



Association Jeunesse et Entreprises

**« Orientation et emploi des jeunes :
La course d'obstacles »**

Juillet 2011

Etude réalisée par SCP Communication

SCP
COMMUNICATION

SOMMAIRE

« Orientation et emploi des jeunes : la course d'obstacles »

Introduction		p.6
I-	L'allongement de la recherche d'emploi des jeunes	p.6
	1- <i>Renforcer les circuits d'information pour une meilleure orientation des jeunes</i>	<i>p.6</i>
	2- <i>Améliorer la lisibilité des formations</i>	<i>p.8</i>
II-	La recherche d'emploi : une traversée en solitaire	p.10
	1- <i>Une méconnaissance du marché</i>	<i>p.10</i>
	2- <i>Un accompagnement tardif</i>	<i>p.13</i>
	3- <i>Des objectifs professionnels parfois remis en question</i>	<i>p.16</i>
	Propositions de Jeunesse et Entreprises pour faciliter l'accès des jeunes au marché du travail	p.17

Avertissements

Cette étude de SCP Communication est le produit de l'analyse de 4 focus groupes organisés par l'AJE de Paris, de Champagne Ardenne, du Finistère, du Maine-et-Loire, de la Sarthe et de la Seine-Saint-Denis ainsi que d'un atelier « créatif » réalisé par SCP Communication. Les personnes interrogées sont toutes en fin d'étude et en situation de recherche d'emploi. La plupart d'entre elles étaient en situation d'échec et recherchaient un emploi depuis plusieurs mois.

En termes de profil, les personnes interrogées sont soit peu ou pas diplômées, soit parvenues au terme de leur cursus scolaire « normalement ». Certaines d'entre elles étaient détentrices d'un diplôme du supérieur.

Les verbatims qui illustrent notre analyse proviennent de ces réunions.

Eu égard à la population spécifique interrogée, les résultats de cette étude ne représentent pas l'ensemble des jeunes de France mais des jeunes en recherche effective d'emploi et n'en trouvant pas.

En 2009, d'après l'INSEE, 21% des jeunes en situation de travailler étaient au chômage alors que l'ensemble de la population française se place à hauteur de 8%. Ces chiffres montrent l'actualité et l'urgence de la situation des jeunes en France. Cet état de fait, sans être l'apanage de la France, ne se retrouve pas dans tous les pays européens, l'Allemagne par exemple ne connaît pas de chômage spécifiquement « jeune ». De fait, notre situation constitue également une donnée sociale et il est de plus en plus difficile pour nos jeunes de pénétrer dans le monde du travail.

On peut également constater que le niveau de chômage des jeunes est plus sensible à la conjoncture que la moyenne. En effet, les jeunes en France subissent de plein fouet le ralentissement de l'économie. Par exemple, en 2002, le taux de chômage en France est aux alentours de 7,5%, celui des jeunes est alors de 15,5%, en 2010 le taux de chômage en France est de 9% (+1,5%) et celui des jeunes est de 24% (+8,5%).

Parallèlement, ce taux d'emploi évolue selon les qualifications, ainsi, plus on est diplômé avec des études longues plus le risque de chômage est faible. Effectivement, le taux d'emploi des jeunes est de 85% pour les diplômés du supérieur, de 70% pour ceux du secondaire et de 49% pour les non diplômés. C'est dire qu'il existe un lien entre formation et emploi et donc un lien entre orientation et chômage.

Le taux de chômage des jeunes diplômés depuis moins de 4 ans selon la qualification est significatif du rôle du diplôme dans la recherche d'emploi. Le taux de chômage pour les diplômés d'un brevet ou d'aucun diplôme, d'après l'INSEE, est de 49,5%, de 22% pour les diplômés du secondaire et de 10% pour les diplômés du supérieur. Ces chiffres montrent que la qualification est un atout essentiel dans la recherche d'emploi, ce qui pose la question de la durée des études, de l'orientation et de l'affectation effective des jeunes dans une filière selon leurs aspirations, surtout lorsqu'il s'agit de filières professionnelles.

De plus, d'après l'étude emploi de l'INSEE, le temps de recherche pour qu'une génération trouve un taux d'emploi stable est de deux ans, ensuite les jeunes n'ayant pas trouvé de travail dans ce laps de temps ont de grands risques de ne pas trouver un emploi stable avant longtemps. Il faut en moyenne pour ces derniers plus de 10 ans pour y parvenir. Ces chiffres démontrent également l'importance d'une bonne orientation et d'une formation réussie pour trouver du travail.

Ils montrent également que le début de la recherche d'emploi est primordial car la mise en échec des premiers mois peut être fatale.

Cette étude met en lumière que le discours et le vécu des personnes interrogées illustrent bien les chiffres de l'INSEE. Ils prennent alors une forme humaine et permettent de mieux comprendre les différents mécanismes qui sont à l'œuvre et qui ont pour conséquence une véritable catastrophe sociale.

En effet, il ne faut pas oublier que le nombre de jeunes concernés par le chômage trois ans après leur sortie du système scolaire n'est pas anodin. 150 000 jeunes sortent du système scolaire non diplômés, ils sont particulièrement exposés. Cependant, ils ne sont pas tous au chômage. En fait d'après l'INSEE en 2007, soit avant la crise économique, 77% d'une génération (celle de 2004 en l'occurrence) était en activité, ce qui sous-tend que 33% ne l'était pas, soit 169 510 personnes d'une seule génération. De fait, avant la crise de 2008-2009, chaque année, 170 000 jeunes environ se trouvaient pour diverses raisons en situation de chômage structurel. Ces chiffres démontrent bien la gravité de la situation.

