



GOVERNEMENT

Liberté

Égalité

Fraternité

Ministère du Travail, de la Santé et des Solidarités

**Ministère de l'Économie, des Finances et de la
souveraineté industrielle et numérique**

France stratégie

Direction Générale du Trésor



GOVERNEMENT

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Séminaire « Politiques de l'emploi »
*Interactions de l'économie et du juridique***

5 mars 2024

DÉVELOPPER L'EMPLOI DES JEUNES

Intervenants :

Jérémy Havelin, Bertrand Martinot, Veerle Miranda, Franck Petit

Plus d'informations : [Séminaire emploi "Développer l'emploi des jeunes"](#)

Introduction

Gilbert Cette

Co-président du séminaire

Président du Conseil d'orientation des retraites,
Professeur d'Economie à NEOMA Business School

Interventions croisées en trois parties

Jérémy Havelin

*Chercheur en économie à Thema, CY Cergy Paris Université et à la chaire
Sécurisation des parcours professionnels*

Bertrand Martinot

*Économiste et directeur du conseil en formation et développement des
compétences de Siaci Saint Honoré, expert associé sur l'apprentissage, l'emploi et la
formation professionnelle à l'Institut Montaigne*

Veerle Miranda

Economiste Sénior à l'OCDE, division de l'emploi, du travail et des affaires sociales

Franck Petit

*Professeur de droit à l'Université Aix-Marseille, co-directeur du Master Droit des
relations du travail et de la protection sociale*

Programme du séminaire

- **Introduction par Gilbert Cette**
- **Partie I : Quelle place pour les jeunes dans l'emploi, quels dispositifs d'insertion pour les plus éloignés?**
 - ❖ A – Comparaisons internationales : emploi et formation des jeunes dans les pays de l'OCDE – **Veerle Miranda**
 - ❖ B – Les tendances de l'emploi des jeunes en France : une insertion professionnelle qui cache de nombreuses disparités – **Jérémy Havelin**
 - ❖ C – Les dispositifs d'insertion pour les jeunes éloignés de l'emploi – **Franck Petit**
- **Partie II : Comment attirer et maintenir durablement les jeunes dans l'emploi ?**
 - ❖ A – Les dispositifs de protection des salariés ciblés sur les jeunes – **Franck Petit**
 - ❖ B – Le développement des compétences des jeunes en entreprise et focus sur l'alternance – **Bertrand Martinot**
- **Partie III : Comment accompagner plus efficacement les jeunes dans l'emploi ?**
 - ❖ A – Les politiques publiques en faveur des jeunes à l'international – **Veerle Miranda**
 - ❖ B – Le renforcement du rôle du personnel scolaire dans l'orientation et l'insertion professionnelle – **Jérémy Havelin**
 - ❖ C – Quelles bonnes pratiques pour attirer et fidéliser les jeunes en entreprise ? – **Bertrand Martinot**
- **Clôture des débats par Jean-Emmanuel Ray**

Partie I : Quelle place pour les jeunes dans l'emploi, quels dispositifs d'insertion pour les plus éloignés?

- ❖ A – Comparaisons internationales : emploi et formation des jeunes dans les pays de l'OCDE

Veerle Miranda

- ❖ B – Les tendances de l'emploi des jeunes en France : une insertion professionnelle qui cache de nombreuses disparités

Jérémy Hervelin

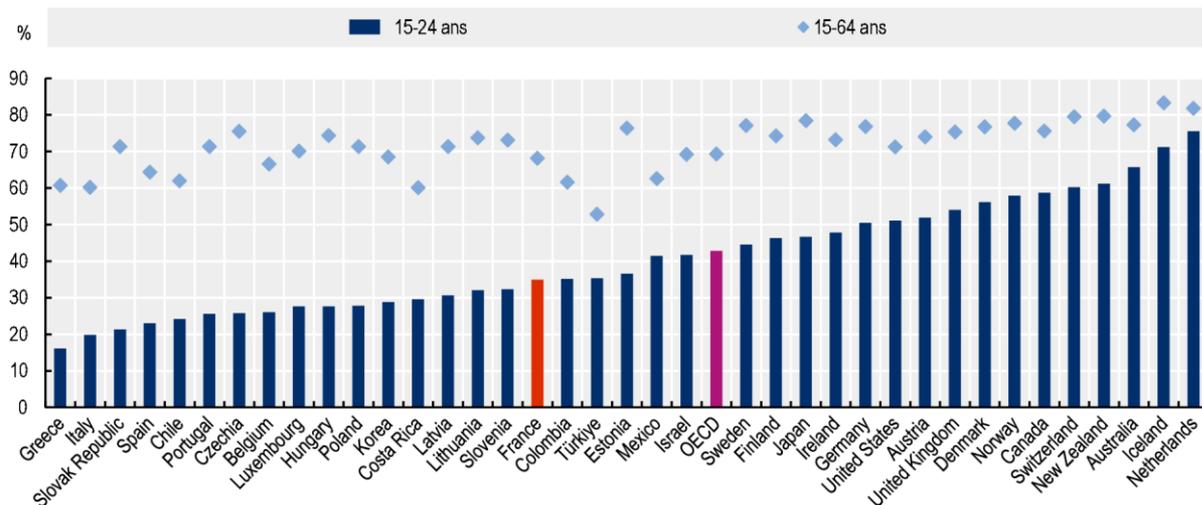
- ❖ C – Les dispositifs d'insertion pour les jeunes éloignés de l'emploi

Franck Petit

A – Comparaisons internationales : emploi et formation des jeunes dans les pays de l'OCDE

Les taux d'emploi des jeunes en France sont inférieurs à la moyenne de l'OCDE

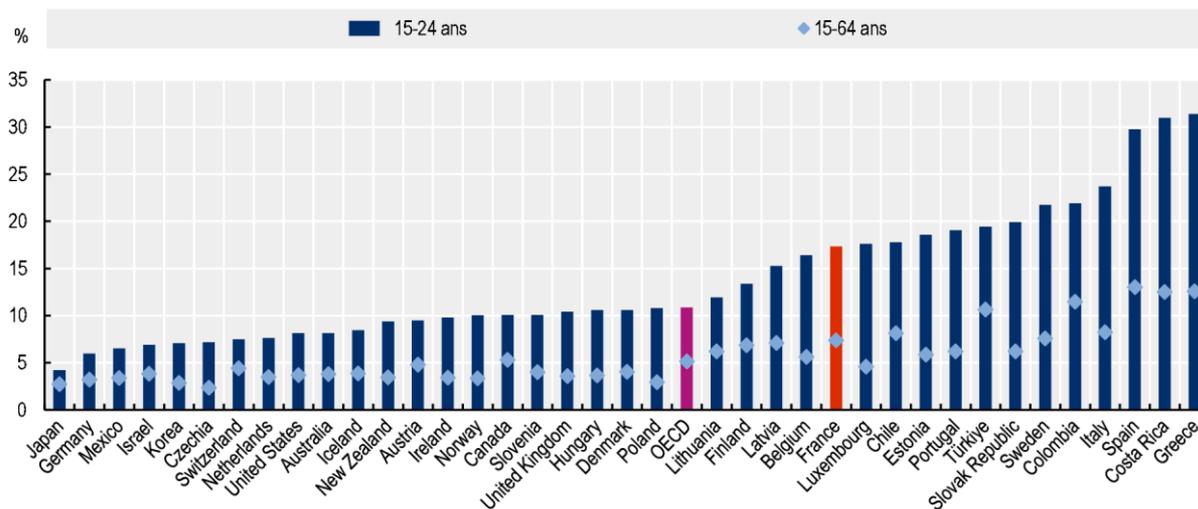
Ratio emploi/population pour les 15-24 ans et 15-64 ans, 2022



