

# SYNTHÈSE DE DOSSIER

*Programme, conseils, bibliographie*

## NATURE DE L'ÉPREUVE

Il s'agit d'une épreuve qui fait appel à la réflexion, à l'esprit d'analyse du candidat et, surtout, à sa capacité à distinguer l'essentiel de l'accessoire.

Les candidats reçoivent un dossier centré sur un problème donné, à caractère social, culturel, économique, comportant un certain nombre de documents sur le problème posé.

Il s'agit, dans un bref délai, d'en extraire les informations qui paraissent essentielles, en vue de fournir une synthèse portant sur la compréhension du texte.

## MÉTHODOLOGIE PROPOSÉE

### *A) Analyse des documents du dossier*

Le candidat doit procéder à la lecture et à l'analyse rigoureuse des documents, pris d'abord isolément, puis dans leur ensemble. La brièveté de l'épreuve n'autorise que deux lectures :

- La première lecture doit permettre de découvrir le cadre du sujet et son contenu, d'effectuer la recherche initiale des idées fondamentales, des axes thématiques du dossier ;
- La seconde lecture, plus rapide, doit aboutir à relever dans l'ensemble des documents, l'identité, l'opposition, la contradiction ou la complémentarité... des idées forces du dossier.

### *B) Élaboration du plan*

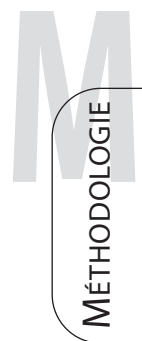
Le plan doit traduire une démarche réfléchie du candidat sur les axes essentiels du dossier. Il ne doit donc pas être une succession neutre de titres ou une juxtaposition des documents du dossier.

Le travail de synthèse doit donc être construit à partir d'une idée générale. *Le plan doit être clair*, spécifique au sujet, expressif pour le lecteur, cohérent dans la progression et vis-à-vis du dossier : il doit répondre avec précision et rigueur à la problématique d'ensemble du dossier, à partir des seules données de ce dossier. Il doit contenir des structures apparentes avec des titres et des sous-titres.

### *C) Rédaction*

La rédaction peut être facilitée par l'exploitation ou la reproduction adroite, des meilleures expressions et phrases des textes.

*Le style doit être sobre, concis* : les expressions vagues et passe-partout ou empruntées au langage parlé doivent être prohibées, ainsi que le style personnel. Les fautes de syntaxe et d'orthographe, l'irrespect des règles grammaticales et les impropriétés de langage pénaliseront les candidats.



*La synthèse ne doit pas dépasser trois pages manuscrites.* Cela exige d'éliminer toute formule inutile. Il convient cependant de soigner les transitions.

L'introduction ne doit pas dépasser *deux à trois phrases*. Il s'agit de présenter la nature du dossier et sa problématique. Parfois, une définition, ou la délimitation du sujet, peut s'avérer nécessaire, mais l'annonce du plan dans ses superstructures (parties) est indispensable en fin d'introduction.

Le contenu de la synthèse doit être présenté de *manière logique et cohérente* : les idées, les démonstrations et illustrations doivent s'enchaîner de manière réelle et non artificielle.

Au-delà même de son esprit d'analyse et de synthèse, le candidat doit projeter sa personnalité et son intelligence dans les choix qu'il opère entre les idées et les faits du dossier, dans la progression de sa démarche intellectuelle, dans l'articulation formelle d'une idée à l'autre, dans le choix et l'utilisation des illustrations mises au service des idées qu'il avance et qui traduisent perception et maîtrise du dossier.

Pour cette épreuve, il est nécessaire que le candidat maîtrise bien son temps, aussi est-il suggéré le déroulement suivant :

- Lecture et analyse : 45 minutes ;
- Élaboration du plan : 15 minutes ;
- Rédaction de la synthèse et transcription sur la copie d'examen : 60 minutes.

#### CRITÈRES D'ÉVALUATION

Ils porteront sur les aspects suivants :

- Formulation d'un plan rigoureux ;
- Pertinence de l'analyse et perception de l'essentiel ;
- Clarté de la synthèse par une bonne maîtrise de la langue écrite.

# SYNTHÈSE DE DOSSIER

Ce cas a été rédigé par le CERAM Business School.

Durée : 2 heures.



## CONSIGNES

Aucun document n'est autorisé.

- A partir des seuls documents fournis, les candidats doivent rédiger une note de synthèse de trois pages maximum.
- Il est rappelé que la synthèse doit mettre en évidence les idées essentielles du dossier, sans aucun commentaire personnel, dans le cadre d'un plan aux structures apparentes (I<sup>e</sup> partie, A, B, II<sup>e</sup> partie, A, B) comportant chacune un titre, et traduisant une démarche réfléchie sur l'ensemble des éléments contenus dans le dossier.
- Chaque fois qu'un candidat, dans la synthèse, se réfère à un ou plusieurs documents du dossier, il doit citer entre parenthèses le ou les numéros du ou des documents concernés (exemple : doc. 1, doc. 2...).



