

# Agir pour l'emploi des jeunes

## Dix propositions et engagements

Daniel Melin - janvier 1999

### I - L'exigence de la transparence

- Action 1 - Informer les jeunes sur les métiers
- Action 2 - Informer les jeunes sur les résultats des filières et des établissements de formation professionnelle
- Action 3 - Etre partenaires dans l'orientation des jeunes
- Action 4 - Mieux communiquer avec les enseignants

### II - Le besoin d'une double dimension académique et professionnelle

- Action 5 - Généraliser l'alternance
- Action 6 - Favoriser les retours en formation

### III - L'urgence de nouvelles opportunités d'emplois

- Action 7 - Ecarter l'obstacle du coût du travail des jeunes
- Action 8 - Favoriser l'ouverture au monde
- Action 9 - Création d'entreprises, développement des PME et emploi des jeunes

### IV - Le devoir d'une réelle solidarité

- Action 10 - Contribuer à l'insertion des plus marginalisés

### Membres de la commission "Emploi des jeunes"

Vingt-cinq pour cent (25%) des jeunes actifs de moins de 25 ans sont au chômage aujourd'hui en France, soit une proportion plus de deux fois supérieure à celle de l'Allemagne ou du Royaume-Uni. Le risque d'exclusion des jeunes du marché du travail est dans notre pays trois fois supérieur à celui des adultes de 25 à 50 ans. Un chômeur de moins de 26 ans sur deux n'a pas de qualification reconnue. Il n'est guère besoin d'ajouter à ces quelques données des précisions qui peuvent à l'infini affiner l'analyse mais n'ajoutent rien à un diagnostic incontestable : les jeunes ont dans notre pays toujours eu plus de difficultés à s'intégrer que les adultes - ce qui n'est pas le cas ailleurs, notamment en Allemagne - et leur situation est devenue intolérable, en particulier pour les moins qualifiés.

Il est inutile de rechercher des responsabilités ou de désigner des coupables. Ne considérons que l'avenir. L'éducation nationale, l'ensemble des pouvoirs publics et les entreprises doivent être partenaires. La réussite ou l'échec ne sera pas celui d'un gouvernement ou d'une idéologie, mais le résultat d'une action commune.

Il est irréaliste d'attendre de la seule croissance une amélioration significative et durable de l'insertion des jeunes. Il est évident que ce facteur est déterminant pour l'emploi de l'ensemble de la population. Mais toutes les études montrent que le taux de chômage des jeunes est de façon constante plus de deux fois supérieur à celui de l'ensemble de la population active en général depuis plus de vingt cinq ans. Se contenter d'attendre un retour à meilleure fortune n'est donc pas réaliste.

Il n'y aurait aucun sens à prétendre donner des leçons à tous et rédiger un nouveau rapport définitif sur un tel sujet. C'est pourquoi, nous avons décidé de nous limiter à identifier des mesures d'ambition inégale mais susceptibles à nos yeux de contribuer à réduire la fracture des générations. Il ne s'agit pas seulement de propositions ou de revendications mais aussi, lorsque cela est de leur ressort, d'engagements concrets que se proposent de mettre en œuvre les adhérents de l'Institut, là où ils estiment pouvoir conduire des actions utiles. Nous inscrivant ainsi dans la lignée des " dix-sept propositions pour une réforme de l'économie française " que nous avons publiées en juillet 1997, nous nous donnons un objectif opérationnel et nous prenons des engagements.

Nous devons aux jeunes la transparence, la formation, de nouvelles opportunités d'emplois et une réelle solidarité. Ainsi auront-ils les moyens de choisir leur avenir.

## **I - L'EXIGENCE DE LA TRANSPARENCE**

Aux différentes étapes de la scolarité, les jeunes et leurs familles sont invités à faire des choix.

Un grand nombre de ceux-ci concernent la construction de leur curriculum et ce sont leurs professeurs et les personnels spécialisés de l'Education qui sont leurs interlocuteurs les plus qualifiés.

D'autres décisions déterminent directement leur avenir professionnel. Or, ni les enseignants, ni les conseillers d'orientation ne disposent de toute l'information qui leur permettrait de leur apporter une aide efficace.

Les entreprises peuvent intervenir utilement en appui du système de formation en œuvrant pour promouvoir une plus grande transparence :

- transparence de l'information sur les métiers,
- transparence sur les résultats des filières et des établissements de formation professionnelle,
- transparence de l'orientation professionnelle,
- transparence dans les relations avec les enseignants.

