

Pacte régional pour  
la réussite éducative  
et professionnelle  
des jeunes de  
Poitou-Charentes

# repères





*Le Pacte Régional pour la réussite éducative et professionnelle des jeunes a été élaboré par le Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnel (CCREFP) Poitou-Charentes. Inscrit dans une dynamique initiée par le Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social suite à la conférence sociale de juillet 2012, il a été adopté lors du comité plénier du CCREFP du 3 juin 2013.*

*Il identifie dix ambitions partagées qui visent à réduire les ruptures de parcours de formation des jeunes et à améliorer leur insertion professionnelle, rappelle les cadres de référence et présente un diagnostic synthétique de la situation des jeunes picotocharentais. Son annexe propose une lecture articulée des dispositifs conduits par les acteurs régionaux selon les orientations stratégiques du Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles (CPRDFP).*

07	10 AMBITIONS PARTAGÉES
08	CADRES DE RÉFÉRENCE
08	Une problématique européenne...
08	... nationale...
09	... régionale, multi partenariale
11	DIAGNOSTIC RÉGIONAL ET ENJEUX
11	Les jeunes de Poitou-Charentes, davantage concernés par les ruptures de parcours de formation que la moyenne des régions
13	Un choix massif de l'apprentissage par les jeunes pictocharentais
14	Un recours mesuré aux contrats de professionnalisation
14	L'illettrisme des jeunes : une situation plus préoccupante en Poitou-Charentes qu'ailleurs
15	Un taux d'accès à l'enseignement supérieur inférieur à la moyenne nationale
15	Point sur la situation de l'emploi des jeunes
17	MISE EN ŒUVRE DU PACTE RÉGIONAL POUR LA RÉUSSITE ÉDUCATIVE ET PROFESSIONNELLE DES JEUNES
17	Suivi et évaluation
17	Révision du pacte
17	Date d'effet et durée du Pacte régional pour la réussite éducative et professionnelle des jeunes

19	ANNEXE 1 : UNE DÉCLINAISON DU PACTE RÉGIONAL POUR LA RÉUSSITE ÉDUCATIVE ET PROFESSIONNELLE DES JEUNES DANS LE CPRDFP.
19	Améliorer et coordonner le système d'orientation, informer de tous les publics en formation initiale et continue
22	Faire évoluer l'appareil de formation en s'appuyant sur tous les systèmes de formation
25	Lutter contre le décrochage et les sorties du système éducatif sans qualification
29	Sécuriser les parcours et élever le niveau de qualification
31	Rechercher la cohérence des financements et la complémentarité des offres de formation
33	ANNEXE 2 : D'AUTRES POLITIQUES ET OUTILS
37	ANNEXE 3 : DÉFINITIONS



# 10 AMBITIONS PARTAGÉES



1. Construire et animer le Service Public de l'Orientation
2. Améliorer la connaissance des métiers
3. Promouvoir l'esprit d'entreprendre
4. Conforter la place de l'apprentissage
5. Diversifier les voies d'accès à la qualification
6. Coordonner la lutte contre les interruptions de parcours sans qualification
7. Améliorer l'accès à l'enseignement supérieur
8. Coordonner les politiques et les dispositifs
9. Renforcer la maîtrise des savoirs de base et lutter contre l'illettrisme
10. Réduire le nombre de jeunes ni en scolarité, ni en formation, ni en emploi

# CADRES DE RÉFÉRENCE



La réussite éducative et professionnelle des jeunes est un enjeu de société partagé par tous, du niveau européen à l'échelle locale. Il est transverse à de nombreuses politiques, comme on peut le voir, par exemple, au travers des travaux menés dans le cadre des réflexions sur la refondation de l'école, du plan d'action national « Priorité Jeunesse », de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) sur l'accompagnement des jeunes dans leur accès à l'emploi ou du pacte de confiance pour l'emploi des jeunes élaboré par la Région Poitou-Charentes.

## Une problématique européenne...

Face aux six millions de jeunes qui quittent l'éducation et la formation avec des qualifications correspondant, au mieux, au premier cycle de l'enseignement secondaire, la Commission a approuvé un plan d'action qui aidera les États membres à atteindre un objectif phare de **la stratégie Europe 2020** : ramener le taux d'abandon scolaire moyen dans l'Union européenne, actuellement de 14,4 %, en dessous de la barre des 10 % d'ici la fin de la décennie<sup>1</sup>. Elle articule prévention et remédiation sur un objectif central : faire que chaque jeune puisse construire son avenir professionnel et réussir sa vie en société<sup>2</sup>.

## ... nationale...

L'insertion professionnelle des jeunes constitue également une priorité nationale majeure. Il incombe notamment au système éducatif d'améliorer la préparation de tous les jeunes, quel que soit le cursus scolaire suivi, à leur entrée dans le monde professionnel, en leur permettant d'accéder à la qualification et en assurant un accompagnement personnalisé adapté à chaque situation personnelle afin de lutter contre les sorties prématurées. Cet enjeu de personnalisation a conduit à la mise en œuvre d'une politique volontariste de lutte contre le décrochage portée au sein des établissements scolaires par des réformes structurelles

<sup>1</sup> [http://ec.europa.eu/education/news/news2768\\_fr.htm](http://ec.europa.eu/education/news/news2768_fr.htm)

<sup>2</sup> <http://eduscol.education.fr/pid23269/prevention-du-decrochage-scolaire.html>





(réforme du lycée général et technologique, réforme de la voie professionnelle, réforme de l'orientation, etc.) qui en appellent à la mobilisation de tous.

Dans la suite de travaux engagés de longue date sur le décrochage scolaire, la conférence sociale des 9 et 10 juillet 2012 réunissant les partenaires sociaux a remis au premier plan cette problématique. Pour traduire cet enjeu national en plans d'actions régionaux, le Ministre délégué auprès du Ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, chargé de la Formation professionnelle et

de l'Apprentissage a demandé que soient élaborés dans chaque région, des Pactes Régionaux de réussite éducative et professionnelle des jeunes dans lesquels des actions en faveur de l'accès à la qualification des jeunes devront être développées. Ces Pactes pourront être articulés selon deux volets :

- proposer à chaque jeune une solution lui permettant de réamorcer un parcours vers la qualification et la certification ;
- développer les formations par alternance, notamment pour les premiers niveaux de qualification.

## ... régionale, multi partenariale

En Poitou-Charentes, de mars à septembre 2007, le Conseil économique, social et environnemental régional (CESER) Poitou-Charentes a travaillé sur la problématique du décrochage scolaire en auditionnant de nombreux acteurs. Il a donné lieu à la publication d'un rapport en mars 2008<sup>3</sup>.

De septembre 2008 à décembre 2009, le CCREFP a mis en place un chantier transverse portant sur les « Ruptures de parcours de formation professionnelle initiale » puis a organisé une « journée régionale sur le décrochage : partenariats et mobilisation des réseaux<sup>4</sup> ».

Compte tenu du travail déjà engagé dans l'académie de Poitiers en matière de décrochage, notamment la mise en place de plates-formes du décrochage dès 2007, et suite à l'instruction interministérielle du 22 avril 2009<sup>5</sup>, les directeurs de Centre d'information et d'orientation ont été désignés par les Préfets de département pour assurer le pilotage de ces coordinations locales, réunissant tous les acteurs concernés (chefs d'établissements, missions locales, responsable de CFA...). Ils s'appuient sur le Système Interministériel d'Echange d'Informations (S.I.E.I.) mis en place en 2010/2011 qui permet de recenser les jeunes en situation de décrochage pour cibler leur action.

<sup>3</sup> <http://www.cese-poitou-charentes.fr/Le-decrochage-scolaire.html>

<sup>4</sup> Ont été associés, les réseaux des CIO, de la Mission Générale d'Insertion (MGI), des Conseillers Tuteurs en Insertion (CTI), des Missions Locales, des établissements d'enseignement agricoles, des Maisons Familiales et Rurales (MFR), de la Protection Judiciaire de la Jeunesse (PJJ). La synthèse des travaux peut être téléchargée à l'adresse suivante : [www.ccrefp.poitou-charentes.org](http://www.ccrefp.poitou-charentes.org)

<sup>5</sup> Instruction relative à la prévention du décrochage scolaire et à l'accompagnement des jeunes sortant sans diplôme du système scolaire vise à améliorer le repérage des décrocheurs de la formation initiale, à construire une meilleure coordination locale pour accompagner les jeunes sortant de formation initiale sans diplôme et à soutenir les expérimentations locales de prévention et de traitement des sorties précoces de formation initiale.



Elaboré au sein du CCREFP d'octobre 2010 à octobre 2011, le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles (CPRDFP) constitue la feuille de route des acteurs de la région. Il décline six orientations stratégiques dont cinq recourent les objectifs du Pacte de réussite éducative et professionnelle des jeunes :

- la première, intitulée « Améliorer et coordonner le système d'orientation, informer tous les publics en formation initiale et continue » apparait un préalable indispensable au traitement des problématiques de décrochage et de développement de l'alternance ;

- la seconde promeut une évolution de l'appareil de formation en s'appuyant sur tous les systèmes de formation ;

- la troisième se concentre sur la lutte contre le décrochage et les sorties du système éducatif sans qualification ;

- la quatrième vise une sécurisation des parcours et une élévation du niveau de qualification ;

- la dernière s'applique à rechercher la cohérence des financements et la complémentarité des offres de formation.