## SUJET

### LES JEUNES ET LA CRISE

- Doc. 1 :** Mottot Florence, « Adolescence, l'introuvable crise ? », *Sciences humaines*, n° 193, mai 2008.
- Doc. 2 :** Frémeaux Philippe, Nahapetian Naïri, « Les difficultés d'insertion des jeunes sans qualification s'accroissent », *Alternatives économiques*, n° 277, février 2009.
- Doc. 3 :** Kalouguine Tatiana, « Les jeunes diplômés rudoyés par la crise », *Enjeux*, mars 2009.
- Doc. 4 :** Landre Marc, « Emploi : Les jeunes, premières victimes de la crise », *Le Figaro*, 6 mars 2009.
- Doc. 5 :** Jeanneau Laurent, « Un horizon bouché », *Alternatives économiques*, n° 280, mai 2009.
- Doc. 6 :** Le Bissonnais Anne, « L'insertion professionnelle des jeunes : une vraie course d'obstacles », propos recueillis par Camille Dorival, *Alternatives économiques*, n° 280, mai 2009.
- Doc. 7 :** Merle Vincent, « Les grandes entreprises peuvent mener une politique d'intégration volontariste », propos recueillis par Anne Rodier, *Le Monde*, 19 mai 2009.
- Doc. 8 :** Bariet Anne, « Emploi des jeunes : tout reste à faire », *Entreprises et Carrières*, n° 957, 2-8 juin 2009.

- Doc. 9 :** Galland Olivier, « La crise de confiance des jeunes Français », *Sciences Humaines*, n° 206, juillet 2009.
- Doc. 10 :** Commission de concertation sur la politique de la jeunesse, « Reconnaître la valeur de la jeunesse. Livre vert », 7 juillet 2009.
- Doc. 11 :** Burggraeve Joëlle, « Les jeunes et l'industrie unis face à la crise », *La Voix du Nord*, 16 octobre 2009.
- Doc. 12 :** Petillon Catherine, « Un service d'aide aux candidats », *Le Monde*, 20 octobre 2009.
- Doc. 13 :** Lexpress.fr, « Le Secours catholique épingle la crise », *lexpress.fr*, 5 novembre 2009.

## Document 1

**Adolescence, l'introuvable crise ?**

Quitter la magie de l'enfance, accepter les transformations de son corps, s'acheminer vers le monde des adultes... Souvent présentée comme l'âge de toutes les crises, n'oublie-t-on pas que l'adolescence est aussi celui de tous les possibles ? [...]

De tous les âges de la vie, l'adolescence est certainement celui qui inquiète le plus, en témoigne le nombre pléthorique de publications sur le sujet. Peut-on néanmoins présenter l'adolescence, cet âge dit « ingrat », « maladroit » comme un temps favorable ?

L'étymologie du mot « crise » peut nous donner quelques outils pour mieux penser la question. En grec, krisis désigne le jugement. De manière générale est associée à ce terme l'idée d'un avant et d'un après. Dans le cas de l'adolescence, l'avant correspond à l'enfance, l'après à l'âge adulte. L'adolescence désignerait ainsi une période de transition. Quant à savoir si transition rime nécessairement avec changements angoissants, voilà qui est une autre affaire.

## Document 2

**Les difficultés d'insertion des jeunes sans qualifications s'accroissent**

Si les détenteurs d'un diplôme de niveau bac + 2 continuent à s'insérer rapidement sur le marché du travail, les débutants sans qualifications restent les plus pénalisés par la conjoncture. Les enquêtes Génération du Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq) révèlent en effet que 32 % des jeunes sans diplôme étaient au chômage, trois ans après la fin de leur scolarité, en 2004 contre 25 % en 1998. L'obtention d'un diplôme semble accélérer l'accès au marché du travail. Les conditions de l'insertion varient toutefois selon le niveau d'études et les filières suivies. Les jeunes issus de formations professionnelles industrielles ont souvent un accès à l'emploi plus rapide mais la stabilité de celui-ci n'est ensuite pas toujours garantie.

L'insertion dans la vie active est un cap difficile, tout particulièrement en période de récession, comme aujourd'hui. Avant même la crise actuelle, 20 % des filles et 19 % des garçons actifs de moins de 25 ans étaient au chômage en France, contre

respectivement 9 % et 8 % de l'ensemble des femmes et des hommes actifs, selon l'enquête Emploi 2007 de l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE). Ce surchômage reflète cependant surtout les difficultés des jeunes les moins diplômés, car ceux qui poursuivent des études ne sont pas encore considérés comme actifs. Les enquêtes Génération, menées par le Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq), font en effet apparaître que les jeunes disposant d'un diplôme qualifiant sont très majoritairement dans l'emploi trois ans après leur entrée dans la vie active. Et qu'entre les deux tiers et les trois quarts d'entre eux bénéficient d'un contrat à durée indéterminée (CDI), obtenu parfois dès leur embauche.

La persistance d'un haut niveau de chômage, en donnant un rapport de forces favorable aux employeurs, a néanmoins provoqué une dégradation générale des statuts de tous les salariés, notamment à l'embauche. Les salaires et les statuts obtenus par les jeunes sont d'ailleurs d'autant moins favorables qu'ils arrivent sur le marché du travail en période de basse conjoncture. 14 % des jeunes de la génération entrée dans la vie active en 2004 étaient au chômage en 2007. Alors que ceux entrés en 1998 n'étaient « que » 10 % à être sans travail en 2001. Mauvaise pioche donc pour les jeunes qui vont entrer en 2009 sur le marché du travail, car les conditions d'embauche initiales marquent durablement la suite des carrières.

### **Le poids de la filière et du diplôme**

Parmi les 740 000 jeunes qui sont entrés dans la vie active en 2004, dont la situation a été étudiée au printemps 2007 par le Céreq, un peu plus de 40 % étaient diplômés de l'enseignement supérieur, 25 % avaient un bac (général, professionnel ou technologique), 17 % un certificat d'aptitudes professionnelles (CAP) ou un brevet d'études professionnelles (BEP) et autant n'avaient aucun diplôme.

