

BTS SERVICES ET PRESTATIONS DES SECTEURS SANITAIRE ET SOCIAL

PUBLICS ET INSTITUTIONS – U4

SESSION 2014

**Durée : 4 heures
Coefficient : 5**

Matériel autorisé :

- aucun matériel n'est autorisé

**Dès que le sujet vous est remis, assurez-vous qu'il est complet.
Le sujet comporte 15 pages, numérotées de 1/15 à 15/15**

BTS SERVICES ET PRESTATIONS DES SECTEURS SANITAIRE ET SOCIAL	Session 2014
Publics et institutions – U4	Code : SPE4PI
	Page : 1/15

Selon Pierre Bourdieu, « *La jeunesse n'est qu'un mot* ». En effet, il est souvent difficile de définir qui sont les jeunes et à quelle tranche d'âge ils appartiennent.

L'insertion des jeunes, généralement au centre des priorités gouvernementales depuis les années 1970, est un processus complexe en raison de sa nature multidimensionnelle. Le rôle des institutions chargées d'accompagner les jeunes adultes est de leur permettre de décider eux-mêmes de leur orientation et des conditions de leur entrée dans la vie professionnelle.

En effet, l'insertion des jeunes touche aux domaines de l'éducation et du marché du travail. Ce dernier, complexe et incertain, est soumis à des mutations technologiques et à une compétitivité mondialisée au sein d'économies disparates. L'insertion touche également aux systèmes de formation multiples, aux politiques de la ville, de la jeunesse et fait intervenir, par voie de conséquence, des myriades d'acteurs institutionnels, économiques et sociaux à tous les niveaux de la société.

25 ans de politiques d'insertion des jeunes : quel bilan ?
Avis du conseil économique, social et environnemental (octobre 2008).

Question 1

Caractériser les difficultés d'insertion professionnelle des jeunes.

Question 2

Montrer en quoi les jeunes en difficulté d'insertion professionnelle forment un groupe social qui néanmoins recouvre des réalités différentes.

Question 3

Dans le cadre des politiques mises en œuvre, présenter la diversité des services et prestations qui tentent de répondre aux difficultés rencontrées par ces jeunes.

Barème :

Question 1 : 12 points
Question 2 : 12 points
Question 3 : 10 points
Expression – composition : 6 points

Liste des annexes

Annexe 1

Données chiffrées.
Enquête emploi 2011.
INSEE.

Annexe 2

Des inégalités de la jeunesse, des jeunesses.
Rapport 2012 de l'observatoire de la jeunesse et des politiques de la jeunesse.

Annexe 3

Les risques sociaux du décrochage vers une politique territorialisée de prévention ?
Gérard Boudesseul, Yvette Grelet, Céline Vivent.
Bref du Céreq (Centre d'études et de recherches sur les qualifications).
N° 304 décembre 2012.

Annexe 4

Insertion professionnelle et sociale des jeunes vulnérables.
Virginie Muniglia, Alain Thalineau.
CAF, Politiques sociales et familiales.
N° 108 - juin 2012.

Annexe 5

Le service civique.
<http://www.service-civique.gouv.fr>

Annexe 6

La Petite Reine, Livraison zéro CO2.
Alternatives économiques poche hors série.
N°62 juin 2013, la fabrique de l'innovation sociale .

Annexe 7

Les emplois d'avenir (loi du 26 octobre 2012).
<http://travail-emploi.gouv.fr/emplois-d-avenir>

Annexe 8

Le contrat de génération (loi du 1^{er} mars 2013).
Dossier de presse du 12 décembre 2012.
Ministère du travail et de l'emploi.

Annexe 9

Les emplois d'avenir, ce qui marche, ce qui marche moins.
Nathalie Birchem.
La Croix, 19 septembre 2013.

BTS SERVICES ET PRESTATIONS DES SECTEURS SANITAIRE ET SOCIAL	Session 2014
Publics et institutions – U4	Code : SPE4PI
	Page : 3/15

Annexe 1 - Données chiffrées.

■ Nombre de chômeurs et taux de chômage selon le sexe et l'âge en 2011

Nombre de chômeurs et taux de chômage selon le sexe et l'âge en 2011

	Femmes	Hommes	Ensemble
Taux de chômage (en %)			
15 ans ou plus	9,7	8,8	9,2
15-64 ans	9,7	8,8	9,3
15-24 ans	23,1	21,1	22,0
25-49 ans	9,0	7,8	8,4
50-64 ans	6,7	6,3	6,5
65 ans ou plus	1,9	1,1	1,4
Nombre de chômeurs (en milliers)			
15 ans ou plus	1 312	1 300	2 612
15-64 ans	1 311	1 299	2 609
15-24 ans	299	329	627
25-49 ans	781	740	1 521
50-64 ans	231	230	461
65 ans ou plus	2	1	3

Lecture : en moyenne en 2011, 299 000 femmes de 15 à 24 ans sont au chômage, soit 23,1% des femmes actives de cette tranche d'âge.

Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus (âge courant).

Source : Insee, enquête Emploi 2011.

Annexe 1 suite :

Statut d'emploi

	Effectif total (milliers)	Répartition (%)			
		Ensemble	Femmes	Hommes	15-24 ans
Non-salariés	3 003	11,6	7,8	15,1	2,7
Salariés	22 775	88,4	92,2	84,9	97,3
Intérimaires	543	2,1	1,5	2,7	7,1
Apprentis	371	1,4	1,0	1,8	15,7
Contrats à durée déterminée	2 169	8,4	10,4	6,6	27,0
Contrats à durée indéterminée	19 692	76,5	79,3	73,8	47,5
Ensemble	25 778	100,0	100,0	100,0	100,0
Temps complet	21 161	82,1	69,9	93,1	77,6
<i>Nombre d'heures habituellement travaillées*</i>		41,2	39,5	42,3	37,5
Temps partiel	4 617	17,9	30,1	6,9	22,4
<i>Nombre d'heures habituellement travaillées</i>		23,1	23,4	21,9	20,7

*Les heures « habituellement travaillées » fournies ici correspondent aux heures de travail effectuées lors d'une semaine normale de travail (les jours fériés, congés, etc. ne sont donc pas pris en compte dans ce calcul).

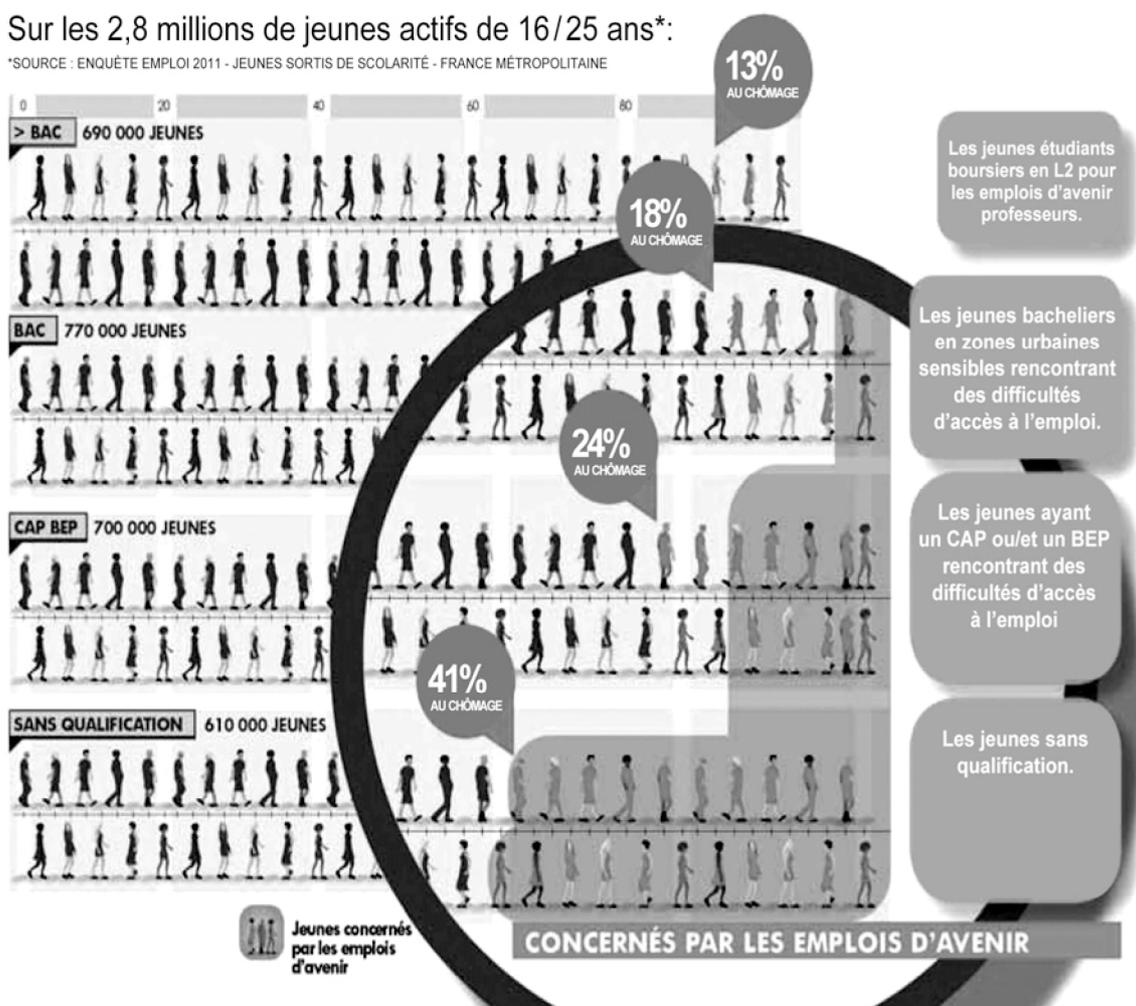
Champ : actifs occupés de 15 ans ou plus, vivant en France métropolitaine, hors communautés.

