



CONTRIBUTION

Les jeunes face à leur premier emploi

Des attentes aux réalités, entre difficultés et réussites

NOVEMBRE 2025



Le CESER en quelques mots...

Le Conseil Economique, Social et Environnemental Régional, appelé CESER est issu de la loi de 1972 portant création des Régions.

Assemblée consultative, il s'agit de la deuxième institution régionale, formant avec le Conseil régional « LA REGION AUVERGNE-RHONE-ALPES »

Le CESER a pour principale mission d'informer et d'éclairer le conseil régional sur les enjeux et conséquences économiques, sociales et environnementales des politiques régionales, et de contribuer au suivi et à l'évaluation des politiques publiques.

L'assemblée du CESER Auvergne-Rhône-Alpes compte 190 conseillers issus de 4 collèges, représentant :

- Les entreprises et activités professionnelles non salariées
- Les organisations syndicales de salariés
- Des organismes et des associations
- Des personnalités qualifiées (choisies et nommées par le Préfet de région).

Proposés par leur organisme d'origine et nommés par le Préfet pour un mandat de 6 ans, ils constituent la société civile organisée.

Le CESER émet des avis (saisines), des contributions (autosaisines), et intervient dans de nombreux domaines tels que l'emploi, l'innovation, la transition énergétique, la formation, la recherche, le sport, les finances, ou tout autre thème sur lequel il lui semble opportun de se prononcer.

Le CESER Auvergne-Rhône-Alpes puise sa force dans les valeurs de la diversité, de l'écoute et de l'échange. Cette richesse lui permet de rendre des avis décisifs, fruit d'un travail collectif.



Préambule

Dans une période où les transitions économiques, sociales et environnementales bouleversent nos repères, le premier emploi des jeunes est un sujet majeur, porteur d'enjeux importants. Garantir une insertion professionnelle réussie et rapide est bénéfique à la fois pour les jeunes, mais également pour les entreprises, les acteurs de la formation, les organismes publics et privés qui œuvrent à renforcer le lien entre formation et emploi, ainsi que pour les territoires.

C'est pourquoi le CESER Auvergne-Rhône-Alpes a souhaité consacrer une contribution approfondie à ces jeunes qui franchissent ce seuil essentiel. Cette étude s'appuie sur des données éclairantes et sur l'expertise plurielle qui fait la force du CESER : celle des représentants économiques, des partenaires sociaux, des associations, du monde éducatif et plus largement de la société civile organisée. Notre assemblée, par sa composition unique et son indépendance, offre ainsi une lecture complète et sans parti pris des réalités territoriales. Elle met en lumière non seulement les difficultés persistantes et les fragilités, mais aussi les leviers d'attractivité mobilisés par les employeurs, les dispositifs d'accompagnement, d'orientation et de découverte et les initiatives exemplaires de nombreux acteurs de terrain.

Face aux transformations rapides du marché du travail, il nous appartient collectivement d'accompagner ces jeunes, de sécuriser leurs engagements, leurs compétences et leurs talents. Les réponses institutionnelles existent, mais doivent être renforcées, rendues plus lisibles et adaptées aux besoins actuels. C'est dans cet esprit que le CESER formule plusieurs préconisations ambitieuses :

- Reconnaître et valoriser davantage l'engagement des jeunes comme un facteur d'autonomie, de formation, de réussite et d'employabilité,
- Rendre plus visible les dispositifs régionaux et les programmes mis en œuvre par les organismes,
- Soutenir financièrement l'aide à la mobilité et au logement des jeunes en situation de premier emploi
- Améliorer l'accompagnement des jeunes dans leur premier emploi, au sein des entreprises, via des « tuteurs premier emploi ».

Antoine QUADRINI, Président du CESER Auvergne-Rhône-Alpes

CONTRIBUTION

2025-18



**Présidente de la commission
« Orientation, éducation, formation,
parcours professionnels »**

Mme Catherine HAMELIN



Rapporteure

Mme Soraya BERTHON

SOMMAIRE

Introduction7

Des jeunes vers leur premier emploi : entre ambitions, réalités et contraintes 9

▸ Les tendances en quelques chiffres..... 11

▸ Les parcours d'accès à l'emploi 13

Les ambitions des jeunes.....15

▸ Les attentes 15

▸ L'apport des jeunes aux entreprises 17

Les contraintes et difficultés18

▸ Des inégalités marquées..... 18

▸ Les freins périphériques 20

▸ Les discriminations 20

▸ Les jeunes en situation de handicap..... 22

▸ Les jeunes en situation de rupture..... 23

Des employeurs entre besoins, attractivités et réalités...27

Les employeurs face aux enjeux économiques et aux aspirations des jeunes..... 27

▸ Des besoins socio-économiques..... 27

▸ Des incompréhensions persistantes 28

Les besoins et attentes des employeurs.....28

▸ Un besoin de disponibilité..... 28

▸ Un besoin d'accompagnement pour les stagiaires 28

▸ Des attentes en savoir-être..... 29

▸ Des entreprises, actrices du recrutement des jeunes 29

Les partenaires sociaux engagés pour l'emploi des jeunes29

▸ Des organisations professionnelles 29

▸ Des organisations syndicales de salariés 31

Les réponses institutionnelles : des tremplins pour l'accès au premier emploi ?.....33

Une offre de dispositifs multiple.....33

L'accompagnement selon les profils des jeunes. / des dispositifs tout au long des parcours des jeunes.....34

▸ Les jeunes en entrée rapide sur le marché du travail (infra-bac) 34

▸ Les jeunes en entrée plus longue (bac +2/3 ou plus)..... 39

▸ Les jeunes en situation de rupture de parcours..... 40



SOMMAIRE

▸ Les jeunes en situation de handicap	41
Les acteurs de l'accompagnement vers l'emploi	42
▸ Le service public de l'emploi	42
▸ Les associations	43
▸ La Région Auvergne-Rhône-Alpes	44
Les préconisations du CESER	45
Préconisation 1 : Créer un « Passeport engagement » pour reconnaître les expériences bénévoles et les engagements citoyens des jeunes	46
Préconisation 2 : Créer une application régionale : « le coach virtuel O'rêka »	47
Préconisation 3 : Soutenir financièrement l'aide à la mobilité et au logement des jeunes en situation de premier emploi	48
Préconisation 4 : Instaurer un nouveau « permis de former »	49
Conclusion	51
Annexe	52
Questionnaire du CESER sur l'accès des jeunes à leur premier emploi ..	52
Bibliographie	56
Glossaire	58
Contributeurs	60
Remerciements	62
Déclaration des groupes	65
Résultats des votes	78
Contacts	87



Introduction

Contexte

Le rapport des jeunes au premier emploi se caractérise par plusieurs tendances. Le CESER a pu en analyser certaines lors d'une présentation du Centre d'études et de recherches sur les qualifications (ci-après, Céreq) : « les jeunes et l'emploi, quelles inégalités ? »¹. L'audition du Céreq met en lumière plusieurs tendances de fond qui influencent de manière significative l'insertion des jeunes : un niveau de formation des jeunes en constante augmentation, des conditions d'insertion professionnelle et un parcours d'accès à l'emploi extrêmement liés au contexte du marché du travail, le poids déterminant du diplôme dans cette insertion, ainsi 1 jeune sur 2 exerce un emploi directement en lien avec sa formation initiale. Enfin, il est important de souligner la persistance des inégalités sociales, territoriales et de genre dans l'accès aux diplômes et au premier emploi.

Afin d'obtenir une analyse complète de l'insertion des jeunes dans le monde professionnel, il est également important de prendre en compte l'évolution des attentes des jeunes vis-à-vis du travail. Cette contribution s'appuiera autant que possible sur l'expression de ces attentes par les jeunes eux-mêmes. La commission a conscience que le terme « des jeunes » est plus approprié, compte tenu de la diversité des profils et des publics.

Dans cette contribution, le terme « les jeunes » désigne les personnes âgées de 16 à 30 ans. Les « employeurs » sont définis au sens large et sous toutes les formes juridiques : entreprises, associations, administrations, collectivités, particuliers etc.

Le « premier emploi » peut prendre des formes diverses : contrat d'alternance, CDD, emploi à durée indéterminée salarié (CDI, fonctionnaires) ou non salarié, travail étudiant, job d'été, stage, service civique etc. Dans le cadre de cette contribution, la commission s'appuie sur la notion de *premier emploi significatif* (au moins six mois selon l'INSEE).

D'ailleurs, il faut différencier les termes « emploi » et « travail ». On entend par « emploi » la dimension économique de l'activité salarié, facile à mesurer statistiquement, alors que le terme « travail » renvoie à l'exercice réel du métier (organisation, hiérarchie, autonomie...).

Dans la continuité de ses précédents travaux sur la jeunesse, l'éducation, la formation, et l'orientation², la commission a approfondi et analysé les situations des jeunes lors de la phase de transition entre la formation initiale et l'accès au monde du travail.

Objectif

Cette contribution a pour objectif d'étudier les conditions d'insertion des jeunes de la région Auvergne-Rhône-Alpes dans leur premier emploi afin d'analyser l'efficacité et la pertinence de l'ensemble des dispositifs et des parcours d'éducation, de formation et d'orientation qu'ils mobilisent.

Il s'agit de mettre en regard les attentes de plusieurs publics : les jeunes d'une part, les employeurs d'autre part, et les pouvoirs publics chargés de faciliter et renforcer cette relation. Tout en portant une attention particulière à l'impact des inégalités sociales et territoriales et à l'impact des discriminations qui peuvent exister au moment de l'accès au premier emploi.

¹ Les chiffres présentés dans la note sont issus des enquêtes « Génération » 2010 et 2017 du Céreq. Ces données sont nationales.

² « Obligation de formation des 16-18 ans en Auvergne-Rhône-Alpes » octobre 2023, « S'orienter, se réorienter » mars 2022, « Plan « un jeune-une solution » février 2021.

Questions

- Une question centrale : comment l'éducation³, la formation et l'orientation peuvent-elles favoriser l'accès des jeunes à leur premier emploi ?
- Des questions complémentaires : quels sont les facteurs de réussite ou d'échec dans l'accès des jeunes à leur premier emploi ? Comment favoriser, soutenir et accompagner les parcours d'accès des jeunes à leur premier emploi ? Comment accompagner les plus vulnérables ?

Démarche

Pour répondre à ces questions et éclairer les politiques régionales, la commission a auditionné une cinquantaine d'acteurs impliqués dans l'insertion professionnelle des jeunes, a organisé des visites sur le terrain et des tables rondes. Ces échanges ont permis de mettre en lumière la complexité du sujet et ainsi d'aborder plusieurs thèmes sous-jacents à la problématique centrale :

Le rôle du système éducatif : les attentes des jeunes vis-à-vis du monde du travail - la préparation des jeunes à l'accès à leur premier emploi par le système éducatif - le rôle du monde économique dans les parcours d'accès à l'emploi.

Les employeurs : les attentes des employeurs - le soutien apporté aux employeurs dans leur capacité à accueillir des jeunes dans leur première expérience professionnelle - la contribution des employeurs à la découverte des métiers - le rôle éducatif et formateur de l'employeur - des organisations de travail répondant aux attentes et besoins des jeunes.

L'impact des inégalités sociales territoriales, et des discriminations : l'étendue et la réalité des discriminations vécues par les jeunes dans l'accès à leur premier emploi - l'impact des déterminismes sociaux sur le parcours des jeunes - les freins d'accès au premier emploi dans les territoires éloignés des bassins d'emploi et de formation - le rôle des acteurs qui accompagnent ces jeunes.

La commission a également élaboré un questionnaire à destination des jeunes, visant à identifier certaines tendances liées à l'accès à leur premier emploi. Ce questionnaire, composé d'une vingtaine de questions, a permis de recueillir plus de 400 réponses. Il offre une précieuse opportunité de donner la parole aux jeunes et ainsi d'enrichir les réflexions menées dans le cadre des travaux. Bien qu'il ne prétende pas à une valeur statistique rigoureuse, les résultats obtenus enrichissent et alimentent cette contribution. (Voir annexes p.49).

³ Education : « Mise en œuvre des moyens propres à assurer la formation et le développement d'un être humain ; moyens pour y parvenir ». Source Petit Robert.



01

Des jeunes vers leur premier emploi : entre ambitions, réalités et contraintes

Dans le but d'effectuer un état des lieux de la situation de l'insertion des jeunes dans leur premier emploi, le CESER s'appuie sur des données issues d'études du Céreq et du Think Tank Terra Nova présentées lors d'auditions.

Les deux enquêtes abordent des chiffres de temporalités différentes. L'enquête « Génération » du Céreq présente des données de fin 2020, tandis que l'enquête « Un portrait positif des jeunes au travail : au-delà des mythes » de Terra Nova, aborde des données de 2023. Les données issues de ces enquêtes sont nationales.

Point méthodologique

Le Céreq effectue des enquêtes Génération depuis 25 ans. Elles ont pour objectif d'analyser les parcours professionnels en début de carrière au regard du parcours scolaire, de la formation suivie, et de plusieurs autres caractéristiques sociodémographiques. Ces enquêtes sont réalisées sur un panel de jeunes sortis du système éducatif la même année, quels que soient le niveau ou le domaine de formation et diplômés ou non. L'enquête Génération 2017⁴, présentée au CESER, a permis d'interroger 25.000 jeunes.

Les interrogés sont âgés de 16 à 34 ans à leur sortie d'études, ils sont sortis de formation initiale entre 2016 et 2017 et ont été interrogés entre fin 2020 et début 2021.

L'enquête quantitative de Terra Nova « Un portrait positif des jeunes au travail : au-delà des mythes »⁵, réalisée en partenariat avec l'Apec, compare quant à elle un « échantillon représentatif de jeunes actifs de 18 à 29 ans (3.073 personnes en emploi ou à la recherche d'un emploi mais ayant déjà exercé une activité professionnelle) d'un échantillon miroir d'actifs âgés de 30 à 65 ans (2.045 personnes en emploi ou à la recherche d'un emploi mais ayant déjà exercé une activité professionnelle) ». Les personnes ont été interrogées fin 2023.

⁴ Enquête sur la Génération 2017 : interrogation 2023

⁵ Un portrait positif des jeunes au travail : au-delà des mythes | Terra Nova



Témoignages de jeunes

“Les jeunes ont toujours des ambitions qui ne sont pas déconnectées du réel mais sont simplement différentes des générations précédentes.”

Tiphaine Bruel, étudiante entrepreneuse
fondatrice d'Artemisia Greentech

“Je souhaite faire au minimum un BTS avant de me lancer dans le monde du travail, me permettant de renforcer mon CV.”

Elève du
lycée André-Paillet, Saint-Genis-Laval

“Je regrette de ne pas avoir eu plus d'expériences du monde professionnel avant d'y être obligé”

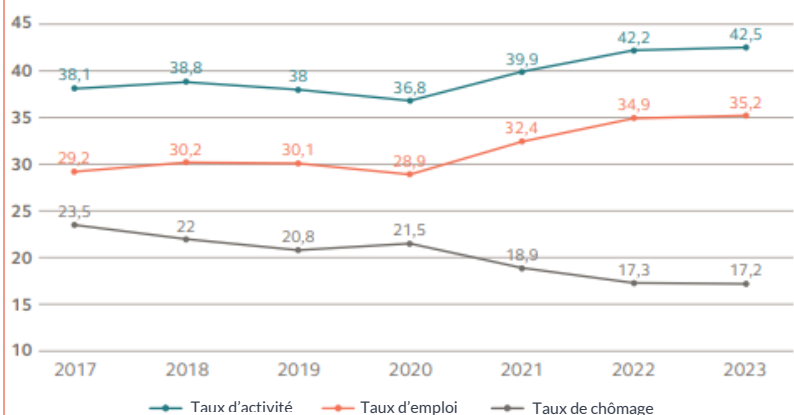
Réponse au questionnaire du CESER

“Pour accéder plus facilement à un premier emploi, il est important de s'engager dans la vie associative, participer à des conférences, participer à des programmes destinés aux jeunes”

Réponse au questionnaire du CESER

Les tendances en quelques chiffres

Taux d'activité, d'emploi et de chômage des jeunes de 15 ans à 24 ans (2017-2023)



Source : Institut national de la statistique et des études économiques (Insee), enquête Emploi

Le taux d'emploi des jeunes a ralenti en 2023, il passe d'un taux de 34,9% à un taux de 35,2%, alors qu'une hausse de 3,5 points avait été constatée en 2021⁶. Malgré ce ralentissement, la nouvelle génération conserve un accès relativement rapide et fréquent à l'emploi. En effet, le taux de chômage ne fait que régresser depuis 2020, passant de 21,5% à 17,2% en 2023.



Selon l'enquête Génération 2017 du Céreq, 72% des jeunes interrogés en 2020 occupent des emplois à durée indéterminée, soit 6 points de plus que la génération 2010. De son côté Terra Nova, dans son étude de 2024, souligne une insertion professionnelle plus rapide, notamment via des contrats à durée déterminée.

Malgré une insertion rapide, la part des NEET (ni en études, ni en emploi, ni en formation) reste importante : 9% des 16-24 ans, soit environ 78.400 jeunes sont des NEET au niveau de la Région Auvergne-Rhône-Alpes⁷. A l'échelle nationale, cette proportion atteignait 10,5% des 15-24 ans en 2023⁸.

Grâce aux multiples auditions d'acteurs impliqués dans l'insertion professionnelle des jeunes, le CESER identifie 4 tendances et réalités ayant un impact direct sur l'accès des jeunes à leur premier emploi.



1

L'insertion des jeunes étroitement liée au diplôme

2

La moitié des jeunes exercent un emploi en lien avec leur formation

3

Les formations courtes sont valorisées

4

Le contexte économique et la conjoncture du marché du travail influent directement sur l'insertion des jeunes

⁶ Audition de Terra Nova.

⁷ Audition des services du Conseil régional.

⁸ CDC « Rapport annuel » 2025.

L'insertion des jeunes est étroitement liée au diplôme

Une augmentation constante du niveau de diplôme des jeunes générations est notable : les jeunes sont beaucoup plus diplômés que leurs aînés, avec un âge moyen de sortie d'études à 22 ans.



Toujours selon l'enquête Génération 2017 du Céreq, près de 80% des jeunes atteignent le niveau baccalauréat, et environ 50% sont diplômés de l'enseignement supérieur. Parallèlement, la part des jeunes quittant la formation initiale sans diplôme a nettement diminué pour s'établir à 12%, alors qu'elle s'élevait à 16% sur la Génération 2010.

La concurrence sur le marché du travail s'intensifiant, les jeunes souhaitent se démarquer avec des études plus longues et diplômantes, expliquant l'augmentation du niveau de diplôme. Cela se traduit par une insertion dans le monde du travail plus facile et rapide pour les jeunes diplômés : 83% des diplômés du supérieur long sont dans une trajectoire dominée par l'emploi, 76% des diplômés du supérieur court, et 25% pour les non-diplômés.⁹

En 2023, **42%** des jeunes sans diplôme étaient au chômage.

Ce chiffre s'élève à 10% pour les jeunes titulaires d'un diplôme du supérieur, et entre 15 à 20% pour les jeunes titulaires d'un CAP ou BEP¹⁰ en 2020.

Le poids du diplôme ne se limite pas à la phase d'insertion professionnelle. Il continue de jouer un rôle important après plusieurs années de vie active. En effet, en 2020, seuls 18% des diplômés de l'enseignement supérieur sont au chômage après 3 années de vie active, contre 50% pour les jeunes non diplômés. Pour les bacheliers, ce taux oscille entre 21 et 19%¹⁰.

La moitié des jeunes exercent un emploi en lien avec leur formation

1 jeune sur 2 occupe un poste en lien direct avec sa formation initiale.

Cette inadéquation se réduit légèrement avec le temps : 52% au premier emploi à 50% après 3 ans de vie active. Ces écarts sont très variables selon les secteurs d'activité et les métiers.

Les formations courtes sont valorisées

Cette dynamique positive ne concerne pas uniquement les diplômés du supérieur long.



La Déléguée Régionale Académique de la Formation Professionnelle Initiale et Continue (ci-après, DRAFPIC) fait état d'une nette amélioration d'insertion des jeunes issus de filières professionnelles, avec un écart notable entre les taux d'insertion régionaux et les taux nationaux :

Taux d'insertion des jeunes dans les 6 mois suivant l'obtention de leur diplôme (de CAP à Bac+2) en 2022-2023 :

	Région	France
Bac professionnel	50 %	42 %
CAP	35,5 %	27 %
BTS	64 %	61 %

La région Auvergne-Rhône-Alpes est la première région française en nombre de BTS en apprentissage, qu'il s'agisse de CFA ou des établissements de l'Education nationale.

L'influence du contexte économique et de la conjoncture du marché du travail sur l'insertion professionnelle des jeunes

Les conditions d'insertion professionnelle des jeunes, ainsi que leurs parcours vers l'emploi, dépendent fortement du contexte économique et de la conjoncture du marché de l'emploi.

Les accidents du travail chez les jeunes travailleurs

La fréquence annuelle des accidents du travail chez les jeunes de moins de 25 ans est de 10%¹¹. Soit 2,5 fois supérieure que pour l'ensemble des salariés tous secteurs confondus. Le nombre d'accident du travail n'a fait que diminuer pendant plus de 50 ans, jusqu'à atteindre un palier qui ne bouge plus. Entre 2012 et 2022 les chiffres oscillent entre 618.850 et 793.840 accidents du travail. En 2023, 58 salariés de moins de 29 ans ont subi un accident du travail mortel¹².

⁹ Données issues de l'audition de la DRAFPIC, Alexandrine Devaujany, selon des chiffres de l'INSEE.

¹⁰ Céreq, Génération 2017 enquêtée en 2020.

¹¹ INRS « 2 fois moins d'accidents du travail chez les jeunes formés à la santé et sécurité au travail ». Etude épidémiologique de l'INRS.

¹² Direction des risques professionnels, Caisse nationale de l'assurance maladie « Statistiques de sinistralités 2023 tous CTN et par CTN » Avril 2025.

Les jeunes travailleurs sont plus exposés aux risques d'accidents du travail, du fait de leur arrivée récente au sein du monde professionnel et de leur manque d'ancienneté sur les postes. Selon l'INRS, « près de 15% des accidents graves et mortels surviennent au cours des 3 premiers mois après l'embauche ». Par ailleurs, certains secteurs sont considérés comme étant plus à risque : bâtiment et travaux publics, agriculture, agro-alimentaire, etc., et les salariés intérimaires et des petites entreprises sont plus exposés. En 2021, le ministère du Travail publie les chiffres suivants : 37 décès de jeunes de 6 à 25 ans ont été dénombrés.

Le 4^{ème} plan pour la santé au travail¹³ (2021 – 2025) du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion définit la lutte contre les accidents graves et mortels comme une priorité. Le plan opte pour une approche de prévention en formant mieux les jeunes, en recommandant une attention plus accrue aux jeunes recrues ainsi qu'en sensibilisant les tuteurs, maîtres d'apprentissage et supérieurs hiérarchiques. En effet, l'étude de l'INRS de 2018 démontre que le risque d'accidents est diminué par 2 lorsque les jeunes sont formés en santé et sécurité au travail durant leur scolarité.

Les parcours d'accès à l'emploi

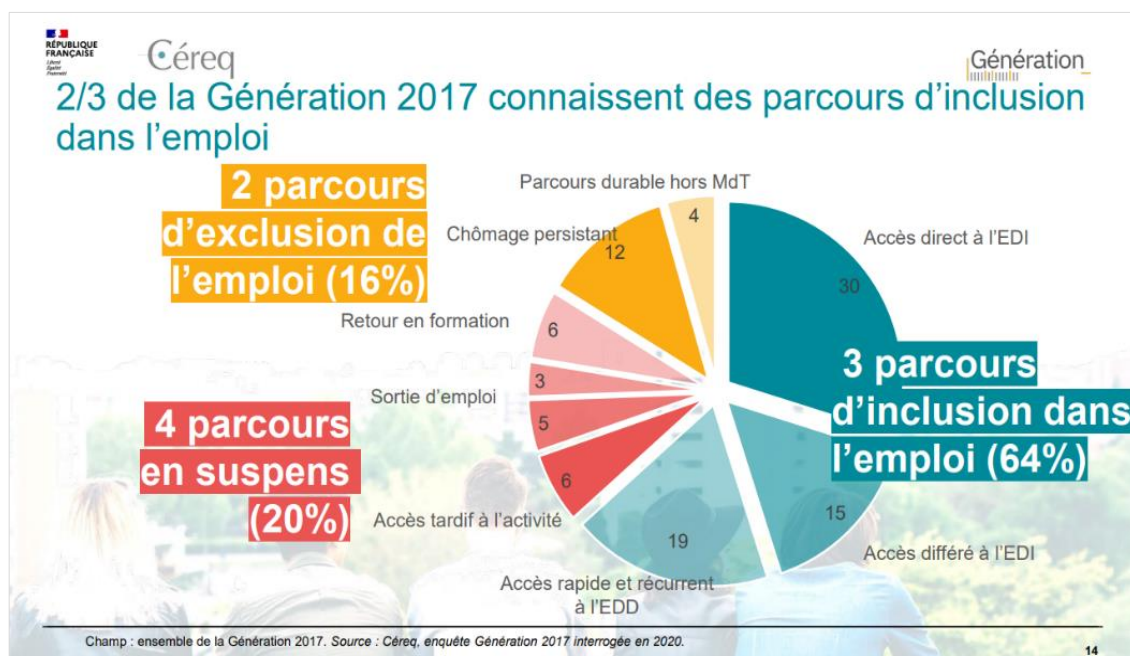
Il n'existe pas un parcours unique d'insertion dans l'emploi. La diversité des trajectoires révèle des enjeux et problématiques variés.

En s'appuyant sur les travaux du Céreq, le CESER choisit de reprendre les 9 parcours-types, regroupés en 3 grandes catégories du Céreq :



64% de la génération 2017 relèvent d'un parcours d'inclusion dans l'emploi, tandis que 16% sont concernés par un parcours d'exclusion de l'emploi¹⁴.

Ces différences de trajectoires impliquent des besoins et des dispositifs d'accompagnement distincts. Les jeunes en accès plus rapide à l'emploi n'ont pas nécessairement recours aux mêmes outils ou dispositifs, et ne font pas forcément face aux mêmes freins (mobilité, logement, santé etc. (Cf p.21) que les jeunes plus éloignés de l'emploi. (EDI = Emploi à Durée Indéterminée / MdT = Marché du Travail / EDD = Emploi à Durée Déterminée).



Source : Présentation du Céreq

¹³ « 4^{ème} plan santé au travail 2021 – 2025 » Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion.

¹⁴ Céreq, Génération 2017 enquêtée en 2020.

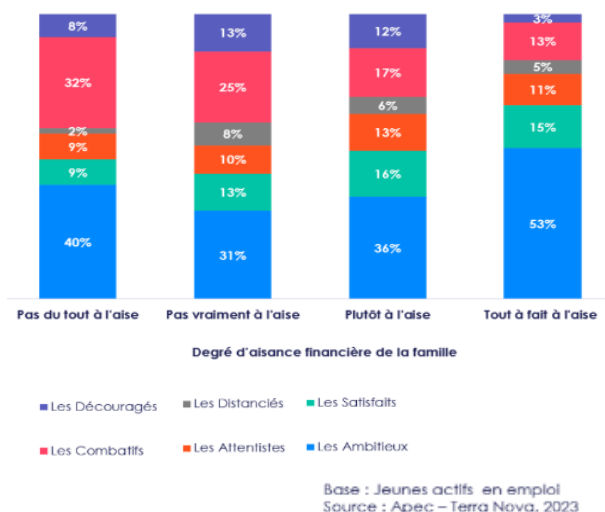
Au-delà des différences de parcours, **le CESER souligne qu'il n'existe pas une jeunesse, mais des jeunesse**, avec des histoires, des vécus, des évolutions, des formations et des aspirations différentes.

