



5

## Intégrer les jeunes sur le marché du travail : quelles politiques ?

Il est crucial de faire en sorte que tous les jeunes sortent du système éducatif dotés des compétences adéquates et de créer des liens plus étroits entre les systèmes éducatifs et le marché du travail (comme nous l'avons vu au chapitre 3), mais cela ne suffit pas pour combler le fossé entre le monde de l'école et celui du travail. On verra dans le présent chapitre comment les institutions du marché du travail et des politiques spécialement conçues à cet effet peuvent faciliter la transition des jeunes vers le marché du travail et aider ceux qui sont sans emploi et ne suivent ni études ni formation à reprendre des études ou à trouver du travail.



On peut considérer que les jeunes ont réussi le passage de l'école à la vie active s'ils occupent un emploi et sont en bonne voie pour trouver un poste stable. L'instruction et les compétences ne garantissent pas une transition heureuse, comme en témoigne la proportion relativement importante parmi les jeunes sans emploi ni études ni formation (les jeunes NEET, d'après l'acronyme anglais *Neither in Employment nor in Education or Training*) d'individus ayant un niveau de formation et de compétences cognitives plutôt élevé. Des systèmes éducatifs plus performants et des transitions bien conçues et progressives de l'école à la vie active qui combinent études et travail n'en aident pas moins les jeunes à réussir leur insertion sur le marché du travail (chapitre 3). Par ailleurs, de nombreux autres facteurs peuvent aider les jeunes à s'orienter vers des emplois stables. Des conditions macro-économiques propices et une forte demande de main-d'œuvre facilitent le passage de l'école à la vie active. De solides institutions du marché du travail et sociales, en même temps que des politiques ciblant particulièrement les jeunes, sont nécessaires pour faciliter cette transition, mais aussi pour aider ceux qui font partie du groupe des NEET à se remettre à chercher un emploi ou à reprendre des études ou une formation.

## ÉLABORER UNE STRATÉGIE GLOBALE

### Une approche transversale

De nombreux pays ont fait des efforts considérables pour renforcer leurs institutions du marché du travail et sociales, par exemple en subordonnant l'octroi des prestations sociales et les incitations fiscales à des obligations de recherche d'emploi. Beaucoup ont également amélioré l'efficacité de leurs services publics de l'emploi en fusionnant diverses institutions et en élaborant des outils devant permettre de mieux suivre les recherches d'emploi et évaluer l'efficacité des programmes. Plus récemment, certains pays ont entrepris de réformer leur législation sur la protection de l'emploi (LPE) pour limiter le dualisme du marché du travail, conséquence de réformes antérieures incomplètes censées développer le travail temporaire.

Cependant, ces réformes ont souvent été incomplètes, elles aussi, et les politiques visant à assurer l'insertion des jeunes sur le marché du travail ne sont pas suffisamment adaptées aux besoins individuels compte tenu des compétences requises sur le marché du travail. Faciliter la transition de l'école au marché du travail et aider les NEET à entrer sur le marché du travail exige une approche globale, reposant sur une coopération étroite entre tous les acteurs et mettant fortement l'accent sur les besoins spécifiques. En contrepartie, ces politiques sont susceptibles d'améliorer l'emploi des jeunes à court terme, mais aussi leur employabilité à long terme, et de réduire le risque qu'ils se retrouvent au chômage plus tard dans l'existence.

Pour atteindre les NEET inactifs, une coopération étroite est nécessaire entre les différents acteurs et au niveau des politiques. Par exemple, le fait d'instaurer au niveau national l'obligation de proposer aux jeunes appartenant à un groupe d'âge donné un enseignement ou un placement professionnel – politique qui a été développée dans certains pays – encourage la collaboration entre le système éducatif, le marché du travail et les institutions sociales, tant au niveau national que local. Les systèmes à « point d'accès unique » ou à « guichet unique », qui donnent accès à tous les services liés aux prestations et aux services de l'emploi regroupés au même endroit, sont commodes pour les demandeurs d'emploi et contribuent à réduire les doublons dans la fourniture des services, mais n'apportent pas la garantie d'une coopération étroite (OCDE, 2013a). Cependant, si les jeunes comme les institutions ont l'obligation d'agir pour améliorer l'employabilité, la coopération entre institutions peut se développer.

Dans ce contexte, les pays de l'OCDE sont convenus en 2013 d'adopter un large spectre de mesures dans le cadre du Plan d'action de l'OCDE pour les jeunes (chapitre 1). Les objectifs de ce Plan d'action sont à la fois de lutter contre la crise actuelle du chômage élevé des jeunes et d'améliorer les perspectives professionnelles des jeunes à long terme en les dotant de compétences adaptées et en éliminant les barrières à l'emploi. Depuis le lancement de ce plan, l'OCDE collabore avec les pays pour appliquer cet ensemble complet de mesures dans leur propre contexte national et local.

### La Garantie européenne pour la jeunesse

En Europe, plusieurs pays ont présenté des plans ou adopté des mesures pour mettre en œuvre la Garantie européenne pour la jeunesse, qui peut être considérée comme l'un des moyens de mise en œuvre du Plan d'action de l'OCDE pour les jeunes dans le contexte européen (OCDE, 2013b). Les principaux principes du dispositif de la Garantie pour la jeunesse, qui s'inspire de l'expérience de l'Autriche, de la Finlande et de la Suède, sont notamment l'élaboration d'une stratégie intégrée reposant sur une coopération étroite entre les institutions ; une intervention et une activation rapides ; ainsi que des obligations mutuelles (encadré 5.1). En particulier, les pays se sont engagés à garantir que, dans les quatre mois suivant la fin de leur scolarité ou la perte de leur emploi, les jeunes de moins de 25 ans se voient proposer une offre d'emploi de qualité, une formation continue, un apprentissage ou un stage. D'après les données de l'Évaluation des compétences des adultes, en 2012, 7 % des jeunes en moyenne étaient des NEET et ils n'avaient participé à aucun programme d'enseignement ou de formation depuis au moins douze mois, pourcentage



qui atteignait 15 % en Italie et en République slovaque. Ces chiffres donnent une idée des efforts que les pays devront faire pour tenir leurs engagements au titre de la Garantie pour la jeunesse.

### Encadré 5.1 **Adopter une stratégie globale pour faciliter la transition de l'école à la vie active : l'exemple de la Garantie européenne pour la jeunesse**

Selon la recommandation du Conseil européen, la Garantie pour la jeunesse vise à faire en sorte que tous les jeunes de moins de 25 ans, qu'ils soient inscrits auprès des services de l'emploi ou non, se voient proposer une offre d'emploi concrète de qualité dans les quatre mois suivant la fin de leur scolarité ou la perte de leur emploi. Cette offre doit consister en un emploi, un apprentissage, un stage ou une formation continue, et être adaptée aux besoins et à la situation de chacun.

Le succès de la Garantie pour la jeunesse dépend du respect d'un certain nombre de principes (Commission européenne, 2013a) :

- **Une stratégie intégrée.** La Garantie pour la jeunesse ne devrait pas reprendre un ensemble de mesures existantes et souvent non coordonnées. Elle doit supposer une réforme structurelle de la façon dont les secteurs public, privé et associatif encouragent et aident les jeunes à terminer leurs études et à entrer sur le marché du travail au travers d'une approche coordonnée, globale et personnalisée, basée sur la compréhension et la satisfaction des besoins de chaque jeune.
- **Une coopération étroite.** Tous les principaux acteurs – notamment autorités publiques, services de l'emploi, conseillers d'orientation professionnelle, établissements d'enseignement et de formation, services d'aide à la jeunesse, entreprises, employeurs et syndicats – devraient coopérer les uns avec les autres. Cela est particulièrement important pour atteindre les jeunes inactifs qui ne sont pas inscrits auprès des services publics de l'emploi (SPE).
- **Une intervention et une activation rapides.** Par exemple, l'OCDE a recommandé que la première phase du dispositif irlandais de Garantie pour la jeunesse débute après trois mois de chômage (OCDE, 2014a).
- **Une obligation mutuelle.** Les jeunes devraient se voir proposer une offre de qualité pour un emploi, une formation continue, un apprentissage ou un stage. L'offre devrait être personnalisée et répondre aux besoins de chaque jeune afin qu'il puisse s'insérer durablement sur le marché du travail. En contrepartie, les jeunes devraient assumer individuellement la responsabilité de l'opportunité qui leur est offerte.

En 2014, les pays de l'Union européenne (UE) ont élaboré des plans nationaux de mise en œuvre de la Garantie pour la jeunesse. Les pays considérés comme étant confrontés aux plus graves problèmes de chômage des jeunes peuvent prétendre aux fonds de l'UE. C'est notamment le cas, pour la zone OCDE, des pays suivants : Belgique, Espagne, France, Grèce, Hongrie, Italie, Pologne, Portugal, République slovaque, République tchèque, Royaume-Uni, Slovaquie et Suède.

Pour suivre la mise en œuvre et l'impact des dispositifs de Garantie pour la jeunesse, la Commission européenne a élaboré un cadre d'indicateurs (Comité de l'emploi, 2014).

#### Sources :

Comité de l'emploi (2014), « Cadre d'indicateurs pour le suivi de la garantie pour la jeunesse », NDIC/10/16092014/FR-rev.

Commission européenne (2013a), « Practical support for the design and implementation of youth guarantee schemes: Synthesis of key messages », Bruxelles.

OCDE (2014a), « OECD Youth Action Plan: Options for an Irish Youth Guarantee », [www.oecd.org/ireland/YouthActionPlan-IrishYouthGuarantee.pdf](http://www.oecd.org/ireland/YouthActionPlan-IrishYouthGuarantee.pdf).

Les dispositifs de Garantie pour la jeunesse sont censés améliorer l'emploi des jeunes de deux manières principales : *i)* ils doivent aider les jeunes à prendre des décisions plus avisées concernant leur passage de l'école à la vie active au moyen de plans de développement personnel et de l'évaluation de leurs besoins ; et *ii)* ils doivent accélérer la fourniture des services destinés aux jeunes et en améliorer la qualité en incitant les SPE à se focaliser sur les caractéristiques des jeunes. Une action rapide devrait prévenir le découragement des jeunes et empêcher qu'ils ne soient stigmatisés.

Il ressort cependant de l'expérience de pays qui ont mis en place un dispositif de Garantie pour la jeunesse que son efficacité dépend largement de sa conception. Selon une estimation empirique du dispositif suédois de Garantie pour la jeunesse, celui-ci a eu un effet positif faible sur l'emploi à court terme et aucun effet significatif à long terme (Carling et Larsson, 2002). Le dispositif suédois a fait augmenter la participation aux programmes, ce qui, à court terme, a entraîné une augmentation du nombre de jeunes qui ont trouvé un emploi, mais à long terme a « retenu » un plus grand nombre de jeunes dans des programmes et réduit leurs efforts de recherche d'emploi. Il est donc essentiel de tenir compte des



arbitrages à opérer entre l'objectif d'une couverture complète des jeunes et le risque de pertes sèches, voire, ce qui serait encore plus grave, les risques de « bloquer » certains jeunes dans des programmes, alors qu'ils auraient pu mieux réussir par eux-mêmes leur transition vers le monde du travail. L'une des principales difficultés pour le dispositif de la Garantie pour la jeunesse est d'atteindre tous les jeunes, y compris les NEET inactifs. La Garantie pour la jeunesse ne saurait être un simple programme-cadre englobant tous les programmes préexistants. Elle devrait au contraire offrir la possibilité de réformer et de réorienter les politiques du marché du travail et les politiques sociales en faveur des jeunes, en mettant clairement l'accent sur l'activation de leurs compétences.