Source : Insee, enquête Emploi 2011.

Annexe 1 (suite) :

Sur les 2,8 millions de jeunes actifs de 16/25 ans*:

*SOURCE : ENQUÊTE EMPLOI 2011 - JEUNES SORTIS DE SCOLARITÉ - FRANCE MÉTROPOLITAINE



Données chiffrées.
Enquête emploi 2011.
INSEE.

Annexe 2 - Des inégalités de la jeunesse, des jeunesses.

Jean-Claude Richez, coordonnateur de la mission Observation et évaluation et spécialiste des politiques européennes de jeunesse à l'Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire (INJEP).

En France, nous nous réclamons d'autant plus de l'égalité que celle-ci est loin d'être une réalité. Au prisme de la jeunesse, cette inégalité concerne aussi bien les rapports entre générations que les situations au sein d'une même génération.

La première entrée démontre un véritable effet de génération, aujourd'hui très défavorable aux classes d'âge les plus jeunes. La seconde entrée souligne que la jeunesse recouvre des réalités sociales extrêmement variables, de profondes inégalités, qui ne sont d'ailleurs pas propre en France à cette classe d'âge.

BTS SERVICES ET PRESTATIONS DES SECTEURS SANITAIRE ET SOCIAL	Session 2014
Publics et institutions – U4	Code : SPE4PI
	Page : 6/15

Annexe 2 suite :

Les jeunes en France connaissent l'inégalité tant dans le cadre scolaire que sur le marché du travail. Mais elles touchent également les conditions d'accès aux soins, au delà des progrès généraux, ou encore à la culture, que tend à masquer la catégorie marchande de « culture jeune ».

Relevons encore les inégalités territoriales qui, si elles sont bien répertoriées au sein des agglomérations urbaines, tendent à occulter celles entre ville et campagne. On ne saurait enfin oublier les inégalités de genre entre jeunes femmes et jeunes gens.

Au sein de ces rapports inégalitaires, il existe des degrés. Certains jeunes, dans des proportions de plus en plus importantes, cumulent aujourd'hui précarité économique et isolement social les plaçant dans des situations d'exclusion sociale : jeunes « placés », bénéficiaires de mesures d'assistance éducative, sous protection judiciaire (PJJ), en rupture familiale et en errances, « décrocheurs », mineurs étrangers isolés. La longue litanie des dispositifs dont ils ressortent vient souligner leur situation d'exclusion et la difficulté qu'éprouve notre société à les prendre en compte...

Des inégalités de la jeunesse, des jeunesses.

Rapport 2012 de l'observatoire de la jeunesse et des politiques de la jeunesse.

Annexe 3 : Les risques sociaux du décrochage vers une politique territorialisée de prévention ?

Les moments de rupture éducative ne sont généralement que la face visible et brutalement émergente d'un malaise de longue durée chez les jeunes. S'il est toujours difficile de mettre fin aux sorties de formation initiale, agir sur l'exposition au risque de décrochage n'aurait-il pas quelque effet ? Une action sur les contextes serait alors à mener en parallèle avec des suivis individuels souvent préconisés.

Le décrochage scolaire alimente un noyau dur de jeunes dont l'insertion sociale et professionnelle est entravée par l'absence de diplôme. De fait, c'est un enjeu central dans la politique éducative.

Or, dans la prévention de ce risque, il existe encore des marges de progression. Pour mieux agir, on pourrait tenir compte des caractéristiques de ces jeunes, et noter, par exemple, qu'ils sont peu mobiles sur le plan géographique et restent concentrés dans certains territoires. On sait comment se répartissent géographiquement les jeunes sans diplôme. Les régions Picardie, Champagne-Ardenne, Bourgogne et, plus au Sud, PACA et Languedoc Roussillon concentrent une grande densité de ces jeunes. Néanmoins, on observe des disparités au sein d'une même région où coexistent des aires de bonne réussite scolaire et des aires d'échec.

