

768

# CONTRIBUER AU DEVELOPPEMENT DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE AU SENEGAL : QUELQUE PISTES DE REFLEXION et D' ACTIONS

Eric LAVENDHOMME  
Conseiller Technique Principal  
Projet SEN/016 LETFP Thiès

## INTRODUCTION

Sur le plan conceptuel, la question du développement de l'insertion professionnelle repose sur un paradigme très simple : celui du développement de l'adéquation entre « demandeur d'emploi » et « pourvoyeurs d'emplois ». C'est à dessein que j'ai écrit « demandeur d'emploi » au *singulier* et « pourvoyeurs d'emplois » au *pluriel* tant l'insertion professionnelle repose avant tout sur un parcours difficile entre « un » demandeur d'emploi et « des » pourvoyeurs possibles.

Sur le plan opérationnel, les choses se compliquent singulièrement. Si tel n'était pas le cas, la question du chômage ne se poserait même plus aujourd'hui dans nos pays dits « développés » ou ceux qui, malheureusement, demeurent encore fortement marqués par la pauvreté.

Une rapide lecture de la littérature sur la question de l'insertion professionnelle montre quelques constantes dans les stratégies développées par les Etats sur le sujet, qu'il s'agisse d'Etats dits « développés » ou d'Etats en « voie de développement ».

L'objet de ma contribution consistera à mettre en évidence ces quelques constantes et, derrière elles, à proposer une « shopping list » d'activités possibles à entreprendre. Loin de constituer un état exhaustif de la question, ma contribution a surtout pour but de lancer des idées d'actions élaborées sur la base des quelques principes inducteurs d'un développement possible de l'insertion professionnelle au Sénégal.

Pour terminer cette introduction, je voudrais également préciser les limites de ma contribution. Celle-ci apporte une réflexion sur la problématique de l'insertion professionnelle de jeunes inscrits dans un cursus scolaire formel (ex : Lycée ETFP, CRETF...) et désireux de s'insérer dans le secteur économique formel. Cette restriction de mon analyse et de mes propositions n'a-t-elle pas, malheureusement un effet possible sur la zone de couverture des bénéficiaires potentiels puisqu'elles pourraient réduire ceux-ci aux jeunes inscrits dans un cursus scolaire formel et qu'elle ne réfléchit pas assez sur les exclus du système éducatif (qui sont pourtant souvent les plus démunis) ? Je laisse le soin aux personnes intéressées de réfléchir sur cette interrogation.

## 1. PRINCIPES DE BASE

Je propose ci-dessous 7 principes de base qui, d'une manière ou d'une autre, apparaissent dans les stratégies développées en matière d'insertion professionnelle de jeunes.

1. Les stratégies porteuses sont, généralement, des stratégies articulées sur une série d'activités opérationnelles initiées et gérées à un **niveau local** (même si, souvent, elles sont le relais de politiques nationales en matière économique et social).
2. Les stratégies porteuses sont celles qui s'appuient sur le développement d'un **partenariat actif** entre les structures ou les acteurs qui concourent à l'insertion professionnelle. A titre d'exemple, au Sénégal, l'implication conjointe de différents acteurs comme la Direction de l'Emploi, le METFP, le Ministère des Finances, Le Ministère du Commerce et de l'Industrie, les Services d'Orientation Scolaire, le Patronat (CNES, CNP, Chambre des métiers...) etc... dans la définition et la gestion des stratégies paraît être une condition nécessaire.
3. Les stratégies porteuses à long terme sont celles qui développent progressivement des formes de **contractualisation** entre les acteurs concernés et qui précisent les engagements des uns et des autres dans les objets du partenariat. Ces objets de partenariat seront, par définition, différents en fonction de la nature des liens à créer entre les acteurs (ex : « contrat d'apprentissage » entre un élève et une entreprise ; convention ; charte..)
4. D'une manière générale, les stratégies en matière d'insertion professionnelle repose sur le principe d'un **rapprochement du milieu des études avec celui du monde des emplois** sans pour autant placer la formation initiale sous les seules exigences du marché du travail (en effet, les parcours professionnels sont de moins en moins linéaires et marqués de plus en plus par la nécessité de développer des compétences d'adaptation.
5. Les stratégies porteuses sont celles qui proposent des **mesures dans toutes les étapes de la trajectoire d'insertion professionnelle** qui démarre au moment où le jeune entre dans le milieu des études et qui se termine au moment où le jeune est économiquement autonome (éventuellement après quelques années de premières expériences professionnelles).
6. Le principe de **l'individualisation** se retrouve également dans bon nombre d'initiatives. En effet, comme le signale Gaëtan GORCE <sup>1</sup> « *il est essentiel d'en finir avec une conception monolithique du chômage des jeunes puisque il n'y a pas en effet un chômage, mais bien des chômeages des jeunes, que l'on peut distinguer selon de nombreux critères* ». Parmi ces critères, il faut souligner l'effet sur l'insertion professionnelle de nombreuses disparités telles que le niveau de formation, la détention ou non d'un diplôme, les disciplines choisies, les discriminations à l'embauche, l'environnement familial etc. Par conséquent, personne n'est égal en matière d'insertion. Il y a donc lieu de s'appuyer sur ces disparités pour développer des initiatives individualisées.
7. Le dernier principe repose sur le paradigme conceptuel évoqué plus haut : il faut pouvoir développer des stratégies qui proposent des **mesures en faveur du « demandeur d'emploi » et en faveur des « pourvoyeurs d'emplois »**. Il est un leurre de penser qu'une intervention élaborée autour de mesures en faveur d'un seul de ces deux groupes d'acteurs pourra produire des effets à long terme.

