

Pistes pour l'insertion professionnelle de tous les jeunes diplômés sur le territoire national.

Avant d'aborder ce sujet, il me semble nécessaire d'insister sur le fait que nous devons échapper à une confusion au niveau des termes. Dans les médias, il est fréquent de constater que le terme de « jeunes diplômés » désigne les seuls « diplômés de grandes écoles ou de Master2 accédant sans problème à des CDI cadres en premier emploi ». Cette catégorie existe mais elle reste très minoritaire parmi les jeunes diplômés en quête d'emploi après leurs études, la situation s'avère très différente selon les diplômés.

La croissance du nombre de jeunes obtenant le baccalauréat se poursuit : en 2014, plus de 77% d'une classe d'âge vient de valider son bac 2014. Plus de 50% des jeunes femmes valident déjà actuellement un diplôme d'enseignement supérieur contre environ 40% des jeunes hommes mais, demain, l'objectif de 50% de diplômés du supérieur sera rapidement atteint voire dépassé. Et les jeunes diplômés seront la catégorie majoritaire dans la jeunesse, cette évolution ne se passera pas sans conséquence sur l'accès à l'emploi des diplômés dans la mesure où la structure des emplois n'évolue pas partout à la même vitesse. Tous les jeunes diplômés ne travailleront pas demain en statut cadre. Bref, la question de l'insertion professionnelle des jeunes diplômés est à la pour aujourd'hui et pour demain. Il faut prêter attention comme nous y invite cette journée de réflexion.

QUELQUES CONSTATS

1. Des jeunes diplômés rencontrent des difficultés d'insertion professionnelle.

Pour les jeunes diplômés qui rencontrent des difficultés d'insertion professionnelle une typologie apparait des constats de terrain.

En premier lieu on identifie des jeunes en situation d'échec par rapport à leur projet professionnel et personnel initial, même s'ils ont validé un diplôme d'enseignement supérieur, il s'agit de :

- Jeunes en échec en Master 1 titulaires d'une licence généraliste,
- Jeunes titulaires d'un Master 1 non acceptés dans le (ou les) Master 2 qu'ils recherchent,
- Jeunes abandonnant la recherche après engagement de travaux de recherche,
- Doctorants abandonnant la thèse qu'ils ont entamés.

Il convient d'y ajouter de nombreux jeunes diplômés en échec aux concours de la fonction publique, en particulier sur des concours d'enseignants. La réorientation d'un diplômé en droit public dans le secteur privé n'est pas toujours aisée.

En second lieu, de nombreux jeunes diplômés restent en recherche d'un projet professionnel. C'est le cas en particulier :

- De jeunes diplômés de filières généralistes à faibles débouchés dont licence généraliste, master 2 recherche, etc.
- De jeunes diplômés de filières professionnelles à faibles débouchés, car il demeure des licences professionnelles et certains master2 dans ce cas,
- De jeunes diplômés en cours de réorientation en termes de projet professionnel.

En troisième lieu, certains jeunes se trouvent susceptibles exposés à des discriminations à l'embauche : sociale, raciale, sexiste, liée au handicap... Les politiques de prévention des discriminations ont sensibilisé les recruteurs mais la situation économique conduisant à un faible niveau de recrutement, ces phénomènes persistent encore.

Enfin, des jeunes diplômés rencontrent des difficultés particulières liées aux exigences découlant du projet professionnel et personnel (absence de mobilité, exigence d'un niveau minimal de rémunération, etc.), à leur situation ne remplissant pas des prérequis à une embauche (permis de conduire, maîtrise de l'anglais, etc.) ou même à des problèmes d'attitude ou de comportement

Certains jeunes cumulent ces sources de difficultés : par exemple, pour donner un exemple réel : l'échec dans une filière à faibles débouchés d'un jeune exposé aux discriminations à l'embauche...

2. Des indicateurs permettent d'estimer ces difficultés

La réussite et les difficultés de l'insertion professionnelle peuvent s'apprécier au travers de plusieurs indicateurs :

- Le temps entre l'obtention du diplôme d'enseignement supérieur et l'accès à un premier emploi (quel que soit sa nature)¹,
- L'autonomie financière du jeune pendant sa période de recherche d'emploi (présence d'activités salariées « alimentaires »),
- L'obtention d'un « emploi durable » comme un CDI ou un CDD/CTT de plus de 6 mois ou l'obtention d'un contrat court de moins de 6 mois,
- L'obtention d'un emploi à temps plein (en particulier pour les jeunes femmes diplômées qui obtiennent plus fréquemment des temps partiels),
- L'adéquation totale ou partielle de l'emploi obtenu par rapport au projet professionnel et personnel du jeune diplômé,
- La satisfaction globale du jeune par rapport à l'emploi occupé,
- Le rapport du salaire mensuel à temps plein par rapport au SMIC, etc.

La prise en compte de ces indicateurs permettrait d'établir une grille assez précise de la qualité de l'insertion professionnelle des jeunes diplômés en croisant bien entendu avec d'autres critères comme le niveau de formation, le type de filière d'études, le territoire d'obtention du diplôme, etc.