## Des systèmes d'orientation, de conseil et de ciblage basés sur l'évaluation des compétences

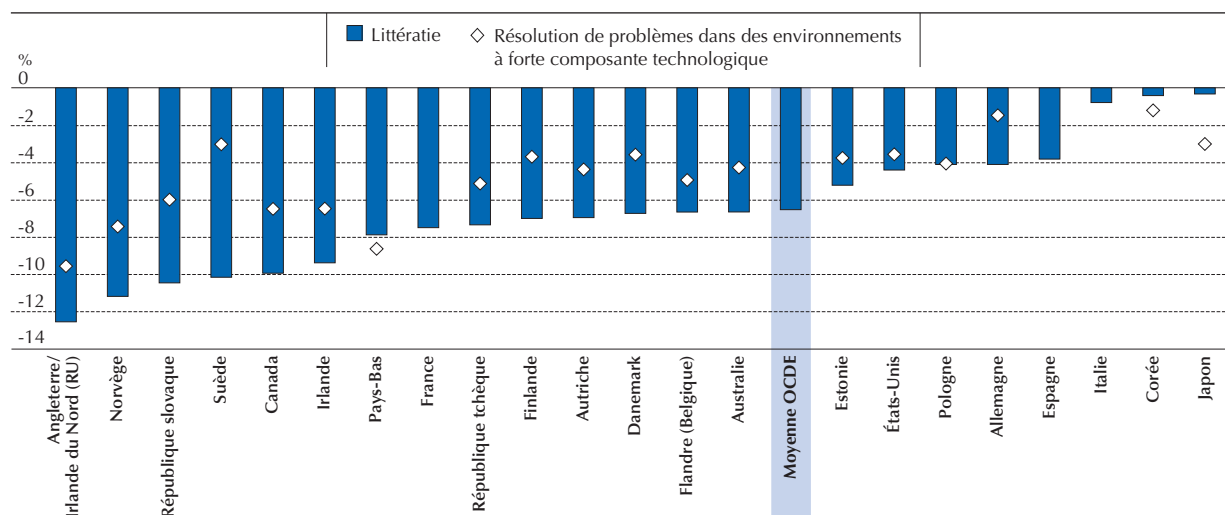
Le Plan d'action de l'OCDE pour les jeunes, ainsi que la Garantie pour la jeunesse de l'UE, de même que tout système de politique active du marché du travail (PAMT) demandent des évaluations solides des compétences disponibles et des compétences demandées sur le marché du travail, ainsi qu'un système d'orientation efficace qui conseille et aide les individus. L'orientation scolaire et professionnelle fait partie intégrante de plusieurs mesures destinées à aider les jeunes. Elles appuient leur progression par le biais de l'apprentissage et de l'expérience professionnelle, et peuvent ainsi limiter le nombre de jeunes qui décrochent (chapitre 3). Grâce à l'orientation, les programmes peuvent être adaptés aux besoins et problèmes particuliers des jeunes, et en général ils les aident à améliorer leur employabilité (Borbély-Pecze et Hutchinson, 2013).

Dans un cadre idéal, les compétences doivent être au cœur des systèmes d'orientation et de ciblage. En premier lieu, il importe de faire une distinction entre les jeunes qui ne possèdent pas de compétences et devraient pouvoir s'inscrire dans des programmes éducatifs appropriés pour en acquérir, et ceux qui ont des compétences et peuvent être encouragés ou aidés pour les activer (et éventuellement les perfectionner) et entrer ainsi relativement vite dans l'emploi. L'évaluation des compétences des adultes montre que dans tous les pays couverts, les jeunes du groupe des NEET ont des compétences cognitives moins développées que les jeunes occupant un emploi (graphique 5.1). En moyenne par pays, l'écart dans les compétences en littératie et en résolution de problèmes n'est pas très important (et il est proche de zéro en Corée et au Japon), bien que ces résultats masquent une certaine hétérogénéité entre les individus. Les NEET peuvent aussi ne pas posséder certaines des autres compétences en matière d'employabilité.

■ Graphique 5.1 ■


### Écart de compétences en littératie et en résolution de problèmes entre les jeunes sans emploi ne suivant ni études ni formation et les jeunes occupant un emploi

Différence en pourcentage, jeunes de 16 à 29 ans, 2012



Remarque : les jeunes occupant un emploi sont ceux qui travaillent et ne sont plus scolarisés.

Source : calculs de l'OCDE sur la base de l'Évaluation des compétences des adultes (PIAAC) (2012) (base de données).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933214773>

Certains pays utilisent déjà des systèmes d'orientation efficaces prévoyant une intervention rapide, tandis que d'autres s'efforcent de mettre en place de tels systèmes (encadré 5.2). Dans ces pays, un dispositif nouveau tel que la Garantie



pour la jeunesse pourrait être introduit progressivement en s'adressant d'abord à des groupes particuliers, puis en s'étendant à d'autres groupes, comme prévoit de le faire l'Irlande. Les outils de profilage des demandeurs d'emploi peuvent être utiles lors de ce processus, mais l'expérience de pays tels que l'Australie montre que lorsque cet outil est utilisé de façon extensive et non au cas par cas, son utilité est discutable (OCDE, 2013a). Ce genre d'outil peut servir à appuyer ou à compléter l'analyse effectuée par les agents chargés du suivi des dossiers. Par exemple, en Finlande, l'outil de profilage est utilisé pour établir un score indiquant le risque de chômage à long terme et le conseiller peut s'en servir – sans en avoir l'obligation – pour répartir les demandeurs d'emploi dans différentes catégories. En 2010, en Norvège, un outil a été utilisé en vue de déterminer « l'aptitude au travail » des demandeurs d'emploi.

### Encadré 5.2 **Atteindre tous les jeunes et intervenir rapidement dans le cadre de la Garantie pour la jeunesse : quelques exemples nationaux**

Les pays ont adopté diverses stratégies pour atteindre tous les jeunes et les orienter dans le cadre du dispositif de la Garantie pour la jeunesse, en fonction de leurs plans de mise en œuvre.

Le Danemark applique depuis longtemps des politiques d'activation et il remplit déjà les critères de la Garantie pour la jeunesse. Les centres d'orientation des jeunes sont chargés de guider les jeunes et sont tenus d'effectuer un suivi étroit des jeunes âgés de 15 à 24 ans qui n'ont pas achevé le deuxième cycle de l'enseignement secondaire. Ces centres ont acquis une expérience de l'évaluation des compétences des jeunes compte tenu de leur désir de suivre une formation continue ou de trouver un emploi. L'évaluation des compétences, effectuée lors d'entretiens, sert à classer les jeunes dans trois catégories en fonction de leur éloignement du marché du travail : les jeunes qui n'ont pas fait d'études, les jeunes qui ont fait des études et les jeunes qui ne remplissent pas les conditions pour suivre jusqu'à son terme un programme d'enseignement ordinaire. Des programmes spéciaux sont conçus en fonction des besoins de ces trois catégories. Des prestations en espèces et des aides à la formation leur sont allouées sous réserve d'obligations particulières pour chaque groupe, mais il ne faut pas que les jeunes bénéficient d'une aide sociale sans avoir d'obligation en contrepartie.

En Autriche et en Allemagne, le dispositif de Garantie pour la jeunesse est également presque totalement en place : il existe des services à point d'entrée unique qui orientent les jeunes (le SPE en Autriche et « Team U25 » en Allemagne). Le premier contact entre les jeunes et les autorités prend la forme d'une consultation d'orientation, avec un entretien individuel. En outre, l'Autriche propose un service d'orientation à la fin de la scolarité obligatoire pour améliorer la qualité des choix des élèves pour la poursuite de leurs études et limiter les abandons à l'université.

L'Italie était relativement loin d'avoir terminé la mise en place du cadre nécessaire pour la Garantie pour la jeunesse, mais elle a adopté une série de mesures pour faire avancer le processus (Ministère de l'Emploi et des Affaires sociales, 2013). L'une des difficultés consiste à atteindre les NEET inactifs qui ne sont pas inscrits auprès du SPE. Améliorer et harmoniser la qualité des services fournis aux chômeurs au niveau local, en particulier en améliorant le système d'évaluation, en est une autre. Les pouvoirs publics sont fermement résolus à élaborer des politiques adaptées, de grande qualité et faciles à appliquer pour améliorer l'employabilité des jeunes, notamment en développant la formation en alternance. Toutefois, pour que ces programmes soient appliqués avec succès, des obstacles doivent être surmontés, notamment le manque de ressources des SPE, le caractère trop flou des mesures visant à encourager les NEET inactifs à participer au programme (Commission européenne, 2014a). Le portail Internet récemment créé permet aux jeunes de s'inscrire directement en ligne et de se connecter à un registre national, ce qui facilite la vérification automatique des candidatures du point de vue des conditions à remplir et la transmission des offres.

En Espagne, la Garantie pour la jeunesse concerne tous les NEET de moins de 25 ans qui demandent à en bénéficier, qu'ils soient inscrits ou non auprès du SPE. La priorité est donnée aux jeunes ayant des besoins particuliers. Étant donné que la plupart des NEET sont enregistrés auprès du SPE, il devrait être plus facile de les atteindre. Les pouvoirs publics ont adopté une vaste panoplie de mesures (une centaine) ciblées sur les jeunes qui sont sortis du système scolaire et ne sont pas intégrés sur le marché du travail (Ministère de l'Emploi et de la Sécurité sociale, 2013). Le pays a l'intention de développer des programmes d'EFPP comportant un volet apprentissage professionnel. Le nombre de centres d'EFPP qui participeront a augmenté en 2014. Cependant, le manque de coordination entre l'administration centrale et les régions autonomes peut compromettre la mise en œuvre de la Garantie pour la jeunesse (Commission européenne, 2014b). De plus, les premières observations montrent que l'on a largement recours à des mesures à court terme, comme des subventions à l'embauche de type non salarial et des allègements des cotisations de sécurité sociale pour le recrutement de jeunes travailleurs. La principale difficulté demeure la mise en place de programmes d'enseignement et de formation et de programmes du marché du travail de qualité, et le choix de la mesure de soutien adaptée à chaque individu.

...



En Irlande, les principales difficultés rencontrées pour mettre en œuvre la Garantie pour la jeunesse sont d'intervenir à un stade précoce lors de l'épisode de chômage ou d'inactivité, d'atteindre les NEET inactifs et d'améliorer la qualité des programmes (Commission européenne, 2014c). La Garantie pour l'emploi vise en priorité les jeunes de moins de 18 ans qui sont sortis du système scolaire et ceux qui sont au chômage depuis au moins quatre mois. Ensuite, elle sera progressivement étendue à l'ensemble des jeunes sans emploi, en commençant par les jeunes chômeurs de longue durée (OCDE, 2014a). Le dispositif est déclenché lorsque les jeunes demandent des aides sociales ou des allocations de chômage à leur service local de l'emploi (Intreo). Au moment de leur inscription, leur profil est établi à l'aide du système de profilage. Un entretien individuel intervient dans les deux semaines qui suivent pour les jeunes jugés à risques et au bout de quatre à six mois pour ceux qui seront dans une situation moins précaire s'ils n'ont pas trouvé d'emploi. Un plan de progression personnel est établi d'un commun accord.

**Sources :**

Commission européenne (2014a), « Assessment of the 2014 National Reform Programme and Stability Programme for Italy », *Document de travail des services de la Commission*, n° 416.

Commission européenne (2014b), « Assessment of the 2014 National Reform Programme and Stability Programme for Spain », *Document de travail des services de la Commission*, n° 410 final.

Commission européenne (2014c), « Assessment of the 2014 National Reform Programme and Stability Programme for Ireland », *Document de travail des services de la Commission*, n° 408.

Ministère espagnol de l'Emploi et de la Sécurité sociale (2013), « Plan de mise en œuvre de la Garantie pour la jeunesse en Espagne », [http://www.empleo.gob.es/es/garantiajuvenil/document/plannacionalgarantiajuvenil\\_en.pdf](http://www.empleo.gob.es/es/garantiajuvenil/document/plannacionalgarantiajuvenil_en.pdf).

Ministère italien de l'Emploi et des Affaires sociales (2013), « Plan de mise en œuvre de la Garantie pour la jeunesse en Italie ».

Plans nationaux de mise en œuvre de la Garantie pour la jeunesse, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1090&langId=fr>.

OCDE (2014a), « OECD Youth Action Plan: Options for an Irish Youth Guarantee », [www.oecd.org/ireland/YouthActionPlan-IrishYouthGuarantee.pdf](http://www.oecd.org/ireland/YouthActionPlan-IrishYouthGuarantee.pdf).