# DIAGNOSTIC RÉGIONAL ET ENJEUX



Les jeunes de Poitou-Charentes, davantage concernés par les ruptures de parcours de formation que la moyenne des régions

En 2007, le Céreq<sup>6</sup> estime à 5,6 % la part de jeunes sortis sans qualification en Poitou-Charentes et à 12,2 % la part de jeunes sortis sans diplôme de l'enseignement secondaire (selon les critères de la stratégie de Lisbonne). Bien que nous soyons passés en 30 ans d'un jeune sur quatre à un jeune sur dix<sup>7</sup>, le phénomène garde une réelle importance : au niveau national le taux de sorties sans qualification était estimé la même année à 3,7 % et le taux de jeunes sortants sans diplôme, à 7,1 %. La région semble ainsi plus en difficulté que la moyenne nationale du point de vue des sorties sans diplôme et sans qualification.

## Les sortants de l'enseignement secondaire

Sortants du secondaire avec comme dernière classe atteinte :	Niveau IV	Terminale avec diplôme		Sortants avec qualification et diplôme
	Niveau V	Année terminale de CAP ou BEP avec diplôme		
	Niveau IV	Terminale sans diplôme		Sortants sans diplôme
	Niveau V	Seconde ou première Année terminale de CAP ou BEP sans diplôme		
	Niveau V bis	Première année de CAP ou de BEP	Sortants sans qualification	
	Niveau VI	Collège Classe préprofessionnelle		

Source : DUBOIS Mireille, LEGER Florence (MEN-DEPP), « La baisse des sorties sans qualification, un enjeu pour l'employabilité des jeunes », Note d'information, 10.12 août 2010.

<sup>6</sup> Céreq, enquête 2010 auprès de la Génération 2007, exploitation complémentaire et calculs : Région Poitou-Charentes

<sup>7</sup> En 2011/12, 2871 jeunes picto-charentais ont interrompu leurs études au collège (1 115) en voie professionnelle, à temps plein et en alternance (1 384), en voie générale et technologique (372) et dont certains ont quitté le système éducatif sans qualification.



Le bilan des plates-formes de suivi et d'appui aux décrocheurs sur l'année scolaire 2011-2012 montre que le nombre des décrocheurs est de l'ordre de 3 000 par an<sup>8</sup>, soit environ 2 % des jeunes scolarisés dans le secondaire, de la 6<sup>e</sup> à la fin du cycle général technologique ou professionnel du lycée.

Au niveau national, la perspective énoncée par le Ministre de l'Éducation Nationale le 4 décembre 2012 lors du lancement du dispositif « Objectif formation-emploi » pour les jeunes décrocheurs, est de baisser de moitié sur quatre ans le nombre de décrocheurs. Actuellement, les décrocheurs et les sorties sans qualification concernent entre 120 000 et 140 000 jeunes tous les ans. Ce chiffre doit être ramené à 70 000 dans 4 ans. Pour 2013, il convient de baisser le nombre de décrocheurs de 20 000. Pour Poitou-Charentes, qui représente 2,7 % des jeunes scolarisés, cette baisse doit être de l'ordre de 500. Pour cela, il convient de trouver des solutions nouvelles pour l'ensemble des jeunes et de développer des réponses adaptées sur l'ensemble des territoires.

Les jeunes en formation supérieure sont également touchés par le phénomène du décrochage. Même s'ils ne quittent pas le système éducatif sans aucun diplôme, ils restent nombreux à arrêter leurs études supérieures en cours de cursus, et notamment durant les trois premières années. Il apparaissait en 2007 qu'environ un jeune en formation supérieure sur cinq quittait sa formation sans obtenir de diplôme<sup>9</sup>. En 2010 cette proportion, a été réduite, tant au niveau national qu'au niveau régional : 16,6 % des jeunes en formation supérieure au niveau

national arrêteraient leurs études sans avoir obtenu leur diplôme ; en Poitou-Charentes, ce chiffre est sensiblement le même (16,4 %) <sup>10</sup>. Ce phénomène n'épargne donc pas la région et pourrait être limité par une meilleure information des bacheliers sur les formations post-bac et sur leurs spécificités (en termes de compétences attendues, de volumes horaires mais aussi de débouchés...) et par une participation active à leur orientation. C'est pourquoi les universités pictocharentaises mettent en place plusieurs dispositifs d'accompagnement pour prévenir le décrochage.

En termes de rupture de contrats d'apprentissage, enfin, la région enregistre des taux encore trop élevés en 2011-2012 : 22,1 % des contrats sont rompus, soit une augmentation de 1,2 points par rapport à l'année précédente. Après remédiation, des solutions pour signer un nouveau contrat ou pour réorienter les jeunes en rupture peuvent être trouvées et l'on constate un taux de maintien<sup>11</sup> dans l'apprentissage de l'ordre de 83,3 % (contre 84 % l'année précédente). Les actions de remédiation et de prévention sont ciblées vers les publics les plus susceptibles de rompre leurs contrats : les plus jeunes et ceux dont le niveau de diplôme est plus faibles (31 % des contrats rompus au niveau V, 17 % au niveau IV et seulement 7 % aux niveaux Licence ou supérieur). Certains secteurs d'activité enregistrent des taux de rupture plus élevés que d'autres : l'hôtellerie-restauration (48 %) et la production alimentaire et culinaire (38 %). Des actions associant les pouvoirs publics et les branches professionnelles sont conduites pour remédier à ces situations.

<sup>8</sup> Le repérage des jeunes se fait via le système interministériel d'échanges d'informations (SIEI) mis en place dès 2010 et désormais efficient, qui permet d'interconnecter les systèmes d'inscription de l'éducation nationale, de l'agriculture, des CFA, des missions locales, afin de croiser les jeunes inscrits dans les différents systèmes et qui ne sont pas retrouvés l'année suivante dans leur parcours de formation avant l'obtention d'un niveau IV de formation.

<sup>9</sup> Céreq-Enquête Génération 2004, Bref n°265, juin 2009

<sup>10</sup> Céreq, enquête 2010 auprès de la Génération 2007, op.cit.

<sup>11</sup> Le taux de maintien dans l'apprentissage représente le nombre de ruptures de contrats d'apprentissage enregistrées dans l'année, duquel on ôte le nombre de re-signatures de contrats, et que l'on rapporte à l'effectif total d'apprentis en début d'année scolaire.



## Un choix massif de l'apprentissage par les jeunes pictocharentais

La forte présence de la voie professionnelle et de l'apprentissage est une des caractéristiques de la région. Sur près de 50 000 élèves du second degré sous statut scolaire, 31,6 % préparent un diplôme de la voie professionnelle<sup>12</sup> (CAP, mentions complémentaires, Bac Pro, BMA, autres formations complémentaires). En France métropolitaine ce taux monte à 38 % si l'on inclut les BTS, qui jouissent d'une forte attractivité en région.

En comptabilisant les jeunes en formation agricoles et les apprentis, c'est plus de la moitié des jeunes en formation de second cycle et BTS qui suivent un enseignement de la voie professionnelle (52 %) contre 48 % au niveau national<sup>13</sup>.

L'apprentissage est également fortement présent : en décembre 2012, 14 784 jeunes préparaient un diplôme ou un titre par la voie de l'apprentissage dans la région, dont 31 % de filles. C'est la seconde année de suite qu'on observe une hausse du nombre d'apprentis, après une légère chute à partir de 2009.

La région se rapproche de son pic historique de 2008 (14 845 apprentis) ; en revanche la part des filles stagne. Poitou-Charentes est ainsi la région française dans laquelle la part des apprentis est la plus importante parmi les 16-25 ans (6,9 % contre une moyenne de 5 %) <sup>14</sup>.

Dans l'académie, le poids de l'apprentissage sur l'ensemble du second cycle professionnel continue à augmenter plus vite que la moyenne nationale<sup>15</sup> : il représente plus de la moitié de l'offre des formés (52,4 %) pour le niveau V<sup>16</sup> et 23 % pour le niveau IV<sup>17</sup>, contre respectivement 46,7 % et 17,6 % pour la France entière. Il est à noter que si la part de l'apprentissage dans le niveau V a encore augmenté cette année, celle du niveau IV régresse assez fortement.

Parallèlement, le niveau de qualification des apprentis s'élève : l'offre de formation en apprentissage vers les niveaux I et II se développe : 816 en niveau I, soit une augmentation de 27 % en 2 ans ; et 454 en niveau II (+25 % en 2 ans). En conséquence, les formations de niveau V ne regroupent plus que 44,4 % des apprentis contre 61 % en 2007.

