16 à 25 ans**¹⁹⁶, **diplômés ou non, de nationalité française** ou d'un pays membre de l'Union européenne, ou justifiant d'un séjour régulier en France depuis plus d'un an, peuvent effectuer un service civique.

Les jeunes en **situation de handicap** peuvent faire un Service civique¹⁹⁷.

b) Public effectif

Le rapport de F. Chérèque qui a fait des propositions en 2014 pour l'avenir du Service civique, précise que 43% des 20 000 volontaires ayant démarré leur mission en 2013 ont un niveau de formation supérieur au bac, 32%, un niveau bac, 25% un niveau inférieur au bac (répartition stable/2012).

La part des volontaires par niveau de formation est à peu près équivalente à leur proportion parmi l'ensemble des jeunes en France, de même que celle des volontaires en situation de décrochage scolaire. Seuls les jeunes en CAP ou BEP sont sous représentés.

Répartition des volontaires du service civique en 2013 par niveau de formation

Niveau de formation	Répartition des jeunes en service civique	Répartition dans la population générale des jeunes de même tranche d'âge
Diplôme >bac + 2 (niv. I et II)	26%	27%
Diplôme niveau Bac+2 (niv. III)	17%	15%
Bac ou études supérieures sans diplôme (niv. IV)	32%	28%
CAP-BEP (niv.V)	7%	14%
« Décrocheurs »	18%	16%
Total	100	100

¹⁹⁶ Les conditions d'engagement des jeunes entre 16 et 18 ans sont aménagées : les missions doivent être adaptées à leur âge et une autorisation parentale est nécessaire. Par ailleurs le service civique a été étendu jusqu'à l'âge de 30 ans pour les personnes en situation de handicap.

¹⁹⁷ L'indemnité de Service Civique est entièrement cumulable avec l'**Allocation aux Adultes Handicapés (AAH)**.

c) Public spécifique « décrocheur »

L'Education nationale a recours au service civique depuis 2012 pour lutter contre le décrochage scolaire. Son objectif 2013 était de trouver une solution de raccrochage pour 20 000 jeunes, soit un décrocheur sur cinq. Le service civique en a accueilli plus de 3 600.

Il est proposé aux jeunes décrocheurs :

- soit de s'engager à plein temps, tout en bénéficiant d'un accompagnement par l'Education nationale. La nature de la mission, le choix de l'organisme d'accueil, le temps de mission hebdomadaire, sont alors personnalisés.

- soit de s'engager "en alternance", trois jours par semaine. Les deux autres jours, les jeunes bénéficient d'un parcours personnalisé dans un établissement scolaire, pour renouer avec les apprentissages et avoir une pratique professionnelle dans différents champs et spécialités.

B) Durée

La durée de l'**engagement est de 6 à 12 mois, à raison** d'au moins 24h par semaine, pour l'accomplissement d'une « **mission** ».

En pratique, la durée moyenne est de 7,2 mois.

C) Indemnisation

Un engagement de service civique n'est pas incompatible avec la poursuite d'études ou un emploi à temps partiel. Le cumul est possible à titre exceptionnel pour les jeunes bénéficiant de la Garantie jeunes dont la situation est porteuse d'un risque de rupture.

Les jeunes volontaires perçoivent une indemnité¹⁹⁸ de **573,65 euros nets par mois, dont 467 € versés par l'Etat et 106 € (sous forme monétaire ou en nature – s'ils sont nourris par exemple) par l'organisme d'accueil.**

Les jeunes bénéficiaires ou appartenant à un **foyer bénéficiaire du RSA, ou titulaire d'une bourse de l'enseignement supérieur** au titre du 5e échelon ou au-delà, bénéficient d'une majoration d'indemnité de **106 € par mois.**

D) Protection sociale

Les volontaires en Service civique bénéficient d'une **protection sociale intégrale.** Le **bénéfice de l'aide au logement leur est conservé.**

¹⁹⁸ Montant de l'indemnité financée par l'Etat : 34,45% de la rémunération mensuelle afférente à l'indice brut 244 de la fonction publique. Bourse complémentaire sur critères sociaux : 8,07% de cette rémunération mensuelle.

E) Accompagnement

Un accompagnement est proposé par l'Agence du service civique pour faciliter le déroulement de la mission.

F) Effectifs

1) Selon la Cour des comptes, pour 2013

La Cour compte 21 900 entrées en 2013 (+ 230% depuis 2010 - il n'y a pas d'indication sur les effectifs moyens en fin de mois).

2) Selon le rapport d'activité de l'Agence

La montée en charge du dispositif a été progressive depuis 2011. Les effectifs ont atteint 32 000 en 2013 et 35 000 en 2014.

L'entrée de 45 000 jeunes était programmée initialement pour 2015. La relance du dispositif après les événements de janvier 2015 a conduit à porter cet objectif à 70 000.

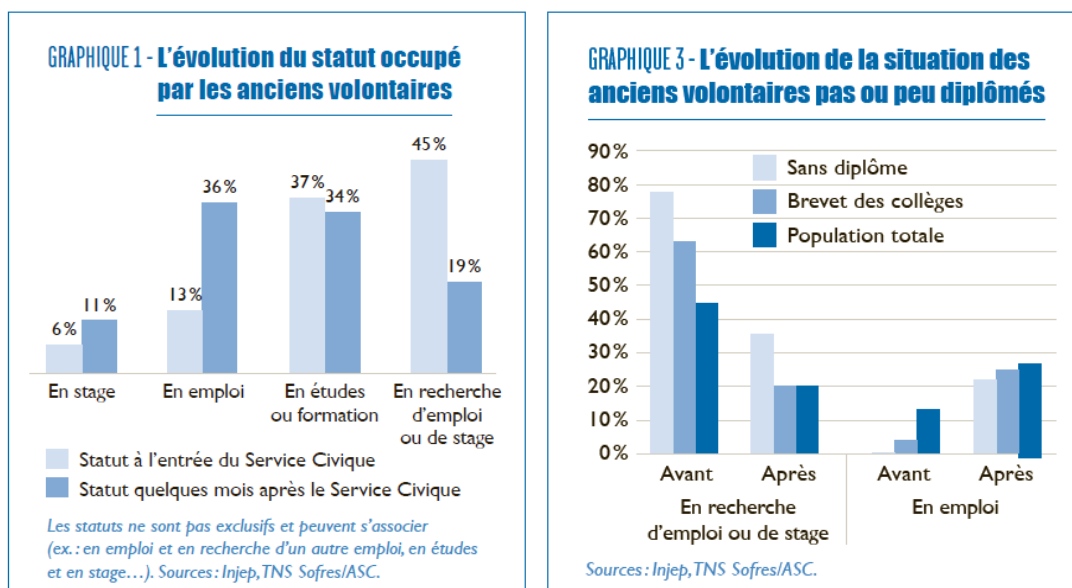
Fin mars 2016, l'agence du service civique affichait que « en 6 ans, 130 000 jeunes ont déjà effectué un service civique », les recrutements ayant notamment augmenté depuis que le service civique est devenu universel (juin 2015) – tout jeune de moins de 25 ans pouvant demander à s'y engager.

G) Les jeunes à la sortie du Service civique¹⁹⁹

Avant d'entrer en Service civique, près de la moitié recherchaient un emploi ou un stage. Quelques mois après leur sortie, 19% seulement sont dans la même situation. Il s'agit souvent d'un emploi précaire (CDD, Intérim), mais c'est une caractéristique qu'ils partagent avec une grande partie de leur classe d'âge. La reprise ou la poursuite d'études commencées durant le Service est particulièrement importante pour les anciens volontaires issus de milieux ouvrier, employé et artisan/commerçant (+24 points contre 9 points en moyenne). En résumé, les volontaires les moins diplômés, comme les plus diplômés, sont en meilleure situation après le Service qu'avant... mais les premiers ne rattrapent pas l'écart qui les sépare des plus diplômés en particulier en termes d'emploi. (Voir graphiques).

D'après une étude réalisée sous la responsabilité de l'INJEP (voir graphiques ci-dessous), cette expérience de quelques mois dans la vie des jeunes contribuerait d'une part à mieux définir ou préciser leurs projets professionnels, d'autre part à améliorer leur insertion professionnelle – plus nettement pour les femmes que pour les hommes, probablement en lien avec la nature de leurs missions plus souvent consacrée à des secteurs d'activité à majorité féminine.

¹⁹⁹ Les résultats suivants sont issus d'une étude réalisée sous la responsabilité de l'INJEP : *Jeunes, Etudes et synthèses*, n°20 – 2014



Source : INJEP. Jeunesses, Etudes et synthèses, n°20 – 2014.

H) Coûts et Financement

1) Estimations de la Cour des comptes

- Coût annuel budgétaire : 134 M€
- Coût par jeune (Coût budgétaire annuel/flux annuel) : 5 800 €

Le rapport de la Cour signale pour 2015-2016 un financement envisagé de 37 M€ sur le programme IEJ, ciblé sur certains jeunes.

2) Annonces gouvernementales de 2015

Un renforcement de moyens budgétaires accompagne le changement d'objectif : le budget initial de 2015 prévoyait pour l'Agence du service civique un crédit de 229 millions ; cette ligne sera portée en 2016 à 391 millions.

D) Perspectives

Les pouvoirs publics ont manifesté un nouvel intérêt pour le service civique après les événements du mois de janvier 2015. Ses objectifs et ses moyens ont été immédiatement renforcés..

Les déclarations présidentielles du 11 janvier 2016 confirment cette volonté de renforcement dans le cadre plus général d'un engagement en faveur des jeunes. Un objectif de 350 000 engagements annuels de jeunes de 16 à 25 ans, soit la moitié d'une classe d'âge a été fixé pour 2018. La perspective est de dégager à cette date un financement budgétaire de plus d'un milliard d'euros, pour diviser par deux le nombre de décrocheurs et offrir à tout jeune déscolarisé une solution de formation, d'apprentissage ou un service civique.

- L'engagement dans le « nouveau contrat civique », « universel » depuis 2015, sera encouragé par une campagne d'information importante.

- Les objectifs de recrutement sont très sensiblement augmentés : ils ont été portés à 70 000 jeunes à la fin de l'année 2015, 150 000 en 2016 et 170 000 en 2017. En octobre 2015, il a été indiqué que 70% de l'objectif de 70 000 entrées était rempli.

- Différents ministères et organismes de la sphère de l'Etat ont été engagés à mettre en place, avant la fin de l'année 2016, un nombre important de propositions de nouvelles missions agréées pour le service civique. Les engagements annoncés se montent à :

- 15 000 pour le ministère de l'Ecologie,
- 16 000 pour la Culture,
- 3 000 pour l'Intérieur,
- 37 000 pour l'Education et l'enseignement supérieur,
- 15 000 pour les Sports,
- 17 000 (+25 000 en 2017) pour les Affaires sociales,
- 2 000 pour Pôle emploi.

Par ailleurs, le projet de loi « Egalité et citoyenneté », en cours d'élaboration, comprend des dispositions destinées en premier lieu à assouplir la définition des organismes d'accueil de façon à les diversifier (inclusion d'organismes qui ne sont pas tous sans but lucratif, comme des organismes de logement social, mise à disposition par des personnes morales de droit public agréés, des volontaires, auprès de personnes morales publiques tierces non agréés mais satisfaisant aux conditions d'agrément, possibilité de formation pour les volontaires engagés dan comme sapeur-pompier...). En second lieu, le projet retient le principe de la validation obligatoire, au sein des formations supérieures, des connaissances et aptitudes acquises par les étudiants en service civique ou par un engagement bénévole.

L'accent mis sur le Service civique comme outil de lutte contre le décrochage scolaire conduit également à renforcer le ciblage vers les jeunes les plus en difficulté, et sur l'action d'accompagnement. Parmi les jeunes recrutés, 25% devront provenir des quartiers de la politique de la Ville. Pour les jeunes handicapés, la limite d'âge est portée à 30 ans.

X) LE SERVICE MILITAIRE ADAPTE

Un « **service militaire adapté** » (SMA) a été créé en 1961 aux Antilles. Au fil des années, il s'est étendu progressivement à l'ensemble de l'Outre-mer. Lors de la suppression du service militaire en 1996, le SMA a été maintenu, en particulier en raison de la prise en charge intéressante qu'il réalisait pour la jeunesse en difficulté. En 2009, a été prise la décision de doubler en 2016 le nombre de jeunes accueillis (passage d'un effectif de 3000 à 6000 jeunes). Depuis sa création il y a près de 60 ans, 130 000 jeunes ont été accueillis dans ce dispositif.

A) Le public cible

Ce service militaire, dont les recrues, résidents des départements et collectivités d'Outre-mer, âgés de 18 à 26 ans, sont volontaires et aptes à la vie militaire, est aussi destiné prioritairement aux jeunes les plus éloignés de l'emploi au sein de l'Outre-mer français.

Les prescripteurs d'une orientation vers le SMA sont le Service public de l'emploi (Pôle emploi et les Missions locales), ainsi qu'un réseau de partenaires associatifs. Sont prioritaires les candidatures de jeunes encourant un risque important de désocialisation, faiblement diplômés ou pour une partie non négligeable d'entre eux, illettrés²⁰⁰.

En 2014, le SMA a accueilli un public mixte de 5666 jeunes de 18 à 25 ans, dont 27% de jeunes femmes. 66% d'entre eux sont non diplômés.

B) Organisation du dispositif

Le SMA comprend 8 unités : 6 régiments (Guyane, Martinique, Guadeloupe, Réunion, Nouvelle Calédonie et Polynésie française), un bataillon à Mayotte et un détachement à Périgueux. Les jeunes sont à 80% insérés dans leur département ou collectivité ; 20% effectuent en France leur formation.

La particularité de ce service militaire est qu'il s'appuie sur un projet pédagogique, comprenant une formation professionnelle en vue d'acquérir un soit-faire, une évaluation comportementale permanente, et un accompagnement social individuel pour les aider à résoudre les difficultés et à construire un projet.

Les jeunes se voient garantir la perspective d'une insertion en emploi (CDI, CDD durable ou de transition, ou poursuite de formation qualifiante).

C) Le parcours

Le parcours des jeunes en SMA est d'une durée de 6 à 12 mois selon la filière du volontaire, et se fait en internat militaire. Le jeune volontaire est entièrement pris en charge.

Il comprend, outre une courte formation militaire initiale :

- des stages en entreprises,
- le passage d'un permis de conduire,
- une formation professionnelle dans l'un des 9 pôles de métier adaptés aux besoins des entreprises – avec de nombreuses mises en situation,
- une aide à la recherche d'emploi,
- une remise à niveau scolaire,
- une formation citoyenne et comportementale.

²⁰⁰ Selon la classification de l'Agence Nationale de lutte contre l'illettrisme, 40% des jeunes volontaires seraient illettrés de niveau 1 ou 2.

D) Financements

Le coût de l'ensemble du dispositif pour l'année 2014 (budget consolidé) a été de 212 M€ (soit de l'ordre de 37 000 € par jeune. Les ressources proviennent en majorité de crédits du ministère de l'Outre-mer, mais le SMA reçoit également des fonds européens du FEDER et du FSE (24% du financement des investissements et du fonctionnement du SMA), des subventions départementales et régionales spécifiques, et des contributions de la taxe d'apprentissage versée par les entreprises,

E) Sortie de dispositif

A leur sortie du dispositif, 70% des volontaires sont titulaires du permis de conduire, 83% obtiennent un certificat de formation générale (CFG).

Et surtout, les jeunes ont une véritable insertion socioprofessionnelle ; en dépit de leur situation très peu qualifiée à leur entrée en SMA, plus des trois quarts des jeunes ont été insérés dans un emploi à l'issue de leur parcours,

F) Projets d'extension

Ce dispositif, qui a abouti à des résultats intéressants, sera prochainement expérimenté en métropole.

En avril 2015, le Président de la République a confirmé la création à brève échéance de 3 centres de service militaire volontaire pour accueillir 1 000 jeunes. **Fin 2016, 2 000 jeunes devraient être accueillis dans 7 centres.**

Les jeunes devront avoir de 18 à 25 ans. Des formations professionnelles, liées aux besoins des bassins d'emplois locaux ou des secteurs en tension à l'échelle nationale, leur seront offertes. Ils intégreront le dispositif pendant une durée de 6 à 12 mois, sur le modèle du FMA, en bénéficiant en particulier de l'encadrement de militaire.

XI) TABLEAU D'ENSEMBLE ET CONCLUSIONS

A) Bilan des ressources financières garanties aux jeunes par les dispositifs d'accompagnement

Le tableau comparatif suivant présente les données apportant un éclairage sur les conditions matérielles de vie des jeunes pendant la durée de leur suivi par les dispositifs précédemment décrits.

- L'estimation du nombre de jeunes concernés reprend la moyenne des présents en fin de mois, en 2015 quand la donnée est disponible. Les données d'effectifs concernant dispositifs en expansion rapide sont particulièrement fragiles.

- Le montant des ressources totales dont disposent (y compris aide de leurs parents, etc.) n'est pas connu. On a rassemblé l'essentiel des informations disponibles sur les ressources institutionnelles offertes ou garanties aux jeunes, qu'elles soient incluses dans le dispositif (avec ou sans conditions de ressources) ou parallèles (indemnités chômage). On a commenté en dernière colonne les conditions spécifiques à chaque dispositif.

- La durée indiquée correspond à la durée moyenne effective de présence des jeunes dans le dispositif.

Ressources liées aux dispositifs d'accompagnement des jeunes

Dispositif	Effectif (stocks, moyenne 2015)	Ressources liées au dispositif, indemnités	Durée moyenne En mois	Commentaire
ANI décrocheurs	17 000 (dont 40% mineurs)	0	9 (+5 en entreprise pour une partie des jeunes)	Pas de garantie de revenu. Durant les périodes où le jeune est en emploi le jeune est salarié.
Ecoles 2^{ème} chance	4 400	130 € pour les 18-20 ans 340 € pour les 21-25 ans	6,6	Montant de la rémunération fixé par décret
EPIDe	3 500	Entretien en semaine dans les établissements + 300€	7,5	Vie quotidienne prise en charge en internat+210€ par mois et 90 € cumulés pour le jeune à sa sortie.
Missions locales hors dispositifs	385 000 en 2013	Pas d'indemnisation	Variable ; limite d'âge pas de durée	Les jeunes suivis par les missions peuvent être en emploi
PPAE délégué au missions locales	160 000	Si chômage indemnisable, taux calculé/ salaire antérieur	Durée d'inscription à l'ANPE	Tous les jeunes ne sont pas indemnisables (voir chapitre emploi-chômage) ; orientation préférentielle vers le CIVIS en ce cas
CIVIS	176 000 fin 2014	Allocation interstitielle en l'absence de ressources : max. 450 € sur 3 mois, 1 800€/ an	14,5	L' Allocation interstitielle sur courte durée peut être proposée au jeune sans ressources sur demande de son conseiller référent
Garantie Jeunes	34 000 en 2015	Allocation de 461 € par mois, cumulable avec autres ressources (hors activité) et dégressive à partir d'un revenu d'activité mensuel de 300€ (jusqu'à 80% du Smic brut soit 1170 €)	non connue	Durée maximum de 12 mois renouvelable une seule fois pour 6 mois maximum. Durée effective non connue.

Service civique	70 000 fin 2015 (à confirmer)	573 € (+ 106 € si RSA) Cumulable avec d'autres ressources (sf. Garantie jeunes)	7,2 mois	Dispositif en forte croissance. L'objectif fin 2015 serait atteint (70 000) à préciser et confirmer. Allocation indépendante d'autres revenus et cumulable avec minima
Service militaire adapté (SMA)	5 700	Prise en charge complète	6 à 12 mois selon filière	Effectif : 5700 « bénéficiaires » <u>dont</u> 4 600 « volontaires stagiaires ».

- ce tableau ne tient pas compte des aides ponctuelles ou spécifiquement ciblées (transport, logement...) les Missions locales peuvent parfois apporter en complément.

Il est particulièrement difficile d'estimer le nombre total de jeunes financièrement aidés dans le cadre d'un accompagnement vers l'insertion aujourd'hui. Certaines données en évolution constante ne sont pas encore consolidées.

Il apparaît cependant clairement que l'indemnisation des jeunes, jusqu'ici limitée mais en développement, se présente moins comme un « minimum social » que comme une condition indispensable à l'entrée dans ces dispositifs pour des jeunes qui ne pourraient pas accéder à une action d'insertion en l'absence de moyens de subsistance pendant leur parcours.

B) Bilan des efforts financiers publics pour l'accompagnement des jeunes en difficulté (Cour des comptes)

La Cour des comptes a examiné l'ensemble de ces dispositifs pour évaluer les efforts réalisés au regard des jeunes sans qualification. A l'issue de cet examen :

1) La Cour dresse un bilan positif des efforts menés pour re-scolariser les décrocheurs

Avec la mise en place d'une politique structurée de lutte contre le décrochage scolaire, qui a finalement touché en 2013 plus de 100 000 jeunes sans qualification (sans toujours pouvoir leur offrir des solutions adaptées). Elle note « que le ministère de l'Education nationale a répondu au problème en cherchant à agir vite auprès des jeunes sortants du système éducatif sans qualification », et que des améliorations peuvent être apportées encore au dispositif. Notamment avec une meilleure préparation à l'alternance, une mise en œuvre du service civique adapté ou un accompagnement socioprofessionnel.

2) Elle constate un éparpillement et une segmentation des dispositifs et des opérateurs du champ de l'action publique à destination des jeunes sans qualification.

Les politiques de l'emploi, et notamment des dispositifs d'accompagnement, ciblent clairement ce public. Mais l'éparpillement et la segmentation des dispositifs et des opérateurs (Education nationale, ministère chargé de l'emploi, partenaires sociaux, régions...) nuisent au principe d'un accompagnement global du jeune développé dans le rapport Schwarz.

La Cour recommande une refonte des dispositifs et de leur gouvernance (à enveloppe budgétaire constante), avec une harmonisation des barèmes des différentes allocations d’insertion ou de formation pour éviter des arbitrages purement financiers. Elle constate cependant que le nouveau cadre de la Garantie européenne pour la jeunesse a permis de développer le travail partenarial entre Education nationale et ministère en charge de l’emploi.

3) L’effort des finances publiques à destination des jeunes sans qualification est conséquent

La Cour a estimé la dépense publique en 2013 à destination des jeunes sans qualification à près de 2 milliards d’euros (1,4 Md€ pour les dispositifs d’insertion et de formation, et 0,5 Md€ pour les emplois aidés - cf. Tableau) - soit 35% du financement public total des dispositifs d’insertion pour les jeunes (18% si on se réfère au chiffrage plus large en annexe de ce rapport).

Cet effort, ramené au nombre de jeunes concernés, mériterait d’être rapproché des dépenses publiques en direction des étudiants.