## Le rôle des acteurs locaux

Au niveau local, diverses initiatives ont été mises en place pour stimuler l'emploi des jeunes, en particulier pour les jeunes peu qualifiés et défavorisés (OCDE, 2010 ; encadré 5.3). Bien qu'il soit difficile d'instaurer une coopération entre les acteurs au niveau local, certaines initiatives ont donné de bons résultats (Froy, Giguère et Hofer, 2009). Un problème particulier est de donner aux initiatives qui marchent une ampleur suffisante pour atteindre une masse critique et les pérenniser. Pour toutes ces raisons, il faut trouver le bon dosage pour s'assurer que ces initiatives locales sont coordonnées entre les régions et ne sont pas coupées des grandes institutions nationales, tout en leur laissant la flexibilité dont elles ont besoin pour s'adapter aux conditions locales (OCDE, 2013c).

### Encadré 5.3 Initiatives locales visant à stimuler l'emploi des jeunes peu qualifiés et défavorisés : quelques exemples relevés au niveau local

Le programme « Développer l'emploi des jeunes dans les installations portuaires » aux Pays-Bas : en 2009, le gouvernement néerlandais a lancé le plan d'action national triennal de lutte contre le chômage des jeunes aux Pays-Bas. Dans le cadre de ce plan, les municipalités et d'autres autorités locales ont été chargées de concevoir des plans d'action régionaux pour s'attaquer au décrochage scolaire et au chômage des jeunes. Une flexibilité considérable a été laissée aux autorités locales pour élaborer des programmes d'enseignement et d'apprentissage adaptés aux conditions locales. Le projet « Développer l'emploi des jeunes dans les installations portuaires », mis en place avant 2009, constituait un bon exemple du type de programme soutenu par le plan d'action régional pour la région de Rotterdam-Rijnmond.

Le port de Rotterdam emploie environ 90 000 personnes, majoritairement des travailleurs âgés. L'Autorité du Port de Rotterdam, le Shipping and Transport College et le DAAD (centre de services des employeurs régionaux) se sont associés pour revitaliser les effectifs du port, tout en s'attaquant aux taux élevés de chômage des jeunes à travers ce programme. Celui-ci consiste en une formation en alternance de 40 semaines (quatre jours de travail par semaine, un jour de formation par semaine au Shipping and Transport College) qui forme des jeunes au métier d'assistant d'exploitation, après quoi ils reçoivent une formation complémentaire plus spécialisée. Le programme vise également à développer les compétences sociales et émotionnelles, comme la communication et l'écoute, ainsi que la lecture, l'écriture, les calculs mathématiques simples et la résolution de problèmes. Pendant quatre mois, les candidats reçoivent une rémunération de stage, après quoi ils se voient proposer un contrat d'une durée d'au moins douze mois. Sur 100 stagiaires admis chaque année, 75 suivent le programme en entier et 80 % d'entre eux suivent un programme de formation complémentaire pour devenir agent d'exploitation polyvalent.

...



La « Mayor's Apprenticeship Campaign » à Londres (Royaume-Uni) : les autorités londoniennes ont lancé cette campagne pour stimuler l'apprentissage dans le cadre d'un projet collaboratif qui est piloté par le secteur public, s'appuie sur les marchés publics et mobilise les entreprises grâce à un argumentaire de projet clair. Cette campagne s'est appuyée sur la collaboration de différentes parties prenantes, à savoir : la London Development Agency, la Greater London Authority, les *councils* de Londres, plusieurs conseils en matière de compétences sectorielles, la Young Person's Learning Agency, la Skills Funding Agency, les National Apprenticeship Services et des groupes d'employeurs.

Grâce à cette campagne, le nombre d'apprentis à Londres a sensiblement augmenté, puisqu'il a doublé en une seule année, passant de 20 000 en 2009-10 à 40 000 en 2010-11. Il semble également que la qualité a été maintenue, même si elle n'a pas été améliorée : deux apprentis sur trois vont aujourd'hui au bout de la formation, contre un sur trois auparavant, taux de progression le plus rapide de toute l'Angleterre. C'est au niveau 3 de la CITE (où les rendements sont apparemment les plus élevés) et non au niveau 2, que la progression a été la plus sensible. En outre, la campagne a permis d'étendre les cadres d'apprentissage dans des secteurs qui n'ont pas traditionnellement recours à l'apprentissage, comme la finance, qui domine l'économie londonienne.

Les « démarches sectorielles » aux États-Unis : les autorités locales et régionales aux États-Unis ont eu tendance à recourir de plus en plus à des démarches sectorielles en matière de développement économique, et une démarche similaire est en train d'apparaître en matière de valorisation de la main-d'œuvre. Au fur et à mesure que les partenariats se multiplient entre les entités spécialisées dans la valorisation de la main-d'œuvre et les organismes chargés du développement économique, ceux-ci accordent une importance grandissante au rôle que les premières jouent pour identifier les besoins futurs de compétences de secteurs clés et pour y répondre, aux côtés des autorités éducatives.

Ainsi, l'État du Maryland a commencé à travailler à une stratégie sectorielle en 1995, suite à l'adoption d'une loi sur la transition entre école et emploi (*School to Work Opportunities Act*). Il a été demandé à 350 cadres d'entreprises représentant dix secteurs différents de renseigner les responsables de la politique éducative sur les modalités et les conditions de leur réussite. Au départ, le projet a été financé grâce à 25 millions de dollars obtenus dans le cadre du programme fédéral « School to Work », et la démarche était ascendante. Au sein de chaque comté, un conseil consultatif sur les pôles (*Cluster Advisory Board* ou CAB) s'est consacré à un pôle sectoriel. Ainsi, dans le comté de Montgomery, qui abrite le plus grand pôle biotechnologique des États-Unis, un CAB se consacre au pôle biosciences, sciences de la santé et médecine. Les administrateurs des établissements d'enseignement, les conseillers d'orientation et les membres du personnel enseignant utilisent le système des pôles de compétences pour concevoir des programmes qui commencent au niveau du lycée pour se poursuivre dans le cadre de cycles universitaires en deux ou trois ans, d'études post-licence, de dispositifs d'apprentissage ou de formations en milieu professionnel. Même si, à l'origine, le système des pôles de compétences a été conçu pour les lycéens et les jeunes, il est en train d'être adopté par les *workforce investment boards*, établissements publics chargés de la valorisation de la main-d'œuvre, et par d'autres programmes ciblant eux aussi les adultes.

Le « Programme flamand d'initiation des jeunes au monde du travail » (WIJ) en Belgique : Ce programme doit s'attaquer au chômage des jeunes et améliorer l'employabilité des jeunes en aidant les jeunes vulnérables à accéder à un emploi en acquérant une véritable expérience professionnelle sur le terrain. Il a été introduit en 2013 par le Service public flamand de l'emploi et s'adresse aux jeunes des grandes villes qui sont au chômage depuis plus de six mois. Une démarche individualisée est appliquée dans le cadre de son programme et elle s'accompagne de services de conseils et de l'acquisition d'une expérience professionnelle. Le nombre de participants a augmenté progressivement, mais il est trop tôt pour évaluer l'impact du programme.

#### Sources :

Hamilton, V. (2012), « Career pathway and cluster skill development: Promising models from the United States », *OECD Local Economic and Employment Development (LEED) Working Papers*, vol. 2012, n° 14, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/5k94g1s6f7td-en>.

OCDE (2013c), « Local strategies for youth employment », [www.oecd.org/employment/leed/Local%20Strategies%20for%20Youth%20Employment%20FINAL%20FINAL.pdf](http://www.oecd.org/employment/leed/Local%20Strategies%20for%20Youth%20Employment%20FINAL%20FINAL.pdf).

## FACILITER LA TRANSITION DE L'ÉCOLE À LA VIE ACTIVE

### La situation du marché du travail

Comme ils arrivent sur le marché du travail et n'y sont donc pas encore intégrés, les jeunes sont susceptibles d'être affectés par les dispositifs institutionnels qui sont destinés à protéger les travailleurs déjà intégrés, mais qui affaiblissent du point de vue structurel la demande de main-d'œuvre. À l'inverse, les employeurs sont souvent plus disposés à

recruter des jeunes lorsque cela leur impose moins d'obligations à long terme. Mais il y a des arbitrages à opérer, et les politiques destinées à faciliter le passage de l'école à la vie active pourraient exposer d'autres groupes au risque de perdre leur emploi, ou bien accentuer les inégalités. Pour pouvoir procéder à ces arbitrages, il faut que les conditions générales sur le marché du travail soient saines, sans être d'une souplesse excessive, et que soient appliquées par ailleurs des politiques spécifiques bien conçues et ciblées sur les jeunes.

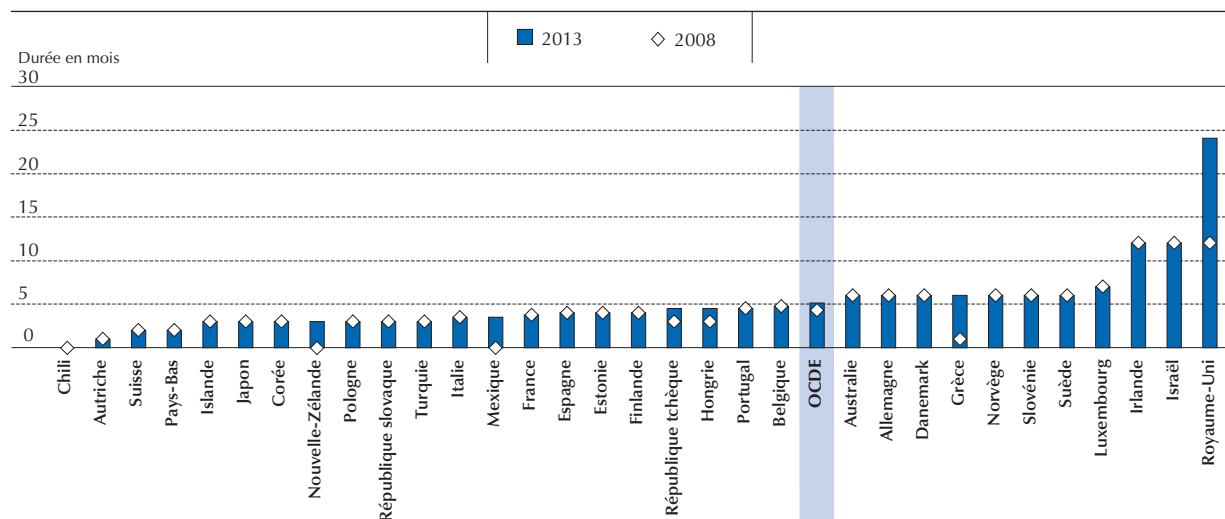
### La législation sur la protection de l'emploi

Les périodes d'essai permettent aux jeunes de démontrer leurs compétences, avec très peu de risques pour les employeurs puisque les règles de versement d'indemnités de licenciement ne sont généralement pas applicables. Certains pays ont allongé la période d'essai pendant la crise économique : en 2013, sa durée moyenne était de cinq mois, alors qu'elle était de quatre mois avant la crise (graphique 5.2). Cependant, comme les employeurs peuvent recourir de façon abusive aux périodes d'essai, des limites ont été imposées à leur allongement.


■ Graphique 5.2 ■

### Durée des périodes d'essai dans les pays de l'OCDE

Durée moyenne des périodes d'essai maximums pour différents travailleurs ou conventions collectives, exprimée en mois



Source : OCDE (2014b), « Législation sur la protection d'emploi », *Statistiques de l'OCDE sur l'emploi et le marché du travail* (base de données), <http://dx.doi.org/10.1787/lfs-epl-data-fr>.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933214784>

Étant donné que de nombreux jeunes arrivant sur le marché du travail sont embauchés sur des contrats temporaires, il est important de veiller à ce que ces emplois temporaires soient un « tremplin » vers des emplois plus stables et ne les enferment pas dans des situations précaires où ils risquent davantage de connaître le chômage.