Terra nova dresse plusieurs portraits de jeunesse :

- **Les satisfaits et les ambitieux** qui représentent environ 5 jeunes actifs sur 10, ont un rapport globalement positif au travail
 - Les satisfaits se contentent de leur situation actuelle
 - Les ambitieux se projettent dans un avenir professionnel avec des responsabilités.
- **Les attentistes et les distancés** soit environ 2 jeunes actifs sur 10, entretiennent un rapport plus distant avec leur emploi :
 - Les attentistes aspirent à sortir de leur routine professionnelle
 - Les distancés s'en accommodent sans perspective d'évolution.
- **Les combattifs et les découragés** qui représentent environ 3 jeunes actifs sur 10, expriment un rapport conflictuel avec leur travail :
 - Les combattifs se projettent vers une meilleure situation
 - Les découragés ont abandonné la perspective d'un avenir meilleur.

Cette diversité de rapport au travail est notamment influencée par l'origine familiale et sociale. Par exemple, 53% des ambitieux déclarent être tout à fait à l'aise financièrement, contre seulement 13% des combattifs. De même, 48% des ambitieux sont cadres, contre 13% des combattifs.

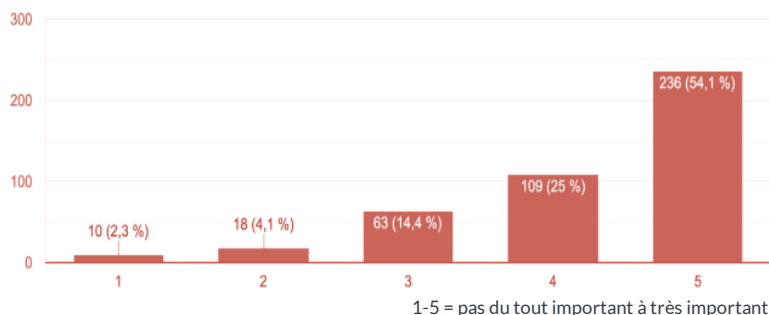
Le rapport au travail des jeunes diffère notablement en fonction du milieu social d'origine



Le questionnaire du CESER, montre que la première expérience pour les jeunes est très importante.

Selon vous, est-il important d'avoir eu une première expérience (stage, job d'été, job étudiant...) avant d'occuper votre premier emploi ?

436 réponses



A la question « **Quels acteurs vous ont aidé dans votre recherche d'emploi ?** », une majorité des personnes interrogées ont cité la famille et les amis (53%). Viennent ensuite les plateformes de recherche d'emploi (43,6%), les acteurs entreprises (22,2%), les professeurs et formateurs (16,1%), les réseaux sociaux (13,1%), les dispositifs d'orientation tels que les salons et forums (10,8%), et enfin les services publics de l'emploi (7,8%).

Les ambitions des jeunes

Plusieurs idées reçues persistent concernant les ambitions des jeunes, leurs attentes et leurs rapports au travail. Par de multiples auditions de lycéens, d'étudiants, de jeunes salariés ainsi que d'acteurs ayant étudié ces questions, le CESER a pu identifier plusieurs grandes attentes exprimées par les jeunes vis-à-vis du monde professionnel.

A noter qu'il ne s'agit que de tendances, le CESER n'établit aucune généralité.

Les attentes

Certes les attentes des jeunes peuvent varier en fonction de leur parcours de vie et de leur profil socio-économique. Néanmoins plusieurs données démontrent la volonté des jeunes de s'insérer professionnellement.

Selon le rapport d'activités d'Info-Jeunes Auvergne-Rhône-Alpes de 2024, dans les structures lyonnaises du réseau, près de 53% des demandes concernent l'emploi, la formation et l'orientation, démontrant ainsi que l'avenir professionnel représente une préoccupation principale chez les jeunes.



La Région Auvergne-Rhône-Alpes dans le cadre de sa démarche « Insérer pour former », a réalisé une enquête qualitative auprès d'une vingtaine de jeunes accompagnés par le dispositif. Cette enquête a permis de faire émerger plusieurs attentes fortes vis-à-vis de l'emploi : la qualité des relations au travail, la sécurité financière leur permettant de réaliser des projets, le sentiment de se mettre en mouvement, le CDI comme point de départ, la volonté de pouvoir changer de travail pour ne pas avoir de parcours linéaire.

La quête de la poursuite d'études

Le CESER a auditionné plusieurs lycéens du lycée agricole André-Paillot à Saint-Genis-Laval (69). Bien que ce lycée propose une formation technique facilitant une insertion rapide dans un secteur en tension, les quatre élèves interrogés ont tous exprimé le souhait de poursuivre leurs études après leur bac, et ce pour plusieurs raisons. D'une part, la crainte de s'insérer directement après le lycée dans le monde professionnel. D'autre part, une volonté de s'inscrire dans la concurrence d'aujourd'hui, de développer plus de compétences et ainsi valoriser et enrichir leur CV.

Le directeur de l'établissement André-Paillot, **Arnaud Dumaitre**, confie avoir de plus en plus de mal à orienter les jeunes vers les formations courtes de type bac+2, la plupart des familles estimant, à tort, que ce n'est pas suffisant. Il évoque un véritable élitisme du bac+3.

Par ailleurs, la société se transforme, et avec elle, les attentes et les projections des jeunes.



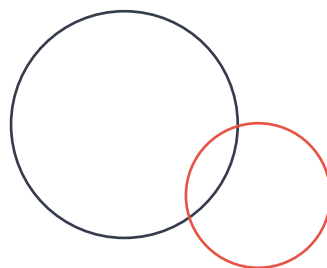
Nathalie Dompnier et Estelle Homeyer, représentantes d'universités lyonnaises confient que les profils présents dans les universités ont énormément évolués. On peut, aujourd'hui, y retrouver une très grande diversité de profils de jeunes. Certains arrivent avec un projet professionnel clair, tandis que d'autres choisissent une filière par passion, sans savoir quel métier ils exerceront. D'autres encore sont dans des filières non pas par choix mais par sentiment d'obligation de faire des études. Selon elles, les études peuvent également leur servir à construire un avenir professionnel.

La mobilité professionnelle

Les 4 élèves du lycée André-Paillot interrogés souhaitent pouvoir changer plusieurs fois de structures au cours de leur carrière. Ils estiment qu'une multitude d'expériences permet d'approfondir des compétences et des connaissances. Toutefois, une étudiante en BTS du même établissement nuance cette vision. Pour elle, rester dans la même entreprise peut aussi être synonyme de stabilité et d'opportunités d'évolution interne.

L'engagement

Le bénévolat revêt une grande importance pour une partie des jeunes. Il est également un plus pour l'insertion dans le monde professionnel, il facilite la création de compétences et de réseau. Malheureusement, il n'est pas assez mis en avant par les jeunes que ce soit dans leur CV ou au cours des entretiens d'embauche. Les jeunes ne se rendent pas forcément compte qu'ils développent des compétences transférables à leurs futurs postes.





L'enquête « Un portrait positif des jeunes au travail : au-delà des mythes » Terra Nova, 2024

Une enquête menée par le Think Tank Terra Nova vise à déconstruire les nombreux clichés qui persistent sur les jeunes et leur rapport au travail. Le CESER a eu l'opportunité d'auditionner la Directrice générale adjointe de Terra Nova, Suzanne Gorge et plusieurs donnes en sont ressorties.

Des attentes partagées avec l'ensemble de la société

Contrairement aux idées reçues, les attentes formulées par les jeunes vis-à-vis du travail sont les mêmes que les attentes formulées par la majorité de la population. La tendance de quête de sens est finalement loin d'être propre à une génération (23% des 16-30 ans contre 28% des 30-44 ans). De même, les jeunes expriment des attentes similaires en matière de rémunération ou de compréhension des décisions hiérarchiques.

Une grande importance accordée au travail

L'enquête révèle que les jeunes ont une véritable considération de leur travail. En effet, 47% des jeunes interrogés considèrent que leur travail est aussi important que leur vie familiale, personnelle et sociale. 44% des jeunes interrogés continueraient à travailler même s'ils n'avaient plus à le faire pour subvenir à leurs besoins, et 36% continueraient mais en changeant de métier. Ces résultats montrent que le travail reste un marqueur important dans la vie des jeunes.

Une relation de confiance avec la hiérarchie

Contrairement à l'idée reçue de la crise de confiance de la nouvelle génération envers les supérieurs hiérarchiques, la majorité des jeunes interrogés déclarent avoir confiance dans les différentes parties prenantes de leurs entreprises. 40% des jeunes interrogés disent accepter par principe les demandes de leur hiérarchie. La moitié confie avoir besoin que la décision soit précisée pour pouvoir l'appliquer.

Selon Suzanne Gorge, ce besoin de précision des décisions prises par les supérieurs hiérarchiques peut être expliqué par l'augmentation du niveau de diplôme de cette génération. En effet, plus diplômés que les précédentes générations, les jeunes estiment pouvoir atteindre des postes à plus hautes responsabilités et souhaitent donc pouvoir apprendre de leur supérieur par l'explication de leurs décisions.

Des conditions de travail similaires

L'enquête démontre également qu'en dépit des idées établies, le télétravail est moins pratiqué par les jeunes. Les principales raisons évoquées sont la crainte de moins apprendre de leurs collègues, de manquer des opportunités professionnelles et la peur de l'isolement. Par ailleurs, les jeunes n'ont pas toujours les conditions matérielles requises pour télétravailler.

Une forte appétence pour la mobilité professionnelle

Les jeunes sont plus ouverts à la mobilité professionnelle : 41% des 18-29 ans interrogés envisagent de rester moins de 3 ans dans leur poste actuel et seulement 19% envisagent d'y rester plus de 5 ans.

Cette mobilité ne traduit pas forcément un manque d'adhésion à l'esprit d'entreprise, mais plutôt une adaptation au marché du travail plus dynamique, où les opportunités sont plus nombreuses et rapides. Le désir de progression, d'autonomie et de responsabilité est fort.

Ces différents constats issus de l'enquête peuvent être expliqués certes, par l'augmentation du niveau de diplôme des jeunes, mais aussi le recul de l'âge de la vie en couple ou encore du premier enfant.

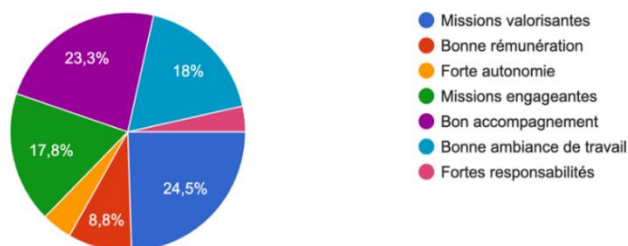
Cette mauvaise réputation des jeunes par rapport au travail relèverait plus d'un calquage d'effets d'époque sur une génération plutôt que d'effets générationnels.

A la question « **Qu'attendiez-vous de votre premier emploi ?** » :

- 84,9% ont répondu en premier « l'expérience » ;
- 57,8% « le salaire » dans un second temps ;
- 52,3% répondent en troisième « le développement personnel » ;
- 35,1% « la qualité de vie au travail » ;
- 31% « le réseau professionnel » (31%).

Laquelle de ces options représente le mieux votre premier emploi idéal ?

433 réponses



► L'apport des jeunes aux entreprises



Pour **Véronique Trontin**, Directrice des Ressources Humaines du Groupe Neyret, les jeunes sont enthousiastes et curieux, ils vont fréquemment proposer de nouvelles façons de voir les choses, de travailler, et avoir envie de faire plus de recherche et de développement. Les jeunes travailleurs apportent un certain renouveau dans les entreprises.



Estelle Homeyer, Directrice du Service orientation et insertion des étudiants (SOIE) Lyon 2, aborde les nouvelles compétences des jeunes travailleurs, qui ne sont plus les mêmes qu'il y a quelques années. Les jeunes doivent aujourd'hui faire preuve de performance dans une grande diversité de domaines. Elle évoque une « migration des compétences » illustrant le déplacement des attentes vers des profils plus polyvalents. Les profils des étudiants et des jeunes salariés sont beaucoup plus divers.

Les données de l'enquête de Terra Nova démontrent qu'il y a plusieurs types de jeunes et plusieurs types d'entreprises. Le rapport des jeunes au travail diffère en fonction de la taille de l'entreprise. Il ne s'agit pas du secteur mais de l'organisation et de la typologie de cette dernière.

Dans les grandes entreprises il ressort que les jeunes sont plutôt satisfaits de leur qualité de vie au travail. Cependant, il en ressort un manque de reconnaissance, un sentiment d'anonymat et un manque de compréhension dans la stratégie d'entreprise.

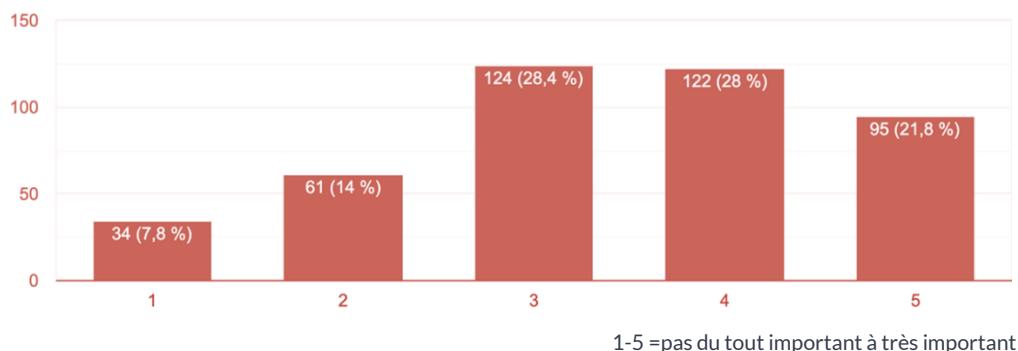
L'enquête démontre une différence de 10 points à la question « *Le travail est-il une passion ?* » entre les petites et moyennes entreprises et les grandes entreprises. Au sein des petites entreprises les jeunes disent mieux connaître les stratégies, avoir plus confiance en leur hiérarchie et ressentir plus de coopération. Ce qui pourrait se traduire par un plus grand investissement de leur part.



A la question « *Quels obstacles avez-vous rencontrés lors de votre recherche de premier emploi ?* », la majorité des répondants aborde le manque d'expérience. Ils font également état d'une inadéquation entre l'offre et la demande, d'un manque de réseau et de problématiques de mobilité. Viennent ensuite l'inadéquation entre les formations et le marché du travail, les problématiques de logement, les discriminations, et enfin le niveau de diplôme.

Comment s'est déroulée votre recherche de premier emploi ?

436 réponses



41,7% des répondants au questionnaire affirment avoir ressenti un manque de préparation en connaissance du monde professionnel, qui aurait facilité leur accès à leur premier emploi.

23,9% estiment que ce manque de préparation résidait dans les compétences techniques et 15,4% estime qu'ils ont ressenti un manque de préparation en soft skills.

Des inégalités marquées

La majorité des personnes auditionnées par le CESER relève la persistance et l'ampleur des inégalités sur l'insertion professionnelle des jeunes. Plusieurs inégalités entrent en jeu.

Des inégalités sociales

Les inégalités sociales vont avoir des impacts majeurs dans l'accès au diplôme, tant dans l'enseignement secondaire que supérieur. En effet, les jeunes d'origine modeste connaissent plus souvent des parcours difficiles dans l'enseignement secondaire, ils sont inscrits plus fréquemment dans des filières par défaut. Plusieurs données, présentées par le Céreq confirment la persistance de ces inégalités sociales dans le système éducatif.

- Plus d'1/3 des jeunes issus des catégories sociales défavorisées¹⁵ ne sont pas bacheliers contre 5% des jeunes issus d'un ménage cadre.

- Seulement 43% des jeunes bacheliers issus des catégories les plus défavorisées accèdent à l'enseignement supérieur, contre 88% des jeunes issus d'un ménage cadre.

- 24% des jeunes issus d'un ménage à dominante ouvrière ont échoués dans l'enseignement supérieur et 34% des jeunes issus d'un ménage à dominante inactive.

- 11% des jeunes issus d'un ménage à dominante ouvrière sont diplômés d'un bac+5 contre 55% des jeunes issus d'un ménage cadre.

¹⁵ Catégorie sociale défavorisée = catégorie socioprofessionnelle des parents à dominante ouvrière, monoactif d'un employé ou d'un ouvrier ou à dominante inactive.

Les inégalités sociales vont avoir un impact dans les trajectoires professionnelles, avec une insertion plus rapide pour certaines catégories socio-professionnelles :

- 17% des enfants issus d'un ménage à dominante ouvrière sont dans un parcours d'exclusion de l'emploi, contre 7% des enfants issus d'un ménage cadres.
- 74% des enfants de cadres sont dans un parcours d'inclusion dans l'emploi contre 64% des enfants d'ouvriers¹⁶.

Ces inégalités persistent après 3 ans de vie active :

- 80% des enfants de cadre sont en emploi, 70% des enfants issus d'un ménage à dominante ouvrière et 57% pour les enfants issus d'un ménage à dominante inactive.
- A l'inverse, 10% des enfants de cadres sont au chômage contre 20% pour les ménages à dominante ouvrière et 26% pour les ménages à dominante inactive.

Des inégalités territoriales

Les inégalités territoriales sont fortement présentes dans les « Quartiers Politiques de la Ville » (QPV). Ils comptent deux fois plus de non-diplômés que dans l'ensemble de la population. Les trajectoires d'insertion professionnelle y sont plus difficiles du fait de nombreux facteurs : l'impact des discriminations, les emplois disponibles sur le territoire, le recours aux services publics de l'emploi plus compliqué, etc.

Quelques données de l'enquête du Céreq viennent affirmer ces inégalités territoriales (les jeunes issus de QPV représentent 10% de la génération 2017 interrogée) :

- 26% des jeunes résidant dans un QPV sont non diplômés, soit deux fois plus que dans l'ensemble de la population. Il s'agit toutefois d'une évolution positive notable par rapport à la génération 2010 qui présentait 33% de jeunes non diplômés.
- 47% des jeunes issus des QPV sont dans des trajectoires dominées par l'emploi, contre 68% pour les jeunes hors QPV.
- 22% des jeunes résidant en QPV sont dans une situation de chômage persistante ou récurrente contre 11% des jeunes hors QPV.

Le Céreq souligne par ailleurs que les jeunes issus de QPV sont plus nombreux à déclarer avoir été victimes de discrimination à l'embauche.



Les représentants du service public de l'emploi auditionnés par le CESER,

expliquent que les conseillers France Travail sont formés à aller vers les publics de QPV, mais que beaucoup sont réticents à y aller. Ils essaient de développer des actions événementielles, des « aller-vers » pour démocratiser cette démarche. Un certain nombre de Missions Locales ont développé des permanences ponctuelles dans les QPV. Mais c'est majoritairement le bouche-à-oreille qui pousse les jeunes à ouvrir la porte des missions locales (environ 80% des cas).

Les inégalités territoriales ne concernent pas uniquement les publics des Quartiers Politiques de la Ville, elles touchent également les jeunes vivant en zones éloignées des bassins d'emploi et/ou de formations. Ces derniers ne bénéficient pas du même accès aux services publics de l'emploi, ni des mêmes possibilités de mobilité que leurs homologues urbains, limitant considérablement leurs opportunités professionnelles.

Ces jeunes sont souvent contraints d'accepter des emplois de proximité parfois précaires ou peu qualifiés, non par choix, mais par nécessité personnelle et/ou économique de travailler. Ce phénomène les éloigne d'un emploi dans lequel ils pourraient s'épanouir professionnellement, et il renforce les disparités en matière d'insertion¹⁷.

Le CESER s'interroge sur les raisons du non-recours à ces dispositifs : méconnaissance, communication mal ciblée, difficultés d'accès, autres facteurs...

Des inégalités de genre

Les inégalités de genre sont aussi à prendre en compte bien que les femmes diplômées soient majoritaires (50 % contre 40 % pour les hommes) ¹⁷, elles font face à des inégalités persistantes.

À diplôme égal, être une femme diminue significativement les chances d'obtenir un emploi stable (-28%) et d'accéder à la catégorie cadre (-29%). Nous constatons que bon nombre de filières de formation demeurent très sexuées : les femmes sont toujours minoritaires dans les filières scientifiques et techniques et majoritaires en lettres, langues et sciences humaines.

En 2020, la gamme des emplois occupés par les femmes reste plus étroite : plus de la moitié d'entre elles se répartissent en 5 groupes professionnels (contre 7 pour les hommes) dont aucun n'est catégorisé en cadre (contre 2 pour les hommes). Lorsqu'elles accèdent à la catégorie cadre, seules 21 % exercent des responsabilités hiérarchiques contre 28 % des hommes.

¹⁶ Propos issus de la présentation du Céreq.

¹⁷ Céreq « Petits boulots et grandes galères. Être jeune sans diplôme en milieu rural », 2025.

En outre, à diplôme égal, les femmes ont toujours plus de risques que les hommes d'occuper des emplois peu qualifiés. Un écart relatif de 7% entre hommes et femmes est également observé sur le salaire médian après trois ans de vie active.

Les femmes présentent un taux de chômage équivalent à celui des hommes mais une probabilité plus élevée d'occuper un emploi peu qualifié ou précaire.

Le "capital scolaire" plus élevé ne compense pas l'effet des barrières structurelles : choix de filières, ségrégation professionnelle, interruptions liées aux responsabilités familiales, discriminations implicites¹⁸.

► Les freins périphériques

Les freins périphériques à l'emploi désignent un ensemble de facteurs individuels ou contextuels rendant l'accès à un emploi plus difficile. Plusieurs types de freins ont été identifiés. Le CESER a choisi de se concentrer sur les freins concernant le numérique, la santé, la mobilité, la maîtrise des savoir-être et le logement.

Le frein numérique concerne les personnes peu familières avec les outils informatiques ou leurs usages numériques. Cela inclut notamment des jeunes qui ne maîtrisent pas l'usage d'une boîte mail, ou qui ne savent pas utiliser les plateformes de recherche d'emploi ou les réseaux sociaux professionnels.

Les freins périphériques liés à la santé sont d'autant plus présents depuis la crise sanitaire. La détérioration de la santé mentale, notamment chez les jeunes est préoccupante. L'ARS alerte sur l'abaissement de l'âge de la première tentative de suicide en Auvergne-Rhône-Alpes¹⁹. De nombreux jeunes expriment un sentiment d'illégitimité et un manque de confiance.

Le frein lié à la mobilité désigne des difficultés de déplacement pour rechercher et accéder à un emploi. Il est particulièrement présent dans les zones rurales où les transports en commun sont peu développés. Ce frein peut être un obstacle majeur à l'insertion professionnelle.

Le frein lié au logement désigne des problématiques d'accès au logement. L'accès au logement est en enjeu crucial, notamment dans les grandes métropoles.

Nathalie Dompnier, Présidente de la ComUE



Lyon Saint-Etienne, souligne l'absence d'équilibre territorial en termes de logement. A Lyon, les étudiants peinent à trouver des logements à prix décents, y compris dans le parc du Crous, alors qu'à Saint-Etienne, le parc privé est plus accessible et moins cher. Elle y voit une conséquence directe de la construction de « pôles d'excellence » dans les grandes villes.



Anthony Chandes, représentant de la CFDT

Jeunes aborde également le frein lié au manque de réseau professionnel. Celui-ci serait induit au public rural qui bénéficie seulement du réseau associatif de terrain, parfois peu développé.



Chiffres clés

Selon **Vincent Panisset**, représentant de France Travail (ex Pôle emploi), 30% des jeunes déclarent avoir un frein périphérique : il s'agit pour 47% d'un frein numérique, et pour 41% d'un frein lié à la mobilité.

► Les discriminations

Les jeunes se trouvent à des étapes de leur vie où les transformations personnelles et sociales sont nombreuses : début de l'accès à l'emploi, aux services de santé, au logement etc. ils sont plus possiblement confrontés aux discriminations que les autres.

La discrimination est définie au niveau européen comme étant un traitement défavorable basé sur un critère discriminatoire. 6 critères principaux sont reconnus à ce niveau : le genre, l'âge, le handicap, la religion, l'origine et l'opinion.

En France, la législation est plus large, avec 26 critères de discrimination, ils sont liés à l'identité, ou à la situation des personnes. Parmi eux : le genre, l'origine, le patronyme, le visuel, l'appartenance syndicale, la santé, l'appartenance à une vulnérabilité économique apparente etc²⁰. En France, le droit à l'anti-discrimination protège les individus dans les domaines d'accès aux droits sociaux, fondamentaux, aux biens et aux services. Ce droit ne concerne pas la vie privée.

Une discrimination dans l'emploi est définie par la loi comme étant un traitement défavorable subi dans le cadre professionnel, (lors de la recherche d'un emploi ou au cours de la carrière) en lien avec au moins l'un des 26 critères de discrimination prohibés par la loi. La discrimination à l'embauche constitue un délit pénal puni de 3 ans de prison et de 45.000€ d'amende²¹.


¹⁸ <https://epale.ec.europa.eu/fr/content/inegalites-de-genre-en-debut-de-vie-active-un-bilan-decourageant/> Céreq Bref « Inégalités de genre en début de vie active, un bilan décourageant » N°442, 2023 / Les clés du social « Inégalités de genre en début de carrière : non cela ne s'améliore pas » 13 septembre 2023.

¹⁹ Analyse trimestrielle des indicateurs surveillés en continu de l'ARS édition Auvergne-Rhône-Alpes (05/04/24).


²⁰ Ministère Education Jeunesse Sports Enseignement Supérieur Recherche « Les 26 critères de discriminations interdits par la loi ».

²¹ Article 225-2 Code pénal.

Selon une décision du Défenseur des droits, le harcèlement discriminatoire est une forme de discrimination et se définit comme « *Tout agissement lié à un motif prohibé, subi par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* »²².

 Pour **Marie-Christine Cerrato Debenedetti**, sociologue spécialiste des discriminations, les politiques de lutte contre les discriminations restent faibles, en France.


Selon le baromètre des discriminations, de 2024, du Défenseur des Droits, 34% de la population active déclare avoir été témoin de discrimination dans l'emploi. L'origine, l'apparence physique et l'état de santé ou le handicap sont les trois principaux critères cités.

 **Aimeric Mugeot** (collectif jeunes CGT de l'Isère) recense qu'un tiers des jeunes de 18 à 34 ans témoigne avoir subi des discriminations dans le cadre du travail. Parmi eux, 90% disent avoir été dévalorisés par une remise en cause importante de leurs compétences et 68% ont subi du racisme.

Déjà en 2008, une étude du bureau international du travail portant sur 3.000 candidatures fictives a montré que 8 offres sur 10 se soldaient par un traitement défavorable pour les CV à consonnance maghrébine²³.

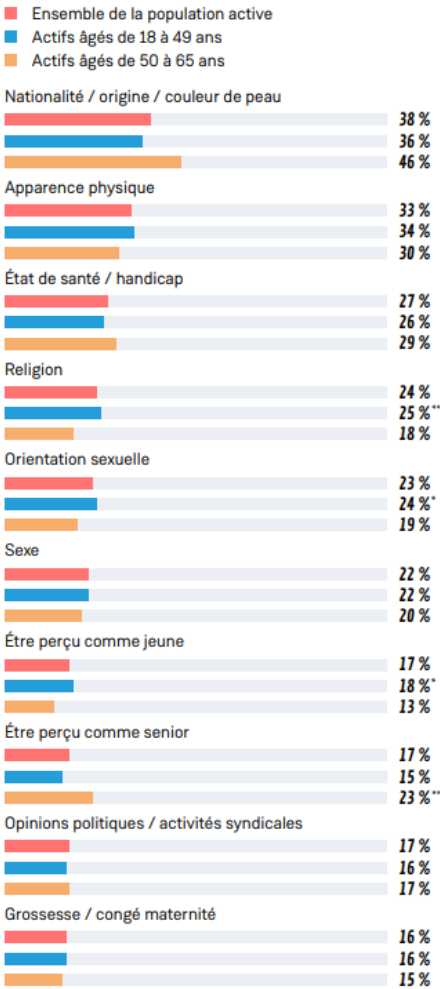
Face à ces situations il y a peu de recours, mais les syndicats de salariés ainsi que les associations de lutte contre les discriminations peuvent tenter une action en justice au nom de la personne discriminée.