Remerciements

Nous tenons à saluer le travail coopératif qui s'est mis en place à l'occasion de cette étude entre l'AJE et SCP Communication. Les focus groupes organisés par les sections locales de l'AJE ont permis de disposer d'une « matière première » de qualité. Les échanges entre chacun offrent aujourd'hui une analyse qui, nous l'espérons, servira à faciliter les passerelles entre jeunes et entreprises.

INTRODUCTION

L'ensemble des personnes ayant participé aux focus groupes ont en commun une faible réflexion sur le marché du travail au moment de leurs études et sont seules face à leur échec de recherche d'emploi. Nous sommes en présence de ce phénomène quels que soient les diplômes obtenus ou pas.

Les causes de l'échec de la recherche d'emploi sont selon les propos recueillis la conjonction de la déficience de trois acteurs qui encadrent les jeunes. D'abord les parents, qui ne sont pas d'un grand secours car ils ne maîtrisent pas le fonctionnement du système qu'il soit scolaire, professionnel, ou les deux. Mais pour que le jeune soit en échec, il faut aussi que l'Education nationale, à travers les conseillers d'orientation, mais aussi, sinon surtout, des enseignants, développe une mauvaise orientation. Enfin, Pole emploi qui, en prenant insuffisamment en compte ces jeunes tient une part de responsabilité, les laissant seuls face à l'échec.

En réalité, au-delà de la défaillance des acteurs, nous assistons selon les jeunes interrogés, soit à un problème d'orientation, soit à une méconnaissance trop grande du fonctionnement du marché de l'emploi.

I- L'allongement de la recherche d'emploi des jeunes

1- Renforcer les circuits d'information pour une meilleure orientation des jeunes

Les différentes filières, le lien avec le niveau scolaire, les possibilités qu'offrent le lieu géographique font que l'orientation est loin d'être une science exacte, d'autant plus si l'on ajoute que certaines personnes nous ont confié que leur origine sociale ou leur niveau de diplôme pouvaient aussi influencer sur les décisions des acteurs de l'Education nationale.

De plus, l'élévation intrafamiliale du niveau scolaire, qui existe en France avec la généralisation de l'obtention du Bac, fait que nombre de parents qui n'ont pas fait d'études aussi poussées ne savent pas comment fonctionne l'orientation, quelles sont les filières les plus importantes pour l'obtention d'un diplôme qualifiant... Par voie de conséquence, les parents, par manque d'information, par incompréhension et parfois par manque de temps, vont déléguer leur « pouvoir » à l'enseignant dans lequel ils ont plutôt confiance.

Le problème que l'on peut observer et auquel les enfants sont confrontés, c'est la faible

information dont disposent les enseignants pour pouvoir correctement orienter leurs élèves.

Certes, il existe des conseillers d'orientation mais ces derniers ne semblent pas disposer de suffisamment de temps pour connaître de près l'ensemble des élèves d'un établissement, pour prendre en compte chaque cas en profondeur. De ce fait, les témoignages nous rapportent que les interventions des conseillers d'orientation en partie par la systématisation, sont la plupart du temps systématiques et peu personnalisées du fait du déficit d'information constaté concernant le milieu de l'entreprise, les métiers et le marché de l'emploi.

Cela ne semble pas le cas des enseignants qui sont davantage au contact de leurs élèves, mais nombre de témoignages nous montrent que de réelles erreurs ont été commises en matière d'orientation.

« En fait, j'aurais dû faire un bac STI car je voulais faire de l'artistique c'était là que j'étais bonne mais je me rappelle plus pourquoi j'ai fait un Bac STT, du coup comme j'étais pas en STI j'ai dû faire une prépa artistique qui était payante, c'était cher. Je ne suis pas allée dans le public car il fallait un sacré niveau et en plus ils prenaient plus des bacs généraux. »

« Moi j'ai fait un peu mes études par affinité, sans chercher derrière quel métier j'allais pouvoir faire et du coup maintenant je me demande effectivement quel métier je vais pouvoir faire avec mes bagages. »

« Moi j'ai choisi ces études parce que ça m'intéressait beaucoup les relations internationales mais je n'ai pas pensé stratégie en m'engageant là dedans, ça veut dire je n'ai pas pensé du tout en terme de débouchés mais plutôt en terme de « qu'est ce que j'aimerais faire » ? »

« Il est vrai que mon petit problème stratégique c'est que certains de mes professeurs m'avaient dit que la grande distribution ça te permettra différentes sortes d'évolutions, peut être à des postes auxquels tu ne penses même pas aujourd'hui et je dirais bêtement que j'ai suivi ce qu'on a pu me dire et puis je me suis rendu compte au bout d'un an et demi que je me perdais. »

Par ailleurs, certaines personnes interrogées nous ont fait part d'inscriptions au sein de certaines filières techniques pour préparer un BTS précis ou de filières universitaires professionnelles qui s'avèrent impossible à atteindre avec ce type de Bac. D'autres demandant telle ou telle filière au niveau BEP ou Bac Pro ne sont pas orientées dans la filière demandée et l'apprennent le jour des inscriptions.

Autrement dit, selon les personnes interrogées, il existe pléthore d'orientations « ratées » de ce genre ou d'absence d'explications de la part des enseignants, qui *in fine* orientent les élèves en

désaccord avec leurs aspirations.