Source: Base de données de l'OCDE sur l'emploi - www.oecd.org/emploi/basededonnees

Le chômage des jeunes en France est supérieur à la moyenne de l'OCDE

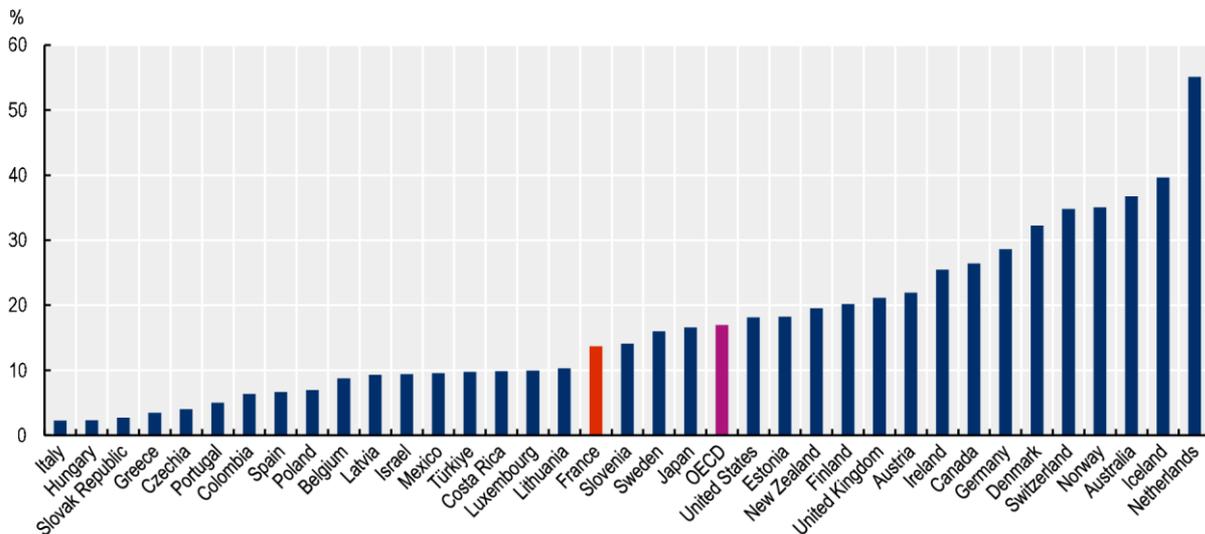
Taux de chômage des 15-24 ans et 15-64 ans, 2022



Source: Base de données de l'OCDE sur l'emploi - www.oecd.org/emploi/basededonnees

La part des jeunes qui ont un emploi pendant leurs études est légèrement inférieure en France par rapport à la moyenne de l'OCDE

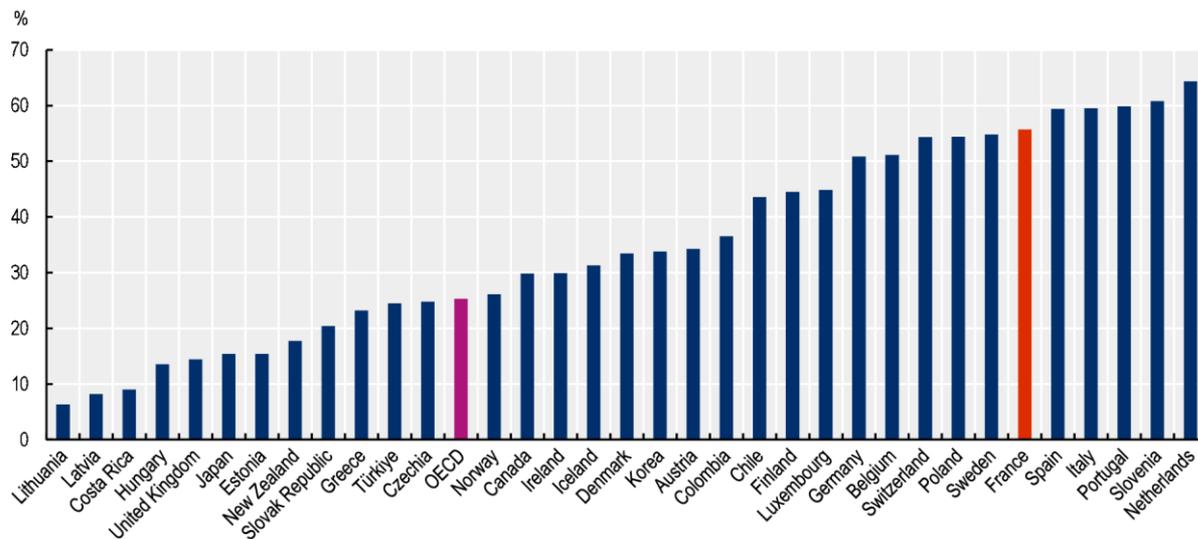
Part des jeunes (15-24 ans) qui ont un emploi pendant leurs études, 2022



Source: OCDE Regards sur l'éducation - <https://www.oecd.org/fr/education/regards-sur-education/>

L'emploi temporaire chez les jeunes est beaucoup plus répandu en France que dans la moyenne des pays de l'OCDE