Dès lors, on peut penser que les politiques de lutte contre le décrochage doivent privilégier une approche territoriale, transrégionale, agissant à un niveau plus fin sur les facteurs de rupture scolaire. Ceci s'impose d'autant plus que les facteurs qui favorisent le décrochage des jeunes dépendent en partie du contexte dans lequel ils vivent, contexte pouvant être identifié par les conditions de vie.

BTS SERVICES ET PRESTATIONS DES SECTEURS SANITAIRE ET SOCIAL	Session 2014
Publics et institutions – U4	Code : SPE4PI
	Page : 7/15

Annexe 3 suite :

Configurations territoriales conditionnant la réussite scolaire.

Ces facteurs de risque se combinent pour dessiner des grands types de territoires dont la cartographie présente bien des similitudes avec celle des jeunes sans diplôme.

Deux ensembles de territoires nécessitent une action publique prioritaire. Le premier est marqué par un contexte du type « **précarité de vie familiale et d'emploi** ». Nous sommes ici dans la France industrielle et périurbaine du Nord, de la Picardie, de la Lorraine et de l'Est jusqu'à Montbéliard et Oyonnax. Elle concentre la part la plus élevée de jeunes de 15-24 ans qui ne sont plus scolarisés mais demeurent sans diplôme : 33 % alors qu'ils sont 25 % en moyenne en France.

Ces territoires cumulent plusieurs facteurs pénalisants : une part élevée d'adultes non diplômés et de chômeurs, ainsi que de familles monoparentales, de familles nombreuses, et aussi de familles logeant en HLM. Ces familles ont un capital culturel qui ne favorise pas la socialisation avec le monde de l'école, l'accès aux livres et journaux ; elles ont plus généralement des difficultés avec l'usage de la lecture et de l'écriture.

Les conditions ne sont pas réunies pour que les enfants bénéficient d'une aide au travail à la maison dont on connaît le rôle important, d'autant plus lorsque la mère élève seule ses enfants, et encore plus lorsque ceux-ci sont nombreux.

Le deuxième ensemble de territoires combine « **fragilité culturelle et précarité d'emploi** ». Il est surtout constitué de communes isolées ou rurales, en Aquitaine, Pays de Loire et PACA, où prédomine un faible niveau de qualification, associé à une forte précarité d'emploi et au chômage fréquent. Le niveau de revenu y est aussi discriminant et le faible capital culturel des parents plus encore. Le taux moyen par canton des 15-24 ans sans diplôme au regard des jeunes du même âge non scolarisés est aussi très élevé, puisqu'il atteint 29 %.

Ces deux types de territoires regroupent 1 261 cantons, soit un tiers des cantons de France métropolitaine, et concentrent à eux seuls la moitié de la population de 15 ans et plus. Une priorité pourrait leur être accordée, car les jeunes en risque de décrochage ne peuvent ici bénéficier d'un environnement social, économique et géographique apte à compenser des conditions de vie défavorables.

Les risques sociaux du décrochage vers une politique territorialisée de prévention ?

Gérard Boudesseul, Yvette Grelet, Céline Vivent.

Bref du Céreq (Centre d'études et de recherches sur les qualifications).

N° 304 décembre 2012.

Annexe 4 - Insertion professionnelle et sociale des jeunes vulnérables.

Les conseillers des missions locales entre adaptation et tensions.

À partir des données recueillies dans le cadre d'une recherche sur la prise en charge des jeunes vulnérables dans les politiques locales sociales et de santé, les premières investigations menées au sein de missions locales montrent qu'il existe une tension entre des orientations politiques faisant l'injonction d'une mise en emploi des jeunes et la difficulté des acteurs de l'insertion par l'emploi à y faire face.

BTS SERVICES ET PRESTATIONS DES SECTEURS SANITAIRE ET SOCIAL	Session 2014
Publics et institutions – U4	Code : SPE4PI
	Page : 8/15

Annexe 4 suite :

Cet article analyse la façon dont les logiques d'intervention et les processus de construction d'une professionnalité vont venir travailler l'interaction entre les attentes juvéniles et les logiques des politiques d'insertion, composant ainsi entre l'expression d'un souci de l'autre, l'affirmation d'une professionnalité et l'aspiration à une efficacité sociale. Ces logiques d'intervention sont également fortement dépendantes des configurations locales qui structurent les pratiques des professionnels, l'organisation du partenariat et les caractéristiques des jeunes accueillis dans les structures.