Il y a un véritable enjeu de reconnaissance des discriminations.

 **Claude Grillet**, Proviseur du Lycée polyvalent **Charlie Chaplin** confie que la recherche de stage est un facteur de discrimination. Certains élèves peinent à trouver un stage car ils ne bénéficient pas du même réseau professionnel que d'autres. Claude Grillet témoigne également que le personnel des établissements scolaires peine à savoir quand cela arrive. La plupart du temps les élèves ne souhaitent pas que cela se sache, ou qu'une quelconque intervention soit effectuée. Lorsqu'il s'agit de faits répréhensibles et dont ils ont eu connaissance, les professeurs ou référents interviennent auprès des employeurs et essaient d'informer au maximum les familles de leurs possibilités et recours.

Des politiques de luttes contre les faits ou comportements discriminatoires sont instaurés dans plusieurs entreprises et organismes. Par exemple, un des points de la labellisation de la certification qualité de chacune des Missions Locales est la lutte contre la discrimination. Chaque Mission Locale doit signer une charte d'engagement.

PART DES PERSONNES DÉCLARANT AVOIR ÉTÉ TÉMOINS D'UNE DISCRIMINATION OU D'UN HARCÈLEMENT DISCRIMINATOIRE AU TRAVAIL, SELON LES 10 PRINCIPAUX CRITÈRES



Question posée : Selon vous, quels étaient les motifs de la discrimination ou du harcèlement dont vous avez été témoin dans le cadre de vos activités professionnelles (plusieurs réponses possibles).

Champ : 674 actifs âgés de 18 à 65 ans résidant en France métropolitaine

Source : Baromètre des discriminations 2024 Défenseur des Droits.

²² Décision du Défenseur des droits MLD-2014-105 du 31 juillet 2014, Cour d'appel de Rennes n° 14/00134, 10 décembre 2014.

²³ DARES, « Discriminations à l'embauche fondées sur l'origine à l'encontre de jeunes français(es) peu qualifié(s). Février 2008, N°06.3.

► Les jeunes en situation de handicap

Les jeunes en situation de handicap sont plus confrontés à des difficultés quant à leur insertion professionnelle que les personnes non-porteuses de handicap. Il existe une cassure de la prise en charge du handicap entre le milieu scolaire - universitaire et le marché du travail.

Une étude menée par l'Agefiph en 2021²⁴ met en lumière un accès à l'emploi plus long, plus complexe, et souvent entravé par des discriminations ou par des représentations encore trop stéréotypées. Pourtant, ces jeunes expriment une forte volonté d'accéder à une vie professionnelle stable et épanouissante.



Quelques données issues de l'étude de l'Agefiph

- Le délai moyen d'accès à l'emploi est de 7,6 mois pour les jeunes en situation de handicap, contre 4,2 mois pour l'échantillon témoin (jeunes actifs âgés de 18 à 30 ans).
- 17% déclarent avoir mis plus d'un an à trouver un emploi, contre 5% dans l'échantillon témoin.
- 58% des jeunes en situation de handicap confient que cette recherche a été compliquée ou très compliquée contre 31% des actifs de 18 à 30 ans.
- La mobilité géographique est identifiée comme la principale difficulté dans la recherche d'emploi des jeunes en situation de handicap.
- 82% évoquent le manque d'offres d'emploi offrant un environnement accessible et adapté au handicap.
- 50% déclarent avoir été victimes de discrimination dans leur recherche d'emploi, dont 32% « à plusieurs reprises ».

Le CESER a auditionné plusieurs jeunes en situation de handicap accompagnés par la structure Cap emploi. Ces échanges ont mis en lumière des perceptions différentes de la notion de « premier emploi », influencée par les parcours, les échecs et les aspirations professionnelles.



Fanny Jacquemin, jeune en situation de handicap accompagnée dans sa recherche par Cap emploi, confie que malgré plusieurs expériences professionnelles, elle estime ne pas encore avoir connu son « vrai » premier emploi. Sa notion de premier emploi a évolué en fonction de ses échecs professionnels. Pour elle, son premier emploi sera celui dans lequel elle pourra se sentir accomplie et se projeter durablement.



Gwendolyne Seyres, jeune en situation de handicap également accompagnée par Cap emploi, souligne que les jeunes en situation de handicap ont des attentes plus importantes. En effet, plusieurs aménagements sont à prendre en compte, un besoin de stabilité permettant de couvrir les frais de santé éventuels, le besoin d'un travail où ils peuvent se projeter tant dans leur vie professionnelle que personnelle, et ce sans avoir la peur d'être renvoyé. Elle souhaite obtenir de la reconnaissance de la part de ses employeurs, qu'ils soient compréhensifs de ses besoins et être jugée comme une autre salariée.



Cap emploi rappelle que l'évaluation des capacités de travail dans l'accompagnement vers l'emploi des jeunes en situation de handicap est plus complexe chez les jeunes. Ils n'ont pas encore eu le temps d'expérimenter leur vie professionnelle avec leur handicap, contrairement aux adultes.

Il est également essentiel de rappeler qu'en France, **80% des personnes déclarées comme porteuses de handicaps ont un handicap invisible**. Le handicap invisible peut générer des difficultés supplémentaires : nécessité de faire état de son parcours à chaque entretien, diagnostic tardif, compréhension de l'entourage professionnel plus difficile etc.

²⁴ Agefiph et IFOP « Quelles sont les conditions d'accès à l'emploi des jeunes en situation de handicap ? » Novembre 2021.

► Les jeunes en situation de rupture

Un jeune en situation de rupture désigne « des adolescents ou de jeunes adultes confrontés à des situations de dérive sociale, d'échec scolaire ou de précarité. Ils sont souvent isolés des structures éducatives, familiales et sociales, ce qui peut entraîner des comportements de marginalisation. Ces jeunes sont parfois en rupture familiale, vivant dans des conditions difficiles, sans soutien ou repère stables. Ils peuvent être exposés à des difficultés économiques, à la violence ou à la toxicomanie, ce qui aggrave leur exclusion (...) les jeunes en difficulté rencontrent souvent des obstacles dans leur parcours d'insertion professionnelle et sociale, nécessitant un accompagnement spécialisé pour surmonter leurs problématiques de réinsertion »²⁵. Les jeunes en situation de rupture sont un public prioritaire des politiques de lutte contre la pauvreté et d'insertion professionnelle.

Les jeunes en situation de rupture cumulent plusieurs difficultés qui rendent leur parcours d'accès à l'emploi difficile. Le CESER a auditionné plusieurs jeunes issus du **lycée hôtelier La Vidaude**, un établissement qui accueille des enfants issus de la protection de l'enfance (Cf p.38). Ce lycée privé regroupe des élèves présentant des fragilités et vulnérabilités, tant sur le plan scolaire que dans leur vie quotidienne. La majorité des élèves étaient déscolarisés ou en grande difficulté scolaire avant leur admission. Les anciens élèves auditionnés par le CESER ont tous évoqués des parcours non linéaires, marqués par des obstacles variés et ont exprimé le sentiment qu'ils n'auraient jamais pu accéder à l'emploi sans le soutien des enseignants de l'établissement, tant ils en étaient éloignés à leur arrivée.

La Fédération des acteurs de la solidarité Auvergne-Rhône-Alpes (FAS), fédération regroupant une multitude d'acteurs aidant des jeunes en situation de rupture, a pu présenter des données sur la situation des jeunes vis-à-vis de l'emploi et de la formation au sein du réseau de la fédération :

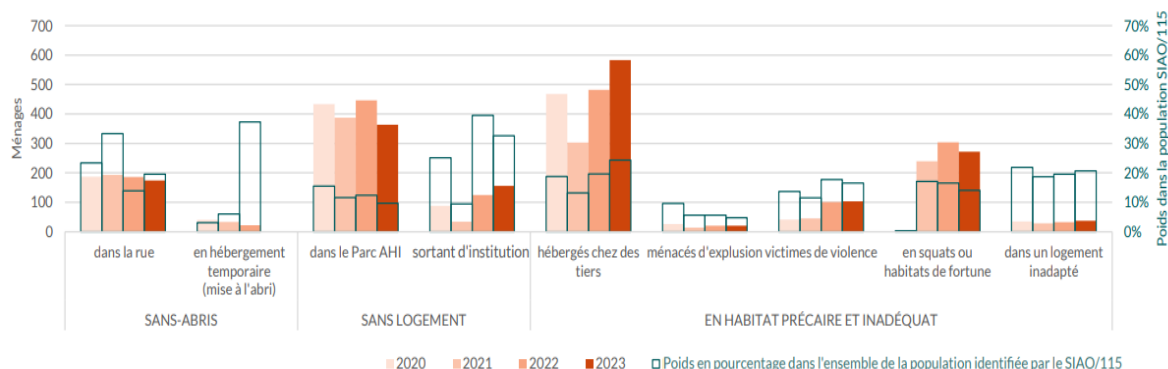
- Plus de 50% n'ont jamais travaillé.
- 88% sont en contrat précaire.
- 70% sont en situation de non-recours à la mission locale à leur arrivée : parce qu'ils ne veulent pas y aller, parce qu'ils ne sont pas satisfaits de l'offre de services, ou parce que les missions locales imposent de telles conditions que les jeunes ne peuvent pas y aller.
- 66% ont un niveau inférieur au CAP.
- 2% ont un bac+2.

L'absence de logement adapté constitue également un frein majeur à l'accès à l'emploi. Le logement exerce une influence forte sur l'accès à l'emploi. Le manque de soutien, de ressources et de stabilité rend non seulement l'accès à un emploi plus difficile, mais complique aussi la simple recherche d'un travail.

Le rapport annuel de 2024 de l'Observatoire du sans-abrisme de la Maison de la Veille Sociale du Rhône (MVS)²⁶ révèle que 2.584 jeunes âgés de 18 à 25 ans sont en situation de sans-abrisme dans la métropole de Lyon, soit une augmentation de 27,3% depuis 2020.

Les jeunes ménages (18-25 ans) en situation d'exclusion par le logement

Source : SIAO/115 - Maison de la veille sociale du Rhône

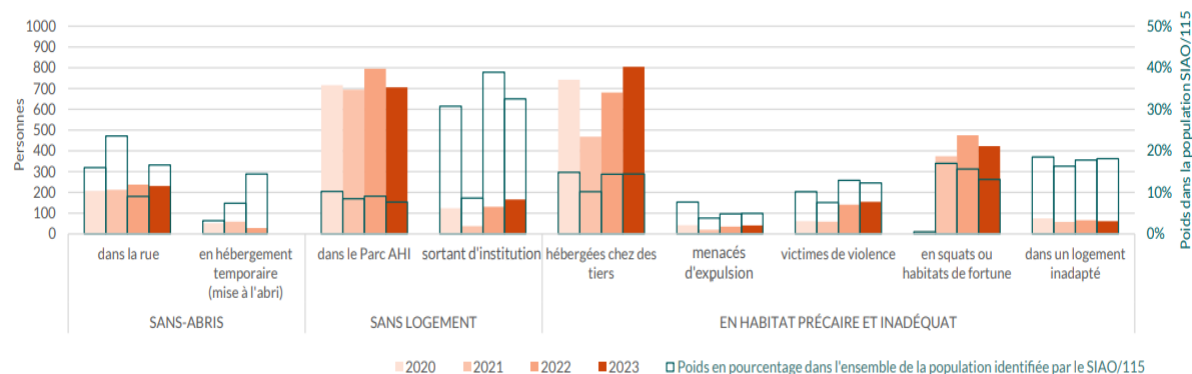


²⁵ Définition du Ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles. [Programme pour les jeunes en rupture | solidarites.gouv.fr](https://solidarites.gouv.fr) | Ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles.

²⁶ Observatoire annuel de l'observatoire du sans-abrisme « Le sans-abrisme et l'exclusion liée au logement en 2023 » Octobre 2024.

Les jeunes majeurs (18-25 ans) en situation d'exclusion par le logement

Source : SIAO/115 - Maison de la veille sociale du Rhône



Source : rapport annuel de l'Observatoire du sans-abrisme, « le sans-abrisme et l'exclusion liée au logement en 2023 », Octobre 2024





Des employeurs entre besoins, attractivités et réalités

L'accès au premier emploi doit être abordé en considérant le rôle central des employeurs. Principaux acteurs de l'insertion professionnelle, les employeurs sont confrontés à des problématiques, des réalités rendant leurs besoins parfois différents de ceux des candidats.

Les employeurs auditionnés par le CESER sont principalement issus du secteur industriel. Cette partie a vocation à restituer les éléments exprimés au cours des échanges afin d'alimenter la réflexion et non pas de généraliser les besoins et attentes des employeurs.

Des besoins socio-économiques

En 2022, Pôle Emploi (devenu France Travail) recensait plus de 400.000 offres d'emploi ayant conduit à un abandon de recrutement faute de candidats, soit 6,2% de l'ensemble des offres déposées²⁷. Sur la période 2019 – 2030, France stratégie estime un écart de 120.000 recrutements entre les besoins du marché (760.000) et le nombre de jeunes débutants (640.000)²⁸.

Dans la région Auvergne-Rhône-Alpes, plusieurs secteurs connaissent de fortes tensions de recrutement. Cette situation pourrait s'expliquer par plusieurs facteurs :

- L'inadéquation entre les formations et les besoins du monde socio-économique ;
- La prolongation des études ;
- La perte ou le manque d'attractivité de certains secteurs ;
- Le décalage entre les besoins des employeurs et les attentes des jeunes.

²⁷ MEDEF « Un jeune bien orienté, un succès pour tous ». Mars 2025.

²⁸ Idem

► Des incompréhensions persistantes

Au fil des échanges, plusieurs constats émergent. Finalement cette inadéquation entre le monde professionnel et les jeunes n'est pas nouvelle. Il s'agit de deux catégories de personnes n'ayant ni les mêmes besoins, ni les mêmes perspectives, ni les mêmes souhaits. Les singularités des jeunes sont également liées à leur position dans le cycle professionnel.



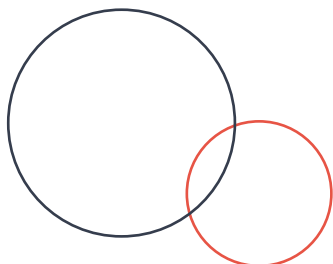
Suzanne Gorge, DGA de Terra Nova rappelle que l'irritation manifestée par les générations précédentes à l'égard des jeunes n'est pas nouvelle, mais s'inscrit dans une dynamique récurrente observée depuis plusieurs générations.

Les générations plus anciennes, déjà insérées dans le monde du travail doivent parfois fournir des efforts pour être moins exigeantes concernant les prérequis à avoir au travail. Ces générations doivent également intégrer qu'elles ont un rôle à jouer dans l'inculcation de ces prérequis à la jeune génération.

Des incompréhensions peuvent également se faire sentir lorsqu'un jeune refuse une proposition d'embauche à la fin de son contrat d'alternance. Certains employeurs peuvent se retrouver démunis face à cette situation, notamment dû au fait qu'ils ont pris du temps à les former et à les intégrer au sein de leur équipe. Les employeurs intègrent le fait que le contexte du marché du travail a changé, que les opportunités se font plus fréquentes et que la nouvelle génération a des perspectives parfois plus dynamiques et souhaite changer plusieurs fois d'emploi.



Véronique Trontin, DRH du Groupe Neyret, groupe spécialisé dans la conception, l'ingénierie et la fabrication de machines d'assemblage, relève par ailleurs que les jeunes connaissent de moins en moins de choses sur le monde des entreprises lorsqu'ils intègrent leur premier emploi. Les plus anciens se retrouvent parfois démunis devant cet écart, elle admet que les employeurs manquent parfois de patience dans l'accompagnement des jeunes lors des stages et alternances, mais qu'un véritable manque de temps entre en jeu.



Les besoins et attentes des employeurs

► Un besoin de disponibilité

Lors de son déplacement au Lycée agricole André-Paillet, le CESER a pu confronter les ambitions des élèves actuels avec les besoins d'employeurs représentés par d'anciens élèves déjà insérés dans le monde professionnel. La majorité des jeunes élèves expriment leur volonté de poursuivre leurs études jusqu'à un bac+3 minimum. Cette tendance peut être déplorée par les employeurs, la prolongation des études retardant leur disponibilité sur le marché du travail, alors-même que beaucoup d'entreprises, du secteur de l'industrie pharmaceutique par exemple, ont besoin de recruter dès le bac+2. Les évolutions professionnelles sont également possibles en interne à l'entreprise et ce sans forcément avoir un long parcours académique.



Véronique Trontin évoque aussi une inadéquation entre les profils des ingénieurs fraîchement diplômés et les besoins concrets des entreprises. Elle constate que ces jeunes souhaitent approfondir leurs compétences sur une grande variété de sujets, alors que les entreprises doivent mener à bien des projets de long terme, ce qui peut, à la longue lasser les nouveaux arrivants. Par ailleurs, certains secteurs, tel que l'industrie, sont soumis à des temporalités dans leurs projets, rendant la gestion des équipes et des nouveaux arrivants parfois complexes. C'est pourquoi ils cherchent à recruter des jeunes faisant preuve d'une forte autonomie.

Un accompagnement des jeunes diplômés fraîchement insérés dans le monde professionnel peut apparaître comme une solution adaptée pour faciliter l'intégration des jeunes dans certains secteurs.

► Un besoin d'accompagnement pour les stagiaires

Les entreprises ont besoin d'accompagnement pour accueillir les jeunes en période de stage. En effet, même si les stages sont de bons dispositifs pour faire découvrir le monde de l'entreprise aux jeunes, certaines entreprises se retrouvent avec plus d'une vingtaine de semaines de stages par an et de nombreux stagiaires différents. Exigeant du temps et de la patience, ces périodes peuvent être très lourdes.

Par exemple, certains secteurs utilisent des machines pouvant s'avérer dangereuses que les jeunes lycéens n'ont pas le droit de manier ou avec certaines autorisations. La limitation à de l'observation lors de ces périodes de stage rend l'expérience peu stimulante pour les élèves. Les employeurs doivent redoubler d'effort pour trouver des missions à ces jeunes stagiaires qui valorisent ces métiers.

► Des attentes en savoir-être

Certains employeurs valorisent le savoir-être, la maîtrise des codes sociaux, la ponctualité et le respect des consignes. Ces compétences peuvent être autant déterminantes que les qualifications techniques initiales.

L'augmentation de la prise en compte de ce que l'on peut appeler « soft skills » peut être expliquée par l'augmentation de la concurrence sur le marché du travail, mais aussi par la modification du contenu du travail. L'émergence d'une multitude de métiers du secteur du tertiaire, la baisse des métiers uniquement techniques et industriels, peuvent expliquer la demande de plus en plus forte des recruteurs d'avoir des compétences permettant de s'adapter à plusieurs situations, à l'innovation et à la communication.

Une enquête réalisée par Pôle emploi (devenu France Travail) en 2017²⁹, démontre la grande importance du savoir-être lors du recrutement. En effet, 6 employeurs sur 10 estiment que les compétences comportementales sont plus importantes que les compétences techniques³⁰. La connaissance et le respect des règles sont par exemple cités comme étant des qualités indispensables par plus de 80% des employeurs interrogés, le sens des responsabilités est quant à lui cité comme qualité indispensable par 85% des employeurs.

Plusieurs autres compétences comportementales sont citées dans cette enquête, mais vont plus fortement être liées au secteur de l'entreprise. Le sens de la relation client est plus cité par des secteurs ayant un contact direct avec les clients, la capacité à travailler sous pression est mise en avant dans les secteurs de la restauration, hôtellerie ou encore pour les cadres administratifs, etc.



► Des entreprises, actrices du recrutement des jeunes

Plusieurs entreprises mettent en place des dispositifs afin de faire connaître et valoriser leur secteur d'activité, actions permettant également d'accompagner les jeunes dans leur choix de filière de la manière la plus éclairée possible.

Le Groupe Neyret met en place plusieurs actions telles que des partenariats avec des BDE (Bureau Des Elèves) la mise en place d'un mécénat avec des écoles, d'un pôle dédié au montage mécanique permettant aux élèves d'apprendre l'utilisation des machines et outils traditionnels, etc.

Dans l'objectif de développer au maximum la connaissance du monde de l'entreprise des jeunes, le Groupe Neyret accorde de l'attention au fait de faire découvrir aux stagiaires qu'ils accueillent chaque service de leur structure. Les stagiaires peuvent dès lors apprendre chaque étape de production et avoir une vision globale des métiers présents. Le Groupe organise également des ateliers pour aborder avec les stagiaires l'importance des savoir-être.

Plusieurs entreprises développent des dispositifs pour faciliter l'accès à l'emploi. Ils peuvent concerner le logement avec la mise à disposition de logements, mais aussi le transport avec le développement de bus de ramassage ou encore de plateforme de covoiturage au sein même des entreprises.

Les partenaires sociaux engagés pour l'emploi des jeunes

► Des organisations professionnelles

Des organisations professionnelles régionales développent elles aussi plusieurs actions et dispositifs visant à faciliter l'accès des jeunes à l'emploi.

UNITEX

C'est en ce sens qu'UNITEX, organisation professionnelle regroupant les entreprises régionales de la filière textile, met en œuvre des actions pour faciliter le recrutement dans l'industrie textile. Elle agit au niveau de l'orientation par la promotion des métiers, mais aussi au niveau de l'éducation avec la mise en place d'actions qui viennent compléter le travail réalisé par les parents et les enseignants. UNITEX intervient aussi au niveau de la formation avec des propositions de contrats d'apprentissages, de contrats professionnels et de formations préalables à l'embauche.

²⁹ Enquête complémentaire « Besoin en main d'œuvre » 2017, Pôle emploi, BVA et Crédoc.

³⁰ « Diplômes, compétences techniques ou comportementales : quelles sont les principales attentes des entreprises ». Pôle emploi 2018.

Voici quelques exemples de ces actions :

Curiosités Textiles

Outil pédagogique à destination des professeurs de technologies, de sciences de la vie et de la terre, de sciences physiques, qui a pour objectif de faire découvrir la filière à des élèves de 6^{ème} grâce à un ensemble de ressources pédagogiques. Sous forme de mallette didactique facile à transporter, il regroupe plusieurs activités de découverte de l'industrie : des matières premières, des fiches métiers, des objets techniques et des supports d'activités pédagogiques. Environ 10 mallettes sont à disposition des collèves sur le territoire Auvergne-Rhône-Alpes. Ce dispositif a été imaginé en lien direct avec l'Education Nationale et des professeurs.

Concours « Créateurs d'idées »

Concours régional de l'innovation déployé par le MEDEF Auvergne-Rhône-Alpes en partenariat avec Auvergne-Rhône-Alpes Orientation, et les rectorats de l'académie Auvergne-Rhône-Alpes. Le concours récompense les idées les plus innovantes des jeunes de la région. Il s'adresse aux collégiens, apprentis et lycéens de tous niveaux et de toutes filières de la région. Les cinq équipes lauréates se voient remettre un chèque d'une valeur de 1000€ pour développer leur projet innovant, ainsi que la possibilité de réaliser une visite VIP en entreprise pour découvrir un secteur d'activité.³¹

Portail French TEX

Création du Portail pour les emplois et les formations textiles en France.³² French TEX est une plateforme recensant les emplois et les formations relatives aux textiles sur tout le territoire national.

Classes culturelles numériques Textile²⁸

Stages collectifs « FACE Grand Lyon »

Visant à pallier les difficultés d'accueil des stagiaires par les entreprises et les difficultés des jeunes de 3^{ème} à trouver des stages, notamment les jeunes issus des QPV, ce dispositif permet d'organiser des périodes de stage de 3^{ème} regroupant 8 à 15 élèves. Ces élèves sont accompagnés par un chargé de mission FACE, qui anime le programme durant leur stage.

Par ces actions, UNITEX tente de trouver une adéquation entre ce que les employeurs proposent et ce que les jeunes recherchent, et de montrer la palette de métiers existants dont les jeunes ont finalement très peu connaissance.

Prism'emploi

Prism'emploi est une organisation professionnelle de travail temporaire et de recrutement. Elle dispose de deux dispositifs dédiés à l'accès à l'emploi :

- « Tremplin pour l'emploi » : dispositif dédié à des personnes éloignées de l'emploi. Il vise à procurer un accompagnement dans le monde du travail, à sensibiliser à la découverte des codes de l'entreprise. Il prend la forme d'une semaine intensive de préparation avec des ateliers collectifs, des simulations d'entretiens, des bilans individuels etc.
- « Starter » : cible des personnes plus proches de l'emploi. Il a pour objectif de faire découvrir aux jeunes les métiers qui recrutent, les compétences attendues et les différents environnements de travail. Ce dispositif se déroule sur trois jours et comprend des ateliers d'utilisation d'outils numériques, des simulations d'entretiens et des visites d'entreprises.

Un accompagnement social pour lever les freins à l'emploi a également été développé : le Fonds d'Action Sociale du Travail Temporaire (FASTT). Il s'agit d'un fonds à disposition de tous les intérimaires visant à donner accès à ces derniers à des avantages dès leur première mission. Ces avantages sont des dispositifs de garde d'enfants, la mise à disposition de logements de proximité, des aides administratives etc. Par ailleurs, après un certain nombre d'heures (414h) de mission, il est possible d'obtenir le financement du permis de conduire.

Malgré une certaine évolution des droits et protections accordés aux salariés intérimaires, le CESER estime que le travail temporaire reste un emploi plus précaire que les autres types de contrats.

³¹ [Concours créateurs d'idées 2024-2025 : encourager la créativité des jeunes ! - Professionnels de l'éducation - Région Auvergne-Rhône-Alpes](#)

³² [French TEX : emplois, métiers et formations de la filière textile dans toute la France - French TEX](#)

³³ <https://textile.laclassed.com/>

► Des organisations syndicales de salariés

Plusieurs syndicats de salariés interviennent dans le cadre de l'insertion des jeunes dans l'emploi et développent en ce sens plusieurs actions, voici quelques exemples issus d'auditions que le CESER a pu effectuer.

Réseau Jeunesse CFDT Effervescenc.e.s

La CFDT a développé plusieurs propositions visant à faciliter l'accès des jeunes à leur premier emploi.

La CFDT souhaite renforcer l'accompagnement de tous les jeunes de 16/30 ans en mettant en œuvre la stratégie de lutte contre la pauvreté, en boostant le PACEA et la Garantie jeune, en développant 300.000 parcours emploi compétences (PEC) par an et en faisant monter en puissance le service civique.

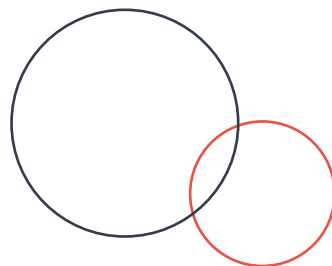
Elle souhaite également soutenir l'engagement des entreprises en faveur de l'emploi des jeunes et de l'alternance en favorisant une alternance de qualité et en luttant contre le marché de l'alternance, en incitant les entreprises à embaucher des jeunes en CDI ou CDD long par une prime conditionnée, ainsi qu'en créant de nouveaux « emplois innovation » pour préparer la transition écologique.

La CFDT propose enfin de donner un accès à un revenu ou une aide financière aux jeunes en difficultés, en renonçant à la réforme de l'assurance chômage, en simplifiant les conditions d'accès au RSA pour les jeunes en mobilisant les jeunes et en les orientant vers leurs droits.