Leurs conditions d'insertion varient selon leur niveau d'études, mais elles dépendent aussi assez étroitement des filières suivies. L'accès à l'emploi des jeunes issus de formations professionnelles industrielles, par exemple, s'avère souvent meilleur que celui des jeunes issus de formations professionnelles tertiaires. Ainsi, seuls 9 % des bacheliers professionnels de la filière industrielle étaient au chômage trois ans après la fin de leurs études, contre 16 % chez leurs homologues du tertiaire ! Même constat, quoique plus faible, entre les techniciens supérieurs (BTS) ou les diplômés universitaires de technologie (DUT) industriels et tertiaires, dont le taux de chômage respectif est de 7 % et 9 % trois ans après la fin de leurs études.

Document 3

### **Les jeunes diplômés rudoyés par la crise**

En janvier 2008, Eric<sup>1</sup> arrive au Technocentre de Renault Guyancourt. Fraîchement auréolé d'un diplôme d'ingénieur en automatismes, il a rejeté plusieurs offres avant d'accepter le CDI que lui propose une société de conseil en ingénierie. Sa première mission d'un an renouvelable : ingénieur qualité chez le constructeur. « *Mes débuts*

1. Les prénoms ont été modifiés.

chez Renault étaient grisants, témoigne-t-il. Je travaillais dans une entreprise de renom, avec une responsabilité de gestion de projets. J'étais un maillon important de la chaîne entre fournisseurs et clients. » Mais lorsque survient la crise, il est vite stupéfait par les méthodes de l'entreprise. « Après l'été, la direction est devenue très intrusive. Nos supérieurs réclamaient sans cesse des reportings, alors même que les cadences s'accéléraient. Un projet de douze mois a été ramené à six, puis à quatre mois. Il s'est alors produit une véritable chasse aux sorcières : à chaque erreur, les managers, pour se protéger, cherchaient des responsables. Nous vivions dans un climat d'insécurité permanent. » En janvier, Renault gèle tous les contrats de services du Technocentre. Désœuvré et amer, Eric attend avec inquiétude sa seconde mission.

Comme Eric, des milliers de jeunes diplômés récemment embauchés s'interrogent sur leur avenir. Nés dans les années 80, arrivés sur le marché du travail après l'explosion de la bulle Internet de 2001, seront-ils les premiers à faire les frais de la crise actuelle ? « Dernier entré, premier sorti », prédit l'adage... Cette génération « Y », réputée ambitieuse, désinhibée et rétive à l'autorité, découvre la dure réalité des promesses non tenues. De quoi écorner son contrat de confiance avec l'entreprise.

Faut-il le rappeler, les jeunes diplômés ont été couvés comme jamais ces quatre dernières années. Bénéficiant du nécessaire rajeunissement de la pyramide des âges, ils ont été la cible de toutes les politiques de ressources humaines. « La formation, les carrières, la mobilité... Tous les efforts ont été concentrés sur les jeunes », commente Jean-Luc Excousseau, auteur de *La Mosaïque des générations* (éditions d'Organisation). Pour les attirer de plus en plus tôt, des opérations marketing et des séminaires d'intégration ont été lancés à grands frais. Pour dompter leur tendance à la bougeotte, les DRH leur ont promis un accès rapide à des postes à responsabilités. Puis se sont pliés à leurs désirs en mettant en place des processus complexes d'expatriation. Surtout, cette guerre des talents a provoqué une inflation du salaire des juniors. Comment s'étonner alors qu'ils réclament toujours plus ?

Or depuis quelques mois, c'est la douche froide. Et les plus diplômés ne sont pas protégés, loin de là. Jérôme\*, 25 ans, diplômé de Centrale Lille en 2006, était convaincu de faire partie de l'élite. Après un stage dans une société de BTP, on lui a fait comprendre qu'il « la ramenait trop ». Son stage n'a pas débouché sur un CDI. Même déception pour Hélène\*, 25 ans, qui a suivi la filière royale pour travailler en salle de marché : Normale sup', DEA de mathématiques quantitatives. Mais elle n'a pas été recrutée après son stage dans une grande banque. « Ce type de CV, on en a reçu des dizaines ces derniers mois, témoigne Denis Marcadet, fondateur de Vendôme Associés, chasseur de têtes spécialisé dans la finance. Les jeunes concernés se remettent totalement en question. Il faut voir les postes que l'on propose à ces surdiplômés : des stages et CDD sans visibilité, parfois des CDI mais en banque de détail, qui ne correspondent en rien à leur cursus. »

#### Document 4

### Emploi : les jeunes, premières victimes de la crise

Les jeunes ont été les plus touchés par le retournement économique en 2008. Sur un an, leur taux de chômage a bondi de 2,1 points, à plus de 20 % – et même de 3,2 points, à près de 21 % pour les seuls jeunes hommes – alors que la progression pour l'ensemble des demandeurs d'emploi a été sept fois plus faible sur la même période. Cette aggravation de la situation des jeunes sur le marché du travail conforte Nicolas Sarkozy dans son idée de « mettre le paquet » sur leur insertion professionnelle. Il compte ainsi doper la formation des jeunes sans qualification ou encore développer « les formules d'alternance qui associent emploi et formation, et qui ont fait la preuve de leur efficacité ». Le chef de l'Etat a également demandé à Pôle emploi de renforcer le suivi des jeunes chômeurs en leur proposant « une offre de services spécifique ». Enfin Martin Hirsch lancera lundi sa grande concertation sur les politiques de la jeunesse et l'intégration professionnelle des jeunes, avec obligation de rendre ses conclusions à l'été.