---

<sup>1</sup> Voir Annexe 4 : Rapport enregistré à la Présidence de l'Assemblée Nationale le 10 mai 2006 et fait au nom de la Commission des Affaires Culturelles, Familiales et Sociales sur la proposition de Loi (n° 3066) de Jean-Marc AYRAULT et plusieurs de ses collègues *relative à l'insertion des jeunes dans l'emploi*,

## **2. QUELQUES PROPOSITIONS**

### **2.1 Concevoir et mettre en oeuvre un système novateur en matière d'orientation et de suivi des élèves**

L'orientation et le suivi des élèves pendant leur parcours scolaire constitue, selon moi, une des pierres angulaires de toute « trajectoire d'insertion professionnelle » réussie. Une mauvaise orientation aboutira à des échecs scolaires, des abandons en cours de scolarité ou une baisse de l'estime de soi. Les activités possibles sont nombreuses. A titres d'exemples, en voici quelques unes :

#### ***En amont ou au début de la scolarité :***

- Développer une stratégie d'information et de communication sur le marché du travail auprès des jeunes (métiers, débouchés...) de manière à limiter le risque pour des jeunes de s'engager dans des filières de formation peu porteuses ou ne répondant pas, a priori, à leurs attentes.
- Accompagner les élèves en début de cursus scolaire dans la définition d'un projet professionnel individualisé et évolutif. La définition de ce projet pourrait se faire avec l'appui de formateurs et de Conseillers en Orientation Scolaire spécialement formés sur le sujet. Par ailleurs, il est nécessaire que les motivations et les projets des élèves soient articulés sur leurs compétences, leurs aptitudes réelles et leur potentiel de développement de manière à ne pas croire que le seul fait d'être inscrit dans une filière « x » leur donnera l'occasion d'être compétent pour les débouchés associés à cette filière.. En effet, les élèves ne sont pas égaux dans le processus d'acquisition de compétences.
- Professionnaliser les Conseillers d'Orientation (et d'autres acteurs) et renforcer leurs moyens d'intervention.

#### ***En cours de scolarité :***

- Concevoir et mettre en place un programme d'évaluation intermédiaire des compétences acquises en cours de scolarité sous le regard conjoint des formateurs de l'établissement scolaire et de professionnels issus des entreprises (bilan de compétences en cours de scolarité, bilan de motivation..).
- Développer des activités de « découverte des métiers » de manière à permettre à des élèves de s'ouvrir des horizons, de susciter des ambitions et de donner un sens à leurs apprentissages. Les modalités de ces activités peuvent être nombreuses (*voir ci-dessous : stage, apprentissage, alternance*) mais aussi visites d'entreprises, débats, inscription d'un module « découverte des métiers » dans les programmes de cours etc.).

#### ***A la sortie de la scolarité :***

- Construire des mécanismes de suivi, de soutien et d'encadrement individualisés des jeunes sortants (ex : Projet TRACE en France – Voir Annexe 1) et/ou collectif (ex : groupes d'entraide collectif de jeunes à la recherche d'emplois ou de création d'entreprises)

## 2.2. Construire une offre de formation professionnalisante

- Professionnaliser la formation initiale à travers l'élaboration d'une offre de formation initiale et continue rédigée selon l'approche par les compétences : la révision (ou la rédaction) des programmes de formation selon l'APC trouve sa place ici.
- Développer l'apprentissage dans des lieux de travail réels (et, par conséquent, développer l'alternance) et augmenter le plus possible la durée de ces apprentissages en entreprises. Ce développement implique le développement d'une politique visant la mobilité géographique des jeunes (aides financières pour le transport, faciliter l'accès au logement...).
- Elaborer et introduire le concept d'« année de transit » (en périphérie des programmes ou à leur terme), au cours de laquelle quelques compétences requises pour trouver un emploi seraient apprises sous la forme de modules de courte durée (conduire un véhicule léger et/ou des engins spécialisés ; rédiger un CV ; se présenter à un entretien d'embauche ; rédiger une demande de crédit après d'un organisme financier...)

## 2.3. Auto-emploi

- Développer des compétences entrepreneuriales (ex : programmes CREE, CLE, GERME du BIT)
- Fonds insertion : notons que ces fonds qui relèvent principalement de la micro-finance pour « lancer » un jeune dans la création d'une micro-entreprise (prêt, garantie pour emprunt, participation du bailleur dans le capital (*voir programme SME Challenge développé par l'Union Européenne, notamment à l'île Maurice*)) pourraient également servir au financement d'autres activités reprises ci-dessus.

## 2.4. Du côté des employeurs...

- Impliquer et professionnaliser les entreprises dans la gestion et dans l'encadrement des stages (formation de tuteurs...)
- Appuyer des PME dans leur développement (ex : programmes SME Challenge de l'UE)

## **ANNEXE 1 : Le programme TRACE (TRajet d'ACcès à l'Emploi) – (France)**

Ce programme, institué par la loi d'orientation n°98-657 du 29 juillet 1998 et défini par l'article 5 de la loi du 29 juillet 1998 relative à la lutte contre l'exclusion, vise à proposer aux jeunes les plus en difficulté un parcours d'insertion individualisé. L'objectif prioritaire de ce programme est l'accès des jeunes à un emploi durable.

Le programme *Trajet d'Accès à l'Emploi* (TRACE) vise deux objectifs :

- l'insertion professionnelle des jeunes en très grande difficulté, de niveau infra V, soit sans formation professionnelle ni diplôme qualifiant, âgés de 16 à 25 ans révolus ;
- un appui individualisé d'une durée de 18 mois maximum permettant de conduire les jeunes à un emploi stable.

Le parcours TRACE mobilise l'ensemble des mesures existantes visant à l'insertion des jeunes :

- mesures d'évaluation : bilan de compétences, remise à niveau ;
- plate-forme de mobilisation ;
- inscription dans des cycles qualifiants ou de formation qualifiante (stages de formation) ;
- stages en entreprise (mises en situation professionnelle) ;
- contrats de travail aidés CES de courte durée ;
- emplois du secteur marchand aidés ou non aidés.

Ces mesures relèvent de programmes financés par l'Etat, la Région ou la Collectivité territoriale.

Outre un renforcement du suivi, les jeunes TRACE bénéficient d'un certain nombre d'avantages, à savoir :

- une protection sociale garantie pendant toute la durée du parcours, un accès facilité aux mesures de formation s'intégrant dans le parcours du jeune,
- l'accès au Contrat Emploi Solidarité (CES), contrat de trois mois éventuellement renouvelable une fois
- l'accès au Contrat Initiative Emploi (CIE),
- un accès facilité au Fonds d'Aide aux Jeunes (FAJ),
- d'actions spécifiques élaborées dans le cadre de ce programme.