Plan CGT pour la jeunesse

La CGT observe que les jeunes décrochent un emploi stable à environ 27 ans et qu'ils font aujourd'hui face à une précarité accrue. Face à la fragilité sociale et économique des jeunes, la CGT a rédigé un plan pour la jeunesse comportant dix grands objectifs :

- Garantir l'égalité d'accès à un service public d'éducation, de formation initiale et d'orientation de qualité, de proximité et d'équité
- Une allocation d'autonomie modulable et rattachée à la personne bénéficiaire
- De véritables garanties d'autonomie pour les jeunes ni en emploi, ni en études, ni en formation
- Favoriser la transmission des connaissances et des savoir-faire dans l'entreprise
- Un véritable statut du stagiaire
- Encadrer la formation professionnelle et l'apprentissage
- Lutter contre la discrimination à l'emploi
- Garantir l'accès à un logement digne durable et abordable
- Garantir un égal accès à la mobilité
- Garantir des indemnités pour les jeunes demandeurs d'emploi.





Les réponses institutionnelles : des tremplins pour l'accès au premier emploi ?

Après avoir dressé un état des lieux relatif à la situation de premier emploi des jeunes, à la fois du point de vue des jeunes eux-mêmes et de celui des employeurs, cette partie vise à analyser les réponses apportées aux attentes et besoins précédemment évoqués.

A l'issue des auditions de divers acteurs intervenant dans l'accès au premier emploi, le CESER constate l'existence d'une grande diversité de dispositifs. Bien que leur visibilité et lisibilité peuvent sembler compromises, cette pluralité apparaît comme une réponse évidente à la diversité des profils et des parcours et à la pluralité des situations particulières.

Les représentants des services publics de l'emploi soulignent que ces dispositifs sont à la seule connaissance des professionnels du secteur. Ce sont eux qui orientent les demandeurs vers les programmes, interlocuteurs et dispositifs appropriés. Toutefois, ces mêmes représentants reconnaissent que cette multiplicité de programmes complexifie le travail de lisibilité et donc d'orientation des demandeurs. Le CESER soulève que les professionnels de l'accompagnement vers l'emploi devraient également bénéficier d'un accompagnement car les dispositifs changent et évoluent rapidement.

La loi pour le « Plein Emploi »³⁴ a vocation à surmonter ces difficultés, par la mutualisation des informations entre les différents services publics de l'emploi ainsi que la mise en place d'outils communs. La nouvelle gouvernance instaurée par cette loi devrait permettre une rationalisation de l'offre en supprimant les dispositifs « doublons » et ainsi mieux orienter les publics.

³⁴ [LOI n° 2023-1196 du 18 décembre 2023 pour le plein emploi \(1\) - Légifrance](#)

L'accompagnement selon les profils des jeunes / des dispositifs tout au long des parcours des jeunes

La diversité des parcours et des profils explique la multitude d'acteurs et de programmes dédiés à l'insertion professionnelle des jeunes. De nombreux dispositifs sont mis en place dans le but de favoriser l'insertion des jeunes tout au long de leur parcours. Des organisations, établissements et structures locales, parfois peu connues, développent également des outils pour faciliter l'accès des jeunes à leur premier emploi.

La liste présentée ici n'est pas exhaustive, tant il existe d'outils à disposition des jeunes. Elle vise néanmoins à offrir un aperçu des dispositifs existants. Afin d'en faciliter la lecture, le CESER a choisi de les organiser selon leur temporalité d'intervention dans le parcours des jeunes.

► Les jeunes en entrée rapide sur le marché du travail (infra-bac)

Les jeunes en entrée rapide sur le marché de l'emploi désignent les jeunes qui débutent leur parcours professionnel avant l'obtention de leur baccalauréat, ou immédiatement après. Cette catégorie inclut notamment les jeunes engagés dans des formations en alternance dès le lycée, qu'il s'agisse des formations en lycée professionnel CAP et Bac Pro.



Source : Laboratoire du Lycée André Paillot – Saint-Genis-Laval (69)

Les établissements publics locaux d'enseignements et de formations professionnelles agricoles (EPLEFPA)



Exemple du lycée André Paillot (Saint-Genis-Laval 69)

Le lycée André-Paillot dispose d'un Atelier Technologique de transformation alimentaire, permettant aux élèves de travailler directement avec les producteurs locaux et de mettre en pratique leurs compétences. Cet AT contribue au développement de l'économie agricole locale.

Le lycée a également ouvert sa propre boutique « Les fermes de Paillot ». Cette boutique financée en partie par le Conseil régional appartient à l'établissement et leur permet de générer des fonds propres. Les élèves peuvent se former via des stages directement effectués au sein de la boutique du lycée et ainsi travailler et développer le circuit-court local.

Les EPLEFPA disposent d'une plus grande autonomie de pilotage du fait de leur portage par le ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté Alimentaire. Cette autonomie concerne notamment les programmes de formation et l'apprentissage. Il s'agit également d'une autonomie financière grâce à la génération de fonds propres via des Exploitations agricoles (EA), des Ateliers Technologiques (AT), ou encore des Centres de Formation Professionnelle et de Promotion Agricoles (CFPPA). Ces fonds propres vont être réinvestis dans divers points stratégiques choisis par les équipes de direction et le conseil d'administration des établissements.

L'établissement bénéficie également d'un plateau technique muni de 7 laboratoires que la Directrice adjointe qualifie de « Pépite de la biotechnique et de l'agroalimentaire ».

Une multitude de filières sont proposées, répondant à de véritables besoins du secteur agricole : Sciences et Technologies de l'Agronomie et du Vivant, Production en Industrie Pharmaceutique, Alimentaire ou Cosmétique ou encore Analyses biologiques. L'équipe de direction de l'établissement déplore un manque de visibilité et de connaissance, par les familles et élèves, du lycée alors même que l'agroalimentaire est un des enjeux principaux de demain.

Les jeunes disposent de trop peu d'informations sur les possibilités d'emploi des filières agricoles. Ils ne se dirigent pas vers ce type de lycée car ils n'en connaissent pas forcément les débouchés.

Par ailleurs, le fonctionnement de l'enseignement agricole n'est pas directement transposable aux autres établissements scolaires, notamment la composition et les prérogatives des conseils d'administration.

Plan Mentorat en Lycée professionnel

Le Plan Mentorat permet l'intervention d'un professionnel extérieur au monde éducatif. Celui-ci vient à la rencontre des jeunes et les accompagne dans l'objectif de renforcer leurs compétences psychosociales, leur posture, et renforcer leur motivation concernant leur insertion professionnelle. Ce dispositif récent (début d'année 2025) peine à se mettre en œuvre.

La réforme du lycée professionnel

La base de la réforme date de 2018, mais plusieurs mesures ont été mise en place à la rentrée 2023. Cette réforme vise à garantir un avenir au plus près des besoins et des aspirations des jeunes. Elle a également pour objectif de lutter contre le décrochage scolaire. La réforme tente de démontrer aux familles et aux élèves que la filière professionnelle peut être une véritable voie de réussite et d'insertion professionnelle. Après un constat selon lequel le taux de décrochage scolaire et l'insertion professionnelle après en CAP sont non-satisfaisants, la réforme vise à renforcer le lien entre l'école et l'emploi ainsi que l'accompagnement des élèves vers l'emploi ou la poursuite d'études. Pour répondre aux objectifs de la réforme de la voie professionnelle 12 mesures sont mises en place dans les établissements.

L'audition de la **Délégation Régionale Académique à la Formation Professionnelle Initiale et Continue (DRAFPIC)**, a permis au CESER de prendre connaissance des différentes mesures de cette réforme. La contribution s'intéressera aux mesures concernant l'accompagnement vers l'emploi dès l'infra-bac et non celles visant à accompagner vers la poursuite d'études. Par ailleurs, l'audition de **Claude Grillet, Proviseur du lycée polyvalent Charlie Chaplin à Décines (69)** a permis de contrebalancer la présentation de ces mesures avec l'expérience de leur mise en œuvre au sein d'un établissement professionnel.

Réticences, réserves et modération du monde éducatif vis à vis de ces différents constats.

En effet, lors d'auditions, plusieurs points ont été évoqués comme la récente réforme du bac professionnel, la mise en place du parcours Y, la réorganisation des services orientation et enfin la construction de la carte des formations.

Tous ces points sont loin d'être approuvés par la totalité des enseignants et enseignantes. Le parcours Y incite les jeunes à quitter le lycée bien trop tôt.

La dernière réforme du bac pro a supprimé de nombreuses heures de cours, les services orientation manquent cruellement de moyens et la carte des formations est trop souvent construite avec pour objectif premier une économie de moyens.

Ces points de réticence sont loin d'être négligeables et mettent en débat des propos tenus au cours de certaines auditions.

LES 12 MESURES DE LA RÉFORME DE LA VOIE PROFESSIONNELLE

#1 Gratifier les périodes de stage des élèves de la voie professionnelle dès la rentrée 2023

#2 Permettre des enseignements aux savoirs fondamentaux en classes réduites

#3 Permettre aux élèves de choisir des options

#4 Organiser l'année de terminale en lien avec le projet de l'élève : obtenir un diplôme puis, soit accéder à l'emploi ou poursuivre ses études

#5 Créer 3 nouveaux dispositifs pour prévenir les risques de décrochage pendant et après le lycée : "Tous droits ouverts", "Ambition emploi" et "Parcours de consolidation"

#6 Mieux préparer l'insertion professionnelle grâce à des partenariats extérieurs

#7 Adapter l'offre de formation pour préparer l'avenir professionnel des jeunes en fixant des objectifs ambitieux : rénover en profondeur un quart des diplômes existants d'ici la rentrée scolaire 2025, démultiplier le nombre annuel d'ouvertures et de fermetures de formation

#8 Passer de 4 500 à 20 000 le nombre de places en formation de spécialisation en Bac +1 à la rentrée 2026, afin de faciliter l'insertion professionnelle des lycéens

#9 Créer un bureau des entreprises dans chaque lycée

#10 Permettre aux professeurs volontaires d'exercer de nouvelles missions rémunérées pour favoriser la réussite et un meilleur accompagnement des élèves

#11 Accompagner une prise de fonction réussie des nouveaux chefs d'établissement de lycée professionnel.

#12 Permettre une nouvelle approche pédagogique du lycée professionnel autour du projet de l'élève

Hello
Charly

Source : Hello Charly Orientation

La transformation de la carte professionnelle

Elle vise à adapter l'offre de formation aux réalités des territoires, en développant les filières où l'insertion professionnelle est positive, et en réduisant celles liées à des domaines moins dynamiques en termes de recrutement. En Auvergne-Rhône-Alpes, 1.000 places supplémentaires ont été créées ces trois dernières années afin de remédier à une offre en dessous de l'offre nationale.

Cette transformation passe également par la « coloration des diplômes » pour l'adapter à un secteur d'activité spécifique en fonction des besoins identifiés par les entreprises du territoire.

L'adaptation de l'offre de formation par le biais des secteurs qui présentent de bons taux d'insertion peut poser la question d'une orientation, insertion non plus choisie mais subie par le contexte du marché du travail.

Exemple de mise en œuvre par le lycée Charlie Chaplin

Pour répondre aux besoins de réindustrialisation, d'une partie des activités liées à l'électronique, l'établissement a ouvert un bac professionnel CIEL (Cybersécurité, informatique et réseaux électroniques). L'ouverture de cette nouvelle formation a rencontré plusieurs difficultés, notamment la gestion des espaces, des financements et des équipements.

Par ailleurs, l'établissement a pu constater que les élèves présentaient une véritable distorsion dans la représentation qu'ils se font des formations. Concernant le bac professionnel CIEL, les élèves ne retiennent que la partie cybersécurité, alors qu'il s'agit malheureusement de la partie la plus minime de la formation. Il y a donc un risque de déception et de décrochage supplémentaire. L'établissement effectue un travail majeur sur la représentation que se font leurs élèves dans les filières technologiques, afin de leur assurer un choix le plus éclairé possible.

L'organisation de l'année de terminale ou le « Parcours en Y »

Elle offre la possibilité aux élèves de terminale professionnelle de choisir s'ils souhaitent effectuer leurs deux derniers mois de cours au lycée pour préparer leur poursuite d'études ou dans un stage pour s'insérer dans le monde du travail. Sur cette première année de mise en place, environ 50% des élèves ont choisi de préparer leurs études et 50% de se diriger vers un emploi³⁵.

Pour les élèves choisissant de rester au lycée professionnel un accompagnement est mis en place en amont des épreuves afin de travailler sur leurs compétences, sur le sens à apporter au travail, ainsi qu'un renforcement disciplinaire. Les élèves optant pour le stage sont ceux qui envisagent de s'insérer professionnellement directement après leur baccalauréat.

Exemple de mise en œuvre avec :

- Le lycée Charlie Chaplin

Les dates d'épreuve des examens sont avancées pour permettre aux élèves souhaitant effectuer leurs derniers mois de formation en milieu professionnel de le faire dans de bonnes conditions. Cette organisation implique une grande mobilisation de la part des établissements et de leur équipe pédagogique et administrative.

- Le lycée agricole André-Paillot

En janvier, lors de la visite de la commission, 80% à 90% des élèves optaient pour rester étudier au lycée. La réalité en est tout autre : seulement quelques élèves ont choisi l'option poursuite d'études.

La création d'un bureau des entreprises dans chaque établissement d'enseignement professionnel.

Le responsable de ce bureau doit faciliter les échanges, les partenariats entre le lycée professionnel et les entreprises. Il a également comme mission d'aider à trouver des lieux de stage pour les Périodes de Formation en Milieu Professionnel (PFMP).

Exemple de mise en œuvre avec le lycée Charlie Chaplin

Le recrutement du responsable RBDE de l'établissement Charlie Chaplin ne s'est pas déroulé sans difficultés. En raison du budget peu attractif alloué à ces postes, mais également de la réalité du lien qui existe entre les entreprises et l'éducation nationale, qui ne correspond pas aux attentes des candidats à ce poste.

Toutefois, pour le proviseur, ce dispositif présente une grande plus-value, améliorant la visibilité et l'attractivité des formations professionnelles en renforçant le lien entre l'éducation nationale et les entreprises.

³⁵ Données issues des propos de la DRAFPIC et du DRAIO.

Avenir Pro

Dispositif développé en partenariat avec France Travail et les Missions Locales. Il permet aux élèves de Terminale, CAP, bacs professionnels d'être accompagnés individuellement par des conseillers des services publics de l'emploi afin de les préparer à leur recherche d'emploi. Cet accompagnement peut également être effectué à l'issue de la formation.

En Auvergne-Rhône-Alpes tous les lycéens n'en bénéficient pas encore. A la rentrée 2025, 100% des établissements de la Région doivent en bénéficier. Ce dispositif permet aux jeunes de percevoir France Travail et les Missions Locales autrement que comme des dispositifs disponibles en cas de difficultés, ou pour répondre à des besoins urgents.

Exemple de mise en œuvre avec le lycée Charlie Chaplin

Parmi les ateliers proposés par France Travail, il existe des ateliers liés aux outils dont le jeune a besoin pour sa recherche d'emploi. Des ateliers qui aident à la construction et à la rédaction d'une lettre de motivation ou encore d'un CV. Le responsable du bureau des entreprises de l'établissement peut également développer un certain nombre d'actions.



Zoom sur France Travail

France Travail adopte une approche centrée sur l'emploi et l'accueil de tous les publics en recherche d'un emploi, d'une formation, d'un conseil professionnel, d'une aide à la mobilité ou à l'insertion sociale et professionnelle.

France Travail n'est pas spécialisé dans la levée des freins périphériques à l'insertion professionnelle. Lorsque ces freins s'avèrent trop importants, les conseillers orientent les demandeurs vers des structures plus adaptées, telles que l'Ecole de la 2e chance (E2C), l'Epide (établissement pour l'insertion dans l'emploi), le Service civique, les Missions Locales, ou encore le dispositif de Mentorat.

Autres dispositifs de France Travail

Le Contrat d'Engagement Jeune (CEJ) : il cible un public en quête de repères dans son parcours professionnel. Il s'agit d'un accompagnement intensif de 15 à 20h par semaine pendant 6 à 12 mois. 24% des bénéficiaires de ce dispositif sont des jeunes issus des QPV. Les résultats sont encourageants, en 2023, sur 11.301 jeunes pris en charge par le dispositif, 10.700 sont en emploi ou dans une formation.

L'Accompagnement Individualisé des Jeunes (AIJ) : ce dispositif s'adresse à des jeunes ayant défini leur orientation professionnelle, volontaires et plus proches de l'emploi, mais qui ne disposent pas forcément de toutes les compétences requises. Il s'agit d'un accompagnement plus court, pendant 6 mois ou moins.

Les Périodes de Formation en Milieu Professionnel (PFMP)

Le premier stage de découverte du monde professionnel s'effectue en classe de 3ème. Les stages représentent un accompagnement à l'orientation par la découverte de métiers. Ils permettent aux jeunes d'effectuer un travail de réflexion sur ce qu'ils souhaitent faire professionnellement. Il ne s'agit pas pour les élèves de faire des choix de parcours, mais de découvrir, de s'interroger et de comprendre les codes du monde du travail et de se rendre compte des réalités de terrain.

Les PFMP pour les bacheliers professionnels sont plus encadrées que pour les bacheliers généralistes. Pour les bacs professionnels, les lieux de stages et les domaines sont soumis à vérification, ils doivent obligatoirement correspondre à la formation de l'élève. Les stages sont évalués dans le cadre de l'obtention du baccalauréat.

Il y a un continuum entre la période de formation et la PFMP avec des séances de valorisation du vécu professionnel avec l'ensemble des enseignants. Ces derniers s'appuient sur l'expérience des élèves au sein de leurs enseignements.

Exemple de mise en œuvre avec le lycée André-Paillot

Plusieurs enseignants alertent sur les difficultés que rencontrent beaucoup d'élèves pour trouver des stages. Ces difficultés sont exacerbées par la soumission des périodes de stages à une visite médicale certifiant l'aptitude des élèves. Cette visite médicale ne rendra pas apte les élèves de la même manière en fonction de leur âge. Les élèves n'ayant pas l'autorisation d'utiliser plusieurs outils et machines seront limités à de l'observation.

Après une période de recherche individuelle, permettant aux élèves de se familiariser avec la recherche d'emploi, l'établissement va aider les élèves à trouver un stage. Les élèves peuvent suivre des formations les aidant à construire un CV, à rédiger une lettre de motivation, à relancer une personne, se présenter, etc. Une liste d'offres d'emplois est également mise à disposition des élèves directement sur le site de l'établissement.

« Ambition Emploi »

Le parcours « Ambition emploi » est mis en œuvre en collaboration avec les Missions Locales. Il cible les bacheliers professionnels au moment de leur transition entre le lycée et les études supérieures ou l'emploi. Ce dispositif a pour objectif d'accompagner les jeunes en fin de cycle, diplômés ou non, lorsqu'ils se trouvent en recherche d'emploi ou qu'ils sont en parcours d'insertion. Cet accompagnement temporaire est effectué directement au sein des établissements par des conseillers des Missions Locales. « Ambition emploi » permet aux élèves suivis de rester sous statut scolaire pendant toute la durée du parcours.

Parcours « Tous Droits Ouverts »

Développé en partenariat avec les Missions Locales, ce dispositif s'adresse à des jeunes scolarisés mais en potentiel décrochage. « Tous Droits Ouverts » propose à ces élèves d'expérimenter des parcours différents leur permettant de donner un sens à leur projet de formation et de se projeter dans leur avenir professionnel. Il permet de découvrir les réalités de terrain, avec une prise de conscience de la complexité du monde du travail et de l'importance du parcours scolaire.



Zoom sur les Missions Locales

Contrairement à France Travail, les Missions Locales accueillent seulement un public jeune, âgé de 16 à 25 ans. Leur objectif est d'assurer l'accueil, l'information, l'orientation et l'accompagnement professionnel et social à l'emploi.

Même si elles sont affiliées au service public de l'emploi, les Missions Locales ne sont pas des établissements publics, mais un réseau associatif. Elles sont administrées par les élus locaux qui prennent l'initiative de les créer et de les financer sur leur territoire. De ce fait, l'accompagnement et les stratégies des Missions Locales vont différer en fonction des lieux, des besoins et des financements. Cette organisation octroie une certaine mainmise des territoires sur la question de l'emploi local. Les Missions Locales proposent un accompagnement adapté à chaque situation et à destination des publics les plus en difficulté.

En Auvergne-Rhône-Alpes il y a 61 Missions Locales, qui accompagnent environ 110.000 jeunes et 11 permanences de proximité qui se déplacent sur le territoire.



Xavier Bertheas, Directeur adjoint de la Mission Locale du Forez, a une vision positive de l'impact de la loi pour le plein emploi, l'inscription automatique des demandeurs dans les bases de données de tout le Réseau emploi permettant une vision plus exhaustive de la réalité du chômage en France. Cependant, il s'inquiète des moyens des réseaux tels que les Missions Locales. Aujourd'hui, seulement 30% des jeunes sont inscrits, qu'en sera-t-il quand tous les jeunes seront identifiés, comment assumer toutes les demandes ?

Le Centre de Formation et d'Apprentis (CFA)

Les CFA sont des établissements procurant un enseignement théorique et pratique par des périodes de formation en alternance.



Selon Thomas Viron, Directeur du Campus de l'alternance de Grenoble l'intérêt de l'apprentissage réside principalement dans le fait de pouvoir pousser plus loin différents éléments, il facilite une insertion durable dans le monde professionnel. L'apprentissage permet d'obtenir un diplôme tout en acquérant une véritable expérience professionnelle. Thomas Viron souligne tout de même que la part d'enseignement classique reste essentielle pour préparer l'avenir des jeunes et leur insertion dans la société.

Cette expérience professionnelle est néanmoins soumise à la mobilisation des entreprises accueillantes sur les enjeux de l'apprentissage. En effet, certaines entreprises oublient d'être formatrice et deviennent uniquement recruteuse.

Le Campus de l'alternance de Grenoble met à disposition 6 conseillers jeunes-entreprises qui organisent des entretiens individuels avec les élèves, ils recueillent également des offres d'emplois.

La présence du campus dans la Chambre du Commerce et de l'Industrie de Grenoble ainsi que leurs liens avec les opérateurs de compétences (Opco) du territoire leur permet d'établir une relation privilégiée avec les organisations professionnelles sectorielles au niveau local et régional.

L'avenir des CFA peut inquiéter au regard des baisses de prises en charge de l'alternance, les mettent extrêmement en difficulté. L'équilibre financier des CFA peut devenir précaire dans les années à venir.

► Les jeunes en entrée plus longue (bac +2/3 ou plus)

Les jeunes en entrée plus longue sur le marché du travail désignent les jeunes qui ont poursuivi des études après leur baccalauréat avant de s'insérer professionnellement.

Chaque établissement d'enseignement supérieur dispose de son propre service consacré à l'orientation et à l'insertion professionnelle (SOIE). Le développement de l'autonomie des universités fait que chaque établissement décline ses propres dispositifs, il n'existe pas de service commun au niveau régional ou national. Les dispositifs sont développés en fonction du contexte local, des secteurs d'activités, des partenariats noués localement, des structures partenaires et des publics accueillis de chaque établissement. Les services d'aide à l'insertion développent donc des dispositifs adaptés à leur propre contexte permettant de répondre aux besoins tant des étudiants que du monde économique local.



Exemples de dispositifs de la ComUE Lyon Saint-Etienne :

- **Les Pépites** : démarche d'acculturation à l'entrepreneuriat (cf : Zoom sur le CELSE)
- **Forums et salons** visant à mettre en lien les jeunes diplômés ou futurs diplômés et les entreprises.



Selon **Nathalie Dompnier, Présidente de la ComUE de Lyon Saint-Etienne**, les compétences transverses développées chez les jeunes sont essentielles. Qui plus est dans une ère où les jeunes ne s'insèrent pas obligatoirement dans un métier correspondant à leur formation. Ces compétences transverses vont permettre aux jeunes de se mobiliser sur différents métiers. Il ne faut pas uniquement développer des formations vers des métiers, mais des formations originales qui vont permettre aux étudiants de se positionner sur des grandes thématiques et de se former aux métiers de demain.



Centre d'Entrepreneuriat Lyon Saint-Etienne (CELSE)

L'entrepreneuriat est un type de premier emploi de plus en plus exercé par les jeunes des nouvelles générations. 57% des étudiants envisagent de créer ou reprendre un jour une entreprise, « l'entrepreneuriat s'installe comme une voie légitime d'accès au monde professionnel »³⁶.

Le CELSE est un service de l'Université de Lyon, labellisé Pépite³⁷, il a pour mission d'accompagner les étudiants, les chercheurs, les doctorants et les jeunes diplômés de moins de 5 ans, dans la sensibilisation à l'entrepreneuriat, la formation au métier d'entrepreneur et dans le montage de leur projet.

Le CELSE propose une offre relative à l'entrepreneuriat sur plusieurs niveaux. Un premier niveau correspondant à la découverte de l'entrepreneuriat par les étudiants, un deuxième relatif à la préincubation et le dernier correspondant à la phase d'incubation lorsque l'idée d'entrepreneuriat de l'étudiant est claire.

Selon les étudiants entrepreneurs interrogés l'entrepreneuriat est une voie permettant d'évoluer mais également une possibilité de s'extraire d'une condition sociale compliquée.

Au-delà d'incarner un premier emploi, l'expérience entrepreneuriale contribue à l'insertion des jeunes dans l'emploi salarié. En créant sa propre activité les jeunes développent des compétences pratiques de gestion, de communication mais également des soft skills. Créer une entreprise oblige à tisser des liens, facilitant l'intégration dans le monde professionnel et permettant de développer un réseau.

L'expérience entrepreneuriale développe l'employabilité, elle est un atout sur un CV car elle témoigne d'un esprit d'initiative et de motivation. Elle permet d'explorer un secteur, améliorant l'orientation des jeunes. 47% des étudiants entrepreneurs, aujourd'hui salariés, estiment que leur expérience de l'entrepreneuriat, les compétences et le réseau développés ont favorisé leur accès au premier emploi³⁸.

L'entrepreneuriat est un levier puissant d'émancipation, d'innovation sociale et d'égalité des chances.

³⁶ « Premiers résultats de la 9^{ème} édition du Baromètre CIC – Moovje « Les étudiants et l'entrepreneuriat en 2025 » 17 juin 2025.

³⁷ Construire et développer son projet entrepreneurial – Pépite France

³⁸ Réseau des Pépites « Les principaux enseignements de l'étude d'impact SNEE » 31 octobre 2023.

► Les jeunes en situation de rupture de parcours

Plusieurs outils, programmes et dispositifs sont à la disposition des jeunes en situation de rupture de parcours (cf définition p.23), ils vont dépendre de la situation individuelle du jeune.

Toute la complexité de ces dispositifs réside dans leur visibilité et dans l'identification de ces jeunes par les organismes et services publics.

La Fédération des acteurs de la solidarité Auvergne-Rhône-Alpes (FAS), regroupe plus d'une centaine de structures sociales de la région. Les adhérents sont des Centres d'Hébergement et de Réinsertion Sociale (CHRS), des Centres Provisoires d'Hébergement (CPH), des Ateliers et Chantiers d'Insertion etc. ils ont comme mission l'accueil, l'hébergement, l'insertion professionnelle et sociale, l'accès au logement, à la santé et à l'emploi etc.

Par sa composition, la FAS regroupe plusieurs profils de jeunes : sortants de l'ASE, en situation de migration, jeunes souffrant de troubles psychiatriques, de déficience intellectuelle, jeunes en situation de délinquance, de prostitution, en rupture familiale, en situation d'addictions etc. Il s'agit de jeunes en grande difficulté, qui cumulent souvent plusieurs difficultés.

La FAS a pour objectif de « *contribuer à rendre effectifs les droits fondamentaux des personnes en situation de précarité et lutter contre les discriminations et préjugés à leur rencontre* »³⁹. Elle soutient le développement du pouvoir d'agir des personnes, selon la Fédération le pouvoir d'agir permet de reprendre un certain contrôle, de reconnaître sa citoyenneté et de valoriser ses savoirs.



L'exemple du lycée professionnel hôtelier La Vidaude, Saint-Genis-Laval (69)

Cet établissement a été développé par l'association CAPSO (Cap Social et Solidaire). Cette dernière gère plusieurs établissements et dispositifs d'accueil, d'éducation, de formation et d'insertion qui accueillent des jeunes en situation de rupture. L'objectif principal de CAPSO est de « *promouvoir et participer à la juste prise en compte des besoins de l'enfant* »⁴⁰.