Parallèlement, certains jeunes interrogés nous ont fait part d'orientations un peu hâtives pour des raisons plus sociologiques que pédagogiques, les jeunes ont alors le sentiment d'une injustice de la part du monde des adultes.

2- Renforcer la lisibilité des formations

Ces différentes situations démontrent une chose : la faiblesse de la lisibilité des recrutements des filières. En effet, personne n'est capable en classe de troisième de savoir quel lycée recrute et dans quelles conditions. On ne peut savoir nulle part quel BTS accueille quel(s) type(s) de Bac. Au final, on s'aperçoit que les conditions réelles, et pas seulement légales, ne sont pas ou peu publicisées et ce, d'autant plus pour des jeunes et leur famille qui ne sont pas au fait des rouages du système éducatif. Cette information existe peut-être mais lorsque l'on effectue une recherche simple, elle n'arrive pas en première page de Google. Ce manque de lisibilité provoque deux phénomènes.

Le premier est l'approximation des conseils des enseignants, qui croient savoir, et prodiguent des conseils qui ne sont peut-être plus à jour. Les enseignants disposent de peu d'informations spécifiques sur les métiers et les diplômes pour y parvenir, et c'est de facto leur représentation et leur expérience qui vont les guider. Cette situation provoque en partie une rigidité du système qui se reproduit chaque année, sans évoluer, et peut s'avérer grave si les représentations des enseignants-conseillers sont erronées ou datées.

« Les conseils que j'ai reçus de mes profs me paraissent un peu dépassés. »

« J'ai été orientée en STT par défaut, en fait je suis allée là où on me dirigeait, j'avais 11/12 de moyenne et les profs disaient que c'était pas suffisant pour aller en général, donc j'ai fait un bac STT »

« Au début, Science po nous dit que ce sera facile alors que pas du tout c'est la galère : tous mes copains de Master sont dans la même situation. »

« Ils m'ont dit que j'allais facilement trouver du travail donc j'étais confiante et la chute est dure »

Le deuxième phénomène est le manque de confiance des jeunes à l'égard du monde des adultes et la distanciation qui s'opère. En effet, le manque de lisibilité du monde réel de l'Education nationale provoque également des problèmes d'orientation. L'échec de masse en première année de licence souvent par abandon, est un très bon exemple, typiquement français.

Le manque d'information des jeunes et leur peu d'intérêt à construire un projet professionnel dans lequel beaucoup ont du mal à s'investir, font que nous sommes en présence de personnes qui, pour les plus éloignées du sujet, ne maîtrisent pas leur avenir et, pire, n'y croient pas toujours. Pour elles, le monde des adultes n'est pas réellement attractif, et le manque d'accès à une information facile -pour une génération née avec Internet - rend plus difficile cette volonté de s'informer.

Enfin, l'individualisation de la société française et particulièrement celle de cette génération liée à une évolution logique, rend quasi impossible une information de masse et uniforme. Le peu de temps consacré à chaque élève par les conseillers d'orientation, le manque d'information dont disposent les enseignants en dehors des notes font que nombre d'orientations sont plus définies par des règles globales qu'avec la prise en compte des compétences des élèves en dehors du cursus scolaire proprement dit.

« J'étais moyenne, on m'a donné le choix entre ES, L ou STG, comme je voulais faire communication ou commerce, on m'a conseillé STG. Je parle quatre langues, Français, Anglais, Espagnol et Portugais. Est-ce que les enseignants le savaient avant votre orientation ? Non je ne l'ai pas dit et on ne me l'a pas demandé. Je me suis inscrite en STG mais je ne sais pas ce que je peux faire avec. »

C'est en partie cette tension entre une attention à l'individu insuffisante et un jugement voulant répondre à des règles statistiques qui créent cette situation d'orientation inadaptée. Il serait peut-être prudent pour les élèves tangents de prendre davantage de temps avant de décider une partie de leur avenir. En effet, pour les bons élèves ou les très mauvais la décision est sans doute plus facile. Pour des élèves entre 8 et 11 sur 20 de moyenne, la définition de la bonne orientation semble être plus délicate.

II- LA RECHERCHE D'EMPLOI : UNE TRAVERSÉE EN SOLITAIRE

Le point commun des personnes participantes aux réunions de groupe est le manque de connaissance des mécanismes du marché du travail. Souvent, les diplômes ont été obtenus sans se poser la question des secteurs dans lesquels il faudra chercher et pour exercer quel métier. Le fait de ne pas avoir défini ce minimum de choix fait que beaucoup répondent à toutes sortes d'annonces et bien sûr ne trouvent pas leur premier emploi.

De plus, la durée de recherche du premier emploi n'est pas identifiée. Certains pensent trouver très vite, d'autres ne savent pas à partir de combien de temps il faut s'inquiéter et se re-questionner sur leur recherche.

Les personnes interrogées ont eu globalement peu de lien avec le monde de l'entreprise durant leur scolarité. Ils ne connaissent ni les métiers, ni les entreprises, et de ce fait ignorent les arguments à mettre en avant mis à part ceux qui ont fait le choix des jobs d'été, très formateur et tout aussi valables sinon plus que les stages.