## **ANNEXE 2 : Fonds Départementaux d'Aide aux Jeunes en Difficulté (France)**

Le Fonds Départemental d'Aide aux Jeunes en Difficulté a pour objet d'apporter une aide financière ponctuelle aux jeunes de 18 à 25 ans révolus, éprouvant des difficultés d'insertion sociale et professionnelle. Il est ouvert dès l'âge de 16 ans aux jeunes qui bénéficient du programme **TRACE**

### ***Nature des aides individuelles et champs d'intervention***

Les aides sont finalisées, ponctuelles, subsidiaires et destinées à favoriser une démarche d'insertion. Elles ne sont en aucun cas une aide de subsistance à caractère pérenne.

Leur attribution est subordonnée à la mise en œuvre d'un projet d'insertion, élaboré en liaison avec le conseiller Mission Locale.

Elles doivent favoriser l'insertion sociale et professionnelle des jeunes, notamment et non exclusivement, sur les points suivants :

- l'hébergement : aide à l'installation pour couvrir des besoins répertoriés avec le référent
- l'alimentation
- l'aide à la mobilité
- la santé : adhésion à une mutuelle
- la formation : accès à des formations à visée professionnelle, sous réserve que d'autres financements ne soient pas disponibles, ni que d'autres filières de formation conduisent à la même finalité. Le F.D.A.J. ne finance pas le B.A.F.A. en tant que tel, mais peut accorder une prise en charge partielle s'il s'inscrit dans le cadre d'un projet professionnel défini.
- la garde d'enfants

Les aides peuvent être attribuées sous trois formes :

- secours
- avance remboursable en une seule fois
- prêt avec un échancier de remboursement

**ANNEXE 3 : Comment aide-t-on aujourd'hui les jeunes à trouver un emploi ? Un document récent du réseau redEtis passe en revue plusieurs stratégies adoptées en Amérique latine, à l'image des bourses, de l'éducation duale ou du micro-entrepreneuriat – Par Javier LASIDA - jlasida@gama.com.uy**

Le chômage des jeunes résulte en partie d'une inadéquation entre leurs qualifications et les demandes du marché du travail. Les jeunes n'ont pas d'expérience et les employeurs ne sont pas prêts à leur donner leur chance. La difficulté devient encore plus aiguë pour les jeunes issus de milieux pauvres, car ils n'ont pas d'autre choix que de travailler. Ils se retrouvent dès lors piégés dans un cercle vicieux : ils ne peuvent pas accéder à un emploi décent parce qu'ils n'ont pas de formation, mais ils ne peuvent pas se former parce qu'ils doivent travailler pour survivre. La situation est encore aggravée par le fait que l'éducation et les programmes de formation ne sont pas toujours conformes aux attentes du marché du travail. Si la poussée irrésistible du progrès technologique et de la mondialisation peut améliorer les perspectives d'emploi de certains, pour d'autres, l'écart se creuse et les marginalise toujours un peu plus. Sans compter les difficultés d'accès aux programmes d'enseignement et de formation professionnels, qu'il faut pouvoir suivre jusqu'au bout, et la fragmentation de l'offre éducative. Tout cela justifie les différentes initiatives engagées pour rapprocher l'éducation du marché de l'emploi et mieux répondre ainsi aux attentes des jeunes et à celles des employeurs.

L'une des premières tentatives engagées en Amérique latine à cette fin remonte aux années 1980, avec la création de bourses ou d'expériences professionnelles spécifiques faisant partie intégrante de programmes de formation professionnelle, qui alternaient cours théoriques et pratique. Dans ce cadre, la bourse était versée soit par l'employeur, soit par l'État. Ces projets pour la jeunesse, qui ont été introduits dans plusieurs pays dans les années 1990, ont en général été bien accueillis. D'autres ont opté pour une stratégie différente, d'alternance entre travail et programmes d'étude. Dès le début, le jeune stagiaire travaille dans une entreprise et cela pour toute la durée du cours. Il se voit confier des missions de plus en plus complexes. Cette stratégie doit, pour réussir, reposer sur des bases méthodologiques solides et une interaction entre la classe et le lieu de travail. Certaines approches impliquent un soutien ou des évaluations au moment où le jeune commence à chercher un emploi précis. Comme pour les programmes en alternance, ces stratégies sont prometteuses mais leur envergure limitée.

Enfin, il faut citer les initiatives qui privilégient le développement des compétences entrepreneuriales et qui aident les jeunes à créer des micro-entreprises. Ces micro-établissements se sont révélés être une alternative viable à l'emploi. En revanche, s'ils fournissent un travail décent à une poignée de jeunes, leur taux de succès reste plus faible chez les jeunes issus de milieux défavorisés. L'étude du redEtis est parvenue aux

conclusions suivantes :

- (1) pour faciliter la transition entre école et travail, il faut proposer davantage de programmes avec formation « sur le tas », notamment pour les jeunes pauvres et marginalisés qui sont de plus en plus exclus de l'emploi sous l'effet de décalages techniques, géographiques et socioculturels croissants ;
- (2) le lieu de travail devient l'endroit idéal pour l'apprentissage, que rien ne peut remplacer dans l'enseignement formel ;

(3) l'acquisition de compétences entrepreneuriales est une étape obligée pour les futurs entrants sur le marché du travail. Il faut pourtant se garder de donner de faux espoirs quant à la réussite d'une entreprise, quelle qu'elle soit : à de rares exceptions près, ce n'est pas une alternative viable pour un jeune issu d'un milieu pauvre et n'ayant jamais travaillé ;

(4) les stratégies qui facilitent l'insertion professionnelle ne sont viables que lorsqu'elles sont gérées au niveau local sous la responsabilité conjointe des écoles et des employeurs. Ce qui n'exclut pas un soutien au niveau des politiques générales, dont l'efficacité sera d'autant plus patente qu'elles seront mises en œuvre de manière ascendante.

#### **ANNEXE 4 : Prendre en compte la diversité des situations des jeunes face à l'emploi (France)**

Dans un rapport enregistré à la Présidence de l'Assemblée Nationale le 10 mai 2006 et fait au nom de la Commission des Affaires Culturelles, Familiales et Sociales sur la proposition de Loi (n° 3066) de Jean-Marc AYRAULT et plusieurs de ses collègues *relative à l'insertion des jeunes dans l'emploi*, M. Gaëtan GORCE met en évidence la nécessité de prendre en compte la diversité des situations des jeunes face à l'emploi :

Il est essentiel d'en finir avec la conception monolithique du chômage des jeunes. Il n'y a pas en effet *un* chômage, mais bien *des* chômeages des jeunes, que l'on peut distinguer selon de nombreux critères.