L'insertion des apprentis reste bonne malgré la crise<sup>18</sup> : en 2011, 63,5 % d'entre eux occupaient un emploi sept mois après leur sortie de formation (61 % en 2010). Ce taux varie de 73,7 % dans le GFE « Production agricole et sylvicole - Elevage » (GFE 01) à 47,5 % dans l'Hôtellerie-Restauration, le tourisme et les loisirs (GFE 17). De manière générale l'insertion est meilleure dans les GFE de la production, ce qui avantage les garçons par rapport aux filles (58,8 % d'insertion à 7 mois).

<sup>12</sup> Mémento Académie de Poitiers, « Les effectifs de la rentrée 2012 », novembre 2012

<sup>13</sup> Ministère de l'Éducation Nationale, *Repères et Références Statistiques 2012, année scolaire 2010-2011*

<sup>14</sup> CNFPTLV, *Le financement et les effectifs de l'apprentissage en France données 2010, décembre 2012*

<sup>15</sup> Ministère de l'Éducation Nationale, *Repères et Références Statistiques 2010, année scolaire 2008-2009*

<sup>16</sup> CAP ou BEP

<sup>17</sup> Baccalauréat général, technologique ou professionnel

<sup>18</sup> Enquête Insertion Professionnelle des Apprentis 2012, sortants 2011 – Rectorat de Poitiers



## Un recours mesuré aux contrats de professionnalisation

Dans un contexte de forte contraction de l'emploi salarié marchand, la tendance à la baisse des entrées en contrat de professionnalisation se poursuit. Après avoir observé un pic historique en 2007/2008 (juin à mai) avec 3 290 contrats enregistrés et un point bas en 2009/2012 avec 2 368 contrats, la saison 2012/2013 permet (données arrêtées à fin janvier 2013) de comptabiliser 2 122 contrats, en baisse de 8% par rapport à l'année précédente. L'année 2013 semble donc s'orienter vers un niveau particulièrement faible en matière de conclusion de contrats de professionnalisation. Ce recul est plus marqué pour les jeunes de moins de 26 ans (-10 %). Il n'est que de 1 % pour les contrats de professionnalisation – adultes. La même tendance est observée au niveau national avec une baisse de respectivement 7 % et 5 %.

La région Poitou-Charentes représente 1,7 % des contrats de professionnalisation conclus en France métropolitaine. Ce taux était de 1,9 % en 2008.

Les embauches en contrat de professionnalisation sont concentrées vers les niveaux de formation les plus élevés au sein du public éligible (72 % des bénéficiaires ont atteint un niveau de formation égal ou supérieur au niveau IV en 2012).

Ces contrats sont utilisés par des jeunes connaissant des situations assez diverses : plus de la moitié sont déjà présents sur le marché du travail (20 % en emploi -hors contrats aidés- et 35 % demandeurs d'emploi). Pour 27 %, la signature du contrat de professionnalisation se situe en sortie de formation initiale (contre 31 % pour l'ensemble de la France). Le secteur le plus utilisateur de contrats de professionnalisation est le secteur tertiaire avec 76 % des contrats signés en 2012. 41 % des contrats de professionnalisation sont conclus par des entreprises de plus de 50 salariés.



## L'illettrisme des jeunes : une situation plus préoccupante en Poitou-Charentes qu'ailleurs

Selon le dernier point dressé entre avril 2011 et mars 2012 par l'INSEE<sup>19</sup>, 13 % de la population pictocharentaise (128 500 jeunes et adultes) connaîtraient une situation préoccupante face à l'écrit. Ce pourcentage est conforme à la moyenne nationale.

Par ailleurs, les résultats aux tests d'évaluation en lecture menés à l'occasion de la Journée de Défense et de Citoyenneté en 2010 montrent que 1 800 jeunes (soit 10,9 %) sont repérés en difficulté de lecture en Poitou-Charentes contre 9,5 % en France. 5,1 % seraient en situation d'illettrisme contre 4,4 % en France.

## Un taux d'accès à l'enseignement supérieur inférieur à la moyenne nationale

Poitou-Charentes compte dans sa population une proportion d'étudiants inférieure à la moyenne nationale. Alors que le poids démographique de Poitou-Charentes par rapport à la France est de 2,7 % pour la population totale et de 2,5 % pour la population des 17-25 ans, il est seulement de 2,0 % pour le nombre d'étudiants. Si le taux de réussite au baccalauréat est supérieur à la moyenne nationale, la proportion de bacheliers dans chaque classe d'âge et le taux de poursuite d'études des bacheliers dans

l'enseignement supérieur demeurent significativement plus faibles en Poitou-Charentes. Les résultats régionaux par rapport à la moyenne nationale sont les suivants en 2009 :

- taux de réussite au baccalauréat : 87,6 % en région, pour 86,2 % au national,
- proportion de bacheliers d'une classe d'âge : 63,7 % en région, pour 65,5 % au national,
- taux d'inscription des bacheliers dans l'enseignement supérieur : 68,4 % en région, pour 74,5 % au national.

<sup>19</sup> Estimations Insee (IVQ 2004) – OREF, *Etat des lieux de l'illettrisme en Poitou-Charentes, Convergences n°42, mars 2012*



## Point sur la situation de l'emploi des jeunes

Selon les données issues du recensement, le taux d'activité des jeunes de 15 à 24 ans de Poitou-Charentes s'élève à 46,6 % en 2009. Il est supérieur à celui observé sur l'ensemble de la France (43,6 %). Le nombre de jeunes de 15 à 24 ans qui travaillent est de 70 909. Leur taux d'emploi est de 35,8 % (33,3 % en France Métropolitaine).

En 2009, 41 % des jeunes hommes de 15 à 29 ans ont un emploi pour 30,4 % des jeunes femmes du même âge.

Les jeunes sont sur-représentés par rapport à leurs aînés parmi les intérimaires et les emplois à durée limitée.

### Type d'emploi occupé par les jeunes

	Poitou-Charentes		France	
	Nombre	%	Nombre	%
<b>Apprentis</b>	13 769	19 %	423 173	16 %
<b>Emplois aidés, contrats en alternance</b>	1 684	2 %	68 767	3 %
<b>Placés par une agence d'intérim</b>	3 913	6 %	136 005	5 %
<b>Stagiaires rémunérés</b>	966	1 %	58 135	2 %
<b>Emplois à durée limitée</b>	16 866	24 %	574 676	22 %
<b>Emplois sans limite de durée</b>	31 688	45 %	1 255 935	49 %
<b>Non salariés</b>	1 854	3 %	70 698	3 %
<b>Ensemble des actifs occupés jeunes</b>	70 741	100,0 %	1 627 199	100,0 %

Source : Insee/RP 2009

Le nombre de demandeurs de moins de 25 ans augmente de + 7,9 % en 2012, principalement chez les hommes (+ 11,4 % contre + 4,6 % pour les femmes), en raison de la forte hausse dans les catégories B et C. En fin d'année 2012 cependant, la hausse se ralentit et le nombre de demandeurs d'emploi de moins de 25 ans baisse même légèrement dans la région au mois de décembre 2012 (- 0,2 %).

13 212 jeunes sont demandeurs d'emploi (catégorie A) à la fin du mois décembre 2012, soit 17 % de l'ensemble des demandeurs d'emploi (inscrits en catégorie A) de la région. 56 % sont de niveaux V et infra. Le taux de chômage des moins de 26 ans au 4<sup>e</sup> trimestre 2012 est de 23,2 % en Poitou-Charentes (9,8 % pour l'ensemble de la population).



# MISE EN ŒUVRE DU PACTE RÉGIONAL POUR LA RÉUSSITE ÉDUCATIVE ET PROFESSIONNELLE DES JEUNES



## ► Suivi et évaluation

Le suivi et l'évaluation de ce pacte régional sera réalisé par le Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CCREFP) au sein de la commission évaluation et en lien avec le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles (CPRDFP).

## ► Révision du pacte

Le pacte régional pour la réussite éducative et professionnelle des jeunes sera révisé pour prendre en compte les évolutions législatives. Ces évolutions seront présentées au comité plénier du CCREFP.

## ► Date d'effet et durée du Pacte régional pour la réussite éducative et professionnelle des jeunes

Le Pacte régional pour la réussite éducative et professionnelle des jeunes prend effet dès son adoption par le CCREFP pour une durée calée sur celle du CPRDFP.



# ANNEXE I : UNE DÉCLINAISON DU PACTE RÉGIONAL POUR LA RÉUSSITE ÉDUCATIVE ET PROFESSIONNELLE DES JEUNES DANS LE CPRDFP



Améliorer et coordonner le système d'orientation,  
informer de tous les publics en formation initiale  
et continue

Une orientation choisie et éclairée, tant sur les possibilités d'insertion à l'issue des formations que sur le contenu et la diversité des métiers apparaît indispensable pour réduire les ruptures de parcours de formation. Pour concourir à faciliter le parcours d'orientation des jeunes et leur proposer des informations pertinentes et actualisées, les acteurs régionaux ont décidé de porter leurs efforts selon trois angles d'intervention : la construction et l'animation du Service Public de l'Orientation (SPO) ; le travail sur les enquêtes d'insertion post-formation et la coordination des acteurs pour communiquer sur les métiers.