### **Action 1 - Informer les jeunes sur les métiers**

Il y a encore une cinquantaine d'années, dans une économie structurée autour du monde agricole, de l'artisanat et des PME, la plupart des métiers étaient proches, visibles et concrets.

Aujourd'hui dans une économie devenue très complexe, la majorité des métiers sont lointains, cachés et abstraits. Paradoxalement les métiers les plus visibles sont ceux qui sont les plus pénibles ou les moins considérés. Dans ces conditions, les jeunes éprouvent des difficultés croissantes à élaborer leur projet personnel qui constitue un puissant facteur de motivation et de réussite scolaire.

L'information sur les métiers, naturelle il y a cinquante ans, doit être aujourd'hui organisée. Elle doit intervenir relativement tôt - dès 15 ou 16 ans - à l'âge où se forment les premiers choix et où, pour certains, se prennent les premières décisions d'orientation.

Les entreprises ont de nombreuses opportunités d'intervenir dans l'information des jeunes sur les métiers ; cependant, pour ne pas disperser leurs moyens, elles doivent privilégier les opérations qui sont à même de drainer un public important et de présenter une large variété de métiers. (Ainsi l'Aventure des Métiers qui a lieu chaque année dans la grande Halle de la Villette attire 80 000 à 100 000 jeunes, c'est-à-dire près de 15 % d'une classe d'âge).

**En tant qu'adhérents de l'Institut de l'Entreprise, nous considérons que l'information des jeunes sur les métiers est un élément important de l'orientation et de la réussite scolaire. C'est pourquoi, nous nous proposons :**

**- de participer aux manifestations qui visent cet objectif, et d'y associer des PME de notre environnement,**

**- de soumettre aux différentes instances susceptibles d'y contribuer la création d'une journée des entreprises, afin de permettre aux jeunes, à leurs enseignants et à leurs familles, de venir sur place découvrir de façon très concrète les métiers des entreprises et leur environnement.**

### **Action 2 - Informer les jeunes sur les résultats des filières et des établissements de formation professionnelle**

Tout jeune est confronté au cours de sa scolarité à un double choix décisif pour son avenir : celui d'une filière de formation conduisant à un métier ou à un type d'activité, celui d'un établissement y préparant.

Or, l'information disponible n'est pas à la mesure des enjeux qui sont associés à ce choix. En réalité l'opacité du système génère de graves inégalités en privilégiant les familles qui, par leur position, ont accès à l'information et peuvent en tirer les conséquences dans les choix qu'elles opèrent au bénéfice de leurs enfants.

Dans ces conditions, la publication des résultats des établissements de formation professionnelle de tous niveaux (secondaire et supérieur) est une condition fondamentale d'égalité des jeunes devant le service public d'éducation.

Nous sommes convaincus que nous pouvons par nos actes stimuler le développement de la transparence au sein du système éducatif.

**Nous proposons de privilégier dans le versement de la taxe d'apprentissage les établissements d'enseignement professionnel qui présenteront une information claire sur l'entrée de leurs élèves dans la vie active.**

### **Action 3 - Etre partenaires dans l'orientation des jeunes**

L'enjeu de l'orientation est crucial : il s'agit de favoriser l'adéquation des choix des jeunes et des capacités d'accueil, de les aider à concevoir et à réaliser leurs projets individuels, et de susciter une orientation favorable aux secteurs d'activité créateurs d'emplois.

Or, l'orientation n'est pas reconnue aujourd'hui comme une tâche essentielle du dispositif éducatif. Non seulement les moyens qui lui sont attribués sont limités (les conseillers d'orientation ne représentent que 0,4 % de l'ensemble du personnel de l'éducation nationale, chacun d'entre eux a la charge de 1 400 élèves en milieu scolaire et de 18 000 étudiants dans l'enseignement universitaire), mais elle reste négligée dans l'esprit des jeunes, de leurs familles et même des professionnels de l'enseignement.

Cette situation n'est satisfaisante à aucun point de vue. C'est pourquoi nous considérons qu'il est essentiel que l'orientation trouve pleinement sa place dans le cursus des jeunes.

Cependant, l'orientation recouvre deux réalités très différentes.