Dans certains pays, il existe déjà des dérogations à la LPE pour certains groupes de travailleurs, qui sont destinées à encourager l'emploi de ces groupes (Venn, 2009). Les dérogations les plus courantes concernent les apprentis, les travailleurs qui entreprennent une formation et les participants aux programmes actifs du marché du travail (par exemple, en Australie, au Canada, en Espagne, en Italie, en Norvège et en Pologne). Les pays où la LPE visant les contrats permanents est stricte pourraient envisager d'assouplir leur législation pour les jeunes qui rencontrent des problèmes d'intégration sur le marché du travail. En outre, le principe du « dernier arrivé, premier parti » appliqué en cas de licenciement collectif et les pratiques de licenciement tenant compte de l'ancienneté sont pénalisants pour les jeunes.

Plus généralement, pour remédier à ce risque de dualité, l'OCDE recommande de réduire l'asymétrie entre les dispositions de protection de l'emploi visant les contrats permanents et les contrats temporaires, qui fait que la conversion des contrats à durée déterminée en contrats permanents coûte cher aux entreprises. Les responsables des politiques publiques ont progressivement pris conscience des coûts de cette asymétrie (OCDE, 2014a). Diverses formules ont récemment été étudiées dans les pays de l'OCDE pour réduire l'asymétrie de la LPE entre les contrats temporaires et les contrats permanents. Plusieurs pays où les niveaux de protection sont traditionnellement relativement élevés ont





adopté des mesures pour faire converger vers des taux ou des procédures uniformes les coûts des licenciements et les obligations en la matière (encadré 5.4). Les pays de l'OCDE semblent faire une pause dans l'application de ces réformes mais plusieurs d'entre eux ont encore des efforts à faire dans ce domaine (OCDE, 2015). Comme ces réformes pourraient aussi entraîner une augmentation du nombre de licenciements de travailleurs permanents, il faudrait parallèlement subordonner le paiement des allocations de chômage à de strictes obligations de recherche d'emploi et intégrer ces réformes à des ensembles de mesures d'activation bien conçus.

### **Les coûts du travail**

Des coûts du travail élevés peuvent également constituer des obstacles au recrutement des jeunes. Les salaires minimums ont des incidences diverses sur l'emploi et l'éducation des jeunes. Ils entraînent une hausse du niveau minimum de productivité exigé dans l'emploi et peuvent exclure de ce fait les travailleurs les moins qualifiés, mais ils encouragent les jeunes inactifs à proposer leurs compétences sur le marché du travail. Ils constituent aussi pour les jeunes peu instruits une incitation à continuer à étudier pour acquérir les compétences demandées au seuil d'entrée sur le marché du travail, mais ils engendrent une distribution étroite des salaires, ce qui a pour effet de réduire le rendement de l'enseignement supérieur. Selon des données empiriques, il semble que des salaires minimums fixés à un niveau trop élevé peuvent avoir un impact négatif sur l'emploi des jeunes, en particulier s'ils sont associés à des coûts de main-d'œuvre non salariaux importants (Kramarz et Philippon, 2001 ; Neumark et Wascher, 2004 ; Neumark, Ian Salas et Wascher, 2013), bien que certaines études n'aient pas relevé d'effets sur l'emploi. La moitié environ des pays de l'OCDE où il existe un salaire minimum légal ont adopté des dispositions particulières en faveur des jeunes. Dans les pays où les salaires minimums sont fixés par convention collective (les pays nordiques par exemple), ceux-ci sont souvent modulés en fonction de l'âge.

Les taxes et les contributions sociales alourdissent également les coûts du travail. En 2013, en moyenne, dans les pays de l'OCDE, les charges sociales représentaient plus de 30 % du coût de la main-d'œuvre pour les emplois faiblement rémunérés (67 % du salaire moyen). Pour limiter l'incidence négative de coûts de main-d'œuvre élevés sur les emplois peu qualifiés et l'emploi des jeunes, certains pays ont allégé le montant des cotisations sociales pour les emplois faiblement rémunérés (Belgique, France et Suède, par exemple) ou pour les jeunes (Belgique, Espagne et Suède, par exemple). Ces réductions pouvaient aussi être subordonnées à l'obligation pour les entreprises de former leurs salariés, ou à celle de recruter des apprentis ou de jeunes chômeurs de longue durée (OCDE, 2014c). Si des observations empiriques donnent à penser que ces politiques peuvent stimuler l'emploi de groupes qui sont en marge du marché du travail, elles sont coûteuses et les pays qui enregistrent les taux de chômage des jeunes les plus élevés sont aussi ceux qui sont confrontés aux plus fortes contraintes budgétaires. D'une manière générale, il est certes possible de faire en sorte que les politiques fiscales favorisent davantage les compétences, mais les pertes potentielles en recettes fiscales devront être compensées par des hausses d'autres taxes qui sont moins préjudiciables aux compétences et à la croissance.

#### **Encadré 5.4 Initiatives visant à améliorer la législation de protection de l'emploi : quelques exemples nationaux**

La question qui se pose est de savoir si une réforme qui assouplit les dispositions relatives aux contrats temporaires permet aux travailleurs d'accéder plus rapidement à des emplois stables. L'une des rares études consacrées à cette question, qui est basée sur la libéralisation des contrats à durée déterminée en Espagne en 1984, suggère que le fait de faciliter l'accès au marché du travail à travers le recours à l'emploi temporaire n'améliore pas les perspectives professionnelles des jeunes (Garcia-Perez, Marinescu et Vall-Castello, 2014 ; OCDE, 2014d).

De fait, l'incidence de la réglementation relative aux contrats à durée déterminée sur la situation des jeunes sur le marché du travail ne peut être examinée isolément, car elle dépend du degré de rigueur de la législation sur la protection de l'emploi (LPE) visant les contrats réguliers (OCDE, 2013d). Les pays où les contrats permanents sont très protégés par la réglementation pourraient voir apparaître une segmentation du marché du travail : si les salariés intégrés au marché du travail sont protégés, ceux embauchés sur des contrats à durée déterminée (souvent les jeunes et d'autres groupes défavorisés) supporteront presque tout le poids des mesures de restructuration de l'emploi (Saint-Paul, 1996).

...



Plusieurs pays ont adopté des mesures récemment pour réduire l'asymétrie de la LPE visant les contrats temporaires et les contrats permanents. La réforme adoptée en 2013 par la Slovaquie a uniformisé le montant des indemnités de licenciement pour les différents types de contrats, et a donné parallèlement une définition beaucoup plus large de la notion de licenciement non abusif. En Grèce, les réformes de 2010 et 2012 ont considérablement réduit les périodes de préavis et les indemnités de licenciement versées pour les contrats permanents (OCDE, 2013a). En juin 2012, l'Italie a limité le recours aux clauses de réintégration pour les travailleurs sous contrat permanent et a assoupli les procédures de licenciement. En France, la réforme du Code du travail de 2013 a assoupli les dispositions législatives visant les contrats permanents, bien qu'il soit difficile pour le moment d'évaluer l'ampleur des effets. Le Portugal a également introduit une série de réformes qui ont raccourci les périodes de préavis, tout en les faisant dépendre de l'ancienneté dans l'emploi, réduit les indemnités de licenciement et facilité les procédures de licenciement.

L'Espagne, pays dont le marché du travail est largement segmenté, a adopté des mesures pour atténuer cette segmentation. En 2011, à la suite d'une première réforme, les indemnités de licenciement des travailleurs sous contrat temporaire ont été augmentées et le dispositif d'indemnisation des licenciements a été étendu à tous les employeurs et types de licenciement de travailleurs embauchés sur des contrats permanents signés après la date d'adoption de la réforme. En 2012, une vaste réforme a accordé la primauté aux conventions collectives signées au niveau de l'entreprise par rapport à celles établies au niveau sectoriel ou au niveau régional pour les licenciements. La réforme a également redéfini la notion de licenciement économique non abusif, réduit le montant des indemnités accordées en cas de licenciement abusif, supprimé l'obligation d'autorisation administrative pour les licenciements collectifs, et un nouveau type de contrat permanent prévoyant une période d'essai portée à un an a été introduit pour les salariés travaillant à plein temps dans les petites entreprises.

**Sources :**

García-Pérez, J.L., I. Marinescu et J. Vall-Castello (2014), « Can fixed-term contracts put low-skilled youth on a better career path? », exposé présenté lors de la série de séminaires ELSA, mars 2014, OCDE, Paris.

OCDE (2014d), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2014*, Éditions OCDE, Paris, [http://dx.doi.org/10.1787/empl\\_outlook-2014-fr](http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2014-fr).

OCDE (2013a), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2013*, Éditions OCDE, Paris, [http://dx.doi.org/10.1787/empl\\_outlook-2013-fr](http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2013-fr).

OCDE (2013d), *The 2012 Labour Market Reform in Spain: A Preliminary Assessment*, Éditions OCDE Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264213586-en>.  
Saint-Paul, G. (1996), *Dual Labor Markets*, MIT Press, Cambridge.

## L'initiation pratique au travail en dehors des structures éducatives formelles

Il est de plus en plus admis et prouvé que les contacts avec le monde du travail, dans le cadre d'un programme éducatif, peuvent faciliter la transition de l'école à la vie active, mais on en sait beaucoup moins sur l'impact des stages effectués après l'obtention du diplôme. Les stages sont de courtes périodes de travail qui peuvent être effectuées dans le cadre de la dernière année d'études, et pendant celle-ci, et qui comportent généralement l'apprentissage de contenus. Ces stages sont devenus très courants. D'après une enquête de l'Eurobaromètre de 2013 (Commission européenne, 2013b), en moyenne dans les pays européens, 33 % des jeunes ont déclaré avoir effectué un ou plusieurs stages après l'obtention de leur diplôme. L'Évaluation des compétences des adultes montre également qu'une proportion importante d'étudiants travaillent en dehors de structures d'EFP et suivent un apprentissage dans des domaines liés à leurs domaines d'études (chapitre 2).

Les stages de fin d'études présentent des avantages tant pour les employeurs que pour les jeunes (Neumark, 2009), mais il existe des risques d'abus dans le recours à cette formule. Du côté des employeurs, les stages sont généralement peu réglementés, en particulier ceux effectués en lien avec des programmes d'éducation, et qui donnent ainsi la possibilité d'évaluer les compétences de travailleurs ayant une expérience limitée du marché du travail pour un coût relativement faible. Les jeunes, quant à eux, sont désireux d'effectuer des stages pour acquérir une expérience et augmenter leurs chances de trouver un emploi, car les employeurs accordent de plus en plus d'importance à l'expérience professionnelle. D'après l'enquête de l'Eurobaromètre mentionnée plus haut, les conditions du stage ne sont pas toujours régies par une convention qui fixe les objectifs, le contenu et les conditions de l'apprentissage, et lorsqu'il en existe une, ce n'est explicitement pas un contrat d'emploi (Commission européenne, 2013b). À la différence des contrats d'apprentissage, les stages ne sont pas toujours rémunérés ou, s'ils le sont, la rémunération peut être nettement inférieure au salaire minimum standard (tableau 5.1). Ce facteur peut aggraver les inégalités entre les jeunes, étant donné que certains ne seront peut-être pas en mesure de supporter le coût du stage, en particulier s'ils doivent, pour l'effectuer, changer de lieu de résidence. En outre, la participation des partenaires sociaux n'est pas aussi importante – et même dans certains cas inexistante – que pour d'autres formes d'apprentissage fondé sur le travail.