##### **a) Les disparités selon le niveau de formation**

Les nombreuses analyses du Centre d'études et de recherches sur les qualifications (CEREQ) ont montré que le niveau de formation constitue un facteur décisif d'explication du niveau de chômage des jeunes. Une récente étude portant sur la génération de jeunes entrés dans la vie active en 2001 montre que l'écart de chômage au bout de trois ans de vie active entre les jeunes les plus formés et les moins qualifiés est de 30 points, marquant une dégradation générale de la situation des jeunes non qualifiés qui ont particulièrement pâti de l'évolution négative de la conjoncture

Alors que 31 % des non qualifiés de la génération 2001 accèdent à un contrat à durée indéterminée pour leur premier emploi, cette proportion est de 57 % pour les titulaires d'un troisième cycle et 51 % pour les titulaires d'un second cycle ; de même, alors qu'au bout de trois ans de vie active, 52 % des jeunes non qualifiés sont en contrat à durée indéterminée, ce taux atteint 85 % pour les titulaires d'un troisième cycle et 76 % pour les titulaires d'un second cycle.

En outre, par-delà le risque du chômage, la trajectoire d'insertion varie elle aussi selon le niveau de formation : au sein de la génération 2001, 79 % des diplômés du troisième cycle ont connu une trajectoire favorisant un accès rapide et durable à l'emploi, contre seulement 31 % des jeunes non qualifiés.

Il faut certes garder à l'esprit la diminution sensible, sur les dernières décennies, de la proportion de jeunes sans qualification, ramenée de 35 % en 1965 à 8 % en 1994. Mais depuis cette date, cette proportion semble stagner. De plus, les conséquences de la qualification sont aujourd'hui bien plus importantes qu'il y a quarante ans. Comme le rappelle une étude récente : « *Après plusieurs décennies de chômage de masse, les parcours d'emploi et les conditions financières de ces jeunes se sont sensiblement fragilisés, accentuant les risques de précarité, voire d'exclusion sociale* ».

##### **b) Les disparités selon le diplôme**

À niveau de formation équivalent, les diplômés sont moins touchés que les non diplômés par le chômage. L'évolution sur le long terme du taux de chômage des 15-24 ans sans diplôme est révélatrice de ce fait : 5 % en 1971, 35 % en 1987, 47 % en 2004.

Cet effet est particulièrement net au niveau du certificat d'aptitude professionnelle (CAP) ou du brevet d'études professionnelles (BEP) pour la génération 2001 : 29 % des non diplômés accèdent à un contrat à durée indéterminée pour leur premier emploi contre 35 % pour les diplômés ; au bout de trois années de vie active, 59 % des non diplômés sont en contrat à durée indéterminée, contre 68 % pour les diplômés.

En outre, les conditions d'emploi sont, elles aussi, liées à l'obtention du diplôme : au bout de trois années de vie active, 8 % des diplômés de la génération 2001 titulaires d'un BEP ou d'un CAP travaillent en intérim, cette proportion étant de 17 % pour les non diplômés (ayant suivi une ou deux années de formation).

L'effet du diplôme est tel qu'il vient parfois « modifier la hiérarchie des niveaux de formation » : selon les études du CEREQ précitées, « au sein de la génération 2001, les jeunes qui ont poursuivi leurs études dans l'enseignement supérieur mais sans y avoir obtenu de diplôme ont, au bout de trois ans de vie active, un taux de chômage qui non seulement dépasse celui de l'ensemble de leur génération mais est devenu supérieur à celui des titulaires d'un CAP ou d'un BEP ».

### **c) Les disparités selon les disciplines**

Quel que soit le niveau de formation, les écarts sont globalement importants entre les jeunes issus de spécialités tertiaires et ceux ayant suivi une spécialité industrielle : ces derniers sont en proportion beaucoup plus nombreux à être intérimaires au bout de trois ans de vie active. De même, concernant la génération 2001 et le premier emploi occupé au sortir du système éducatif, au niveau du CAP ou du BEP, les jeunes issus d'une spécialité industrielle ont une probabilité supérieure aux jeunes issus d'une spécialité tertiaire d'entrer dans le monde du travail via l'intérim.

Indépendamment de l'intérim, pour les jeunes de la génération 2001, le fait d'avoir suivi une spécialité industrielle accroît en outre les chances d'accéder rapidement et durablement à l'emploi jusqu'au niveau du baccalauréat (80 % des jeunes concernés sont en contrat à durée indéterminée au bout de trois années de vie active, contre 67 % dans le secteur tertiaire) mais aussi, jusqu'au niveau bac + 2 (79 % des jeunes concernés sont en contrat à durée indéterminée au bout de trois années de vie active, contre 71 % dans le secteur tertiaire).

Mais plus encore que le premier poste, c'est la trajectoire dans son ensemble, le parcours professionnel, qui peut être influencé par le secteur du premier emploi. Des analyses récentes ont ainsi montré qu'aux côtés de déterminants individuels, l'entreprise peut jouer un rôle significatif dans la construction des trajectoires des débutants. À même niveau de diplôme, à sexe identique et à même taille d'entreprise, la stabilisation chez le premier employeur est plus fréquente dans les secteurs de la construction (aéronautique, navale et ferroviaire), l'énergie, le transport aérien, la finance, l'immobilier, la santé, les postes et télécommunications, la réparation automobile et les services de conseil et d'assistance

### **d) L'existence de discriminations**

L'avis du Conseil économique et social consacré au mois de juillet 2005 à l'insertion professionnelle des jeunes issus de l'enseignement supérieur a montré l'existence de pratiques discriminatoires à l'embauche, pouvant prendre des formes diverses : « À diplôme et qualification égale, les études, notamment de l'Association pour faciliter l'insertion des jeunes diplômés (AFIJ) et du CEREQ, montrent que certains jeunes sont victimes, au stade de l'embauche, d'une discrimination raciale liée à la consonance étrangère de leur nom, à leur origine ou encore à leur nationalité. Cette discrimination touche des jeunes issus de l'immigration et dont plus de 80 % sont français, tout comme des jeunes originaires de l'outre-mer. »

Le même avis souligne aussi l'existence d'autres pratiques discriminatoires, liées à l'appartenance géographique à tel ou tel quartier, au sexe ou encore à des situations de handicap : concernant cette dernière question, l'avis note que cette problématique particulière est liée notamment à « la nécessité de démystifier au préalable la représentation du handicap que peuvent avoir les employeurs ».