L'orientation scolaire, reposant sur l'identification des différentes filières académiques ouvertes à chaque élève, relève de la responsabilité de l'Education nationale et peut associer tant les professeurs, notamment les professeurs principaux, que les chefs d'établissement ou les conseillers d'orientation.

En revanche, les entreprises peuvent contribuer positivement à l'orientation professionnelle, consistant à aider chaque élève à choisir son métier.

Il s'agit notamment d'être ouverts aux échanges d'expériences avec les enseignants et les conseillers d'orientation :

- Les rencontres entre des professionnels et des jeunes permettent à ceux-ci de mieux connaître les métiers et de prendre la mesure des parcours qu'ils doivent accomplir pour y accéder (l'Aventure des Métiers déjà citée propose à ses visiteurs de participer à l'opération " un jeune, un jour, un métier " qui permet au jeune de passer une journée complète avec un professionnel sur son lieu de travail). Les entreprises doivent aider les conseillers d'orientation à développer ces contacts et à transformer quelques initiatives isolées en politique durable.

- Les conseillers d'orientation eux-mêmes doivent pouvoir bénéficier de stages en entreprise dans leur programme de formation initiale ainsi qu'à l'occasion de leur formation continue.

Il s'agit également de mieux informer les jeunes et les établissements d'enseignement sur la perception qu'ont les entreprises des formations dispensées. En effet, les entreprises elles-mêmes ne transmettent pas aux établissements de formation des messages clairs sur les compétences des jeunes qu'elles recrutent.

**Nous proposons donc :**

**- de nous associer à toute initiative positive destinée à améliorer le dispositif d'aide à l'orientation. Nous offrirons des stages aux conseillers d'orientation si ceux-ci sont mis en place par l'Education Nationale, comme cela est souhaitable ;**

**- de communiquer périodiquement aux établissements de formation nos observations sur les compétences des jeunes débutants.**

#### **Action 4 - Mieux communiquer avec les enseignants**

Dans tous les pays développés, les entreprises se plaignent d'être insuffisamment connues des enseignants.

Le système de formation, de recrutement et de carrière des enseignants ne leur offre qu'exceptionnellement la possibilité de rencontrer les entreprises. Les stages en cours de formation initiale mis en place il y a vingt ans pour tous les futurs professeurs n'ont pas été maintenus. Ils n'ont été rétablis que pour les enseignants des sections techniques et professionnelles.

Par ailleurs, les principales sources d'information dont disposent les enseignants sont académiques et présentent parfois une vision de l'entreprise éloignée de la réalité. Il est donc déterminant d'enrichir et de diversifier les informations accessibles aux enseignants, afin de leur permettre de mieux appréhender l'ensemble des mécanismes économiques et la place qu'y occupent les entreprises.

**Nous ouvrons sur le site Internet de l'Institut de l'Entreprise une rubrique d'information sur l'économie et les entreprises. Celle-ci reprendra les grands chapitres du programme des Sciences Economiques et Sociales au lycée et sera librement accessible aux enseignants.**

**Nous nous proposons également d'offrir davantage de stages aux futurs enseignants de toutes disciplines afin de favoriser l'enrichissement de leurs expériences. Si l'Education nationale pouvait permettre l'intégration d'une telle initiative dans la carrière des enseignants volontaires, un grand pas pourrait être fait vers une meilleure connaissance mutuelle.**

## **II - LE BESOIN D'UNE DOUBLE DIMENSION ACADEMIQUE ET PROFESSIONNELLE**

### **Action 5 - Généraliser l'alternance**

Le constat n'est pas nouveau : à " niveaux " d'études comparables, l'insertion professionnelle des jeunes est facilitée par la proximité de leur formation avec le milieu de travail auquel ils se destinent.

Certes, des progrès importants ont été réalisés depuis dix ans. La création des baccalauréats professionnels, par exemple, a contribué au rapprochement de l'école et des entreprises. Cependant, ce sont seulement 700 000 jeunes de l'enseignement secondaire qui suivent des formations par alternance sous statut scolaire et à peine 300 000 qui sont en apprentissage. L'immense majorité des jeunes est coupée du contexte dans lequel elle aura à s'insérer à peine quelques années plus tard.

C'est pourquoi nous considérons que le nombre de jeunes ayant accès à une double formation, professionnelle et académique, doit encore être très sensiblement augmenté. L'alternance est un moyen privilégié pour atteindre cet objectif. Il faut la généraliser à tous les niveaux de l'enseignement professionnel, qu'il s'agisse du secondaire ou du supérieur.