Tableau 5.1

### Le rôle des stages de fin d'études

Pourcentage, 2013

	Proportion de personnes interrogées ayant effectué, à la fin de leurs études :		Proportion de personnes interrogées qui :		Proportion de personnes interrogées qui :	
	un stage	plusieurs stages	ont reçu des indemnités de stage	pouvaient s'adresser à un tuteur qui leur expliquait comment exécuter les tâches	considèrent que la formation a été ou sera utile pour trouver un emploi régulier	se sont vu offrir un contrat de travail à l'issue d'un stage
Autriche	18	21	64	93	66	22
Belgique	15	8	38	94	83	28
République tchèque	21	4	70	86	71	18
Danemark	10	5	69	93	81	22
Estonie	7	4	62	95	75	40
Finlande	10	7	70	90	80	33
France	9	10	42	89	66	27
Allemagne	18	20	39	95	65	25
Grèce	34	8	38	80	78	25
Hongrie	14	8	45	90	80	36
Irlande	44	9	75	93	85	33
Italie	35	7	53	89	70	25
Lettonie	11	10	67	90	78	56
Luxembourg	14	7	44	92	80	28
Pays-Bas	5	7	32	91	77	32
Pologne	31	5	30	88	55	25
Portugal	43	13	58	96	83	25
République slovaque	23	15	64	88	80	34
Slovénie	64	4	69	95	79	56
Espagne	56	11	29	79	83	33
Suède	17	10	61	94	73	33
Royaume-Uni	19	9	68	94	78	28
UE-28	22	11	46	91	71	27

Source : Commission européenne (2013b), « The Experience of Traineeships in the EU », *Eurobaromètre Flash*, n° 378.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933214765>

Il ressort néanmoins de l'enquête de l'Eurobaromètre que du moins dans les pays européens, la plupart des stagiaires ont trouvé cette forme d'expérience professionnelle utile pour trouver un emploi ; ils ont bénéficié d'une forme de tutorat pendant le stage et près de 30 % d'entre eux se sont vu proposer un contrat de travail à la fin d'un stage (tableau 5.1). Ces résultats donnent à penser que les stages de fin d'études peuvent faciliter la transition de l'école à la vie active, mais qu'ils doivent être réglementés pour éviter qu'ils ne deviennent une solution peu coûteuse pour trouver des personnes qui remplacent des salariés permanents. La France, par exemple, a pris des mesures pour réglementer le salaire minimum, la durée maximum du stage et la couverture de sécurité sociale des stagiaires. Toutefois, certaines de ces dispositions, comme celles relatives à la durée maximum, pourraient se révéler difficiles à appliquer. Si les disparités entre les stages et les autres types de contrats du point de vue des coûts du travail et de la législation de protection de l'emploi étaient limitées, les employeurs seraient moins incités à exploiter les stages. En théorie, ces disparités devraient être justifiées par les dépenses que doivent supporter les entreprises pour développer et adapter les compétences des jeunes aux besoins du marché du travail.

Certains étudiants travaillent également pendant leurs études dans des emplois qui n'ont pas de lien avec leur domaine d'études, en général pour des raisons financières. Ces emplois peuvent offrir la possibilité de développer certaines compétences, ainsi que de nouer des contacts dans les entreprises. Cependant, ils peuvent aussi avoir des effets préjudiciables sur les résultats des étudiants. Les conséquences sur ce plan sont difficiles à déterminer, mais d'après certaines études, le travail à temps partiel a un impact négatif, du moins à partir d'un certain nombre d'heures (Montmarquette, Viennot-Briot et Dagenais, 2007 ; Beffy, Fougère et Maurel, 2009 ; Tyler, 2003). Une autre étude n'a relevé aucun impact significatif (Buscha et al., 2008). Les contacts noués avec un employeur à l'occasion d'un job d'été ou d'un stage de fin d'études peuvent faciliter l'entrée sur le marché du travail (Hensvik et Nordström Skans, 2013). Cependant, lorsque la LPE ou la fiscalité encouragent les entreprises à recruter des étudiants au lieu d'autres catégories de jeunes travailleurs, des effets de substitution peuvent être observés, comme cela a été longtemps le cas en Slovénie, par exemple (OCDE, 2011). D'une manière générale, ces observations donnent à penser que la combinaison études travail devrait être encouragée lorsque l'expérience professionnelle est intégrée au programme d'enseignement ou qu'elle a un contenu d'apprentissage.



## AIDER LES NEET À SUIVRE (OU À REPRENDRE) DES ÉTUDES OU À ENTRER SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

### La nécessité d'une formation complémentaire

Certains jeunes quittent le système éducatif sans avoir les compétences nécessaires pour entrer sur le marché du travail ou pour poursuivre leurs études. Certains d'entre eux pourraient suivre des programmes d'EFP et quelques pays, comme la Suède par exemple, ont augmenté le nombre de places offertes par les programmes d'EFP pendant la crise. Cette stratégie a cependant ses limites. Tout d'abord, les jeunes qui n'ont pas réussi dans le système éducatif risquent d'échouer à nouveau si l'on n'applique pas des démarches différentes. En second lieu, le fait d'abaisser le niveau d'exigences pour suivre l'EFP, ou celui de placer les jeunes ayant de faibles compétences dans ces programmes, tendent à ternir l'image de l'EFP aux yeux des autres élèves. Certains pays, comme l'Allemagne, et plus récemment le Danemark, ont mis en place des systèmes de transition qui aident les jeunes à développer leurs compétences pour être admis dans l'EFP.

Une autre solution consiste à créer des établissements ou des programmes spécialement conçus pour les jeunes qui ont besoin de se perfectionner, mais qui y parviendraient mieux en dehors du système éducatif formel. Ces programmes s'efforcent généralement de combler les lacunes dans l'acquisition des compétences, en particulier s'agissant des compétences sociales et émotionnelles, tout en offrant un apprentissage fondé sur le travail et une aide à la recherche d'emploi. Il existe divers exemples de programmes de ce genre dans quelques pays et régions, et certains d'entre eux semblent fonctionner (encadré 5.5). La principale difficulté consiste à évaluer leurs avantages et leurs coûts, et à décider si le rapport entre ces coûts et avantages justifie leur maintien et leur développement.

Les programmes d'apprentissage des adultes (qui ne sont pas ciblés sur les jeunes) peuvent aussi aider les jeunes à améliorer leurs compétences. Ces programmes soulèvent deux problèmes principaux. En premier lieu, ce sont les adultes qui ont déjà des compétences cognitives élevées qui participent le plus, alors que ce sont ceux qui ont un plus faible niveau de compétences qui participent le moins (OCDE, 2013e). En deuxième lieu, la qualité et l'efficacité des programmes d'apprentissage des adultes ont été inégales (OCDE, 2005). Il faudrait donc concentrer les efforts sur les adultes peu qualifiés afin qu'ils participent à l'apprentissage des adultes. La qualité et l'efficacité des programmes d'apprentissage des adultes peuvent être améliorées grâce à un meilleur suivi et une meilleure évaluation des résultats, ainsi qu'à leur intégration dans les programmes existants.

#### Encadré 5.5 **Les programmes de la deuxième chance : quelques exemples nationaux**

##### Les écoles de la deuxième chance dans l'Union européenne

Les écoles de la « deuxième chance » visent à permettre l'insertion sur le marché du travail des jeunes âgés de 18 à 25 ans qui n'ont pas les compétences nécessaires pour entrer dans la vie active ou pour reprendre des études (Commission européenne, 2001). Les caractéristiques de ces établissements dépendent du contexte local ou national, mais ils ont un certain nombre de points communs (Second chance, 2012). Ils se caractérisent notamment par :

- une coopération étroite entre les autorités locales, les services sociaux, d'autres institutions et le secteur privé ;
- une approche de l'enseignement et de l'orientation axée sur les besoins, les souhaits et les aptitudes de chaque élève de manière à stimuler un apprentissage actif ;
- des modules d'enseignement flexibles permettant d'associer le développement des compétences de base (numératie, littératie, compétences sociales, etc.) à une formation pratique en entreprise et dispensée par l'entreprise ; et
- l'importance centrale accordée aux TIC et aux nouvelles technologies pour l'acquisition des compétences.

##### Les écoles de la deuxième chance en France

Les écoles de la deuxième chance se sont développées dans de nombreux pays de l'UE, mais particulièrement en France, où le nombre d'élèves a été multiplié par dix depuis leur création. On dénombre aujourd'hui 105 écoles de la deuxième chance à travers le pays. On ne dispose que de peu d'évaluations de ces programmes et on ne sait pas quel sera leur impact à long terme sur l'employabilité des jeunes, mais leurs résultats sont généralement considérés comme prometteurs. Au cours des trois dernières années, 58 % des jeunes ont quitté ces établissements en ayant la possibilité de s'orienter vers des études ou d'entrer sur le marché du travail : 20 % en formation, 17 % dans un emploi régulier, 12 % en apprentissage et 9 % dans un emploi aidé (Réseau E2C France, 2014). La proportion de jeunes qui ont abandonné avant de signer leurs plans personnalisés était de 22 %.

...



On impute ce succès relatif à la qualité de l'enseignement, associée à une approche très personnalisée, qui combine l'acquisition de compétences en littératie, en numératie et dans les TIC, de compétences spécifiques demandées sur le marché du travail et les liens durables noués avec les employeurs. L'initiation professionnelle se fait progressivement, les compétences requises pour l'emploi étant acquises parallèlement. Ces établissements sont parvenus à se faire une bonne réputation, ce qui séduit à la fois les étudiants et les employeurs. De plus, les employeurs et les établissements bénéficient des fonds et aides accordés par l'État français pour le système d'apprentissage. En premier lieu, les entreprises qui recrutent des apprentis bénéficient d'allègements fiscaux. En second lieu, les établissements se voient reverser une part des recettes provenant de la taxe d'apprentissage si les entreprises jugent qu'ils peuvent en bénéficier.

### **Le programme « Youthreach » en Irlande**

En Irlande, l'une des initiatives les plus connues offrant des possibilités d'éducation et de formation en dehors de l'enseignement traditionnel aux élèves qui ont quitté prématurément l'école est « Youthreach », programme financé conjointement par le Ministère de l'Éducation et des Compétences et le Ministère de l'Emploi, de l'Entreprise et de l'Innovation. La mission de ce programme est d'apporter aux jeunes qui ont quitté prématurément l'école (dans le groupe des 16-20 ans) les connaissances, les compétences et la confiance dont ils ont besoin pour participer pleinement à la société et s'orienter vers des études, une formation ou un emploi (Ministère de l'Éducation et des Sciences, 2008). L'enseignement et la formation sont dispensés dans les centres Youthreach et dans des centres de formation communautaires.

Une évaluation interne réalisée par le Ministère de l'Éducation et des Sciences a montré que le programme est relativement efficace et que globalement il exploite au mieux les ressources disponibles. C'est notamment le cas dans les domaines suivants : soutien aux apprenants, hébergement, coordination et soutien au niveau national, et soutien et développement des programmes. Le temps et les efforts consacrés par les membres du personnel de la quasi totalité des centres évalués pour apprendre à connaître chaque apprenant, son parcours, ses parents et sa famille, jouent un rôle clé dans le soutien proposé aux élèves. Le programme semble efficace pour répondre aux besoins des apprenants en termes de développement personnel et social, et pour recruter dans son groupe cible. Les apprenants qui se sont pleinement investis pour suivre le programme qui leur était proposé dans leurs centres ont indiqué que leur expérience d'apprentissage avait été positive, qu'ils avaient une meilleure estime d'eux-mêmes et une meilleure conscience de leur valeur, et qu'ils avaient amélioré leur développement personnel et social. Certains centres ont également mis en œuvre avec succès des stratégies ciblées pour encourager la participation et la ponctualité des apprenants.

Il semble cependant que des efforts doivent être faits pour retenir un plus grand nombre d'apprenants à la fin de la phase de progression. Des progrès peuvent encore être faits du point de vue du nombre d'apprenants qui obtiennent une certification, ainsi que des niveaux auxquels celle-ci est obtenue, afin qu'ils puissent réussir leur transition et passer des centres vers une filière d'études, une formation ou un emploi. Les centres semblent également avoir des liens ou des communications très limités avec les organismes nationaux et les services d'appui de l'enseignement post-primaire compétents. Il y a aussi un manque évident de communication entre certains des centres évalués et les établissements locaux post-primaires et les entreprises. Enfin et surtout, les systèmes permettant de suivre la progression des apprenants une fois qu'ils ont quitté les centres doivent encore être développés.

### **Le programme « Job Corps » aux États-Unis**

« Job Corps » est un programme d'enseignement et de formation à participation volontaire créé en 1964 aux États-Unis, qui aide les jeunes défavorisés à s'informer sur les formations professionnelles, à obtenir un diplôme du deuxième cycle du secondaire, et à trouver un emploi et le garder. Ce programme inclut des activités d'éducation et de formation professionnelles, un enseignement général et une large gamme d'autres services, tels que conseil, socialisation et éducation à la santé. La plupart des participants résident dans un centre pendant la formation.

Les performances du programme « Job Corps » ont été régulièrement évaluées, notamment à l'aide de méthodes d'attribution aléatoire (Schochet, Burghardt et McConnell, 2008). Le programme a eu des effets positifs sur les résultats scolaires et les compétences des participants, et il réduit la criminalité. Son impact sur les salaires semble être plus important pour les participants les plus jeunes que pour les plus âgés.