Autre signal inquiétant et révélateur de la profondeur de la crise : la progression rapide (+ 0,6 point) sur un trimestre du taux de chômage des 25-49 ans. « Une telle évolution ne s'est produite qu'à une seule reprise depuis 1975 », rappelle Alexander Law. Signe, selon lui, que « la crise actuelle est d'une exceptionnelle brutalité ».

Seule bonne nouvelle, le taux d'emploi des plus de 55 ans a progressé de 1,1 point sur un trimestre. Pour Christine Lagarde, c'est la preuve de l'efficacité des mesures d'aide à l'emploi des seniors prises en 2008 : relèvement de la surcote, libéralisation du cumul emploi retraite et suppression de la mise à retraite d'office dans le privé avant 65 ans.

#### Document 5

### Un horizon bouché

Plus sensibles aux aléas de la conjoncture et à la précarisation de l'emploi, les jeunes sont touchés de plein fouet par la crise économique.

### Conjoncture et flexibilité

Le chômage des jeunes reste beaucoup plus sensible aux fluctuations conjoncturelles que celui des plus âgés. Déjà entre 1975 et 1985, les 15-29 ans avaient vu leur taux de chômage augmenter plus rapidement. Depuis, la courbe du chômage des jeunes évolue au gré de la conjoncture économique, en amplifiant les variations, pour le meilleur comme pour le pire. Cette hypersensibilité à la conjoncture est logique : les jeunes entrent dans la vie active à la fin de leurs études quel que soit le contexte économique. Ils n'ont guère le choix en effet d'attendre une période favorable.

Mais il faut aussi y voir la conséquence d'une précarisation croissante de l'emploi des jeunes. La flexibilité accrue du marché du travail repose pour une large part sur leurs épaules, que ce soit dans le privé ou dans la fonction publique. Ainsi, les



15-29 ans sont deux fois plus souvent intérimaires que la moyenne des personnes en emploi. Et un peu plus d'un jeune sur quatre de 15 à 29 ans qui occupe un emploi est en contrat à durée déterminée (CDD) ou en emploi aidé, contre 11 % de l'ensemble des actifs occupés. A cela s'ajoutent les stages, qui donnent parfois lieu à de véritables abus et concourent à développer de nouvelles formes de sous-emploi.

Le taux de chômage des jeunes ayant au mieux un brevet des collèges est environ quatre fois plus important que celui des diplômés du supérieur.

Ceci dit, les jeunes ne sont pas nécessairement condamnés à enchaîner les CDD *ad vitam aeternam*. Pour la plupart d'entre eux, le passage par la case précarité n'est qu'une étape vers un emploi durable. Ainsi, si seulement 40 % des licenciés de lettres et de sciences humaines décrochent immédiatement un poste stable, deux sur trois occupaient en 2007 un emploi à durée indéterminée trois ans après leur sortie du système éducatif, selon les enquêtes génération du Céreq.

Le problème, aujourd'hui, c'est que ce sas d'entrée vers l'emploi stable est bouché : l'intérim est en chute libre (- 140 000 postes entre fin 2007 et fin 2008) et les CDD aussi. Aux effets – massifs – de la crise économique s'ajoutent ceux – tout aussi massifs – du dispositif d'exonérations fiscales et sociales sur les heures supplémentaires qui pénalise tout particulièrement les jeunes.

On a évoqué jusqu'ici les « jeunes » comme un ensemble homogène, mais ce n'est pas le cas : la « jeunesse » masque des disparités croissantes. Notamment à l'égard de l'emploi et du chômage. Peu d'éléments précis sont disponibles sur les évolutions des derniers mois dans ce domaine, mais il y a tout lieu de penser que la crise touche plus durement ceux qui, parmi les jeunes, étaient déjà dans la situation la plus difficile.

### Des inégalités croissantes

La césure la plus profonde au sein de la jeunesse sépare les diplômés des non-diplômés. Le système scolaire français se caractérise par le fait qu'il continue à « produire » chaque année un grand nombre de jeunes sans qualifications reconnues<sup>1</sup>. Selon la Dares, le taux de chômage des jeunes ayant au mieux un brevet des collèges est environ quatre fois plus important que celui des diplômés du supérieur, dans les toutes premières années suivant la fin de leurs études. C'est d'ailleurs ce qui explique le taux de chômage si important des 15-24 ans : à cet âge, ceux qui sont déjà entrés sur le marché du travail se recrutent majoritairement parmi les moins diplômés. En 2007, parmi les actifs de 15 à 24 ans, on comptait en effet 21 % de diplômés du supérieur, 52 % de diplômés du secondaire et 27 % de peu ou pas diplômés, alors que 43 % des 25-29 ans présents sur le marché du travail en 2007 avaient un diplôme du supérieur. Pour cette raison, le taux de chômage des 25-29 ans (10,2 %) était nettement plus faible que celui des 15-24 ans (19,7 %).

La même inégalité s'observe vis-à-vis de la précarité de l'emploi. L'écart a d'ailleurs tendance à s'accroître, au détriment des non-qualifiés, même si la période d'insertion dans l'emploi durable s'est allongée pour tout le monde.