Un effort tout particulier doit être fait pour l'enseignement supérieur qui scolarise aujourd'hui 2 100 000 jeunes contre 700 000 pour l'enseignement professionnel secondaire. Inscrire des stages validés dans tous les cursus universitaires serait un premier pas. Au-delà, l'introduction de l'alternance à l'université, notamment au niveau des maîtrises et des troisièmes cycles, permettrait de donner une dimension plus concrète à des formations dont la finalité est professionnelle pour la plupart d'entre elles (à cet égard, la suppression de la prime au recrutement d'apprentis scolarisés dans l'enseignement supérieur va à l'encontre de l'évolution souhaitable). Ceci suppose d'aménager l'organisation des études pour permettre aux étudiants qui le souhaitent de concilier formation et insertion professionnelle comme cela se pratique dans de nombreux pays.

**Nous devons nous-mêmes nous impliquer toujours davantage dans le développement de l'alternance.**

**Nos capacités d'accueil ne sont pas illimitées, mais, en tant que grandes entreprises, nous ne pouvons ignorer notre responsabilité dans la formation de jeunes qui pourront ensuite trouver des emplois dans les secteurs dans lesquels nous opérons. Nous devons donc accueillir en formation plus de jeunes que ce que nos besoins prévisionnels d'embauche exigeraient.**

**Nous devons ensuite aider ces jeunes dans leurs recherches d'emplois, en les faisant bénéficier notamment de notre connaissance de nos secteurs d'activité et des contacts que nous y avons développés (certains adhérents de l'Institut de l'Entreprise se sont engagés dans cette voie, selon des modalités différentes, par exemple dans le cadre des "espaces emplois alternants").**

**Nous orienterons prioritairement la taxe d'apprentissage dont nous sommes redevables vers les centres de formation d'apprentis.**

## **Action 6 - Favoriser les retours en formation**

Aujourd'hui, les jeunes prolongent leurs études le plus longtemps possible car ils savent qu'un retour en formation est presque exclu. La séquence actuelle repose sur la poursuite des études, parfois jusqu'à l'éviction, puis la recherche d'une activité professionnelle. Sans doute les jeunes peuvent-ils ensuite, comme tout salarié, démissionner pour reprendre des études, ou prendre un congé de formation, dont le financement demeure d'ailleurs aléatoire, mais il ne s'agit que d'initiatives individuelles, qui ne sont facilitées ni par les pouvoirs publics, ni par les entreprises.

Par ailleurs, les formations accessibles sont définies dans leurs modalités d'accès, leurs contenus et leurs méthodes, pour des étudiants en formation initiale.

Pour élargir les opportunités offertes aux jeunes dans l'articulation de leur formation et de leurs expériences professionnelles, un effort collectif est nécessaire pour faciliter les retours en formation de ceux qui, après avoir obtenu un premier diplôme, ont choisi d'opter pour une première expérience professionnelle.

D'une part, il est indispensable de généraliser les procédures de validation des acquis professionnels, afin de permettre à tous, à tout âge, d'accéder à des sessions de formation qui intègrent les compétences démontrées sur le terrain et donnent à chacun les moyens de progresser. Il est ensuite impératif de redéfinir le contenu des formations professionnelles pour les adapter aux besoins et aux capacités de ceux qui ont déjà acquis une expérience professionnelle, besoins et capacités qui sont différents de ceux des jeunes qui n'ont pas encore quitté le système scolaire.

D'autre part, les entreprises doivent s'efforcer de créer les conditions permettant aux jeunes de retourner en formation puis de retrouver un emploi. Ainsi les jeunes pourraient opter soit pour l'alternance telle qu'elle existe aujourd'hui, soit pour une nouvelle forme d'alternance, qui serait réalisée en deux temps distincts. Il s'agirait donc de conclure avec des jeunes, ayant déjà validé une formation initiale, de nouveaux types de contrats de travail, organisant sur plusieurs années une période d'activité professionnelle, à laquelle succéderait une formation complémentaire, définie en accord avec l'entreprise.

Un dispositif d'épargne-formation, abondé par les employeurs et les salariés (l'UIMM a conclu un accord en ce sens), pourrait permettre de maintenir tout ou partie de la rémunération du jeune en cours de formation (un système de ce type pourrait être mis en place à l'occasion de la réduction à 35 heures de la durée hebdomadaire du travail, le jeune salarié dont la durée de travail effective resterait fixée à 39 heures plaçant sur son compte épargne-temps la contrepartie de 4 heures de travail hebdomadaire). Chacun pourrait ainsi gérer son activité sur plusieurs années en y incluant une période de formation professionnelle.