...



### Le programme « BladeRunners » au Canada

Le programme « BladeRunners » est un exemple de programme régional pour l'emploi qui aide des jeunes (15-30 ans) confrontés à de multiples obstacles sur le marché du travail à faire carrière dans le secteur du bâtiment et dans d'autres secteurs dans toute la province de la Colombie-Britannique (Canada) (OCDE, 2013c). Le ministère de l'Emploi, du Tourisme et de l'Innovation est le principal promoteur de ce programme, qui est mené actuellement dans 32 localités de la province par 19 prestataires de services locaux différents. Le programme « BladeRunners » permet à des jeunes de suivre une formation de trois semaines, qui comprend l'acquisition de compétences tant cognitives que sociales et émotionnelles, et qui facilite ensuite le placement dans un emploi des jeunes ayant obtenu le diplôme délivré par le programme. Celui-ci fournit également aux participants et aux diplômés des services d'assistance importants 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 pendant une période de durée indéterminée après leur placement. Le but ultime de ce programme est de développer les compétences et l'expérience professionnelle qui garantissent une insertion durable sur le marché du travail et favorisent l'intégration des jeunes dans la société et la communauté. Le programme « BladeRunners » est considéré comme un modèle de programme efficace de formation professionnelle des jeunes confrontés à de multiples obstacles sur le marché du travail. Il affiche un taux de placement global de 77 % des jeunes après leur formation, il a été plusieurs fois récompensé pour ses résultats et il est financé par un groupe varié de bailleurs de fonds publics et privés.

#### Sources :

Commission européenne (2001), « Second chance schools: Results of a European pilot project », Bruxelles.

Ministère irlandais de l'Éducation et des Sciences (2008), « Youthreach and Senior Traveller Training Centre Programmes funded by the Department for Education and Science: A Value for Money Review ».

OCDE (2013c), « Local strategies for youth employment », [www.oecd.org/employment/leed/Local%20Strategies%20for%20Youth%20Employment%20FINAL%20FINAL.pdf](http://www.oecd.org/employment/leed/Local%20Strategies%20for%20Youth%20Employment%20FINAL%20FINAL.pdf).

Réseau E2C France (2014), *L'activité en 2013*, Châlons-en-Champagne.

Schochet, P.Z., J. Burghardt et S. McConnell (2008), « Does Job Corps work? Impact findings from the National Job Corps Study », *American Economic Review*, vol. 98, n° 5.

Second Chance (2012), « Second chance schooling in Europe », Second Chance, Londres, [www.2ndchancelondon.org.uk](http://www.2ndchancelondon.org.uk).

## Les politiques actives du marché du travail

Les stratégies prônant le « travail d'abord » qui ont pour objectif de placer les participants aussi rapidement que possible sur le marché du travail semblent avoir des effets positifs sur l'emploi (OCDE, 2013a). En règle générale, ces stratégies comprennent la négociation d'un plan personnalisé de retour à l'emploi, une aide à la recherche d'emploi et un suivi régulier des activités de recherche d'emploi. Ainsi, des pays tels que la Norvège et la Suisse, qui ont toujours connu de faibles taux de chômage, mettent fortement l'accent sur la recherche d'emploi et le placement des demandeurs d'emploi dans des emplois non aidés (OCDE, 2013c). Ces pays dépensent relativement plus pour les SPE et l'administration, et relativement moins pour d'autres types de politiques actives du marché du travail (PAMT). Les études empiriques donnent des résultats similaires. Une aide renforcée à la recherche d'emploi et les réunions très régulières avec les agents chargés des dossiers font diminuer la fréquence des épisodes de chômage, et cet effet positif est particulièrement prononcé dans le cas des jeunes (Forslund et Nordström Skans, 2006 ; Behaghel, Crépon et Gurgand, 2012 ; Rosholm, Svarer et Vikström, 2013). Dans des pays comme le Danemark et la Suède, où les obligations de participation aux PAMT sont relativement importantes, il a même été démontré qu'en moyenne, les effets positifs de ces politiques sur la situation au regard de l'emploi tiennent davantage au fait que les demandeurs d'emploi redoutent d'avoir à participer au programme qu'au programme lui-même (Forslund et Nordström Skans, 2006 ; Rosholm et Svarer, 2008).

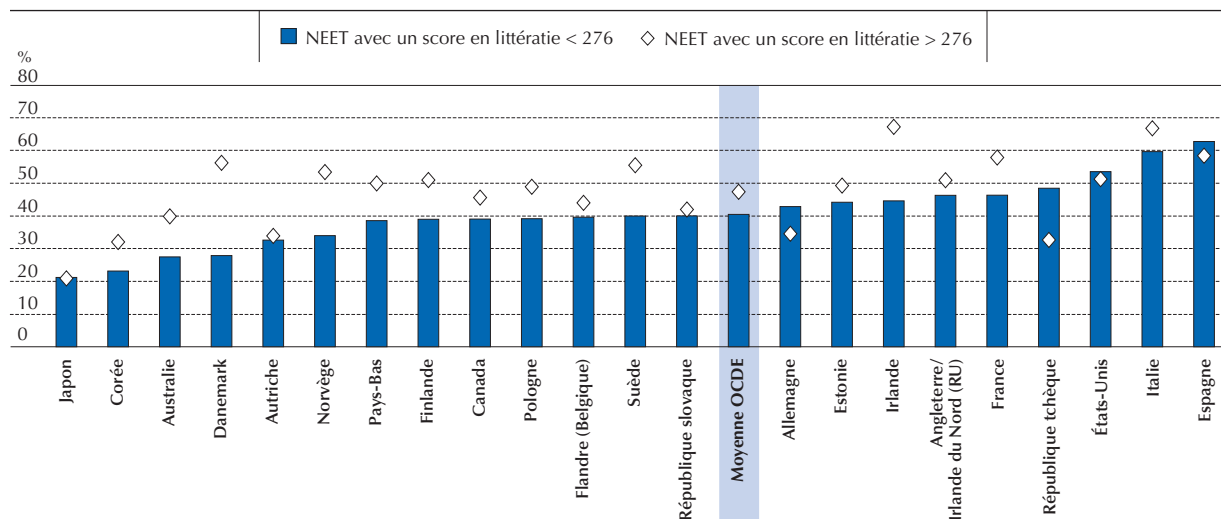
En dépit des avantages d'une stratégie prônant le « travail d'abord », nombre de jeunes appartenant au groupe des NEET ne sont pas en recherche d'emploi (graphique 5.3). Par ailleurs, l'Évaluation des compétences des adultes montre que la proportion de NEET ne recherchant pas d'emploi est plus élevée parmi les jeunes ayant de faibles compétences en littératie. La raison en est peut-être que ces jeunes s'efforcent au contraire de reprendre leurs études. Mais cela donne aussi à penser que les pays ont une certaine marge de manœuvre pour intensifier les efforts déployés par les SPE tant pour atteindre les jeunes les moins qualifiés que pour renforcer les incitations à la recherche d'emploi adressées aux jeunes. L'Évaluation des compétences des adultes indique aussi que les jeunes chômeurs sont moins susceptibles d'avoir eu un contact avec le SPE au cours du dernier mois précédant l'entretien que les demandeurs d'emploi plus âgés (graphique 5.4).



Graphique 5.3

### Proportion de jeunes sans emploi, ne suivant ni études ni formation, en recherche d'emploi, selon le niveau de compétences en littératie

Jeunes de 16 à 29 ans, 2012



**Remarque :** ce graphique indique la proportion de NEET qui recherchaient un emploi au cours des quatre semaines précédant l'Évaluation des compétences des adultes.

**Source :** calculs de l'OCDE sur la base de l'Évaluation des compétences des adultes (PIAAC) (2012) (base de données).

**StatLink** <http://dx.doi.org/10.1787/888933214790>

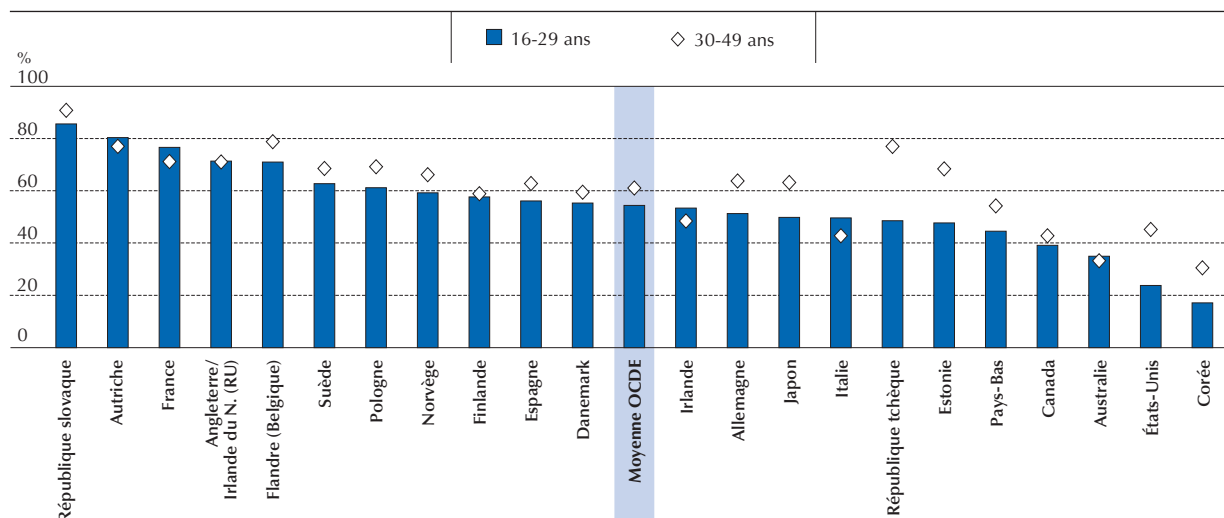
En mettant fortement l'accent sur le développement des compétences des jeunes on peut certes améliorer leur situation au regard de l'emploi, mais certains jeunes ont besoin d'être formés et/ou aidés pour acquérir une expérience professionnelle afin d'augmenter leurs chances de trouver un emploi. De nombreux pays ont obtenu de bons résultats en menant des programmes qui ciblent un groupe particulier de chômeurs. Il s'est toutefois révélé difficile de mettre en place des programmes de grande envergure et efficaces, en partie à cause des effets de substitution. De plus, lorsqu'ils participent à un programme, les chômeurs ne recherchent généralement pas d'emploi – il s'agit de « l'effet de rétention » –, ce qui peut être particulièrement préjudiciable pour les jeunes qui doivent trouver un emploi assez rapidement pour démontrer leur employabilité. C'est pourquoi certains pays ont opté pour des programmes plus courts, par exemple des formations courtes ou des stages, qui peuvent limiter « l'effet de rétention » mais pourraient ne pas suffire pour améliorer les compétences.

En période de chômage élevé et de faible demande, les jeunes sans emploi risquent davantage de connaître un épisode de chômage de longue durée et de voir leurs compétences se dégrader. Certaines compétences peuvent aussi sensiblement se déprécier sur le marché lorsque les graves ralentissements conjoncturels s'accompagnent de changements structurels (Forslund, Fredriksson et Vikström, 2011). Des formations professionnelles courtes et ciblées, des périodes d'essai et des stages, assortis d'obligations de recherche d'emploi, peuvent donc être mis en place pendant les crises pour aider les jeunes à développer leurs compétences et à mieux les faire correspondre aux besoins du marché du travail. Il ressort de l'Évaluation des compétences des adultes que, dans certains pays, une proportion importante de jeunes étaient sans emploi et ne suivaient pas d'études au moment de l'enquête et n'avaient pas participé à un programme d'enseignement ou de formation dans les douze mois précédant celle-ci (graphique 5.5). La question se pose donc de savoir si les formations proposées aux jeunes pendant la crise ont été suffisantes, en dépit de l'augmentation du nombre de places offertes dans ces programmes dans plusieurs pays. Les données de l'Évaluation des compétences des adultes relatives aux compétences en résolution de problèmes dans des environnements à forte composante technologique incitent également à penser que le fait d'encourager les jeunes chômeurs à développer ces compétences pourrait améliorer leur employabilité.