Le CEREQ a tenté de chiffrer ce constat essentiellement qualitatif, à partir des témoignages des intéressés eux-mêmes : parmi la génération 2001, 10 % des diplômés de niveau CAP ou BEP disent avoir été victimes de discriminations à l'embauche contre 18 % des non diplômés. Ces proportions sont respectivement de 11 % et 15 % au niveau baccalauréat et de 9 % et 14 % au niveau bac + 2. Ce n'est pas un hasard si le premier rapport annuel de la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité - publié en avril 2006 - a mis en évidence que l'emploi est le premier facteur de discriminations (sur les 2 365 plaintes reçues par la Halde, 45,3 % concernent l'emploi).

***e) Les disparités selon l'environnement familial***

Il faut enfin dire un mot des différences, là aussi difficiles à quantifier, liées à la structure familiale des jeunes. L'avis précité du Conseil économique et social a montré en juillet dernier que la baisse relative du niveau de vie des jeunes renforce leur dépendance financière vis-à-vis de leur famille. Il note également la tendance à l'allongement de la cohabitation. Enfin, une proportion croissante d'étudiants exerce une activité salariée régulière tout au long de l'année scolaire (plus de 80 % selon le CEREQ dans l'enquête génération 1998). L'ensemble de ces données doivent être prises en considération pour apprécier le parcours d'insertion des jeunes.

Au total, ces développements montrent la complexité de ce phénomène multiforme que constitue le chômage des jeunes et l'inopportunité de vouloir agir en imposant des solutions toutes faites.

**ANNEXE 5 : Les contrats de travail avec formation facultative**

**ATTENTION** : certaines dispositions peuvent sensiblement différer d'un département à un autre

	Nouveaux services Emploi--jeunes	Contrat emploi solidarité (CES)	Contrat emploi consolidé (CEC)	Contrat initiative emploi (CIE)
O b j e c t i f s	Susciter la création d'activités pérennes répondant à des besoins locaux émergents ou non satisfaits et permettre aux jeunes de se professionnaliser dans ces métiers.	Permettre à des personnes sans emploi rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi de s'insérer tout en participant au développement d'activités répondant à des besoins collectifs non satisfaits.	Offrir une solution d'insertion durable à des personnes rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi.	Favoriser l'insertion professionnelle durable de certaines catégories de personnes.
B é é f i c i a i r e s	<b>EJ</b> - Jeunes de 18 à 25 ans révolus lors de leur embauche (y compris les titulaires de CES, CEC), - Handicapés de moins de 30 ans (sans autre condition), - Jeunes de 26 à 30 ans qui ne remplissent pas les conditions d'activité pour bénéficier de l'allocation d'assurance chômage (sans tenir compte des périodes effectuées en CES, en apprentissage, en contrat de qualification, d'adaptation ou d'orientation).	<b>CES</b> - Jeunes de 18 à 25 ans révolus en difficulté d'insertion ; chômeurs de longue durée ou âgés de plus de 50 ans; bénéficiaires du RMI, de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation parent isolé (API); handicapés. - Jeunes du programme <b>TRACE</b>	<b>CEC</b> Jeunes de 18 à 25 ans révolus en difficulté d'insertion ; chômeurs de longue durée ou âgés de plus de 50 ans; bénéficiaires du RMI, de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation parent isolé (API), de l'allocation veuvage; handicapés; personnes qui ne peuvent trouver un emploi à l'issue d'un CES; personnes rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi.	<b>CIE</b> - Jeunes de 18 à 25 ans révolus , de niveau VI, 5bis, et VI sans diplôme, n'ayant pas droit à l'allocation d'assurance chômage ou ayant achevé un CES ou un contrat d'orientation dans les trois derniers mois. - Jeunes du programme <b>TRACE</b> - Chômeurs de longue durée (24 mois d'inscription au cours des 36 derniers), bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique

				(ASS), du RMI, de l'allocation veuvage, femmes isolées, chômeurs de plus de 50 ans, français ayant perdu leur emploi à l'étranger... <u>Attention</u> : CIE exclu pour tout D.E. ayant travaillé 4 mois ou plus au cours des 6 derniers mois d'inscription.
<b>E</b> <b>m</b> <b>p</b> <b>l</b> <b>o</b> <b>y</b> <b>e</b> <b>u</b> <b>r</b> <b>s</b>	<b>EJ</b> - Les collectivités territoriales. - Les autres personnes morales de droit public à l'exception de l'Etat ( <u>EPA</u> , <u>EPIC</u> , <u>OPHLM</u> ...). - Les organismes privés à but non lucratif (associations, fondations, comités d'entreprise...). - Les personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public ( <u>SEM</u> , sociétés anonymes d'HLM, organismes de sécurité sociale...). <b>Ne sont pas concernés</b> : les associations de service à domicile, les particuliers, les services de l'Etat.	<b>CES</b> <b>A l'exception des services de l'Etat</b> : les collectivités territoriales et leurs groupements (syndicats intercommunaux...), les établissements publics nationaux et locaux, les associations à but non lucratif, les comités d'entreprise, les sociétés mutualistes.	<b>CEC</b> <b>Employeurs identiques à ceux des CES.</b>	<b>CIE</b> <b>A l'exception des particuliers employeurs, des DOM et de la collectivité territoriale de Saint-Pierre-et-Miquelon</b> , toute entreprise assujettie à l'Unedic, sauf celles qui ont procédé à un licenciement économique dans les 6 mois précédant l'embauche.
<b>C</b> <b>o</b> <b>n</b>	<b>EJ</b> - <b>CDI ou CDD de 60 mois à temps plein</b>	<b>CES</b> - <b>CDD à mi-temps (20 heures hebdomadaires</b>	<b>CEC</b> - <b>le CEC peut être conclu à l'issue d'un</b>	<b>CIE</b> <b>CDI ou CDD de 12 à 24 mois à temps</b>