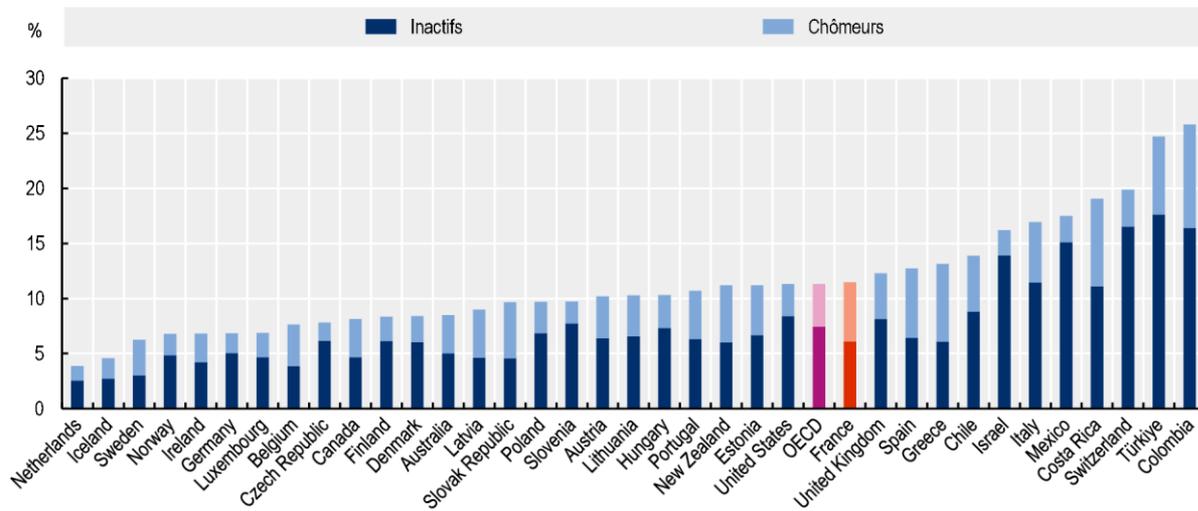
Part de l'emploi temporaire dans l'ensemble de l'emploi salarié chez les jeunes (15-24 ans), 2022



Source: Base de données de l'OCDE sur l'emploi - www.oecd.org/emploi/basededonnees

Le taux de jeunes sans emploi et non scolarisés (NEET) en France est très proche de la moyenne de l'OCDE

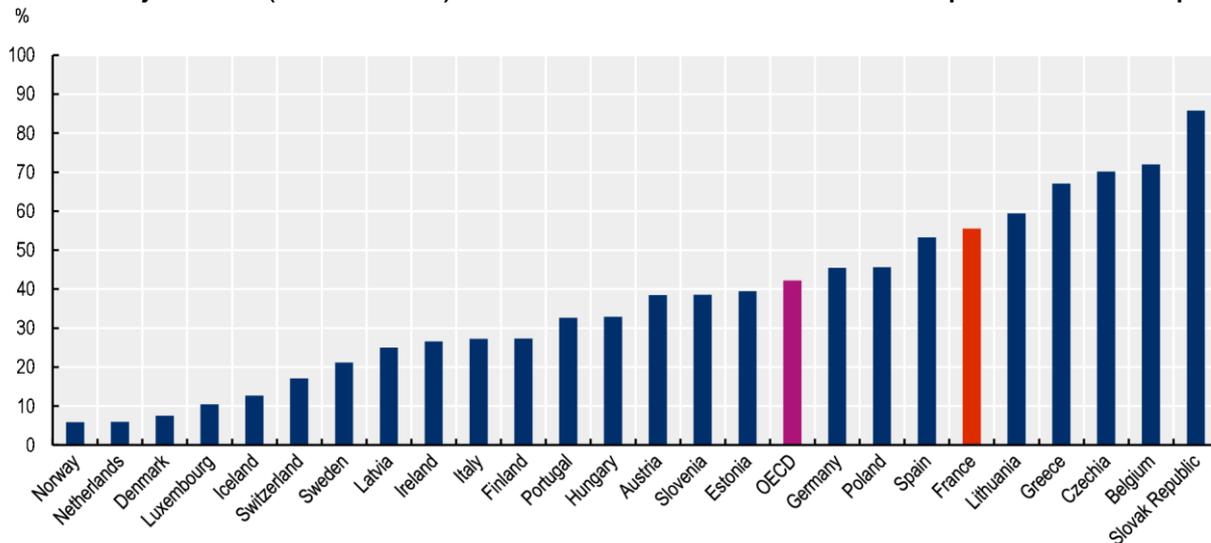
Taux de jeunes sans emploi et non scolarisés (NEET) chez les 15-24 ans, selon que les jeunes sont inactifs ou au chômage, 2022



Source: Calculs de l'OCDE à partir de la Base de données de l'OCDE sur les jeunes.

La proportion de jeunes chômeurs inscrits au service public de l'emploi est plus élevée en France que dans la moyenne de l'OCDE¹

Proportion de jeunes (15-24 ans) chômeurs inscrits au service public de l'emploi, 2022¹

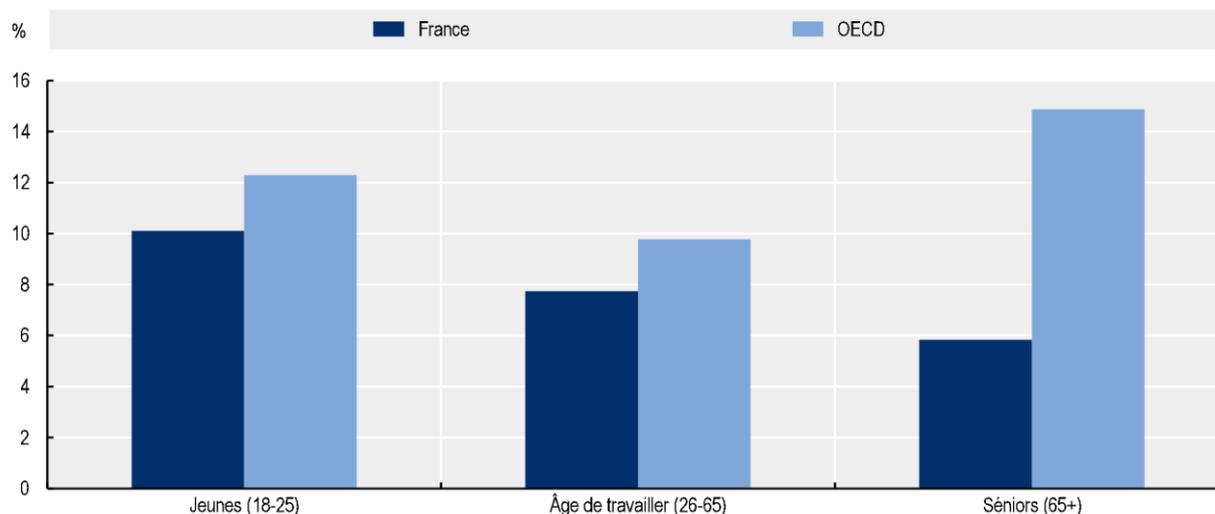


Source: Calculs de l'OCDE à partir des enquêtes sur les forces de travail.