Une étude récente<sup>20</sup> met en évidence que la motivation de l'élève est un facteur très important sur sa réussite. Si le jeune n'a pas subi son orientation vers la voie professionnelle comme une relégation mais qu'elle résulte d'un choix, sa probabilité d'abandonner avant la fin de la formation est plus faible et il a plus de chances d'obtenir son diplôme.

## I. Construire et animer le Service Public de l'Orientation

La fiche action 2-1 du CPRDFP est consacrée à la mise en place du SPO. Dans le courant de l'année 2012, les partenaires régionaux ont travaillé conjointement pour élaborer un cadre de référence commun et partagé sur le SPO<sup>21</sup>. Trois réseaux de partenaires ont obtenu le label « Orientation pour tous – Pôle information et orientation sur les formations et les métiers » sur les territoires du Nord Vienne, du Bassin de La Rochelle et du Nord Charente.

Si les acteurs régionaux poursuivent les travaux engagés pour améliorer la qualité des services rendus dans le domaine de l'orientation de tous les publics, ils sont dans l'attente du cadre législatif qui devrait impacter la gouvernance régionale de l'orientation.

<sup>20</sup> « L'apprentissage : un impact positif sur la réussite scolaire des niveaux V », Elodie Alet et Liliane Bonnal, INSEE, ÉCONOMIE ET STATISTIQUE N° 454, mars 2013 [http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?reg\\_id=0&id=3909](http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?reg_id=0&id=3909)

<sup>21</sup> [http://www.arftlv.org/TELECHARGEMENT/2749/\\_note\\_\\_CCREFFP\\_SPO\\_\\_pdf\\_.pdf](http://www.arftlv.org/TELECHARGEMENT/2749/_note__CCREFFP_SPO__pdf_.pdf)



## 2. Rendre plus lisibles les possibilités d'insertion offertes par les formations

S'appuyant sur la méthodologie développée par l'Education Nationale pour l'élaboration des enquêtes « Insertion Vie Active » (IVA) et « Insertion Professionnelle des Apprentis » (IPA), les acteurs régionaux ont décidé de déployer ce même type d'enquêtes dans des domaines encore non couverts comme celui des diplômés du sanitaire, du social, du sport et de l'animation délivrés par la DRJSCS. Ils souhaitent stabiliser la méthode et capitaliser les résultats avec ceux des universités pour pouvoir construire une connaissance fine des conditions d'insertion des jeunes à l'issue de leur formation. Cet objectif est celui de la fiche action 2-3 du CPRDFP dans laquelle les services de l'Etat, de la Région, des Universités ainsi que des structures assurant l'analyse et la diffusion des résultats sont engagés.

Les éléments recueillis dans le cadre de ces enquêtes diffusés aux réseaux d'orientation, aux organismes de formation eux-mêmes et aux jeunes, doivent permettre une orientation choisie à l'appui d'informations objectives sur les conditions d'insertion et doivent contribuer à outiller le choix d'orientation des jeunes et des familles.

## 3. Améliorer la connaissance des métiers par les jeunes et les familles

Malgré les nombreuses initiatives conduites par divers acteurs pour faire connaître les professions, les acteurs de Poitou-Charentes s'accordent, dans la fiche action 2-4 du CPRDFP, pour conduire des actions visant à améliorer la visibilité des métiers pour les jeunes et les familles. Pour cela, diverses actions sont conduites par les partenaires :

- **Une charte** élaborée en 2011, sous forme d'un cahier des charges, pour la mise en œuvre des salons d'information, d'orientation et des

métiers a permis de réaffirmer l'importance de la présence de représentants des entreprises afin de « parler métiers » dans l'ensemble des principaux salons mis en œuvre sur l'ensemble du territoire régional.

Une charte sur la mise en œuvre des salons d'information, d'orientation et des métiers existants et futurs a été signée entre le Rectorat et la Région Poitou-Charentes en septembre 2011, visant à associer la recherche d'information et la découverte de métiers et leurs évolutions. Elle implique les organisateurs de salons, services et réseaux d'accueil, d'information et d'orientation des jeunes, établissements de formation, collectivités, les organismes de branches, consulaires, entreprises pour présenter les métiers, les qualifications, les compétences attendues, l'actualité économique, et à mettre en scène les formations et les métiers.

- La programmation de l'**Espace régional d'information** par la Région Poitou-Charentes, vise à aider les jeunes et adultes à découvrir des filières, à trouver une orientation professionnelle, à choisir les formations, à opter pour un métier, à élargir les choix professionnels et favoriser la mixité, au travers de rencontres avec des employeurs, salariés, personnes en formation, apprentis, ou à partir de démonstrations de métiers réalisées par des personnes exerçant dans les secteurs d'activités concernés : industrie, bâtiment, transport/logistique, travaux publics, sanitaire et social, agriculture/viticulture, animation... Chaque année, 50 à 60 journées sont programmées (plus de 10 000 visiteurs de tous âges et tous niveaux)

De même, la mise en scène de métiers sous forme de présence d'outils de travail, d'œuvre réalisée, d'installation d'ambiance de travail sur place... par exemple, est un des axes forts de ce cahier des charges afin de diversifier les supports de prises d'information de visiteurs, jeunes et familles et de développer des représentations des métiers plus ancrées sur la réalité.



- Un chantier visant la mise en relation des ressources « **fiches métiers** » des différents producteurs sera piloté à compter de septembre 2013 par le rectorat, afin d'outiller les jeunes dans leur recherche d'informations sur les métiers, l'emploi et le travail. Il s'appuiera sur l'expertise de l'Onisep (métier) complétée par celle de l'ARFTLV (emploi) et des branches professionnelles (travail).

Un enjeu essentiel dans la mise en œuvre de ce dispositif portera sur l'accompagnement des outils produits en commun, auprès de chacun des publics. Un module de « prise en main » inter-partenarial sera proposé aux acteurs de l'AIO (Accueil information et orientation) afin de s'approprier ces productions.

- Par ailleurs, la Région expérimente depuis 2 ans avec les 14 missions locales une action intitulée « **Accompagnement aux Choix Professionnels** » (ACP) proposée aux jeunes de 16 à 25 ans accueillis par le réseau régional des missions locales (à raison de 1 500 jeunes par an). ACP a pour objectif d'augmenter le niveau de qualification des jeunes et de les aider à s'insérer dans la vie professionnelle et à cette fin :

- d'accompagner les jeunes dans la définition ou la confirmation de leur projet professionnel,
- de permettre au jeune de découvrir un métier quel qu'il soit, avec ses avantages, ses contraintes et ses conditions d'exercice, d'avoir une meilleure connaissance des emplois proposés sur les territoires,
- d'améliorer les prescriptions vers les formations,
- de sécuriser les parcours de formation.

Les jeunes en ACP sont sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle non rémunéré.

3 000 jeunes ont déjà pu bénéficier de cette action et pour plus de 50 % d'entre eux la suite a été d'entrer en formation ou en emploi. Une évaluation de cette action expérimentale, qui élargit les compétences des missions locales vers le conseil en orientation, est prévue pour le 2<sup>e</sup> trimestre 2013.

#### 4. Promouvoir l'esprit d'entreprendre auprès des jeunes

Plusieurs acteurs régionaux déploient des actions dont l'objectif est de donner le goût d'entreprendre aux jeunes de la région. On peut citer par exemple :

- Dans son Pacte de confiance pour l'emploi des jeunes la Région encourage la création ou la reprise d'entreprise par les jeunes avec notamment la Bourse Régionale Désir d'Entreprendre (BRDE) ;

- Le Rectorat propose, dans plusieurs collèges et lycées, la création de mini entreprises par les jeunes durant l'année scolaire. Les objectifs sont de : faire appréhender le monde de l'entreprise ; permettre aux jeunes de mieux s'informer et s'orienter en ayant une vision plus claire des enjeux et du fonctionnement d'une entreprise ; motiver et accroître leur désir d'apprendre et faciliter, à long terme, leur intégration dans la vie active.

Véritable dispositif transdisciplinaire, il leur permet ainsi d'utiliser et de mettre en pratique les connaissances générales ou techniques déjà acquises, de découvrir leurs propres centres d'intérêts tout en développant de nouvelles compétences et qualités : esprit d'initiative, travail en équipe, rigueur, d'autonomie, etc.



## Faire évoluer l'appareil de formation en s'appuyant sur tous les systèmes de formation

### 1. Assurer la cohérence entre la carte des formations professionnelles initiales scolaire et par apprentissage

Pour harmoniser les calendriers d'élaboration de la carte des formations par apprentissage avec ceux des formations sous statut scolaire, la Région a modifié ses procédures et le calendrier d'instruction des demandes d'ouverture de formation par apprentissage. A partir de la fin de l'année 2012, les décisions sont prises plus tôt de sorte que les établissements puissent promouvoir les nouvelles formations lors des salons d'orientation prévus en début d'année et préparer les portes ouvertes, dans de bonnes conditions.