Tableau n° 3 : les dépenses publiques en faveur des jeunes sans qualification

Estimation année 2013 (M€)	Dispositifs de coordination (PSAD, FOQUALE)	Dispositifs de formation et d’insertion ³⁶ part jeunes sans qualification	Emplois aidés ³⁷ et service civique part jeunes sans qualification	Total	%
État/ministère de l’éducation nationale ³⁸	12	44		56	3 %
État/ministères chargé de la ville et de la jeunesse	0	19	23	42	2 %
État/ministère chargé de l’emploi	0	348	519	867	45 %
Régions	0	481	0	481	25 %
Communes, intercommunalités et départements	0	120	0	120	6 %
Pôle emploi	0	138	0	138	7 %
Partenaires sociaux, contribution des entreprises	0	145	0	145	8 %
Union européenne (FSE)	1	74	0	75	4 %
Total	13	1 369	542	1 924	100 %

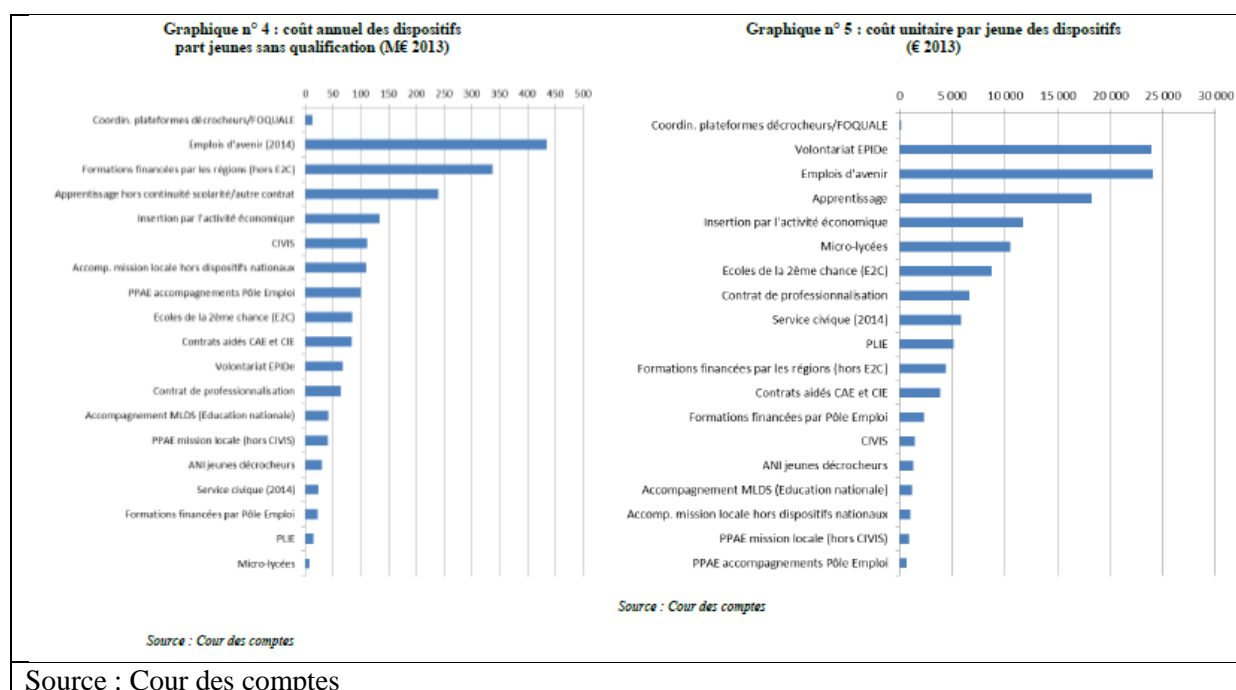
Source : Cour des comptes d’après diverses sources mentionnées dans les fiches descriptives de dispositifs insérées en annexe n° 3. Chiffres arrondis compte tenu des estimations réalisées.
Le coût marginal d’un retour en formation initiale au sein du système éducatif, peu élevé, n’est pas pris en compte.

Source : Cour des comptes

Les coûts unitaires des dispositifs sont disparates

La Cour des comptes a calculé le coût unitaire par *jeune sans qualification* de chacun des dispositifs : il s’agit d’un coût annuel moyen par jeune entré dans le dispositif (et non d’un coût « à la place ») ; il tient compte de la durée passée dans le dispositif. Les graphiques suivants illustrent la disparité de ces coûts – qui correspond aussi à une diversité d’objectifs, de durée, de situations des jeunes pris en charge, de méthodes et d’intensité de l’accompagnement.

Les coûts des dispositifs (par jeune suivi)



Concentrés sur des objectifs, des populations et des durées différentes, il est légitime qu'on observe dans ce tableau (s'appuyant sur des données 2013, il ne comprend pas encore la Garantie jeunes) des disparités entre coûts unitaires. On remarque que les dispositifs les plus coûteux par jeune rassemblent à la fois des dispositifs concentrés sur de petits effectifs, et certains dispositifs à vocation large (les emplois d'avenir, par exemple).

Mais il conduit aussi à s'interroger sur le fonctionnement et le public de dispositifs « peu coûteux » qui, mobilisant peu de moyens, auront des difficultés à produire des résultats s'ils s'adressent à une population très éloignée de l'emploi et de l'insertion. Cette observation peut donner des pistes pour une restructuration d'ensemble appelée de ses vœux par la Cour.

C) Une évolution vers des dispositifs plus intensifs, ciblés sur les jeunes non diplômés

- La diminution des effectifs du PPAE et du CIVIS, mais aussi du CUI, où l'accompagnement demeure faible ou moyennement intensif,
- L'introduction de plus en plus affirmée d'exigences d'accompagnement dans les dispositifs d'emplois aidés,
- L'attention accrue portée depuis cinq à dix ans, en accord avec les politiques européennes, aux décrocheurs et aux jeunes peu diplômés, mieux repérés et orientés vers de nouveaux dispositifs adaptés,
- La priorité donnée aux jeunes dont les difficultés sont spécifiées (qualification, isolement, chômage de longue durée, résidence en quartier de politique de la ville),

- La création et la montée en charge accélérée des Emplois d'avenir et de la Garantie jeunes qui comportent un accompagnement intensif, assorti pour la seconde d'une indemnisation permettant aux jeunes les plus désocialisés d'être suivis dans leur parcours d'insertion,

toutes ces évolutions convergent vers une modification progressive mais profonde des politiques de l'emploi et de l'insertion pour les jeunes.

Les cas des jeunes qui se trouvent « relativement plus proches de l'emploi » que les jeunes sans qualification, sans ressources voire en déshérence sociale, mais ont « besoin d'un coup de pouce », sont pris en charge par les Missions locales hors dispositifs. Mais ces évolutions en cours tendent à solliciter beaucoup ces dernières, et ces jeunes pourraient avoir dès lors du mal à accéder à l'accompagnement souhaitable.

Le projet de loi Egalité et citoyenneté en cours d'élaboration semble prendre en compte ce risque : il prévoit « une refonte du droit à l'accompagnement des jeunes en difficulté et confrontés à un risque d'exclusion professionnelle ». Un nouveau cadre contractuel serait mis en place pour un accompagnement adapté et gradué dans son intensité en fonction de la situation et des besoins de chaque jeune.

Si cette réforme répond à l'enjeu de décroiser des dispositifs et comme le suggère l'exposé des motifs et a pour explicitement but « d'arrêter de mettre [les jeunes] dans des cases », on peut également penser qu'elle ne portera des fruits que si, parallèlement, est prévu, à partir de la mise en application de ces dispositifs au 1^{er} janvier 2017, un renforcement de la capacité des Missions locales à répondre aux besoins d'accompagnement de l'ensemble des jeunes.

Au chapitre de l'accompagnement des jeunes dans leur parcours vers l'autonomie, ce projet législatif envisage également de confier à la région le chef de file en matière de politique de la jeunesse, complétant ainsi les domaines de compétences prévues par la loi NOTRe.

CHAPITRE IV – AUTRES RESSOURCES, AUTRES SITUATIONS

Toutes les ressources des jeunes ne sont pas définies en fonction de leur situation vis-à-vis des études et du marché du travail. Les parcours des jeunes, caractérisés par des allers-retours (et des cumuls) entre différents statuts (études, emploi, chômage, formation...), comprennent aussi des périodes où ils doivent avoir recours à des ressources qui, à d'autres moments, ne sont pour eux que des ressources complémentaires ou non mobilisées (épargne, aide des parents). Certains peuvent aussi être pris en charge régulièrement par une institution ou une communauté dans laquelle ils vivent, bénéficier d'une allocation pour les personnes handicapées, dépendre des ressources d'un conjoint...

A un instant donné, une fraction des jeunes ayant terminé leur cursus de formation initiale se trouve donc, pour de courtes ou de longues durées, dans des situations qui ne relèvent d'aucune des positions étudiées dans les chapitres précédents et vit, à titre principal, d'autres types de ressources. Ce dernier chapitre traite, sans prétendre à l'exhaustivité, de ces situations très variées et souvent complexes, en poursuivant deux objectifs :

- identifier les effectifs de jeunes concernés et, lorsque cela est possible, rassembler les informations disponibles sur leurs conditions de vie ;
- apporter en les discutant, comme on l'a fait pour les étudiants, les compléments disponibles au panorama des ressources auxquelles accèdent les jeunes, à titre principal ou accessoire (le plus souvent, il n'est pas possible de faire cette distinction).

Cet exercice ne peut déboucher que sur des éclairages partiels, notamment parce que cette population est peu fixée, et que ses activités sont très mouvantes. L'évaluation de certaines catégories de ressources est très délicate : aides familiales bien sûr, mais aussi travail au noir, trafics illicites (cf. encadré)...L'exercice ne permet pas non plus d'évaluer combien de jeunes très démunis passent pourtant à travers les mailles du filet de la protection sociale et restent sans aucune ressource ou avec des ressources très faibles et sans aide ; il permet notamment d'apporter quelques éclairages supplémentaires sur les conditions de vie de certains jeunes qu'on inclut dans la catégorie trop englobante des « NEETs », alternant chômage et inactivité.

On commencera par examiner les situations des jeunes vivant « hors des ménages ordinaires » dont les moyens d'existence peuvent être liés à ces situations particulières ; puis on tentera de documenter les situations de jeunes vivant en ménage ordinaire qui bénéficient de ressources personnelles particulières identifiables.

Les jeunes sortants de l'aide sociale à l'enfance (ASE), qui peuvent se trouver dans différentes situations au regard de ces critères, font l'objet d'une fiche spécifique.

Encadré - Activités illicites

Il est naturellement impossible de dresser un tableau précis des ressources illicites que (indépendamment de leur situation d'activité) les jeunes ou des adultes plus âgés peuvent se procurer au moyen de divers trafics : drogues, prostitution, armes... Certaines d'entre elles concernent cependant particulièrement les jeunes. L'ordre de grandeur de l'activité illicite autour du cannabis, notamment, peut être documenté. Ce trafic est susceptible de marquer de façon importante les choix et le mode de vie de certains jeunes.

L'OFDT (Observatoire français des drogues et des toxicomanies) publie des statistiques annuelles concernant les usagers de drogues, mais l'observation des gains qu'elles peuvent procurer aux vendeurs et revendeurs est plus complexe et moins régulière. On dispose malgré tout de quelques données.

D'abord, les jeunes fournissent un marché important au cannabis, le produit le plus répandu : selon l'OFDT²⁰¹, en 2014, son usage a été expérimenté par 48% des jeunes, 25% d'entre eux en font un usage mensuel, 9,2% un usage régulier (au moins dix fois par mois) et 4% un usage quotidien.

De ce fait, leurs fournisseurs directs, « petits revendeurs » du produit, sont également pour leur plus grande partie des jeunes. Le tableau ci-dessous donne des indications sur les effectifs de plusieurs niveaux de « dealers » et sur leurs chiffres d'affaire, selon des travaux de 2007. Si on s'en tient au tout premier niveau de la hiérarchie de ce trafic (il est probable que la proportion de jeunes est moins importante aux niveaux plus élevés), l'effectif des revendeurs et le montant des revenus qu'ils tirent de cette activité, se situeraient (données 2007) dans une fourchette comprise entre :

- 4 500 € par dealer et par an pour 58 000 personnes,
 - et 10 000 € par dealer et par an pour 127 000 personnes,
- selon les données publiées par l'OFDT.

Des ressources de cette ampleur ont un impact non négligeable sur le mode de vie et l'insertion sociale de certains jeunes.

Tableau : Le chiffre d'affaires des dealers de cannabis

	Effectif	Volume annuel distribué	Nombre de clients	Chiffre d'affaires annuel en €
Semi-grossiste	De 689 à 1 504	De 132 kg à 308 kg	Une dizaine	De 253 000 à 552 000 Blanchiment
Intermédiaire A	De 6 000 à 13 000	De 16 kg à 35 kg	Une dizaine	De 35 000 à 76 000 Blanchiment
Intermédiaire B et dealer final	De 58 000 à 127 000	Autour de 3,5 kg	Entre 3 et 8	De 4 500 à 10 000

Source :- Nacer Lalam, « Argent de la drogue, blanchiment et mondialisation financière », in *Drogues, enjeux internationaux*, OFDT (Observatoire français des drogues et des toxicomanies) 2011 (d'après C. Ben Lakhdar. *Le trafic de cannabis en France*, OFDT, Documentation française, 2007).

²⁰¹ Résultats de l'enquête ESCAPAD, conduite annuellement auprès jeunes Français lors de la Journée Défense et citoyenneté (ex-JAPD, Journée d'Appel de Préparation à la Défense). OFDT, *Tendance* n°100, mai 2015. Selon cette enquête, après une baisse observée dans les années 2000, la consommation est de nouveau en augmentation rapide.

SECTION 1 – DES RESSOURCES POUR LES JEUNES VIVANT HORS MENAGES ORDINAIRES

Comme on l'a vu dans le tome 1 Cadrage démographique, environ 304 000 jeunes de 18 à 24 ans vivent « hors ménages ordinaires » (en 2012 – France entière). Ils vivent en communauté, dans un logement précaire ou hors normes. Pour la grande majorité, les jeunes vivant en « communauté » sont des étudiants logés en cité universitaire : ils sont un peu moins de 200 000 (voir tome II et annexe 15). 104 000 jeunes vivent donc hors ménages ordinaires et hors cités universitaires ; on peut supposer que cette population comprend peu d'étudiants.

La part des jeunes hors ménages ordinaires diminue avec l'âge : ils constituent en moyenne 5,5% de la population totale de cette tranche d'âge, mais 9% de la population de 18 ans et 3% de celle de 24 ans. Le tableau suivant décrit le lieu de résidence de l'ensemble des jeunes, en donnant le détail de ceux qui vivent hors ménages ordinaires.

Les jeunes de 18 à 24 ans hors ménages ordinaires

Jeunes vivant en communauté	Foyers d'étudiants, cités universitaires	196 700
	Etablissements hospitaliers et médico-sociaux longue durée	45 300
	Casernes, bases militaires	27 700
	Etablissement pénitentiaire	16 100
	Etablissement religieux	1 000
	Etablissements sociaux courte durée (CHRS, CADA...)	900
	Autre communauté	200
Autres situations hors ménages ordinaires	Habitat mobile	13 800
	Sans abri	1 800
	Mariniers	100
Total jeunes hors ménages ordinaires		304 000
Total jeunes en ménage ordinaire		5 251 000
Total jeunes		5 555 000

Source : RP 2012 – France entière (métropolitaine et DOM).

Comme la plupart des enquêtes ne concernent que les « ménages ordinaires²⁰²», les jeunes vivant en communauté (internats, résidences universitaires, casernes, prisons, établissements religieux, foyers, établissement de santé notamment psychiatriques, MAS/FAM²⁰³,...) sont souvent exclus des statistiques – et encore plus souvent ceux qui n’ont pas de domicile fixe.

La qualité des données du recensement sur les personnes hors ménages ordinaires, particulièrement difficiles à saisir ou réticentes à répondre, n’est pas aussi précise que celle des données sur les ménages ordinaires. Aussi l’INSEE et les services statistiques ministériels ont-ils mis en place des enquêtes spécifiques auxquelles nous ferons référence, comme par exemple sur les personnes en établissements sociaux ou sans domicile.

Parmi les jeunes hors ménages ordinaires, les jeunes vivant en communauté sont les plus nombreux. Ce sont également les jeunes sur lesquels d’autres sources de données que le recensement sont le plus aisément rassemblées. Nous les décrivons ci-dessous dans l’ordre décroissant de leurs effectifs.

A) Les jeunes vivant en communauté

Certains jeunes vivent en institution ou en communauté et peuvent être pris en charge par la communauté qui les abrite.

Parmi ces jeunes, certains peuvent disposer de revenus personnels et se trouver dans les situations décrites aux chapitres précédents – en emploi, par exemple. Mais, pour la plupart, l’identification de leur situation (notamment en établissement pénitentiaire, en établissement hospitalier ou médico-social, sous les drapeaux...) peut donner des indications sur les motifs d’une situation hors activité.

1) Les jeunes en établissement médico-sociaux pour personnes handicapées

Parmi les 45 000 jeunes de 18 à 24 ans se trouvant en 2012 dans des établissements de santé ou médicosociaux (établissements pour enfants ou adultes handicapés, hôpitaux psychiatriques...), 23 000 étaient inscrits dans un établissement d’enseignement et donc considérés comme poursuivant des études.

²⁰² « Un **ménage ordinaire** désigne l’ensemble des personnes qui partagent la même **résidence principale**, que ces personnes aient des liens de parenté ou non. Les personnes vivant dans des habitations mobiles ou résidant en collectivité sont considérées comme vivant « hors ménages ordinaires ». » (source : site insee.fr). L’enquête emploi, dont les données sont largement utilisées dans les chapitres précédents, en particulier, ne concerne que la population des ménages ordinaires.

²⁰³ Cf. *infra*.

Les établissements pour enfants et jeunes handicapés poursuivent leur prise en charge jusqu'à vingt ans. C'est l'assurance maladie qui finance totalement les séjours dans ces établissements. Les enfants et jeunes peuvent par ailleurs percevoir des prestations spécifiques (prestations de compensation du handicap, d'éducation spéciale...). Après vingt ans, d'une part les jeunes peuvent accéder à un établissement pour adultes handicapés, d'autre part, outre d'éventuelles prestations de compensation de leur handicap, ils peuvent recevoir une allocation pour adulte handicapé (AAH – qui fait partie des minima sociaux ; voir plus loin les conditions de son attribution, paragraphe minima sociaux).

Le régime de prise en charge diffère selon les catégories d'établissement pour adultes (voir encadrés ci-dessous) ; une grande partie de l'AAH peut être absorbée par la couverture des frais de séjour. En outre, depuis 1989 et l'adoption d'une mesure législative dite « amendement Creton », pour pallier le déficit de places en établissements adultes adaptés, des jeunes de plus de vingt ans peuvent poursuivre leur séjour en établissement pour enfants sous le régime financier des établissements pour adultes. Le paysage est donc complexe, une présentation plus complète relèverait de développements spécialisés, mais les principales données sont présentées dans l'encadré ci-dessous.

Encadré - Etablissements pour personnes handicapées

- **Les établissements d'éducation spécialisée** accueillent des enfants et des jeunes adultes, en général jusqu'à l'âge de vingt ans. Des aides financières et en services adaptés sont mis en œuvre pour que les jeunes dont le handicap est reconnu par les Commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), puissent vivre dans leur famille et recevoir un enseignement dans un établissement scolaire ordinaire (ou si besoin, un établissement spécialisé de proximité, en externat). Les jeunes handicapés séjournant en établissements avec hébergement sont devenus minoritaires. Les prises en charge des services et des établissements spécialisés relèvent de l'Assurance maladie.

- **Les maisons d'accueil spécialisées (MAS)** accueillent des personnes adultes qu'un handicap intellectuel, moteur ou somatique grave, ou une association de handicaps intellectuel, moteur ou sensoriel, rendent incapables de se suffire à elles-mêmes dans les actes essentiels de la vie courante et qui sont tributaires d'une surveillance médicale et de soins constants. Elles assurent de manière permanente l'hébergement, les soins médicaux, les aides de la vie courante et les soins d'entretien des personnes handicapées.

Les personnes accueillies peuvent percevoir l'AAH en MAS, mais cette allocation est alors réduite de 70 % (règle qui s'applique à un bénéficiaire séjournant plus de 60 jours dans un établissement de santé, dans une maison d'accueil spécialisée ou dans un établissement pénitentiaire). – sauf si elles acquittent le forfait hospitalier journalier – ce qui est improbable, même si elles sont couvertes par une ACS²⁰⁴, car en pratique les complémentaires excluent ce risque de la couverture offerte. Le forfait hospitalier peut être pris en charge par l'aide sociale du département (ce qui nécessite une décision du président du conseil général, le respect de conditions de ressources et la mise en œuvre éventuelle d'une récupération sur succession).

- **Les foyers d'accueil médicalisés (FAM)** concernent les personnes adultes lourdement handicapées physiques, mentales ou atteintes de handicaps associés dont la dépendance totale ou partielle les rend inapte à toute activité à caractère professionnel et rend nécessaire l'assistance d'une tierce personne pour les gestes essentiels de la vie courante ainsi qu'une surveillance médicale et des soins constants. En principe, les FAM accueillent des personnes un peu moins dépendantes que la population hébergée en MAS. Dans la pratique, les publics sont sensiblement les mêmes.

Les résidents en FAM doivent participer à leurs frais d'hébergement et d'entretien.

Cette participation est calculée en fonction des ressources des personnes accueillies. Elle est plafonnée, la personne hébergée devant bénéficier d'au moins 10 % de ses ressources. En pension complète, ce montant ne peut en outre être inférieur à 30 % du montant mensuel de l'allocation pour adulte handicapé (AAH).

Le surplus des frais d'hébergement est pris en charge par l'aide sociale du département. En cas de décès, les sommes versées au titre de l'aide sociale ne donnent pas lieu à récupération.

²⁰⁴ Aide à la complémentaire santé.

On peut estimer qu'un peu moins de 20 000 jeunes de 18 à 24 ans sont hébergés dans des établissements accueillant des adultes et des enfants handicapés :

-Soit en établissements pour enfants et jeunes handicapés, qui accueillent les jeunes jusqu'à vingt ans.

-Soit en établissements pour enfants et jeunes, sous le régime de « l'amendement Creton » (régime financier des établissements adultes - voir ci-dessus). Selon la DREES environ 6 000 adultes de 20 ans et plus seraient dans cette situation²⁰⁵. 1 500 jeunes plus de 20 ans y sont également accueillis bien que ne relevant pas de cette mesure.

-Enfin, les 20-24 ans constituent 8% des 140 000 adultes handicapés accueillis en établissements (avec hébergement), soit un peu plus de 11 000 personnes.

2) Les jeunes en établissement hospitalier psychiatrique.

D'après la DREES, 27 000 jeunes âgés entre 18 et 24 ans ont été pris en charge à temps complet dans un établissement psychiatrique au moins une fois en 2014. Les patients de 18-24 ans suivis en hospitalisation complète ou partielle (8 000 jeunes en 2014) ont eu une durée moyenne d'hospitalisation de 54 jours au cours de l'année. En moyenne, on pourrait donc évaluer le nombre de jeunes présents dans ces établissements à 4 000 environ – mais les jeunes en séjour court peuvent être déclarés au foyer parental.

Les personnes hospitalisées dans ces conditions sont prises en charge par l'assurance maladie.

3) Les jeunes en casernes, bases ou camps militaires

On compte 28 000 jeunes soldats résidant dans des casernes, bases ou campements militaires. Ils font partie de la population active occupée.