¹ Données disponibles uniquement pour 26 pays de l'OCDE

Le risque de pauvreté est plus élevé chez les jeunes en France et dans la moyenne de l'OCDE

Taux de pauvreté relative, par groupe d'âge, 2021¹

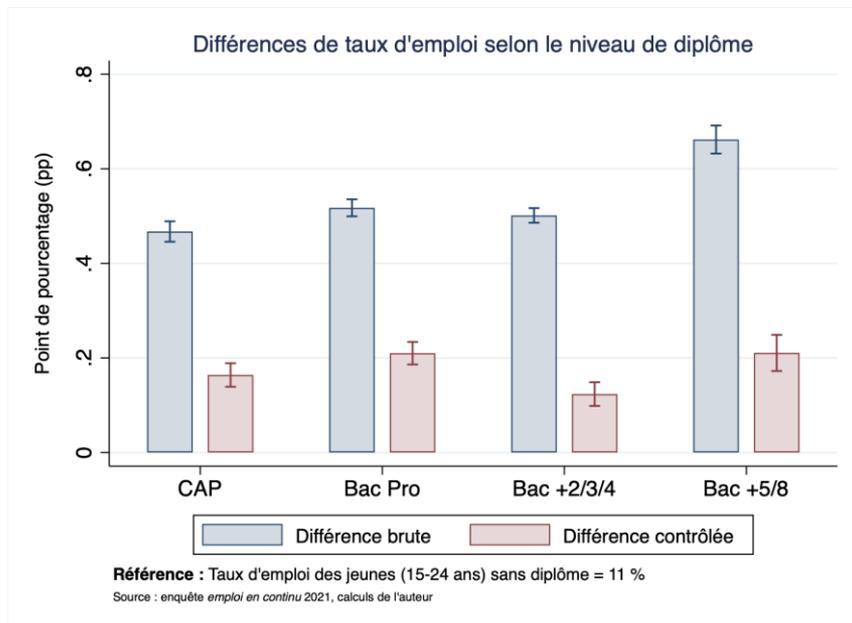


Source: Base de données de l'OCDE sur la distribution des revenus - <https://www.oecd.org/fr/social/donnees-distribution-revenus.htm>

¹ Le seuil de pauvreté est fixé à 50 % du revenu disponible médian.

B – Les tendances de l'emploi des jeunes en France : une insertion professionnelle qui cache de nombreuses disparités

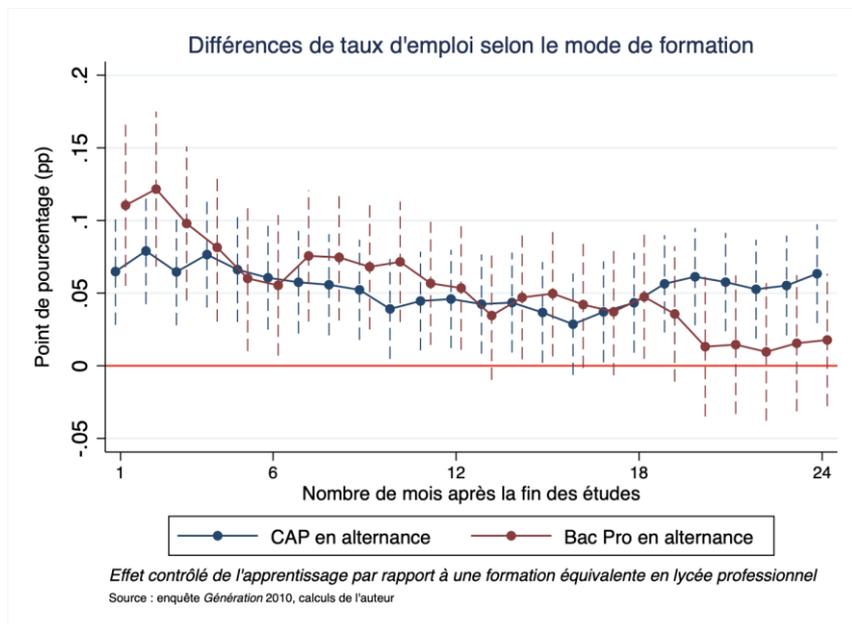
B – Les tendances de l'emploi des jeunes en France : une insertion professionnelle qui cache de nombreuses disparités



- A priori, obtenir un diplôme augmente considérablement les chances d'être en emploi : + 45 pp au minimum
- Effet total divisé par 2 ou 3 lorsque prise en compte (partielle) des caractéristiques
- Effet moyen dans la littérature $\approx +9$ pp (cf. Montenegro & Patrinos, WB, 2014)
 - Effet capital humain ($\approx 2/3$)
 - Effet signal ($\approx 1/3$)

Variables de contrôle : âge, genre, statut marital, nb enfants, qpv, région de résidence, apprentissage

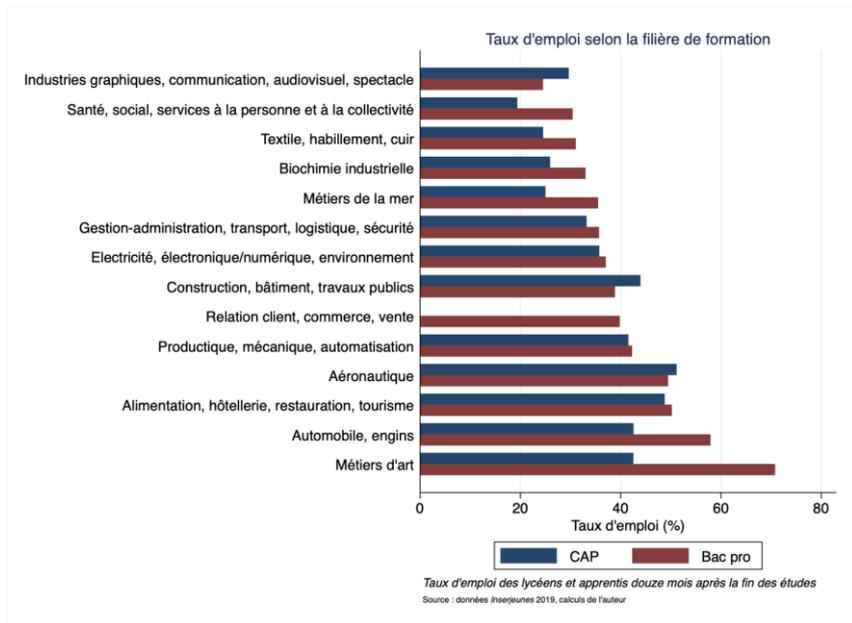
B – Les tendances de l'emploi des jeunes en France : une insertion professionnelle qui cache de nombreuses disparités