Au printemps 2013, le Rectorat a expérimenté une méthode de concertation basée sur des éléments statistiques, documentaires et qualitatifs partagés avec la Région et la DRAAF pour l'élaborer des propositions d'orientation pour le CAEN de juin 2013.

### 2. Une ambition partagée de développement quantitatif et qualitatif de l'apprentissage

En 2011, un nouveau **Contrat d'objectifs et de moyens pour l'apprentissage**<sup>22</sup> pour la période 2011-2015 a été signé entre l'État et la Région. Il fixe les objectifs suivants :

- augmenter les effectifs de 2 500 apprentis en 5 ans, soit un objectif de 16 700 apprentis fin 2015,
- accompagner vers l'apprentissage des jeunes en situation de handicap, en difficultés sociales ou en réorientation,
- informer sur l'apprentissage pour permettre une orientation réaliste en tout point du territoire,
- développer l'accès du plus grand nombre à l'enseignement supérieur,
- soutenir le développement du Campus des métiers Poitou-Charentes sur de nouvelles formations pour répondre aux besoins liés aux secteurs « sanitaire et social », du sport et de l'animation,
- développer le panel des entreprises accueillantes et la relation avec les maîtres d'apprentissage,
- participer au plan d'investissement pour l'apprentissage, à la construction et la rénovation des établissements du Campus régional des métiers Poitou-Charentes,
- inciter à la qualité de la formation dans les CFA.

Compte tenu de ces objectifs ambitieux pour développer l'apprentissage sur la période 2011-2015, les signataires se sont engagés à mobiliser 136,9 millions sur cinq ans, répartis à parité entre l'État et la Région.

<sup>22</sup> [http://www.arftlv.org/TELECHARGEMENT/2467/\\_com\\_apprentissage\\_2011\\_2015\\_.pdf\\_.pdf.aspx](http://www.arftlv.org/TELECHARGEMENT/2467/_com_apprentissage_2011_2015_.pdf_.pdf.aspx)



### Déclinaison annuelle de l'augmentation des effectifs d'apprentis sur la période 2011-2015

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Effectif régional d'apprentis	14 200	14 700	15 200	15 700	16 200	16 700
Nb. de jeunes de 16-25 ans <sup>23</sup>	203 328	202 659	201 820	200 545	198 843	196 905
Part des apprentis	6,98 %	7,25 %	7,53 %	7,82 %	8,14 %	8,48 %
Part des apprentis de niveau IV et plus	51,22 %	52,96 %	54,60 %			
Part des filles apprenties	31,4 %	31,70 %	31,40 %			

### 3. Coordonner l'intervention des développeurs de l'alternance des différents réseaux

Depuis juillet 2009, les réseaux consulaires nationaux ont recruté des développeurs de l'apprentissage (150 dans les chambres des métiers et de l'artisanat et 100 dans les chambres de commerce et d'industrie dont 4 en Poitou-Charentes) pour développer cette voie de formation auprès des entreprises et des jeunes. Ils sont chargés de promouvoir l'apprentissage auprès des entreprises en prospectant les entreprises qui n'accueillent pas d'apprentis en leur sein ou qui sont en demande d'informations, de leur fournir des informations sur les aides dont elles peuvent bénéficier et éventuellement de les guider dans leurs démarches.

Lors de la conférence sociale régionale pour l'emploi et la compétitivité, organisée par le Conseil Régional Poitou-Charentes le 24 septembre 2012, la Région a proposé d'accompagner de nouvelles actions des développeurs de l'apprentissage après une évaluation et une analyse des financements. Aussi, pour honorer ses engagements de développement de l'appren-

tissage, dans un contexte économique où les jeunes rencontrent souvent des difficultés pour trouver un maître d'apprentissage, la Région a-t-elle souhaité, dans sa décision de décembre 2012, soutenir, dans le cadre du COM financé à parité par l'Etat et la Région, la création de 14 postes de développeurs de l'apprentissage qui viennent s'ajouter à ceux déjà en exercice pour les réseaux consulaires et des OPCA.

Leurs missions sont :

- d'informer les employeurs sur les avantages de l'apprentissage et les conditions d'embauche d'un apprenti et sur le règlement relatif aux primes versées par la Région,
- de faciliter l'information des entreprises sur les démarches à accomplir pour conclure un contrat d'apprentissage,
- de développer le recours à l'apprentissage dans un plus grand nombre d'entreprises,
- de faciliter le rapprochement de l'offre et de la demande de contrats d'apprentissage grâce à la bourse apprentissage « alternance Poitou-Charentes ».

<sup>23</sup> Source : INSEE, estimations de population



La Région souhaite assurer une coordination de l'intervention de l'ensemble des développeurs de l'apprentissage afin d'optimiser leur action, de les outiller et de les professionnaliser en particulier sur l'offre de formation mobilisable avec l'appui de l'ARFTLV.

#### **4. Le Service Public Régional de Formation professionnelle (SPRF) 2009-2013**

Le SPRF a été ouvert le 1<sup>er</sup> juillet 2009 et propose annuellement 3 000 places de qualification majoritairement de niveau V dans les métiers qui recrutent : agriculture, industrie, hôtellerie, restauration, services à la personne...

Il s'adresse aux personnes sans qualification, ou dont la qualification est obsolète, et leur propose d'atteindre, en deux ans maximum, une certification professionnelle. Aucune sélection n'est opérée sur la maîtrise des prérequis. Les parcours proposés sont individualisés au plus proche des besoins des personnes. Ils comportent des temps d'orientation, de formation en centre et en entreprise, d'accompagnement tout au long du processus de qualification. De plus, pour sécuriser les parcours, le SPRF offre également des possibilités d'hébergement et de restauration ainsi qu'une bonification de la rémunération pour ceux qui choisissent de se former dans un métier en tension.

En 2011, le SPRF a accueilli 3 128 stagiaires contre 2 433 en 2010, soit un effectif en hausse de 29 %. Il a permis de former ceux qui en

avaient le plus besoin. Ainsi, 40 % des stagiaires sont des jeunes de moins de 26 ans, 10,5 % bénéficient du RSA et 4,3 % sont en situation de handicap.

Les résultats de l'évaluation du SPRF ont montré que 25 % des bénéficiaires de formations dans le cadre de ce dispositif ont abandonné leur formation, majoritairement en raison de problèmes personnels. Pour faire baisser ce chiffre, plusieurs actions ont été engagées avec les partenaires : mieux travailler les projets de qualification en amont de l'entrée en formation, utiliser plus systématiquement les suspensions de parcours pour éviter les ruptures et perfectionner les outils de suivi.

Le SPRF 2009-2013 arrivant en fin de parcours, la Région travaille actuellement à l'actualisation de ce dispositif pour une prochaine période contractuelle 2014-2018. L'esprit du dispositif reste le même et cherche à permettre à des personnes sans qualification ou dont la qualification est considérée comme obsolète d'accéder à un premier niveau de qualification (formations certifiantes de niveau V) ou d'actualiser leurs compétences. Le prochain SPRF intégrerait une centaine de formations sélectionnées en cohérence avec les besoins des territoires et l'offre de formation professionnelle initiale, dans un souci de qualité et de certification des personnes. Son but est de fonctionner comme un système éducatif différé, mais à part entière, pour utiliser la formation tout au long de la vie comme un levier pour la qualification des personnes qui en ont le plus besoin pour retrouver le chemin de l'emploi.





## Lutter contre le décrochage et les sorties du système éducatif sans qualification

Dans leurs réflexions pour l'élaboration du Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles, les membres du CCREFP Poitou-Charentes ont souhaité s'intéresser non seulement à la lutte contre le décrochage scolaires, mais également à toutes les sorties du système éducatif sans qualification.

### 1. Coordonner et rendre lisibles les actions de lutte contre le décrochage scolaire

Dans la fiche action 4-1 « Poursuivre et amplifier les travaux sur le décrochage scolaire » du CPRDF, les partenaires régionaux ont souhaité :

- renforcer les pratiques de lutte contre le décrochage, en amont dans le système de formation initiale, notamment en personnalisant et en diversifiant les parcours de formation, en diffusant les expériences réussies (modules de « remobilisation », dispositifs particuliers, Pôles d'Accompagnement à la Qualification et à l'Insertion...) et en expérimentant localement de nouvelles formes de prises en charge ;
- s'appuyer sur la coordination des acteurs pour proposer en amont des solutions concertées aux individus concernés (Plate-forme d'appui et de suivi des décrocheurs...) ;
- rendre lisibles et coordonner les travaux de lutte contre le décrochage, notamment en développant des outils de mise en relation des acteurs des différents réseaux avec l'appui de l'ARFTLV ;
- développer de nouveaux projets (recensement des dispositifs particuliers de la formation initiale prenant en charge des jeunes « décro-

cheurs », mise en place d'espaces d'échanges de pratiques pédagogiques en direction de ces publics à besoins spécifiques...).