Le lycée La Vidaude accueille plus de 30 enfants issus de l'Aide Sociale à l'Enfance (ASE) et présentant des difficultés scolaires et/ou psycho-sociales. La majorité des élèves inscrit au sein de l'établissement sont identifiés ou déclarés comme ayant des fragilités et des vulnérabilités dans le domaine scolaire ou dans le quotidien et sont soit déscolarisés soit en grandes difficultés scolaire.

Le lycée détient un statut particulier puisqu'il est sous contrat associatif et sous contrat avec le Ministère de l'Education Nationale. L'équipe éducative et la direction sont donc tenues aux obligations des lycées publics. L'établissement prépare aux CAP et aux bacs professionnels spécialisés dans les métiers de la cuisine et du service en salle. Ce double statut, associatif et de l'éducation nationale, engendre la présence d'un double corps professoral : des professeurs issus de l'éducation nationale pour enseigner les matières générales et des professeurs issus du domaine associatif qui viennent compléter l'équipe et assurer un suivi avec les élèves. Cette grande présence professorale permet à l'établissement de développer de petites classes et d'assurer une grande proximité avec les élèves. Cette proximité est essentielle pour des élèves qui ont besoin de renouer des relations de confiance avec des représentants de l'enseignement. L'établissement rencontre de très haut taux de réussite avec un taux entre 90 et 100%.

Les anciens élèves du Lycée La Vidaude estiment que la formation à l'hôtellerie et à la restauration leur a apporté un cadre indispensable à la reprise de leurs parcours, et ce même si plusieurs ne sont pas restés dans ce secteur après l'obtention de leur diplôme. La restauration leur a apporté de la rigueur et des méthodes d'organisation transférables et essentielles au monde du travail.

Plusieurs anciens élèves confient que sans cet établissement ils ne seraient pas parvenus à obtenir leur diplôme, les élèves sont extrêmement reconnaissants envers le corps professoral et la direction du lycée. Ils témoignent avoir véritablement eu besoin d'accompagnement, qu'on leur consacre du temps et qu'on leur témoigne de la confiance.

Les supports professionnels, tels que la restauration pour le lycée La Vidaude, peuvent être de bons moyens pour redonner confiance aux élèves, mettre de la pratique dans leurs enseignements et ainsi lutter contre le décrochage. Ces méthodes d'enseignement ne sont pas duplicables partout, notamment du fait de la forte mobilisation professorale. Toutefois, rendre ces établissements plus visibles et permettre l'installation d'autres lycées de ce type pourrait constituer une solution adaptée pour répondre aux besoins des jeunes en situation de rupture.

³⁹ Le projet fédéral - Fédération des acteurs de la solidarité

⁴⁰ Association CAPSO, « Projet stratégique » : <https://www.capso.eu/projet-strategique.html>

Dispositifs des Missions Locales

Plan d'accompagnement approfondi et suivi des jeunes en rupture de module (PAASERM) : destiné à des jeunes qui ont quitté une formation, en rupture sociale, scolaire ou familiale et qui présentent des difficultés importantes. L'objectif est d'aller chercher directement ces jeunes, il s'agit d'un accompagnement très spécialisé. Ce dispositif est conclu avec les départements, ainsi que par un consortium entre les acteurs du logement, de l'intervention sociale de proximité et les missions locales.

► Les jeunes en situation de handicap

Les jeunes en situation de handicap peuvent rencontrer davantage de difficultés dans leur recherche de premier emploi que les jeunes non-porteurs de handicap. Ils doivent apprendre à travailler au quotidien avec leur handicap, à connaître leurs capacités et leurs limites, et à s'intégrer dans un environnement professionnel parfois peu sensibilisé. Leur accompagnement doit être encore plus personnalisé et individualisé, compte tenu de la diversité des situations et des besoins spécifiques à chacun.

Certains jeunes sont diagnostiqués très tôt, tandis que d'autres le sont bien plus tard, après avoir connu plusieurs échecs professionnels. Ces expériences peuvent fragiliser leur confiance en eux. Plusieurs jeunes ont témoigné des difficultés qu'ils ont rencontrées pour trouver un emploi adapté à leur situation, et de la complexité à rencontrer des employeurs sensibilisés et compréhensifs.

C'est pourquoi de nombreux organismes et associations se mobilisent pour accompagner ces jeunes dans leur parcours d'insertion professionnelle, en les soutenant à la fois dans leur recherche d'emploi et dans leur intégration en entreprise.

L'Agefiph

L'Agefiph est une association nationale développée dans le cadre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, aujourd'hui loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel »⁴¹. L'Agefiph œuvre pour le développement professionnel des personnes en situation de handicap, elle n'intervient que dans des situations où il y a de l'emploi à destination ou un emploi en cours. L'association souhaite que tous les acteurs en contact de primo intention avec les personnes en situation de handicap, qui recherchent un emploi ou sont déjà insérés dans le monde professionnel, soient sensibilisés, acculturés et formés sur les sujets du handicap et les besoins associés.

L'association remplit sa mission grâce à la récupération, par le biais de l'URSSAF, des fonds correspondants au non-respect, par les entreprises, de leur obligation d'employer des personnes en situation de handicap. Ces fonds sont ensuite réinvestis à travers des actions visant à compenser le handicap dans le monde professionnel. La compensation va prendre la forme d'une complémentarité avec ce qui existe au niveau du droit commun.

L'Agefiph va également mobiliser l'écosystème général de l'emploi et de la formation. L'association va pouvoir fournir aux employeurs un accompagnement dans le cadre de leur démarche de construction d'une politique RH accueillante. Un travail global va être effectué dans les entreprises pour développer leurs pratiques de recrutement, dans l'adaptation de poste et dans les réponses aux contraintes imposées par la médecine du travail.

L'Agefiph va coconstruire, directement avec les entreprises, un plan d'action visant à les faire progresser et créer les meilleures conditions d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Exemples de dispositifs de l'Agefiph

- **Une plateforme d'appui à la professionnalisation** afin de former l'ensemble des acteurs : conseillers des missions locales, de France Travail, les organismes de formations et les employeurs.
- **Ressource Handicap Formation** : triple action, accompagner les organismes de formation à ambitionner dès le début l'accès à tout type d'apprenant, accompagner pour adapter les formations aux capacités de chacun, et accompagner les référents handicap afin qu'ils développent un réseau avec les divers organismes de formation pour partager des bonnes pratiques.
- **Dispositif de l'emploi accompagné** : vise les publics qui malgré l'accompagnement ont toujours des besoins sociaux, médicaux ou encore de compensation.

Cap emploi

Cap emploi a pour objectif d'améliorer l'accès ou le retour à l'emploi de tous les demandeurs en situation de handicap. Cap emploi met en place une complémentarité entre France Travail et son réseau, et renforce les partenariats avec les acteurs économiques, institutionnels et associatifs⁴².

⁴¹ LOI n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel - Dossiers législatifs - Légifrance

⁴² Présentation du réseau des Cap emploi - Cap emploi national

Au niveau régional le pilotage des agences Cap emploi est assuré par la DREETS (Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités) et les financeurs.

Cap emploi a deux missions :

- Accompagner vers l'emploi
- Accompagner dans l'emploi

Dans leur mission d'accompagnement vers l'emploi, les conseillers Cap emploi créent un projet adapté à la situation de la personne dans le but d'une insertion professionnelle durable en milieu ordinaire, et ce par un suivi durable pour pérenniser l'insertion.

Depuis 2022, les agences France Travail sont un Lieu Unique d'Accompagnement (LUA) des demandeurs d'emploi en situation de handicap, et ce, que leur conseiller soit affilié à France Travail ou à Cap emploi. Ce lieu unique permet de bénéficier de l'expertise des deux réseaux au même endroit, permettant d'apporter des solutions au plus proche des besoins des demandeurs. Des conseillers Cap emploi effectuent des permanences au sein-même des agences France Travail. Il s'agit d'un avantage pour les employeurs car le Lieu Unique permet de centraliser les offres de recrutements en offrant un seul point d'entrée simplifiant les démarches.

Les acteurs de l'accompagnement vers l'emploi

Cette liste non-exhaustive offre un aperçu de la diversité des dispositifs, programmes et organismes dont l'objectif est de faciliter l'accès à l'emploi. Cette partie vise à mettre en lumière ces acteurs et à valoriser leur contribution dans le parcours d'insertion professionnelle.

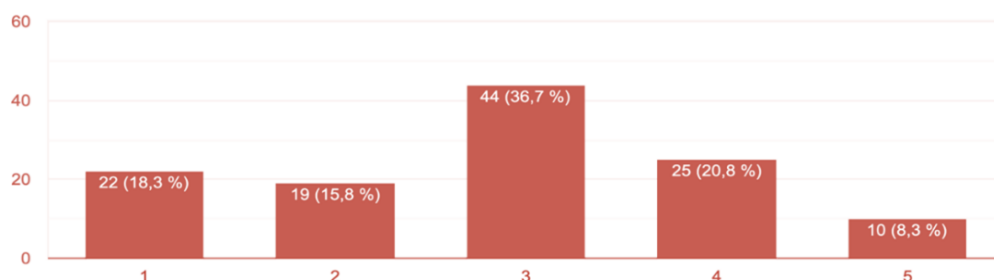
► Le service public de l'emploi

Le service public de l'emploi est en pleine mutation depuis l'entrée en vigueur, en janvier 2025, de la loi pour le plein emploi. Cette loi a pour objectif de rendre l'accompagnement des personnes en recherche d'emploi plus individualisé en s'adaptant au mieux aux besoins de la personne. Dans cette perspective les acteurs de l'emploi sont désormais réunis au sein du Réseau pour l'emploi. Cette réunification engendre plusieurs modifications :

- La mutualisation des informations entre tous les services de l'emploi : la saisie d'informations concernant un dossier est communiquée à tous les acteurs de l'emploi.
- La mise en place d'outils communs.
- Une seule gouvernance Réseau pour l'emploi avec un comité national et un comité par échelon géographique (territoriaux, régionaux, départementaux, locaux). Chacun de ces comités peut appliquer les orientations stratégiques en lien avec son territoire.

Si vous avez eu recours à un service public de l'emploi, avez-vous facilement trouvé le bon interlocuteur/le bon programme ?

120 réponses



1-5 = pas facilement à très facilement

Aide à la lecture du diagramme : sur 120 réponses, 36,7% des répondants estiment que trouver le bon interlocuteur ou le bon programme lors de leur recours au service public de l'emploi n'a été ni difficile ni facile, 18,3% très difficile et 8,3% très facile.



Le manque de prise en compte du milieu rural, que l'on pourrait qualifier de « public invisible » est un enjeu crucial. Ce public cumule plusieurs difficultés : absence ou rareté des services publics, manque de transports, éloignement des lycées professionnels etc.

Faute d'information structurée, les jeunes sont moins enclins à aller à la rencontre de ces acteurs. De plus, les disparités d'implantation et d'intervention de ces structures sur les territoires accentuent les inégalités d'accès à l'information. Cette situation contribue à renforcer le phénomène de non-recours qui constitue un enjeu majeur à traiter.

France Travail

Cf p.37

Les Missions Locales

Cf p.38

► Les associations

Le Centre Régional Information Jeunesse

« Le CRIJ est une association réunissant différents partenaires publics, associatifs et institutionnels intéressés par l'information des jeunes »⁴³.

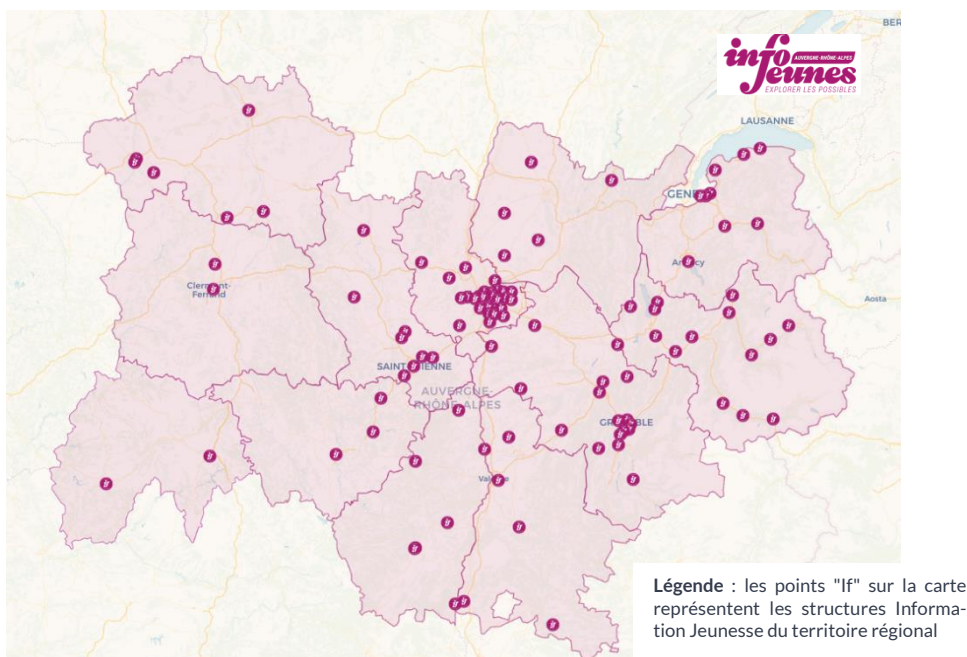
Les différents centres du CRIJ ont pour mission d'accompagner, d'accueillir et d'informer tous les jeunes à chaque étape pour les aider à faire des démarches et des choix éclairés concernant leur insertion professionnelle et leurs études.

« Info-Jeunes » Auvergne-Rhône-Alpes est une association membre du réseau CRIJ. Elle a notamment pour objectif de « faciliter l'accès des jeunes à une information fiable et adaptée à leurs besoins dans tous les domaines (orientation, formation, job, logement, numérique, santé, mobilité internationale, accès aux droits) »⁴⁴.

Les conseillers d'« Info Jeunes » Auvergne-Rhône-Alpes s'appuient sur le vécu des jeunes ainsi que sur leurs expériences. Ils ont pour objectif de montrer la majeure partie de ce qui existe en termes de dispositifs, d'aides, de métiers etc. Ils travaillent en complémentarité avec les acteurs du territoire et les institutions afin de prendre en compte les enjeux transversaux liés à la jeunesse. Les conseillers ne sont pas prescripteurs, ils ne se chargent pas des inscriptions à la place des jeunes, ils ont simplement une mission de démonstration et d'accompagnement dans les démarches. Les jeunes sont accueillis de façon gratuite et anonyme.

En 2024, il existe 123 structures Information Jeunesse sur le territoire d'Auvergne-Rhône-Alpes jeunes.

Carte du réseau Information Jeunesse Auvergne-Rhône-Alpes



⁴³ Centre régional d'information jeunesse - CRIJ | Ville de Lyon

⁴⁴ Info-Jeunes Auvergne-Rhône-Alpes, Rapport d'activités 2023.

► La Région Auvergne-Rhône-Alpes

La Région développe une véritable politique d'insertion professionnelle des jeunes. Plusieurs dispositifs et démarches sont développées dans le but d'informer, de conseiller, d'aider financièrement et de soutenir les jeunes dans leur insertion dans le monde du travail.

Elle contribue au développement de l'information des jeunes sur les métiers, la réalité de l'environnement économique et la diversité des parcours possibles. En effet, le Service Public Régional de l'Orientalion (SPRO) couvre une majeure partie du territoire régional. Les points d'accueil SPRO offrent un premier diagnostic gratuit ayant pour objectif d'établir le besoin. Si la structure n'est pas en mesure de répondre à ce besoin, le demandeur est dès lors orienté vers un organisme plus adapté. Cette mission nécessite une bonne interconnaissance des services et organismes. C'est en ce sens que la Région organise, 2 fois par an, des journées de rencontre regroupant les acteurs de l'insertion et de l'information à l'emploi pour qu'ils échangent entre eux sur leurs missions et rôles.



Exemple de dispositifs de la Région Auvergne-Rhône-Alpes

Insérer pour former : démarche régionale ayant pour but de former des partenaires locaux à l'accompagnement des jeunes vers l'emploi et à l'appui au recrutement des entreprises.

La démarche vise un public sans CV ou avec un CV déficient. On considère l'emploi comme une formation.

Le dispositif permet à l'accompagnateur de connaître les besoins de l'entreprise et de les exposer aux jeunes de façon concrète, offrant une mise en relation entre l'entreprise et le jeune, le tout sans CV. La rencontre entre le jeune et l'entreprise se fait directement sur le poste de travail, sans entretien préalable.

Form'Toit⁴⁵ : plateforme régionale permettant d'être accompagné par un conseiller dans la recherche de logement, de transport, de garde d'enfant.

Nos talents Nos emplois⁴⁶ : plateforme qui recense plus de 20.000 offres d'emplois renouvelées de manière récurrente (stages, alternances, CDI, Intérim, CDD, saisonnier).

Les différentes plateformes proposées par la Région sont interconnectées. Les plateformes numériques ont pour avantage une actualisation facile et rapide.

La Direction de la Formation et de l'Orientalion Régionale (DFOR) oriente les publics tout au long de leur vie alors qu'Auvergne-Rhône-Alpes Orientalion (ARO), agence d'orientation régionale, est spécialisée dans les jeunes et les familles. Le conseil d'administration de l'ARO comprend des membres de l'éducation nationale permettant une certaine complémentarité d'actions.



Exemple de dispositifs de l'ARO

O'rêka⁴⁷ : plateforme qui recense les événements autour de l'emploi. O'rêka propose également des quiz métiers permettant d'identifier les métiers qui correspondent le plus au demandeur, mais aussi des vidéos de présentation de plusieurs métiers.

Auverboost⁴⁸ : facilitation de la création d'entreprises dans tous secteurs par l'accompagnement et l'aide financière des jeunes entrepreneurs de 18 à 30 ans.

La Région et l'ARO conduisent des actions pour tenter de pallier les inégalités sociales et territoriales : le Bus de l'orientation, la Caravane des métiers, des actions entreprises, le financement de forum locaux des métiers, des interventions dans les QPV et zones rurales en délivrant des informations complètes et neutres. L'objectif étant d'intervenir sur l'ensemble du territoire et de garantir une information complète à tous.

La Région dispose d'une multitude de dispositifs et effectuent plusieurs actions extrêmement pertinentes. Malheureusement, elle rencontre de grandes difficultés quant à la connaissance de ces dispositifs d'une part par les jeunes et d'autres part par les acteurs d'aide à l'emploi, notamment les associations. Ces dernières ont pour mission d'orienter les jeunes demandeurs vers des programmes pouvant les aider dans leur recherche. Associer plus largement les associations du territoire aux journées de rencontre organisées par la Région pourrait contribuer à la visibilité et à la connaissance de ces actions et ainsi améliorer l'insertion des jeunes.

⁴⁵ Accueil - Form'Toit

⁴⁶ Emploi recrutement - Nos Talents Nos Emplois

⁴⁷ O'rêka pour construire votre avenir

⁴⁸ Auverboost - Auvergne-Rhône-Alpes Orientalion



Les préconisations du CESER

RAPPEL DES PRINCIPAUX CONSTATS

► **Constat** : de nombreux jeunes sont fortement engagés dans des activités associatives. Ils ne perçoivent pas toujours les compétences transférables qu'ils développent et ne les mettent pas forcément en valeur lors de candidatures ou d'entretiens d'embauche. Et d'autres jeunes n'ont pas ou ne saisissent l'opportunité de s'engager.

► **Objectif** : faire connaître et valoriser l'engagement des jeunes comme un facteur d'autonomie, de formation, de réussite et d'employabilité.



Préconisation 1

► **Constat** : malgré la diversité des aides existantes, beaucoup de jeunes peinent pour leur insertion professionnelle faute d'information claire, de visibilité des programmes et outils, ou de manque de réseau.

► **Objectif** : rendre plus visibles les dispositifs régionaux tels qu'O'rêka ainsi que les programmes mis en œuvre par les organismes SPRO.



Préconisation 2

► **Constat** : les jeunes font face à plusieurs freins dont la mobilité et le logement. Pour lever ces freins, une multitude d'associations proposent des solutions adaptées.

► **Objectif** : soutenir financièrement les jeunes directement et/ou par des aides à ces associations.



Préconisation 3

► **Constat** : les entreprises peuvent rencontrer des difficultés pour intégrer les jeunes dans leur premier emploi, qui plus est quand il existe un écart générationnel entre le « tuteur » et le jeune salarié. Par ailleurs, le taux d'accidents du travail est plus important chez les jeunes travailleurs, ce taux est réduit si une formation aux risques et à la sécurité est dispensée.

► **Objectif** : accompagner dans l'entreprise, les jeunes travailleurs par des « tuteurs » formés à l'accueil et à l'intégration, et valoriser ce rôle essentiel pour l'insertion des jeunes.



Préconisation 4



Les préconisations du CESER

Préconisation 1

Créer un « Passeport engagement » pour reconnaître les expériences bénévoles et les engagements citoyens des jeunes

Ce « Passeport engagement », plateforme créée par la Région, à destination des employeurs, atteste les expériences associatives et les engagements citoyens des jeunes (sportives, services civiques, aides solidaires, BAFA, etc.). Les missions du jeune bénévole sont certifiées directement par les structures accueillantes sur le « Passeport engagement ». Les jeunes l'utilisent lors de leur candidature à un emploi afin de compléter leurs compétences professionnelles.

L'accès à cette plateforme est diffusé par l'éducation nationale dès le collège, puis par les Missions Locales et les associations.

Une convention réunissant la Région, les fédérations professionnelles et les associations garantit une acceptation du « Passeport engagement » par le monde socio-professionnel afin de permettre son intégration dans les procédures de recrutement.

La mise en œuvre de cette plateforme doit impérativement respecter les règles de protection des données (RGPD) en lien avec la CNIL et garantir aux jeunes le droit à l'oubli et au retrait de leurs informations personnelles.

Action ciblée 1 :

Inciter les jeunes à s'engager

Pour éviter les potentielles discriminations à l'embauche et permettre aux jeunes qui n'ont pas l'opportunité de s'engager de le faire :

Inciter les jeunes en promouvant les aides régionales existantes directement sur la plateforme, comme le PASS'Région Jeunes « permis de conduire B ».

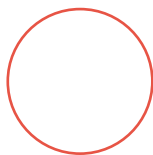
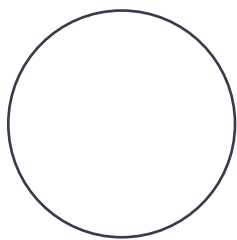
S'inspirer des attentes du CESER des jeunes formulées dans le rapport « L'engagement des jeunes. Les jeunes et la démocratie : une nouvelle ère de l'engagement »⁴⁹ 2025.

Action ciblée 2 :

Communiquer sur l'existence de la plateforme

Mettre en place une campagne de communication et de sensibilisation à destination des employeurs, des associations et des jeunes.

⁴⁹ <https://www.calameo.com/region-auvergne-rhone-alpes/read/000119781cd768d9b52f0>



Préconisation 2

Créer une application régionale : « le coach virtuel O'rêka »

Cette application numérique a pour objectif de répondre à toute question concernant l'accès au premier emploi en Auvergne-Rhône-Alpes. Cet outil mobilise toutes les ressources existantes, disponibles et régulièrement actualisées (offres de formation, d'insertion et d'emploi, O'rêka, les rapports et panorama des branches sectorielles et des Opco, Via compétences etc.). L'outil propose une rencontre physique entre les jeunes et les structures de conseils du SPRO de proximité afin de les accompagner dans leurs démarches concernant leur premier emploi.

Action ciblée 1 :

Promouvoir l'outil

Les structures d'accompagnement et les associations se saisissent de l'outil pour en faire la promotion auprès des jeunes dans leurs démarches de recherche de premier emploi.

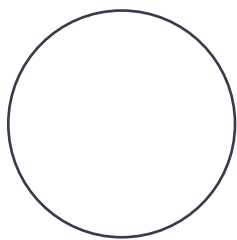
La communication autour de l'application est renforcée à l'occasion des journées de rencontres, organisées par le Conseil régional, réunissant les différents acteurs de l'insertion et de l'information à la recherche d'un emploi.

Impliquer les associations du territoire à ces journées permet d'élargir la communication du dispositif en s'appuyant sur leur proximité avec les publics concernés et leur capacité à relayer l'information de manière ciblée et efficiente.

Action ciblée 2 :

Accompagner les publics en difficultés numériques à l'usage de cet outil

Les structures d'accompagnement présentent cet outil en rencontrant physiquement les jeunes en difficultés numériques et les jeunes en situation de rupture. Elles leur expliquent l'outil et les orientent, dans l'application, vers les informations adaptées à leurs situations et à leurs besoins.



Préconisation 3

Soutenir financièrement l'aide à la mobilité et au logement des jeunes en situation de premier emploi

La Région mobilise les associations du territoire à travers un appel à projet ciblant l'aide à la mobilité et au logement des jeunes dans leur premier emploi. L'aide financière contribue au développement et à la mise en œuvre du projet, ainsi qu'à élargir le nombre d'aides distribuées.

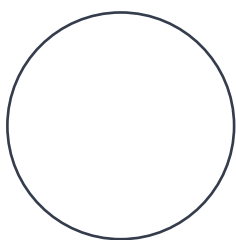
Il s'agit, par exemple, de projets aidant à la location de véhicule (scooters, voiture, vélo, etc.), de projets permettant une aide au paiement des premiers loyers (et/ou le cautionnement).

Le Conseil régional peut s'inspirer du dispositif « Fonds d'aide à la mobilité vers l'emploi » de la Région Nouvelle-Aquitaine afin de contribuer à la levée des freins de mobilité pour les jeunes actifs.

Action ciblée :

Porter une attention particulière au public en zone rurale

Le public en zone rurale peut rencontrer plus de difficultés, moins d'opportunités et de diversité d'emploi. Une migration des jeunes en recherche d'emploi est tentante. Or, les logements ne sont pas forcément accessibles (financièrement et en offre) et la mobilité est un frein. Une attention particulière à ce public souhaitant aller vers le bassin d'emploi est recommandée dans l'appel à projet.



Préconisation 4

Instaurer un nouveau « permis de former »

Instaurer un nouveau « permis de former » élargi aux « tuteurs premier emploi », en s'inspirant du permis de former obligatoire dans la branche HCR (Hôtels, Cafés, Restaurants). Ce permis s'applique en priorité aux secteurs les plus à risque comme : l'industrie, le bâtiment et les travaux publics, l'agriculture, etc.

Ce « permis » ne cible pas seulement les jeunes en alternance. Ces « tuteurs » peuvent être toute personne de l'entreprise se portant volontaire pour accompagner les jeunes dans leur premier emploi. Cette responsabilité doit être reconnue et valorisée au sein de l'entreprise.

Le « permis de former » est adossé à un conventionnement entre la Région, les branches professionnelles et les Opco. Cette professionnalisation des tuteurs et des entreprises d'accueil aide à l'intégration, à la communication, à la fidélisation et à la prévention des accidents du travail des jeunes salariés. Un label régional de ces entreprises est envisagé dans l'optique d'une reconnaissance de leur engagement pour l'intégration des jeunes.

Cette préconisation fait écho à la préconisation 2 « Développer et renforcer les interactions entre le monde des formations et le monde socio-économique » de la contribution du CESER « Les formations supérieures courtes en Auvergne-Rhône-Alpes »⁵⁰ de juin 2025.

Action ciblée 1 :

Développer une approche facilitée pour les entreprises et cibler les TPE et PME

Afin d'éviter une charge administrative supplémentaire, de garantir l'efficacité et l'utilisation du dispositif, il est essentiel de limiter le nombre et la complexité des formulaires à remplir.

Action ciblée 2 :

Valoriser la mission de tuteur

Être tuteur est une mission lourde de responsabilité, mais elle apporte tant au tuteur qu'au jeune accompagné. La convention incite les branches professionnelles à valoriser la mission de tuteur au sein même des entreprises.