t r a t	<p>(par exception à temps partiel, sans pouvoir être inférieur à un mi-temps). Les collectivités territoriales et autres personnes morales de droit public (à l'exception des EPIC) ne peuvent conclure que des CDD de 60 mois.</p> <p><b>- Contrats de droit privé à l'exception des adjoints de sécurité</b> recrutés par la police nationale avec le statut de contractuel de droit public.</p>	<p>en moyenne et 87 heures mensuelles au maximum) <b>de 3 à 12 mois. Prolongation possible dans la limite de 24 mois</b> pour permettre au salarié d'achever un parcours d'insertion.</p> <p><b>- Cumul possible avec une activité complémentaire</b> (CDD ou CDI) à temps partiel à partir du 4<sup>e</sup> mois et pendant une durée totale de 12 mois. Cette activité s'effectue chez un autre employeur, du secteur privé ou du secteur public, hormis un service de l'Etat, une collectivité locale, un EPA (établissement scolaire et hôpital notamment).</p>	<p><b>CES, ou directement, sans CES préalable.</b></p> <p>- CDI ou CDD de 60 mois à temps plein ou à temps partiel sans pouvoir être inférieur à 30 heures hebdomadaires, sauf dans certains cas.</p> <p><b>- Cumul possible avec une activité complémentaire</b> dans la limite de la durée légale maximale du travail.</p>	<p>plein ou à temps partiel (&gt; ou = à 16 heures hebdomadaires).</p>
F o r m a t i o n	<p><b>EJ</b></p> <p><b>Pas de formation ni de tutorat obligatoires.</b> Toutefois, des formations, des bilans de compétences ou une validation d'acquis peuvent être proposés par l'employeur.</p>	<p><b>CES</b></p> <p>- Sur le mi-temps non travaillé, le salarié peut suivre des <b>actions de formation</b> (bilans-diagnostic, bilans de compétences, actions de mobilisation, actions pré-qualifiantes ou qualifiantes...) prises en charge par l'Etat à hauteur de <b>22 F de l'heure dans la limite de 400 heures; ou des actions d'accompagnement</b> vers l'emploi totalement prises en charge par l'Etat (+ appui social individualisé pour les plus en difficulté).</p>	<p><b>CEC</b></p> <p>Le salarié peut suivre une formation (actions d'orientation professionnelle et de validation d'acquis permettant d'élaborer un projet professionnel) prise en charge par l'Etat à hauteur de <b>22 F de l'heure dans la limite de 400 heures; une formation longue</b> commencée dans le cadre du CES peut se poursuivre en CEC.</p>	<p><b>CIE</b></p> <p><b>- Formation facultative de 200 à 400 heures, ouvrant droit à une aide forfaitaire de l'Etat (50 F/heure).</b></p> <p><b>- Tutorat facultatif</b> et seulement pour les demandeurs d'emploi depuis au moins 2 ans, ouvrant droit à une aide forfaitaire de l'Etat (3 500 F). Aide de l'OPCA possible (non cumulable avec l'aide de l'Etat) &lt; ou = 1 500 F/mois/jeune</p>

		<p>- Les collectivités territoriales et autres personnes morales de droit public ne peuvent <b>renouveler un CES</b> sur un même poste qu'en l'accompagnant d'une <b>formation ou d'une action d'orientation</b>. A défaut, elles ne peuvent embaucher un nouveau CES sur le même poste avant 6 mois.</p> <p>- possibilité de financer des <b>formations de tuteurs</b> : 1 300 F/formation.</p>		(pendant 6 mois au maximum).
R é m u n é r a t i o n	EJ SMIC minimum	CES SMIC minimum	CEC SMIC minimum	CIE Selon l'emploi occupé
F i n a n c e m e n t	<p>EJ</p> <p><b>* Pour l'employeur :</b></p> <p>- Aide annuelle de l'Etat versée pendant 60 mois par poste occupé : <b>92 000 F</b> pour un temps plein (35 à 39 h). Montant proratisé si temps partiel.</p> <p>Versement mensuel et par avance. Montant revalorisé chaque année au 1<sup>er</sup> juillet.</p> <p>- <b>Aide au projet</b>: mise en oeuvre dans le cadre</p>	<p>CES</p> <p>- <b>Exonération des cotisation sociales patronales</b> (à l'exception des cotisations chômage) dans la limite du salaire calculé sur la base du SMIC et pour une durée de 20 heures hebdomadaires.</p> <p>- <b>Aide de l'Etat</b> variable en fonction des difficultés du salarié et des efforts de l'employeur en matière de suivi : de <b>65</b></p>	<p>CEC</p> <p>- <b>Exonération des cotisation sociales patronales</b> (à l'exception des cotisations chômage, des retraites complémentaires, du <u>FNAL</u> et du versement transport) sur la partie du salaire n'excédant pas 120 % du SMIC dans la limite de 30 heures</p>	<p>CIE</p> <p>- Le cas échéant, <b>aide forfaitaire de 1 000 F à 2 000 F (selon les publics)</b> par mois versée par l'Etat à l'employeur dans la limite d'une période de 2 ans.</p>