« Oui, forcément, pour ma part je pense que l'on manque de stage. Dans mon parcours scolaire, mon seul choix a été de partir à l'étranger alors qu'on devrait peut être plus nous pousser à faire des stages pour avoir une vision du monde professionnel peut être plus clair et qu'effectivement dans notre parcours scolaire on fait des études, on va en école même à l'étranger et des fois on a que 6 mois de stage sur 3, 4 ans de vie scolaire et c'est dommage je trouve parce qu'à la fin de nos études on a un manque d'expérience c'est sûr mais on n'est pas aidé quand on a fait qu'un seul stage. »

« Il y a beaucoup de travail dans l'environnement, énormément... Mais ils ont tellement de boulot qu'ils n'ont pas le temps de former donc il faut que l'on soit tout de suite opérationnel et du coup je me dis par où je vais pouvoir rentrer puisqu'il me manque entre 3 et 5 ans d'expérience systématiquement. Ou alors des stages mais ce n'est pas possible d'avoir des stages donc je ne sais pas où trouver de l'expérience. »

1- Une méconnaissance du marché

De plus, la conscience d'être en concurrence avec d'autres diplômés, avec d'autres jeunes et surtout avec la mondialisation d'autres pays ne semble pas être tellement présente dans l'esprit des jeunes interrogés. En effet, la recherche du premier emploi est d'abord une affaire personnelle. Les jeunes rencontrés n'ont manifestement pas à l'esprit qu'il existe en France 2,5 millions de chômeurs et seulement 500 000 emplois non pourvus. Ce manque de vision macroéconomique fait

que l'échec est d'abord intégré comme un échec personnel, et la remise une cause de ses propres compétences et de sa propre personnalité est d'abord mis en avant, avant même de trouver des raisons plus objectives.

« ça a été très décourageant parce que tout le monde dans la profession me disait que je ne trouverais jamais de stage alors je me suis dit que pour trouver un emploi ça serait pire encore et puis je voyais que mes parents payaient 2000 euros l'année pour que je ne trouve pas d'emploi au final, ça m'a complètement démotivée. »

Ce manque d'analyse et de connaissance du marché du travail crée une certaine rigidité d'une part et une fragilisation psychologique d'autre part.

« Je suis intéressée par plusieurs branches mais j'ai du mal à me faire une vision globale du marché, de ce qui existe, et du coup j'ai l'impression d'avancer à vue, de manquer de méthodologie dans le ciblage d'entreprise. Si on n'a pas un moral d'acier c'est un engrenage et c'est difficile. »

En effet, le manque de vision globale fait que certains jeunes ne se font pas toujours une idée juste du marché du travail et surtout d'attentes de l'entreprise à leur égard, le tout crée un décalage. Cette non compréhension du monde économique qui les entoure et le décalage avec l'entreprise, une fois qu'il a été vécu, a pour conséquence un réel découragement et de vraies désillusions.

« Et en fait, oui, j'avais une idée assez précise mais j'élargis mon spectre parce que je me rends compte que ça ne marchera pas et au final je voulais m'orienter dans un domaine et je me rends compte que je n'y arriverai pas et que le plus important c'est de mettre le pied à l'étrier, de se faire une première expérience finalement même si c'est un peu éloigné du but initial donc maintenant c'est ce que je fais : j'élargis le spectre en essayant de décrocher juste ne serait ce qu'un CDD de 6 mois, ça m'irait très bien. »

« Moi j'ai passé un an en Afrique dans le cadre de mes études, je me suis éclatée mais si j'avais fait un stage ça m'aurait bien aidé pour la suite. En terme opérationnel et stratégique même si j'ai appris beaucoup de choses, c'était pas forcément une bonne idée. Il me semble que ce côté stratégique que beaucoup d'entre nous ne voient pas des le début ca me semble important de le travailler à la source c'est à dire de se poser les bonnes questions des le début parce qu'après c'est trop tard et on perd beaucoup de temps. »

Cette fragilisation qui concerne leur propre image d'eux-mêmes est liée à la solitude des jeunes lors de la recherche de leur premier emploi.

« Moi c'est une aide plus pour préparer les entretiens, un soutien moral, tout ce qu'on n'a pas forcément dans son entourage. Comme je n'en ai jamais passé... »

« Quand je réponds à une annonce parce que j'ai l'impression que je corresponds, j'ai pas de réponse, je ne sais pas si il y a quelque chose qui cloche, pourtant pour mon âge j'ai pas mal d'expérience. »

Du jour au lendemain, ils quittent un environnement encadré, stable qu'est le système éducatif au profit d'un environnement compétitif, où le marché de l'offre et la demande règne de manière déséquilibrée, au profit de l'offre d'ailleurs. Les premiers mois de leur recherche d'emploi, ces jeunes ont rédigé leur CV et mis au point leur discours seul et, au vu de leur faible connaissance du milieu, il s'avère qu'il n'est effectivement pas au point.

« Le problème c'est que dès qu'on quitte le système scolaire, on est tout seul, avant au lycée on était encadré, là on est laissé pour compte et personne ne nous explique rien »

« Là encore quand on est lâché c'est facile de perdre confiance en soi et de douter de ses capacités et de pas se lancer parce qu'il n'y a personne. L'image du trou noir c'est un peu ça après le diplôme. J'ai travaillé 6 mois avec Martin Hirsch, j'ai monté tout un projet de A à Z et j'ai l'impression que je n'arrive pas à le valoriser. »

« J'aimerais savoir si au niveau de mon CV ou de ma lettre de motivation il y a un problème, je ne sais pas si c'est l'expérience »

« Mais aujourd'hui c'est quel discours adopter, quelle démarche faire pour prouver que oui, je suis motivée. »

Allant d'échec en échec, avec des recruteurs qui ne prennent pas le temps d'expliquer pourquoi ils ne sont pas embauchés, les jeunes se découragent après 6 mois environ.

