**Conférence 3 : Pourquoi les jeunes français rentrent-ils si difficilement sur le marché du travail ?**

Médiatrice : Soazig LE NEVE journaliste spécialiste de l’éducation au Monde Intervenants / invités :

* Olivier CARLAT Directeur du développement social et des campus France VEOLIA
* Julie COURONNE Sociologue INJEP (sociologie de la jeunesse).
* Dominique EPIPHANE Sociologue au département des entrées et évolution dans la vie active , Céreq. (sociologie du travail).

Dans quelles conditions s’opère l’entrée dans le monde du travail ? Les perceptions de l’emploi ne sont-elles pas plurielles à l’image de la diversité des jeunes ? L’idée d’une opposition générationnelle, et plus particulièrement d’une spécificité des jeunes générations qui aurait un rapport au travail spécifique est à nuancer. Les écarts de perception et d’attitude entre les groupes d’âge sont en réalité limités et, loin des préjugés sur la perte de la valeur travail, les jeunes, de même que leurs aînés, manifestent au contraire un fort attachement au travail. En revanche, le rapport des jeunes au travail porte la marque d’un contexte économique et social caractérisé, notamment, par la dégradation du marché de l’emploi et la massification scolaire. Paradoxalement, si les jeunes sont davantage diplômés que leurs aînés, ils sont aussi davantage confrontés à la précarité de l’emploi. C’est surtout entre les différentes catégories sociales qui composent la jeunesse de ce pays, et en fonction du genre, ou du niveau de diplôme, que s’observent des visions et des aspirations différentes vis-à-vis du travail.

**PROBLEMATIQUE : Alors qu’il y a de plus en plus de diplômés, comment se fait leur entrée sur le marché du travail ?**

Le baccalauréat est devenu avec la massification scolaire une norme sociale. Ainsi le système scolaire délivre beaucoup de diplômes pour autant l’entrée dans la vie active demeure difficile. Comment l’expliquer ?

On peut donc se demander quel est le rôle du diplôme et du capital culturel ou encore est-ce que les entreprises savent toujours attirer les jeunes…

D. EPIPHANE du CEREQ de rappeler que : Un bachelier professionnel sur 2 ne trouve pas d’emploi ; 18% d’une génération ne trouve pas d’emploi ; plus de 600 000 jeunes sont au chômage ce qui est 3 fois plus que leurs ainés ou que dans d’autres pays européens tels que les Pays Bas ou l’Allemagne où les taux de chômage des jeunes sont plus faibles.

**LA JEUNESSE N’EST PAS HOMOGENE**

Selon D. EPIPHANE (CEREQ) ou encore J. COURONNE (INJEP) la jeunesse n’est pas homogène : on ne peut pas considérer que l’entrée dans la vie active est le résultat d’un comportement particulier de la jeune génération. Les difficultés d’entrer sur le marché du travail sont dues au contexte économique et social principalement et à l’inégale capacité d’adaptation des jeunes. Ainsi, on relève des inégalités de diplôme et de formation continue au sein de la jeune génération. Des inégalités de temps de sas avant l’entrée sur le marché du travail ; des inégalités d’expériences, des inégalités de types de contrat de travail (de statut) /d’activités professionnelles ou encore des inégalités de tâches à proprement parlé divisent la jeunesse et révèlent des situations de jeunes travailleurs bien différentes.

**TOUS LES JEUNES N’ONT PAS LE MEME RAPPORT AU TRAVAIL EN REALITE**

L’idée que la génération Y entretiendrait un rapport au travail spécifique et se désengagerait du travail a été contredite par des enquêtes qui montrent que tous les jeunes n’entretiennent pas le même rapport au travail. Ainsi, à diplôme équivalent, le rapport au travail semble dépendre plus du genre et de l’origine sociale des individus que de leur génération. Le fait de venir d’un milieu rural ou urbain impacte également les trajectoires individuelles et de ce fait tous les jeunes n’ont pas le même rapport au travail.

**UNE JEUNESSE MISE A L’EPREUVE ET QUI PERD CONFIANCE :**

Selon J. COURONNE (INJEP) la jeune génération n’est pas désengagée et il est nécessaire de déconstruire les préjugés à l’égard des jeunes car l’image véhiculée des jeunes très négative aggrave la difficulté à entrer sur le marché du travail et cela entretient des déceptions. Une enquête de terrain sur les structures d’insertion montre que cela génère une perte de confiance de la part des jeunes.