Autre source d'inégalité majeure entre jeunes : le lieu de résidence. Selon le

1. Voir « La faillite de l'élitisme républicain », *Alternatives Economiques*, n° 279.



Céreq, 36 % des jeunes ayant résidé en zone urbaine sensible ont connu une trajectoire professionnelle dominée par le chômage récurrent, le non-emploi ou un enchaînement de contrats précaires depuis leur sortie de formation initiale en 1998. Alors que ce n'est le cas que de 23 % de l'ensemble des autres urbains. Dans un récent rapport, le Crédoc résume les facteurs accentuant, pour un jeune, le risque d'être touché par l'éloignement de l'emploi de qualité : être très peu qualifié ou avoir suivi une formation générale (c'est-à-dire plus théorique que professionnelle) ; être une femme ; habiter une zone urbaine sensible ; avoir des parents non européens<sup>2</sup>. La hausse brutale du chômage au cours des derniers mois a probablement confirmé ce diagnostic, même si elle a touché nettement plus les jeunes hommes que les jeunes femmes, du fait que les non-diplômés sont beaucoup plus nombreux chez les hommes.

2. « Deuxième chance ? La prise en charge des jeunes éloignés de l'emploi de qualité », Crédoc, *Cahier de recherche*, n° C257, décembre 2008.

## Document 6

### **L'insertion professionnelle des jeunes : une vraie course d'obstacles**

Entretien avec Anne Le Bissonnais : socio-économiste, ancienne directrice d'une mission locale, auteure de *Les Missions du possible. Avec et pour les jeunes en parcours d'insertion*, édition Apogée, juin 2009.

« Il est indispensable d'inciter les employeurs à recruter et à former les jeunes. »

### **Comment a évolué la situation des jeunes ces dernières années ?**

Avant même la crise, l'insertion était devenue une vraie course d'obstacles pour une large partie des jeunes qui, faute de ressources suffisantes, éprouvent de grandes difficultés à obtenir un logement, se soigner, passer le permis de conduire ou même se déplacer pour rencontrer un employeur. Sachant que seule une minorité d'entre eux est indemnisée par l'assurance chômage, on imagine la précarité dans laquelle se trouvent tous ceux qui ne peuvent pas disposer d'un fort soutien familial. La crise vient encore aggraver cette situation. La remontée du chômage touche en effet tout particulièrement les jeunes les moins qualifiés, premiers concernés par la forte diminution des offres d'emploi, y compris précaires.

### **Quelles seraient les pistes prioritaires dans le contexte actuel ?**

Les chantiers prioritaires sont connus depuis longtemps : formation professionnelle, développement de l'apprentissage, lutte contre l'échec scolaire, prise en compte des jeunes déscolarisés, logement des jeunes demandeurs d'emploi, avec la construction de foyers de jeunes travailleurs dans tous les bassins d'emploi. Face à l'augmentation des inégalités et de la précarité des jeunes, il est également nécessaire d'étudier sérieusement la proposition d'une allocation ou d'un revenu d'autonomie pour eux, émise en 2002 par la commission présidée par Jean-Baptiste de Foucauld<sup>1</sup>. En

1. Proposition reprise dans « Un devoir national. L'insertion des jeunes sans diplôme », rapport n° 9 du Cerc, La Documentation française, 2008, accessible sur [www.cerc.gouv.fr](http://www.cerc.gouv.fr)

matière d'emploi, rien ne changera non plus sans une responsabilisation des entreprises, notamment sur la question des emplois précaires. Il est indispensable d'inciter les employeurs à recruter des jeunes, à les former et à les reconnaître comme une ressource indispensable à la société.

### **Quelle doit être la place des missions locales dans la lutte contre le chômage des jeunes ?**



Il faut poursuivre et renforcer le suivi global des jeunes, afin de les accompagner aussi bien sur les problématiques d'emploi que de logement, de santé ou de mobilité. C'est ce travail que développent les 500 missions locales créées depuis vingt-cinq ans<sup>2</sup>. Avec un bilan important : elles ont accueilli 1,2 million de jeunes en 2007, dont plus de 600 000 en suivi régulier, des jeunes qui pour la moitié d'entre eux ne sont pas inscrits à l'ANPE. Au final, les taux d'insertion dans l'emploi des jeunes suivis par les missions locales, qui sont souvent en grande difficulté, atteignent 40 % à 50 %<sup>3</sup>.

Cependant, alors que la crise va augmenter considérablement le nombre de jeunes à accueillir, le réseau risque de ne pas pouvoir faire face. Les financements publics sont demeurés stables depuis 2005, alors que l'activité et donc les charges augmentaient déjà régulièrement. Beaucoup de structures peinent aujourd'hui à équilibrer leur budget et ne peuvent, dans ces conditions, assurer un accompagnement de qualité. Aujourd'hui, certains conseillers suivent jusqu'à 400 jeunes. Ce qui n'est pas tenable.

2. Les premières missions locales ont été créées en 1982, après le rapport de Bertrand Schwartz, qui préconisait un traitement global du chômage des jeunes. Leur rôle est d'accueillir et d'informer les jeunes en difficulté et de les accompagner dans leur parcours d'insertion sociale et professionnelle.

Elles sont aujourd'hui implantées dans toute la France, et font partie intégrante du service public de l'emploi. Elles sont cofinancées par l'Etat et les collectivités territoriales.