« Au final on ne sait pas pour 80% des entretiens pourquoi on n'a pas été pris et c'est dommage. »

« On aimerait bien que les entreprises expliquent un petit peu plus pourquoi elles refusent et pas la lettre type. »

« C'est difficile de prendre du recul tout seul, quand on est dans le flou total et qu'on ne voit pas le bout. On ne sait pas forcément trop la stratégie gagnante. J'aimerais pouvoir rencontrer les gens en face à face, parce que ce bout de papier j'ai l'impression d'avoir une vitre imaginaire... C'est tellement impersonnel. »

« Jamais personne ne m'a donné des conseils sauf un recruteur une fois qui m'a critiqué mais c'était méchant donc ça m'a complètement déstabilisée mais personne ne m'a dit ce qu'il fallait que je fasse »

« Et effectivement ce découragement fait se dire : ben aujourd'hui j'ai 5 années d'études dont 2 ans dans une école payante et quand même chère, que je rembourse encore aujourd'hui et de me dire aujourd'hui ça ne paye pas, est ce que j'ai fait le mauvais choix ? Comment est ce que je peux faire pour m'en sortir ? Et on fait des recherches un peu partout, on envoie des CV, des lettres de motivation et puis, pas d'ouverture. C'est vrai que là, après 7 mois on se demande... »

2- Un accompagnement tardif

Le système d'aide de Pole emploi arrive, d'après les témoignages des jeunes en situation d'échec, après 9 à 12 mois. Par ailleurs, beaucoup remontent le fait qu'ils vivent un turnover de conseillers et qu'ils rencontrent généralement rarement deux fois de suite la même personne. Cette non attribution effective d'un conseiller à un jeune a pour conséquence directe un sentiment d'abandon pour le jeune, certes, mais aussi et surtout une méconnaissance de ses attentes en matière d'emploi et une ignorance de ses points faibles et de ses points fort pour une recherche efficace.

« J'ai eu un moment où je n'avais plus d'emploi donc j'ai dû me rapprocher de Pole emploi, je me suis inscrite sur le site, c'est très mal expliqué d'ailleurs et puis j'ai eu mon 1^{er} entretien. Elle m'a demandé mon CV, l'entretien a duré 30 minutes à peine, je n'ai eu aucun conseils, aucune aide, j'aurais aimé qu'on me demande ce que je voulais faire, comment mettre en avant mon CV, faire une lettre de motivation, comment me présenter, mais là rien, elle a enregistré mon dossier et c'est tout »

« ce qui serait bien c'est que Pole emploi nous accompagne vraiment, qu'ils fassent des ateliers de coaching, qu'ils nous appellent régulièrement pour savoir où on en est, qu'ils nous propose de vraies offres, pas des choses qui n'ont rien à voir avec nous, j'ai une copine un jour on lui a proposé un poste de vente alors qu'elle voulait faire de l'administratif et moi on m'a proposé un poste de saisie alors que je voulais faire de la vente mais on a pas pu inter-changer, c'est débile »

« Bref, pendant quatre mois que j'étais à Pole emploi j'ai eu au moins 3 ou 4 conseillères différentes, ils me proposaient n'importe quoi, une fois un boulot à 70 km de chez moi, une autre fois vendre des fenêtres chez K par K mais moi j'y connais rien aux fenêtres et ça, ça m'a posé un problème vu qu'on peut pas refuser plus de trois fois sinon on a plus les aides je devais aller à K par K. Heureusement, mes anciens

employeurs m'ont proposé une mission donc j'ai pas eu à y aller mais j'ai eu peur »

Entre temps, certains jeunes ont commencé à se décourager, se dévaloriser et la spirale de l'échec s'enclenche. Difficultés de se réveiller et à arriver à l'heure, manque de dynamisme pendant l'entretien, posture d'une personne désabusée sont autant d'attitudes qui empêchent l'obtention d'un emploi.

« Quand on se heurte d'échecs en échec, on se dévalorise, on se met à douter de ses capacités. Si on n'a pas un moral d'acier c'est un engrenage et c'est difficile. »

« Quand on est chez les parents on a l'impression de se retrouver 10 ans en arrière, on ne peut plus rien faire intellectuellement on stagne aussi, socialement pareil, on a pas de travail, donc on a rien à raconter... au bout de 7 mois... On se renferme sur nous même, on a rien à dire et moi je sais que je suis capable de passer 10 heures devant l'ordinateur »

Relativement à cette recherche d'emploi, d'autres témoignages nous décrivent la société comme une société bloquée où seules les relations familiales ou amicales permettent d'obtenir cette entrée dans le monde du travail. Nombre de témoignages soulignent qu'un un ou une ami(e) a obtenu son travail par ce biais. Les relations de l'entourage du jeune ont davantage compté que ses propres compétences.

Cette situation d'injustice, ce manque de reconnaissance des compétences individuelles induit, pour ceux qui n'en profitent pas, une grande désillusion et participe du découragement. Cette idée de « piston » comme mode dominant d'accès au premier emploi additionné au manque de vision du marché de l'emploi, fait que l'emploi se présente davantage comme une rencontre fortuite que comme un aboutissement logique et prévisible.