Le principe d'activation est au centre de la pratique des intervenants chargés d'aider les chômeurs dans leur recherche d'emploi. Inscrit dans la loi depuis 2005 (1), il ne s'applique pas, jusqu'à ce jour, explicitement aux missions locales, chargées de l'insertion sociale et professionnelle des jeunes âgés de moins de 25 ans. Pourtant, il tend à le devenir dans les pratiques des conseillers.

Créés en 1982, ces organismes avaient pour objectif de prendre en compte l'ensemble des facteurs permettant l'insertion sociale et professionnelle des publics concernés. Aujourd'hui, se dessine une accentuation de l'injonction à l'effort d'insertion professionnelle qui est portée par les pouvoirs publics – plus particulièrement l'État et le conseil régional, les deux principaux financeurs de ces organismes – et le conseil général sur les dispositifs d'aide sociale. Les conseillers des missions locales sont donc amenés à devoir ajuster les demandes des jeunes et les attentes institutionnelles. Cet ajustement d'intention différentes, voire divergentes, varie selon la façon dont les conseillers articulent, d'une part, leur volonté d'agir « pour », « avec » et « sur » le jeune et, d'autre part, leur propre attente d'une « efficacité sociale ». Par ailleurs, les travaux menés sur les systèmes locaux de protection sociale ont montré que ces derniers pouvaient être conçus comme des entités dynamiques dans lesquelles le contexte social et culturel donne lieu à une combinaison spécifique d'acteurs impliqués dans les stratégies de mise en œuvre des politiques sociales. Les spécificités territoriales apparaissent particulièrement prégnantes dans la mise en œuvre des actions publiques en direction des jeunes. On peut ainsi penser que, au-delà des logiques individuelles des conseillers, les configurations locales des politiques et des dispositifs en direction des jeunes ont une incidence forte sur les pratiques des professionnels, l'organisation du partenariat et les caractéristiques des jeunes accueillis dans les structures.

Une injonction institutionnelle de plus en plus prégnante.

Les missions locales sont des associations créées à la suite du rapport de Bertrand Schwartz afin de favoriser l'insertion sociale et professionnelle des jeunes âgés de moins de 25 ans. Si la finalité de ces organisations n'a pas changé depuis trente ans, les conditions de leur fonctionnement se sont transformées. Désormais, leurs financements sont liés à leur réussite en matière d'insertion professionnelle. Comme le souligne une directrice de mission locale de Seine-Saint-Denis, « *on a des comptes à rendre et on a des objectifs. Nous, on est financés en fonction de nos résultats* ». Les missions locales étant soumises à une évaluation annuelle, il est alors essentiel de répondre aux attentes institutionnelles. Celles-ci s'expriment avec plus ou moins de pression selon le type de financeurs et les territoires observés. Dès lors, selon les formes de dépendances économiques et de pressions exercées, les responsables de missions locales sont plus ou moins amenés à rationaliser leurs activités autour de l'objectif « emploi ». ...

Virginie Muniglia, Alain Thalineau.
CAF, Politiques sociales et familiales.
N° 108 - juin 2012

(1) Loi n°2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale.

BTS SERVICES ET PRESTATIONS DES SECTEURS SANITAIRE ET SOCIAL	Session 2014
Publics et institutions – U4	Code : SPE4PI
	Page : 9/15

Annexe 5 - Le service civique.

Les conditions pour pouvoir s'engager en service civique

Pour être volontaire, il faut avoir entre 16 et 25 ans et posséder la nationalité française, celle d'un État membre de l'Union européenne ou de l'espace économique européen, ou justifier d'un séjour régulier en France depuis plus d'un an. Aucune autre condition n'est requise ; en particulier, il n'y a pas de condition en termes de diplôme ou d'expérience professionnelle préalable. Ce sont les savoirs-être et la motivation qui comptent avant tout.

Les conditions d'engagement des jeunes entre 16 et 18 ans sont aménagées. Les missions doivent être adaptées à leur âge et une autorisation parentale est nécessaire.

Les jeunes en situation de handicap peuvent faire un service civique. L'indemnité de service civique est entièrement cumulable avec l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH).

Les modalités de l'engagement de service civique

Le service civique est un engagement volontaire de 6 à 12 mois pour l'accomplissement d'une mission d'intérêt général dans un des neuf domaines d'interventions reconnus prioritaires pour la Nation : culture et loisirs, développement international et action humanitaire, éducation pour tous, environnement, intervention d'urgence en cas de crise, mémoire et citoyenneté, santé, solidarité, sport.