3. Voir *Premières synthèses*, n° 29.3, Dares, juillet 2008, accessible sur [www.travail-solidarite.gouv.fr](http://www.travail-solidarite.gouv.fr)

Document 7

### **Les grandes entreprises peuvent mener une politique d'intégration volontariste**

#### **Crise ou pas crise, les entreprises semblent avoir toujours des difficultés pour recruter des jeunes. Est-ce toujours le cas ?**

Les entreprises ne recrutent pas assez de jeunes. Elles affirment avoir des difficultés de recrutement et avancent l'hypothèse d'une inadéquation entre les formations reçues par les jeunes et les besoins des entreprises. Mais ce n'est pas avéré. Il y a probablement sur le marché du travail un déficit de jeunes formés pour des métiers peu attractifs. Deux exemples types : le bâtiment et l'hôtellerie-restauration, qui sont des secteurs dits en tension, où des employeurs font état d'inadéquation. Pourtant, entre les flux de sortie du système éducatif et les besoins de ces secteurs, on ne peut pas dire qu'il y ait d'inadéquation majeure.

En revanche, on constate que beaucoup de jeunes formés dans ces métiers n'y restent pas. Ils ont le plus souvent été orientés vers ces spécialités par défaut. Ils n'ont pas forcément envie à la sortie d'y travailler compte tenu des conditions offertes, et les entreprises ne savent pas toujours les retenir.

### **Quel type de difficultés rencontrent les entreprises ?**

Elles voient arriver des jeunes qui n'ont que rarement choisi ces filières, et ont le sentiment de récupérer les moins bons élèves, d'avoir affaire à des gens insuffisamment motivés, qui n'ont pas toujours l'intelligence des situations professionnelles auxquelles ils sont confrontés. Résultat, elles ont l'impression de devoir refaire tout un processus d'apprentissage et de professionnalisation qui n'a pas vraiment été fait à l'école, où les jeunes n'ont pas acquis une identité professionnelle et un vrai désir de travailler dans ces métiers-là.

La méconnaissance du métier de la part du jeune est un risque non négligeable pour l'employeur, car il renonce alors facilement. Or, les entreprises peuvent rarement se payer le luxe – c'en est un – d'embaucher cinq jeunes en sachant qu'elles en perdront deux à court terme. Au final, elles ont le sentiment d'une dépense inutile, qu'elles n'auraient probablement pas déboursée pour une recrue plus âgée. Car un travailleur de plus de 29 ans qui choisit ce type de travail sait où il va.

Si une entreprise ne met pas en place une politique d'intégration ambitieuse et volontariste, en veillant à ce que le jeune soit correctement tutoré et ait des perspectives d'évolution professionnelle, un an après l'embauche, elle le perdra.

### **Les difficultés varient-elles en fonction de la taille de l'entreprise ?**

Bien sûr. Une petite entreprise du bâtiment ne demanderait pas mieux que de prendre un jeune en apprentissage et de lui faire aimer le métier. Mais elle sait qu'elle ne pourra pas, en termes de charges, assumer, même pendant un an, un salarié qui n'est pas tout de suite productif.

Inversement, les grandes entreprises ont les moyens d'avoir une politique d'anticipation de leurs besoins, en recrutant à travers les contrats de professionnalisation, en développant des partenariats avec les lycées professionnels pour valoriser leurs métiers, en proposant aux jeunes un vrai tutorat avec une évolution professionnelle. C'est ce que font aujourd'hui Schneider, L'Oréal ou Veolia, qui a mis en place des formations en alternance du CAP au master en partenariat avec l'éducation nationale. Les jeunes sont automatiquement embauchés à la sortie.

**Les problèmes d'ajustement entre le jeune qui entre sur le marché du travail  
et les besoins de l'entreprise sont connus depuis longtemps.  
Pourquoi n'a-t-on toujours pas trouvé de réponse ?**

La France a fait des efforts considérables, notamment en aménageant ses filières de formation professionnelle. Des progrès importants ont été réalisés, mais la France intègre encore difficilement les jeunes sur le marché du travail. Il faut arrêter avec les « plans jeunes » qui habituent les entreprises à n'embaucher les débutants qu'avec des contrats spécifiques.

Pour en sortir, la réflexion doit porter sur le fonctionnement du système éducatif : il faut étendre l'alternance à tous les jeunes qui en sortent afin que, sur des bases d'acquis solides, ils puissent construire leur professionnalisme.

Document 8

**Emploi des jeunes : tout reste à faire**

Abonnés aux emplois précaires, les jeunes sont en première ligne lorsque le marché du travail se retourne. Le gouvernement a compris l'urgence de la situation. Mais, si les mesures annoncées règlent l'urgence conjoncturelle, le problème de fond reste entier.

1. Le plan de Nicolas Sarkozy a mis l'accent sur les primes à l'embauche rapide et les mesures favorisant l'alternance, avec, à la clé, des exonérations de charges sociales.
2. Mais l'urgence a un peu faussé le débat. Il s'agit avant tout de réponses conjoncturelles : 600 000 jeunes arriveront sur le marché du travail fin juin.
3. Les problèmes de fond demeurent : un nombre important de jeunes sortent du système scolaire sans diplôme, et une transition difficile de l'école vers l'emploi, qui pénalise, cette fois, des jeunes diplômés.

L'été s'annonce meurtrier : pour des centaines de milliers de jeunes – 600 000 exactement – qui arriveront sur le marché du travail fin juin, les perspectives sont particulièrement moroses : les intentions d'embauche, permanentes ou temporaires, devraient chuter en France de 23,8 % cette année et tomber pour la première fois sous la barre d'un million, selon l'enquête annuelle sur les besoins de main-d'œuvre de Pôle emploi. Et seule une intention d'embauche sur dix devrait permettre à un jeune de décrocher son premier emploi.