### 2. La réussite éducative : une priorité 2013 pour l'académie de Poitiers

L'ensemble des services de l'Education Nationale sont organisés pour intervenir autour de 3 axes :

- l'information, l'orientation et l'affectation des élèves ;
- l'appui aux établissements scolaires dans la mise en œuvre de leur politique de prévention et de lutte contre le décrochage ;
- l'adaptation des réponses en lien avec les acteurs de la formation et de l'insertion, mobilisés dans la lutte contre le décrochage scolaire.

Concernant le second axe :

- Depuis 1996, la **Mission générale d'insertion** (MGI), devenue depuis la circulaire n°2013-035 du 29/03/2013 **Mission de lutte contre le décrochage scolaire** (MLDS), contribue à la prévention des ruptures des parcours de formation à l'interne des établissements scolaires et soutient les jeunes de plus de 16 ans quittant prématurément l'école pour sécuriser leur parcours et/ou les aider à réintégrer un parcours de qualification. Elle gère les 19 PAQI (Pôles d'accès à la qualification et à l'insertion) de l'académie installés dans les lycées professionnels accueillant les jeunes en entrées/sorties permanentes sur une durée d'environ huit mois sur des actions de socialisation, des remises à niveau, et des périodes en entreprise.



Sur la période 2011-2012, 546 jeunes ont été orientés vers un des 19 PAQI. L'efficacité de ces pôles est grande puisque 77 % de ces jeunes trouvent une solution vers des parcours professionnalisants.

- Dans le cadre des établissements scolaires existent les Groupes d'aide à l'insertion (GAIN) devenus depuis mars 2013 Groupes de prévention du décrochage scolaire (GPDS) qui repèrent et prennent en charge les élèves rencontrant des difficultés d'ordre scolaire, social, comportemental, pouvant entraîner une rupture de la scolarité. L'objectif est de généraliser ces cellules de travail auprès de tous les établissements scolaires : collèges, lycées professionnels, lycées.

- Le Préfet de région en lien avec le Recteur d'académie, a mis en place dès 2010 des « plates-formes de suivi et d'appui aux décrocheurs » afin d'assurer régulièrement le repérage, le suivi des jeunes et la mise en œuvre des solutions qui leur sont proposées. Les 10 plates-formes pictocharentaises qui bénéficient de l'antériorité des observatoires du décrochage mis en place en 2007 sont coordonnées par les directeurs de CIO et associent les acteurs de terrain (personnels de la mission générale d'insertion, chefs d'établissement du secteur public, privé, agricole, directeurs de CFA, maisons familiales rurales, Missions Locales, services sociaux, etc...) pour s'assurer que chaque jeune qui sort du système de formation sans qualification ou diplôme, soit identifié et qu'il lui soit bien proposé des solutions. Le bilan de ces plates-formes pour l'année 2011-2012 montre que pour les 2 886 jeunes décrocheurs (soit environ 2% des jeunes scolarisés dans le secondaire) repérés par le système interministériel d'échanges d'informations (SIEI) le retour en formation est plus souvent réalisé en première période (de juillet à décembre), les solutions vers l'emploi sont

plus fréquentes pendant la période de janvier à mars. A l'échelle des jeunes suivis par les « plates-formes de suivi et d'appui aux décrocheurs », 50 % trouvent une solution. Une marge de progrès existe donc pour augmenter la proportion de jeunes ayant une solution effective. De même, la catégorie sur laquelle le travail des plates-formes doit se concentrer est celle des « sans solution ou situation inconnue », dont certains ont, en fait, des solutions effectives mais ne répondent pas aux sollicitations, afin d'identifier finement les « sans solution » ainsi que leurs besoins réels.

Sur le troisième axe, la mise en place des **réseaux « Formation-Qualification Emploi »** (FOQUALE)<sup>24</sup> animés par un coordonnateur sur chaque territoire, mobilise aux côtés des plates-formes d'appui et de suivi l'ensemble des acteurs de l'éducation nationale et partenaires. Ce réseau FOQUALE permet ainsi de coordonner et de développer l'offre de solutions proposées aux jeunes décrocheurs sur un territoire par :

- la mobilisation des places disponibles dans les formations, notamment menant à des métiers ayant des besoins de recrutement avérés ;
- le développement de structures innovantes pour les jeunes en situation de décrochage (micro-lycée, lycée de la nouvelle chance, pôle innovant lycéen...);
- l'essaimage de solutions en partenariat (clauses sociales, dispositif régional de formation, GRETA, missions locales...);
- des offres combinées service civique-formation en partenariat avec le ministère des Sports, de la Jeunesse, de l'Éducation populaire et de la Vie associative et l'agence nationale du service civique pour permettre à des jeunes décrocheurs d'acquies une expérience professionnelle tout en construisant un projet de formation.

<sup>24</sup> Source : <http://eduscol.education.fr/cid48493/le-reseau-objectif-formation-emploi.html>



Cet objectif de réussite éducative est également partagé par la DRAAF autorité académique pour l'enseignement agricole dont l'insertion est une des 5 missions. L'insertion comporte 3 axes :

- l'insertion scolaire : accueil et intégration des nouveaux élèves, aide aux jeunes en difficulté dans la maîtrise des savoirs de base (illettrisme, dyslexie, etc.), prévention précoce du décrochage scolaire, etc.
- l'insertion sociale : apprentissage de la citoyenneté, compréhension des règles de vie en communauté, actions dans le domaine de la santé et la prévention des addictions, etc.
- l'insertion professionnelle : développement des relations entre l'école et le monde du travail afin de préparer au mieux chaque jeune et apprenant.

Dans ce souci de prévention des ruptures, de lutte contre le décrochage, d'accès à la qualification et à l'insertion professionnelle, la DRAAF s'associe à l'ensemble des partenaires pour la mise en œuvre de dispositifs efficaces.

### 3. S'appuyer sur le réseau Conseillers Tuteurs en Insertion mis en place par la Région

La Région Poitou-Charentes a créé un dispositif territorialisé avec 25 Conseillers Tuteurs en Insertion (CTI). Ces agents de la Région, affectés dans une soixantaine d'établissements de formation des apprentis (CFA et lycées professionnels disposant des sections en apprentissage) ont pour fonction principale de prévenir et accompagner les résiliations de contrats d'apprentissage et de participer à la réduction de ces ruptures de parcours.

Leurs missions regroupent trois activités essentielles :

- accompagner et suivre les apprentis ayant des difficultés sociales et professionnelles pendant leur parcours de formation en identifiant au plus tôt, les risques potentiels.

- conduire si nécessaire, des actions de médiation entre l'apprenti(e), sa famille, son employeur et /ou son maître d'apprentissage, l'établissement de formation afin de prévenir la rupture du contrat.

- mobiliser tous les partenaires pour l'insertion professionnelle et sociale des apprenti(e)s après la rupture ou à la suite de la formation.

Pour lutter contre les sorties sans solution, les CTI assurent l'interface entre l'équipe éducative de l'établissement, le conseiller d'information et d'orientation, la mission générale d'insertion et tous les partenaires de l'insertion.

Depuis la mise en place du réseau régional, de plus en plus de jeunes en difficulté sont accueillis et suivis par les CTI : 2 700 en 2010, 3 100 en 2011, 3 300 en 2012. En 2011/2012, près de 1 100 apprentis en rupture de contrat ont ainsi été accompagnés par un ou une CTI, cela a permis à 60 % d'entre eux de rebondir et d'envisager une issue positive à leur situation : signature d'un nouveau contrat, retour en formation scolaire, mobilisation des dispositifs d'insertion au sein de la MGI ou des missions locales.

### 4. Poursuivre et amplifier les travaux sur le décrochage dans l'enseignement supérieur

Huit jeunes sur 10 inscrits dans une formation du supérieur en sortent avec un diplôme (rapport Demuynck, 2011). Parmi ces jeunes, certains se sont réorientés en cours ou à l'issue de leur première année d'études supérieures. Malgré ces résultats satisfaisants, il est toutefois important de réaliser que près de 75 000 jeunes/an sortent du système scolaire et universitaire sans diplôme. C'est pour répondre à cette situation et pour atteindre l'objectif de 50 % d'une classe d'âge au niveau III (loi d'Orientation et de programme pour l'avenir de l'école de 2005) que les membres du CCREFP ont inscrit l'action 4-2 « Poursuivre et amplifier les travaux sur le décrochage dans



l'enseignement supérieur » dans la convention d'application 2012-2013 du CPRDFP.

Dans ce cadre, il apparaît nécessaire de s'interroger sur :

- l'accompagnement des jeunes engagés dans une filière professionnelle en fin de 3<sup>e</sup> et qui souhaiteraient atteindre le niveau III ;
- les modalités d'accompagnement pour les étudiants les plus fragiles, en amont et pendant le cursus dans le supérieur ;
- la prise en compte des différents statuts (salaariés, sportifs de haut niveau, personnes atteintes de handicap, chargés de famille, apprentis, contrats de professionnalisation...) ;
- les passerelles pouvant être mises en place entre les différents cursus proposés dans le supérieur.