Une indemnité de 467,34 euros nets par mois est directement versée au volontaire par l'État, quelle que soit la durée hebdomadaire de la mission.

L'organisme d'accueil verse aussi au volontaire une prestation en nature ou en espèce d'un montant de 106,31 euros, correspondant à la prise en charge des frais d'alimentation (fourniture de repas) ou de transports. Cette prestation peut être versée de différentes façons (titre repas, accès à la cantine, remboursements de frais, etc).

Les jeunes, bénéficiaires ou appartenant à un foyer bénéficiaire du RSA, ou titulaire d'une bourse de l'enseignement supérieur au titre du 5^{ème} échelon ou au delà bénéficient d'une majoration d'indemnité de 106,38 euros par mois.

Les volontaires en service civique bénéficient d'une protection sociale intégrale.

Au total, selon les situations, les volontaires en Service Civique perçoivent entre 573,65 euros et 680,15 euros par mois.

Le bénéfice de l'aide au logement est conservé pendant le service civique.

Un accompagnement pour faciliter le déroulement de la mission est proposé. Il s'agit d'une phase de préparation et d'accompagnement dans la réalisation de la mission, d'une formation civique et citoyenne et d'un appui à la réflexion sur le projet d'avenir.

Le service civique.

<http://www.service-civique.gouv.fr/>

BTS SERVICES ET PRESTATIONS DES SECTEURS SANITAIRE ET SOCIAL	Session 2014
Publics et institutions – U4	Code : SPE4PI
	Page : 10/15

Annexe n°6 - La Petite Reine - Livraison zéro CO2.

L'idée : un service de livraison inter urbain écologique et solidaire.

Livrer sans émission de CO2, sans créer de gêne sur la voirie, mais avec ponctualité et pour des quantités qui dépassent le pli de 50 grammes, c'est le défi relevé par La Petite Reine. L'entreprise développe à Paris, Bordeaux, Lyon et Toulouse, un réseau de livraison de marchandises à vélos triporteurs. Qui plus est, la livraison et l'entretien des vélos servent de support d'insertion à des jeunes sans activité et/ou sans diplôme.....

En 2009, la structure s'adosse au groupe Ares, un groupe associatif qui fait de La Petite Reine une entreprise d'insertion. « Le métier de chauffeur-livreur est bien adapté à l'insertion et notamment aux jeunes. Il y a peu de freins au recrutement, mais il faut être motivé et courageux. Cela permet de construire un savoir-être au travail », décrit Thibaut Guilluy, direct général du groupe Ares. L'activité se développe, le triporteur fonctionne. ...

Alternatives économiques poche hors série.
N°62 juin 2013, la fabrique de l'innovation sociale .

Annexe 7 - Les emplois d'avenir (loi du 26 octobre 2012) :

Les emplois d'avenir ont pour ambition d'améliorer l'insertion professionnelle et l'accès à la qualification des jeunes, peu ou pas qualifiés, confrontés à des difficultés particulières d'accès à l'emploi. L'État soutient ainsi la création de 150 000 emplois d'avenir d'ici 2014.

Les emplois d'avenir (EA) doivent permettre aux jeunes d'accéder à une première expérience professionnelle reconnue sur le marché du travail et/ou acquérir des compétences leur permettant d'évoluer vers un autre emploi.

Ce dispositif s'insère dans un engagement plus global du gouvernement en faveur de l'emploi. Les emplois d'avenir, qui répondent à l'urgence vis-à-vis des jeunes sans emploi ni qualification, constituent le premier volet de cette politique qui comprend notamment les contrats de génération et la sécurisation de l'emploi.

Les jeunes de 16 à 25 ans (ou jusqu'à 30 ans pour les travailleurs handicapés), peu ou pas diplômés et à la recherche d'un emploi, peuvent poser leur candidature pour un emploi d'avenir.

À titre exceptionnel, les jeunes résidant dans une zone urbaine sensible, une zone de revitalisation régionale ou en outre-mer peuvent également accéder à un emploi d'avenir jusqu'au niveau bac + 3 et s'ils sont à la recherche d'un emploi depuis plus d'un an.

Les employeurs du secteur non marchand sont principalement concernés par le dispositif emplois d'avenir. Leurs activités ont une utilité sociale avérée ou de défense de l'environnement et sont susceptibles d'offrir des perspectives de recrutement durables : filières vertes et numériques, secteurs social et médico-social, aide à la personne, animations socioculturelles, tourisme... Ce sont principalement des associations, des organismes à but non lucratif, des établissements publics, des collectivités territoriales.