- Obtenir son diplôme après un contrat d'apprentissage augmente globalement les chances d'être en emploi : + 5 pp
- Effet différent selon le niveau de diplôme
 - Positif constant pour le CAP
 - Positif décroissant pour le Bac Pro
 - Inconnu pour le supérieur (a priori nul)
- Effet positif expliqué surtout par la rétention en entreprise de formation (cf. Cahuc & Hervein, EER, 2024)

Variables de contrôle : âge, genre, zus, permis de conduire, région de résidence, région de l'établissement, spécialité de formation, diplôme obtenu

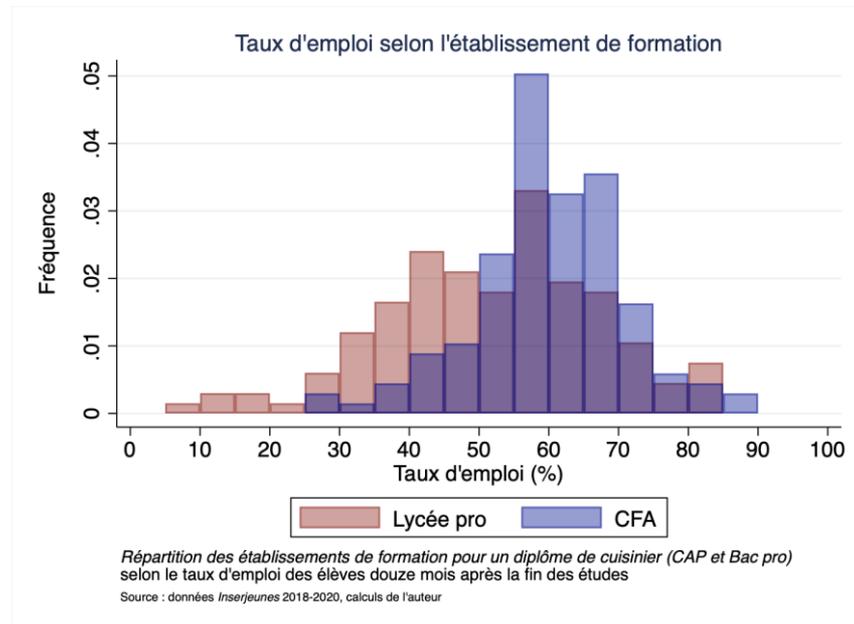
B – Les tendances de l'emploi des jeunes en France : une insertion professionnelle qui cache de nombreuses disparités



- Le taux d'emploi après un CAP varie du simple au double selon la filière de spécialisation
- Ce taux varie du simple au triple pour les mêmes filières après un Bac Pro
- Ces différences sont d'autant plus grandes que l'on désagrège les filières...

Note : les taux d'emploi par filière de formation sont bruts.

B – Les tendances de l'emploi des jeunes en France : une insertion professionnelle qui cache de nombreuses disparités



- Un même diplôme peut aussi conduire à des taux d'emploi très différents selon l'établissement de formation...
- Exemple pour le diplôme de Cuisinier :
 - De 5 % à 85 % en lycée pro
 - De 25 % à 90 % en CFA
- Principales explications :
 - Profil des élèves
 - Qualité de la formation
 - Dynamisme de la zone d'emploi

Note : les taux d'emploi par établissement de formation sont bruts.

B – Les tendances de l'emploi des jeunes en France : une insertion professionnelle qui cache de nombreuses disparités

Pour résumer, l'insertion professionnelle des jeunes dépend (pour l'instant) :

- Du niveau de formation
- Du mode de formation
- De la spécialité de formation
- De l'établissement de formation

Effets ≠ selon la zone d'emploi

Que faire ?

- Piloter le système éducatif à un niveau très fin : établissement x spécialité
- En pratique :
 - Appariement systématique des données administratives
 - Déléguer le pilotage de l'offre éducative aux proviseurs et équipes pédagogiques¹

1. Voir également le rapport de la Cour des comptes « *Mobiliser la communauté éducative autour du projet d'établissement* » (janvier 2023).

C – Les dispositifs d’insertion pour les jeunes éloignés de l’emploi

C – Les dispositifs d’insertion pour les jeunes éloignés de l’emploi

Le contrat d’engagement jeune

Une réponse étatique aux vœux d’insertion des jeunes connaissant des difficultés particulières d’accès à l’emploi

Le service civique

Une réponse étatique à l’engagement de jeunes désireux de servir l’intérêt général

Echanges avec la salle

Partie II : Comment attirer et maintenir durablement les jeunes dans l'emploi ?

- ❖ A – Les dispositifs de protection des salariés ciblés sur les jeunes

Franck Petit

- ❖ B – Le développement des compétences des jeunes en entreprise et focus sur l'alternance

Bertrand Martinot

A – Les dispositifs de protection des salariés ciblés sur les jeunes

A – Les dispositifs de protection des salariés ciblés sur les jeunes

Les techniques de droit commun

Les règles spécifiques aux mineurs

La protection contre la discrimination en raison de l'âge

B – Le développement des compétences des jeunes en entreprise et focus sur l'alternance

B – Le développement des compétences des jeunes en entreprise et focus sur l’alternance

Un tournant majeur de la politique de l’emploi des jeunes à partir de 2017 :

- Privilégier la proximité avec l’entreprise et les actions de formation / insertion dans l’entreprise plutôt que les contrats aidés dans le secteur non-marchands qui étaient particulièrement inefficaces (*cf.* les emplois d’avenir, dernier avatar de cette politique qui remontait à la fin des années 1980).
- Un effort financier absolument considérable de la part de l’Etat (apprentissage, hausse des moyens du service public de l’emploi, notamment les missions locales...)

B – Le développement des compétences des jeunes en entreprise et focus sur l’alternance

Trois grands axes :

- Le développement de l’alternance (avec un essor considérable de l’apprentissage, qui fait largement plus que compenser la chute des contrats de professionnalisation), avec une multiplication par 2 des entrées par rapport à 2019. Mais cette politique a largement laissé de côté les premiers niveaux de qualification. Impact important sur le taux d’emploi et d’activité des jeunes, mais peu d’effet sur le chômage (seuls 5 % des jeunes sont au chômage avant d’entrer en apprentissage)
- Les dispositifs d’accompagnement renforcés (davantage de moyens, accompagnés d’une rémunération) : essor des écoles de la deuxième chance, des écoles de production, déploiement de la garantie jeune puis du contrat d’engagement jeune, orientation des missions locales vers l’apprentissage
- Réforme des lycées professionnels (en cours, lancement à la rentrée 2023), qui étaient les grands oubliés de la réforme de 2018 sur l’apprentissage (nous n’avons pas assisté à un basculement des jeunes en lycée professionnel vers l’apprentissage, celui-ci ne représentant toujours que 25 % des entrées en formation professionnelle initiale sur les niveaux bac et *infra*) : introduction d’un parcours de recherche d’emploi en terminale, période complémentaire post-bac, renforcement des stages en entreprise, etc... Cette réforme sera absolument décisive si elle est véritablement mise en place.