4) Les jeunes en prison

16 000 jeunes sont incarcérés d'après le recensement de la population. D'après le ministère de la justice, - 18 000 jeunes âgés entre 18 et 25 ans au 1^{er} janvier 2015 sont dans pris en charge en « milieu fermé » dans des établissements pénitentiaires, ce qui correspond à presque un quart de la population en milieu fermé : les jeunes sont « surreprésentés » en prison²⁰⁶. Ils peuvent exercer un travail ; ils ont également accès à différentes activités d'enseignement et de formation (culturelles ou sportives).

²⁰⁵ *Etudes et résultats* n°946.

²⁰⁶ La durée moyenne passée sous écrou est de l'ordre de 10 mois. Nous ne disposons pas du détail pour les 18-24 ans.

**Tableau 2 : Population écrouée (hommes et femmes)
structure par âges selon la catégorie pénale
Situation au 1er janvier 2015**

Tranches d'âge	Prévenus		Condamnés		Ensemble	
	effectifs	%	effectifs	%	effectifs	%
Moins de 16 ans	53	0,3	28	0,0	81	0,1
16 ans -18 ans	396	2,4	227	0,4	623	0,8
18 ans - 21 ans	1 535	9,3	3 602	5,9	5 137	6,6
21 ans - 25 ans	2 636	15,9	10 297	17,0	12 933	16,7
25 ans - 30 ans	3 095	18,7	12 726	21,0	15 821	20,5
30 ans - 40 ans	4 376	26,4	16 414	27,0	20 790	26,9
40 ans - 50 ans	2 556	15,4	10 059	16,6	12 615	16,3
50 ans - 60 ans	1 243	7,5	5 027	8,3	6 270	8,1
60 ans et plus	659	4,0	2 362	3,9	3 021	3,9
Ensemble	16 549	100,0	60 742	100,0	77 291	100,0
Age médian (*)	31,3 ans		32,1 ans		31,9 ans	

^(*) l'âge médian sépare l'effectif cumulé de l'ensemble de la population en 2 parties égales

Source : ministère de la Justice

L'accès à l'enseignement et à la formation professionnelle en prison

Le développement des activités socio-éducatives en prison résulte de la reconnaissance du droit de détenus à accéder à des dispositifs de droit commun et de la mission de réinsertion dévolue à l'administration pénitentiaire. L'accès à l'enseignement est un droit fondamental²⁰⁷ faisant l'objet de recommandations internationales. Bien que relevant essentiellement des enseignants de l'Education nationale, des cours par correspondance sont également possibles, ainsi que des interventions menées par des associations de bénévoles (association CLIP : initiation à l'informatique et formation à la programmation ; GENEPI : enseignement général,...).

Le fonctionnement de la formation professionnelle est assuré par le ministère en charge des affaires Sociales, les groupements d'établissements pour la formation continue (GRETA) et des associations à caractère national ou régional. Les formations mises en œuvre sont principalement axées sur les secteurs des services et du bâtiment, et sont dispensées sous forme de stages modulaires, de formation à distance ou personnalisée.

²⁰⁷ art. D450 à D456 du Code de procédure pénale

Le travail en prison ne relève pas du code du travail

Le travail en prison ne relève pas du code du travail mais est soumis au code de procédure pénale²⁰⁸. Les travailleurs signent un « contrat d'engagement » avec l'administration pénitentiaire, qui octroie ensuite des concessions à des sociétés privées. Les prisonniers ne bénéficient donc pas de la protection du droit du travail comme les autres salariés : ils n'ont pas d'indemnités en cas d'arrêt maladie ou d'accident du travail, ne cotisent pas pour leur retraite ou pour l'assurance chômage, et ne sont pas soumis aux procédures réglementées d'embauche et de licenciement.

Les détenus peuvent être affectés au service général de l'établissement (sur des emplois liés au fonctionnement de la prison : cuisine, entretien, maintenance...), ou à des activités de production (métallerie, menuiserie, imprimerie, électronique...). Ces dernières sont pourvues, soit par la Régie industrielle des établissements pénitentiaires (structure publique chargée de la vente des produits réalisés par les détenus, elle est gérée par le Service de l'emploi pénitentiaire), soit par des entreprises privées concessionnaires.

Malgré les dispositions législatives et réglementaires existantes, le travail en prison n'ouvre que de faibles perspectives en matière de réinsertion professionnelle : au faible nombre de postes offerts s'ajoute la nature des activités proposées, peu formatrices. Ceci tient aux contraintes qui s'exercent sur le milieu carcéral : exigences de sécurité, configuration des locaux, caractéristiques de la population carcérale...

Les rémunérations versées consistent en des gratifications à faible pouvoir d'achat.

Les jeunes en prison ne peuvent pas bénéficier du RSA.

Des services relevant de la Justice (Protection Judiciaire de la Jeunesse, Services Pénitentiaires d'Insertion et de Probation) sont chargés de préparer les jeunes à leur sortie de prison, et de prévoir un accueil pour ceux qui n'ont ni hébergement ni insertion dans le travail. Beaucoup de ces jeunes sont accueillis - pour des durées limitées - en CHRS (centres d'hébergement et de réadaptation sociale) et orientés vers les missions locales, qui sont susceptibles de les faire bénéficier des dispositifs d'accompagnement dans l'insertion examinés au chapitre précédent.

²⁰⁸ Article 720 du code de procédure pénale : « Les activités de travail et de formation professionnelle sont prises en compte pour l'appréciation des gages de réinsertion et de bonne conduite des condamnés. Au sein des établissements pénitentiaires, toutes dispositions sont prises pour assurer une activité professionnelle aux personnes incarcérées qui le souhaitent. Les relations de travail des personnes incarcérées ne font pas l'objet d'un contrat de travail. Il peut être dérogé à cette règle pour les activités exercées à l'extérieur des établissements pénitentiaires. Les règles relatives à la répartition des produits du travail des détenus sont fixées par décret ».

B) Les jeunes en habitat mobile ou sans domicile

1) Les jeunes appartenant à un ménage « mobile »

14 000 jeunes appartiennent à un ménage dit « mobile » (gens du voyage par exemple) : ils sont peu diplômés mais rarement inactifs.

2) Les jeunes sans-domicile

Les jeunes sont surreprésentés parmi les sans-domicile (des grandes agglomérations – cf. encadré) : la part des 18-24 ans dans les sans-domicile est de 14%²⁰⁹, soit environ 11 000 jeunes sans-domicile.

Encadré – Définition des sans-domicile dans l'enquête INSEE-INED de 2012

L'enquête auprès des utilisateurs des services d'hébergement et de distribution de repas, dite enquête Sans-domicile, a été menée par l'INSEE en partenariat avec l'INED en janvier et février 2012. Elle fait suite à l'enquête menée en 2001. Au-delà de l'estimation du nombre de personnes sans domicile, les principaux objectifs sont de décrire les conditions de vie des personnes en grande précarité et de mieux appréhender les processus qui conduisent à l'exclusion du logement.

L'enquête a été menée auprès d'adultes ayant eu recours aux services d'hébergement et de distribution de repas implantés dans les agglomérations de 20 000 habitants ou plus.

Dans cette enquête, une personne est dite « sans domicile » si elle a passé la nuit précédente dans un lieu non prévu pour l'habitation (on parle alors de sans-abri) ou dans un service d'hébergement (hôtel ou logement payé par une association, chambre ou dortoir dans un hébergement collectif, lieu ouvert exceptionnellement en cas de grand froid).

36% des sans-domicile qui ont entre 18 et 25 ans (soit environ 4 000 personnes), ont été placés dans leur enfance, proportion qui diminue fortement avec l'âge. Cela signifie probablement que certaines personnes placées dans leur enfance ont une période difficile au moment de leur passage à l'âge adulte, avec une transition délicate entre la prise en charge par la protection de l'enfance et l'obtention d'un logement personnel²¹⁰.

Les jeunes sans-domicile connaissent des difficultés particulières pour suivre des études puis s'insérer sur le marché du travail²¹¹. Les sans-domicile de 18-24 ans au chômage le sont plus souvent que les autres 18-24 ans depuis au moins un an (47%, contre 29% pour la population générale des 18-24 ans) ou au moins deux ans (30%, contre 11%).

²⁰⁹ A comparer à une part de 10% dans les adultes vivant en ménages ordinaires (en France métropolitaine).

²¹⁰ Yaouancq F. et Duée M., « Les sans-domicile en 2012 : une grande diversité de situations », Dossier dans France, portrait social 2014.

²¹¹ On compte au final une plus grande proportion de jeunes faisant partie de la population active chez les sans-domicile que dans la population générale, de 18-24 ans, car la faible scolarisation fait plus que compenser l'inactivité hors études.

Lorsqu'ils ont un emploi, ils sont en quasi-totalité salariés (environ 2 500 jeunes). Ils ont alors souvent un emploi peu qualifié et assez précaire : 27% ont un CDD, 36% un contrat temporaire comme intérimaire, saisonnier ou stagiaire, et 9% n'ont pas de contrat de travail²¹². Ces difficultés sont encore accentuées lorsqu'ils ne sont pas francophones.

Au sein des sans-domicile, les 18-24 ans sont plus fréquemment dans une situation où ils ne perçoivent aucune prestation alors qu'ils sont moins souvent inéligibles aux prestations de droit commun (c'est-à-dire les individus présents depuis moins de trois mois sur le territoire français, les demandeurs d'emplois bénéficiaires de l'ATA, les bénéficiaires de l'AME et ceux qui mettent en avant leur absence de papier comme explication de leur non-demande du RSA). Toutes choses égales par ailleurs, les sans-domicile adultes les plus jeunes (18-24 ans) ont davantage recours au médecin mais moins aux travailleurs sociaux et aux organismes de santé et sociaux que les plus âgés²¹³.

Enfin, les liens sociaux des sans-domicile sont souvent distendus, en particulier avec leur famille, ce qui doit limiter les possibilités de ressources issues de transferts privés (familles, amis).

Ces jeunes peuvent bénéficier de services d'hébergement (CHRS²¹⁴ par exemple) et de distribution de repas (aide associative et humanitaire).

SECTION 2 - RESSOURCES FAMILIALES OU CONJUGALES POUR LES JEUNES NON ETUDIANTS **EN MENAGES ORDINAIRES**

On ne dispose pas, pour les jeunes hors enseignement, de données équivalentes à celles dont on dispose pour les jeunes étudiants par l'intermédiaire notamment de l'Observatoire de la vie étudiante. Ils peuvent être aidés également par leur famille, leur conjoint, recevoir des prestations en tant que parents ou bénéficiaire de minima sociaux. Même si on connaît peu de choses sur ces ressources, on donne ci-dessous les éléments dont on dispose pour les évaluer.

²¹² Ces chiffres portent sur les jeunes sans-domicile francophones, soit environ 9 500 jeunes (*calcul grossier SG HCF à partir de l'Insee première n°1494*). En effet, on sait que 82% des sans-domicile tous âges confondus sont francophones et que cette proportion est plus élevée chez les jeunes que chez les plus âgés.

²¹³ Minima sociaux et prestations sociales – édition 2015, DREES.

²¹⁴ Les centres d'hébergement et de réinsertion sociale (CHRS) sont des établissements sociaux intervenant dans le domaine de l'accueil, de l'hébergement et de la réinsertion sociale et professionnelle des personnes en situation d'exclusion. Ils relèvent du champ de compétence de l'État et sont financés au titre de l'aide sociale de l'État. La gestion des CHRS relève largement du milieu associatif.

A) Des ressources liées à la famille

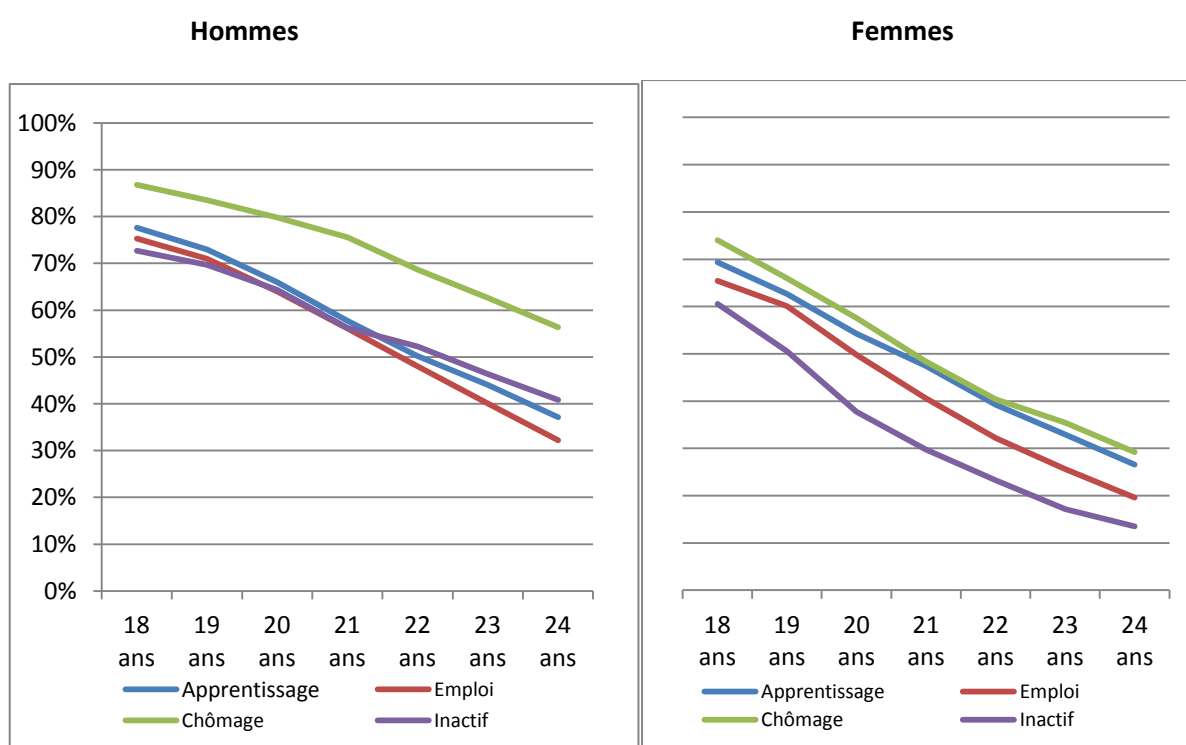
1) Les aides des parents

On peut ainsi se référer à la part des jeunes « cohabitant » avec leurs parents. La cohabitation, comme on l'a vu pour les étudiants, est de fait une forme d'aide aux jeunes, qu'elle soulage de frais de logements, importants dans les budgets ; elle peut aussi impliquer un soutien aux frais de la vie quotidienne. Au demeurant, la comparaison (au même âge) entre le taux de cohabitation des jeunes en emploi et au chômage montre que les solidarités familiales sont mises à contribution en cas de situation difficile par un maintien ou un retour dans la famille.

Le recensement fournit des informations sur la cohabitation/décohabitation par âge et selon la situation du jeune vis-à-vis de l'emploi. On trouvera en annexe 13 des tableaux plus complets croisant le mode d'habitation des jeunes ayant achevé leur formation initiale (vie chez les parents, décohabitation ou en communauté) et leurs situations vis-à-vis de l'emploi (apprentissage, emploi, chômage, inactivité). Les graphiques ci-dessous synthétisent les principales observations.

Part des jeunes (18-24 ans) cohabitant avec les parents

selon l'âge et la situation au regard de l'emploi (2012)



Source : Recensement de la population 2012. France métropolitaine

i) La part de jeunes soutenus après leurs études par leur famille, avec laquelle ils cohabitent, est relativement importante (47% en moyenne pour les 18-24 ans, garçons et filles confondus). Le nombre de jeunes vivant avec leurs parents se réduit à mesure de l'avancée en âge, quelle que soit leur situation vis-à-vis de l'emploi.

ii) Les différences entre filles et garçons sont marquées :

- Les garçons sont nettement plus hébergés chez leurs parents (56%) que les filles (37%), et ceci à tout âge et quelle que soit leur situation vis-à-vis de l'emploi.

- le nombre de filles quittant le domicile parental décroît plus rapidement que celui des garçons (69% de filles cohabitantes à 18 ans / 21% à 24 ans, 80% de garçons cohabitants à 18 ans / 38% à 24 ans).

iii) Les chômeurs sont les jeunes qui vivent le plus souvent chez leurs parents. Mais l'ampleur de l'écart de comportement concernant les jeunes hommes au chômage est surprenant : leur taux de cohabitation avec les parents est toujours de 15 à 20% supérieur à celui des jeunes hommes en apprentissage, en emploi, ou inactifs, et tend même à augmenter avec leur âge. Ce n'est pas le cas pour les jeunes femmes.

On ne dispose pas d'indications sur la part des « retours au domicile parental » en situation de chômage, mais il est clair que le soutien des parents fournit une aide importante en ce cas – spécifiquement aux garçons.

iv) La situation des inactifs est très différenciée pour les filles et les garçons, ce qui laisse supposer qu'il s'agit de populations assez différentes ; il se peut aussi que les raisons de l'inactivité ne soient pas les mêmes à 18 ou à 24 ans.

A tout âge, les inactives sont les moins nombreuses à cohabiter avec leurs parents – alors que les évolutions concernant les garçons inactifs se différencient assez peu de celles des garçons en emploi ou en apprentissage ; on peut supposer une différence d'attitude filles/garçons vis-à-vis de la conjugalité et de la parentalité.

Si les jeunes hommes inactifs, à 18 ans, sont également les plus nombreux à avoir quitté le domicile parental, à 24 ans, au contraire, ils sont, après les chômeurs, les plus « protégés » par leurs familles, qui les hébergent.

v) Ces informations peuvent être complétées par les données sur les taux de chômage des jeunes cohabitants avec leurs parents, qui vont également dans le sens d'une « protection parentale contre les effets du chômage »²¹⁵ : le taux de chômage des jeunes de 18 à 24 ans cohabitants est nettement supérieur à celui des jeunes décohabitants de la même tranche d'âge (41% contre 27% pour les filles, et 42% contre 20% chez les garçons). Il n'y a guère de différence entre filles et garçons de ce point de vue.

²¹⁵ On rappelle que le taux de chômage est la proportion de chômeurs (ici au sens du recensement) parmi les jeunes actifs, c'est-à-dire parmi l'ensemble des jeunes déclarant avoir un emploi ou être au chômage.

Au total, les parents semblent bien remplir un rôle de « filet de sécurité », en hébergeant ou en ré-hébergeant les jeunes, et surtout les garçons, confrontés au chômage. Cela ne freine cependant pas fortement la marche des jeunes vers l'autonomie résidentielle, qui reste poursuivie par tous y compris les chômeurs ; la situation particulière des jeunes femmes « inactives » reste à explorer.

2) Les revenus d'un conjoint

Les informations dont on dispose sur les ressources que peut apporter le conjoint sont plus faibles encore. La vie en couple ne peut être considérée de façon systématique comme apportant un soutien au niveau de vie d'un jeune ; parmi les conjoints, dont on ignore les ressources, certains peuvent être encore en formation, ou eux-mêmes en difficulté.

Les données suivantes permettent donc au plus d'interroger la possibilité d'un tel soutien, pour ceux qui n'ont pas (inactivité, chômage non indemnisé) ou ont peu (chômage indemnisé) de ressources tirées de leur activité.

Globalement, les femmes sont nettement plus nombreuses à vivre en couple que les jeunes hommes dans cette tranche d'âge : 37% de l'ensemble de celles qui ne sont plus en formation, contre 18% des jeunes hommes. D'autres disparités marquantes entre filles et garçon apparaissent également en ce qui concerne l'inactivité.

Parmi les inactives²¹⁶, 44% vivent en couple – dont 32% en couple avec enfant(s). Ces taux vont en augmentant avec l'âge. A 24 ans, 60% de ces jeunes femmes inactives sont en couple, dont 48% avec enfants. En rapprochant ces données des précédentes (voir la partie sur l'aide des parents), on peut penser, d'une part, que la situation d'inactivité des jeunes femmes est en relation directe avec leur maternité et, d'autre part, que la relativement rare cohabitation avec des parents est liée à leur vie de couple s'appuyant sur de possibles revenus du conjoint.

Parmi les jeunes hommes, seuls ceux qui ont un emploi sont nombreux à vivre en couple (25% en moyenne sur la tranche d'âge – 36% à 24 ans). Les hommes inactifs en couple sont rares (5%).

On disposera d'informations plus complètes sur les aides intrafamiliales (parents, grands-parents, conjoint...) dont bénéficient les jeunes adultes lorsque seront publiés les résultats de l'enquête nationale sur les ressources des jeunes (ENRJ)²¹⁷. Il existe aussi dans les questionnaires d'enquêtes du CEREQ un volet sur ce thème qui mériterait d'être rapidement exploité.

3) Les jeunes parents et les prestations qu'ils reçoivent à ce titre

voir fiche sur *Les jeunes parents*

²¹⁶ Au total, 152 000 jeunes femmes de 18 à 24 ans sont inactives (hors études).

²¹⁷ Probablement pas avant la fin de l'année 2016 pour ce qui concerne ces sujets.

B) Les minima sociaux

1) L'allocation aux adultes handicapés (AAH)

On ne traite pas de façon approfondie dans ce rapport la question des jeunes en situation de handicap. L'importance numérique et les enjeux majeurs liés à cette population (notamment le soutien de la famille et la question du statut des aidants informels, l'emploi et le travail des personnes handicapées...) justifieraient une étude d'ensemble. On se limite à une rapide interrogation sur le soutien que peut apporter l'allocation aux adultes handicapés (AAH) à certains de ces jeunes qui accèdent mal ou avec difficulté au marché du travail.

L'AAH est un minimum social destiné à des adultes handicapés qui rencontrent des difficultés sur le marché du travail du fait de leur handicap. Elle peut être versée à partir de vingt ans, sauf exception (encadré). On compte environ 66 600 jeunes de 20 à 24 ans allocataires de l'AAH. D'après la CNAF²¹⁸, le montant moyen perçu est de 740 euros mensuels.

Encadré - L'Allocation adulte handicapé (AAH)

Créée en 1975, l'AAH est destinée à des personnes handicapées âgées de 20 ans ou plus (la condition d'âge pouvant être abaissée à 16 ans si l'allocataire n'est plus à la charge du bénéficiaire des prestations familiales) ne pouvant prétendre à un avantage vieillesse, une pension d'invalidité ou une rente d'accident du travail d'un montant au moins égal à celui de l'AAH.

Elle est attribuée selon des critères médicaux et sociaux évalués par les commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH). Elle est accordée dans deux cas : si on reconnaît au demandeur un taux d'incapacité d'au moins 80 % ou un taux compris entre 50 % et 79 % assorti d'« une restriction substantielle et durable pour l'accès à l'emploi ».

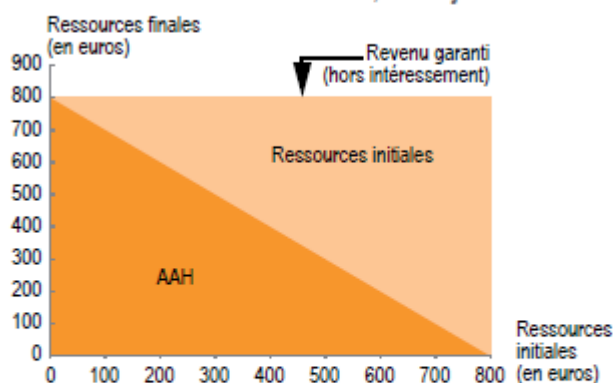
Elle est versée par les caisses d'allocations familiales (CAF) ou de la Mutualité sociale agricole (CMSA).