Graphique 5.4

### Proportion de chômeurs ayant pris contact avec les services publics de l'emploi au cours des quatre dernières semaines, selon le groupe d'âge

2012



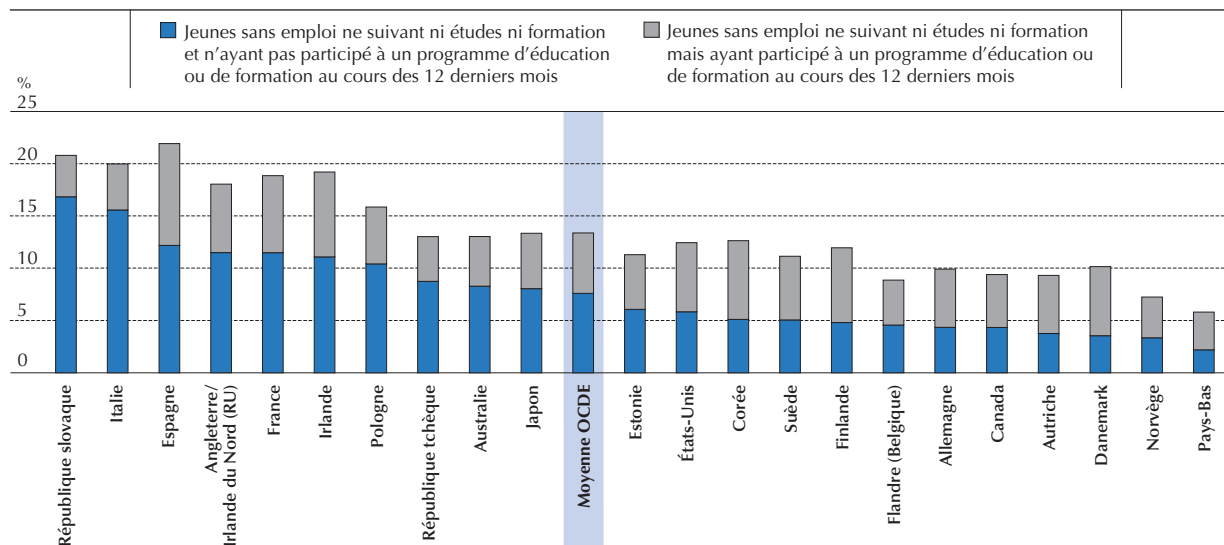
Source : calculs de l'OCDE sur la base de l'Évaluation des compétences des adultes (PIAAC) (2012) (base de données).

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933214806>

Graphique 5.5

### Proportion de jeunes sans emploi ne suivant ni études ni formation, et participation récente de ces derniers à des programmes d'éducation et de formation

16-29 ans, 2012



Source : calculs de l'OCDE sur la base de l'Évaluation des compétences des adultes (PIAAC) (2012) (base de données).

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933214816>

Les jeunes issus de l'immigration rencontrent des difficultés particulières pour activer leurs compétences. Pour savoir s'ils devraient bénéficier de politiques d'activation spécifiques, il faut prendre en compte les facteurs sous-tendant ces difficultés :

- Les jeunes issus d'un milieu défavorisé, comme les enfants d'immigrés peu instruits nés dans le pays d'accueil, rencontrent des difficultés qui tiennent à leur faible niveau de formation. Des politiques destinées à rendre le système éducatif plus inclusif, comme celles examinées dans le chapitre 3, les aideraient à améliorer leur employabilité. De bonnes conditions cadres sur le marché du travail, ainsi que des PAMT efficaces y contribueraient également. Les stages et les autres formes d'initiation professionnelle peuvent aussi aider ce groupe à prendre contact avec le monde du travail.





- Pour les jeunes nés à l'étranger, en particulier ceux qui ont un niveau élevé de formation, la reconnaissance officielle de leurs qualifications ou leur prise en compte les aiderait à trouver un emploi et à utiliser leurs compétences (chapitre 7).
- Pour lutter contre la discrimination, de nombreux pays ont adopté des lois antidiscriminatoires. Bien que ces lois soient cruciales, au moins pour la reconnaissance formelle de la question de la discrimination, elles n'ont eu jusqu'à présent que des effets limités, car le nombre de cas portés devant les tribunaux est relativement faible. Des politiques qui renforcent l'intérêt de recruter des jeunes issus de l'immigration pour les entreprises, en les faisant bénéficier, par exemple, d'aides à l'emploi, peuvent encourager les employeurs à surmonter ces obstacles initiaux.
- Enfin, plusieurs pays ont élaboré des programmes spéciaux ciblant les jeunes issus de l'immigration qui cumulent plusieurs handicaps, comme de faibles compétences cognitives et un faible niveau d'instruction, des difficultés d'ordre linguistique et un manque de confiance en eux. Le « King Movement Foundation/Hi5 » aux Pays-Bas en est un exemple. L'objectif de ce programme est d'aider les jeunes migrants à sortir de leur inactivité et de leur passivité en leur insufflant des aspirations positives et des ambitions professionnelles. Il met les demandeurs d'emploi et les organisations en contact avec des personnes issues de leur environnement social sur qui prendre modèle et avec des représentants d'entreprises néerlandaises (Froy et Pyne, 2011).

Bien que l'amélioration de la qualité du système éducatif et la lutte contre le décrochage scolaire soient des priorités dans les économies émergentes, les politiques du marché du travail peuvent aussi aider les jeunes dans leur recherche d'emploi. Dans plusieurs pays, ces politiques ne sont pas suffisamment développées (Quintini et Martin, 2014). C'est le cas au Brésil, par exemple (OCDE, 2014e). Le SPE est peu attrayant et il est sous-utilisé par les jeunes pour rechercher un emploi. De ce fait, de nombreux demandeurs d'emploi trouvent du travail grâce aux réseaux sociaux et à leurs relations personnelles, ce qui aggrave l'inégalité des chances.

### Les systèmes de protection sociale

Les systèmes de protection sociale peuvent servir de tremplin pour les jeunes, en les faisant sortir de la pauvreté qui peut saper leur aptitude à activer leur potentiel de compétences à long terme. Les NEET sont davantage exposés au risque de pauvreté que les autres jeunes (Carcillo et al., 2015). Dans les pays de l'OCDE, la moitié environ des NEET qui vivent sans famille ou hors du foyer familial ne reçoivent pas de prestations sociales. Les jeunes sont moins susceptibles d'avoir droit aux indemnités de chômage, car dans de nombreux pays, les travailleurs doivent avoir contribué à l'assurance-chômage pour pouvoir en bénéficier. S'ils n'ont pas d'expérience professionnelle, ils devront dépendre de l'assistance sociale, dans les pays où ils y ont accès. Les prestations d'aide sociale sont généralement relativement faibles par rapport aux gains nets d'un travailleur moyen, mais comme elles sont généralement étroitement subordonnées aux ressources, le taux d'imposition effectif moyen appliqué aux emplois faiblement rémunérés peut être assez élevé (avec toutefois de grandes variations selon les pays), ce qui peut affaiblir les incitations au travail. En outre, ces prestations ne sont bien souvent pas assorties d'obligations de suivre des études ou d'entrer sur le marché du travail. Enfin, certaines prestations sociales, comme l'assistance sociale, peuvent stigmatiser les individus concernés et réduire les chances qu'ont les jeunes de trouver un emploi.

L'existence d'un système d'obligations réciproques peut aider à concilier les objectifs que sont, d'une part, la réduction des risques de pauvreté chez les jeunes et, d'autre part, l'encouragement des jeunes à prendre un emploi ou à agir pour se préparer à l'entrée dans la vie active. Pour éviter qu'ils tombent dans la pauvreté, les jeunes NEET ayant de faibles revenus devraient avoir droit à des prestations sociales, mais celles-ci devraient être subordonnées à certaines obligations. Dans l'idéal, ces obligations devraient dépendre de leur éloignement du marché du travail. Il pourrait s'agir d'une obligation de rechercher un emploi, ou de renouveler ses compétences en suivant une formation, ou bien de faire les démarches nécessaires pour se préparer à entrer dans la vie active ou à étudier. Quant aux institutions, elles devraient intervenir avec détermination et fournir des services de grande qualité pour aider les jeunes à renouveler leurs compétences en suivant des études ou à trouver un emploi. Une coopération étroite devrait également être instaurée entre les institutions afin qu'elles appliquent toutes de manière uniforme le système des obligations réciproques, tant au niveau national qu'au niveau local. Globalement, ce système d'obligations réciproques joint à une coopération étroite entre institutions devrait permettre aux pays d'atteindre – et d'aider – une proportion plus importante des jeunes NEET inactifs.

Les incitations au travail seraient plus claires avec la mise en place d'un système ne prévoyant qu'un seul transfert social pour les jeunes, qui dépendrait de leur situation familiale et d'autres facteurs, et s'accompagnerait de l'obligation de s'inscrire auprès du SPE. Cependant, dans un système où il existe plusieurs prestations, des efforts peuvent également être faits pour inciter davantage les jeunes à entrer sur le marché du travail, tout en leur apportant des aides financières.



Les allocations de logement, si elles sont couplées à des obligations de recherche d'emploi dans un plus vaste périmètre, peuvent contribuer à activer les compétences des jeunes. Certains pays ont adopté, souvent de façon temporaire, des programmes spéciaux qui sortent du cadre de l'assistance sociale destinée aux chômeurs qui n'ont pas droit aux indemnités de chômage, en les couplant éventuellement aux programmes d'études ou de formation. Ces programmes peuvent être moins subordonnés aux critères de ressources que les programmes d'assistance sociale et ils ont des effets de stigmatisation moins importants, mais ils devraient comporter des obligations de recherche d'emploi, d'études ou d'autres types d'obligations, en fonction de l'éloignement des individus concernés du marché du travail et des types de problèmes qu'ils rencontrent. Divers pays ont introduit des prestations liées à l'emploi en vue d'encourager la remise au travail des bénéficiaires de l'aide sociale. Un suivi régulier et la limitation ou la réduction des prestations peuvent contribuer à compenser les désincitations financières qu'entraîne par ailleurs le fait de bénéficier d'une garantie de ressources.

## PRINCIPAUX POINTS À NOTER POUR LES POLITIQUES À TENIR

L'instruction et les compétences facilitent le passage de l'école à la vie active mais ne garantissent pas un parcours professionnel sans heurts. Pour que ce passage soit une réussite et pour que les NEET reçoivent l'aide dont ils ont besoin pour s'insérer sur le marché du travail, il importe de faire suivre une approche cohérente, ce qui implique une étroite coopération entre le marché du travail, le système éducatif et les institutions sociales aux échelons administratifs nationaux et locaux, ainsi que la participation des partenaires sociaux.

### Faciliter la transition de l'école à la vie active

- Mettre en place de solides institutions du marché du travail et des politiques fiscales propices à l'acquisition de compétences pour favoriser l'emploi des jeunes peu qualifiés.
- Continuer de réduire l'écart, dans la législation sur la protection de l'emploi, entre travailleurs temporaires et travailleurs permanents.
- Encourager les stages de fin d'études dans un cadre qui, tout en offrant une certaine flexibilité, est contraignant pour les entreprises. Les stages devraient comporter l'apprentissage de contenus, et leur durée, leur rémunération et les autres conditions les régissant devraient être réglementées.
- Développer, au niveau local si possible, des programmes destinés aux jeunes susceptibles de rencontrer des difficultés au moment de passer de l'école à la vie active, mais en contrôlant rigoureusement les effets.

### Aider les NEET à suivre (ou à reprendre) des études ou à entrer sur le marché du travail

- Mettre en place un système d'obligations réciproques entre les jeunes et les institutions. Le paiement des prestations sociales devrait être subordonné à certaines exigences, comme de s'inscrire auprès des services publics de l'emploi, de faire des démarches et de recevoir une aide pour se préparer au marché du travail, notamment au travers d'une formation complémentaire.
- Adopter une stratégie prônant le « travail d'abord » qui encourage l'emploi par le biais d'une aide efficace à la recherche d'emploi ainsi que de la formation, du suivi et d'incitations financières. Les places dans les programmes de formation et les aides à l'emploi devraient être destinées en priorité aux jeunes peu qualifiés et à ceux qui rencontrent des obstacles particuliers sur le marché du travail.
- Concevoir des systèmes de conseil et d'orientation complets et de qualité qui aident les jeunes à entrer dans la vie active. Faire reposer ces systèmes sur une évaluation des compétences individuelles et des compétences demandées sur le marché du travail.