	<p>de conventions de promotion pour l'emploi, conclues par l'Etat avec des organismes de conseil.</p> <p><b>- Cofinancements</b> possibles à rechercher par l'employeur auprès de collectivités territoriales (notamment les régions pour la formation), établissements publics, associations...</p> <p>* <b>Pour le jeune :</b></p> <p><b>- Aide à la création d'entreprise</b> sous la forme d'une exonération de cotisations sociales et d'une <b>avance remboursable</b> subordonnée à l'obtention d'un financement complémentaire (40 000 F au maximum par bénéficiaire, et en cas de projet collectif : 60 000 F pour le projet).</p> <p><b>- Actions de conseil, de formation ou d'accompagnement</b> partiellement remboursées par l'Etat pendant 3 ans.</p>	<p><b>% à 85 % du SMIC et de 90 % à 95 % du SMIC + cotisations chômage.</b></p>	<p>hebdomadaires.</p> <p><b>- Aide de l'Etat</b> variable en fonction des difficultés du salarié : de <b>80 %</b> pendant 5 ans pour les publics les plus en difficulté, dégressif de <b>60 à 20 %</b> pour les autres publics. Assiette jusqu'à 120 % du SMIC.</p>	
<b>P r o c é d u r e</b>	<p><b>EJ</b> Conclusion d'une <b>convention</b> pluriannuelle entre l'Etat (<b>DDTEFP</b>) et l'employeur dans le respect d'un <b>cahier des charges</b>.</p>	<p><b>CES</b> Conclusion d'une <b>convention</b> ente l'Etat (<b>DDTEFP</b>) et l'employeur avant embauche; <b>l'appréciation de la situation</b> d'un candidat à un CES est organisé avec l'<b>ANPE</b>.</p>	<p><b>CEC</b> Conclusion d'une <b>convention</b> d'une durée de 12 mois (renouvelable 4 fois) entre l'Etat (<b>DDTEFP</b>) et l'employeur avant embauche; <b>l'appréciation de la situation</b> d'un</p>	<p><b>CIE</b> Conclusion d'une <b>convention</b> ente l'<b>Etat (ANPE)</b> et l'<b>employeur</b>. Dépôt du contrat à la <b>DDTEFP</b></p>

- JAMINON C. Quelles trajectoires d'insertion pour les peu qualifiés ?, pp. 91-101.

## REVUES

---

### Actualité de la formation permanente

n°152, janv. 1998 : BECCARELLI C., Insertion sociale et professionnelle, pp. 29-114.

- HELLOUIN V., Accompagnement personnalisé à la Maison de la promotion sociale

n° 176, janv.-févr. 2002 :

- LEPLATRE F., L'accompagnement des personnes en difficulté, pp. 70-75.

- WAHBI D., Parrainage pour l'emploi des jeunes et pratiques d'accompagnement, pp. 76-78.

n°178, mai-juin 2002 : ROUSSEL R., Demandeurs d'asile et réfugiés : quelle insertion ?, pp. 105-111.

### Agenda interculturel

n°227, novembre 2004 : ABEDINAJ L., Un diplôme reconnu : passeport pour l'insertion socioprofessionnelle, pp. 8-11.

### Carreriologie (Québec)

n°9, janvier 2003 : LAMARCHE L., L'accompagnement dans l'insertion socioprofessionnelle : Une relation qui aide. L'accompagnement et la dynamique individu-étude-travail, pp. 145-153.

### Cerisis Info

n°8, déc. 2000 : DESMETTE D., JAMINON C., Formation sociale et professionnelle : des bénéficiaires à ne pas oublier, pp. 3-5.

n°17, mai 2005 : LIENARD G., A la recherche de solidarités, pp. 1-3.

### Chronique féministe

n°73-74 : juin-oct. 2000 :

- JAMINON C., Les femmes peu qualifiées : entre affiliation et domesticité, pp. 14-18.

- LEMAIRE D., La prise en compte du genre dans l'accompagnement des parcours d'insertion socio-professionnelle des femmes, pp. 9-13.

### Education et francophonie

n°33, janv.-mars 2005 : LEBRETON D., MCKEE-ALLAIN I., OUELLETTE J.G., La spécificité des femmes en matière d'insertion socioprofessionnelle, pp.124-139.

### Education et sociétés (INRP)

n°7, 2001 : DEMAZIERE D., PELAGE A., Mutations de la construction de l'insertion professionnelle, pp. 81-94

### Education permanente

n°156, mars 2003 : MAILLEBOUIS M., Des catégories sociales brouillées, des politiques d'intervention en crise, pp. 193-201.

### Entreprises formation

n°151, sept. 2005 : BOENKIH M., Ateliers sans frontières : insertion des personnes en grande exclusion, pp. 31-32.

#### **Les Cahiers du Cerisis**

n°16, mai 2001 : LEFEVRE C., Qualité de vie multidimensionnelle et formation par le travail. Une étude longitudinale en Hainaut, 77 p.

n°25, février 2005 : DALLA VALLE C., DESMETTE D., LIENARD G., HERMAN G., Actions, publics et effets de dispositifs d'insertion sociale, 53 p.

#### **Lettre d'information – TFE Point d'appui**

n°1, janvier 1992 : REA A., OUALI N., Les jeunes d'origine immigrée, contribution à l'étude de l'insertion socio-professionnelle de la population bruxelloise, pp. 17-20.

n°4, déc. 1996 : GAVRAY C., Mutations structurelles de l'emploi et insertion socioprofessionnelle, pp. 3-8

n°4, déc. 2000 : SIMON N., ENGELEN C., GABRIELE V., GUITARD C., Minimexés insérés, idées reçues chavirées ? Les compétences sociales minimales nécessaires à l'entrée dans un parcours d'insertion, pp. 3-8.

#### **Louvain**

N°127, avril 2002 : LIENANRD G., Une question de dignité (dossier), pp. 11-26.

- DELVAUX B., La difficile revalorisation de l'enseignement qualifiant, pp.15-18.

- DESMETTE D., BOURGUIGNON D., L'insertion passe par une identité sociale positive, pp. 21-24

- HERMAN G., Le parcours d'insertion est-il efficace ? pp. 18-20.

#### **Sciences humaines**

HS 40, mars-mai 2003 : HERMAN G., BOURGUIGNON D., DESMETTE D., Dispositifs d'insertion : quelle utilité ?, pp. 25-27.

			<b>candidat à un CES est organisé avec l'ANPE.</b>	
--	--	--	--	--

ANNEXE 6 : Livres / Revues / Internet (en provenance de la FOPA – Université Catholique de Louvain – Belgique)

LIVRES

---

**Mesures prises dans les Etats membres de l'Union européenne en faveur des jeunes sortis du système éducatif sans qualification**, Bruxelles, Office des publications officielles des Communautés européennes, décembre 1997, 89 p. (Cote : L.00.UE.QE.09).

**ALBERT V., PIROTTON G., SKA V., Supervisions collectives. Croisements des pratiques, des regards et des savoirs**, Nivelles, 2006, 160 p. (Cote : C.01.ALB1). Un chapitre :

- MIRKES M., Quand supervision et insertion socioprofessionnelle s'interpellent, pp.144-147.