Action ciblée 3 :

Professionaliser les tuteurs

La convention comprendrait un volet formation aux devoirs des salariés et aux droits fondamentaux des tuteurs, aux codes sociaux, aux savoir-être, etc.

Action ciblée 4 :

Porter cette préconisation au sein des instances quadripartites régionales (CREFOP⁵¹, CPER)

Le CESER propose à la Région de présenter dans ces instances le résultat de cette contribution.

⁵⁰ <https://www.calameo.com/region-auvergne-rhone-alpes/read/000119781b50964e48ecc>.

⁵¹ Crefop : Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles.



Conclusion

Une multitude de tendances, de réalités et d'idées reçues, positives ou négatives, ressortent quand la question de l'accès des jeunes à leur premier emploi est abordée. L'insertion professionnelle, déjà complexe à tout âge, l'est d'autant plus pour les jeunes qui font leurs premiers pas dans le monde du travail. A cela s'ajoutent des obstacles, des défis et de nombreuses inégalités dans cette recherche de premier emploi – des difficultés qui sont amplifiées et multipliées pour les jeunes en situation de handicap ou en rupture de parcours.

Les constats sont clairs, la réussite de cette transition repose autant sur la qualité des parcours éducatifs, professionnels et de formation, que sur la capacité des acteurs à lever les freins sociaux, territoriaux, économiques et à éviter les discriminations qui persistent.

Pour répondre à ces enjeux, une multitude de dispositifs, de programmes, d'outils et d'organismes sont mis à disposition des jeunes. Ils ont pour objectif de faciliter, de débloquer des situations, d'informer, d'accompagner ou encore de soutenir les jeunes dans leurs démarches d'insertion professionnelle. Cette multiplicité résulte de la pluralité des profils, des besoins et des parcours.

Toutefois, leur visibilité et lisibilité, leur articulation et adaptation aux besoins des publics les plus vulnérables demeurent des défis majeurs. D'autant plus que les acteurs proposent souvent les mêmes dispositifs.

L'enjeu est collectif, il suppose un engagement renforcé de tous : Etat, Région, partenaires sociaux, acteurs économiques, monde éducatif et associatif pour offrir à chaque jeune un véritable tremplin vers une insertion durable et choisie.

Cela passe par une meilleure coordination et une plus grande lisibilité des dispositifs, par une formation renforcée et des effectifs suffisants des professionnels de l'accompagnement afin de garantir un suivi de qualité et équitable pour tous les jeunes. Cela implique aussi un soutien accru à la mobilité et au logement ainsi qu'une évolution des pratiques d'embauche pour répondre aux aspirations d'une jeunesse diverse avec de nombreuses exigences légitimes.

Compte tenu des besoins et des modes de communication propres à cette jeune génération, il devient primordial d'écouter leurs paroles et d'adapter certaines méthodes et outils.

En agissant sur ces leviers, l'accès au premier emploi des jeunes devient alors un droit effectif pour toutes et tous mais aussi un levier de dynamisme et d'attractivité pour les entreprises et pour notre territoire.

Annexe I

Questionnaire du CESER sur l'accès des jeunes à leur premier emploi



**Conseil Economique, social et environnemental régional
Auvergne-Rhône-Alpes**

Ce questionnaire s'adresse aux personnes âgées de 16 à 30 ans ayant vécu leur expérience de premier emploi.

Il a été élaboré par la commission "Orientation, éducation, formation et parcours professionnels" du CESER Auvergne-Rhône-Alpes. L'objectif de ce questionnaire est d'identifier des tendances et d'éclairer les conseillers de cette commission concernant ;

- La perception des jeunes vis-à-vis de leur premier emploi ;
- Les obstacles qu'ils ont pu rencontrer ;
- Le recours des jeunes aux dispositifs d'accès à l'emploi.

Les réponses à cette enquête sont anonymes.

Si vous citez des personnes dans vos réponses, celles-ci disposent d'un droit d'accès aux informations contenues dans ces zones de textes. Les informations que vous y inscrivez doivent être PERTINENTES au regard du contexte, neutres et objectives d'informations excessives ou insultantes. Elles ne doivent pas comporter d'appréciation subjective, ni faire apparaître, directement ou indirectement, les origines raciales ou ethniques, les opinions politiques, philosophiques ou religieuses ou l'appartenance syndicale des personnes, ou qui sont relatives à la santé ou à la vie sexuelle de celles-ci.

** Indique une question obligatoire*

Partie 1 : Votre conception du "premier emploi"

1. Quel âge avez-vous ? *

2. Quel est votre genre ? *

3. Où habitez-vous ? (Code postal) *

4. Selon vous, quel a été votre premier emploi ?

Une seule réponse possible.

- ☐ Stage
- ☐ Premier emploi rémunéré de type job étudiant, job d'été
- ☐ Alternance / Apprentissage
- ☐ Premier CDI/CDD
- ☐ Autre

5. Selon vous, est-il important d'avoir eu une première expérience (stage, job d'été, *
job étudiant...) avant d'occuper votre premier emploi ? *Une seule réponse possible.*

	1	2	3	4	5	
Pas du tout	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Très important

6. Qu'attendiez-vous de votre premier emploi ? *

Plusieurs réponses possibles.

- ☐ Expérience
- ☐ Salaire
- ☐ Développement personnel
- ☐ Réseau professionnel
- ☐ Qualité de vie au travail
- ☐ Autre : _____

7. Laquelle de ces options représente le mieux votre premier emploi idéal ?

Une seule réponse possible.

- ☐ Missions valorisantes
- ☐ Bonne rémunération
- ☐ Forte autonomie
- ☐ Missions engageantes
- ☐ Bon accompagnement
- ☐ Bonne ambiance de travail
- ☐ Fortes responsabilités

Partie 2 : Votre expérience de premier emploi

8. Comment s'est déroulée votre recherche de premier emploi ? *

Une seule réponse possible.

	1	2	3	4	5	
Très difficile	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Pas facile

9. Comment décririez-vous l'accueil et l'intégration lors de votre premier emploi ? *

Une seule réponse possible.

	1	2	3	4	5	
Très négatif	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Très positif

10. Votre premier emploi a-t-il répondu à vos attentes ? *

- ☐ Oui
 - ☐ En partie
 - ☐ Non
 - ☐ Pas du tout
 - ☐ Autre
-

Partie 3 : Les freins/difficultés rencontrés lors de votre premier emploi

11. Quels obstacles avez-vous rencontrés pour accéder à votre premier emploi ?

**Plusieurs réponses possibles.*

- ☐ Manque d'expérience
 - ☐ Manque de réseau
 - ☐ Inadéquation offre/demande (peu d'offres, beaucoup de demandes)
 - ☐ La mobilité/transport
 - ☐ Le logement
 - ☐ Le numérique
 - ☐ Discriminations (âge, origine, genre, etc.)
 - ☐ Niveau de diplôme
 - ☐ Inadéquation formations/marché de l'emploi
 - ☐ Autre
-

12. Avez-vous ressenti un manque de préparation dans un ou plusieurs domaines* qui aurait facilité votre accès à ce premier emploi ?

Plusieurs réponses possibles.

- ☐ Oui, en compétences techniques
 - ☐ Oui, en compétences sociales/soft skills
 - ☐ Oui, en connaissance du monde professionnel
 - ☐ Non j'étais bien préparé.e
 - ☐ Autre
-

Partie 4 : Les acteurs du soutien à l'accès à l'emploi

13. Quels acteurs vous ont aidé dans votre recherche de premier emploi ? *

Plusieurs réponses possibles.

- ☐ Famille/Amis
 - ☐ Acteurs entreprises (personnes rencontrées dans votre parcours)
 - ☐ Professeurs/formateurs
 - ☐ Orientation (salons, forums)
 - ☐ Plateformes de recherche d'emploi
 - ☐ Services publics de l'emploi (Mission Locale, France Travail, Cap emploi etc.)
 - ☐ Réseaux sociaux
 - ☐ Job dating
 - ☐ Autre
-

14. Avez-vous bénéficié de dispositifs spécifiques pour l'insertion professionnelle des jeunes ? Si oui, précisez lequel :

15. Si vous avez eu recours à un service public de l'emploi, avez-vous facilement trouvé le bon interlocuteur/le bon programme ?

Une seule réponse possible.

	1	2	3	4	5	
Très difficilement	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Très facilement

16. Avez-vous trouvé utile le soutien des personnes ou organisations qui vous ont aidé ?

Une seule réponse possible.

	1	2	3	4	5	
Pas utile	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Très utile

17. Quels conseils donneriez-vous aux jeunes qui commencent leur recherche de premier emploi ? Ou toute autre information qui pourrait être utile

Bibliographie

- Céreq – Génération 2017 enquêtée en 2020
- Suzanne Gorge et Thierry Pech, Terra Nova – *Un portrait positif des jeunes au travail : au-delà des mythes* » - 1 février 2024
- Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion – 4^e plan santé au travail 2021 – 2025 – Décembre 2021 - <https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/Autres%20pages/4eme%20plan%20sant%C3%A9%20au%20travail.pdf>
- Clément Reversé, Céreq – *Petits boulots et grandes galères. Être jeune sans diplôme en milieu rural* – Céreq Bref – N°465, 2025
- Santé publique France – *Analyse trimestrielle des indicateurs surveillés en continu* – Edition Auvergne-Rhône-Alpes – 5 avril 2024 - [file:///C:/Users/I50159/Downloads/pe ara sante mentale 20240405%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/I50159/Downloads/pe%20ara%20sante%20mentale%2020240405%20(1).pdf)
- Vanessa Di Paola, Dominique Epiphaine, Julio Del Amo, Céreq – *Inégalités de genre en début de vie active : un bilan décourageant* – N°442, 2023 - https://www.cereq.fr/sites/default/files/2023-07/Bref_442_web.pdf
- Les clés du social – *Inégalités de genre en début de carrière : non cela ne s'améliore pas* – 13 septembre 2023 - <https://www.cles-dusocial.com/inegalites-de-genre-en-debut-de-carriere-non-cela-ne-s-ameliore-pas>
- DARES – *Discriminations à l'embauche fondées sur l'origine à l'encontre de jeunes français(es) peu qualifié(e)s* – Février 2008, - N°06.3 - <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/pdf/2008.02-06.3-2.pdf>
- Défenseur des droits, République française – *La perception des discriminations dans l'emploi – 14^{ème} Baromètre, édition consacrée à la jeunesse* – Décembre 2021 - <https://www.defenseurdes-droits.fr/sites/default/files/2023-07/ddd-enquete-oit-14e-barometre-20211207.pdf>
- Défenseur des droits, République française – *Les discriminations des seniors dans l'emploi – 17^{ème} baromètre sur la perception des discriminations dans l'emploi* – Décembre 2024 - https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/2024-12/ddd-OIT_enquete_17e-barometre-discriminations-emploi_20241209.pdf
- Agefiph – *Quelles sont les conditions d'accès à l'emploi des jeunes en situation de handicap ?* – Observatoire de l'emploi et du handicap, Etude IFOP pour Agefiph – Novembre 2021
- Maison de la veille sociale du Rhône, Urba Lyon – *Le sans-abrisme et l'exclusion liée au logement en 2023* – Rapport annuel de l'observatoire du sans-abrisme – Octobre 2024 - https://www.urba-lyon.org/sites/default/storage_files/productions/2024-11/Sans%20abrisme_2024.pdf
- MEDEF – *Un jeune bien orienté, un succès pour tous. 14 propositions sur l'orientation scolaire : rapprocher aspirations des jeunes et besoins des entreprises* – Mars 2025 - <https://www.medef.com/actualites/un-jeune-bien-orienté-un-succès-pour-tous-14-propositions-sur-l'orientation-scolaire>

BIBLIOGRAPHIE



BIBLIOGRAPHIE

- **Pôle emploi** – Diplôme, compétences techniques ou comportementales : quelles sont les principales attentes des entreprises ? – Mars 2018 - [ES 42 diplomes competences techniques ou comportementales quelles sont les principales attentes des entreprises.pdf](#)
- **CGT** – Plan CGT pour la jeunesse – 17 mai 2022 - <https://www.cgt.fr/plan-cgt-pour-la-jeunesse>
- **Opinionway, CIC, Moovje** – Les étudiants et l'entrepreneuriat – Juin 2025
- **CIC, Moovje** – Premiers résultats de la 9^{ème} édition du Baromètre CIC – Moovje « Les étudiants et l'entrepreneuriat en 2025 » – 17 juin 2025 - <https://www.cic.fr/fr/groupe-cic/presse/communiques-de-presse/barometre-moovje-2025.html>
- **Réseau des Pépites** – Les principaux enseignements de l'étude d'impact SNEE – Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation – 31 octobre 2023
- **Info-Jeunes Auvergne-Rhône-Alpes** – Rapport d'activités – 2023
- **INSEE** – Jeunes inactifs ou au chômage : cinq profils, une forte influence des conditions familiales – Insee Analyses Auvergne-Rhône-Alpes N°181 – Septembre 2024 - <https://www.insee.fr/fr/statistiques/8253026>
- **Cour des Comptes** – Les politiques publiques en faveur des jeunes – Rapport public annuel – 2025 - <https://www.ccomptes.fr/fr/publications/le-rapport-public-annuel-2025>
- **Injep** – Discriminations à l'embauche : la sensibilisation des recruteurs en question – Injep analyses et synthèses, Observatoire de la jeunesse, du sport, de la vie associative et de l'éducation populaire – N°83 – Février 2025 - <https://injep.fr/publication/discriminations-a-l-embauche-la-sensibilisation-des-recruteurs-en-question/>
- **Céreq** – Sortants du supérieur : le niveau de diplôme ne résume pas les trajectoires d'insertion – Enquête 2020 auprès de la Génération 2017 – Céreq Bref – N°426 – 2022 - <https://www.cereq.fr/enquete-2020-aupres-de-la-generation-2017-sortants-du-superieur-le-niveau-de-diplome-ne-resume-pas>
- **Union Nationale des Missions Locales** – Parcours Ambition Emploi – Ministère de l'Education Nationale et de la Jeunesse - <https://eduscol.education.fr/document/52002/download>
- [Cnesco CC-savoirs-competences Notes-experts E-Loarer.pdf](#)
- **Even Loarer, INETOP, CNAM** – Quelles compétences non académiques sont attendues des jeunes sur le marché de l'emploi ? - [Cnesco CC-savoirs-competences Notes-experts E-Loarer.pdf](#)
- **INRS** – 2 fois moins d'accidents du travail chez les jeunes formés à la santé et sécurité au travail – Etudes épidémiologiques de l'INRS – 2018
- **Jules Thomas, Le Monde** – Accidents du travail : les jeunes paient un lourd tribut – 9 février 2024



GLOSSAIRE

Glossaire

AGEFIPH : Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées

AHI : Accueil, Hébergement Insertion

APEC : Association Pour l'Emploi des Cadres

ARS : Agence Régionale de Santé

BDE : Bureau Des Etudiant

BEP : Brevet d'Etudes Professionnelles

BTS : Brevet de Technicien Supérieur

CAP : Certificat d'Aptitude Professionnelle

CDC : Caisse des Dépôts et Consignations

CDD : contrat à durée déterminée

CDI : contrat à durée indéterminée

CEREQ : Centre d'Etudes et de Recherches sur les Qualifications

CFA : Centre de Formation d'Apprentis

CFDT : Confédération Française Démocratique du Travail

CHRS : Centres d'Hébergement et de Réinsertion Sociale

ComUE : Communauté d'Universités et Etablissements

CPH : Centres Provisoires d'Hébergement

CRIJ : Centre Régional d'Information Jeunesse

CV : Curriculum Vitaë

DRAFPIC : Délégation Régionale Académique de la Formation Professionnelle Initiale et Continue

EDD : Emploi à Durée Déterminée

EDI : Emploi à Durée Indéterminée

EPLEFPA : Etablissements Publics Locaux d'Enseignements et de Formations Professionnelles Agricoles

FACE : Fondation Agir Contre l'Exclusion

FAS : Fédération des Acteurs de la Solidarité

FASTT : Fond d'Action Sociale du Travail Temporaire

IFOP : Institut Français d'Opinion Publique

INSEE : Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques

MdT : Marché du Travail

MEDEF : Mouvement des Entreprises de France

MVS : Maison de la Veille Sociale du Rhône

NEET : Not in Employment, Education or Training (ni en études, ni en emploi, ni en formation)

QPV : Quartiers Politiques de la Ville

SIAO : Service Intégré d'Accueil et d'Orientation

SOIE : Service Orientation et Insertion des Etudiants

SPRO : Service Public Régional de l'Orientation



GLOSSAIRE



CONTRIBUTEURS

Contributeurs

► Catherine HAMELIN

Présidente de la Commission « Orientation, éducation, formation et parcours professionnels »

► Patricia MERENDET

Troisième Vice-Présidente Déléguée

Référente de la commission « Orientation, éducation, formation et parcours professionnels »

► Jocelyne ROCHE

Vice-Présidente déléguée, Présidente de la Conférence des Présidents

Collège 1*

- BLANC Sylvie (JEUNES DIRIGEANTS)
- EHRSAM Olivier (CCI)
- FAURE André (FEPEM)
- FONT Maryse (CRA)
- GIROD Pierre (CMA)
- GOUZE Dominique (CMA)
- HOMETTE Marie-Odile (P. COMPETITIVITE)

Collège 2*

- ASENSIO Luis (CFE-CGC)
- BADOR Laurent (CFDT)
- BAULAND Gisèle (CFDT)
- BLANCHARD Paul (CGT)
- BOCHARD Frédéric (FO)
- CASALINO Françoise (CFDT)
- DI MARCO Anna (FSU)

Collèges 3* et 4*

- BELOT-DEVERT Marie-Charlotte (JCE)
- BENOIT Jean-Marie (PARENTS ELEVES)
- BERTHON Soraya (ETUDIANTS)
- CADIOU Aurélien (APPRENTIS)
- GILLES Pascale (MOUV. ASS.)

* **Collège 1** : Représentants des entreprises et des activités professionnelles non salariées / **Collège 2** : Représentants des organisations syndicales de salariés les plus représentatives / **Collège 3** : Représentants des organismes et associations qui participent à la vie collective de la région et représentants des associations et fondations agissant dans le domaine de la protection de l'environnement et personnalités qualifiées, choisies en raison de leur compétence en matière d'environnement et de développement durable / **Collège 4** : Personnalités qualifiées



CONTRIBUTEURS

Collège 1*

- JAVELLE Valérie-Anne (ME-DEF)
- LE ROUEIL Anne-Marie (U2P-UNAPL)
- MOYNE Emmanuel (UNI-TEX)
- ROUSSIN Sandrine (SYNDI-CAT AGRI)

Collège 2*

- GELDHOF Nathalie (CGT)
- GRANDJEAN François (CFTC)
- HERAUD Marta (UNSA)
- JUVAUX Christian (CFDT)
- LELUC Gilles (UNSA)
- MEQUIGNON Christine (CGT)
- RICARD Claude (FO)

Collèges 3* et 4*

- HERMOUET Nicolas (CREAI)
- JOUVE Henry (CARSAT)
- LAI-PUIATTI Marisa (FAS)
- LEPINAY Reine (CIDFF)
- MEUNIER Frédérique (PARENTS ELEVES)
- MOLY Agathe (CRAJEP)
- NANTAS Dominique (URAF)
- PEYREFITTE Carole (PQ)
- ROSSI Sylvie (ART)
- TOURAINE Jean-Louis (HOPITAUX)

* **Collège 1** : Représentants des entreprises et des activités professionnelles non salariées / **Collège 2** : Représentants des organisations syndicales de salariés les plus représentatives / **Collège 3** : Représentants des organismes et associations qui participent à la vie collective de la région et représentants des associations et fondations agissant dans le domaine de la protection de l'environnement et personnalités qualifiées, choisies en raison de leur compétence en matière d'environnement et de développement durable / **Collège 4** : Personnalités qualifiées

Remerciements

Le CESER Auvergne-Rhône-Alpes remercie les personnes auditionnées dans le cadre de l'élaboration de cette contribution.

Les conseillers approfondissent leurs connaissances en prenant appui notamment sur les auditions, les enquêtes, les débats menés dans le cadre de la commission. De nombreuses personnalités sont entendues chaque année par l'assemblée, ces spécialistes délivrent ainsi leur savoir et leur expérience, ces échanges sont une grande richesse pour le CESER.

Remerciements

ALLOIS Laurence, Cheffe de projet, responsable du service Formation Emploi Compétences, UNITEX

ASTOLFI Judith, Délégation régionale académique à l'information et à l'orientation

AYOUB Sophie, Enseignante formatrice, Lycée André Paillot

BALTENNECK Nicolas, Directeur du Centre de formation des Psy-EN, Université Lumière Lyon 2

BARRAT Laure, Chargée de Mission, CAP Emploi 69

BELAIR-DARGENT Marie-Laure, Déléguée Régionale, AGEFIPHN Auvergne-Rhône-Alpes

BERTHEAS Xavier, Directeur Adjoint, Mission locale du Forez

BERTRAND-COULOUGNON Vanessa, Responsable du service pilotage des formations et des outils pédagogiques - Direction de l'Education et des Lycées, Conseil régional Auvergne-Rhône-Alpes

BLANCAN Isabelle, Directrice adjointe, Lycée André Paillot

BOESCH Vanessa, Chargée de mission Orientation-Emploi, Info-Jeunes Auvergne-Rhône-Alpes

BOUCHAMA Fatiha, Directrice, Centre d'Entrepreneuriat Lyon Saint-Etienne (CELSE)

BUCHE Philippe, Directeur, Lycée hôtelier la Vidaude

CALTRAN Jérôme, Chargé de communication grand public sur le décrochage scolaire et l'obligation de formation, Via Compétences

CERRATO DEBENEDETTI Marie-Christine, Sociologue spécialiste des discriminations, Chercheuse associée à l'IREMAM

CHAMBAZ Alexandra, Directrice, Direction de la Formation et de l'Orientation, Conseil régional Auvergne-Rhône-Alpes

CHANDES Anthony, Professeur certifié de Biotechnologies Santé Environnement, Membre du bureau académique de la CFDT Éducation

COHENDET Ludovic, Délégué régional Adjoint, Union régionale des missions locales - AMILAUURA

COUPPIE Thomas, Chef du Département Entrées et Évolutions dans la Vie Active (DEEVA), Centre d'études et de recherches sur les qualifications (CEREQ)

COURTADON Véronique, Directrice de l'Accompagnement des Publics et de l'Accès à l'Emploi, Auvergne-Rhône-Alpes Orientation

DEVAUJANY Alexandrine, Déléguée Régionale académique à la formation professionnelle initiale et continue, DRAFPIC

DOMPNIER Nathalie, Présidente de la ComUE Lyon Saint-Etienne, Membre du CESER

Remerciements

Le CESER Auvergne-Rhône-Alpes remercie les personnes auditionnées dans le cadre de l'élaboration de cette contribution.

Les conseillers approfondissent leurs connaissances en prenant appui notamment sur les auditions, les enquêtes, les débats menés dans le cadre de la commission. De nombreuses personnalités sont entendues chaque année par l'assemblée, ces spécialistes délivrent ainsi leur savoir et leur expérience, ces échanges sont une grande richesse pour le CESER.

DUMAITRE Arnaud, Directeur EPLEFPA, Proviseur, Lycée André Paillot

GIRONDE Marie-Laure, Responsable du Service « Orientation et animation régionale », Direction Formation Orientation, Conseil régional Auvergne-Rhône-Alpes

GORGE Suzanne, Directrice Générale Adjointe, Directrice générale adjointe de Terra Nova

GRILLET Claude, Proviseur du lycée polyvalent Charlie Chaplin

GUILLOT Charles, Enseignant formateur, Lycée André Paillot

HOMEYER Estelle, Directrice du SOIE de l'Université de Lyon 1

KLAJNBERG Sarah, Vice-Présidente de la Fédération des acteurs de la solidarité AURA, Directrice Qualité et Développement, Association CAPSO

LACHAUD Magali, Coordinatrice régionale de la promo 16-18, AFPA Auvergne-Rhône-Alpes

LAMY Claire, Chargée de mission Etudes emploi-formation, ViaCompétences

LAUDA Aline, Chargé de mission, Direction Formation Orientation, Conseil régional Auvergne-Rhône-Alpes

MARQUET GURCEL Julie, Directrice des missions éducatives, Direction Interrégionale de la Protection Judiciaire de la jeunesse

MAURAU Etienne, Délégué Régional Académique à l'Information et à l'Orientation, DRAIO - Rectorat de Lyon

MAZELLIER Amandine, Chargée de Mission, CAP Emploi 69

MOUGEOT Aimeric, Coordinateur du collectif Jeunes CGT de l'Isère, Ingénieur chez ST Microélectronics, CGT Isère

MOUTON William, Ancien élève, Lycée André Paillot

PADILLA Jérémy, Ancien élève, Lycée André Paillot

PANISSET Vincent, Directeur des Opérations, France Travail Auvergne-Rhône-Alpes

PERSONNAZ Elsa, Chargée d'études, Département Entrées et Évolutions dans la Vie Active (DEEVA), Centre d'études et de recherches sur les qualifications (CEREQ)

PICARD Christophe, Directeur régional, AFPA Auvergne-Rhône-Alpes

POIZAT Marion, Responsable « formation apprentissage et formation continue », Lycée André Paillot

RACHET-JACQUET Alix, Chargé de mission, ViaCompétences

SERENNES Corinne, Enseignante formatrice, Lycée André Paillot

SILVESTRE Maryline, Administratrice, Prism'emploi

SOUSSI Leila, Ancienne élève, Lycée André Paillot

TINAYRE Stéphanie, Adjointe au Délégué de région académique à l'information et à l'orientation (DRAIO), Académie de Clermont-Ferrand

TRONTIN Véronique, Directrice Ressources Humaines, Neyret Group / UIMM

VIRON Thomas, Directeur, Campus de l'Alternance (IMT, Institut Supérieur du Tertiaire, ISCO)

Remerciements

Le CESER Auvergne-Rhône-Alpes remercie les personnes auditionnées dans le cadre de l'élaboration de cette contribution.

Les conseillers approfondissent leurs connaissances en prenant appui notamment sur les auditions, les enquêtes, les débats menés dans le cadre de la commission. De nombreuses personnalités sont entendues chaque année par l'assemblée, ces spécialistes délivrent ainsi leur savoir et leur expérience, ces échanges sont une grande richesse pour le CESER.

► INTERVENTION DE Sylvie BLANC, Au nom du Collège 1

Monsieur le Président, Mme et Mr les conseillers,

Le collège 1 remercie la C3 pour le travail réalisé.

Il est important de mieux comprendre, et d'identifier les freins à l'accès des jeunes, à leur premier emploi dans ce monde en mutation.

Nous souhaitons proposer un regard complémentaire à ce rapport. Car derrière cette question, il y a un enjeu plus large : l'employabilité.

Comment rendre chaque individu, capable de s'adapter dans un monde qui évolue, de plus en plus vite ?

1. L'accès au premier emploi, c'est aussi une question de compétences

Le sujet de la compétence, c'est à la fois :

- un enjeu de compétitivité économique,
- de cohésion sociale,
- et de souveraineté nationale.

La France est classée, le 13^e pays (sur 38) de l'OCDE en matière de dépenses d'éducation et de formation. Ce budget, ne permet pas de garantir la transmission et le développement des compétences dont le pays a besoin.

En vingt ans, nos élèves ont perdu plus de 30 points dans les enquêtes PISA, en littéracie, numératie et résolution de problèmes. Et la baisse touche désormais les diplômés du supérieur eux-mêmes.


Près de 50 % des jeunes manquent de compétences numériques de base, alors que 80 % des emplois en exigeront d'ici 2030.

Résultat : les entreprises peinent à recruter, les jeunes doutent de leur avenir, et pour la première fois depuis 1945, la population active n'augmente plus.

Nous sommes face à une équation paradoxale : des millions d'emplois non pourvus et, en même temps, un chômage des jeunes qui remonte à 19 % en 2024, contre 14 % en moyenne en Europe.