Conscient des difficultés qui se profilent, le gouvernement a tenté de prendre le problème à bras-le-corps. En présentant son plan pour l'emploi des jeunes, le 24 avril, Nicolas Sarkozy a mis l'accent sur les primes à l'embauche rapide et les mesures favorisant l'alternance, avec, à la clé, des exonérations de charges sociales. Au total, 1,3 milliard d'euros seront investis.



### Problème de fond

Il n'empêche. Si le plan Sarkozy peut apparaître comme un remède nécessaire, vu la vitesse à laquelle le marché du travail se dégrade, il ne doit pas masquer le problème de fond : la crise n'explique pas en intégralité le chômage des jeunes. Un constat pointé du doigt par l'OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques), le 20 mai, qui épingle une nouvelle fois la France pour sa gestion de l'emploi des jeunes. Avec un taux de chômage des 15-24 ans de 18 %, l'Hexagone se situe, en effet, 7 points au-dessus de la moyenne des autres pays riches et décroche la 23<sup>e</sup> place du classement (sur 30). Triste record.

### Sans qualification

L'organisation, qui réunit les 30 pays les plus riches, relève, en fait, deux problèmes de fond. Tout d'abord, la France compte un nombre important de jeunes qui sortent du système scolaire sans diplôme (11 % des 15-24 ans), dont un grand nombre de jeunes issus de l'immigration. Ensuite, l'OCDE note, parmi les spécificités françaises, une transition difficile de l'école vers le monde du travail, qui pénalise, cette fois, des jeunes diplômés, souvent issus de l'université. Ces derniers mettent beaucoup de temps à se stabiliser, enchaînant les emplois temporaires et les périodes de chômage.

D'ailleurs, le CDD semble de moins en moins un tremplin rapide vers l'emploi stable. En 2005-2006, seuls 16 % des 15-24 ans en CDD sont en CDI un an après, contre 45 % dix ans auparavant.

Face à ces critiques, le gouvernement réagit. Pour Laurent Wauquiez, « *le défi, c'est la situation d'urgence dans laquelle nous sommes pour la rentrée et les difficultés structurelles du problème d'insertion des jeunes sur le marché de l'emploi. Mais la crise ne doit pas servir d'alibi* ». De son côté, Martin Hirsch, le haut-commissaire à la Jeunesse, reconnaît que le plan d'urgence n'est pas un « *plan pour solde de tout compte* ». « *C'est un plan pour faire en sorte que la génération de cette année ne soit pas sacrifiée.* » Il y aura, dans un deuxième temps, des mesures beaucoup plus profondes pour les jeunes, préparées par la commission qu'il pilote, installée le 9 mars. Un livre vert de propositions devrait sortir mi-juin.

### Document 9

#### La crise de confiance des jeunes Français

Comment analyser la crise de confiance de la jeunesse vis-à-vis de son avenir ? Pour le sociologue Olivier Galland, le système scolaire français, très compétitif et fasciné par le diplôme, est en grande partie responsable [...].

D'où vient alors pour vous cette crise de confiance de la jeunesse ?

Sans nier le rôle des facteurs économiques, je crois qu'elle vient surtout de la conception française de la méritocratie. Le système scolaire n'a pas su s'adapter à la

démocratisation quantitative de l'enseignement secondaire et supérieur, démarrée depuis les années 1970.

On est resté sur le modèle élitiste de l'école républicaine qui sélectionne et élimine pour trier les pépites qui formeront l'élite, plutôt que de s'attacher à promouvoir la réussite de chacun à son niveau. L'enseignement actuel ne prend pas en compte la diversité des talents et des aspirations des nouveaux publics ; il assigne à une compétition individuelle qui met trop de jeunes en échec.

20 % sortent de l'école sans diplôme. Et le système génère beaucoup de découragement et de doute sur l'estime de soi pour les élèves moyens qui ont le sentiment d'être relégués dans tout un ensemble de filières dévaluées. Dans une école de masse, il faut, comme le disait le rapport Thélot, une inégalité de traitement pour générer l'égalité. Et comme les jeunes – toutes les enquêtes le montrent – se conforment très fortement à ce que l'école dit d'eux, tous ces facteurs engendrent fatalisme et résignation...

Ajoutons à cela qu'il existe en France une sorte de fétichisation du diplôme, qui fait que le classement scolaire semble déterminer le destin de chacun pour la vie de façon irrémédiable.

En forçant peut-être un peu le trait, je dirais que l'on apprend aux jeunes à avoir peur ! Ils sont victimes eux-mêmes de l'illusion égalitaire. Mais ils ont le sentiment d'être dans un système opaque où seuls les mieux informés parviennent à s'en sortir... C'est pourquoi d'ailleurs, lorsqu'on leur propose des réformes (comme la réforme des lycées de Xavier Darcos à la rentrée 2009), ils s'y opposent par crainte d'y perdre plus que d'y gagner. On est actuellement dans un cercle vicieux : les jeunes se méfient des responsables politiques et ces derniers ont peur des jeunes ! La manière dont sont conduites les réformes, sans transparence et sans faire l'effort politique et pédagogique d'en expliquer les bénéfices attendus, participe de ce climat de défiance généralisée caractéristique aujourd'hui de la société française...