## Références

Beffy, M., D. Fougère et A. Maurel (2009), « L'impact du travail salarié des étudiants sur la réussite et la poursuite des études universitaires », *Économie et Statistique*, n° 422, Paris.

Behaghel L., B. Crépon et M. Gurgand (2012), « Private and public provision of counselling to job-seekers: Evidence from a large controlled experiment », *IZA Discussion Papers*, n° 6518.

Borbély-Pecze, T.B. et J. Hutchinson (2013), « The youth guarantee and lifelong guidance », *European Lifelong Guidance Policy Network Concept Note*, n° 4.



**Buscha F. et al.** (2008), « The effect of high school employment on educational attainment: A conditional difference-in-differences approach », *IZA Discussion Papers*, n° 3696.

**Carcillo, S. et al.** (2015), « NEET Youth in the Aftermath of the Crisis: Challenges and Policies », *Documents de travail de l'OCDE sur les questions sociales, l'emploi et les migrations*, n° 164, <http://dx.doi.org/10.1787/5js6363503f6-en>.

**Carling, K. et L. Larsson** (2002), « Does early intervention help the unemployed youth? », *IFAU Working Paper*, n° 2002/10.

**Comité de l'emploi** (2014), « Cadre d'indicateurs pour le suivi de la Garantie pour la jeunesse », NDIC/10/16092014/FR-rev, Comité de l'emploi, Commission européenne.

**Commission européenne** (2014a), « Assessment of the 2014 National Reform Programme and Stability Programme for Italy », *Document de travail des services de la Commission*, n° 416, Bruxelles.

**Commission européenne** (2014b), « Assessment of the 2014 National Reform Programme and Stability Programme for Spain », *Document de travail des services de la Commission*, n° 410, Bruxelles.

**Commission européenne** (2014c), « Assessment of the 2014 National Reform Programme and Stability Programme for Ireland », *Document de travail des services de la Commission*, n° 408, Bruxelles.

**Commission européenne** (2013a), « Practical Support for the Design and Implementation of Youth Guarantee Schemes: Synthesis of Key Messages », Bruxelles.

**Commission européenne** (2013b), « The experience of traineeships in the EU », *Eurobaromètre Flash*, n° 378, Bruxelles.

**Commission européenne** (2001), « Les écoles de la deuxième chance : Résultats d'un projet pilote européen », Bruxelles.

**Forslund, A., P. Fredriksson et J. Vikström** (2011), « What active labor market policy works in a recession? », *Nordic Economic Policy Review*, n° 1.

**Forslund, A. et O. Nordström Skans** (2006), « Swedish youth labour market policies revisited », *IFAU Working Paper*, n° 6.

**Froy, F. et L. Pyne** (2011), « Ensuring labour market success for ethnic minority and immigrant youth », *OECD Local Economic and Employment Development (LEED) Working Papers*, vol. 2011, n° 09, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/5kg8g2l0547b-en>.

**Froy, F., S. Giguère et A. Hofer** (éd.) (2009), « Designing Local Skills Strategies », *OECD Local Economic and Employment Development (LEED) Working Papers*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264066649-en>.

**Garcia-Perez, J.I., I. Marinescu et J. Vall-Castello** (2014), « Can fixed-term contracts put low-skilled youth on a better career path? », exposé présenté lors de la série de séminaires ELSA, mars 2014, OCDE, Paris.

**Hamilton, V.** (2012), « Career pathway and cluster skill development: Promising models from the United States », *OECD Local Economic and Employment Development (LEED) Working Papers*, vol. 2012, n° 14, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/5k94g1s6f7td-en>.

**Hensvik, L. et O. Nordström Skans** (2013), « Networks and youth labor market entry », *IFAU Working Paper*, n° 23.

**Kramarz, F. et T. Philippon** (2001), « The impact of differential payroll tax subsidies on minimum wage employment », *Journal of Public Economics*, vol. 82.

**Ministère espagnol de l'Emploi et de la Sécurité sociale** (2013), « Plan de mise en œuvre de la Garantie pour la jeunesse en Espagne », [www.empleo.gob.es/es/garantiajuvenil/document/plannacionalgarantiajuvenil\\_en.pdf](http://www.empleo.gob.es/es/garantiajuvenil/document/plannacionalgarantiajuvenil_en.pdf).

**Ministère irlandais de l'Éducation et des Sciences** (2008), « Youthreach and Senior Traveller Training Centre Programmes funded by the Department for Education and Science: A Value for Money Review ».

**Ministère italien de l'Emploi et des Affaires sociales** (2013), « Plan de mise en œuvre de la Garantie pour la jeunesse en Italie », [www.garanziazgiovani.gov.it/Documentazione/Documents/Italian-Youth-Guarantee-Implementation-Plan.pdf](http://www.garanziazgiovani.gov.it/Documentazione/Documents/Italian-Youth-Guarantee-Implementation-Plan.pdf).

**Montmarquette, C., N. Viennot-Briot et M. Dagenais** (2007), « Dropout, school performance, and working while in school », *The Review of Economics and Statistics*, vol. 89, n° 4.

**Neumark, D.** (2009), « Alternative labor market policies to increase economic self-sufficiency: Mandating higher wages, subsidizing employment, and increasing productivity », *National Bureau of Economic Research Working Paper Series*, n° 14807, Cambridge.

**Neumark, D. et W. Wascher** (2004), « Minimum wages, labour market institutions, and youth employment: A cross-national analysis », *Industrial and Labour Relations Review*, vol. 57, n° 2.

**Neumark, D., J.M. Ian Salas et W. Wascher** (2013), « Revisiting the minimum wage-employment debate: Throwing out the baby with the bathwater? », *National Bureau of Economic Research Working Paper Series*, n° 18681, Cambridge.

**OCDE** (2015), *Réformes économiques 2015 : Objectif croissance*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/growth-2015-fr>.

OCDE (2014a), « OECD Youth Action Plan: Options for an Irish Youth Guarantee », [www.oecd.org/ireland/YouthActionPlan-IrishYouthGuarantee.pdf](http://www.oecd.org/ireland/YouthActionPlan-IrishYouthGuarantee.pdf).

OCDE (2014b), « Législation sur la protection de l'emploi », *Statistiques de l'OCDE sur l'emploi et le marché du travail* (base de données), <http://dx.doi.org/10.1787/lfs-epl-data-fr>.

OCDE (2014c), « Concevoir des politiques fiscales propices à l'acquisition de compétences », *OECD Skills Strategy Spotlight*, n° 6, <http://skills.oecd.org/developskills/documents/Concevoir-des-politiques-fiscales-propices-a-lacquisition-%20de-competes.pdf>.

OCDE (2014d), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2014*, Éditions OCDE, Paris, [http://dx.doi.org/10.1787/empl\\_outlook-2014-fr](http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2014-fr).

OCDE (2014e), *Investing in Youth: Brazil*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264208988-en>.

OCDE (2013a), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2013*, Éditions OCDE, Paris, [http://dx.doi.org/10.1787/empl\\_outlook-2013-fr](http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2013-fr).

OCDE (2013b), « Aider les jeunes à prendre un meilleur départ : Plan d'action de l'OCDE pour la jeunesse », <http://www.oecd.org/fr/presse/Plan-action-jeunes.pdf> et [www.oecd.org/fr/emploi/plandactiondelocdepourlesjeunes.htm](http://www.oecd.org/fr/emploi/plandactiondelocdepourlesjeunes.htm).

OCDE (2013c), « Local Strategies for Youth Employment », [www.oecd.org/employment/leed/Local%20Strategies%20for%20Youth%20Employment%20FINAL%20FINAL.pdf](http://www.oecd.org/employment/leed/Local%20Strategies%20for%20Youth%20Employment%20FINAL%20FINAL.pdf).

OCDE (2013d), *The 2012 Labour Market Reform in Spain: A Preliminary Assessment*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264213586-en>.

OCDE (2013e), *Perspectives de l'OCDE sur les compétences 2013 : Premiers résultats de l'Évaluation des compétences des adultes*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264204096-fr>.

OCDE (2012), *Inégalités hommes-femmes : Il est temps d'agir*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264179660-fr>.

OCDE (2010), *Des débuts qui comptent ! Des emplois pour les jeunes*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264096110-fr>.

OCDE (2005), *Promouvoir la formation des adultes*, Politiques d'éducation et de formation, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264010956-fr>.

Quintini, G. et S. Martin (2014), « Same but different: School-to-work transitions in emerging and advanced economies », *Documents de travail de l'OCDE sur les questions sociales, l'emploi et les migrations*, n° 154, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/5jzbb2t1rcwc-en>.

Réseau E2C France (2014), *L'activité en 2013*, Châlons-en-Champagne.

Rosholm, M., M. Svarer et J. Vikström (2013), « The effectiveness of active labor market policies: Evidence from a social experiment using non-parametric bounds », *Labour Economics*, vol. 24.

Rosholm, M. et M. Svarer (2008), « Estimating the threat effect of active labour market programmes », *Scandinavian Journal of Economics*, vol. 110.

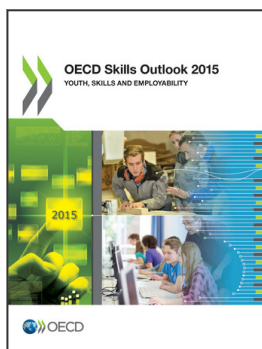
Saint-Paul, G. (1996), *Dual Labor Markets*, MIT Press, Cambridge.

Schochet, P.Z., J. Burghardt et S. McConnell (2008), « Does Job Corps work? Impact findings from the National Job Corps Study », *American Economic Review*, vol. 98, n° 5.

Second Chance (2012), « Second chance schooling in Europe », Second Chance, Londres, [www.2ndchancelondon.org.uk](http://www.2ndchancelondon.org.uk).

Tyler, J.H. (2003), « Using state child labor laws to identify the effect of school-year work on high school achievement », *Journal of Labor Economics*, vol. 21, n° 2.

Venn, D. (2009), « Legislation, collective bargaining and enforcement: Updating the OECD employment protection indicators », *Documents de travail de l'OCDE sur les questions sociales, l'emploi et les migrations*, n° 89, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/223334316804>.



Extrait de :  
**OECD Skills Outlook 2015**  
Youth, Skills and Employability

Accéder à cette publication :  
<https://doi.org/10.1787/9789264234178-en>

**Merci de citer ce chapitre comme suit :**

OCDE (2015), « Intégrer les jeunes sur le marché du travail : quelles politiques ? », dans *OECD Skills Outlook 2015 : Youth, Skills and Employability*, Éditions OCDE, Paris.

DOI: <https://doi.org/10.1787/9789264235465-8-fr>

Cet ouvrage est publié sous la responsabilité du Secrétaire général de l'OCDE. Les opinions et les arguments exprimés ici ne reflètent pas nécessairement les vues officielles des pays membres de l'OCDE.

Ce document et toute carte qu'il peut comprendre sont sans préjudice du statut de tout territoire, de la souveraineté s'exerçant sur ce dernier, du tracé des frontières et limites internationales, et du nom de tout territoire, ville ou région.

Vous êtes autorisés à copier, télécharger ou imprimer du contenu OCDE pour votre utilisation personnelle. Vous pouvez inclure des extraits des publications, des bases de données et produits multimédia de l'OCDE dans vos documents, présentations, blogs, sites Internet et matériel d'enseignement, sous réserve de faire mention de la source OCDE et du copyright. Les demandes pour usage public ou commercial ou de traduction devront être adressées à [rights@oecd.org](mailto:rights@oecd.org). Les demandes d'autorisation de photocopier une partie de ce contenu à des fins publiques ou commerciales peuvent être obtenues auprès du Copyright Clearance Center (CCC) [info@copyright.com](mailto:info@copyright.com) ou du Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC) [contact@cfcopies.com](mailto:contact@cfcopies.com).