Certaines entreprises privées peuvent recruter en emplois d'avenir, dans des secteurs d'activités ciblés au niveau régional et sur la base de projets innovants.

BTS SERVICES ET PRESTATIONS DES SECTEURS SANITAIRE ET SOCIAL	Session 2014
Publics et institutions – U4	Code : SPE4PI
	Page : 11/15

Annexe 7 suite :

Dans une logique de parcours, l'emploi d'avenir pourra aboutir à une pérennisation dans l'emploi créé, à l'acquisition de compétences donnant au jeune des perspectives nouvelles dans une activité d'avenir ou à la reprise d'une formation, en alternance le plus souvent, en lien avec la motivation trouvée pour un métier.

Ce parcours de réussite reposera sur un fort engagement des employeurs (tutorat, formation, capacité d'accompagnement, place...) et sur un accompagnement renforcé assuré essentiellement par les missions locales mais également Pôle emploi et Cap emploi (pour les travailleurs handicapés).

Les emplois d'avenir.
<http://travail-emploi.gouv.fr/emplois-d-avenir>

Annexe 8 - Le contrat de génération (loi du 1^{er} mars 2013).

Le contrat de génération propose un changement de regard sur les âges.

Le contrat de génération est porteur d'une ambition forte : modifier durablement le regard des entreprises pour reconnaître les atouts de tous les salariés, quelque soit leur âge. Cet objectif participe également à l'accroissement de leur compétitivité.

Le contrat de génération s'inscrit, par ailleurs, dans la bataille du Gouvernement pour l'emploi, et particulièrement pour l'emploi des jeunes en complémentarité avec la loi sur les emplois d'avenir. Ces derniers offrent une solution aux jeunes peu ou pas diplômés, les plus éloignés de l'emploi, dans les secteurs d'utilité sociale et porteurs d'avenir.

Le contrat de génération s'adresse à tous les jeunes et à toutes les entreprises du secteur privé.

L'objectif du Gouvernement est de créer une dynamique, de redonner un espoir à tous les jeunes et de valoriser l'expérience des salariés seniors.

Le contrat de génération s'articule autour de 3 enjeux majeurs :

- l'insertion durable en emplois des jeunes en CDI ;
- le maintien en emploi ou le recrutement des seniors ;
- la transmission des savoirs et des compétences.

Annexe 8 (suite) :

Le contrat de génération : mode d'emploi

Les entreprises de moins de 50 salariés

Conditions

- > Entreprises qui embauchent un jeune de moins de 26 ans en CDI (ou de moins de 30 ans pour les travailleurs handicapés) et constituent un binôme avec un senior de 57 ans et plus (ou recruté à 55 ans et plus, ou âgé de 55 ans et plus reconnu travailleur handicapé).
- > Absence de licenciement économique sur le poste dans les 6 mois précédents.
- > Non licenciement des salariés âgés de 57 ans et plus (ou 55 ans pour les travailleurs handicapés) durant le versement de l'aide.

Modalités

- > Ces entreprises s'adressent à Pôle emploi pour bénéficier d'une aide de 4 000 euros par an pour une durée de 3 ans.
- > Chaque trimestre, elles percevront 1000 euros en cas de maintien du jeune et du senior.

Les entreprises de 50 à 300 salariés

Conditions

- > Établissement d'un diagnostic sur la situation des jeunes et des seniors dans l'entreprise.
- > Puis négociation d'un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, établir un plan d'action. En l'absence d'accord ou de plan d'entreprise, possibilité d'être couverte par un accord de branche.
- > L'État vérifie la validité de l'accord ou du plan d'action.
- > Entreprises qui embauchent un jeune de moins de 26 ans en CDI (ou de moins de 30 ans pour les travailleurs handicapés) et constituent un binôme avec un senior de 57 ans et plus (ou recruté à 55 ans et plus ou âgé de 55 ans et plus reconnu travailleur handicapé).
- > Non licenciement des salariés âgés de 57 ans et plus (ou 55 ans pour les travailleurs handicapés) durant le versement de l'aide.

Modalités

- > Ces entreprises s'adressent à Pôle emploi pour bénéficier d'une aide de 4 000 euros par an pour une durée de 3 ans.
- > Chaque trimestre, elles percevront 1000 euros en cas de maintien du jeune et du senior.