« Les secteurs qui m'intéressent sont bouchés (évènementiel), surtout quand on est seul »

« Quand on cherche un emploi on se sent très seul, ça c'est le plus dur et à force de faire des entretiens d'embauche qui ne servent à rien on se démotive, on a besoin d'être soutenu, accompagné, aidé mais y'a personne, en plus le meilleur moyen pour trouver un emploi c'est d'avoir du relationnel, moi je n'en ai pas, tous ceux qui trouvent un CDI c'est souvent du piston »

« Pendant toute la scolarité on nous dit « vous êtes les plus beaux les plus forts, vous allez trouver un travail directement vous allez gagner entre tant et tant » et en fait c'est pas du tout ça si on n'a pas de piston. »

« Sinon le stage que j'ai effectué avant c'était par des relations et je n'ai même pas eu à chercher. Sinon j'ai fait une mission par intérim mais c'était par des relations, je n'ai pas vraiment eu à chercher. »

Par ailleurs, ajouté à la multiplication des petits boulots, à la succession de CDD qui n'ont pas toujours de rapport avec leurs études, les jeunes commencent à distancer leur intérêt pour leur travail et leur aspiration.

« Après j'ai fait des CDD, caissière, hôtesse d'accueil, enquêtrice, téléconseillère, plein de boulots comme ça. Caissière j'ai trouvé car c'était proche de chez moi, les autres c'était par hasard en déposant des CV. »

« Mes recherches c'est beaucoup sur internet et la plupart du temps pour mes recherches de stages ça na pas été fructueuse. Sur la cinquantaine de lettres envoyées, je n'ai eu qu'une réponse positive et encore c'est parce qu'un copain m'avait dit de postuler, toute seule je n'aurais pas trouvé. »

« En 2008 en tant qu'agent de sureté et après en tant qu'aide à domicile. »

En deux ou trois ans, une évolution s'opère pour une partie des jeunes en situation d'échec. De la recherche d'un emploi qui semble leur plaire, on passe à la recherche d'un CDI quel qu'il soit afin de gagner une stabilité professionnelle pour commencer sa vie de jeune adulte, c'est à dire quitter ses parents, trouver un logement... De ce fait, la mobilisation et l'engagement dans le travail vont se trouver estompés par le temps de recherche trop long, trop couplé de petits boulots.

« Là j'en suis au 4^{ème} CDD dans la même boîte j'ai bon espoir qu'ils m'embauchent en CDI, je veux un CDI parce que sans CDI on ne peut rien faire, je vis encore chez mes parents à 24 ans, je ne peux pas m'installer ni en achetant, ni en louant car tout le monde veut un CDI, la banque, le propriétaire... On cherche la sécurité de l'emploi pour commencer sa vie »

De façon corrélée, la confiance dans l'entreprise va s'amoinrir, d'une part en raison du discours de leurs parents sur l'entreprise (souvent négatif) et d'autre part en raison de leur propre expérience avec l'entreprise (non réponse aux lettres de motivations, refus non justifié etc...).

« Des rendez-vous sont proposés pour un essai, lorsque vous arrivez, le poste est déjà pourvu, sans même prévenir »

« En plus j'ai passé une fois un concours, je voulais rentrer à la CNAV, ils m'ont fait passer des épreuves, j'ai eu plusieurs entretiens et au final ils m'ont dit que j'avais pas assez d'expériences, mais ça c'était dès le départ dans mon CV, alors là ça m'a cassé car j'avais eu de l'espoir car j'avais passé les entretiens et tout »

3- Des objectifs professionnels parfois remis en question

Le réflexe va alors être d'effectuer une recherche de proximité, d'abandonner un emploi précis, de privilégier la qualité de la vie et d'avoir peu de transport. Certaines personnes interrogées vont donc se présenter dans les commerces de leur quartier ou de leur ville afin de trouver un travail qui, faute d'être intéressant sera au moins pratique. Entre la recherche sur Internet qui offre un choix géographique très large et le repli sur son bassin de vie de proximité, ces jeunes font le grand écart.

« Puis j'ai travaillé en tant que vendeuse en passant devant la boutique, j'avais vu l'annonce. Les CV quand j'étais en contrat de professionnalisation on avait quelqu'un qui était venu, mais les lettres de motivation je ne suis toujours pas au point et c'est un exercice que je n'ai pas envie de faire. J'ai envie qu'on m'aide comme quand j'étais au CIDJ, qu'on me donne des conseils, par rapport à une annonce comment bien cibler, dans quel sens aller. »

Enfin en cas d'échecs successifs et patents, à l'approche des 25 ans, pour une part des jeunes qui n'ont pas trouvé un travail stable depuis la fin de leurs études, le RSA va devenir le revenu de substitution stable à défaut du CDI.

Habitant toujours chez leurs parents, le revenu du RSA va leur donner un minimum d'autonomie pour leurs loisirs et pour participer financièrement à la vie du foyer. Sans intervention forte au moment du RSA, ces jeunes, après avoir fait des allers-retours entre CDD, chômage, RSA risquent de s'installer dans une vie où le revenu minimum constituera leur revenu, tout simplement. La trappe à chômage se refermera alors.

« Aujourd'hui j'attends d'avoir 25 ans, je pourrais toucher le RSA, ça sera toujours ça pour essayer de vivre »



PROPOSITIONS DE JEUNESSE ET ENTREPRISES POUR FACILITER L'ACCES DES JEUNES AU MARCHÉ DU TRAVAIL

Cette analyse nous montre que les jeunes sont placés devant différents obstacles pour parvenir à entrer dans le monde du travail.

Ce constat oblige des préconisations, issus des propos recueillis ou de l'analyse globale.