3. Une période de précarité

Le taux de jeune en emploi croît progressivement à partir de l'obtention du diplôme mais avec des rythmes inégaux selon les profils et sous l'influence assez directe de la conjoncture économique.

Beaucoup de jeunes diplômés sont des précaires pendant plusieurs années après le diplôme.

L'enquête nationale « un an après », réalisée par l'AFIJ en octobre 2013, sur la situation vis-à-vis de l'emploi un an après l'obtention de leur dernier diplôme, donne les résultats suivants.

Situation vis-à-vis de l'emploi de jeunes, diplômés en 2012, à septembre 2013	%	
En emploi durable (c'est-à-dire en CDI ou CDD/CTT \geq 6 mois)	37%	53%
En CDD ou CTT de moins de 6 mois (dont alternance)	16%	
Ayant occupé un emploi mais sans emploi au moment de l'enquête	31%	47%
N'ayant occupé aucun emploi depuis l'obtention de leur diplôme	16%	

Ces chiffres indiquent que « Un an après leur diplôme » 53% des jeunes diplômés se trouvent en emploi, mais une part d'entre eux restent en contrat court. 84% ont occupé un emploi dans l'année près le diplôme tandis que 16% restent sans expérience professionnelle.

Les enquêtes réalisées à plus long terme (l'enquête à 30 mois menée par les universités par exemple) prouvent que de l'ordre de 90% des jeunes diplômés sont en emploi à termes ; mais cela ne doit pas dissimuler que, dans la période qui suit la fin des études, existent pour de nombreux jeunes diplômés, une période de précarité caractérisée par une succession de contrats courts avant la stabilisation dans un emploi de « qualité » très variable.

4. La mobilité géographique

La même enquête permet de constater qu'en ce qui concerne les jeunes diplômés en emploi :

- 51% sont dans la région d'origine (ce chiffre tient compte de l'Ile de France où l'essentiel de l'emploi est trouvé dans la région).
- 72% des jeunes occupent un emploi dans leur région d'origine ou dans la région de leurs études.
- La mobilité européenne voire internationale concerne quelques formations dont des écoles mais reste marginale, en dépit des articles de presse qui abondent à ce sujet.

¹ la question de cette durée doit être corrélée avec celle des ressources du jeune diplômé ayant quitté l'enseignement supérieur, en effet, l'urgence de l'entrée dans l'emploi dépend souvent de la situation de ressources de chaque jeune.

La mobilité géographique des jeunes diplômés lors de leur accès au premier emploi est forte ; ce chiffre a peu évolué ces dernières années.

Pour les jeunes diplômés qui ne sont pas encore en emploi, 38% d'entre eux ne souhaitent pas étendre leurs recherches au-delà de leur département de résidence tandis que 21% se disent mobiles au niveau national (mobilité déclarée). L'absence de mobilité géographique réelle est fréquemment à l'origine de leur situation.

DES PISTES D'AMÉLIORATION DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE

Sans attendre une amélioration du contexte économique dans notre pays (il s'agit d'un autre débat), des pistes apparaissent pour contribuer à résoudre les problèmes identifiés précédemment. Certaines actions sont déjà engagées ponctuellement et pourraient être développées. Elles concernent l'ensemble des acteurs. Cette liste de propositions n'a bien entendu aucune prétention d'exhaustivité.

1. Les jeunes doivent se préparer à présenter leur profil et leur projet professionnel à des recruteurs.

Des expérimentations ont été menées en ce sens comme la préparation au projet professionnel et personnel

- l'une des formes est le Portefeuille d'Expérience et de Compétences (PEC), développé en particulier à l'Université de Poitiers.
- D'autres démarches de préparation ont été conduites.

Dans tous les cas, les jeunes doivent anticiper largement la fin des études pour se positionner sur le marché du travail. Cette démarche est encore loin d'être générale parmi les étudiants en dépit des efforts faits en ce sens. La clé de la réussite repose sur la mobilisation des jeunes eux-mêmes.

2. Les recruteurs et employeurs doivent apprendre à connaître les diplômes de l'enseignement supérieur.

La notoriété des diplômes est toute relative dans le monde professionnel. Tel BTS ou DUT est bien identifié² tandis que les licences professionnelles ou les master² le sont moins.

En ce sens le retour à un nombre limité de mentions de licence et de master en 2014 apparaît comme une excellente nouvelle (même si toutes les options demeurent au sein du monde universitaire pour garantir la richesse des formations universitaires).

L'analyse des offres d'emploi pour jeunes diplômés permet de constater que celles-ci font figurer un nombre limité de diplôme, les échanges avec les recruteurs permettent de constater que ceux-ci le plus souvent ne connaissent pas l'ensemble de l'offre en diplôme.

3. Les procédures de recrutements doivent être améliorées.

Une amélioration des démarches des recrutements des entreprises ou des associations, quel que soit la taille des structures³, semble nécessaire dans l'intérêt de toutes les parties. Il faut encourager un changement dans les pratiques :

- Au niveau qualitatif : le recruteur doit s'efforcer d'utiliser les contrats existants (par exemple, les contrats d'apprentissage et professionnalisation, certains contrats aidés, le contrat de génération...), toutes les opportunités ne sont pas mobilisées comme on peut le constater sur le terrain,
- Au niveau financier : le recruteur doit se convaincre de la nécessité d'engager un budget suffisant pour tout recrutement.