**DELOBBE N., KARNAS G., VANDENBERGHE C., Evaluation et développement des compétences au travail**, Louvain-la-Neuve, Presses Universitaires de Louvain - UCL, CIACO, janvier 2003, (G.04.DKV1). Un chapitre :

- FRACCAROLI F., RANIA N., **Les compétences sollicitées dans le processus d'intégration sociale et professionnelle des immigrés**, pp. 133-142.

**DEMAZIERE D., DUBAR C., Analyser les entretiens biographiques. L'exemple de récits d'insertion**, Paris, Nathan, 1997, 350 p. (Cote : D.07.DEM1).

**EME B., GARDIN L., Les entreprises sociales d'insertion par le travail en France**, in *Working Papers Series*, n° 02/01, Paris, EMES European Research Network, 2002, 31 p. (en ligne : [http://www.emes.net/fileadmin/emes/PDF\\_file/PERSE/PERSE\\_WP\\_02-01\\_pdf](http://www.emes.net/fileadmin/emes/PDF_file/PERSE/PERSE_WP_02-01_pdf)) (page consultée le 18 mai 2006).

**FOURNIER G., MONETTE M. (sous la dir.), L'insertion socioprofessionnelle : un jeu de stratégie ou un jeu de hasard ?**, Québec : Presses de l'Université de Laval, 2000, 196 p.

**GUYOT J.L., MAINGUET C., VAN HAEPEREN B., La formation professionnelle continue : l'individu au cœur des dispositifs**, Bruxelles, De Boeck-Université, juin 2003, 379 p. (A.10.GUY1).

Deux chapitres :

- DESMETTE D., *La formation socio-professionnelle aide-t-elle à (re)construire le sentiment d'efficacité personnelle des chômeurs ?*, pp. 277-285.

- JACQUEMAIN M., *Insertion socio-professionnelle. Les paradoxes de la confiance*, pp. 259-273.

**LEMIEUX N., Le dispositif d'insertion socioprofessionnelle en France**, Ministère de la sécurité du revenu Québec. Direc. de la recherche, de l'évaluation et de la statistique, 1995, 64 p.

**LIENARD G., L'insertion : défi pour l'analyse, enjeu pour l'action**, Sprimont, Mardaga, 2001, 287 p. (FOPA 2102).

**VANDENBERGHE V., La formation professionnelle continue. Transformations, contraintes et enjeux**, Louvain-la-Neuve, Académia-Bruylant, 2000, 162 p. (A.10.VAN1).

## INTERNET

---

**La Lettre d'insertion :** <http://www.lettre-insertion.fr> : un site intéressant (français) avec beaucoup d'opérateurs et d'idées...

**Projet Européen EQUAL (2004-2008) :** Lutter contre toutes les formes de discrimination et d'inégalité dans la sphère du travail et de l'emploi, est l'ambition d'Equal, l'initiative du Fonds social européen pour la période 2000-2008. Plusieurs sites dont <http://www.equal-France.com>

**La FeBISP, Fédération Bruxelloise des opérateurs de l'Insertion Socioprofessionnelle,** réalise pour vous ce site dédié à l'économie sociale bruxelloise :  
[http://www.febisp.be/Menu feBISP/services F.html](http://www.febisp.be/Menu_feBISP/services_F.html)

**Région Bruxelles-Capitale : Missions locales d'insertion socioprofessionnelle,**  
[http://bruxelles.irisnet.be/fr/citoyens/home/travailler/chercher\\_en\\_emploi/se\\_preparer/missions\\_locales\\_d\\_insertion\\_socioprofessionnelle.shtml](http://bruxelles.irisnet.be/fr/citoyens/home/travailler/chercher_en_emploi/se_preparer/missions_locales_d_insertion_socioprofessionnelle.shtml)

**Région wallonne : Emploi et Formation professionnelle - Organismes d'Insertion Socioprofessionnelle : les O.I.S.P**  
[http://emploi.wallonie.be/THEMES/FORM\\_PROF/OISP.htm](http://emploi.wallonie.be/THEMES/FORM_PROF/OISP.htm)

**L'Union des Villes et Communes de Wallonie :** <http://www.uvcw.be/publications/>  
Elle a publié *Le manuel de l'insertion socioprofessionnelle 2004.*

**Service d'Insertion Socio-Professionnelle, Administration Sambreville**  
Depuis octobre 1996, un service d'insertion Socio-professionnelle a été créé afin de trouver une solution pour une *population ciblée* par le CPAS.

**L'ASBL Technologies Sociales :** <http://www.technologiessociales.be/qui.htm>  
L'asbl fait partie du secteur d'Insertion Socio-Professionnelle en Bureautique. Elle se consacre prioritairement à la formation et l'insertion des demandeurs d'emploi.

**Commission européenne : Mesures stimulant l'insertion socioprofessionnelle :**  
[http://ec.europa.eu/employment\\_social/missoc2001/index\\_chapitre11\\_fr.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/missoc2001/index_chapitre11_fr.htm)  
Concerne les mesures prises par chacun des pays de l'Union européenne.

**FNARS-Fédération Nationale des Associations d'Accueil et de Réinsertion Sociale (France) :**  
<http://www.fnarsidf.asso.fr/p1002001.htm>  
La Fédération reçoit des hommes et des femmes sortant de prison. Elle regroupe 750 associations et organismes publics qui, ensemble, gèrent près de 2200 établissements et services.

**L'Association canadienne pour la santé mentale : Les activités d'insertion socioprofessionnelle : Visa-vie**

<http://pages.globetrotter.net/acsmbf/Insertionprof.html>

Ce volet des activités vise à permettre aux personnes désireuses de retourner sur le marché du travail de pouvoir entreprendre une démarche d'intégration sociale et professionnelle dans un contexte d'encadrement soutenu et facilitant.

**Ville de Montréal : Insertion socioprofessionnelle des jeunes de 15-30 ans**

<http://www2.ville.montreal.qc.ca/cmsprod/fr/devsocial/voir/documents/10.xml#1>

Objectifs visés : Assurer la valorisation, la promotion, le soutien et l'accessibilité au savoir, à la formation et à l'apprentissage sous toutes ses formes; développer, au sein de toute la population adulte, le goût et les possibilités d'apprendre tout au long de la vie dans les divers lieux de vie personnelle, sociale et professionnelle.