Les objectifs poursuivis par cette action partenariale sont :

- d'améliorer l'information des lycéens sur les formations proposées dans le supérieur ;
- d'accompagner les lycéens les moins bien préparés à une poursuite d'études dans le supérieur (Bac pro, certains baccalauréats techniques...), en mettant à leur disposition des modules préparatoires et des programmes de remédiation ;
- de favoriser l'accès aux BTS et DUT pour les détenteurs d'un DAEU (Diplôme d'Accès aux Etudes Universitaires) ;
- de renforcer les pratiques de lutte contre le décrochage en personnalisant et en diversifiant les parcours de formation ;
- de favoriser les réorientations en proposant des parcours spécifiques et/ou des passerelles ;
- de s'appuyer sur la coordination des acteurs pour proposer en amont des solutions concertées aux individus concernés.

## 5. Un travail avec les branches professionnelles dans le cadre des Contrat d'Objectifs Territoriaux (COT) Hôtellerie Restauration et BTP

Deux groupes de travail ont été mis en place en 2011 à l'initiative de la Région et en lien avec la DIRECCTE, dans le cadre des COT Hôtellerie Restauration et BTP, afin de lutter contre les ruptures d'apprentissage dans ces secteurs. Ces groupes de travail, ont réuni les CFA, Pôle emploi, le Service Académique d'Inspection de l'Apprentissage (SAIA), les Missions Locales et les partenaires habituels du COT (Région, DIRECCTE, et organisations professionnelles signataires du COT).

L'objectif de ces groupes est d'enclencher une réflexion commune afin de dégager des pistes d'action pour lutter collectivement contre cette difficulté, encore très présente dans ces secteurs.

Dans le cadre du COT Hôtellerie Restauration plusieurs axes se dessinent afin d'endiguer le nombre toujours important de ruptures de contrats d'apprentissage dans ce secteur d'activités :

- Développement de la formation des maîtres d'apprentissage ;
- Accompagnement « pro-actif » des entreprises et apprentis, notamment les employeurs qui recourent facilement à la résiliation de contrat et les apprentis repérés comme étant les plus fragiles ;
- Proposer une démarche « Compétences » à quelques entreprises pour les aider à réaliser des diagnostics emploi/formation.

La Région mène depuis plusieurs années des travaux en la matière : d'abord une réflexion avec les CFA sur la qualification des ruptures, puis différentes enquêtes menées auprès d'apprentis.

Ainsi, les groupes ont démarré leurs travaux en s'appuyant sur ces données concrètes. Les groupes se sont ensuite réunis plusieurs fois en 2011 et 2012 afin d'élaborer un plan d'actions.



## Sécuriser les parcours et élever le niveau de qualification

### 1. Maîtrise des savoirs de base et mobilisation autour des compétences clés

Depuis 2009 l'Etat a recentré son intervention en matière de formation professionnelle sur l'insertion professionnelle des publics de premier niveau de qualification en proposant des formations visant 5 « compétences-clés » : compréhension et expression écrite, mathématiques, sciences et technologies, anglais, bureautique et internet, aptitude à développer ses connaissances et compétences. Ce programme financé par l'Etat et le FSE s'adresse aux personnes de premiers niveaux de qualification ne maîtrisant pas le socle des compétences clés et souhaitant concrétiser un projet d'insertion dans l'emploi.

Sont prioritaires les demandeurs d'emploi de niveau V et Infra V, les jeunes sortis du système scolaire sans diplôme, les salariés en contrats aidés en complément des obligations de formation de l'employeur ; les salariés sous certaines conditions. Le projet professionnel de la personne peut être l'accès à une formation pré-qualifiante, l'accès à une formation qualifiante, la réussite à un concours professionnel de niveau V, ou l'accès à l'emploi durable.

Le programme compétences clés est un programme annuel d'actions qui constitue une offre de formation de proximité établie sur 19 zones d'intervention couvrant la région. Il propose annuellement 4 000 places. En 2011, le programme « compétences clés » a accueilli 5 338 stagiaires contre 4 589 en 2010, soit un effectif en hausse de 16 %. 83 % des apprenants sont de niveau V et infra V.

Pour répondre au mieux à la problématique de l'illettrisme, la Région et la DIRECCTE ont soutenu une complémentarité de leurs dispositifs. C'est pourquoi, dans le nouvel appel d'offre de la Région sur la partie Savoirs de base de la promotion sociale, l'allotissement sera articulé avec le programme compétences clés de l'Etat et s'appuiera sur les mêmes zones territoriales.

### 2. Maîtrise des savoirs de base, lutte contre l'illettrisme pour les jeunes apprentis

Si le nombre des apprentis détectés en difficulté diminue chaque année, le Service Académique de l'Inspection de l'Apprentissage signale que près de 250 jeunes apprentis rencontrent des difficultés de lecture lors des journées défense citoyenneté (année 2011-2012).

L'appel à projets lancé chaque année auprès des CFA et Sections d'apprentissage vise à mettre en place des actions innovantes au titre de la qualité répondant aux priorités suivantes :

- Diffuser l'information et la connaissance des métiers au plus grand nombre,
- Réaliser des actions de soutien pour les apprentis les plus en difficulté ;
- Sécuriser les parcours et améliorer la réussite aux examens ;
- Contribuer à l'élévation de la qualification des jeunes en développant les passerelles notamment vers le supérieur ;
- Accompagner les jeunes dans leur démarche auprès des employeurs à différents niveaux ;



- Accompagner la professionnalisation des maîtres d'apprentis et renforcer les relations entre les employeurs d'apprentis et (ou) maîtres d'apprentissage ;
- Adapter et améliorer la formation des personnels ;
- Initier des projets innovants ;
- Utiliser les TIC.

Un groupe de travail en lien avec les réseaux des CFA et les autorités académiques sera proposé pour repérer les pratiques, manques et besoins des établissements en matière de renforcement de lutte contre l'illettrisme.

### 3. Des dispositifs régionaux visant la préparation à l'accès à la qualification et à l'emploi

La Région a développé plusieurs dispositifs :

- Le Service Public Régional de Formation professionnelle (cf. supra) ;
- L'École régionale de la deuxième chance permet à des jeunes adultes, sans diplôme et sans qualification, en rupture avec le système scolaire et en grande difficulté, d'enclencher et/ou réenclencher un parcours éducatif d'acquisition des compétences les conduisant à une insertion sociale et professionnelle,
- L'Engagement 1<sup>re</sup> chance. Ce dispositif a pour objectif d'assurer la mise en relation entre un jeune et une entreprise, constituant ainsi la première étape d'un engagement réciproque qui pourra se concrétiser par la signature d'un contrat en alternance. Cet engagement est porté par une structure économique (Maison de l'Emploi, Organisme Paritaire Collecteur Agréé, Comité de Bassin d'Emploi, Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi...),

• Stage découverte en entreprise. Ce dispositif a pour objectif de permettre aux jeunes la découverte d'un métier et du monde du travail sous la forme d'un stage de maximum 70 heures,

• Passeport apprentissage. Cette action d'insertion a pour objectif de trouver et négocier un contrat en alternance. 104 jeunes en ont bénéficié en 2011.

### 4. Développer l'accès à l'enseignement supérieur

Pour réduire le décrochage et accompagner l'ambition des élèves, notamment ceux de milieux les plus défavorisés, de zones urbaines sensibles et/ou de zones rurales enclavées, à l'entrée dans l'enseignement supérieur, le Rectorat a mis en place deux dispositifs « bac pro + » et les « cordées de la réussite » et en partenariat avec la Région « Pass en sup » :

- Les « **cordées de la réussite** » reposent sur un partenariat entre un ou plusieurs établissements d'enseignement supérieur (grandes écoles, universités et leurs IUT), des lycées comportant des classes préparatoires aux grandes écoles (CPGE) et des sections de techniciens supérieurs, des lycées et des collèges relevant prioritairement des territoires de la politique de la ville. Il se traduit par des actions de tutorat, d'accompagnement scolaire et culturel et d'aides diverses qui visent à lever les obstacles psychologiques ou culturels en créant un pont entre l'enseignement scolaire et le supérieur dans une perspective de réussite et d'ascension sociale.
- « **Bac Pro +** » a pour objectif d'accompagner les élèves ayant suivi une filière professionnelle et souhaitant intégrer un BTS. Tout élève volontaire pour s'y engager et méritant le sésame « Bac pro + » bénéficie d'une place en STS public dans



une spécialité en lien avec son Bac pro. Il sera accompagné sur 3 ans dès l'année de terminale de baccalauréat professionnel puis sur ces deux années en STS pour l'aider à réussir son diplôme, notamment de BTS.