Néanmoins, il ne faut pas subordonner toute évolution au retour dans l'emploi d'origine. Le retour en formation, tel qu'il est évoqué ici, est d'abord un investissement personnel, même s'il mérite de bénéficier d'un environnement incitatif. Il n'est justifié que s'il permet d'accéder à des niveaux de responsabilité et de rémunération supérieurs. Or, l'expérience des pays où cette pratique existe prouve que le " retour sur investissement " est mieux assuré en changeant d'entreprise qu'en restant dans l'entreprise d'origine. C'est pourquoi, le retour à l'emploi ne peut ni ne doit être assorti d'aucune obligation ni du côté de l'entreprise, ni de celui du salarié.

**Nous considérons que la possibilité de reprendre des études conduisant à une certification reconnue, après une première formation réussie, suivie d'une expérience professionnelle d'une durée significative, représenterait une évolution de notre système de formation, favorable pour les entreprises et les jeunes. Nous soutiendrons les initiatives qui iront dans cette direction.**

### **III - L'URGENCE DE NOUVELLES OPPORTUNITES D'EMPLOIS**

#### **Action 7 - Ecarter l'obstacle du coût du travail des jeunes**

Les jeunes sont d'autant plus vulnérables qu'ils n'ont pas de qualification. Cinq ans après la sortie du dispositif de formation initiale, le taux de chômage des jeunes sortis sans diplôme de la formation initiale (38 %) est deux fois supérieur à celui des titulaires d'un diplôme du secondaire (19 %), lui-même deux fois plus élevé que les diplômés de l'enseignement supérieur (moins de 9 %). (Repères et références statistiques, édition 1997, Direction de l'évaluation et de la prospective, Ministère de l'éducation nationale, de la recherche et de la technologie)

L'une des causes essentielles de la marginalisation de ces jeunes insuffisamment qualifiés et sans expérience réside dans le coût de leur travail, qui atteint plus de 9 000 francs par mois, pour une rémunération nette mensuelle voisine de 5 000 francs qui, compte tenu des conditions de vie dans la société française d'aujourd'hui, correspond réellement à un salaire minimum social. Une embauche, fut-elle rémunérée au salaire minimum, suppose donc, pour l'entreprise, un supplément d'activité important. Les jeunes peu qualifiés sont ainsi les premières victimes de l'importance prise par les prélèvements sociaux relativement au salaire net : le système de solidarité dont ils perçoivent peu de prestations leur interdit l'accès à l'entreprise et contribue ainsi à les exclure.

Cette situation est d'autant plus paradoxale que le coût ainsi payé par les jeunes profite à d'autres générations dont la position est aujourd'hui plus favorable que la leur : 600 000 jeunes sont exclus du travail et le salaire moyen annuel par ménage dont la personne de référence a moins de 25 ans est inférieur à 50 % du montant moyen des retraites des plus de 65 ans.

Le système de solidarité à l'envers qui s'est mis en place au détriment des jeunes les moins qualifiés pourrait être immédiatement corrigé en abaissant de manière permanente le coût du travail de tous les jeunes sans porter atteinte à leur rémunération.

Un tel dispositif se traduirait naturellement par un effet d'aubaine incontestable lors de l'embauche des jeunes ayant le mieux et le plus vite réussi leurs études. Mais nous considérons qu'il faut accepter cet effet secondaire indésirable mais marginal pour aider significativement les moins diplômés et éviter les effets de seuil qui résulteraient inévitablement de toute complication du système.

Notre proposition s'inscrit dans le même esprit que celles du MEDEF et de l'UIMM, consistant respectivement à établir une franchise de cotisations sur les 5 000 premiers francs de revenu et à exonérer tout jeune de cotisations sociales pendant une ou deux années à compter de l'obtention de son diplôme (UIMM, Forum sur l'emploi des jeunes, Palais omnisports de Bercy, 23.09.1997)

Compte tenu des faibles taux d'activité dans les tranches d'âge les plus jeunes et de la progressivité du système, son coût global en termes de perte de recettes devrait rester limité. Néanmoins, son financement devrait être gagé par une réduction des dépenses et non par un transfert des prélèvements qui détruirait à son tour des emplois au préjudice d'autres catégories d'actifs.