Echanges avec la salle

Pause

Partie III : Comment accompagner plus efficacement les jeunes dans l'emploi ?

- ❖ A – Les politiques publiques en faveur des jeunes à l'international

Veerle Miranda

- ❖ B – Le renforcement du rôle du personnel scolaire dans l'orientation et l'insertion professionnelle

Jérémy Havelin

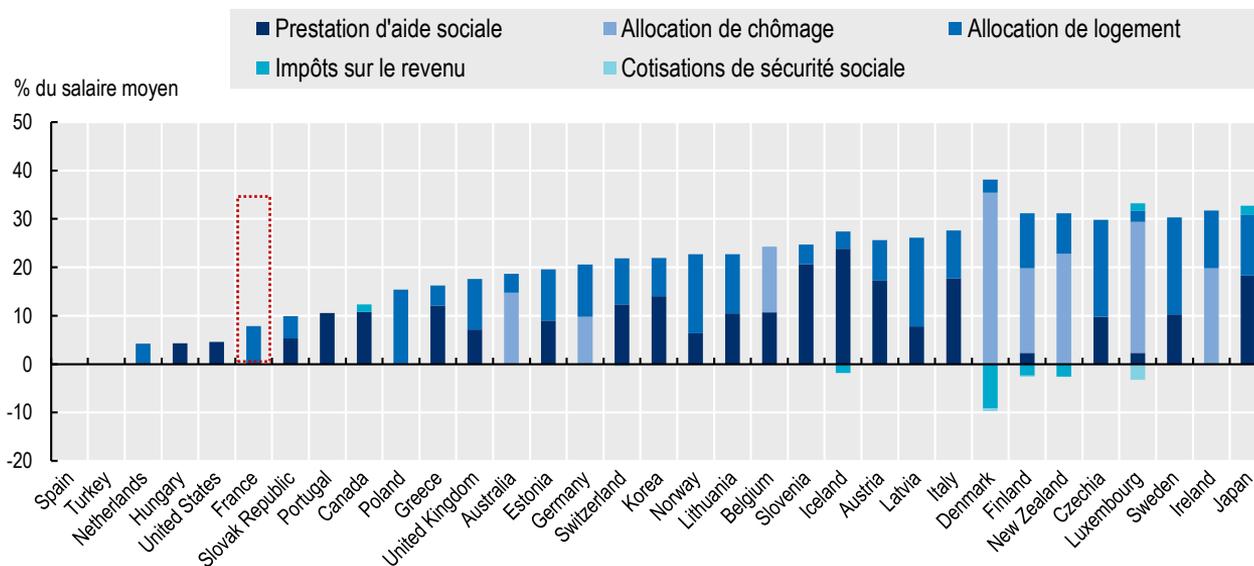
- ❖ C – Quelles bonnes pratiques pour attirer et fidéliser les jeunes en entreprise ?

Bertrand Martinot

A – Les politiques publiques en faveur des jeunes à l'international

La générosité des prestations pour les jeunes chômeurs diffère considérablement d'un pays de l'OCDE à l'autre

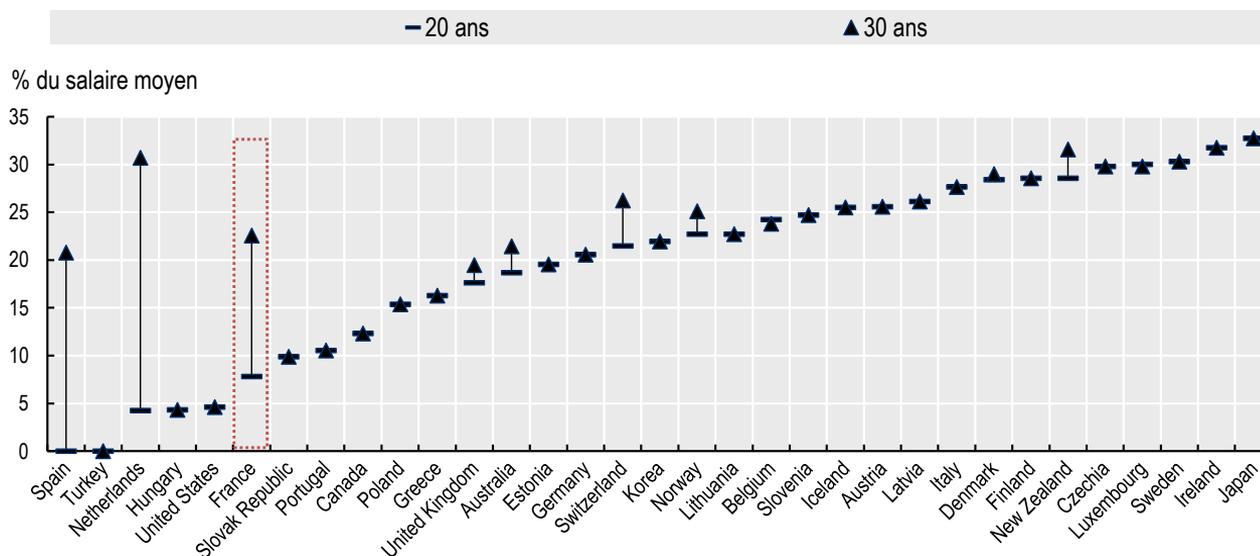
Revenu net d'un chômeur de 20 ans sans expérience professionnelle et sans enfant, 2022



Source: Calculs basés sur les résultats du modèle impôts-avantages de l'OCDE. Model version 2.5.3. <http://oe.cd/TaxBEN>

La générosité des prestations pour les jeunes chômeurs diffère considérablement d'un pays de l'OCDE à l'autre

Revenu net des chômeurs de 20 et 30 ans sans expérience professionnelle et sans enfant, 2022



Source: Calculs basés sur les résultats du modèle impôts-avantages de l'OCDE. Model version 2.5.3. <http://oe.cd/TaxBEN>

Allocation d'insertion, Belgique



Contexte

- Les jeunes ne peuvent pas accéder à l'assurance chômage car ils n'ont pas suffisamment cotisé. Les demandeurs d'emploi de moins de 36 ans doivent avoir travaillé un équivalent-temps-plein de 11 mois au cours des 21 derniers mois
- L'absence d'assurance et de salaire se traduit par des revenus insuffisants
- Les personnes qui ne sont pas inscrites auprès service public de l'emploi (SPE) ne bénéficient pas de l'aide à la recherche d'emploi