L'AAH est une allocation différentielle. Au 1^{er} janvier 2015, le plafond des ressources annuelles ouvrant droit à l'AAH est de 9 605,40 euros (800,45 par mois) pour une personne seule et de 19 210,80 euros (1 600,90 par mois) pour un couple (schéma), soit des montants supérieurs à ceux du RSA socle (et majoré)²¹⁹. Ces plafonds sont majorés de 4 802,70 euros (400,23 par mois) par enfant à charge. Depuis 2011, pour les bénéficiaires travaillant en milieu ordinaire, les ressources sont évaluées tous les trimestres. Pour les autres, l'évaluation reste annuelle (basée sur l'avant-dernière année).

²¹⁸ Modèle de microsimulation.

²¹⁹ Et un montant proche pour une personne seule de celui du « minimum vieillesse » (ASPA).

SCHEMA 1 • Revenu mensuel garanti, hors intéressement, pour une personne seule sans enfant selon ses ressources, au 1^{er} janvier 2015



Lecture • Une personne seule sans aucune ressource percevra l'AAH à taux plein d'un montant de 800,45 euros par mois. Une personne seule avec d'autres ressources percevra une allocation égale à la différence entre le plafond des ressources (800,45 euros) et le montant de ses ressources initiales mensuelles. Son revenu total garanti mensuel sera de 800,45 euros. Celui-ci peut être supérieur à ce montant dans le cadre de l'intéressement du dispositif puisqu'une partie des revenus d'activité ou de la prime forfaitaire alors perçus sont exclus de la base des ressources.

Source : *Minima sociaux et prestations sociales – édition 2015*, DREES.

À taux plein, le montant de l'allocation correspond au plafond des ressources : 800,45 euros par mois pour une personne sans ressources. Elle est versée à taux réduit aux personnes handicapées qui perçoivent d'autres revenus : son montant correspond à la différence entre l'AAH à taux plein et l'ensemble de ses revenus, l'allocation de logement et les prestations familiales étant exclues du calcul des ressources. Sous certaines conditions, indépendamment des droits de la personne à une prestation de compensation de son handicap (PCH) – dont l'attribution est évaluée au niveau départemental (rôle de la MDPH, maison départementale des personnes handicapées) selon des critères personnalisés, une majoration pour la vie autonome (104,77 euros), ou un complément de ressources (179,31 euros), est versée en complément, afin d'aider les allocataires à financer les adaptations nécessaires à une vie autonome à domicile.

L'AAH est le minimum social dont on sort le moins fréquemment : le taux de sortie de l'AAH à un an est de 9% en 2013, reflétant la fréquente permanence du handicap et les difficultés spécifiques d'insertion des adultes handicapés en situation de précarité, quelle que soit la conjoncture économique.

2) Le RSA

voir fiche sur *RSA, PPE et Prime d'activité : quel soutien financier aux jeunes adultes ?*

SECTION 3 – LES « NEETS » : TOUS EN PANNE D’INSERTION ET SANS RESSOURCES ?

A) Deux indicateurs européens d’éducation et d’insertion suivis attentivement (rappel)

L’Union européenne a constitué une batterie d’une quarantaine d’indicateurs pour suivre l’application des politiques mises en œuvre dans le *Cadre pour la coopération européenne dans le domaine de la jeunesse* adopté en 2009. Ces indicateurs couvrent le champ de l’emploi et de la formation mais aussi ceux de la santé, de l’inclusion sociale, de la culture, de la participation à la vie citoyenne, du volontariat, de la mondialisation.

L’indicateur « NEET »²²⁰ relève du domaine de l’inclusion sociale. Il inclut des jeunes chômeurs, des inactifs, qui ne sont ni scolarisés ni dans un autre cursus de formation. Le choix de cet indicateur est lié à l’observation selon laquelle « les jeunes de 15 à 24 ans qui ne sont ni en emploi ni en formation ont un risque plus élevé que d’autres catégories de population de demeurer sans emploi, d’être confrontés à la pauvreté ou socialement exclus à l’avenir. La réduction du nombre de NEET est donc une priorité »²²¹.

Dans le domaine de l’éducation et de la formation, l’un des indicateurs retenus concerne les « Early leavers from education and training ou ESL²²² », qui se définit comme « la part de la population de 18 à 24 ans ayant le niveau de scolarité secondaire le plus bas, qui n’est plus scolarisée ni en emploi »²²³. Cet indicateur est assez proche de la notion française de « décrocheurs » ou de « sortants précoces » de formation initiale.

En données de stock pour la France entière, les sortants précoces (ESL), atteignent 11,5% des 18-24 ans en 2012²²⁴. En données de flux, les 101 000 ESL représentent 15% des sortants de formation initiale une même année²²⁵.

²²⁰ « ni en emploi, ni en études, ni en formation », de l’anglais « Not in Employment, Education or Training ».

²²¹ *Commission staff working document on EU indicators in the field of youth*. SEC(2011) 401 final.

²²² A l’origine “Early School Leavers”.

²²³ En pratique, cet indicateur est généralement mesuré en France à partir de l’enquête Emploi en dénombrant les jeunes âgés entre 18 et 24 ans qui ne possèdent ni CAP, ni BEP, ni diplôme plus élevé et qui n’ont pas suivi de formation dans les quatre semaines précédant l’enquête.

²²⁴ 559 000 jeunes en France métropolitaine et en ménages ordinaires dans le recensement en 2012, soit 11,0% des jeunes. Il s’agit de jeunes déjà sortis du système éducatif et non pas du flux de jeunes qui sortent chaque année, flux annuel estimé à un peu plus de 100 000. Par ailleurs, 25 000 jeunes (0,5% des jeunes) déclarent être en contrat d’apprentissage ou de professionnalisation sans être inscrit dans un établissement d’enseignement. On retombe donc exactement, à champ et concepts identiques, sur l’estimation fournie à partir des enquêtes Emploi pour 2012 (11,5%).

²²⁵ Source : DEPP, Education nationale. Ce taux est calculé en rapportant 101 000 au stock de sur 677 000, observé en moyenne annuelle sur 2010, 2011, 2012. Ce taux étant en baisse rapide, le choix de la date d’observation peut conduire à des chiffres sensiblement différents.

Les définitions de ces indicateurs, le dénombrement des populations correspondantes ainsi que les éléments descriptifs dont on dispose sont décrits dans le tome I, (partie I-C-5 b) et c)). Rappelons que, « contrairement à une idée largement répandue » comme le souligne la Cour des comptes, les effectifs de jeunes qui sortent sans qualification du système scolaire, auxquels un développement est consacré au chapitre III (section 2, paragraphe I), sont en baisse depuis plusieurs années (en flux annuel comme en stock).

Il y a une zone de recouvrement entre NEETs et sortants précoces ou ESL qui regroupe les jeunes qui ne sont plus en études ni en formation, ni en emploi et de surcroît sans diplôme : 400 000 jeunes sortis de formation initiale environ, de 18 à 24 ans, soit 7,2% des jeunes (France entière), sont à la fois NEET et sans diplôme²²⁶. Il s'agit donc d'une majorité des (636 000) ESL, mais d'une minorité des NEET (plus d'un million)²²⁷. Leur nombre est en tout état de cause très élevé et la prédominance des chômeurs et inactifs parmi les ESL souligne l'importance de la faible qualification dans leur situation. Le suivi attentif de la situation des ESL ne pose pas de problème particulier.

B) NEETs : un indicateur ambigu

En revanche, le concept de NEET apparaît comme un concept « fourre-tout ». Apparue au Royaume-Uni à la fin des années 1980, il a été utilisé pour la première fois de façon officielle dans un rapport du gouvernement britannique en 1999 pour remplacer dans un rapport sur l'exclusion sociale une catégorie « status zero » qui paraissait par trop négative. Au Japon, cette expression désigne les jeunes de 15-34 ans, célibataires, qui vivent chez leurs parents, ne travaillent pas et ne recherchent pas d'emploi²²⁸. Les médias japonais ont véhiculé une image très négative de ces jeunes « fainéants ». A l'inverse, un mouvement de jeunes, en réaction, se revendique sous ce nom prêt à vivre de peu et à refuser une société où un omniprésent « devoir de travailler et de consommer » pèse lourd. La notion véhicule donc des charges émotionnelles et morales.

²²⁶ Recensement de la population 2012.

²²⁷ Circule fréquemment le chiffre de 1,9 million, de NEETs, notamment dans une note récente du Conseil d'analyse économique (n°4 de 2013) : il porte sur une tranche d'âge beaucoup plus large, les 15-29 ans.

²²⁸ Contrairement aux « Freeters », qui ont un travail irrégulier, à temps partiel ou un travail temporaire de type mission d'intérim ou encore sans emploi (à l'exception des femmes aux foyers et des étudiants).

Le taux de NEET est devenu un indicateur officiel pour la Commission européenne en 2010, et tend à être de plus en plus couramment utilisé. Il a, certes (dans sa version qui repose sur les enquêtes européennes Forces de travail et les concepts du BIT), le mérite de permettre des comparaisons internationales dans des contextes institutionnels fort différents (notamment en termes de marché du travail et d'organisation de la scolarité et de la formation). Son utilisation comparative mérite cependant réflexion : dans certains pays les difficultés, éventuellement passagères, rencontrées par les jeunes sur le marché du travail seront traitées par des « mini-jobs », et leurs titulaires ne seront pas comptabilisés dans les NEET, dans d'autres, ils seront au chômage et viendront grossir l'effectif des NEET. La « qualité » de l'emploi des jeunes intervient ainsi directement dans la proportion de NEET.

En outre, ce concept recouvre des situations instantanées et des perspectives d'insertion fort hétérogènes. Il serait d'ailleurs plus intéressant de le décliner de façon dynamique : ce sont davantage la durée en « NEET » et la récurrence des épisodes « NEET » qui permettraient d'identifier des jeunes en difficulté plutôt que le simple pourcentage de jeunes NEET à une date donnée.

L'utilisation du concept peut surtout être délicate, voire abusive, dans la mesure où il sous-entend le plus souvent à la fois :

1-Un déficit de capacité d'insertion sociale et professionnelle

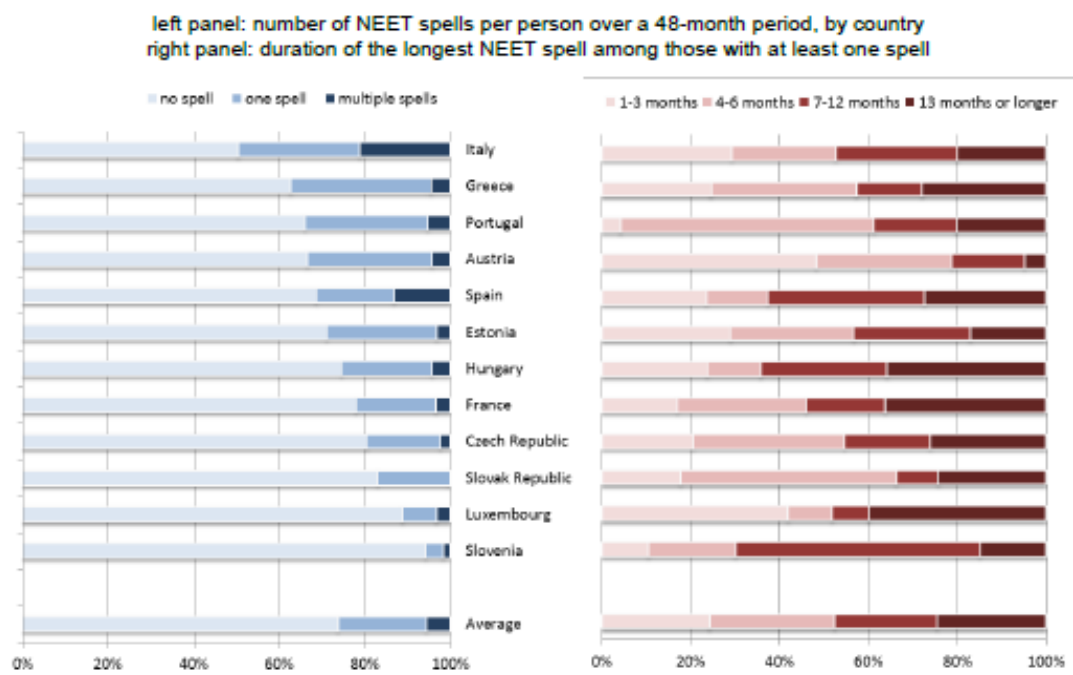
Or, nombre de jeunes inclus dans la définition des NEET, passent souvent – surtout dans des périodes de difficultés économiques – par la case chômage de façon temporaire en début de carrière.

Les jeunes au chômage constituent 74% des NEET ; même si, on l'a vu, l'indemnisation du chômage des jeunes se heurte à des difficultés, tous ceux qui ont préalablement travaillé ne sont pas sans ressource. La grande majorité d'entre eux sont appelés à stabiliser en emploi et sont rapidement insérés (comme on l'a constaté dans le tome I – chapitre IV, Trajectoires et parcours). La proportion de jeunes diplômés y contribue : près des deux tiers des NEET sont diplômés, la moitié (51%) a un CAP, un BEP ou le baccalauréat et 12% sont diplômés du supérieur.

Une étude de l'OCDE²²⁹ fondée sur l'enquête européenne EU-SILC, dont est extrait le graphique suivant (portant sur les parcours des jeunes entre 16 et 20 ans, sur la période 2005-2010), confirme la position nuancée de la France à l'égard des NEETs : 3-4% des jeunes de cette tranche d'âge ont connu plusieurs « épisodes NEETs », et environ un sur cinq un seul épisode, mais parmi ces jeunes, la proportion de ceux pour lesquels l'épisode le plus long n'a pas dépassé six mois est de 45% environ, tandis que pour environ un tiers, ce ou ces épisode(s) a (ont) atteint ou dépassé 13 mois. Ceci peut être analysé comme l'indice qu'à côté d'une assez grande diffusion de situations d'instabilité, l'attention doit tendre à se concentrer sur des situations beaucoup moins nombreuses où les difficultés apparaissent graves et durables. Il serait utile de pouvoir disposer de ce type d'analyses dynamiques pour les 20-25 ans, au moins pour la France.

²²⁹ Carcillo S. *et al.* (2015), “NEET Youth in the Aftermath of the Crisis : Challenges and Policies”, *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 164, OECD Publishing, Paris.

Figure 13. Only few youth have multiple NEET spells, but single spells can have long durations



1. NEET spells are defined as periods of single or multiple successive months of NEET unemployment and / or NEET inactivity. A spell ends as soon as the individual enters education or employment, even if only for a single month. For individuals with multiple NEET spells, spell lengths reported in the right panel are those of the longest observed spell.
2. NEET spells that are ongoing at the beginning or the end of the observation period are counted and included with their observed (censored) spell length.

Source: longitudinal EU-SILC, 2008-2010

Source : OCDE (2015)

2- Une absence de ressources propres tirées de revenus d'activité et une absence « d'efforts de formation pour s'en tirer »

Or, les quelques indications présentées dans les paragraphes précédents montrent qu'une partie des jeunes « classés NEET » pour cause d'inactivité, sont dans des situations qui :

-soit auraient paru il y a quelques décennies parfaitement « dans la norme » (jeunes mères de famille dont le conjoint subvient, peut-être temporairement, aux besoins du ménage) ;

-soit relèvent de motifs certes regrettables (prison, handicap...) mais en rapports très spécifiques ou indirects avec des politiques d'insertion et d'emploi ;

-soit encore situées « hors ménages ordinaires » (habitat mobile) des jeunes sans qu'on puisse en induire systématiquement une situation critique dans leurs rapports à la scolarité ou à l'emploi.

Il est certain que le décompte des situations les plus marginales (sans-domicile, en CHRS...) dans le recensement de la population est fragile, et peut-être sous-estimé.

Mais, au total, l'indicateur NEET, qui additionne chômeurs et inactifs de différentes catégories, rend difficilement compte de situations très hétérogènes. Cet indicateur paraît

« encombré », de façon malencontreuse, d'une population rencontrant sans doute des difficultés mais loin de se présenter comme sans ressources ou en difficulté d'insertion. Son sens est d'autant plus brouillé qu'il en est fait usage comme indicateur d'alerte, orientant l'attention vers un nombre considérable de jeunes, sans la fixer sur ceux qui rencontrent les difficultés les plus grandes.

Les travaux récents de l'OCDE sont également concordants avec les conclusions tirées des dernières observations rassemblées dans ce chapitre. L'OCDE, dans la même étude, évaluent à 56% des NEETs la proportion de ceux qui vivent chez leurs parents et bénéficient donc de leur soutien au quotidien et à 22% ceux qui vivent en couple.

Les observations que nous avons rassemblées, même incomplètes, permettent de confirmer la grande importance que revêt la solidarité familiale pour ceux qui rencontrent des difficultés – durables ou passagères – parmi les chômeurs et les inactifs (dans ce dernier cas, pour les garçons en particulier), car ils restent ou retournent plus souvent que les jeunes en emploi dans le foyer familial.

ANNEXES DU TOME III

LISTE DES ANNEXES

Annexe 1– L'enquête Emploi et les indicateurs du marché du travail (critères du BIT)	204
Annexe 2 – Indicateurs d'activité, d'emploi et de chômage des 15-24 ans en 2014.....	205
Annexe 3 – Le contrat d'usage	206
Annexe 4 – Liste des annexes au règlement général de la convention d'assurance chômage	207
Annexe 5 – L'indemnisation du travail temporaire.....	208
Annexe 6 – Effets du rechargement des droits suite à une activité et du cumul partiel de l'indemnisation avec les revenus liés à la reprise d'activité pour les contrats courts	209
Annexe 7 – Niveaux d'apprentissage, de formation, et de diplôme (Définitions INSEE).....	211
Annexe 8 – Evolution des dispositifs d'emplois aidés et effectifs de jeunes concernés.....	213
Annexe 9 – Les jeunes en contrats aidés.....	216
1 - Nombre de jeunes bénéficiaires de contrats aidés au 31 décembre 2014, selon l'âge, la qualification et le contrat	216
2 - Caractéristiques des bénéficiaires de moins de 26 ans entrés en contrats aidés.....	217
en 2014 (en %).....	217
3 - Entrées et effectifs en fin d'année de jeunes (moins de 26 ans) en contrats aidés	218
4 - Durée des contrats et durée du travail des jeunes entrés en contrats aidés en 2014	219
5 - Les métiers exercés par les jeunes salariés entrés en contrats aidés en 2014	220
6 - Répartition des embauches de jeunes en contrats aidés du secteur marchand selon le secteur d'activité et la taille de l'établissement	221
7 - Taux de rupture à 6 mois des contrats aidés signés en 2014 et initiative de la rupture	222
8 - Financement des dispositifs d'emploi aidé : CUI, Emplois d'avenir, Principaux paramètres d'estimations de coût des jeunes par la DARES (Année 2013)	223
Annexe 10 : Insertion des jeunes par l'activité économique	224
1 - Caractéristiques des salariés de moins de 26 ans entrés en 2014 dans une entreprise ou association d'insertion par l'activité économique (IAE).....	224
2 - Métiers exercés par les salariés de l'IAE embauchés en 2013.....	225
Annexe 11 – Données 2014 sur les exonérations « bas salaires » (Acooss)	226
	202

Annexe 12 – L’accompagnement et les Missions locales.....	228
1 - Caractéristiques des jeunes en premier accueil en Missions locales en 2013.....	228
2 - Organisation territoriale et ressources humaines des missions locales	229
3 - Caractéristiques des jeunes entrés en CIVIS en 2011 et 2012	230
4 - Décret n° 2013-880 du 1er octobre 2013 relatif à l'expérimentation de la « garantie jeunes » - version actuelle (modifié par le Décret n°2015-1890 du 30 décembre 2015).....	231
5 - La couverture progressive du territoire par la Garantie jeunes.....	238
6 - Financement des dispositifs d’accompagnent vers l’insertion dont bénéficient les jeunes.....	239
Annexe 13 – Aide et Cohabitation (parents, conjoint) et situation au regard de l’activité	244
1 - Part de jeunes habitants chez leurs parents selon leur situation vis-à-vis de l’emploi	244
2 - Taux de chômage des jeunes cohabitants/décohabitant avec les parents	245
3 - Part de jeunes vivants avec un conjoint.....	246
4 - Part de jeunes vivants avec un conjoint et avec au moins un enfant	247
Annexe 14 – Nombre de jeunes sortants ou sortis sans qualification du système scolaire	248
Annexe 15 – Jeunes vivant « hors ménages ordinaires ».....	249

Annexe 1– L'enquête Emploi et les indicateurs du marché du travail (critères du BIT)

Les données de cette publication portent sur les jeunes âgés de 15 à 29 ans et sont issues presque exclusivement de l'enquête Emploi, réalisée par l'Insee auprès de ménages dits « ordinaires » : les personnes vivant en communauté (foyers, cités universitaires, hôpitaux, maisons de retraite, prisons) ne sont pas interrogées. Jusqu'en 2002, l'enquête avait lieu au cours d'un mois précis de l'année, généralement en mars, auprès d'environ 75 000 personnes de 15 ans ou plus. Depuis 2003, elle est réalisée en continu tout au long de l'année en France métropolitaine. Jusqu'en 2008, quelques 70 000 personnes âgées de 15 ans ou plus répondaient chaque trimestre et étaient interrogées six trimestres consécutifs.