Le CESER souligne ces constats, mais il faut aller plus loin : la massification non régulée du supérieur a créé du déclassement, pendant qu'on a trop dévalorisé les voies professionnelles et l'apprentissage.

À force de pousser tout le monde vers le bac général et l'université, on a désorganisé le lien entre école, emploi et compétences.



Nous proposons donc d'introduire une idée simple : une "garantie compétences de base" à chaque palier — fin de primaire, fin de collège, fin de lycée — incluant les fondamentaux, les compétences numériques et les compétences vertes, liées à la transition écologique.

Parce que sans ce socle, tous les autres dispositifs d'insertion ne font que colmater les failles du système.

2. L'apprentissage : la réussite qu'il ne faut pas casser

On l'oublie parfois : l'apprentissage, c'est d'abord un contrat de travail. 100 % des apprentis ont donc déjà un emploi.

Pour les formations du CAP au BTS, le taux d'emploi 12 mois après la formation est de 20 points supérieurs à celui des élèves sous statut scolaire.

Dans les études de 3^{ème} cycle, il est supérieur de 5 points.

L'apprentissage est un vecteur de réussite, d'ascenseur social, et de réponse immédiate aux besoins en compétences des territoires.

L'INSEE prévoit la suppression de 65 000 contrats en 2025.

Pourquoi vouloir aujourd'hui casser cette dynamique ?

Or, quand l'apprentissage recule, ce sont d'abord les jeunes les moins favorisés qui en souffrent en premier.

C'est aussi un outil de justice sociale : 21 % des apprentis viennent des quartiers prioritaires, et la proportion d'enfants d'ouvriers y est deux fois plus élevée que dans l'université "classique".

Dans un contexte où le supérieur devient de plus en plus cher, l'apprentissage reste le seul modèle qui émancipe sans endetter.

Ce n'est pas un coût, c'est un investissement.

Le CESER pourrait recommander une stabilité pluriannuelle des financements de l'apprentissage, prioritairement sur les niveaux CAP à BTS et les métiers en tension.

Suite aux récentes décisions politiques, de mettre un frein budgétaire à l'apprentissage ; le CESER peut alerter et proposer que les ajustements budgétaires se fassent selon des critères de qualité — taux de rupture, taux d'insertion, qualité de l'accompagnement — (plutôt qu'en coupant à la hache).

3. Organiser de vrais systèmes locaux d'insertion

Nous rejoignons totalement le rapport lorsqu'il appelle à mieux coordonner les acteurs de l'emploi et de la formation.

Mais il faut passer des intentions à l'action.

Nous avons trop de dispositifs en silos, et pas assez de systèmes locaux d'insertion.

Concrètement, sur chaque bassin d'emploi, il faudrait une gouvernance opérationnelle "Jeunes – Emploi – Compétences" associant :

- la Région,
- l'Éducation nationale,
- les CFA, les universités,
- France Travail, les Missions locales,
- les entreprises et branches professionnelles....

L'objectif :

- partager les données sur les besoins en compétences,
- coordonner les immersions, les stages, les apprentissages,
- et garantir à chaque jeune un parcours fluide, lisible et accompagné.

De même, l'orientation doit devenir plus active et plus humaine :

- un bilan d'orientation au lycée,
- au moins une immersion professionnelle pour chaque jeune,
- un mentor issu du monde du travail ou de l'entrepreneuriat.

Enfin, il faut développer les compétences transversales, numériques, IA et vertes dès l'école primaire, pour préparer les métiers de demain.

L'IA redessine le marché du travail au détriment des profils juniors : elle remplace plus facilement le « savoir codifié » enseigné en formation que la connaissance tacite accumulée par l'expérience, ce qui protège mieux les profils aguerris que les entrants. Pour limiter cet effet de barrage à l'entrée de carrière, il paraît nécessaire de cartographier les tâches « automatisables » où l'IA se substitue, et de réserver des « terrains d'apprentissage par la pratique » où l'IA outille les professionnels.

4. Conclusion

Nous traversons un moment de bascule. Le marché du travail se retourne, les budgets publics se tendent, et la jeunesse doute.

Pourtant, les solutions existent. Nous savons que l'apprentissage fonctionne, que les compétences sont la clé, et que les territoires sont les bons niveaux d'action. L'emploi des jeunes ne doit plus être un angle mort de nos politiques publiques. C'est la condition même de la cohésion sociale et de la souveraineté économique de notre pays.

Alors plutôt que de réduire les moyens, investissons dans l'essentiel : les compétences, la confiance et l'avenir de notre jeunesse.

- « Ce que nous défendons, c'est une jeunesse compétente, confiante et engagée dans la transformation du pays. »
- « Nous avons déjà les leviers : l'apprentissage, les territoires, et la volonté. Il ne manque plus que la constance. »
- « L'emploi des jeunes, c'est le cœur battant de notre avenir collectif. »

Sauf intervention individuelle le collège 1 votera cet avis.

Merci de votre écoute.

Sources :

1 SIES, MESR, Projection des effectifs de l'enseignement supérieur pour les rentrées 2024 à 2033, note d'information n°2025-07, Mai 2025

2 DEPP, MEN, Le baccalauréat 2025 – Session de juin, article publié le 10 juillet 2025

3 OCDE (2025), Regards sur l'éducation 2025 : Indicateurs de l'OCDE, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/b26d545c-fr>

4 OCDE (2025), Résultats du PISA 2022 (Volume I) : Apprentissage et équité dans l'éducation, PISA, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/165f1d07-fr>.

État de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation en France 2024, Le niveau d'études de la population et des jeunes, MESR https://publication.enseignementsup-recherche.gouv.fr/eesr/FR/EESR18_ES_25/le_niveau_d_etudes_de_la_population_et_des_jeunes/#ILL_EESR18_ES_25_01

6 Le taux d'emploi salarié en France des diplômés 2023 de licence professionnelle, licence générale et master, Note flash n°18, SIES, Juillet 2025

7 Institut Montaigne Métiers d'ingénieurs : démultiplier nos ambitions. Mai 2025

► INTERVENTION DE Anne-Marie LE ROUEIL, Au nom de l'U2P (Collège 1)

Ce texte vient en complément de la contribution du collège 1 et pour l'U2P.

Mesdames et messieurs, chers collègues,

« Premier emploi ». Ce moment clé est souvent déterminant pour la réussite des trajectoires professionnelles. Nous sommes tous pleinement concernés : le système éducatif, les entreprises et les jeunes.

Si le système éducatif et l'orientation doivent préparer les jeunes à comprendre le monde économique et à s'informer sur la diversité des métiers, leurs évolutions et les multiples parcours d'accès à l'emploi, il n'en demeure pas moins que l'ouverture vers les entreprises doit être renforcée.

Aujourd'hui de nombreux stages sont mis en place et l'apprentissage demeure le moyen le plus efficace pour relier les savoirs théoriques aux réalités concrètes du travail. De peur d'opposer les deux méthodes, sommes-nous suffisamment objectifs en posant la question : le jeune a-t-il toujours les moyens de comprendre ce que seront son parcours et le sens de sa vie au travail ?

L'intégration des jeunes repose sur un accueil de qualité dans les entreprises. Le premier emploi, qu'il s'agisse d'un contrat d'apprentissage, d'un premier CDD ou d'un premier CDI, constitue une expérience fondatrice. Le jeune est alors directement confronté aux besoins immédiats de l'entreprise et doit rapidement s'adapter.

De leur côté, les employeurs attendent que la formation reçue corresponde aux compétences réellement nécessaires : maîtrise des bases techniques, savoir-être, capacité d'adaptation et esprit d'équipe. L'enjeu est donc double : adapter les formations aux évolutions économiques – qui vont très vite – et renforcer l'accompagnement à l'intégration (tutorat, parcours d'accueil, transmission progressive des responsabilités).


Nous rappelons que l'attention particulière portée aux jeunes en difficulté est indispensable, mais qu'il ne faut pas négliger la majorité des jeunes qui n'en rencontrent pas, tout du moins de façon affichée. Pour autant, il peut arriver que certains jeunes qui se trouvent en difficultés, bénéficient d'un plus faible accompagnement lorsqu'ils intègrent une entreprise, alors même qu'ils peuvent démontrer une capacité importante de créativité et d'épanouissement dans la vie économique.

Dans tous les cas de figure, le premier emploi, en quittant le monde scolaire, constitue une expérience majeure qui exige de tous encadrement, bienveillance et clarté dans les attentes réciproques.

Au titre de ce parcours vers le premier emploi, les CFA jouent un rôle central dans la formation et l'accompagnement des jeunes. Ils constituent, depuis toujours, un maillon essentiel du lien entre l'école et l'entreprise, en associant acquisition de savoirs et immersion professionnelle. Cependant, l'ouverture récente du marché de la formation n'est pas sans poser certaines difficultés : cette concurrence accrue et les enjeux financiers qui en découlent fragilisent certains CFA, notamment ceux qui assurent traditionnellement la formation dans des métiers techniques ou spécialisés.

Il est indispensable de souligner la nécessité de soutenir ces CFA, garants de la qualité pédagogique et de la continuité des savoir-faire. Leur rôle ne doit pas être affaibli. Il est donc indispensable que l'État, à travers les collectivités, leur garantisse les moyens d'assurer leurs missions d'insertion, de suivi et d'accompagnement, qui vont parfois bien au-delà de la seule délivrance de diplômes.

Les lycées professionnels ont également un rôle important à tenir car tous les jeunes ne sont pas en capacité d'intégrer la vie professionnelle immédiatement. Pour certains, leur parcours de



formation, leur projet professionnel doit murir ou mieux se construire. Les stages trouvent là, de manière alternative, toute leur place à une entrée directe au sein de l'entreprise. Pour autant, un stage – qui ne relève très souvent que de l'observation – ne forme pas à intégrer le monde du travail même si le « bac est en poche ».

Nous devons donc aussi nous questionner sur cette période d'adaptation nécessaire afin d'y apporter des réponses.

Les entreprises s'investissent et soutiennent la diversité des chemins vers l'emploi : formation initiale, apprentissage, alternance, réorientation, ou retour après un premier échec - car tout le monde a le droit à « l'erreur d'orientation ». La valeur de ces parcours repose sur leur complémentarité, tout en sachant que chaque acteur a un rôle à jouer.

Mais la réussite du parcours formation/insertion dépend aussi d'une double adaptation.

Les jeunes, par trop souvent influencés par le virtuel ou en décalage d'une représentation professionnelle, doivent apprendre à s'inscrire dans la réalité de la culture, des rythmes, et des obligations et besoins des entreprises.

De même, les entreprises en phase de recrutement doivent, de leur côté, prendre en compte les attentes, les pratiques et les nouvelles aspirations des jeunes générations autour du sens au travail.

Cette adaptation réciproque devrait être la clé d'une insertion réussie.

Pour conclure, l'U2P relève qu'il est important de construire une dynamique partagée :

- un système éducatif et d'orientation davantage connecté au monde économique,
- des formations initiales mieux adaptées aux besoins des entreprises,
- un soutien renforcé aux CFA, acteurs historiques et essentiels de l'apprentissage.
- des entreprises prêtes à investir dans l'accueil, l'accompagnement et la transmission avec de nouvelles pratiques,
- des jeunes conscients de la nécessité d'une adaptation aux exigences économiques.

Je vous remercie de votre attention.

► INTERVENTION DE Nathalie GELDHOF, au nom de la CGT, de la FSU et de Solidaires (Collège 2)


Les jeunes face à leur premier emploi : des attentes aux réalités, entre difficultés et réussites

Monsieur le Président, mesdames et messieurs les conseillers, le premier emploi des jeunes constitue une problématique particulièrement large, englobant le job d'été, la découverte du monde professionnel en formation initiale, ou encore le / la jeune salarié.e. Précisons que la commission a choisi d'exclure le job d'été de ses travaux.

Au terme de nombreuses auditions, notre commission a dressé un état des lieux précis du paysage auquel les jeunes sont confrontés lors de leur premier accès à l'emploi. Sans pour autant dégager des pistes fortes.

En préambule, la contribution rappelle avec justesse la multiplicité des jeunes, rendant ainsi impossible toute généralisation. L'approche doit être adaptée, chaque parcours étant façonné par des déterminants sociaux, économiques, géographiques et scolaires au travers du niveau d'étude.

Nous, organisations syndicales de salarié.e.s, sommes particulièrement satisfaits que ce rapport ait porté un regard sur l'accidentologie des jeunes en emploi.



Lors des auditions, l'augmentation des stages en entreprises est systématiquement présentée comme un élément favorable à l'accès au premier emploi sans aucun regard critique sur les conditions de mise en œuvre des nombreux stages. Ce choix entraîne, de fait, l'augmentation de la présence des mineurs en entreprise sous couvert de successives réformes dans l'éducation nationale. La suppression de cours au profit des stages en entreprise exige que les tâches d'exécution, souvent dangereuses, permettent au moins l'acquisition effective de connaissances et de sécurité. Non seulement, elles ne le permettent souvent pas, mais de plus elles mettent la sécurité des jeunes en cause.

Nous souhaitons mettre en avant l'alerte lancée concernant les accidents du travail et les décès survenus parmi les jeunes au travail. Selon les données de l'Assurance-maladie, la France a enregistré en 2023, plus de 1.200 décès liés au travail, dont plus de 800 reconnus comme accidents du travail. Parmi les jeunes, la fréquence des accidents est 2,5 fois plus élevée que dans le reste de la population salariée.

Entre avril et juillet 2025, cinq mineurs parmi eux, Axel 15 ans lycéen de seconde, Lorenzo 15 ans apprenti maçon, Lucas 17 ans lycéen en bac professionnel ont perdu la vie en entreprise. Cette alerte est d'autant plus d'actualité que la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel a assoupli la protection des apprentis mineurs, ce qui expose davantage les jeunes à des risques graves, y compris l'exécution de travaux dangereux, le travail de nuit, ou l'exposition à des substances toxiques.

La logique néolibérale de rentabilité impose aux entreprises, des jeunes insuffisamment accompagnés, sans réel contrôle des conditions de formation et de sécurité.

Alors que le gouvernement est à l'étude du budget 2026, il serait peut-être opportun de prévoir le doublement des effectifs de l'Inspection du travail et le renforcement des moyens des services de prévention, ce qui permettrait très certainement de réduire les coûts induits par les accidents du travail.

De plus, à l'ère du numérique, il est difficilement compréhensible que des alertes ne puissent pas être émises en temps réel des situations dangereuses ou incompréhensions rencontrées par les salariés. Certaines entreprises le pratiquent avec un système de "Stop and Go", en cas de doute ou de danger imminent. Cette alerte serait d'autant plus utile pour un jeune découvrant le monde du travail avec tous les bouleversements que cela peut entraîner.

Nous appelons aussi à nuancer le discours sur l'entrepreneuriat des jeunes : l'essor du statut de micro-entrepreneur, promu dans certaines situations, cache des conditions d'emploi et de rémunération très défavorables pour les jeunes en début de carrière, devant supporter seul.e, les cotisations salariales et sans connaître les tenants et aboutissants de ce type d'entrepreneuriat.

Concernant les préconisations : sans reprendre l'ensemble des préconisations, nous souhaitons faire un arrêt sur le CV engagement et sur le permis de former.

Le CV engagement serait un moyen de mettre en valeur les actions de bénévolat des jeunes, initiatives certes louables. Nous attirons l'attention sur le fait que ce CV risque de devenir un outil discriminatoire. Il ne doit pas devenir un obstacle, car avoir fait du bénévolat ne doit pas être exigé pour accéder au premier emploi. Combien de jeunes ne sont pas à même d'en faire, faute de réseau ? Faute de temps ? Parce que sur leur temps libre ils / elles sont aidants au sein de leur famille ou en effectuent des petits jobs rémunérés ? Enfin parce que tout simplement ils et elles ont besoin de temps pour eux ou pour pratiquer des activités sportives et culturelles.

Nouveau permis de former : comme nous l'avons dit précédemment, il est indispensable que les jeunes qui sont au sein d'une entreprise puissent être pris en charge dans des conditions optimales.

C'est à dire dans un cadre où le / la tutrice / maître d'apprentissage soit pleinement informé du diplôme préparé par le / la jeune / apprenti.e et du rôle d'apprenant de l'entreprise.

Ensuite, les jeunes doivent être en sécurité : ils ne doivent en aucun cas être laissé seul.e.s sur les lieux de formation en entreprise surtout à effectuer des tâches dangereuses.

Les actions ciblées 2 et 3 gagneraient à être plus explicites en termes de valorisation et de professionnalisation. Lorsqu'un salarié.e. a la mission de prendre sous son aile un / une jeune, celui-ci doit être formé.e pour cela. Étant donné que c'est un véritable investissement pour le salarié, ce travail doit être systématiquement reconnu par l'employeur dans l'évolution de carrière, de salaire du tuteur ou maître d'apprentissage.

Nous regrettons que notre proposition de préconisation qui portait sur l'information syndicale des jeunes dans les CFA et lycées pro n'ait pas été retenue par la commission. En effet, notamment pour celles et ceux qui travaillent dans des très petites ou petites entreprises, bien souvent, il n'y a pas d'information syndicale pour les salarié.es. La mise en place de panneaux d'informations syndicales dans les centres de formation permettrait aux jeunes d'avoir un accès à la connaissance de leurs droits et ainsi pouvoir contacter des organisations syndicales lorsque l'entreprise dans laquelle il ou elle se trouve, n'est pas respectueuse du code du travail.

Cette mesure participerait à protéger les jeunes, rétablir des dispositifs de prévention et garantir à chaque jeune un réel accès au droit et à la sécurité, aussi bien en formation que dans l'emploi.

Nous partageons l'ambition de favoriser l'accès à un 1er emploi en toute sécurité et avec une formation adéquate et c'est la responsabilité de chacun d'entre nous. Pour que les jeunes prennent leur avenir en main, ils doivent être accompagnés et être en confiance. Confiance dans leur capacité de passer du statut d'étudiant autonome à celui d'actif indépendant financièrement. Ils ne doivent pas se sentir en danger que ce soit physiquement (conditions de travail dangereuses par exemple) ou psychologiquement car pas de respect de leur droit et / ou formations pas adaptées.

Pour conclure, s'il est facile de partager l'idée que l'éducation, la formation et l'orientation sont des éléments clés pour favoriser l'accès au premier emploi, les réponses en matière d'effectifs des enseignants, de traitement des inégalités sociales et économiques au travers des différentes formes des lycées et lycées professionnels ... sont hors du champ de notre contribution.

Ce diagnostic, de notre point de vue, aura été une contrainte forte pour proposer des préconisations opérationnelles adaptées au champ régional. Ces 3 préconisations représentent le travail de la commission dans ce cadre contraint. Certes elles sont limitées, mais avec les restrictions que nous avons exposées, elles peuvent participer à l'amélioration de l'accès au premier emploi.

Nous tenons à remercier Lou notre chargée d'étude, pour son implication dans la rédaction de cette contribution, malgré la complexité liée aux auditions menées pour ce rapport.

Nous nous abstenons.

► INTERVENTION DE Gilles LELUC, Au nom de la CFDT et de l'UNSA (Collège 2)

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les conseiller-es, Cher-es collègues,

Le marché du travail est complexe, diversifié, mouvant et néanmoins régi par de nombreux codes culturels et administratifs qui ne favorisent pas forcément son accès à un public jeune qui n'y est pas préparé, ou peu préparé, ou mal préparé. C'est le cas de nombreux jeunes pour qui le passage du monde de l'éducation à celui de salarié n'est pas chose facile, pour des raisons de complexité de l'offre ou de grand écart entre cette offre, les aspirations de ces jeunes et les prérequis permettant d'accéder à un emploi et particulièrement au premier emploi, celui-ci comprenant plus largement la découverte du monde professionnel tout au long des études. Et toujours pour cet avis, nous avons pris comme postulat, qu'il existait des jeunes et non pas une jeune.

En France, le taux de chômage des moins de 25 ans était en juillet 2025 dramatiquement à 18,5 % soit 4 points de plus que la moyenne européenne des jeunes de même âge au chômage, et 11 points supérieurs au taux de chômage de la population active française. Si les statistiques régionales sont légèrement meilleures, il n'en demeure pas moins que le public jeune d'Auvergne Rhône-Alpes souffre particulièrement de cette situation : ce sont par exemple 110.000 jeunes



accompagnés à l'année par les missions locales de notre région.

L'éducation, l'orientation et la formation sont des étapes nécessaires à ce parcours vers l'emploi, la commission 3 a voulu questionner ce qui, à ces trois stades, pouvait bloquer, freiner, rendre difficile voire impossible à de nombreux jeunes une entrée sereine dans la vie sociale et professionnelle d'adulte.

Nous avons lu et relu les politiques publiques liées à l'orientation, la formation, l'insertion des jeunes. Nous avons interrogé les acteurs qui les animent et les font vivre sur notre territoire (lycées publics, établissements de formation, directions de CFA, responsables de mission locale, d'agence France Travail, etc.). Et enfin nous avons écouté les jeunes eux-mêmes (questionnaire, témoignages directs) venus témoigner de leurs aspirations, de leurs difficultés, de leurs impossibilités, pour tenter d'atténuer cette situation, de gommer les inégalités, de permettre à toutes et tous, moins de 26 ans, en souffrance d'accès à un premier emploi, de voir un horizon moins bouché, moins sombre. Ces auditions ont mis en évidence que les aspirations des jeunes d'aujourd'hui ont évolué et que les employeurs doivent en tenir compte même si cela bouscule leur organisation et vision du travail.

Au terme de toutes ces visites et de tous ces entretiens, nous avons tenté, et réussi en partie, à harmoniser nos visions respectives, rendre compte d'un état des lieux précis, cohérent, et, enfin, proposer quatre préconisations, chacune en relation avec une entrée stratégique clairement identifiée :

- l'orientation des jeunes et les outils digitaux d'aujourd'hui,
- soulager les jeunes dans leurs besoins matériels de mobilité et de logement qui sont souvent des freins à une insertion réussie,
- l'accompagnement des jeunes sur le poste à travers l'aide aux entreprises d'accueil,
- la reconnaissance des savoirs et savoir-être des jeunes hors du champ scolaire pour les valoriser et agir sur leur confiance en eux-mêmes,

Des points de vigilance ont été mis en exergue :

- celui de la sécurité au travail, les jeunes y sont mal préparés, ce qui est illustré par le nombre important d'accidents du travail
- celui des stages, où les jeunes ne sont pas toujours considérés et bien encadrés, ce qui ne leur donne pas une bonne vision du monde du travail
- celui de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel qui a assoupli la protection des apprentis mineurs d'où une accidentologie en augmentation
- celui de la diminution du nombre d'heure en matières générales qui pourtant permet une plus grande ouverture et compréhension du monde qui les entoure
- celui du manque d'effectifs de l'Inspection du travail et des moyens des services de prévention.

Concernant les préconisations de permis de former et du CV engagement, ils pourront atteindre leur objectif que s'ils sont égaux et si tous les acteurs s'en emparent pour les faire connaître, pour accompagner toutes les jeunes. Le risque étant que ces deux dispositifs soient réservés toujours aux mêmes jeunes et non pas à celles qui sont éloignées de l'emploi et de la connaissance des acteurs.

Nous tenons à remercier l'ensemble des membres de la commission, et tout particulièrement la présidente et la chargée d'études, qui ont œuvré patiemment, en tenant le cap, à l'élaboration de ce travail ; celui-ci fut long mais passionnant, et réalisé dans le respect des points de vue de chacune et chacun, en cherchant à trouver des solutions, non à des divergences, mais aux problématiques concrètes des jeunes à travers des moyens mobilisables rapidement par des acteurs publics en responsabilité de ces politiques.

Aussi, nous voterons favorablement le rapport.

► INTERVENTION d'Agathe MOLY et d'Alexis MONNET, Au nom du Collectif régional des associations de jeunesse et d'éducation populaire (CRAJEP) - Collège 3

Madame la présidente de commission, conseillers, conseillères du CESER,

Nous prenons la parole au nom du Comité Régional des Associations de Jeunesse et d'Éducation Populaire.

Avant de commencer, nous regrettons l'absence de consultation auprès de notre CESER des jeunes qui auraient pu apporter leurs voix complémentaires.

Permettez-nous de commencer par rappeler un point essentiel qui structure nos actions sur le terrain : le service civique n'est pas un emploi. Il ne s'agit ni d'un contrat de travail, ni d'un dispositif d'embauche, mais d'un engagement volontaire donnant lieu à une simple gratification. Pourtant, nous observons de plus en plus souvent que, faute de financements, des associations (mais aussi des institutions publiques, collectivités) s'appuient sur des jeunes en service civique pour accomplir des missions qui devraient relever de postes salariés. Cette dérive n'est pas une faute individuelle : elle est le résultat d'un affaiblissement structurel du financement des politiques jeunesse et culturelles. Cette réalité mériterait d'être nommée dans un rapport consacré au premier emploi.

Nous souhaitons saluer la richesse du travail sur la question de l'engagement des jeunes. La commission le rappelle à juste titre : l'engagement est un espace où les jeunes acquièrent des compétences, construisent leur autonomie, expérimentent la coopération, prennent confiance en eux. Cela rejoint pleinement les analyses de l'INJEP, qui montre combien les expériences d'engagement bénévole mais aussi tout le parcours militant dans les associations sont formatrices, souvent plus encore que certaines expériences scolaires ou professionnelles. Dans nos structures, nombre de jeunes deviennent responsables de projets, apprennent à gérer des équipes, à prendre la parole, à négocier, à construire une vision collective. Ce sont des compétences directement utiles dans le cadre professionnel.


Cependant, la préconisation visant à créer un outil de valorisation de cet engagement pose question. Non que l'objectif n'est pas cohérent, mais parce qu'un tel outil existe déjà au niveau national, sous la forme du Passeport bénévole porté par France Bénévolat. Il serait plus intéressant de renforcer la diffusion d'un outil existant plutôt que d'en imaginer un nouveau, au risque d'ajouter une strate supplémentaire dans un paysage des dispositifs déjà très difficile à lire pour les jeunes et les associations. D'ailleurs, ce rapport lui-même souligne à quel point cette lisibilité constitue un obstacle majeur : trop de guichets, trop de dispositifs, trop peu de coordination. Si nous voulons vraiment rendre service aux jeunes, il faut consolider ce qui fonctionne, non multiplier les initiatives parallèles et souvent politiques.

Nous en venons au point que nous considérons comme le principal angle mort du rapport : la question des moyens. Vous rappelez, et vous avez raison, le rôle des structures de proximité, en particulier Info Jeunes, les missions locales, les associations d'accueil et d'orientations.

Ce sont elles qui accueillent, informent, orientent, rassurent, soutiennent les jeunes et parents dans leurs démarches.

Ce sont elles qui permettent aux jeunes de s'y retrouver dans la complexité et diversité des parcours possibles.

Mais ces structures ne peuvent pas jouer leur rôle si leurs financements diminuent ou si les partenariats institutionnels se délitent. Nous l'avons déjà dit, mais nous le redisons devant cette assemblée : la suppression de la subvention régionale accordée à Info-Jeunes Auvergne-Rhône-Alpes a affaibli l'un des acteurs les plus directement mobilisés sur les questions de premier emploi. De façon plus globale, la Région s'est progressivement retirée de plusieurs espaces de travail et de concertation, laissant les acteurs opérer dans un cadre moins coordonné. Quand on affaiblit l'écosystème, on affaiblit les parcours.



Nous reconnaissons la qualité de l'analyse concernant les entreprises. Vous avez raison de rappeler l'importance de la qualité d'accueil et du tutorat en entreprise.

Les jeunes ont besoin de tuteurs formés, disponibles, bien accompagnés. Mais les travaux de la Fondation Jean-Jaurès montrent que les jeunes attendent aussi des entreprises qu'elles jouent un rôle éducatif et social, qu'elles s'engagent dans la transmission et dans l'anticipation des métiers de demain. Les associations, elles aussi, jouent un rôle de formation informelle, mais elles ne peuvent être les seules à porter cet effort. Les entreprises doivent être mobilisées comme des partenaires éducatifs à part entière.