Description

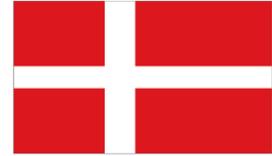
- Depuis 1991, les jeunes chômeurs de 18 à 25 ans qui ont terminé leur scolarité obligatoire peuvent bénéficier d'une allocation d'insertion
- Les jeunes ont droit à l'allocation pendant trois ans
- Les jeunes doivent participer à une période d'insertion d'un an, en remplissant des conditions et en se soumettant à des évaluations comportementales par le SPE
- Pendant cette période, ils doivent rester disponibles pour travailler, accepter des offres d'emploi appropriées ou suivre une formation professionnelle

Résultats

- L'allocation d'insertion en Belgique encourage les jeunes à s'inscrire au SPE dès l'obtention de leur diplôme et offre une aide à ceux qui restent sans emploi au cours des premières années suivant leur entrée sur le marché du travail
- Environ 90 000 jeunes âgés de 18 à 29 ans se sont inscrits chaque année entre 2010 et 2016
- Le système belge est efficace pour stimuler l'emploi : 46 % des jeunes participant à la période d'insertion travaillaient après un trimestre. Après un an, 62% des participants ont trouvé un emploi

<http://oe.cd/youth-recommendation>

Assurance chômage pour les diplômés, Danemark

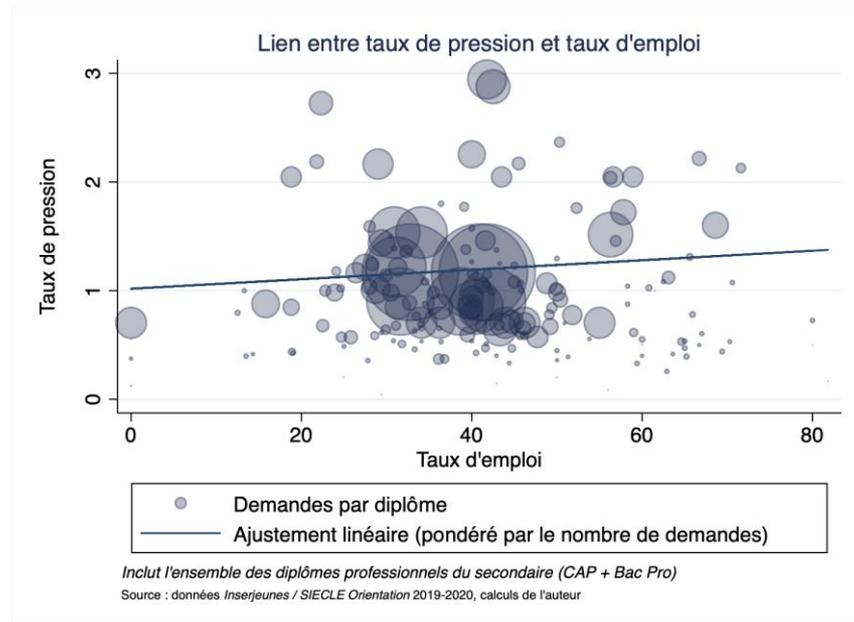


<u>Contexte</u>	<u>Description</u>	<u>Résultats</u>
<ul style="list-style-type: none">• Les jeunes ne peuvent pas accéder à l'assurance chômage en raison d'un nombre insuffisant d'heures de travail. Les demandeurs d'emploi doivent avoir travaillé un équivalent-temps-plein de 11 mois au cours des 36 derniers mois• L'absence d'assurance et de salaire se traduit par des revenus insuffisants• Les personnes qui ne sont pas inscrites auprès du service public de l'emploi (SPE) ne bénéficient pas de l'aide à la recherche d'emploi	<ul style="list-style-type: none">• Depuis 2009, les nouveaux diplômés peuvent s'inscrire auprès du SPE sans remplir la condition d'heures de travail entre un an avant l'obtention du diplôme et deux semaines après• Les diplômés ont droit à des allocations pour 1 924 heures (~1 an) pendant une période de référence de deux ans, et cette période peut être prolongée d'un an au maximum• L'allocation pour les diplômés varie de 49 à 82 % de l'allocation de chômage complète• L'inscription aux SPE est obligatoire pour accéder aux allocations d'assurance	<ul style="list-style-type: none">• Le système est largement utilisé : 47% des diplômés en 2015 l'ont utilisé• Le système danois est efficace pour stimuler l'emploi : la participation à l'assistance à la recherche d'emploi augmente le retour à l'emploi de 30%• Les jeunes trouvent un emploi plus rapidement que les personnes plus âgées : après 10 semaines, 49% des personnes de moins de 30 ans étaient toujours au chômage, contre 57% des 40-49 ans

<http://oe.cd/youth-recommendation>

B – Le renforcement du rôle du personnel scolaire dans l'orientation et l'insertion professionnelle

B – Le renforcement du rôle du personnel scolaire dans l'orientation et l'insertion professionnelle



- Taux de pression = $\frac{\# \text{ de demandes}}{\# \text{ de places disponibles}}$
- Les diplômes qui offrent les meilleures perspectives d'emploi sont, en moyenne, légèrement plus demandés par les élèves
- Rôle prépondérant du personnel scolaire dans la réussite future des élèves, d'autant plus pour ceux qui finissent dans une filière par défaut...

B – Le renforcement du rôle du personnel scolaire dans l'orientation et l'insertion professionnelle

TABLE 3—IMPACTS OF TEACHER VALUE-ADDED ON EARNINGS

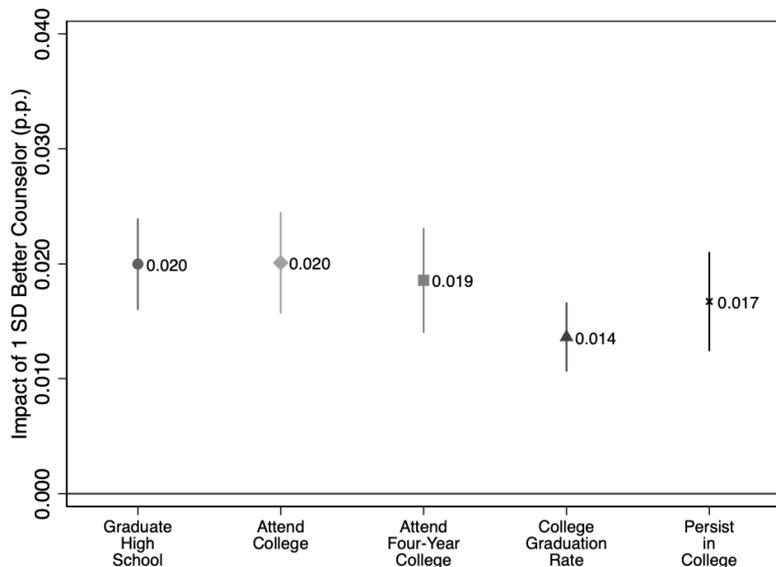
	Earnings at age 28 (\$) (1)	Earnings at age 28 (\$) (2)	Earnings at age 28 (\$) (3)	Working at age 28 (%) (4)	Total income at age 28 (\$) (5)	Wage growth ages 22–28 (\$) (6)
Teacher VA	349.84 (91.92)	285.55 (87.64)	308.98 (110.17)	0.38 (0.16)	353.83 (88.62)	286.20 (81.86)
Mean of dep. var.	21,256	21,256	21,468	68.09	22,108	11,454
Baseline controls	X	X	X	X	X	X
Parent chars. controls		X				
Lagged score controls			X			
Observations	650,965	650,965	510,309	650,965	650,965	650,943