À partir de début 2009, la taille de l'échantillon a été augmentée progressivement pour aboutir à 105 000 répondants par trimestre à partir de la mi-2010. L'enquête Emploi est la seule source statistique qui permet de déterminer la situation des individus sur le marché du travail conformément aux normes du Bureau international du travail (BIT), notamment selon leur âge. Elle constitue le volet français de l'enquête Forces de travail (*Labour Forces Survey, LFS*), coordonnée au niveau européen par Eurostat. Les données de cette publication ne concernent que la France métropolitaine. En 2007, plusieurs modifications méthodologiques avaient été introduites et appliquées rétrospectivement à partir de 2003. En 2013, le questionnaire et la chaîne de traitement de l'enquête Emploi ont été rénovés. La rénovation du questionnaire a eu des effets à la baisse sur le chômage et à la hausse sur le halo autour du chômage et sur l'emploi. Ces effets sont d'ampleurs différentes selon la classe d'âge considérée : pour les 15-29 ans, l'effet est en 2012 de +0,1 point sur le taux d'emploi et de -0,4 point sur le taux de chômage. Cette publication est réalisée à partir d'un nouveau jeu de pondérations calculé par l'Insee qui permet de rendre comparable les années 2003 à 2012 aux années 2013 et 2014, pour la plupart des indicateurs présentés ici. Elle utilise aussi les nouvelles séries annuelles longues de l'Insee portant pour certains indicateurs sur des années antérieures à 2003 et elles aussi comparables aux années 2003-2014. L'activité est définie au sens du BIT. Les actifs occupés regroupent toutes les personnes ayant exercé une activité rémunérée (ne serait-ce qu'une heure, au cours d'une semaine de référence précédant de peu l'interrogation du ménage), ainsi que celles pourvues d'un emploi mais qui en sont temporairement absentes (congé maladie de moins d'un an, congés payés, congé de maternité/paternité, formation rémunérée par l'employeur, chômage technique ou partiel, etc.). Parmi les personnes qui ne sont pas comptabilisées en actifs occupés, sont considérées comme chômeurs au sens du BIT celles qui sont disponibles pour prendre un emploi dans les 15 jours et qui, soit ont fait des démarches de recherche d'emploi dans le mois précédent, soit ont déjà trouvé un emploi commençant dans les trois mois suivants. Enfin, les inactifs sont les personnes qui ne sont ni en emploi, ni au chômage. Le « halo » du chômage regroupe les personnes qui n'ont pas d'emploi, qui souhaitent travailler, mais qui ne sont pas considérées comme au chômage selon les normes du BIT, car elles ne sont pas disponibles pour travailler dans les deux semaines ou (et) n'ont pas effectué de démarches actives de recherche d'emploi dans le mois précédent. Le sous-emploi au sens du BIT recouvre les personnes qui ont un emploi à temps partiel, qui souhaitent travailler plus d'heures sur une semaine donnée et qui sont disponibles pour le faire, ainsi que les personnes ayant involontairement travaillé moins que d'habitude (chômage technique ou partiel). Le taux d'activité (respectivement taux d'emploi, part de chômage, part du « halo » du chômage) d'une classe d'âge est le rapport du nombre d'actifs (respectivement actifs occupés, chômeurs, personnes appartenant au « halo » du chômage) de la classe d'âge à la population totale de la même classe d'âge. Le taux d'activité est donc la somme du taux d'emploi et de la part de chômage. Le taux de chômage rapporte le nombre de chômeurs au nombre d'actifs de la tranche d'âge considérée. Il diffère donc de la part de chômage. Le taux de sous-emploi est le rapport du nombre de personnes de en situation de sous-emploi au nombre de personnes en emploi. La Commission européenne a adopté en 2010 un nouvel indicateur concernant l'insertion des jeunes sur le marché du travail. Cet indicateur, part des NEET (*Neither in Employment nor in Education and Training*) (1) dans cette publication, mesure la part des jeunes d'une tranche d'âge qui ne sont ni en emploi, ni en formation, que cette dernière soit formelle (formations conduisant à un diplôme ou titre reconnu) ou non formelles suivies pour des raisons professionnelles ou personnelles : stages, formations ou cours avec l'aide d'un intervenant / séminaires, ateliers ou conférences / cours particuliers / cours de sport et cours liés à des activités culturelles ou de loisirs. Sont retenus comme faisant partie des NEET, les jeunes au chômage ou inactifs au sens du BIT qui ne poursuivent pas une formation formelle et qui n'ont pas déclaré suivre une formation non formelle dans le mois précédent l'enquête. La refonte complète du module formation de l'enquête Emploi en 2013 a entraîné une rupture de série à la baisse sur la part des NEET. En particulier, les formations non formelles sont décrites plus précisément en distinguant 4 types de formations. L'identification des emplois exercés dans la fonction publique se fonde, à partir de 2006, sur la méthodologie élaborée par l'Insee en collaboration avec la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP). Ces chiffres peuvent cependant différer de ceux publiés par la DGAFP pour deux raisons : le champ est différent (hors emplois aidés pour la DGAFP), ainsi que la date d'observation (moyenne annuelle 2014 dans cette publication, fin 2013 pour les dernières données publiées par la DGAFP - Point stat de juillet 2015).

(1) Eurostat a appelé cet indicateur « taux de NEET », mais le terme « part de NEET » apparaît plus cohérent avec la dénomination des indicateurs de chômage puisque le nombre de jeunes en NEET est rapporté, comme pour la part de chômage, à la population totale de la classe d'âge considérée.

Source : DARES ANALYSES • Décembre 2015 - N° 088

Annexe 2 – Indicateurs d'activité, d'emploi et de chômage des 15-24 ans en 2014

Tableau : Indicateurs d'activité, d'emploi et de chômage des jeunes

Moyennes annuelles ; population totale en milliers, taux et part en %

	2014		
	Hommes	Femmes	Ensemble
Population totale des 15-29 ans	5 483	5 512	10 994
Dont : 15-19 ans	1 877	1 809	3 686
20-24 ans	1 763	1 777	3 540
15-24 ans	3 640	3 586	7 226
25-29 ans	1 843	1 926	3 768
Taux d'activité des 15-29 ans	57,7	50,0	53,8
Dont : 15-19 ans	16,8	11,6	14,3
20-24 ans	65,5	56,1	60,8
15-24 ans	40,4	33,7	37,1
25-29 ans	91,9	80,4	86,0
15-64 ans	75,5	67,5	71,4
Part de chômage des 15-29 ans	11,0	8,6	9,8
Dont : 15-19 ans	5,2	4,0	4,6
20-24 ans	14,9	11,0	12,9
15-24 ans	9,8	7,5	8,7
25-29 ans	13,3	10,8	12,1
15-64 ans	7,8	6,5	7,1
Part du halo autour du chômage des 15-29 ans	3,8	4,6	4,2
Dont : 15-19 ans	3,3	2,7	3,0
20-24 ans	4,6	5,3	5,0
15-24 ans	3,9	4,0	4,0
25-29 ans	3,6	5,8	4,8
15-64 ans	2,9	3,8	3,4
Part de NEET des 15-29 ans	12,6	14,7	13,7
Dont : 15-19 ans	7,0	5,5	6,3
20-24 ans	15,9	15,4	15,6
15-24 ans	11,3	10,4	10,9
25-29 ans	15,2	22,6	19,0
Taux de chômage des 15-29 ans	19,1	17,3	18,3
Dont : 15-19 ans	30,8	34,9	32,4
20-24 ans	22,7	19,5	21,2
15-24 ans	24,4	22,2	23,5
25-29 ans	14,5	13,5	14,0
Ensemble des actifs	10,2	9,6	9,9
Taux d'emploi des 15-29 ans	46,7	41,3	44,0
Dont : 15-19 ans	11,7	7,5	9,6
20-24 ans	50,6	45,2	47,9
15-24 ans	30,5	26,2	28,4
25-29 ans	78,5	69,5	73,9
15-64 ans	67,7	60,9	64,3
Part du temps partiel dans l'emploi des 15-29 ans	11,4	27,2	18,8
Dont : 15-19 ans	17,2	40,4	26,1
20-24 ans	16,9	32,8	24,4
15-24 ans	17,0	33,9	24,7
25-29 ans	7,1	22,5	14,5
Emploi total	7,8	30,8	18,9
Taux de sous-emploi des 15-29 ans	6,1	12,6	9,2
Dont : 15-19 ans	6,9	17,0	10,8
20-24 ans	7,9	16,6	12,0
15-24 ans	7,7	16,7	11,8
25-29 ans	5,0	9,7	7,3
Emploi total	3,5	9,5	6,4
Part des contrats temporaires dans l'emploi salarié des 15-29 ans	34,0	36,1	35,0
Dont : 15-19 ans	81	76	79,3
20-24 ans	44	51	47,2
15-24 ans	51,6	54,4	52,9
25-29 ans	20	23	21,2
Ensemble des salariés	13,0	14,2	13,6
Part des non salariés dans l'emploi des 15-29 ans	5,4	3,8	4,7
Dont : 15-19 ans	-	-	-
20-24 ans	2,9	2,5	2,7
15-24 ans	2,4	2,1	2,2
25-29 ans	7,7	5,0	6,4
Emploi total	14,7	8,1	11,5
Part de la fonction publique dans l'emploi des 15-29 ans	12,1	20,4	16,0
Dont : 15-19 ans	-	-	-
20-24 ans	11,1	18,0	14,3
15-24 ans	8,9	15,4	11,9
25-29 ans	13,5	23,0	18,1
Emploi total	14,6	25,9	20,0
Part des 15-29 ans			
Dans : la population totale des 15-64 ans	28,1	27,3	27,7
la population active	21,2	20,0	20,7
l'emploi	19,1	18,3	18,7
le chômage	39,9	36,1	38,1
Part des 15-24 ans			
Dans : la population totale des 15-64 ans	18,7%	17,8%	18,2%
la population active	9,9%	8,8%	9,4%
l'emploi	8,3%	7,5%	7,9%
le chômage	23,7%	20,4%	22,3%

Concepts : activité, emploi, chômage et sous-emploi au sens du BIT ; halo autour du chômage = personnes sans emploi, souhaitant travailler mais non classées parmi les chômeurs car elles n'ont pas fait de démarche de recherche d'emploi ou (et) ne sont pas disponibles pour travailler (encadré 1) ; fonction publique = État, collectivités territoriales et hôpitaux publics ; contrats temporaires = intérim, CDD du privé (y compris apprentis et saisonniers) et contractuels en CDD de la fonction publique ; âge atteint à la date de l'enquête.

Lecture : en 2014, 53,8 % des jeunes âgés de 15 à 29 ans sont actifs et, parmi ceux-ci 18,3 % sont au chômage (taux de chômage) ; 13,7 % des 15-29 ans ne sont ni en emploi, ni en formation (part de NEET) ; parmi ceux qui occupent un emploi, 34,0 % sont salariés et 66,0 % non salariés.

Champ : population des ménages de France métropolitaine.

Source : Insee, enquêtes Emploi 2014 ; calculs Dares.

Calculs Dares (et SG HCF sur le champ des 15-24 ans)

Annexe 3 – Le contrat d’usage

1. Le contrat d’usage

Le contrat d’usage peut être reconduit sans limitation et ne comporte pas nécessairement de date de fin du contrat. Il n’y a pas de délai de carence entre la signature de deux CDD d’usage. Le contrat d’usage peut être utilisé dans des secteurs particuliers où il y a une pratique ancienne et fréquente de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l’activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois. La liste de ces secteurs, fixée par décret, comprend les exploitations forestières, la réparation navale, le déménagement, l’hôtellerie et la restauration, les spectacles, l’action culturelle, l’audiovisuel, l’information, la production cinématographique, l’enseignement, les activités d’enquête et de sondage, l’édition phonographique, les centres de loisirs et de vacances, l’entreposage et le stockage de la viande, le sport professionnel, le bâtiment et les travaux publics pour les chantiers à l’étranger, les activités de coopération, d’assistance technique, d’ingénierie et de recherche à l’étranger, la recherche scientifique dans le cadre d’une convention ou d’un arrangement administratif international, les activités relevant des associations intermédiaires, l’activité d’embauche à titre onéreux de travailleurs pour les mettre à disposition de personnes physiques par des associations agréées de services à domicile et les activités de montages et de démontages d’installations foraines.

Les CDD d’usage représentaient déjà près de 50 % des embauches de moins d’un mois en 2000. Entre 2000 et 2010, les secteurs concernés par le CDD d’usage contribuent pour deux tiers à l’augmentation des CDD de moins d’un mois. Ces secteurs regroupent en 2010 57 % des CDD de moins d’un mois, tandis qu’ils ne représentent que 12 % de l’emploi salarié total, cf. ACOSS (2011) : « Les déclarations d’embauche entre 2000 et 2010 : une évolution marquée par la progression des CDD de moins d’un mois », *ACOSS-Stat*, n° 143, décembre.

Source : *Note du CAE* n°24, septembre 2015.

Annexe 4 – Liste des annexes au règlement général de la convention d'assurance chômage

LISTE DES ANNEXES
I VRP, journalistes, personnels navigants de l'aviation civile, assistants maternels et assistants familiaux, bûcherons-tâcherons, agents rémunérés à la commission
II Personnels navigants de la marine marchande, marins pêcheurs
III Ouvriers dockers
IV Salariés intérimaires des entreprises de travail temporaire
V Travailleurs à domicile
VI Anciens titulaires d'un CDD, ayant obtenu une prise en charge des dépenses afférentes au titre d'un CIF
VII Définition de l'assiette spécifique des contributions des employeurs et des salariés pour certaines professions
VIII Ouvriers et techniciens de l'édition d'enregistrement sonore, de la production cinématographique et audiovisuelle, de la radio, de la diffusion et du spectacle
IX Salariés occupés hors de France ou par des organismes internationaux, ambassades et consulats
X Artistes du spectacle
XI Apprentis et titulaires d'un contrat de professionnalisation

Source : Assurance chômage - Paramètres utiles 2015, DAJ 750 – juillet 2015, Unédic

Annexe 5 – L’indemnisation du travail temporaire

L’indemnisation chômage des salariés des entreprises de travail temporaire suit des règles spécifiques qui font l’objet de **l’annexe 4** au règlement général de la convention d’assurance chômage. A la différence du droit commun, **la recherche d’affiliation pour les anciens intérimaires s’effectue exclusivement en heures** (et non en jours), les paramètres étant sinon les mêmes (au moins 610 heures de travail dans les 24 derniers mois précédent la fin de contrat de travail pour les moins de 50 ans). Sont prises en compte les heures payées comme du temps de travail (visite médicale, jour férié chômé...) ainsi que les périodes de formation.

Comme pour les autres salariés, seuls les éléments de rémunération soumis à cotisations chômage sont pris en compte pour déterminer le SJR. **Sont donc exclus en particulier les indemnités de congés payés et les indemnités de précarité d’emploi.**

Le **différé « congés payés »** (jours non indemnifiables) est calculé à partir des indemnités compensatrices de congés payés versées au titre des fins de contrat de travail situées dans les 182 jours précédents la dernière fin de contrat de travail.

Lorsque la personne reprend une activité professionnelle (mission d’intérim ou contrat de travail classique), Pôle Emploi détermine chaque mois, à partir des rémunérations perçues, un nombre de jours non indemnifiables.

Annexe 6 – Effets du rechargement des droits suite à une activité et du cumul partiel de l'indemnisation avec les revenus liés à la reprise d'activité pour les contrats courts

Source : « Impact de la nouvelle convention d'assurance chômage », Unédic, mai 2014

SYNTHÈSE DES FICHES 1 et 2 : Zoom sur les contrats courts

Environ 1,6 million d'allocataires entrant en ARE en 2013 suite à la fin d'un contrat court : 1,2 million de CDD et 0,4 million d'intérimaires.

Rechargement des droits

Parmi les allocataires ouvrant un droit suite à une fin de CDD, 37% (environ 440 000) ont un reliquat d'un droit précédent. Ni ce reliquat, ni le droit obtenu via le CDD ne sera perdu. Ainsi, pour ces allocataires, la durée de droit potentielle sera allongée en moyenne de 7 mois par rapport à l'ancienne règle.

Pour les intérimaires, ce sont 46% d'entre eux (environ 160 000) qui bénéficieront d'en moyenne 5 mois d'indemnisation potentielle supplémentaire.

- 7 mois de droit potentiel supplémentaires pour plus d'un tiers des CDD,
- 5 mois pour près de la moitié des intérimaires.

20% des entrants suite à un CDD (environ 200 000) réutiliseront leur reliquat de droit et bénéficieront dans un premier temps d'une allocation plus faible, car leur premier emploi était moins bien rémunéré. La baisse est en moyenne de 208 € sur un mois complet d'indemnisation pendant une durée potentielle de 9 mois.

Cette baisse concerne 28% des intérimaires (environ 100 000), elle est de 225 € sur un mois complet d'indemnisation pendant une durée potentielle de 8 mois.

- Dans un premier temps (9 mois en moyenne), l'allocation journalière baisse pour 20% des CDD et 28% des intérimaires.

Par ailleurs, 50 000 allocataires suite à un CDD, en fin de droit, qui auparavant ne pouvaient pas ouvrir de nouveau droit, ont la possibilité d'être indemnisés s'ils ont travaillé plus de 150 heures. C'est également le cas pour environ 15 000 intérimaires.

Activité au cours du droit

Parallèlement, les allocataires entrés suite à une fin de CDD sont également une majorité à être impactés par le changement de règles de cumul partiel de l'indemnisation avec un revenu tiré d'une activité pratiquée au cours du droit. Ainsi, un tiers d'entre eux consommeront moins rapidement leur droit (8 jours d'indemnisation sont reportés en moyenne), tandis que pour 20% d'entre eux, le droit sera au contraire consommé plus rapidement (de 12 jours en moyenne).

Concernant les intérimaires, 49% d'entre eux consommeront moins vite leur droit (20 jours en moyenne sont reportés) et 3% le consommeront plus vite (de 4 jours en moyenne).

- Un capital identique, mais une fin de droit reportée de 8 jours pour un tiers des CDD et de 20 jours pour près de la moitié des intérimaires.
- Au contraire, une date de fin de droit avancée de 12 jours pour 20% des CDD et de 4 jours pour 3% des intérimaires.

Globalement

Les allocataires entrant suite à une fin de CDD sont 60% à voir leur date de fin de droit retardée, du fait d'un rechargement de droit ou d'un décalage plus important suite à la reprise d'une activité au cours du droit.

Parmi les intérimaires, 71% sont concernés par un rechargement de droit ou un retardement de leur fin de droit lié aux nouvelles règles de cumul. Les mesures sur les droits rechargeables et l'activité réduite s'équilibrent, car pour cette population le coût de l'allongement des durées est compensé par le versement d'une allocation moins élevée.

- ➔ Dans le cadre des droits rechargeables, les intérimaires bénéficient du surcoût de ce dispositif à hauteur de 100 M€.
- ➔ En ce qui concerne le cumul, la consommation du droit est ralentie par rapport à la consommation actuelle, d'environ 3,5% (-100 M€). Cela se traduit par un report moyen de 3 semaines de la date de fin de droit, pour la moitié des intérimaires.

Globalement, pour l'annexe 4, l'effet combiné des 2 dispositifs :

- ➔ **permet une couverture beaucoup plus longue pour les personnes qui aujourd'hui atteignent la fin des droits après réadmission,**
- ➔ **est neutre financièrement.**

Annexe 7 – Niveaux d'apprentissage, de formation, et de diplôme (Définitions INSEE)

NIVEAUX D'APPRENTISSAGE

- Niveaux I et II : sorties avec un niveau de 2ème ou 3ème cycle, ou un diplôme de grande école
- Niveau III : sorties avec un diplôme bac+2 (BTS, DUT)
- Niveau IV : sorties des classes terminales ou abandons des scolarisations post-baccalauréat avant d'atteindre le niveau III (bac, brevet professionnel)
- Niveau V : sorties de l'année terminale des seconds cycles courts professionnels (CAP, BEP ou mention complémentaire).

NIVEAUX DE FORMATION

- Niveau VI et V bis : sorties en cours de 1er cycle de l'enseignement secondaire (6ème à 3ème) ou abandons en cours de CAP ou BEP avant l'année terminale.
 - Niveau V : sorties après l'année terminale de CAP ou BEP ou sorties de 2nd cycle général et technologique avant l'année terminale (seconde ou première).
 - Niveau IV : sorties des classes de terminale de l'enseignement secondaire (avec ou sans le baccalauréat). Abandons des études supérieures sans diplôme.
 - Niveau III : sorties avec un diplôme de niveau Bac + 2 ans (DUT, BTS, DEUG, écoles des formations sanitaires ou sociales, etc.).
- Niveaux II et I : sorties avec un diplôme de niveau supérieur à bac+2 (licence, maîtrise, master, dea, dess, doctorat, diplôme de grande école).

NIVEAUX DE DIPLÔMES (Recensement de la population)

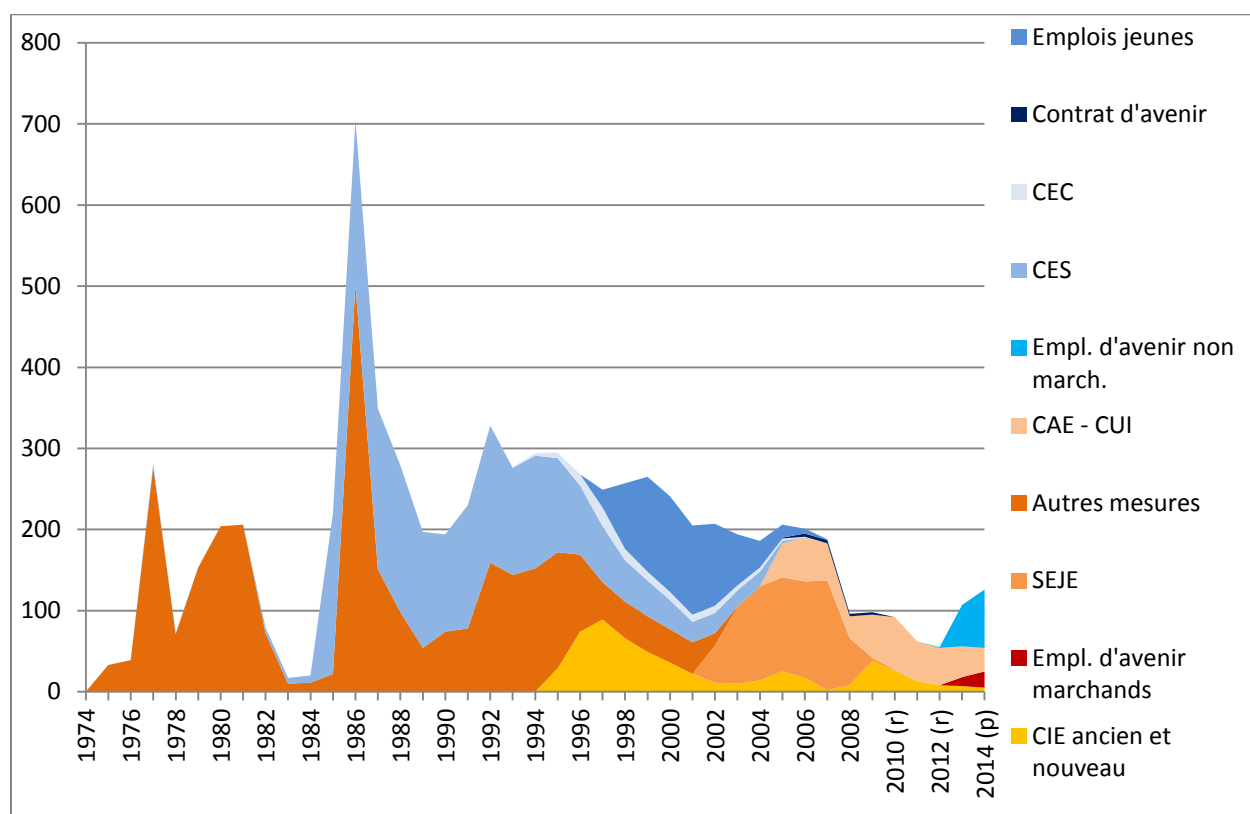
Les résultats du recensement de la population font référence au diplôme de niveau le plus élevé que les individus ont déclaré posséder. Les catégories de diplôme utilisées sont les suivantes :

- aucun diplôme :
 - . pas de scolarité,
 - . scolarité jusqu'à l'école primaire ou au collège,
 - . scolarité au-delà du collège ;
- certificat d'études primaires (CEP) ;
- BEPC, brevet élémentaire, brevet des collèges ;
- CAP, BEP :
 - . CAP, brevet de compagnon,
 - . BEP ;
- baccalauréat, brevet professionnel :
 - . baccalauréat général, brevet supérieur,
 - . baccalauréat technologique ou professionnel, brevet professionnel ou de technicien, brevet d'enseignement agricole (BEA), brevet d'enseignement commercial (BEC), brevet d'enseignement industriel (BEI), brevet d'enseignement hôtelier (BEH), capacité en droit ;
- diplôme de 1er cycle universitaire, brevet de technicien supérieur (BTS), diplôme universitaire de technologie (DUT), diplôme des professions sociales ou de la santé, diplôme d'infirmier(ère) ;
- diplôme de 2e ou 3e cycle universitaire (y compris médecine, pharmacie, dentaire), diplôme d'ingénieur, diplôme d'une grande école, doctorat...