**Nous proposons l'introduction d'une très forte progressivité des cotisations sociales de 16 à 25 ans. Exclure toute cotisation sur les emplois des jeunes à 16 ans, et instaurer un prélèvement progressif jusqu'au taux de droit commun à 25 ans, favoriseraient tout particulièrement les jeunes sortis très tôt du système éducatif, qui sont les plus exclus de l'emploi, et minimiseraient les effets de seuils induits par les empilements actuels de mesures spécifiques. Ce système devrait être financé par une réduction des dépenses.**

#### **Action 8 - Favoriser l'ouverture au monde**

Le cadre national n'a plus guère de sens pour de nombreuses activités économiques, tant les échanges sont désormais ouverts, les investissements directs à l'étranger importants, les opportunités et les menaces globales. Pourtant, les opportunités d'acquérir une expérience professionnelle à

l'étranger sont extrêmement limitées. Un écart s'est créé entre la mondialisation de l'économie et nos habitudes de vie. 1,5 million de Français seulement vivent au-delà de nos frontières (Géographie Universelle - La France - 1995 - Denise Pumain et Thérèse Saint-Julien - Ed. Reclus).

Il ne s'agit pas de trouver à l'étranger un gisement d'emplois qui ferait défaut en France, mais d'élargir les perspectives des jeunes, d'enrichir leurs expériences et d'accroître leur potentiel d'expertise. Or, aujourd'hui, le coût de l'expatriation restreint mécaniquement les expériences étrangères à des profils exceptionnels parmi lesquels les jeunes trouvent mal leur place.

Pour autant, l'expatriation doit être une opportunité offerte à tous les jeunes, quel que soit le niveau de leur formation, sous réserve qu'ils maîtrisent les connaissances, notamment en langues, nécessaires pour tirer profit d'une expérience internationale. Un contrat de première expérience à l'étranger, offrant protection et souplesse, doit donc être conçu sur la base du CSNE. Il faut saisir l'occasion de la disparition du service national pour en ouvrir l'accès aux jeunes filles, en allonger la durée à 24 voire 36 mois et offrir cette opportunité à l'ensemble des jeunes de moins de trente ans et pas uniquement aux diplômés de l'enseignement supérieur.

Cet effort, joint à la multiplication des accords d'échange avec des écoles étrangères et l'accentuation des reconnaissances de diplômes avec de nombreux pays, est un préalable à l'émergence d'une conception internationale des carrières et de l'insertion.

**En tant qu'adhérents de l'Institut de l'Entreprise, nous sommes favorables à la pérennité du CSNE étendu aux jeunes filles et élargi à l'ensemble des diplômés.**

**Nous soutiendrons activement le nouveau dispositif qui sera mis en place en offrant des postes aux jeunes intéressés.**

### **Action 9 - Création d'entreprises, développement des PME et emploi des jeunes**

Dans aucun pays développé, les grandes entreprises, notamment manufacturières, ne représentent la première source de création d'emplois. Parallèlement, il existe une corrélation inverse entre la création d'emplois publics et la création d'emplois privés, l'ensemble ayant tendance à constituer un jeu à somme négative.

Le renouvellement et le développement du tissu des PME jouent un rôle majeur dans l'équilibre du marché de l'emploi. Dans la mesure où ce marché est généralement un marché de proximité fréquemment moins exigeant en termes de qualifications que celui des grandes entreprises, il joue un rôle déterminant auprès des travailleurs les moins mobiles qui sont aussi les moins qualifiés.

C'est pourquoi, favoriser la création d'entreprises, notamment par les jeunes eux-mêmes, et alléger les procédures d'embauche des PME sont des priorités pour l'emploi des jeunes.

. La création d'entreprise est d'autant plus délicate pour les jeunes qu'ils cumulent les handicaps, pénalisés par leur triple insuffisance d'expérience, de contacts et de capitaux. Cependant, l'enjeu est tel que pouvoirs publics et entreprises doivent relever le défi.

D'une part, les universités et les écoles devraient davantage qu'aujourd'hui créer des filières consacrées à la sensibilisation des jeunes aux enjeux de la création d'entreprise, et recourant à des pédagogies spécifiques, fondées notamment sur l'exemple et l'expérience. Les étudiants de ces cursus pourraient être évalués sur la base de projets réels de création d'entreprise.