- Aux USA : évaluation des enseignants selon leur « valeur ajoutée » (et d'autres facteurs)
- Valeur ajoutée (VA) = Score observé des élèves à un examen – Score attendu des élèves à ce même examen
- VA enseignant  :
 - revenus futurs des jeunes 
 - probabilité d'être en emploi 

Source : Chetty, Raj, John N. Friedman et Jonah E. Rockoff, "Measuring the Impacts of Teachers II: Teacher Value-Added and Student Outcomes in Adulthood," *American Economic Review*, 2014, 104(9): 2633–2679.

B – Le renforcement du rôle du personnel scolaire dans l'orientation et l'insertion professionnelle

Figure 5: Impact of a One Standard Deviation Improvement in Counselor Effectiveness

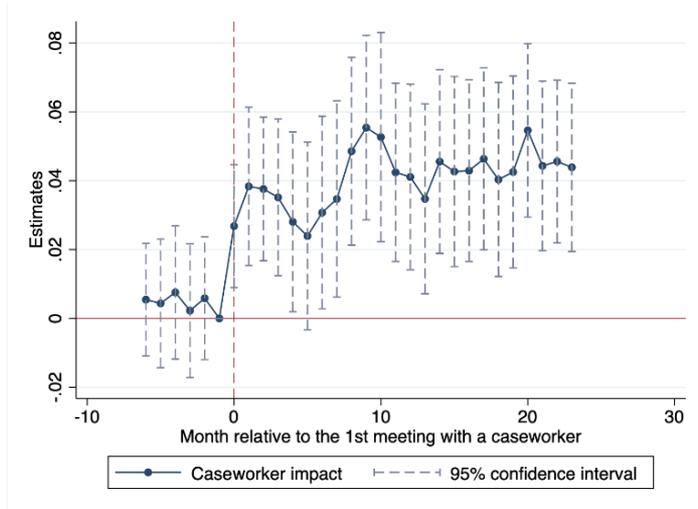


Source : Mulhern, Christine, "Beyond Teachers: Estimating Individual Guidance Counselors' Effects on Educational Attainment," *American Economic Review*, 2024, 113(11): 2846–2983

- En plus des enseignants, les conseillers d'orientation influencent également le parcours des élèves !!!
- Aux USA, les conseillers d'orientation à plus forte valeur ajoutée impactent également :
 - La réussite au bac
 - La poursuite en études supérieures
 - La réussite en études supérieures
- Cet impact est principalement le fruit d'une meilleure information et orientation...

B – Le renforcement du rôle du personnel scolaire dans l'orientation et l'insertion professionnelle

Figure 3: Effect on the probability of employment over time



Note: Month 0 corresponds to the month of the first meeting.

Source : Havelin, Jérémy et Pierre Villedieu, "Caseworkers and Unemployed Youths," draft.

- Impact des conseillers d'orientation inconnu sur le marché du travail → Affaire des conseillers en insertion pro (CIPS)
- Distribution de la valeur ajoutée des « conseillers de mission locale » selon le nombre de jours en emploi des jeunes deux ans après leur premier entretien : -100 à +100 jours (1 écart-type = ± 34 jours)
- Effet d'avoir un conseiller dont la VA est 1 écart-type au-dessus de la moyenne (0 jour) → Probabilité d'être en emploi + 5 %

B – Le renforcement du rôle du personnel scolaire dans l'orientation et l'insertion professionnelle

Pour résumer, l'insertion professionnelle des jeunes dépend également du personnel intermédiaire : enseignants, conseillers d'orientation, conseillers en insertion pro...

Que faire ?

- Favoriser la coopération entre les différents acteurs via :
 - La mise en place des modules “insertion pro” et “poursuite d'études”
 - Des échanges entre les conseillers de France Travail et les équipes pédagogiques
- Dans tous les cas : **Chômage des jeunes $\approx [1,5 ; 4,5]$ x Chômage des adultes**
- Le fonctionnement du marché du travail détermine fondamentalement le taux d'emploi → Réformes de l'éducation et des PAMT peuvent seulement réduire l'écart
 - Pour augmenter structurellement l'emploi (des jeunes) → Agir sur les fondamentaux : détermination des salaires, contrats de travail, accords de branche...

C – Quelles bonnes pratiques pour attirer et fidéliser les jeunes en entreprise ?

C – Quelles bonnes pratiques pour attirer et fidéliser les jeunes en entreprise ?

Avant l'embauche : la pénurie de main d'œuvre implique que le recrutement des jeunes, y compris des moins qualifiés, est à présent au cœur de la stratégie RH des grandes entreprises. Pas besoins de beaucoup d'incitations de la part des pouvoirs publics (de type contrats aidés, contrats de génération, etc.)

- Utilisation de l'apprentissage comme mode de pré-recrutement (44 % des jeunes en emploi après leur contrat d'apprentissage le sont dans l'entreprise qui les a accueillis en apprentissage)
- Investissement (à encourager) dans les mécanismes d'orientation (dans les lycées professionnels, les forums, les journées portes ouvertes, des actions de sensibilisation des jeunes filles aux métiers où elles sont sous-représentées, notamment toutes les formations technologiques et numériques...), offrir davantage de terrains de stage...

Après l'embauche : prise de conscience croissante par les RH et le management des spécificités (à ne pas surestimer) de la gestion des jeunes salariés et de leurs aspirations particulières : flexibilité des horaires, télétravail, recherche d'une plus grande autonomie (une grande proportion de jeunes souhaitent créer leur entreprise, ce qui n'est souvent pas faisable mais est révélateur d'un état d'esprit), politique RSE

Echanges avec la salle

Clôture des débats

Jean-Emmanuel Ray

Co-président du séminaire

Professeur émérite à l'Université Paris I – Sorbonne

Merci pour votre attention !

**Le replay sera disponible sur le site du Séminaire :
<https://www.tresor.economie.gouv.fr/Evenements/Types/seminaire-emploi>**

Prochaine séance

21 mai 2024

Intelligence artificielle et emploi