Annexe 8 – Evolution des dispositifs d’emplois aidés et effectifs de jeunes concernés

Effectifs de jeunes de moins de 26 ans en emplois aidés, par dispositif, de 1974 à 2014

En milliers au 31 décembre de chaque année, aires cumulées



Source : DARES. *Champ* : France métropolitaine ; hors mesures d'abattement temps partiel, Accre, et Insertion par l'activité économique. p : données provisoires ; r : données révisées

Création et suppression des dispositifs :

Dispositifs en vigueur en 2016 :

- Emplois d'avenir : création en 2012 (*gouvernement Ayrault*),

- non marchands : premiers contrats fin 2012,

- marchands : premiers contrats en 2013.

- Contrat unique d'insertion (CUI): a rassemblé à partir du 01-01-2010 (*gouvernement Fillion*) plusieurs types de contrats : contrats d'avenir, contrats d'insertion, contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE) et contrats d'initiative emploi (CIE). En tenant compte de ces filiations on peut proposer les dates suivantes :

- CUI - CAE- : secteur non marchand : premiers contrats 2005 (créés dans le cadre de la loi de programmation pour la cohésion sociale (*gouvernement Raffarin*),

- CUI - CIE : secteur marchand : création en 1995 (*gouvernement Balladur*). Modifié dans le cadre de la loi de programmation de la cohésion sociale en 2005.

Transformés ou supprimés :

- CES : Contrats emploi-solidarité : création en 1990 (*gouvernement Rocard*) en remplacement des TUC. Remplacement par les CAE en 2005 (loi de programmation pour la cohésion sociale).

- CEC : Contrats emplois consolidés [destiné notamment aux personnes qui, ayant bénéficié d'un ou plusieurs CES, n'ont pas trouvé d'emploi à l'issue de ces contrats] : création en 1992 (*gouvernement Bérégovoy*). Remplacement par les CAE en 2005 (loi de programmation pour la cohésion sociale).

- Emplois jeunes : création en 1997 (*gouvernement Jospin*). Supprimé fin 2002.

- SEJE : Soutien à l'emploi des jeunes en entreprises (dits aussi Contrats jeunes en entreprise – CJE) : création en 2002 (*gouvernement Raffarin*), supprimé fin 2007.

- Contrats d'avenir : création en 2005 dans le cadre de la loi de programmation pour la cohésion sociale (*gouvernement Raffarin*), rassemblé avec d'autres types de contrats dans le CUI à partir du 01-01-2010.

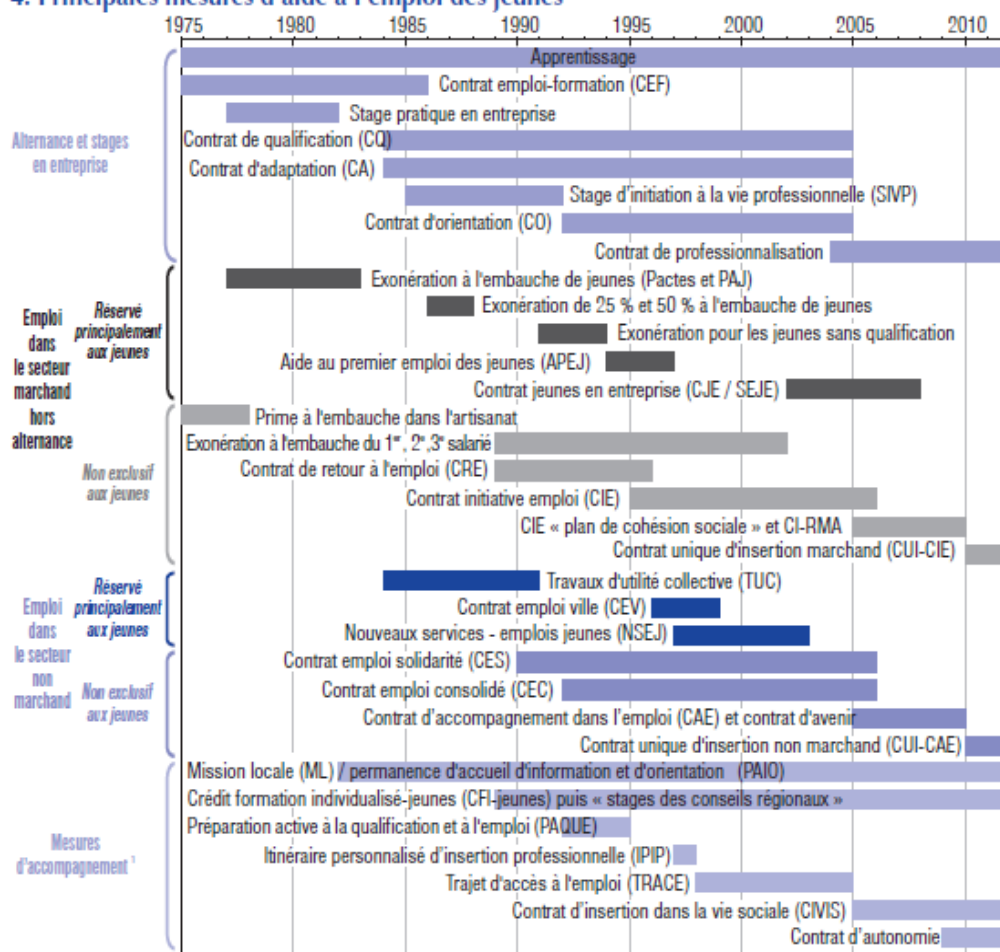
Autres mesures :

- Adoption de trois « Pactes nationaux pour l'emploi des jeunes » consécutifs (*gouvernement Barre*), couvrant la période de juillet 1977 à mai 1981.

Travaux d'utilité collective (TUC), créés en 1984 (*gouvernement Fabius*).

Autres mesures diverses (voir schéma ci-dessous).

4. Principales mesures d'aide à l'emploi des jeunes



1. Les mesures d'accompagnement ne sont pas en elles-mêmes des contrats de travail ; elles peuvent mobiliser les autres mesures existantes dont les contrats d'aide à l'emploi.

Note : seules les périodes d'entrée en dispositif sont reportées ici ; les dispositifs peuvent rester actifs au-delà de ces périodes en raison de la durée des contrats. Les exonérations mentionnées correspondent à des exonérations de cotisations sociales.

Source : Dares.

Source : Romain Aeberhardt, Laure Crusson, Patrick Pommier « Les politiques d'accès à l'emploi en faveur des jeunes :

qualifier et accompagner », *France Portrait social*, 2011.

Annexe 9 – Les jeunes en contrats aidés

1 - Nombre de jeunes bénéficiaires de contrats aidés au 31 décembre 2014, selon l'âge, la qualification et le contrat

Effectifs en milliers

Age	CUI-CAE		CUI-CIE		Emploi d'avenir non marchand		Emploi d'avenir marchand		Emploi d'avenir prof.	Total
	qualifiés	non qualifiés	qualifiés	non qualifiés	qualifiés	non qualifiés	qualifiés	non qualifiés	qualifiés	
16	0	0	0	2	1	14	1	20		38
17	8	24	7	14	29	151	41	139		413
18	332	148	106	50	553	723	309	400	32	2 653
19	1 484	460	299	78	2 669	1 876	1 099	845	783	9 593
20	2 761	676	504	103	5 587	3 026	1 923	1 040	1 747	17 367
21	3 809	815	652	129	8 072	3 769	2 265	1 111	1 777	22 399
22	4 390	910	725	119	9 386	4 243	2 406	1 243	1 337	24 759
23	4 638	1 006	683	136	9 893	4 187	2 300	1 201	868	24 912
24	4 892	931	770	124	9 111	4 021	1 968	1 135	470	23 422
Total	22 314	4 970	3 746	755	45 301	22 010	12 312	7 134	7 014	125 556
Répartition										
Par dispositifs	27 284 21,7%		4 501 3,6%		67 311 53,6%		19 446 15,5%		7 014 5,6%	125 556 100%
Par secteur :										
-Marchand			4 501				19 446			19,1%
-Non marchand	27 284				67 311				7 014	80,9%
Par qualification										
-qualifiés	22 314		3 746		45 301		12 312		7 014	90 687 72,2%
-Non qualifiés		4 970		755		22 010		7 134		39 869 27,8%

Source : ASP, traitements DARES

Champ : nombre de jeunes de moins de 26 ans dans l'insertion par l'activité économique, au 31/12/2014

Note : Qualifié : niveau baccalauréat ou supérieur au baccalauréat

2 - Caractéristiques des bénéficiaires de moins de 26 ans entrés en contrats aidés en 2014 (en %)

	Secteur marchand			Secteur non marchand			Ensemble	
	CUI-CIE	Emplois d'avenir	Ensemble	CUI-CAE	Emplois d'avenir	Ensemble	2013	2014
Part des jeunes dans l'ensemble des nouveaux contrats aidés (flux 2014)	21,3	99,0	45,0	19,1	39,2	39,2	42,5	40,6
Répartition par Sexe								
Homme	55,2	66,1	62,5	29,2	43,8	38,5	44,8	45,2
Femme	44,8	33,9	37,5	70,8	56,2	61,5	55,2	54,8
Par Niveau de formation								
Inférieur au CAP (V bis et VI)	8,5	24,4	19,2	10,0	20,1	16,4	14,8	17,2
Niveau CAP-BEP sans diplôme	9,8	14,8	13,1	8,7	11,7	10,6	16,7	11,3
Niveau CAP-BEP avec diplôme	23,3	43,7	37,0	18,1	39,1	31,4	32,3	33,0
Niveau Bac *	41,8	14,9	23,8	44,5	23,8	31,4	27,7	29,2
Supérieur au Bac	16,5	2,2	6,9	18,7	5,3	10,2	8,5	9,3
Par Durée d'inscription à Pôle emploi avant l'embauche								
Non-inscrit	17,2	29,6	25,5	16,1	28,0	23,7	18,7	24,2
Moins de 6 mois	21,2	24,3	23,2	22,7	22,1	22,4	24,5	22,6
De 6 à 11 mois	15,1	20,2	18,5	16,0	19,9	18,5	19,8	18,5
De 12 à 23 mois	31,5	17,7	22,2	29,6	19,9	23,4	24,7	23,1
24 mois ou plus	15,1	8,3	10,5	15,5	10,1	12,1	12,3	11,6
Part des Personnes handicapées/jeunes	2,8	2,2	2,4	2,7	1,9	2,2	2,2	2,2
Part des Bénéficiaire d'un minimum social/jeunes	7,0	2,8	4,2	10,9	3,9	6,5	6,0	5,8
<i>Dont RSA (hors RSA majoré)</i>	6,0	2,0	3,3	10,0	3,4	5,8	5,1	5,1
<i>Dont Allocation de solidarité spécifique</i>	0,3	0,5	0,4	0,2	0,3	0,2	0,4	0,3
Part des Personnes en difficulté/jeunes **	59,1	56,7	57,5	57,7	54,0	55,3	59,6	55,9

* Pour les CUI, il n'est pas possible de distinguer les personnes ayant obtenu le baccalauréat des autres.

** Sont considérées en difficulté les personnes de 50 ans ou plus, celles qui sont inscrites à Pôle emploi depuis plus de 1 an, les bénéficiaires de minima sociaux et les personnes de moins de 26 ans, de niveau inférieur au baccalauréat.

Lecture : en 2014, 17,2 % des conventions initiales ont été signées par des personnes ayant un niveau inférieur au CAP.

Champ : embauches en conventions initiales, hors ACI et emplois d'avenir professeur. France entière. Source : ASP; traitement Dares.

3 - Entrées et effectifs en fin d'année de jeunes (moins de 26 ans) en contrats aidés

			2012	2013	Evolution 2013/2012 (%)	2014	Evolution 2014/2013 (%)
Secteur marchand	CUI-CIE	Conventions signées	17 398	13 856	-20,4	10 337	-25,4
		<i>dont : nouveaux contrats</i>	16 949	13 574	-19,9	10 090	-25,7
		<i>dont : avenants de reconduction</i>	449	282	-37,2	247	-12,4
		Effectifs en fin d'année	8 070	7 720	-4,3	5 713	-26,0
	Emploi d'avenir marchands	Conventions signées	19	13 666	++	21 782	++
		<i>dont : nouveaux contrats</i>	19	13 634	++	20 506	++
		<i>dont : avenants de reconduction</i>	0	32	++	1 276	++
		Effectifs en fin d'année	19	11 791	++	23 681	++
	Ensemble secteur marchand	Conventions signées	17 417	27 522	58,0	32 119	16,7
<i>dont : nouveaux contrats</i>		16 968	27 208	60,3	30 596	12,5	
<i>dont : avenants de reconduction</i>		449	314	-30,1	1 523	385,0	
Effectifs en fin d'année		8 089	19 511	141,2	29 394	50,7	
Secteur non marchand	CUI-CAE hors ACI	Conventions signées	87 367	57 659	-34,0	41 036	-28,8
		<i>dont : nouveaux contrats</i>	51 587	35 068	-32,0	28 648	-18,3
		<i>dont : avenants de reconduction</i>	35 780	22 591	-36,9	12 388	-45,2
		Effectifs en fin d'année	43 981	35 019	-20,4	34 421	-1,7
	CUI-CAE en ACI	Conventions signées	20 975	20 274	-3,3	9 811	--
		<i>dont : nouveaux contrats</i>	13 188	12 800	-2,9	6 251	--
		<i>dont : avenants de reconduction</i>	7 787	7 474	-4,0	3 560	--
		Effectifs en fin d'année	9 589	9 551	-0,4	1 227	--
	Emploi d'avenir non marchands	Conventions signées	1 241	62 629		64 308	
		<i>dont : nouveaux contrats</i>	1 230	62 282		49 833	
		<i>dont : avenants de reconduction</i>	11	347		14 475	
		Effectifs en fin d'année	1 223	58 869		87 716	
	Emploi d'avenir professeur	Conventions signées		9 415		7 895	-16,1
		<i>dont : nouveaux contrats</i>		7 587		5 283	-30,4
		<i>dont : avenants de reconduction</i>		1 828		2 612	42,9
Effectifs en fin d'année			6 139		7 301	18,9	
CUI de 7h	Conventions signées	42	0	--			
	<i>dont : nouveaux contrats</i>	42	0	--			
	<i>dont : avenants de reconduction</i>	0	0	--			
	Effectifs en fin d'année	17	0	--			
Ensemble secteur non marchand	Conventions signées	109 625	149 977	36,8	123 050	-18,0	
	<i>dont : nouveaux contrats</i>	66 047	117 737	78,3	90 015	-23,5	
	<i>dont : avenants de reconduction</i>	43 578	32 240	-26,0	33 035	2,5	
	Effectifs en fin d'année	54 810	109 578	99,9	130 665	19,2	
Ensemble	Conventions signées	127 042	177 499	39,7	155 169	-12,6	
	<i>dont : nouveaux contrats</i>	83 015	144 945	74,6	120 611	-16,8	
	<i>dont : avenants de reconduction</i>	44 027	32 554	-26,1	34 558	6,2	
	Effectifs en fin d'année	62 899	129 089	105,2	160 059	24,0	

Lecture : en 2014, 10 337 jeunes de moins de 26 ans ont signé une convention de CUI-CIE en France, dont 10 090 conventions initiales et 247 avenants de reconduction

Source : ASP; traitement Dares Champ : France entière

Notes : -- : très forte baisse ; ++ : très forte hausse

4 - Durée des contrats et durée du travail des jeunes entrés en contrats aidés en 2014

	Secteur marchand						Secteur non marchand						Ensemble	
	CUI-CIE		Emploi d'avenir		Ensemble		CUI-CAE		Emploi d'avenir		Ensemble			
	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014
CDD (en %)	35,0	34,4	33,7	28,4	34,3	30,4	98,8	98,0	95,1	93,4	96,4	95,1	82,9	76,9
CDI (en %)	65,0	65,6	66,3	71,6	65,7	69,6	1,2	2,0	4,9	6,6	3,6	4,9	17,1	23,1
Durée moyenne de l'aide au contrat (en mois)*	8,7	8,3	30,2	31,4	19,5	23,8	10,6	11,7	25,0	22,6	19,8	18,6	19,7	20,1
Durée hebdomadaire de travail (en heures)	32,0	32,2	33,9	34,0	32,9	33,4	23,6	23,9	34,1	33,8	30,3	30,2	30,9	31,1
(en %)	9,7	5,3	1,4	0,8	5,5	2,3	59,0	55,9	1,3	1,2	22,1	21,2	18,5	15,9
Temps partiel : entre 20 et 26 heures (en %)	11,6	16,4	7,2	6,9	9,4	10,0	13,7	15,4	2,5	5,0	6,5	8,8	7,2	9,1
Temps partiel : entre 26 et 35 heures (en %)	10,4	9,2	6,8	5,9	8,6	7,0	12,3	13,0	7,6	8,4	9,3	10,1	9,1	9,2
Temps complet : 35 heures et plus (en %)	68,3	69,1	84,6	86,4	76,5	80,7	15,1	15,8	88,6	85,4	62,1	60,0	65,3	65,8
Taux de prise en charge moyen par l'État (en %)	29,0	29,0	35,4	35,6	32,2	33,4	70,8	71,6	75,0	75,2	73,5	73,9	64,5	62,6

* Durée moyenne de l'aide au contrat prévue lors de la signature de la convention initiale.

Lecture : en 2014, 69,6 % des conventions initiales de contrats aidés du secteur marchand sont des CDI

Champ : embauches en conventions initiales, hors ACI et emplois d'avenir professeur. France entière.

Source : ASP ; traitement : Dares.

5 - Les métiers exercés par les jeunes salariés entrés en contrats aidés en 2014

En %

	Secteur marchand				Secteur non marchand			
	CUI-CIE		Emploi d'avenir		CUI-CAE		Emploi d'avenir	
	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014
Agriculture et pêche, espaces naturels et espaces verts, soins aux animaux	4,8	4,4	6,7	6,6	6,1	5,3	8,1	6,4
<i>Dont : espaces naturels et espaces verts</i>	1,3	1,4	2,1	2,0	5,0	4,2	7,2	5,3
Commerce, vente et grande distribution	24,6	25,3	20,1	19,9	0,6	0,7	1,1	1,1
<i>Dont : commerce non alimentaire et de prestations de confort</i>	9,2	9,6	6,1	6,1	0,3	0,2	0,2	0,2
<i>force de vente</i>	4,2	4,7	2,5	1,8	0,2	0,3	0,8	0,7
<i>grande distribution</i>	5,8	5,6	4,9	4,9	0,1	0,1	0,0	0,1
<i>commerce alimentaire et métiers de bouche</i>	5,3	5,2	6,6	7,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Construction, bâtiment et travaux publics	10,7	9,2	15,3	13,5	0,5	0,4	1,8	1,4
<i>Dont : second œuvre</i>	6,3	5,7	9,1	8,5	0,2	0,2	1,0	0,7
Hôtellerie, restauration, tourisme, loisirs et animation	23,4	23,9	21,5	24,9	14,5	17,0	21,3	23,2
<i>Dont : animation d'activités de loisirs</i>	0,6	0,8	0,6	0,5	11,1	13,7	16,0	18,5
<i>production culinaire</i>	15,0	15,6	14,4	16,5	2,5	2,5	4,0	3,7
<i>service</i>	6,5	6,1	5,3	6,4	0,2	0,1	0,2	0,2
Industrie	6,9	6,1	8,1	7,2	0,2	0,2	0,4	0,3
Installation et maintenance	6,1	6,0	6,9	6,6	4,2	3,6	8,4	7,1
<i>Dont : entretien technique</i>	0,8	0,5	0,9	0,8	3,8	3,3	7,2	6,0
Santé	1,3	1,5	1,8	1,6	9,4	9,8	9,2	9,4
<i>Dont : professionnels médico-techniques</i>	1,0	1,1	1,5	1,3	9,0	9,3	8,2	8,4
Services à la personne et à la collectivité	5,2	5,4	5,9	6,1	47,1	46,9	32,6	31,3
<i>Dont : action sociale, socio-éducative et socio-culturelle</i>	0,1	0,1	0,1	0,2	4,3	5,2	5,5	5,3
<i>aide à la vie quotidienne</i>	2,1	2,0	2,4	2,1	15,5	18,3	14,7	14,5
<i>formation initiale et continue (surveillant...)</i>	0,2	0,2	0,1	0,0	12,8	11,8	0,7	0,6
<i>nettoyage et propreté industriels</i>	1,2	1,2	1,4	1,6	7,7	6,8	5,4	5,1
Support à l'entreprise	6,3	7,8	3,6	3,7	14,6	12,7	13,1	15,6
<i>Dont : secrétariat et assistance</i>	5,0	6,1	3,2	3,1	13,8	11,8	12,0	14,5
Transport et logistique	8,3	8,2	8,0	8,2	1,0	0,9	2,1	2,2
<i>Dont : personnel de conduite du transport routier</i>	4,7	4,4	3,5	4,0	0,4	0,4	0,6	0,7
Autres*	2,3	2,2	2,0	1,7	1,9	2,6	2,0	1,9

* La catégorie "Autres" comprend les métiers liés aux arts et façonnage d'ouvrages d'art, les métiers liés à la banque, à l'assurance et à l'immobilier, les métiers liés au spectacle et les métiers liés et à la communication, média et multimédia.

Lecture : en 2014, 46,9 % jeunes qui ont signé une convention initiale de CUI-CAE occupent un poste lié aux services à la personne et à la collectivité

Champ : embauches en conventions initiales, hors ACI et emplois d'avenir professeur. France entière

Source : ASP ; traitement : Dares

6 - Répartition des embauches de jeunes en contrats aidés du secteur marchand selon le secteur d'activité et la taille de l'établissement

En %

	CUI-CIE		Emplois d'avenir		Ensemble	
	2013	2014	2013	2014	2013	2014
Secteurs d'activité						
Agriculture (A)	3,1	2,8	4,4	4,2	3,7	3,7
Industrie (B, C, D, E)	12,0	11,0	15,2	14,2	13,6	13,1
Construction (F)	11,2	9,7	15,6	13,4	13,4	12,2
Tertiaire (G à U)	73,7	76,5	64,8	68,3	69,2	71,0
<i>Dont : Commerce (G)</i>	22,5	23,3	18,9	18,4	20,7	20,0
<i>Hébergement et restauration (I)</i>	22,1	21,5	20,6	24,3	21,3	23,4
<i>Activités de soutien aux entreprises (M,N)</i>	11,5	12,8	9,2	9,7	10,4	10,7
Effectif de l'établissement employeur						
9 salariés ou moins	60,9	61,0	59,2	62,1	60,0	61,7
De 10 à 19 salariés	11,4	10,5	13,0	13,1	12,2	12,3
De 20 à 49 salariés	13,7	13,4	13,0	12,4	13,3	12,7
50 salariés ou plus	14,0	15,1	14,8	12,3	14,4	13,3

Lecture : en 2014, 71,0 % des conventions initiales de contrats aidés marchands ont été signées dans le secteur tertiaire

Champ : embauches en conventions initiales. France entière

Source : ASP ; traitement : Dares

7 - Taux de rupture à 6 mois des contrats aidés signés en 2014 et initiative de la rupture

	CUI-CAE	CUI-CIE	Emplois d'avenir s. non marchand	Emplois d'avenir secteur. marchand
Taux de rupture avant 6 mois				
Moins de 26 ans	10,1	19,9	8,5	19,2
Ensemble	8,5	17,5	8,5	19,1
Initiative de la rupture, moins de 26 ans, %				
Employeur	8,2	8,5	11,0	11,9
Salarié	42,4	21,3	27,3	20,9
Les deux	11,8	8,9	13,5	9,1
Période d'essai	28,2	59,5	44,2	55,6
Autre indéterminé	9,4	1,8	4,0	2,5
Initiative de la rupture, ensemble, %				
Employeur	8,6	7,8	10,9	11,8
Salarié	36,5	17,7	27,3	20,9
Les deux	11,1	8,2	13,4	9,2
Période d'essai	37,2	64,4	44,2	55,6
Autre indéterminé	6,5	1,9	4,1	2,5

Champ : embauches en conventions initiales, hors ACI et emplois d'avenir professeur, France entière

Source : ASP ; traitement Dares

8 - Financement des dispositifs d'emploi aidé : CUI, Emplois d'avenir, Principaux paramètres d'estimations de coût des jeunes par la DARES (Année 2013)

- Emplois d'avenir secteur marchand :

90% de 16-25 ans.