Pallier le déficit d'information des acteurs de l'Éducation nationale et des jeunes

1. Créer un véritable système d'information

Il s'agit de la première étape, créer un système d'information de l'éducation nationale pour guider les acteurs. Il est nécessaire que pour chaque établissement prodiguant une formation professionnelle, il soit possible de connaître les niveaux de diplômes de recrutement, les niveaux de notes demandés, les qualités attendues afin que chaque élève comprenne le parcours scolaire nécessaire pour s'y préparer.

De plus, comme cela se fait déjà dans le supérieur, il faut également communiquer les enquêtes emplois pour savoir ce que deviennent les jeunes diplômés de chaque établissement. Ainsi, les enseignants ; les conseillers d'orientation et surtout les élèves seront en mesure de connaître, grâce à la réalité des chiffres, les conditions d'entrée pour chaque établissement et diplôme et le devenir des élèves ayant, avant eux, obtenu ces diplômes. Ce système d'information guidera concrètement les jeunes et sera sans doute source de motivations ou de réorientation volontaire.

Ces chiffres devront être disponibles pour tous les BEP-CAP, les BTS et IUT et LMD de l'enseignement supérieur accompagnés d'informations sur les métiers préparés par les filières.

Faciliter des réorientations sans oublier la formation continue

2. Créer des classes passerelles et de mise à niveau

Le système de l'entrée dans l'enseignement supérieur élimine d'office ceux qui souhaitent se réorienter pour des raisons de manque de place. Il faut veiller très tôt à ne pas orienter le jeune vers une voie qui ne lui correspond pas et ne pas l'y enfermer.

Il existe également un problème de passerelle et de transition selon les filières. En effet, en cas de mauvaise orientation ou de volonté de réorientation, il n'existe pas suffisamment de classe de mise à niveau.

On demande à un jeune de 15-16 ans de décider d'un métier alors que ses aspirations ne sont pas toujours fixées.

De plus, certaines personnes disposant d'un bac général, en évoluant, aimeraient suivre une filière technique ce qui est très difficile en formation initiale. Inversement, certaines personnes qui ont suivi des filières techniques pour des raisons de niveau scolaire ne peuvent pas avec un minimum de réussite suivre une filière universitaire générale.

Des classes passerelles, de mise à niveau dans certaines matières, maîtrise du français, des mathématiques... ou de formations complémentaires pourraient être créées afin que des élèves qui changent d'avis, ou évoluent en vieillissant puissent disposer d'une deuxième chance durant leur scolarité.

Il ne faut pas oublier que chaque personne avance à son rythme et qu'un projet professionnel doit prendre en compte la personnalité de chacun. Un projet professionnel est une construction progressive, cela ne se décrète pas, cela demande la nécessité d'y travailler de manière non figée et pour les jeunes qui rencontrent une difficulté dans sa définition, cela demande un accompagnement spécifique.

3. Créer des filières technologiques d'études longues à l'université

Nous pouvons constater que plus les jeunes font des études longues, moins le risque de chômage existe. Aujourd'hui, nos sociétés ont accumulé un savoir très important, le développement des technologies est tel que l'on ressent bien l'utilité de développer des filières technologiques à côté des écoles d'ingénieurs pour former nos jeunes sur 4 ou 5 ans après le bac. C'est un manque de formation, d'acquisition de savoir et de compétences dont souffrent nos jeunes. La création de filière technologique au sein des universités permettrait à ces filières de bénéficier du savoir lié à la recherche des laboratoires universitaires et des enseignements qui y sont associés.

Connaître l'élève et que l'élève se connaisse

4. Un bilan de compétences prenant en compte l'extra scolaire

Lors de l'orientation, il semble que l'on se concentre essentiellement sur les résultats scolaires sans se préoccuper des « talents » extrascolaires dont pourraient disposer les élèves. Par exemple, on ne prend presque jamais en compte le fait de parler une autre langue couramment comme l'espagnol, le portugais ou l'arabe, si elle ne fait pas partie du cursus.

Ainsi, un élève capable de parler facilement quatre langues est une chose assez rare pour que cela soit intégré dans l'orientation. Parallèlement, des passions comme la danse, la création artistique, le bricolage, la cuisine, peuvent être source d'orientation positive si cela correspond à l'aspiration du jeune et si les enseignants en sont informés. Pour toutes ces raisons, il devrait être prévu de donner la possibilité à chaque élève de remplir un bilan de « compétences » ou de capacités de faire afin que l'orientation soit mieux qualifiée.

L'Education nationale devrait créer un document à faire remplir à l'élève pour qu'il décrive ses compétences extra-scolaires.

Une prise en charge plus individuelle de l'orientation

5. Une prise en charge de l'orientation différenciée selon les niveaux scolaires

Comme on peut le constater, les élèves qui rencontrent des problèmes d'orientation sont d'abord des élèves qui ont autour de la moyenne entre 8 et 11 sur 20. En effet, pour les très bons, l'orientation semble plus facile. Les orientations les plus délicates sont celles des élèves « moyens », pour lesquels on peut hésiter entre voie professionnelle ou générale.

Il faut penser également à un suivi particulier pour les élèves qui n'ont pas obtenu leur premier choix en voie professionnelle et qui ont plus de chances d'être démotivés.

Il serait peut-être utile de passer davantage de temps avec ces derniers au lieu d'offrir un service d'orientation égal pour tous. Une situation où l'équité prévaudrait, privilégierait les élèves en difficulté. Pour les bons élèves et pour ceux qui sont sûrs de leur orientation, la consultation avec un conseiller d'orientation pourrait être facultative afin que ces derniers disposent de plus de temps pour les cas incertains.