Document 10

### **Reconnaître la valeur de la jeunesse. Livre vert.**

#### **Avant-propos**

La commission a travaillé pour produire des changements. Elle n'a pas cherché à édulcorer les constats. Les membres qui la composent n'ont pas fui leurs responsabilités. Celles qu'ils ont dans les insuffisances du passé, dans les propositions à faire et dans les changements à accomplir dans leurs propres organisations.

S'il fallait résumer en quelques lignes l'état d'esprit de la commission, nous pourrions le faire de la manière suivante :

La société a légué aux jeunes d'aujourd'hui ses dettes. Elle doit maintenant honorer la sienne à leur égard et leur permettre de prendre leur place sans délai et sans parcours du combattant.

Beaucoup d'institutions ont une responsabilité et une compétence à l'égard des jeunes : l'Etat, tous les échelons de collectivités territoriales et les partenaires sociaux. Plusieurs services publics sont concernés, à commencer par celui de l'éducation et celui



de l'emploi. Mais chacun a la possibilité de s'exonérer d'une partie de ses responsabilités sur les autres : pour chaque institution prise isolément, il est plus coûteux de s'occuper des jeunes... que de ne pas s'en occuper.

Une politique de la jeunesse doit aussi en appeler à la responsabilité des jeunes eux-mêmes. En réalité, en matière d'équilibre de droits et devoirs, le déséquilibre n'est pas toujours celui auquel on pense. C'est ainsi que jusqu'à récemment, les jeunes payaient plus en cotisations chômage qu'ils ne recevaient d'indemnisation. Et pourtant leur taux de chômage est plus élevé, y compris celui des jeunes diplômés. Cela montre que même les jeunes qui ont « fait bien tout ce qu'il fallait » sont pénalisés. C'est cela qu'il faut changer.

La crise économique, la crise sociale, la crise écologique et la crise des valeurs montrent que le moule se fissure. Ce n'est pas dans ce moule qu'il faut faire rentrer les jeunes. C'est sur les jeunes qu'il faut transformer le moule.

Document 11

### Les jeunes et l'industrie unis face à la crise

Pour la dix-huitième année consécutive, l'opération « Jeunes industries, bravo l'industrie »... met des jeunes collégiens et lycéens en relation avec des entreprises afin de mettre en place des projets communs.

Mardi, l'Union des industries et métiers de la métallurgie (UIMM) a accueilli la première réunion de Jeunes industries, bravo l'industrie.

Joëlle Burggraeve, présidente de l'opération Bravo l'industrie, Michel Jourdan, président de l'UIMM Flandre Maritime, Jean-Baptiste Duthoit, consultant de l'opération, ainsi que Mme Vanhove, représentante de l'inspection académique, et M. Dimpre, représentant de la direction diocésaine, étaient les intervenants de cette réunion. « *Ce projet est né à Paris en 1991. Son objectif premier est de sensibiliser les jeunes aux métiers de l'industrie. Nous travaillons toujours sous forme de partenariat entre collégiens, et maintenant lycéens, et les entreprises, soudés vers un même objectif : la réalisation d'un projet, qui est généralement présenté au mois de mai* », précise Joëlle Burggraeve.

### Neuf tandems déjà constitués

Après la présentation des douze tandems établissements scolaires-entreprises de l'année 2008-2009, et des différents trophées remis en récompense de leurs travaux, Mme Burggraeve a expliqué que « *si la crise semble toucher à sa fin, des entreprises présentent certaines difficultés, et qu'il y aura peut-être moins de participants. Pourtant, aujourd'hui comme demain, il y aura toujours l'emploi. Cent mille personnes par an sont recrutées. En 2009, on sera certainement en dessous de la barre. Cependant, nous confirmons que ces cent mille personnes, on en aura toujours besoin* ». D'où la nécessité de continuer l'opération, qui permet aux jeunes, comme l'explique Mme Vanhove, « *d'être considérés comme des partenaires à part entière dans une entreprise, une ouverture sur le monde socioprofessionnel, et de découvrir des gens*







**PLAN PROPOSÉ****Quel est l'impact de la crise économique sur l'emploi des jeunes Français dans leur diversité ?****I. L'ACCÈS DES JEUNES FRANÇAIS A L'EMPLOI : UN PROBLÈME STRUCTUREL ACCENTUÉ PAR LA CONJONCTURE**

Cf. documents 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, et 13.

**A) *Le chômage des jeunes est un phénomène récurrent***

Cf. documents 7, 8 et 9

**B) *La crise économique a un effet amplificateur sur les difficultés des jeunes à accéder à un emploi stable***

Cf. documents 2, 3, 4, 5, 6 et 13.

**II. L'EMPLOI DES JEUNES : UN ENJEU SOCIAL QUI ENGAGE LA RESPONSABILITÉ DE TOUS**

Cf. documents 4, 6, 7, (8, 10), 11, 12 et 13.

**A) *Des réponses d'urgence apportées à des situations critiques***

Cf. documents (4), 8 et 13.

**B) *Des mesures à moyen et long terme pour lutter contre un mal endémique***

Cf. documents 4, 6, 7, (8, 10), 11 et 12.

**III. LA CRISE COMME CHANCE POUR LA SOCIÉTÉ ENTIÈRE**

Cf. documents 1, (4, 8) et 10.

**A) *La crise, promesse d'un changement de stade***

Cf. document 1.

**B) *La crise économique, une crise globale (sociale, écologique, axiologique) vers un nouveau modèle de société***

Cf. document (4, 8) et 10.