Stock moyen mensuel 16-25 : 3 700.

Dont 40% sans qualification.

Etat 18,3 millions € (sur 24,4millions€ tous âges)

- Emploi d'avenir secteur non marchand :

88% de 16-25 ans.

Stock mensuel moyen 16-25 ans : 25 400.

Dont 40% sans qualification.

Etat 406,7 millions € (sur 464,6millions € tous âges)+ cofinancement départements pour les bénéficiaires RSA 11,4 sur 13,6 millions tous âges+accompagnement 22,5 sur 25,4 millions € tous âges.

CUI marchand :

25% de 16-25 ans.

Stock moyen mensuel 16-25 ans : 6930.

Dont 26% sans qualification. Etat : 24,1M€ sur 96M€ tous âges+ cofinancement départements pour les bénéficiaires RSA: 2,8M€ sur 11,1 M€ tous âges.

CUI non marchand :

18% de 16-25 ans.

Stock moyen mensuel 16-25 : 39 700.

Dont 33% sans qualification.

Etat : 429,0M€ sur 2440,1M€ tous âges + cofinancement départements pour les bénéficiaires RSA : 35,0M€ sur 199,0M€ tous âges. (Y compris aide à l'accompagnement des jeunes en ateliers et chantiers d'insertion pour 8333 jeunes en stock mensuel)

Annexe 10 : Insertion des jeunes par l'activité économique

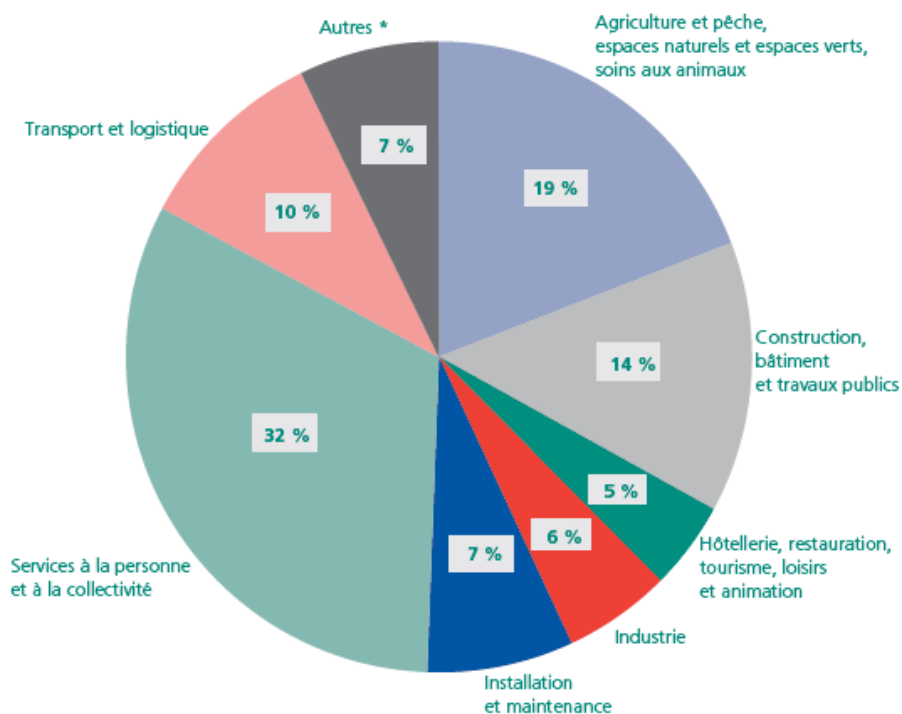
1 - Caractéristiques des salariés de moins de 26 ans entrés en 2014 dans une entreprise ou association d'insertion par l'activité économique (IAE)

En %

	ACI	EI	AI	ETTI
Sexe				
Homme	71,3	71,7	50,8	80,1
Femme	28,7	28,3	49,2	19,9
Niveau de formation	2,2	3,7	7,1	4,7
Inférieur au CAP (V bis et VI)	13,7	20,3	24,5	21,5
Niveau CAP-BEP sans diplôme	26,4	27,4	18,2	29,3
Niveau CAP-BEP avec diplôme	21,0	21,4	22,6	20,1
Niveau Bac *	36,8	27,3	27,7	24,4
Supérieur au Bac				
Durée d'inscription à Pôle emploi avant l'embauche	5,7	6,6	35,5	18,8
Non-inscrit	25,6	26,1	25,3	16,1
Moins de 6 mois	19,9	22,4	15,6	29,9
De 6 à 11 mois	28,4	27,7	13,7	22,1
De 12 à 23 mois	20,5	17,3	9,9	13,0
24 mois ou plus	3,8	2,5	1,5	1,8
Personnes handicapées	92,1	21,7	9,8	13,1
Bénéficiaire d'un minimum social	75,6	15,5	7,7	6,4
Entrées totales (en milliers)	12120	2913	19487	7982

2 - Métiers exercés par les salariés de l'IAE embauchés en 2013

Graphique 3 • Métiers exercés par les salariés de l'IAE nouvellement embauchés en 2013



* Communication, média, multimédia ; santé ; spectacle (1 %) ; support à l'entreprise (2 %) ; arts et façonnage d'ouvrage d'art (1 %) ; commerce vente et grande distribution (3 %).

Champ : France entière.

Annexe 11 – Données 2014 sur les exonérations « bas salaires » (Acos)

Salariés appartenant au champ des éligibles à l'exonération bas salaire (indépendamment du niveau de rémunération)

	Salariés tout âge				Salariés âgés entre 18 et 24 ans				[18-24 ans] en % des salariés tout âge	
	ETP		Masse salariale		ETP		Masse salariale		ETP	Masse salariale
	x1000	en %	millions d'€	en %	x1000	en %	millions d'€	en %		
Salariés bénéficiant de l'exonération bas salaire	7 621	52%	174 977	36%	1 251	74%	26 442	74%	16,4%	15,1%
Salariés bénéficiant d'une autre exonération	743	5%	12 584	3%	235	14%	2 733	8%	31,6%	21,7%
Salariés ne bénéficiant d'aucune exonération	6 313	43%	298 944	61%	202	12%	6 434	18%	3,2%	2,2%
TOTAL	14 677	100%	486 505	100%	1 688	100%	35 609	100%	11,5%	7,3%

Lecture : On dénombre 1.688.000 ETP dans la tranche d'âge 18-24 ans. Ceux-ci représentent 11,5 % de l'ensemble des ETP du champ. Parmi eux, 74% (1.251.000 ETP) bénéficient de l'exonération bas salaire, soit 16,4% de l'ensemble des ETP bénéficiant de cette exonération.

Zoom sur les bénéficiaires de l'exonération bas salaire

	Tout âge (1)	18-24 ans (2)	(2)/(1)
ETP (3) - milliers	7 621	1 251	16,4%
Masse salariale (4) - millions d'euros	174 977	26 442	15,1%
Montant d'exonération total (5) - millions d'euros	19 822	3 775	19,0%
Salaire annuel moyen par ETP (4)/(3) - euros	22 960	21 134	
Montant d'exo. annuel moyen par ETP (5)/(3) - euros	2 601	3 017	
Taux d'exonération apparent (5)/(4)	11,3%	14,3%	
Distribution du montant annuel d'exonération par ETP			
D1	656	1 200	
Q1	1 491	2 177	
médiane	2 615	3 142	
Q3	3 645	3 960	
D9	4 394	4 516	
Distribution du taux d'exonération apparent par ETP			
D1	2,5%	5,0%	
Q1	6,0%	9,7%	
médiane	11,7%	15,3%	
Q3	17,9%	21,4%	
D9	23,6%	26,0%	

Nota

- la masse salariale correspond à l'assiette dé plafonnée de sécurité sociale.
- le taux d'exonération apparent est égal au rapport entre le montant d'exonération et l'assiette dé plafonnée.

Source : modèle AMBRE (Acos) – DADS 2014

Annexe 12 – L'accompagnement et les Missions locales

1 - Caractéristiques des jeunes en premier accueil en Missions locales en 2013

En pourcentage	2012			2013			Variation entre 2013 et 2005 (en points)
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	
Age au premier accueil							
16 ou 17 ans	18	14	16	17	13	15	-1
18 à 21 ans	55	56	55	54	55	55	2
22 à 25 ans	27	30	29	29	32	30	-1
Niveau de formation initiale							
Au moins bac+2 (Niveau I, II ou III)	5	9	7	6	10	8	1
Baccalauréat (Niveau IV avec diplôme)	22	31	27	24	31	28	8
Niveau baccalauréat sans diplôme (niveau IV sans diplôme)	10	10	10	10	10	10	0
CAP-BEP (Niveau V avec diplôme)	19	19	19	19	19	19	-1
Niveau CAP-BEP sans diplôme, sortie de 2 nd ou 1 ^{er} (niveau V sans diplôme)	16	12	14	15	11	13	-2
Première année CAP-BEP, sortie de 3 ^e (niveau V bis)	18	13	15	17	12	14	-4
Sortie avant la 3 ^e générale (niveau VI)	10	6	8	9	6	8	-2
Type d'hébergement							
Chez les parents	62	52	57	62	51	57	3
Chez un autre membre de la famille	11	10	11	12	10	11	0
Logement autonome	13	26	20	14	27	20	-1
Chez des amis	6	5	5	5	6	5	0
En foyer, en centre d'hébergement et de réinsertion sociale, en hôtel	3	4	3	3	3	3	-1
Sans hébergement, en hébergement normade	1	1	1	1	1	1	0
Autres	4	2	3	3	2	3	-1
Situation familiale							
Célibataire	94	85	90	94	85	90	2
Marié, Pacsé, vie maritale	6	14	10	6	14	10	-2
Séparé, divorcé, veuf	0	1	0	0	1	0	0
Enfants							
Au moins un enfant à charge	3	11	7	3	9	6	-3
Nationalité							
Française	94	94	94	94	93	94	1
Etranger Union européenne	1	1	1	1	2	1	0
Etranger Hors Union Européenne	5	5	5	5	5	5	-1
Zone d'habitation							
Zone urbaine sensible (ZUS)	13	12	13	13	12	13	ND
Zone rurale	15	16	15	16	16	16	ND
Hors ZUS et Zone rurale	72	72	72	71	72	71	ND
Mobilité							
Automobile personnelle	31	32	31	33	33	33	ND
Motocyclette, mobylette ou scooter	9	3	6	9	2	6	ND
Aucun moyen de transport individuel motorisé	60	65	63	58	65	61	-3
Permis B	37	38	37	38	39	38	ND

- ND : non disponible du fait de l'absence de données en 2005.
- Champ : Ensemble des jeunes reçus en premier accueil en 2005, 2012, ou 2013.
- Source : Parcours 3 (extractions octobre 2013 et avril 2014) ; traitement DARES.

Source : Chiffres d'activité 2013 - CNML

2 - Organisation territoriale et ressources humaines des missions locales

Régions	Caractéristiques des zones			Ressources humaines		Organisation territoriale	
	Superficie (en km²)	Nombre de communes couvertes	Taux de ruralité (en %)	ETP total	Dont insertion (en %)	Antennes	Permanences d'accueil
	RP (2010)			Icare (2012)		Icare (2012)	
Alsace	8 280	904	21,8	233,6	72,7	56	88
Aquitaine	41 284	2 296	27,4	546,1	70,8	75	253
Auvergne	26 013	1 310	40,9	230,5	67,7	15	195
Basse-Normandie	17 625	1 821	45,5	242,2	73,1	37	195
Bourgogne	31 582	2 048	44,8	260,5	67,1	32	106
Bretagne	27 575	1 275	31,5	416,0	71,9	62	375
Centre	39 151	1 842	34,5	329,3	73,4	23	230
Champagne-Ardenne	25 606	1 954	39,5	246,8	67,7	10	115
Corse	8 680	360	32,8	41,6	59,6	12	40
Franche-Comté	16 202	1 786	41,5	163,6	71,8	22	73
Haute-Normandie	12 317	1 420	31,1	356,0	71,7	56	138
Ile-de-France	12 012	1 281	3,6	1 544,8	69,8	167	318
Languedoc-Roussillon	27 376	1 545	19,9	451,9	69,4	58	249
Limousin	16 942	747	45,3	126,0	73,3	11	138
Lorraine	23 547	2 339	27,8	331,8	73,3	26	190
Midi-Pyrénées	45 348	3 021	32,9	375,9	67,0	50	186
Nord-Pas-de-Calais	12 414	1 548	12,3	995,6	68,6	157	383
Pays de la Loire	31 679	1 494	31,5	475,3	69,7	106	215
Picardie	19 399	2 292	39,9	350,1	73,0	35	344
Poitou-Charentes	25 810	1 465	45,9	312,2	71,2	21	187
Provence-Alpes-Côte d'Azur	31 400	963	6,0	820,6	70,4	104	280
Rhône-Alpes	43 698	2 880	18,8	980,7	71,6	92	391
Régions d'outre-mer (hors Mayotte)	88 794	114	3,3	469,2	71,2	68	82
France métropolitaine	543 941	36 591	22,9	9 831,0	70,4	1 227	4 687
France entière	632 735	36 705	22,3	10 300,2	70,4	1 295	4 769

Source
Insee, recensement de la population (RP) et Icare ; traitement Dares.

Source : Chiffres d'activité des missions locales 2013

3 - Caractéristiques des jeunes entrés en CIVIS en 2011 et 2012

En %

	Civis		Ensemble (2011-2012)	Variation par rapport à 2009-2010 (en points)	Civis renforcé	Civis de droit commun
	Hommes	Femmes				
Sexe						
Homme.....	100	0	48	0	56	40
Femme.....	0	100	52	0	44	60
Âge en début de Civis						
16 ou 17 ans.....	12	10	12	1	23	3
18 à 21 ans.....	62	63	62	0	56	67
22 à 25 ans.....	26	27	26	-1	21	30
Niveau de formation initiale						
Au moins bac+2 (niveau I, II ou III).....	1	3	2	-2	0	4
Baccalauréat (niveau IV avec diplôme).....	16	28	22	5	0	41
Niveau baccalauréat sans diplôme (niveau V sans diplôme) ...	8	9	8	-1	0	15
CAP-BEP (niveau V avec diplôme).....	21	23	22	0	0	40
Niveau CAP-BEP sans diplôme, sortie de 2 ^{es} ou 1 ^{er} (niveau V sans diplôme).....	18	13	16	-2	35	0
Première année CAP-BEP, sortie de 3 ^e (niveau V bis).....	24	17	20	1	43	0
Sortie avant la 3 ^e générale (niveau VI).....	12	7	10	-1	22	0
Type d'hébergement						
Chez les parents.....	62	51	56	1	55	57
Chez un autre membre de la famille.....	12	10	11	0	12	9
Logement autonome.....	14	28	21	-2	19	24
Chez des amis.....	5	5	5	0	6	4
En foyer, en centre d'hébergement et de réinsertion sociale, en hôtel.....	3	4	3	0	5	2
Sans hébergement, en hébergement nomade, autres.....	4	4	4	+1	3	4
Situation familiale						
Célibataire.....	95	86	89	0	89	90
Marié, pacsé, vie maritale.....	5	13	10	0	10	10
Séparé, divorcé, veuf.....	0	1	1	0	1	0
Enfants						
Au moins un enfant à charge.....	3	11	7	-1	9	5
Nationalité						
Français.....	94	93	94	+1	91	96
Étranger Union européenne.....	1	1	1	0	2	1
Étranger hors Union européenne.....	5	6	5	-1	7	3
Zone d'habitation						
Zone urbaine sensible (Zus).....	15	14	15	-2	17	13
Zone de redynamisation rurale (ZRR).....	7	7	7	0	6	7
Hors Zus et ZRR.....	78	79	78	+2	77	80
Mobilité						
Automobile personnelle.....	24	26	25	0	11	37
Motocyclette, mobylette ou scooter.....	11	3	7	-2	10	5
Aucun moyen de transport motorisé individuel.....	65	71	68	+2	79	58
Permis B.....	32	33	33	0	17	46

Champ : ensemble des jeunes ayant signé un Cms en 2011 et 2012 ; France entière.

Source : DARES Analyse n°27 avril 2004

4 - Décret n° 2013-880 du 1er octobre 2013 relatif à l'expérimentation de la « garantie jeunes » - version actuelle (modifié par le Décret n°2015-1890 du 30 décembre 2015)

NOR: ETSD1324093D

Version consolidée au 18 mars 2016

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social,

Vu la Constitution, notamment ses articles 37 et 37-1 ;

Vu le code de l'action sociale et des familles ;

Vu le code du travail ;

Vu le code de la sécurité sociale ;

Vu l'avis du Conseil national de l'emploi en date du 17 septembre 2013,

Décète :

Article 1

· Modifié par Décret n°2015-1890 du 30 décembre 2015 - art. 1

Jusqu'au 31 décembre 2017, il est institué à titre expérimental une garantie jeunes , qui a pour objet d'amener les jeunes en situation de grande précarité vers l'autonomie par l'organisation d'un parcours d'accompagnement global, social et professionnel, vers et dans l'emploi ou la formation.

La garantie jeunes comporte :

— un accompagnement individuel et collectif des jeunes par les missions locales, permettant l'accès à une pluralité d'expériences professionnelles et de formation, en vue de construire ou de consolider un projet professionnel ;

— une garantie de ressources.

Article 2

· Modifié par Décret n°2015-1890 du 30 décembre 2015 - art. 1

I. — Peuvent bénéficier de la garantie jeunes les jeunes de dix-huit à vingt-cinq ans révolus, qui vivent hors du foyer de leurs parents ou au sein de ce foyer sans recevoir de soutien financier de leurs parents, qui ne sont ni étudiants, ni en formation, ni en emploi et dont le niveau de ressources ne dépasse pas le montant mentionné à l'article L. 262-2 du code de l'action sociale et des familles, déduction faite de la fraction mentionnée à l'article R. 262-9 du même code.

Pour la détermination de ce montant, les jeunes qui vivent au sein du foyer de leurs parents sont réputés constituer un foyer autonome.

Les bénéficiaires du revenu de solidarité active au titre de l'article L. 262-7-1 du code de l'action sociale et des familles ou en raison du fait qu'ils assument la charge d'un ou plusieurs enfants nés ou à naître, conformément aux dispositions du 1° de l'article L. 262-4 du même code, ne peuvent bénéficier de la garantie jeunes.

II. — A titre exceptionnel, peuvent également bénéficier de la garantie jeunes :

1° Des jeunes étudiants, en formation, en emploi ou en service civique dont la situation est porteuse d'un risque de rupture ;

2° Des jeunes âgés de seize à dix-huit ans pour lesquels la garantie jeunes constitue un appui adapté au parcours vers l'autonomie ;

3° Des jeunes dont le niveau de ressources dépasse le plafond fixé au I, lorsque leur situation le justifie.

Article 3

· Modifié par Décret n°2015-1890 du 30 décembre 2015 - art. 1

I. — Le bénéfice de la garantie jeunes s'accompagne d'une contractualisation entre la mission locale et le jeune, fixant des engagements réciproques en vue de l'insertion sociale et professionnelle du jeune.

Le jeune s'engage notamment à déclarer chaque mois ses ressources d'activité à la mission locale et à certifier la sincérité des informations communiquées. La mission locale s'engage notamment à proposer au jeune des opportunités d'emploi ou de formation.

Le contrat est conclu pour une durée d'un an. Il est renouvelable une fois sur décision de la commission mentionnée à l'article 5, en fonction du parcours du jeune, pour une durée comprise entre un et six mois. Le contrat est renouvelé de droit lorsque le jeune a effectué un engagement de service civique pendant la durée de son contrat.

II. — Les jeunes accédant à la garantie jeunes sont affiliés au régime général de sécurité sociale dans les conditions prévues aux articles L. 6342-1 et L. 6342-3 du code du travail, pour les périodes pendant lesquelles ils ne sont pas affiliés à un autre régime de sécurité sociale.

Article 4

· Modifié par Décret n°2015-1890 du 30 décembre 2015 - art. 1

I. — La garantie jeunes ouvre droit à une allocation forfaitaire, d'un montant mensuel équivalent à celui du revenu de solidarité active mentionné à l'article L. 262-2 du code de l'action sociale et des familles pour une personne seule, déduction faite de la fraction mentionnée au 1° de l'article R. 262-9 du même code.

II. — L'allocation est intégralement cumulable avec les ressources d'activité du jeune tant que celles-ci ne dépassent pas un montant mensuel net de 300 €. Au-delà, l'allocation est dégressive linéairement et s'annule lorsque le total des ressources d'activité du jeune équivaut à 80 % du montant mensuel brut du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Sont considérés comme des ressources d'activité, pour l'application de l'alinéa précédent, les revenus d'activité professionnelle, les indemnités de chômage et de sécurité sociale, les allocations de formation, les indemnités de stage, les indemnités de formation professionnelle.

L'allocation est entièrement cumulable avec toutes les autres ressources perçues par le bénéficiaire, y compris les prestations sociales, sous réserve des deux alinéas suivants.

L'allocation n'est pas cumulable avec l'indemnité de service civique. Le cas échéant, le versement de l'allocation est suspendu pendant la période durant laquelle le jeune perçoit cette indemnité. Durant cette même période, l'accompagnement mentionné à l'article 1er du présent décret est maintenu, dans la limite de la durée du contrat mentionné à l'article 3.

Le versement de l'allocation prend fin, le cas échéant, à compter de l'ouverture du droit à la prime d'activité mentionnée à l'article L. 841-1 du code de la sécurité sociale.

L'accompagnement mentionné à l'article 1er du présent décret est alors maintenu, dans la limite de la durée du contrat mentionné à l'article 3. Toutefois, lorsqu'un droit à la prime d'activité est ouvert au titre d'une activité antérieure à l'entrée dans la garantie jeunes, la prime correspondant à cette période d'activité demeure cumulable avec l'allocation.

L'allocation est incessible et insaisissable.

III. — L'allocation est versée mensuellement et à terme échu, au nom de l'Etat, par l'Agence de services et de paiement, qui transmet au ministre chargé de l'emploi les éléments d'information nécessaires au suivi statistique des bénéficiaires de l'allocation, à la connaissance des crédits engagés ainsi qu'à l'évaluation de la mesure. Elle est proratisée en fonction de la durée pendant laquelle le jeune bénéficie de la garantie jeunes.