Pour conclure, nous voudrions insister sur trois orientations qui nous semblent essentielles si nous voulons réellement améliorer l'accès des jeunes au premier emploi dans notre région.

La première, c'est la nécessité d'un accompagnement global, qui dépasse la seule dimension professionnelle. Les travaux de l'INJEP le démontrent : les parcours réussis sont ceux qui tiennent compte des réalités des jeunes dans toutes leurs dimensions : leur situation sociale, leurs mobilités, leur santé psychique, leur confiance en eux, leur besoin d'appartenance, leur rapport à l'engagement.

On ne prépare pas des jeunes au premier emploi uniquement avec des outils techniques : on les prépare en consolidant l'ensemble de son environnement et en reconnaissant la valeur éducative de leurs expériences, y compris celles vécues dans les associations, au travers d'un véritable parcours militant formateur. Certes la dématérialisation et l'Intelligence Artificielle peuvent apporter un premier niveau de réponse mais cela reste des outils déshumanisés et nous avons prouvé que la relation humaine est importante dans l'accompagnement des jeunes.

La deuxième orientation, c'est la nécessité que la Région reprenne place dans les espaces de travail et de concertation qui structurent les politiques jeunesse. Les associations, les professionnels, les missions locales, Info Jeunes, les collectivités, tous expriment le même besoin : travailler ensemble, dans des cadres pérennes, où la Région joue pleinement son rôle de chef de file et ne se retire pas des instances où se construit l'action publique. Sans ce réengagement institutionnel, aucune stratégie ne peut être durable ni cohérente.

Enfin – et c'est pour nous le point déterminant –, nous devons consolider l'existant.

Les dispositifs ne manquent pas : ce qui manque, ce sont des structures stables, financées, reconnues, capables d'accompagner les jeunes dans la durée. Rien ne pourra avancer sans un soutien clair et assumé aux réseaux associatifs, aux acteurs de l'éducation populaire, aux espaces d'information et d'orientation qui sont aujourd'hui fragilisés. C'est en consolidant ce socle que nous pourrions rendre l'action régionale à nouveau lisible, efficace et protectrice pour les jeunes.

Nous voudrions rappeler, pour finir, ce que soulignent la Fondation Jean-Jaurès comme l'INJEP : les jeunes ne demandent pas seulement un emploi. Ils demandent un cadre collectif où ils peuvent comprendre leur place, contribuer, s'épanouir et développer des compétences utiles pour leur vie entière. Ils ne recherchent pas uniquement des réponses via des outils numériques mais bien un accompagnement personnalisé et collectif.

Ce cadre, les associations le proposent depuis des décennies à travers des parcours militants qui sont de véritables écoles de responsabilités. À nous, collectivement, d'en faire un pilier de nos politiques publiques et d'offrir à chaque jeune les conditions d'un engagement qui l'aide à grandir et à réussir dans sa vie professionnelle.

Le CRAJEP s'abstiendra sur ce rapport.

Nous vous remercions de votre attention.

► INTERVENTION DE Reine LEPINAY, Au nom des Collèges 3 et 4

Monsieur le Président, Madame la Présidente de la Commission, Madame la Rapporteuse, Mesdames les Conseillères, Messieurs les Conseillers,

L'insertion des jeunes dans un premier emploi est bien souvent une étape importante sur le plan personnel, professionnel et social. L'accès réussi des jeunes au premier emploi relève d'une articulation de plusieurs défis mais aussi d'opportunités pour trois catégories d'acteurs, les jeunes, les employeurs et les pouvoirs publics.

Un défi pour les jeunes ...

Accéder à un premier emploi peut sembler être un défi pour des jeunes sans expériences professionnelles et pas encore déterminés dans leurs choix professionnels. Pourtant ils sont encore nombreux à envisager une intégration professionnelle réussie.

Le premier emploi ouvre des questionnements sur le sens de l'engagement, de la compétence, de la place occupée et reconnue au sein d'un collectif de salariés, de l'acquisition d'expériences professionnelles.

Un défi... mais aussi une opportunité d'aller vers de nouvelles compétences et réfléchir aux choix professionnels à venir.

Un défi pour les employeurs...

L'intégration de jeunes dans l'entreprise est un autre défi pour les employeurs. Comment bien accueillir, accompagner les jeunes, les sécuriser dans leur poste de travail et contribuer au développement de leurs compétences et si possible les fidéliser.

Un défi... mais aussi une opportunité d'acquérir avec eux de nouvelles méthodes de travail, de préparer de nouveaux projets, avec une diversité de compétences qui interroge les stratégies de l'entreprise, et prépare sa propre adaptation à un marché de plus en plus concurrentiel.

Un défi pour les pouvoirs publics...

Enfin un défi pour les pouvoirs publics d'innover en matière de politiques publiques (formation, logement, mobilité, lutte contre les inégalités, les discriminations...)


Un défi...mais aussi une opportunité d'évaluation de leurs résultats et de les adapter au regard de l'évolution des changements économiques, sociaux, et sociétaux, avec pour seule ambition l'adaptation aux besoins des jeunes, des entreprises et de la société civile.

Des besoins aux attentes

Certes le contexte économique, la conjoncture du marché du travail peuvent conditionner l'insertion des jeunes dans une activité professionnelle, mais la problématique essentielle est celle de la conciliation des attentes des jeunes et des besoins des entreprises dans une économie de plus en plus mondialisée et concurrentielle.

Pour les employeurs c'est avant tout la recherche de personnels avec des compétences techniques, psychosociales, une bonne capacité d'autonomie et souvent une fidélisation. Ils disent valoriser des formations courtes. Pour certains jeunes, c'est plutôt le choix d'une poursuite d'études et l'obtention de compétences transverses, de diplômes au regard d'un marché du travail très concurrentiel qui avec les innovations, conduit à de nouveaux métiers demain. Ils expriment souvent un désir de mobilité professionnelle. Pour d'autres l'absence de formation scolaire et de diplôme créent des distorsions entre leurs désirs et la réalité économique du marché du travail.

Le poncif habituel sur « le non engagement des jeunes dans l'entreprise » est à revoir. Les jeunes expriment des attentes partagées vis-à-vis du travail avec l'ensemble de la société, en particulier la quête de sens et le partage équilibré vie personnelle/vie professionnelle. Ils expriment une



demande de diversité dans le travail pour ne pas tomber dans la routine et privilégient parfois les CDD. Leur engagement professionnel est conditionné à la possibilité d'accéder à des postes attractifs et créatifs (besoin de s'exprimer), de bonnes conditions de travail, une progression professionnelle et une juste rémunération.

Comme il y a une diversité de jeunes il y a une diversité d'entreprises avec des ressources financières et humaines inégales pour réussir leur intégration dans le premier emploi. Et si certains métiers sont peu attractifs, ils nous questionnent sur la pénibilité du travail, sur le niveau des rémunérations et le manque de reconnaissance.

Nos entreprises n'ont pas d'autre choix que de s'adapter aux attentes des jeunes salariés. Il est de plus en plus dur de fidéliser les collaborateurs pour les faire rester plusieurs années dans l'entreprise. C'est aujourd'hui un des plus gros enjeux des Directions des Ressources Humaines. C'est en œuvrant sur la qualité de l'environnement au travail qu'elles pourront construire leur développement. C'est bien ces jeunes qui seront demain les forces vives de nos économies.

Pour répondre à de tels enjeux, il convient de mobiliser tous les acteurs, entreprises, centres de formation, professionnels de l'accompagnement vers l'emploi, Région et associations.

Des pistes de solutions proposées par les partenaires sociaux doivent être développées

Les organisations professionnelles peuvent agir au niveau de la formation, la promotion des métiers et des formations préalables à l'embauche comme par exemple l'organisation patronale UNITEX. D'autres proposent des « Tremplin pour l'emploi » en s'adressant à des personnes éloignées de l'emploi et développent un accompagnement social (Prism'Emploi).

De la même façon, les syndicats de salariés soutiennent des stratégies de lutte contre la pauvreté dans le cadre de l'insertion des jeunes dans l'emploi, proposent des plans pour la jeunesse en défendant par exemple un véritable statut du stagiaire, un encadrement de la formation professionnelle et de l'apprentissage, une garantie à un égal accès à la mobilité etc...

Le rôle de la Région, et ses politiques publiques

La Région Auvergne-Rhône Alpes doit et peut jouer un rôle dans l'accès des jeunes au premier emploi dans un contexte d'investissement, d'innovation et de développement économique des entreprises, tout en veillant à corriger les inégalités sociales, territoriales et les inégalités de genre. Développer des politiques publiques régionales d'égalité est un moyen de lever les freins liés à la fracture numérique, à la mobilité, à l'accès au logement. Certes la Région ne peut pas pallier toutes les insuffisances des politiques publiques nationales mais avec d'autres partenaires publics et/ou privés, associatifs elle peut aider à l'accès au premier emploi.

Le rôle des associations auprès des jeunes

Les associations proposent diverses formes d'aide, allant du soutien éducatif à l'accompagnement social, en passant par la santé et l'insertion professionnelle. Aux côtés des entreprises et de la Région elles remplissent des fonctions indispensables et apportent des services complémentaires dans le soutien aux jeunes. Le 11 octobre 2025, elles se mobilisaient pour dénoncer une baisse des financements, un risque de disparition, alors que les besoins et la précarité ne cessent d'augmenter. Pour intervenir de façon efficace, encore faut-il qu'elles puissent bénéficier de conditions de financement public stable dans la durée tant au niveau national que régional. Soutenir durablement les associations, c'est favoriser l'intégration sociale et professionnelle des jeunes, c'est investir dans leur avenir et renforcer la cohésion sociale du territoire.

La Parole des jeunes

La commission a souhaité entendre la parole des jeunes par l'intermédiaire d'un questionnaire. Il reste un regret de ne pas avoir pu associer les membres du CESER jeunes à cette enquête.

Ce rapport a le mérite de dévoiler toute la complexité de notre environnement éducatif et économique en mettant l'accent sur la diversité des jeunes, des entreprises, des acteurs publics et privés, concernés par la volonté d'arriver à une adéquation entre besoins et attentes sur le marché du travail. Les solutions existent mais face à la crise de la dette, elles risquent d'être contraintes par des budgets resserrés à la Région, des subventions réduites aux associations et des



résultats d'entreprises en berne pour un certain nombre.

Le Collège 3-4 souhaite que dans ce contexte de crise, les Pouvoirs publics et en particulier la Région orientent leurs choix vers des politiques de soutien à l'accès des jeunes à leur premier emploi et ainsi soutiennent le développement de l'activité économique régionale.

Sauf avis divergent, le Collège 3-4 votera favorablement ce rapport.

Résultats des votes

Assemblée plénière du 25 novembre 2025



126 ONT VOTE **POUR**

1 A VOTE **CONTRE**

30 SE SONT **ABSTENUS**

Collège	Organisation	Nom	Pour	Contre	Abst.
1	Chambre de commerce et d'industrie de région Auvergne-Rhône-Alpes	CHEVALIER Véronique	P		
		DOLLEANS Jean-Luc			
		DUBOISSET Gilles	P		
		EHRSAM Olivier	P		
		MARGUIN Christophe			
		RENIE Stanislas			
		SIQUIER Marie-Amandine			
		THION Elisabeth			
		VEYRE DE SORAS Christine			
	Mouvement des entreprises de France (MEDEF) Auvergne-Rhône-Alpes	CELMA Patrick			
		CHARVERON Philippe			
		GLERAN Philippe			
		JAVELLE Valérie-Anne			
		PANSERI Anne-Sophie			
	Confédération des petites et moyennes entreprises (CPME) Auvergne-Rhône-Alpes	CADARIO Jacques			
		DOGNIN-DIT-CRUISSAT Sarah			
		GIRAUDET Alexandra			
		IMBERTON Emmanuel			
	Accord entre l'Union des entreprises de proximité (U2P) Auvergne-Rhône-Alpes et l'Union nationale des professions libérales (UNAPL) Auvergne-Rhône-Alpes	BRUNET Christian			
		CABUT Bruno			
		GINESTET Fabienne	P		
		LE ROUEIL Anne-Marie			
		MARCAGGI Christophe	P		
		ROBERT Anne-Marie			
	Chambre régionale de métiers et de l'artisanat de région Auvergne-Rhône-Alpes	GIROD Pierre			
		GOUZE Dominique			
		GUILLAUD Isabelle	P		
		LATAPIE Didier			
		OLEKSIK Bernadette			

P : Procuration

Collège	Organisation	Nom	Pour	Contre	Abst.
1	Fédération régionale des Chambres des professions libérales Auvergne-Rhône-Alpes (CNPL)	BEZ Nicole			
	Centre des jeunes dirigeants Auvergne et Rhône-Alpes	BLANC Sylvie			
	Accord entre les pôles de compétitivité Lyon-Biopôle, Minalogic Partenaires, Vegepolys Valley et Cimes Auvergne-Rhône-Alpes	CHABBAL Jean			
		HOMETTE Marie-Odile			
	France Chimie Aura	LAFORET Jean-Pierre			
	Accord entre le Comité des banques Auvergne-Rhône-Alpes de la Fédération bancaire française et l'association Lyon place financière	VARICHON Béatrice			
	UIMM Auvergne-Rhône-Alpes	BORDES Claude			
		PFISTER Françoise			
	Fédération française du bâtiment de la région Auvergne-Rhône-Alpes	REYNIER Frédéric			P
	Fédération régionale des travaux publics Auvergne-Rhône-Alpes	MEUNIER Patrick			
	Accord entre les syndicats de la Fédération nationale des transports routiers (FNTR) en Auvergne-Rhône-Alpes et l'Union des entreprises Transport de logistique de France (TLF) Auvergne-Rhône-Alpes et logistique de France	COMBRONDE Céline			
	Union inter-entreprises de Lyon et sa région	Non désigné			
	Association régionale Auvergne-Rhône-Alpes des industries agro-alimentaires	NIGAY Henri			
	Accord entre la délégation territoriale Action logement Auvergne-Rhône-Alpes et les chambres régionales de la Fédération des promoteurs immobiliers de France en Auvergne-Rhône-Alpes de France	Non désigné			
	SYNTEC Auvergne-Rhône-Alpes	DESSERTINE Philippe			
	Accord entre les directions régionales de la SNCF, d'EDF et de la Poste	VIVIN Françoise			
	Union nationale industries carrière Auvergne-Rhône-Alpes	BOISSELON Alain			
	L'Interprofession Forêt bois (FIBOIS) Auvergne-Rhône-Alpes	PERCHE Gaël	P		
	La délégation territoriale de la Fédération des particuliers employeurs de France (FEPEM) Auvergne-Rhône-Alpes	FAURE André	P		
	Chambre régionale d'agriculture Auvergne-Rhône-Alpes	FLAUGERE Jean-Luc			
		FONT Maryse			
		GUIGNAND Gilbert			
	Fédération régionale des syndicats d'exploitants agricoles Auvergne-Rhône-Alpes	ROUSSIN Sandrine			
		CROZAT Jérôme			
	Les Jeunes agriculteurs Auvergne-Rhône-Alpes	DANANCHER Hugo			
		LAUZIER Léa			

P : Procuration

Collège	Organisation	Nom	Pour	Contre	Abst.
1	Confédération paysanne Auvergne-Rhône-Alpes	DOUILLON Isabelle			
		MAISON Pierre			
	Coordination rurale Auvergne-Rhône-Alpes	LAMIRAND Georges			P
	Coopération agricole Auvergne-Rhône-Alpes	DUMONT Yannick			
	Confédération régionale de la mutualité, de la coopération et du crédit agricole Auvergne-Rhône-Alpes	ANGELOT Eric			
	Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire	DADON Charles			
2	Comité régional de la Confédération générale du travail Auvergne-Rhône-Alpes	BARJON Brigitte			
		BLANCHARD Paul			
		CANET Fabrice			
		CARDINAUX Lionel			
		DALMAS Patrick			P
		FAURE Philippe			
		GELDHOF Nathalie			
		GENSEL Virginie			P
		GRANATA Eric			P
		GUICHARD Karine			
		MARGERIT Laurence			
		MEQUIGNON Christine			
		PLANCHE Laëtitia			
		PELLORCE Pascal			
		SALA Chantal			
		SAUZEAT Sandrine			P
		VIGOUROUX Eric			
	Union régionale de la Confédération française démocratique du travail Auvergne-Rhône-Alpes	ALSAFRANA Colette			
		BADOR Laurent			
		BARRAT Jean			
		BAULAND Gisèle			
		CASALINO Françoise			

P : Procuration

Collège	Organisation	Nom	Pour	Contre	Abst.
2		CHENNAZ Cédric			
		GUILHOT Jean-Marc	P		
		JACQUIER Claudine	P		
		JUYAUX-BLIN Christian			
		LAMOTTE Bruno			
		LE GAC Elisabeth			
		NINNI Agnès			
		PUECH Marilyne	P		
		ROBERTO Sansoro			
		SAILLANT Elisabeth			
		SCHMITT Isabelle			
		SIVARDIÈRE Patrick	P		
	Union régionale de la Confédération générale du travail Force ouvrière Auvergne-Rhône-Alpes	BLACHON Eric	P		
		BOCHARD Frédéric			
		DEVY Eric	P		
		GILQUIN Jean-Pierre			
		LEYRE Michelle	P		
		LORENTE Jérémie			
		MERENDET Patricia			
		RICARD Claude			
		SEGAULT Hélène			
		TEMUR Hélène			
	Accord entre l'union régionale de la Confédération des travailleurs chrétien Auvergne et l'Union régionale de la Confédération française des travailleurs Rhône-Alpes	DEUDE Sylvie			
		GRANDJEAN François			
		VERNET Sandrine	P		
	Union régionale de la Confédération française de l'encadrement Confédération générale des cadre Auvergne-Rhône-Alpes	ASENSIO Luis	P		
		GUERROUI Nassira			
		MILANETTI Nathalie			

P : Procuration

Collège	Organisation	Nom	Pour	Contre	Abst.
2		ROCHE Jocelyne			
		ROUSTAND Philippe			
		SAVTCHENKO-BELSKY Cyril	P		
	Union régionale de l'Union nationale des syndicats autonomes Auvergne-Rhône-Alpes	HAMELIN Catherine			
		HERAUD Marta			
		LELUC Gilles			
		LOHEZ Valérie	P		
		MYC Michel			
	Fédération syndicale unitaire Auvergne-Rhône-Alpes	DI MARCO Anna			
	Union syndicale solidaires Auvergne-Rhône-Alpes	TRINCA Christiane			
		VELARD Patrick			
3	Union régionale des associations familiales Auvergne-Rhône-Alpes	NANTAS Dominique			
	Caisses d'allocations familiales de la région Auvergne-Rhône-Alpes	SERRE-CHAMARY René			
	Accord entre CARSAT Auvergne, CARSAT Rhône-Alpes et l'association régionale des caisses de MSA Auvergne-Rhône-Alpes	JOUBE Henry	P		
	GROUPAMA Auvergne-Rhône-Alpes	MOREL Nathalie			
	Union régional de la Mutualité française Auvergne-Rhône-Alpes	AUBRY Marc			
	Fédération hospitalière de France Auvergne-Rhône-Alpes	TOURAIN Jean-Louis			
	Accord entre la délégation Auvergne-Rhône-Alpes de l'Union française des retraités, l'Union régionale des Fédérations départementales Génération mouvement les aînés ruraux et la Fédération nationale des associations retraités Auvergne Rhône-Alpes	LUCCANTONI Evelyne			
	CREAI Auvergne-Rhône-Alpes	HERMOUET Nicolas			
	URIOPSS Auvergne-Rhône-Alpes	Non désigné			
	Union régionale SCOP et SCIC Auvergne-Rhône-Alpes	BABOLAT Guy			
	Association pour le digital en région Auvergne-Rhône-Alpes	PROST Michel-Louis			
	Conférence des établissements publics de recherche en Auvergne-Rhône-Alpes	PELLA Dominique			

P : Procuration

Collège	Organisation	Nom	Pour	Contre	Abst.
3	Accord entre les présidents de l'Université de Lyon, de l'Université Grenoble-Alpes et l'Université Clermont Auvergne et associés	BERNARD Mathias			
		BERNARD Sébastien	P		
		DOMPNIER Nathalie			
		SURREL Hélène			
	Section régionale FCPE, PEEP, UNAAPE, APEL Auvergne et Rhône-Alpes	BENOIT Jean-Marie			
		MESSIÉ Christine			
		MEUNIER Frédérique			
		ZAKAR Saïd			
	Accord entre l'association Unis-Cité Auvergne-Rhône-Alpes et le Mouvement associatif Auvergne-Rhône-Alpes	GILLES Pascale			
	CRAJEP Auvergne-Rhône-Alpes	MOLY Agathe			
		MONNET Alexis			
	Fédération régionale des centres d'information sur les droits des femmes et des familles Auvergne-Rhône-Alpes	LEPINAY Reine			
	Accord entre UNEF, AFEV et FAGE	BERTHON Soraya			
		HOSTETTLER Thomas			
	Union régionale des fédérations laïques Auvergne-Rhône-Alpes	CALMETTE Alain			
	Comité régional olympique et sportif Auvergne-Rhône-Alpes	PLASSE Marie-Christine			
	Agence régionale du tourisme Auvergne-Rhône-Alpes	RIGOLLET Johann			
		ROSSI Sylvie			
	Union fédérale des consommateurs « UFC que choisir » d'Auvergne-Rhône-Alpes	NODIN Alain			
	Chambre régionale de l'économie sociale et solidaire Auvergne-Rhône-Alpes	PLANCHON Nicolas			
		POISSON Patricia			
	Syndicat des entreprises artistiques et culturelles	LE ROUX Céline			
	Accord entre l'Association Auvergne-Rhône-Alpes des conservateurs et des professionnels des musées de France (AARAC) et la Fondation du patrimoine	JACOMY Bruno			
	Accord association sauve qui peut le court métrage, association Ardèche Images, EPCC, CITIA, association GRAC, association ACRIRA, association les Ecrans, association Plein champ et la Cinéfabrique	ROCHER François			
	Accord entre les associations de bibliothécaires de France Auvergne et Rhône-Alpes, associations des libraires d'Auvergne-Rhône-Alpes	CRAMARD Odile			

P : Procuration

Collège	Organisation	Nom	Pour	Contre	Abst.
3	Accord ARRAHLM, CNL, SOLIHA, EPL et UNPI	ARGENSON Jean-Jacques			
		BOCHATON Alice			
		GRATALOUP Sylvain			
		VENEL Anne-Laure			
		Non désigné(e)			
	Fédération des acteurs de la solidarité Auvergne-Rhône-Alpes	LAI-PUIATTI Marisa			
	Accord entre Agir tous pour la dignité (ATD) Quart-monde, la Fédération des entreprises d'insertion Auvergne-Rhône-Alpes, le conseil régional Auvergne-Rhône-Alpes du Secours populaire français, et la coordination régionale Auvergne-Rhône-Alpes du Secours catholique	JACQUART François			
	Mission régionale d'information sur l'exclusion	CONDAMIN Yvon			
	Fédération nationale des associations d'usagers des transports (FNAUT) Auvergne-Rhône-Alpes	de MONTGOLFIER Annick			
	Accord entre URAPEI Rhône-Alpes et Auvergne, direction régionale de l'APF Auvergne-Rhône-Alpes, Fondation Perce Neige, APAJH Auvergne-Rhône-Alpes	BERTRAND Jean-Jacques			
	Association nationale des apprentis	MARTIN Baptiste			
	Accord entre la Fondation OVE et Handi-Sup Auvergne	VIALLO Christian			
	Jeune chambre économique Auvergne-Rhône-Alpes	BELOT-DEVERT Marie-Charlotte	P		
		BONNEFOY Thomas			
	Union des fédérations Auvergne-Rhône-Alpes de protection de la nature	CONSTANCIAS Hubert			
		RESCHE-RIGON Frédérique			
	Fédération régionale Auvergne pour la protection de la nature et de l'environnement	SAUMUREAU Marc			
	Ligue de coordination Auvergne-Rhône-Alpes de protection des oiseaux	VERILHAC Yves			
	Conservatoire d'espace naturels d'Auvergne	AUBERGER Eliane			
	Fédération régionale des chasseurs d'Auvergne-Rhône-Alpes	CERNYS Rémy			
	Personnalités qualifiées en lien avec l'environnement et le développement durable	OUVRIER-BUFFET Gérard	P		
		PELLET Anne			
		RIALHE Anne			
		WALBAUM Ludovic			

P : Procuration

Collège	Organisation	Nom	Pour	Contre	Abst.
4	Personnalités qualifiées	CARUANA Laurent			
		COLLONGE Martine			
		MANET Louis			
		MERCIER Chantal			
		PEYREFITTE Carole			
		QUADRINI Antoine			
		VERNEY-CARRON Florence			

P : Procuration

Contacts

Délégué général

Grégory MOREL

gregory.morel@auvergnerhonealpes.fr – Tél. : 04 26 73 41 95

Déléguée générale adjointe

Ingrid RANCHIN

ingrid.ranchin@auvergnerhonealpes.fr – Tél. : 04 26 73 55 16

Déléguée générale adjointe

Corinne LEBRETON

corinne.lebreton@auvergnerhonealpes.fr – Tél. : 04 26 73 48 72

Chargée d'études

Lou HAWKINS

lou.hawkins@auvergnerhonealpes.fr – Tél. : 04 26 73 38 31

Contact presse

Nancy PIEGAY

nancy.piegay@auvergnerhonealpes.fr – Tél. : 04 26 73 40 44

Vous souhaitez suivre l'actualité du CESER Auvergne-Rhône-Alpes,
inscrivez-vous à notre newsletter sur

lettre.ceser@auvergnerhonealpes.fr

ou retrouvez les informations sur le site internet
ceser.auvergnerhonealpes.fr

CONTRIBUTION

Le rapport des jeunes au premier emploi se caractérise par des tendances fortes : un niveau de formation en hausse, des parcours d'insertion étroitement liés au contexte économique et un poids déterminant du diplôme. Ce sujet reste marqué par certaines idées reçues sur la jeunesse et les inégalités sociales, territoriales et de genre persistent dans les parcours d'insertion professionnelle des jeunes.

Cette contribution s'intéresse à la transition entre formation initiale et le monde du travail pour les jeunes en Auvergne-Rhône-Alpes, en tenant compte de la diversité des profils et des attentes. Elle analyse les dispositifs existants, leur efficacité et leur lisibilité, ainsi que les aspirations et besoins des jeunes.

Le CESER, à travers plusieurs auditions, a pu établir certains constats : les freins sociaux, économiques et territoriaux restent très présents dans l'insertion professionnelle des jeunes. Une multitude de dispositifs existe pour répondre à la grande diversité de profils et de parcours des jeunes, mais leur visibilité, leur lisibilité et leur adaptation aux besoins des publics les plus vulnérables demeurent des défis majeurs, tant pour les jeunes eux-mêmes que pour les institutions, organismes, services publics, entreprises et associations qui les mettent en œuvre.

La réussite de l'insertion professionnelle des jeunes repose tant sur la qualité des parcours éducatifs, professionnels et de formations que sur la capacité des acteurs à lever les freins. Ecouter la parole des jeunes et adapter les méthodes à leurs besoins et modes de communication est désormais primordial.

INSERTION PROFESSIONNELLE | PREMIER EMPLOI | JEUNESSES | DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT | ORIENTATION ET FORMATION | FREINS PERIPHERIQUES |

Crédits photos : 123 RF, IA

ceser.auvergnerhonealpes.fr



CESER AUVERGNE - RHONE-ALPES / LYON
125 rue Smith – CS 90051 – 69285 Lyon cedex 02
T. 04 26 73 49 73

CESER AUVERGNE - RHONE-ALPES / CLERMONT-FERRAND
59 Bd Léon Jouhaux – CS 90706 – 63050 Clermont-Ferrand Cedex 2
T. 04 73 29 45 29