Les entreprises de 300 salariés et plus

Conditions

- Établissement d'un diagnostic sur la situation des jeunes et des seniors dans l'entreprise.
- Négociation d'un accord collectif d'entreprise ou de groupe ou, à défaut de négociation conclusive, mise en place d'un plan d'action sur le contrat de génération.
- L'accord doit comporter des engagements sur l'emploi des jeunes et des seniors et sur la transmission des compétences.
- L'État vérifie la validité de l'accord ou du plan d'action, et la mise en œuvre.
- À défaut, d'accord ou de plan d'action valide, l'entreprise peut être pénalisée.

Dossier de presse du 12 décembre 2012.
Ministère du travail et de l'emploi.

Annexe 9 - Les emplois d'avenir, ce qui marche, ce qui marche moins.

Selon le premier rapport de la commission parlementaire des emplois d'avenir de suivi des emplois d'avenir, 55 179 contrats ont été signés au 9 septembre, encore loin des 100 000 escomptés fin 2013.

Point positif : le dispositif profite bien d'abord aux jeunes non qualifiés.

Points négatifs : les contrats sont rarement des CDI et ils sont sous-utilisés dans les quartiers difficiles.

Le gouvernement en a fait l'un de ses outils phare de sa lutte contre le chômage des jeunes. Mais le bilan des emplois d'avenir, un contrat aidé destiné aux 16-25 ans peu qualifiés, est en demi-teinte.

L'objectif des 100 000 fin 2013 reste incertain.

Numériquement d'abord, la montée en puissance s'améliore mais lentement. Malgré une accélération depuis mai, seuls 55 719 contrats avaient été signés au 9 septembre, sur les 94 000 escomptés (100 000 avec les 6 000 « emplois d'avenir professeur », un autre dispositif) d'ici à la fin de l'année, selon les chiffres révélés mercredi 18 septembre par la mission d'information sur la mise en œuvre de ce dispositif, menée par six députés, dont le rapporteur socialiste Jean-Marc Germain.

Si le rythme des trois derniers mois se confirme, on devrait atteindre 91 500 à la fin de l'année, a ainsi calculé le rapport.

Cependant, « *il faudra poursuivre au premier semestre 2014 au même rythme pour que l'inversion de la courbe du chômage soit durable* », a estimé, en marge du rapport, Jean Marc Germain, qui affirme qu'« *il faudra décider d'une nouvelle enveloppe pour arriver à 200 000* » contrats d'avenir fin 2014, un choix qui « *relève du débat budgétaire, du débat politique que l'on va avoir dans les semaines qui viennent* ».

15,7 % des bénéficiaires résident en banlieue.

En attendant, la répartition géographique de ces contrats est encore très inégale, le rapport soulignant une montée en charge « *plus rapide dans les zones rurales que dans les zones urbaines* ». Ainsi, le Cantal ou les Côtes-d'Armor ont déjà dépassé leurs objectifs. À l'inverse, les départements où les jeunes à aider sont nombreux, en région parisienne notamment, ou dans les Ardennes, on est en retard.

Les résultats sont aussi décevants en banlieue. Ainsi, 15,7 % des jeunes bénéficiaires résident en Zones Urbaines Sensibles (ZUS), loin de l'objectif de 20 % fin 2013 et 30 % à l'horizon 2015.

Côté employeurs, « *le dispositif s'est essentiellement développé dans le secteur non marchand* », où l'aide atteint 75 % du smic brut, contre 35 % dans le secteur marchand. Dans le détail, précise le rapport, « *en juillet, 89,6 % des emplois d'avenir ont été signés dans le secteur non marchand, les employeurs étant majoritairement des collectivités territoriales (36 %) et des associations (35,5 %), suivi par les établissements de santé publique (9,6 %)* » tandis que les « *autres entreprises* » (8,7 %) puis autres établissements publics (6,8 %).

Annexe 9 suite :

Seul un emploi d'avenir sur dix en CDI.

À noter, souligne le rapport, « *l'objectif de ciblage sur les jeunes moins qualifiés a été respecté puisque au 31 août, 86,4 % des jeunes employés en emplois d'avenir ne sont pas titulaires du baccalauréat* ».

En revanche, concernant la qualité des contrats, le bilan est en demi-teintes. Si 91,4 % des contrats ont une durée hebdomadaire égale à trente-cinq heures, 10,7 % de l'ensemble des emplois d'avenir conclus l'ont été en CDI, une proportion « *insuffisante* » pour la mission. Par ailleurs, 45,5 % des jeunes sont recrutés sur des CDD de 3 ans.

Les emplois d'avenir, ce qui marche, ce qui marche moins.

Nathalie Birchem.

La Croix, 19 septembre 2013.