IV. — En cas de non-respect ponctuel par le bénéficiaire des engagements contractuels mentionnés à l'article 3, la commission prévue à l'article 5 peut décider de suspendre temporairement, pour une durée qu'elle fixe, le versement de l'allocation.

En cas de non-respect réitéré de ces engagements, la commission peut décider de la sortie du jeune de la garantie jeunes.

Article 5

· Modifié par Décret n°2015-1890 du 30 décembre 2015 - art. 1
Dans chaque territoire participant à l'expérimentation, une commission d'attribution et de suivi de la garantie jeunes est constituée.

Cette commission a pour fonction le repérage des jeunes, les décisions d'admission et de renouvellement dans la garantie jeunes, dans la limite de l'enveloppe financière disponible, ainsi que les décisions de suspension ou de sortie de la garantie jeunes mentionnées au IV de l'article 4. Elle organise et anime les partenariats locaux permettant le repérage des jeunes et le bon déroulement des parcours.

La commission est composée du préfet de département ou de son représentant, qui en assure la présidence, du président du conseil départemental ou de son représentant et des présidents des missions locales participant à l'expérimentation ou de leurs représentants. Les autres membres de la commission sont désignés par le préfet de département parmi les acteurs impliqués dans l'insertion sociale et professionnelle des jeunes.

Chaque commission définit ses modalités d'organisation dans le respect des règles prévues par le présent décret.

La commission peut solliciter, en tant que de besoin, l'avis de toute personne ou structure impliquée dans le parcours d'un jeune.

Article 6

· Modifié par Décret n°2015-1890 du 30 décembre 2015 - art. 1
I. — Abrogé.

II. — Les décisions de la commission prévues au IV de l'article 4 interviennent après que le jeune a été invité à présenter ses observations.

III. — Les recours gracieux contre les décisions de la commission font l'objet d'une décision de son président. Le préfet de région peut être saisi d'une demande de réexamen de ces dernières décisions.

Article 7

La liste des territoires concernés par l'expérimentation est fixée par un arrêté conjoint du ministre chargé de l'emploi et du ministre chargé du budget.

Article 8

· Modifié par Décret n°2015-1890 du 30 décembre 2015 - art. 1
Sont mis en place pour le suivi de l'expérimentation :

1° Un comité de pilotage national comprenant notamment des représentants de territoires participant à l'expérimentation ;

2° Un comité scientifique en charge de l'évaluation de l'expérimentation afin de déterminer les conditions appropriées pour sa généralisation ; les membres de ce comité sont nommés par arrêté du ministre chargé de l'emploi.

Article 8-1

· Créé par Décret n°2015-1890 du 30 décembre 2015 - art. 1
Pour l'application du présent décret :

1° A Mayotte, la référence, mentionnée au II de l'article 3, aux articles L. 6342-1 et L. 6342-3 du code du travail est remplacée par la référence aux articles L. 722-1 et L. 722-3 du code du travail applicable à Mayotte ;

2° En Guyane, en Martinique, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, les références au département et au président du conseil départemental mentionnées à l'article 5 sont remplacées, respectivement, par les références à la collectivité territoriale de Guyane et au président de l'assemblée de Guyane, à la collectivité territoriale de Martinique et au président du conseil exécutif de Martinique, à la collectivité d'outre-mer et au président du conseil territorial de Saint-Barthélemy, de Saint-Martin et de Saint-Pierre-et-Miquelon.

Article 9

Le ministre de l'économie et des finances, le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et le ministre délégué auprès du ministre de l'économie et des finances, chargé du budget, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 1er octobre 2013.

Jean-Marc Ayrault

Par le Premier ministre :

Le ministre du travail, de l'emploi,
de la formation professionnelle
et du dialogue social,

Michel Sapin

Le ministre de l'économie et des finances,

Pierre Moscovici

Le ministre délégué

auprès du ministre de l'économie et des finances,
chargé du budget,

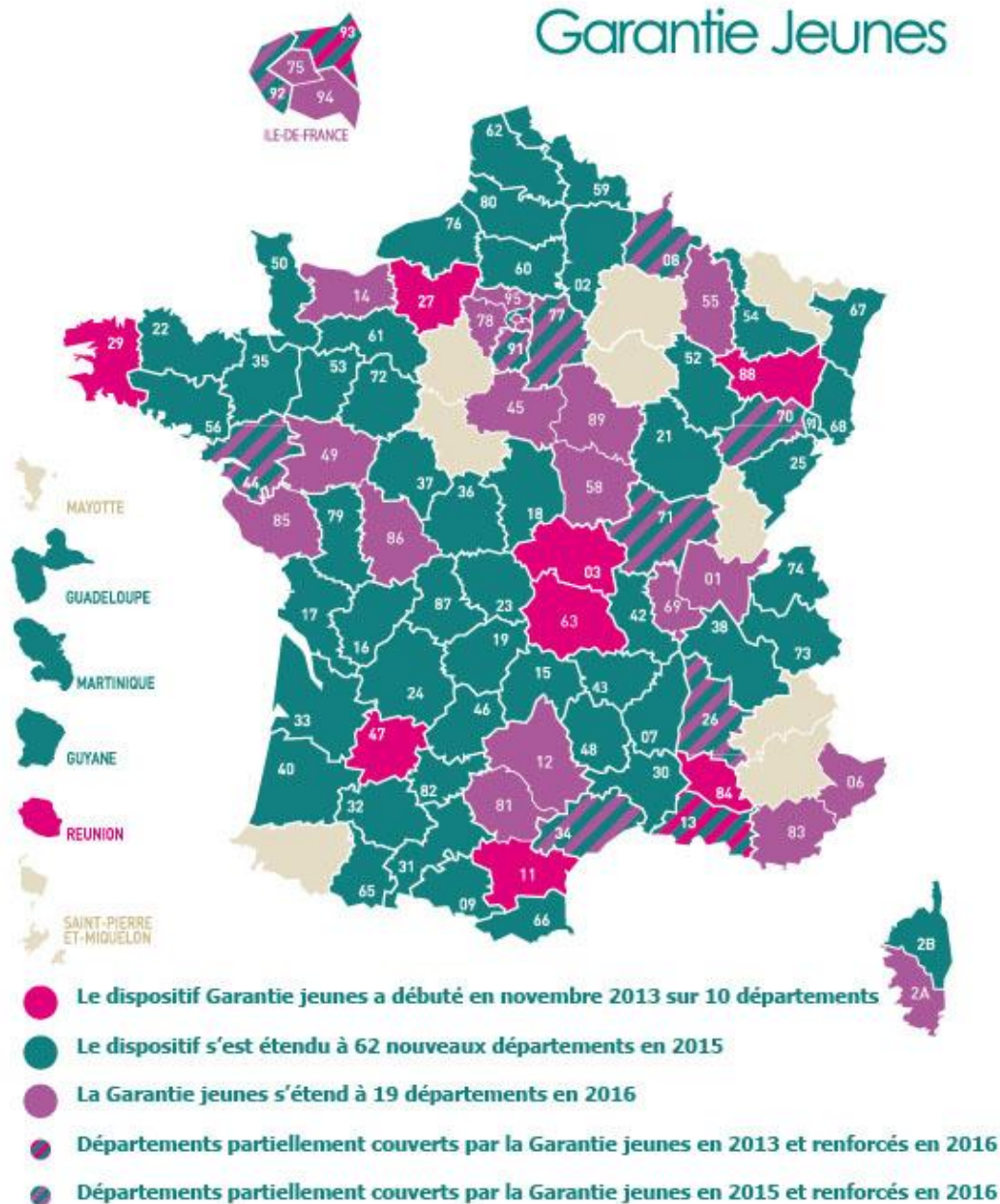
Bernard Cazeneuve

5 - La couverture progressive du territoire par la Garantie jeunes

Les 91 départements couverts par la Garantie jeunes

GJ

Garantie Jeunes



Source : <http://www.gouvernement.fr/action/la-garantie-jeunes>

6 - Financement des dispositifs d'accompagnement vers l'insertion dont bénéficient les jeunes

(Source des données : Cour des comptes)

Le tableau suivant reprend de façon synthétique l'ensemble des financements dont bénéficient les jeunes entrés dans des dispositifs de type contrats aidés, accompagnement, et formation. Il présente des données rassemblées par la Cour des comptes pour son récent rapport sur l'action publique en faveur des jeunes sans qualification.

- Les montants retenus concernent tous les jeunes, et non seulement les moins qualifiés.
- La date retenue est généralement l'année 2013. Cela permet une certaine homogénéité des données, mais certains dispositifs créés en 2012-2013 se trouvaient en période de montée en charge cette année là. On a attiré l'attention du lecteur et donné quelques indications sur les écarts entre effectifs concernés en 2013 et objectifs pour 2016 ou après en colonne « commentaires »
- Les dispositifs retenus ne sont pas uniquement des dispositifs ciblant les jeunes – c'est aussi le choix fait dans le chapitre 3 de ce rapport.. Mais pour les dispositifs dont les jeunes ne sont qu'une part des bénéficiaires, une estimation a été faite de la part de financement concernant les jeunes. Cette estimation a tenu compte de leur part dans les effectifs, des coûts unitaires, des durées de leur présence dans le dispositif, ou d'autres paramètres qui caractérisent les jeunes dans chaque dispositif (notamment lorsqu'il est prévu des services « renforcés » pour les moins qualifiés d'entre eux).
- En revanche, les tranches âge retenues sont sensiblement plus larges que celle retenue comme centrale dans le rapport du HCF (18-24 ans). Comme pour la plupart des dispositifs liés aux politiques de l'emploi, la limite supérieure d'âge est généralement de 26 ans ; l'âge minimum pour bénéficier de nombreux dispositifs est de 16 ans. Il n'est pas toujours facile de connaître la répartition précise par âge des bénéficiaires, et n'aurait pas toujours été justifié d'établir une estimation limitée aux 18-24 ans. Mais bien entendu, on peut dire que du strict point de vue de cette tranche d'âge, le tableau surestime les effectifs et les financements ici récapitulés.
- Le tableau comprend quatre parties identifiées par des couleurs distinctes.

Dispositif	Coût annuel jeunes en M€	Financeurs	% du financement	Montant	Commentaire
Missions de lutte contre le décrochage scolaire (MLDS) 2013	43	UE	7	3,01	(dispositif mentionné, non détaillé tome 3)
		Etat	90	38,7	
		Régions	3	1,29	
		Autres coll.			
		Pôle Emploi			
		Partenaires sociaux			
Micro lycées 2013	10	UE	1	0,1	(dispositif mentionné, non détaillé tome 3)
		Etat	96	9,6	
		Régions	3	0,3	
		Autres coll.			
		Pôle Emploi			
		Partenaires sociaux			
PPAE jeunes Pôle-Emploi 2013	510	UE			
		Etat			
		Régions			
		Autres coll.			
		Pôle Emploi	94	479,4	
		Partenaires sociaux	6	30,6	
CIVIS 2013	237	UE	3	7,11	
		Etat	54	127,98	
		Régions	16	37,92	
		Autres coll.	23	54,51	
		Pôle Emploi			
		Partenaires sociaux			
ANI décrocheurs	30	UE			
		Etat			
		Régions			
		Autres coll.			
		Pôle Emploi			
		Partenaires sociaux	100	30	
PPAE délégués Missions locales	121	UE	20	24,2	
		Etat	80	96,8	
		Régions			
		Autres coll.			
		Pôle Emploi			
		Partenaires sociaux			
Garantie jeunes 2014	34	UE	19		8600 entrées en 2014. Objectif 100 000 en 2017.
		Etat	80		
		Régions			
		Autres coll.			
		Pôle Emploi			
		Partenaires sociaux			

Dispositif	Date des données	Coût annuel jeunes en M€	Financeurs	% du financement	Montant	Commentaire
I – Dispositifs d’accompagnement pour l’insertion des jeunes						
Missions locales hors dispositifs	2013	242	UE	3	7,26	
			Etat	42	101,64	
			Régions	21	50,82	
			Autres coll.	29	70,18	
			Pôle Emploi			
			Partenaires sociaux			
E2C	2013	85	UE	13	11,05	
			Etat	21	17,85	
			Régions	43	36,55	
			Autres coll.	8	6,8	
			Pôle Emploi			
			Partenaires sociaux	5	4,25	
EPIDe	2013	81	UE	13	10,53	
			Etat	87	70,47	
			Régions			
			Autres coll.			
			Pôle Emploi			
			Partenaires sociaux			
IAE (avec financements PLIE)	2013	365	UE	5	18	
			Etat	47	172	
			Régions	5	18	
			Autres coll.	34	124	
			Pôle Emploi			
			Partenaires sociaux			
II – Dispositifs de formation						
Formations et dispositifs d’insertion financés par les régions		818	UE	9	73,62	dispositif non détaillé dans le tome 3
			Etat			
			Régions	91	744,38	
			Autres coll.			
			Pôle Emploi			
			Partenaires sociaux			
Formations financées par Pôle emploi	2013	106	UE			formations de 2,2 mois en moy. non détaillées dans le tome 3
			Etat			
			Régions			
			Autres coll.			
			Pôle Emploi	100	106	
			Partenaires sociaux			
Formations aux savoirs de base		16	UE	22	3,52	formations de 5,5 mois en moy. non détaillées dans le tome 3
			Etat	78	12,48	
			Régions			
			Autres coll.			
			Pôle Emploi			
			Partenaires sociaux			

Dispositif	Date des données	Coût annuel jeunes en M€	Financeurs	% du financement	Montant	Commentaire
III – Dispositifs particuliers d’emploi						
Apprentissage		5400	UE			Comment est comptabilisée la taxe d'apprentissage ? Voir schéma Cahuc?
			Etat	38	2052	
			Régions	35	1890	
			Autres coll.			
			Pôle Emploi			
			Partenaires sociaux	20	1080	
Contrat de professionnalisation		827	UE			
			Etat	2	16,54	
			Régions			
			Autres coll.			
			Pôle Emploi			
			Partenaires sociaux	98	810,46	
Emplois d'avenir 2014 (1ère année « en vitesse de croisière »)		1060	UE			Financements complémentaires régionaux montants Inklus total formation
			Etat	100	1060	
			Régions			
			Autres coll.			
			Pôle Emploi			
			Partenaires sociaux			
CUI-CAE (secteur non marchand) 2013		242	UE			
			Etat	100	242	
			Régions			
			Autres coll.			
			Pôle Emploi			
			Partenaires sociaux			
CUI-CIE (secteur marchand)		32	UE			
			Etat	100	32	
			Régions			
			Autres coll.			
			Pôle Emploi			
			Partenaires sociaux			
Emplois francs		1	UE			A réinsérer dans fiche Ville - non pris en compte dans tome 3
			Etat	100	1	
			Régions			
			Autres coll.			
			Pôle Emploi			
			Partenaires sociaux			
Service civique prévisionnel 2014		134	UE	rien en 2014 - 2015-16 ?		montée en charge.
			Etat	100	134	
			Régions			
			Autres coll.			
			Pôle Emploi			
			Partenaires sociaux			
		Coût	Financeurs	% du	Montant	Commentaire

	annuel jeunes en M€		financement		
IV – Ensemble des dispositifs					
TOTAL	10 394	UE	2	158	
		Etat	40	4 185	
		Régions	27	2 779	
		Autres coll.	2	255	
		Pôle Emploi	6	585	
		Partenaires sociaux	19	1 955	

Annexe 13 – Aide et Cohabitation (parents, conjoint) et situation au regard de l'activité

1 - Part de jeunes habitants chez leurs parents selon leur situation vis-à-vis de l'emploi

Rp 2012	France métropolitaine	18 ans	19 ans	20 ans	21 ans	22 ans	23 ans	24 ans	18-24 ans
Femmes	Apprentissage	69%	63%	54%	47%	39%	33%	27%	50%
	Emploi	65%	60%	50%	41%	32%	26%	20%	31%
	Chômage	74%	66%	58%	48%	40%	35%	29%	46%
	Inactif	61%	51%	38%	30%	23%	17%	14%	29%
	Ensemble Femmes	69%	61%	51%	42%	34%	27%	21%	37%
Hommes	Apprentissage	78%	73%	66%	58%	50%	44%	37%	63%
	Emploi	75%	71%	64%	56%	48%	40%	32%	47%
	Chômage	87%	83%	80%	76%	69%	63%	56%	72%
	Inactif	73%	70%	64%	56%	52%	46%	41%	57%
	Ensemble Hommes	80%	76%	69%	62%	54%	46%	38%	56%
Ensemble	Apprentissage	75%	69%	61%	53%	45%	39%	32%	58%
	Emploi	72%	67%	58%	49%	41%	33%	26%	40%
	Chômage	82%	76%	70%	63%	56%	50%	43%	60%
	Inactif	67%	60%	50%	41%	35%	28%	23%	41%
	Ensemble F+H	75%	70%	62%	53%	44%	37%	29%	47%

Champ : Jeunes de 18 à 24 ans non élèves ni étudiants - Tous logements y compris communautés

2 - Taux de chômage des jeunes cohabitants/décohabitants avec les parents

Rp 2012	France métropolitaine	18 ans	19 ans	20 ans	21 ans	22 ans	23 ans	24 ans	18-24 ans
Femmes	Décohabitants (y c. comm)	58%	48%	39%	32%	27%	23%	20%	27%
	Chez les parents	68%	55%	47%	39%	35%	32%	30%	41%
	Ensemble Femmes	65%	52%	43%	35%	30%	26%	22%	32%
Hommes	Décohabitants (y c. comm)	47%	37%	29%	23%	20%	17%	15%	20%
	Chez les parents	65%	55%	47%	42%	38%	34%	32%	42%
	Ensemble Hommes	62%	51%	42%	35%	30%	25%	22%	32%
Ensemble	Décohabitants (y c. comm)	53%	43%	34%	28%	24%	20%	18%	24%
	Chez les parents	66%	55%	47%	41%	37%	33%	32%	42%
	Ensemble F+H	63%	51%	42%	35%	30%	25%	22%	32%

Champ : Jeunes de 18 à 24 ans non élèves ni étudiants - Tous logements y compris communautés

3 - Part de jeunes vivants avec un conjoint

Rp 2012	France métropolitaine	18 ans	19 ans	20 ans	21 ans	22 ans	23 ans	24 ans	18-24 ans
Femmes	Apprentissage	6%	10%	14%	19%	23%	26%	31%	17%
	Emploi	14%	19%	27%	34%	41%	46%	51%	42%
	Chômage	12%	17%	24%	31%	37%	40%	45%	32%
	Inactif	15%	25%	36%	42%	49%	55%	60%	44%
	Ensemble Femmes	11%	18%	25%	32%	39%	44%	50%	37%
Hommes	Apprentissage	1%	3%	5%	9%	12%	16%	21%	7%
	Emploi	4%	7%	11%	18%	24%	30%	36%	25%
	Chômage	2%	4%	6%	9%	14%	18%	22%	11%
	Inactif	1%	1%	3%	5%	7%	8%	11%	5%
	Ensemble Hommes	2%	4%	8%	13%	19%	25%	32%	18%
Ensemble	Apprentissage	3%	6%	9%	13%	17%	20%	26%	11%
	Emploi	8%	12%	18%	25%	32%	37%	43%	33%
	Chômage	6%	9%	14%	19%	24%	28%	33%	21%
	Inactif	8%	14%	21%	27%	32%	37%	43%	28%
	Ensemble F+H	6%	10%	15%	22%	29%	35%	41%	27%

4 - Part de jeunes vivants avec un conjoint et avec au moins un enfant

Rp 2012	France métropolitaine	18 ans	19 ans	20 ans	21 ans	22 ans	23 ans	24 ans	18-24 ans
Femmes	Apprentissage	0%	0%	1%	1%	1%	2%	4%	1%
	Emploi	1%	2%	4%	5%	8%	11%	14%	9%
	Chômage	3%	4%	8%	11%	15%	18%	22%	13%
	Inactif	9%	14%	23%	29%	36%	43%	48%	32%
	Ensemble Femmes	3%	4%	7%	9%	12%	15%	19%	12%
Hommes	Apprentissage	0%	0%	0%	1%	1%	1%	1%	0%
	Emploi	1%	1%	2%	3%	5%	7%	9%	6%
	Chômage	1%	1%	2%	3%	5%	7%	9%	4%
	Inactif	0%	1%	1%	2%	3%	3%	5%	2%
	Ensemble Hommes	0%	1%	2%	3%	4%	6%	9%	4%
Ensemble	Apprentissage	0%	0%	1%	1%	1%	2%	3%	1%
	Emploi	1%	1%	3%	4%	6%	9%	12%	7%
	Chômage	1%	3%	4%	7%	9%	12%	15%	8%
	Inactif	4%	7%	13%	18%	23%	28%	33%	20%
	Ensemble F+H	1%	2%	4%	6%	8%	11%	14%	8%

Champ : Jeunes de 18 à 24 ans non élèves ni étudiants - Tous logements y compris communautés

Annexe 14 – Nombre de jeunes sortants ou sortis sans qualification du système scolaire

Tableau n° 1 : nombre de jeunes sortant sans qualification du système scolaire chaque année

	Source	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Flux annuel des sortants sans qualification	DEPP	17%			15%		
	INSEE Emploi	122 000 /a			101 000 /a		
	CEREQ	18%			17%		
	Génération	133 000			119 000		

(en % et en nbre de jeunes)

Source: MEN DEPP (données provisoires), CEREQ - France métropolitaine

Tableau n° 2 : nombre de jeunes sans qualification parmi les jeunes de 18 à 24 ans

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Population des 18 - 24 ans sans diplôme	12,5%	11,4%	12,1%	12,5%	11,9%	11,5%	9,7%	9,0%
	~ 670 000	~ 610 000	~ 640 000	~ 650 000	~ 620 000	~ 600 000	~ 500 000	~ 470 000

(en % et en nbre de jeunes)

% : France entière; Population : France métropolitaine

Source: MEN DEPP (données provisoires), INSEE, EUROSTAT, retraitement Cour des comptes

Source : Cour des comptes

Annexe 15 – Jeunes vivant « hors ménages ordinaires »

	Ensemble 18-24 ans	NEET	ESL	
		<i>dont non diplômés</i>		
Tous types de logements	5 554 511	1 072 627	400 971	636 033
Ménages ordinaires	5 250 949	1 031 772	373 922	597 015
Communautés	287 898	32 291	19 708	30 101
Hôpital (1)	45 294	12 232	8 266	12 291
Etablissement religieux	1 041	316	50	72
Caserne	27 696	527	178	5 605
Foyer étudiant	196 695	2 654	1 763	2 600
Prison	16 051	16 051	9 084	9 084
Social (2)	936	448	316	398
Autre communauté	185	63	51	51
Habitat mobile	13 784	7 986	7 010	8 516
Marinier	71	11	2	11
Sans abri	1 808	567	329	390
Total Communautés, habitat mobile et sans-abri	303 561	40 855	27 049	39 018

Source : recensement de la population 2012

Champ : France métropolitaine + DOM

NEET : ni en études, ni en emploi, ni en formation ; ESL : sortants précoces du système scolaire

(1) établissements de santé et médico-sociaux (long séjour)

(2) court séjour dont CHRS

Source : recensement de la population 2012 – *calculs SG HCF*