Aujourd'hui, d'une manière générale, trop peu de moyens sont affectés au recrutement d'un débutant primo demandeur d'emploi. Cette absence de moyens se traduit par un délai de recrutement plus long, voire un abandon du recrutement dans le cas de remplacement (pour un congé maternité par exemple).

² La demande des recruteurs en profils à bac+2 sur les diplômes connus de BTS ou de DUT plutôt qu'en Licence se maintient. Ce phénomène est en cours d'évolution et les licences professionnelles figurent progressivement d'avantage parmi les diplômes demandés sur les offres d'emploi.

³ On retrouve, sur le terrain, ces problèmes tant avec les petites entreprises qu'avec les grandes entreprises.

Pour faciliter les recrutements, il semble nécessaire de réduire le marché caché. Pour cela, on peut s'interroger sur une éventuelle « obligation de publication des offres » avant recrutement comme il existe dans le droit du travail « la déclaration préalable d'embauche » pour la prévention des discriminations à l'embauche. Sans aller jusqu'à une obligation, un encouragement à la publication des offres par les employeurs faciliterait les recrutements.

4. Un matching plus efficace entre l'offre et la demande peut être mis en place.

La mise en relation entre les offres et les demandes sur Internet apparait comme une évidence ; force est de constater qu'elle ne fonctionne pas encore au mieux à ce jour. Plusieurs pistes semblent s'imposer.

La formalisation des offres, selon une norme unique, permettrait de consulter les offres de sources différentes à partir d'une seule interrogation. Ce mouvement a été engagé par Pôle Emploi et il mérite d'être rapidement amplifié pour rejoindre le fonctionnement existant dans d'autres pays.

Des modifications et actualisation permanente des nomenclatures des dénominations d'emploi, de fonctions, de secteurs, de niveau de responsabilité, etc. est indispensable.

Le développement de nouveaux outils de matching performants au niveau national, puis européen, est une priorité. Des outils plus performants existent déjà dans d'autres pays comme en Allemagne.

5. Un accompagnement « sur mesure⁴ » des jeunes diplômés après la sortie des établissements s'impose.

Les étudiants ont bénéficié de services de préparation à l'insertion professionnelle pendant leurs études à l'université (par exemple à l'université de Poitiers avec le SAFIRE).

Une part des jeunes diplômés ont encore besoin de conseils et d'accompagnement après avoir quitté l'Université, d'autant qu'ils sont éloignés de leur lieu d'études.

Ce public « jeunes diplômés » ne s'inscrit pas naturellement à Pôle Emploi faute d'indemnisation chômage et d'une information sur ses droits. Il n'est pas d'une manière générale considéré en difficulté par Pôle Emploi ; il relève d'un traitement 100% web, à des exceptions près sur le terrain.

Un autre système d'accompagnement propre aux jeunes diplômés⁵ qui en ressentent le besoin devrait être mis en place dans la période de précarité avant l'accès à un emploi durable.

CONCLUSION

Il semble donc possible de faire évoluer l'accès à l'emploi des jeunes diplômés en suivant des pistes convergentes sans attendre une évolution du contexte économique.

Il reste beaucoup à faire pour diminuer les délais d'accès à un emploi et, en particulier, à un emploi stable pour le plus grand nombre de jeunes diplômés. Car les conditions actuelles d'insertion d'une part des jeunes diplômés sont mauvaises.

Les efforts à faire concernent à la fois les jeunes, les employeurs et tous les acteurs de l'insertion professionnelle, publics comme les opérateurs associatifs ou marchands.

Il existe des pistes d'amélioration qui n'ont pas encore été empruntées qui nécessitent à la fois :

- une reformulation de la politique nationale de l'emploi et un engagement fort,
- une forte présence de proximité des acteurs locaux de l'emploi pour répondre à l'offre et à la demande et assurer le maintien d'un lien social en particulier pour les jeunes sans emploi et, trop souvent, sans ressource.

Aucun de ces deux niveaux d'intervention, le national et le local, ne doit manquer dans le domaine de l'emploi pour parvenir à un résultat.

⁴ pour tous ceux qui en ressentent le besoin.

⁵ Ce public nécessite une démarche spécifique. Ces jeunes sont des primo demandeurs d'emploi généralement sans grande connaissance du monde professionnel. Ils disposent de connaissances et de compétences qui correspondent à des postes qualifiés. Ils ont parfois des attitudes négatives par rapport à leur entrée dans la vie active. Les méthodes d'accompagnement vers l'emploi à mettre en œuvre sont particulières. Une mobilité géographique au moins nationale est nécessaire ; les offres locales ne répondent pas aux demandes dans un domaine d'emploi précis. Une part de ces jeunes est « sans qualification professionnelle » même si cela peut être difficile à accepter compte tenu de la durée de leurs études. Ces éléments appellent une prise en charge particulière de ces jeunes.