Ainsi les jeunes issus des classes populaires seraient précaires car leurs familles ne peuvent pas leur apporter le soutien économique et psychologique nécessaires à l’entrée dans la vie active. De plus, ces jeunes ont des difficultés à obtenir un entretien d’embauche. Ils multiplient les candidatures spontanées et sont déçus de ne pas obtenir de réponse même négative de la part des entreprises. Cette absence de réponse pèse sur le rapport de ces jeunes au travail et au monde de l’entreprise. Lors de l’entretien d’embauche, leur manque de diplôme ou leur manque d’expérience leur est reproché. Les procédures de recrutement sont décrites par ces jeunes comme exigeantes et décourageantes. De plus , ces jeunes se voient souvent proposer des contrats précaires. D. EPIPHANE de rappeler que 50% des jeunes sortis du système scolaire sans diplôme occupent des emplois précaires. A l’inverse les jeunes sortie d’écoles d’ingénieurs, de commerce … occupent à 82% des emplois en CDI ou sont fonctionnaires…

Quant aux jeunes issus des classes moyennes avec diplôme, la difficulté à s’insérer sur le marché du travail tient au fait qu’ils multiplient les expériences de stages ou de bénévolat non rémunérés. Leur sas d’entrée sur le marché du travail est long (2 ans ou +). Souvent les jeunes issus des classes moyennes sont dans l’obligation de faire un emploi pour lequel ils sont surdiplômés ou de démarrer leur carrière par une expérience d’auto-entrepreneur plus ou moins réussie ce qui représentent autant de mises à l’épreuve.

**COMMENT REDUIRE LE SAS D’ENTREE DANS LA VIE ACTIVE** ?

Selon O. CARLAT de l’entreprise VEOLIA, il est nécessaire de créer des partenariats entre école et entreprises afin de permettre à des jeunes majeurs qui sont en rupture scolaire et qui reprennent des CAP/ BEP de se former. Ainsi la réforme du lycée professionnel prévoit des bureaux de relations avec les entreprises. Par exemple, VEOLIA travaille déjà en relation avec le niveau collège dans les quartiers populaires pour faire un projet commun. … Il faut que les entreprises montrent l’utilité, le sens collectif des métiers et valorise le travail d’équipe.

Dans le même ordre d’idée, il est nécessaire que les entreprises prennent le temps en interne de l’apprentissage, de la progression et de l’accompagnement des plus jeunes notamment dans les nouveaux métiers liés à la numérisation et à la transition écologique. Il convient donc de poursuivre le développement de l’apprentissage/ l’alternance en France. Aujourd’hui on compte près de 980 000 apprentis : un groupe plutôt masculin et composé pour moitié de jeunes de niveau BAC +2 …Un moyen de féminiser certains métiers serait alors de parler des métiers techniques pour les femmes dès le collège pour leur montrer la possibilité pour elles d’intégrer ce type d’emploi aussi comme les hommes. L’idée serait de donner confiance aux jeunes avant l’obtention du diplôme.

Enfin selon O. CARLAT recourir à l’intérim pour s’insérer sur le marché du travail peut ouvrir de vraies opportunités pour aller vers un emploi stable dans un second temps.

**RENDRE LES DISPOSITIFS D’ACCOMPAGNEMENT PUBLICS EFFICACES…**

Selon J. COURONNE (INJEP) la « Garantie jeune » n’était pas efficace car elle nécessitait que le jeune soit inscrit à pôle emploi pour en bénéficier ce qui menait à rater le public visé par cette aide. Cette Garantie jeune misait tout sur l’emploi pour insérer les jeunes or il vaudrait mieux proposer une prise en charge globale des jeunes car si les jeunes qui se préparent à l’emploi ont des difficultés économiques ou de santé il ne leur est pas possible de se mobiliser sur l’emploi. Aussi la Garantie jeune a été remplacée en 2022 par le « Contrat d’engagement jeune » : un dispositif porté par les missions locales. Il s’agit d’un accompagnement et d’une allocation de 500 euros par mois sur un an. Ce dispositif s'adresse sous certaines conditions aux **jeunes de 16 à 25 ans** et aux **personnes de moins de 30 ans reconnues handicapées.** Ce contrat peut se traduire notamment par des **stages,** des **formations** et un **service civique.** Le but est **d'accéder à un emploi stable.**

*QUESTIONS :*

\***Quel dispositif mettre en place pour modifier les préjugés sur jeunes des milieux défavorises ?**

Faire s’exprimer les jeunes/ Droit à l’erreur. Entreprise + inclusive / formations.

Ecole doit baisser les inégalités scolaires.

Sortir les jeunes des territoires car moins de visibilité que dans d’autres territoires.

* **Génération Y : valeur travail ? Perte de valeur travail de cette génération ? tout est faux ?**

D EPIPHANE : rapport au travail qui évolue chez les ainés aussi. Rapport au travail qui est différent en fonction de leurs attentes / les exigences selon leur niveau d’études.

D MEDA montre que le rapport au travail est + lié aux conditions d’emploi plutôt qu’à l’âge et la génération.