**D'autre part, les grandes entreprises - et notamment les adhérents de l'Institut de l'Entreprise - doivent prendre des initiatives dans ce domaine. Il s'agit en particulier de soutenir les projets des nombreuses personnes ayant déjà de l'expérience professionnelle et souhaitant réaliser des projets de création d'entreprises, que, par manque de temps et crainte de sauter le pas,**

**elles ne concrétisent pas. Dans les prochains mois, l'Institut de l'Entreprise prendra des initiatives allant dans cette direction, singulièrement au bénéfice des jeunes.**

. Le développement des PME - et leur capacité à créer des emplois - est souvent obéré par les contraintes auxquelles elles sont soumises.

C'est pourquoi, tout ce qui contribue à alléger les procédures d'embauche pour les artisans et les PME correspond à une avancée positive pour l'emploi des jeunes. L'extension du chèque emploi-service aux petites entreprises pourrait être un pas important dans cette direction.

#### **IV - LE DEVOIR D'UNE REELLE SOLIDARITE**

##### **Action 10 - Contribuer à l'insertion des plus marginalisés**

Dans bien des cas, les jeunes les plus exclus, du système éducatif comme de l'emploi, cumulent les handicaps, familiaux, sociaux, personnels, ce qui rend leur intégration directe dans des structures productives de droit commun délicate. Pour autant, l'entreprise représente la dernière chance de ces jeunes.

Deux moyens sont prioritaires à nos yeux :

- La création d'entreprises d'insertion réservées aux jeunes et bien intégrées dans leur secteur d'activité. Il s'agit de constituer un sas, réservé aux exclus de la formation et de l'emploi, permettant une socialisation progressive. Nous devons pour ce qui nous concerne renforcer nos relations avec ces structures afin de les aider à rapprocher progressivement les jeunes de l'emploi.

- Le développement de partenariats entre collectivités locales, acteurs sociaux et entreprises, pour offrir aux jeunes un double tutorat, social et économique. Ces actions pourraient prendre la forme de conventions avec les intervenants locaux, notamment l'ANPE, les missions locales et les conseils régionaux.

Ainsi, en agissant au niveau décentralisé des bassins d'emplois, il est possible de donner aux jeunes exclus les éléments fondamentaux de socialisation et de connaissance de l'entreprise, de leur transmettre un savoir-faire professionnel validé, et de leur apporter la pratique nécessaire à l'obtention d'un premier emploi.

**En tant que grandes entreprises, nous pouvons contribuer à donner une impulsion à des activités de proximité qui peuvent être confiées à des structures d'insertion, et apporter aux jeunes un tutorat bénéfique.**

**Nous établirons des bilans réguliers des actions que nous allons engager dans ces domaines.**

## **MEMBRES DE LA COMMISSION "EMPLOI DES JEUNES"**

**Président de la Commission : Daniel MELIN**, Président de BSN

**Rapporteur : Xavier GIRRE**

### **Membres :**

**Daniel BLOUIN**, Directeur de l'Emploi, Suez-Lyonnaise des Eaux

**Jean-Pierre BOISIVON**, Délégué Général, Institut de l'Entreprise

**André BOUTIRON**, Directeur du Siège, Lafarge

**Florence CHALULEAU**, chargé de mission, CCIP

**Henry COURTIER**, Conseiller, Institut de l'Entreprise

**Robert FAUDEL**, Conseil du Président, Cables Pirelli

**Horst FRANK**, Robert Bosch GmbH

**Jérôme GREFF**, Président, Imago Conseil

**Dominique HERON**, Secrétaire Général aux Ressources Humaines, Vivendi

**Jean-Marie LADUREE**, Directeur des Relations Sociales, L'Oréal

**Bérengère PAGES**, Directeur des Relations avec les Entreprises, HEC

**Gérard PFEIFFER**, Générale Sucrière

**Alain PIVETEAU**, Directeur des Ressources Humaines, Sony

**Bernard RAMANANTSOA**, Directeur Général, Groupe HEC

**Jean-Paul ROBERT**, Schneider Electric

**Michel TARDIEU**

**Louis VAZART**, Direction des Ressources Humaines, Vivendi

**Pierre VILAREM**, Conseiller, Institut de l'Entreprise

**Christian VULLIEZ**, Directeur Général Adjoint chargé de la Formation, CCIP