Pour y parvenir, il faudrait fournir aux acteurs une meilleure formation initiale et continue. Les conseillers d'orientation professionnelle devraient disposer d'une meilleure connaissance de l'entreprise. Une réflexion devrait avoir lieu sur le recrutement des Conseillers d'orientation afin qu'ils soient plus liés au monde de l'entreprise soit en prenant des anciens professionnels soit en recrutant

plus de personnels provenant des LP. Enfin, il faudrait encourager les acteurs de terrain. Chacun connaît l'efficacité des témoignages, dans cet esprit, des professionnels ou des associations pourraient expliquer les aux jeunes métiers avant leur décision d'orientation.

Coacher le jeune dès le départ

6. Un conseil personnalisé en début de recherche d'emploi

Au début de la recherche d'emploi, pour les jeunes qui n'ont pas une idée très fixe en matière de secteur économique et de métier, il serait utile d'organiser une journée de conseils en recherche d'emploi prenant en compte les attentes des jeunes.

En effet, bon nombre de jeunes en difficulté dit ignorer où et comment rechercher son futur emploi. Donner des informations précises, comment faire un CV original, comment se présenter, comment se tenir en entretien sont des éléments importants dans le fait de décrocher un emploi.

Il faudrait qu'à chaque fin de cycle scolaire il existe des séances d'aide à l'insertion professionnelle par la rédaction de CV, d'entraînement à l'entretien. Cela existe déjà dans certains lycées et universités mais cela demande d'être généralisé. Les jeunes commencent trop leur démarche de manière solitaire et gâchent leur premier mois de recherche avant de s'apercevoir qu'ils n'ont pas le bon discours ou la bonne posture. Afin d'éviter ce temps de latence, un conseil personnalisé en début de recherche permettrait une plus grande efficacité. Ceci est d'autant plus important que la démotivation, voir le désespoir, arrivent très vite.

7. Un entretien avec un recruteur ou ancien recruteur bénévole

Dans le cadre de Pôle emploi, il serait intéressant de créer dès l'inscription du jeune à cette structure, un entretien avec un recruteur ou un recruteur retraité – bénévole - afin que ce dernier fasse passer au jeune un entretien en condition réelle. Une évaluation tant sur la forme que sur le fond serait ensuite donnée au candidat et expliqué par le DRH. Les Clubs AJE pourraient dans le cadre de leurs actions répondre partiellement à cette demande. Cela pourrait donner lieu à une convention entre les responsables des Clubs AJE et du Pôle Emploi local.

8. Un accompagnement de la part de Pôle emploi déclenché plus tôt en cas d'échec

Pour les jeunes diplômés, il serait important que Pôle emploi soit capable de suivre de manière personnalisée les jeunes après 6 mois de recherche infructueuse. En effet, il semble qu'après 6 mois sans avoir trouvé de travail, les personnes se découragent. De plus, cette période de non emploi

risque de leur être fatale aussi bien psychologiquement que par la mise en doute qu'elle procure aux recruteurs en raison de l'allongement de la période d'inactivité. C'est pourquoi, il est important que ces jeunes en difficultés soient parrainés, particulièrement suivi individuellement, par un conseiller fixe afin qu'ils ne se découragent pas et poursuivent une recherche active.

Sociabiliser le jeune en recherche par des échanges d'expériences

9. Créer des groupes de jeunes cherchant un emploi depuis longtemps

Pour éviter toute désocialisation et offrir un lieu d'échange, il est important de créer des groupes de paroles et de rencontre entre des jeunes en difficultés pour chercher un emploi afin de montrer que l'échec, s'il doit entraîner parfois une remise en cause personnelle, est aussi dû à d'autres facteurs.

Les jeunes qui n'ont pas de travail évitent d'en parler dans leur entourage. De ce fait, l'échec dans la recherche d'emploi créé une barrière indicible et une forme de désocialisation qui peut être à terme fatale.

C'est pourquoi, créer des groupes de parole encadrés par une personne qualifiée permettant l'expression de son propre désarroi, au sein desquels les participants pourraient se comprendre, s'aider, s'encourager est une chose importante. Les associations, et en particulier les Clubs AJE, pourraient répondre à cette démarche.

Donner de l'expérience

10. Créer un CDI évolutif pour entrer dans la vie active

Beaucoup de jeunes ont l'expérience de CDD multiples. Les entreprises, pour ne pas créer un emploi définitif, préfèrent recruter une autre personne que de garder un jeune qui a déjà fait ses deux CDD. D'autres entreprises ne respectent pas la loi et précarisent les jeunes d'autant.

L'idée est de créer pour les 18-24 ans un « CDI évolutif » selon les souhaits de l'entreprise ou du jeune mais avantageant le jeune. Le contrat serait sans préavis pour le jeune ce qui lui permettrait de trouver un CDI tout de suite et d'un préavis d'un ou deux mois pour l'entreprise afin que le jeune puisse se remettre à la recherche d'un nouveau travail sans connaître de période de chômage. Ce « CDI évolutif » permettrait de donner au jeune une réelle expérience par la stabilité qu'il apporte et d'éviter aux entreprises une trop grande rigidité de l'emploi pour celles qui n'ont pas une visibilité forte de leur activité. Le CDI évolutif pourrait être d'une durée de trois ans et se transformerait automatiquement en CDI classique après ce délai.