- Le dispositif « **Pass'En sup** », complémentaire aux dispositifs existants et inscrit dans le schéma régional de l'enseignement supérieur et de la recherche, engage le Conseil Régional aux côtés du Rectorat, de la DRAAF et de quelques établissements d'enseignement supérieur implantés en milieu rural. Dans ce cadre, 150 lycéens du milieu rural sont aidés pour préparer leurs études supérieures. Les objectifs

de «Pass'En Sup» sont de permettre aux lycéens de préparer leur orientation en étant informés plus individuellement et avec un accompagnement pédagogique sur la poursuite d'études supérieures, les formations universitaires et de découvrir les conditions d'enseignement et de vie étudiante. Il permet aussi de couvrir les frais de déplacements, de restauration et d'hébergement des lycéens lorsqu'ils se rendront dans les universités, les IUT et les écoles de Poitou-Charentes (ISAE-ENSMA, Sciences Po Poitiers). L'effet attendu de ce dispositif est de contribuer à augmenter les taux d'accès à l'enseignement supérieur des bacheliers pictocharentais.

## Rechercher la cohérence des financements et la complémentarité des offres de formation

### 1. Construire avec les Départements les conditions de collaboration et de cohérence entre les dispositifs conduits

Des travaux sont en cours de formalisation avec les Conseils Généraux : deux Départements ont signé une convention, pour un autre département la convention est en cours.

Des rencontres sur l'accès des bénéficiaires du RSA sur les entrées en formation ont également eu lieu avec l'ensemble des conseillers. Les actions menées ont porté sur l'accueil des bénéficiaires du RSA dans les actions qualifiantes financées par la Région ; sur les journées de professionnalisation au cours du second semestre 2012 à l'attention des conseillers de Vienne Insertion Emploi, sur un travail concernant la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle avec l'ensemble des conseillers.

Dans la convention Pôle emploi, chaque Conseil Général désigne 2 agents habilités à prescrire des actions de la Région (SIP).

### 2. Un protocole Région / Pôle emploi innovant

Un protocole d'accord Région-Pôle emploi, signé le 24 janvier 2013 pour la période 2013-2014 vise à renforcer l'articulation des dispositifs et assurer la complémentarité des achats de formation, la Région concentrant prioritairement ses moyens sur la qualification et Pôle emploi sur les formations individuelles. La coordination portera aussi sur les actions de conseil et d'orientation, avec un effort particulier sur la professionnalisation des réseaux de conseil et de prescription (Système d'informa-



tion sur les places et ateliers prescripteurs mis en œuvre par l'ARFTLV). Cet accord vise à garantir la constance des ressources des demandeurs d'emploi durant leur parcours.

Pour des projets de formation sans réponse dans les dispositifs existants, Pôle emploi et la Région conviennent de cofinancer en Aide Individuelle à la Formation (AIF) des parcours individuels de formation (qualification ou adaptation), en mobilisant le cas échéant le DIF portable. L'accord pose en outre le principe d'un guichet unique de traitement conjoint des demandes d'aide individuelle à la formation, géré par Pôle emploi et la Région. Les dossiers de demande seront étudiés dans une commission d'arbitrage mise en place par Pôle emploi et la Région.

### 3. Convention annuelle régionale 2013 Etat / Pôle emploi Poitou-Charentes

La convention annuelle régionale Etat/Pôle Emploi Poitou-Charentes pour 2013 présente les modalités de travail partenarial et les priorités d'action de l'année 2013 autour de trois axes de travail :

- Intensifier les échanges d'information économiques entre les deux réseaux en mutualisant les diagnostics socioéconomiques réalisés par les services de l'Etat et de Pôle emploi, pour mieux accompagner les mutations économiques. L'offre de service multi partenariale, sur le modèle LGV, dans le processus recrutement-emploi-formation sera mobilisé au profit des entreprises et pour accompagner des événements économiques à fort enjeu régional.

- Assurer le déploiement des outils de la politique de l'emploi, en particulier les emplois d'avenir, les contrats aidés et les contrats de génération : collecte des offres d'emploi à partir de plans d'actions conjoints, répartition des tâches pour la prospection, partage des offres et des informations. La mobilisation des outils de Pôle emploi visera à conforter le choix du demandeur d'emploi et de l'employeur.

L'accompagnement des restructurations se fera à travers la mise en œuvre du Contrat de sécurisation professionnelle.

- Renforcer la complémentarité partenariale territoriale avec les missions locales et les Cap emploi, pour améliorer l'accès à l'emploi des publics en difficulté sur le marché du travail. Elle a reçu l'avis favorable des Instances Paritaires Régionales de Pôle emploi le 8 mars 2013.

### 4. Optimiser la collecte de la taxe d'apprentissage pour les centres de formation de la région

Pour optimiser la collecte de la taxe d'apprentissage pour les centres de formation de la région, la commission « obligations réglementaires » du CCREFP Poitou-Charentes se réunira en Conférence territoriale sur la taxe d'apprentissage pour, à partir des informations présentées chaque année sur la collecte et la répartition de la taxe en région, réfléchir aux actions à conduire afin que cette collecte profite au mieux aux centres de formations présents sur le territoire régional.



# ANNEXE 2 : D'AUTRES POLITIQUES ET OUTILS



## 1. Le réseau des Missions Locales

Présentes sur l'ensemble du territoire national, les Missions locales exercent une mission de service public pour l'orientation et l'insertion professionnelle et sociale des jeunes de 16 à 25 ans. Ainsi, elles accueillent, informent, orientent et accompagnent individuellement ce public pour faciliter son accès à l'emploi et/ou la formation. Elles interviennent également sur des problématiques de santé, logement, mobilité et contribuent à faciliter l'accès des jeunes à la culture et à la citoyenneté.

En 2012, les 14 Missions locales de Poitou-Charentes<sup>25</sup>, ont reçu plus de 30 000 jeunes dont 10 500 ont accédé à un emploi et 3 900 à une formation.

Elles mettent en œuvre le CIVIS (contrat d'insertion dans la vie social), droit à l'accompagnement inscrit dans le code du travail pour les jeunes qui rencontrent des difficultés particulières d'insertion sociale et professionnelle. Depuis 2013, elles sont au cœur du dispositif des emplois d'avenir.

## 2. Un Accord National Interprofessionnel (ANI) pour accompagner les jeunes dans leur accès à l'emploi

Les partenaires sociaux ont signé un accord national interprofessionnel le 7 avril 2011 portant sur « l'accompagnement des jeunes demandeurs d'emploi dans leur accès à l'emploi ». Au niveau national, il prévoit l'accompagnement :

- de 20 000 jeunes « décrocheurs » sortis du système éducatif sans qualification ou diplôme (dont 407 en Poitou-Charentes). L'accompagnement de ces jeunes a été confié aux Missions Locales. Il vise prioritairement à leur accès à un premier emploi via une formation en alternance ou une POE : acquisition préalable des savoirs nécessaires et des pré-requis de base (savoir lire ou utiliser les outils informatiques, formation en langue).
- de 25 000 jeunes sortis de l'enseignement supérieur rencontrant des difficultés d'insertion. L'accompagnement de ce public a été confié à l'APEC qui doit les mettre en relation avec les entreprises. Il comprend, si besoin, une

<sup>25</sup> 350 salariés et 167 point d'accueil



formation passerelle vers l'emploi adaptée à des métiers identifiés dans l'entreprise.

- de 20 000 jeunes rencontrant des difficultés récurrentes pour accéder à un emploi durable (dont 544 en Poitou-Charentes). Pôle emploi, qui assure l'accompagnement de ces jeunes doit leur apporter un appui en termes d'intermédiation avec les entreprises et, le cas échéant, d'ajustement en termes de compétences.

Compte tenu des éléments de bilan réalisés au niveau national, les partenaires sociaux ont décidé de prolonger ce dispositif pour l'année 2013<sup>26</sup>. Cette reconduction de l'ANI jeune propose des mesures d'accompagnement renforcé des jeunes rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi. Pôle emploi et les Missions Locales continueront à suivre et à aider des jeunes demandeurs d'emploi dans leur démarche de recherche d'emploi et de formation.

En Poitou-Charentes, le CCREFP a confié à sa commission évaluation le suivi du déploiement de l'ANI.

### 3. Emplois d'avenir

Dès juillet 2012, la Région Poitou-Charentes a été la première à s'engager pour la mise en œuvre de 4 000 emplois d'avenir d'ici 2014 sur son territoire pour favoriser l'insertion des jeunes sans diplôme dans le monde du travail. Dans le cadre de ces emplois, les jeunes de 16 à 25 ans vont bénéficier d'une première expérience professionnelle au travers d'un CDD de 1 à 3 ans ou CDI, accompagné d'une formation sur 25 % de leur temps de travail. Dans ce cadre, l'Etat finance le salaire à hauteur de 75 %. La volonté de la Région et de l'Etat est de favoriser la création d'emplois d'avenir dans les associations qui constituent le cœur de cible du dispositif, les collectivités (en tant qu'employeur, la Région sera structure d'accueil, avec un objectif de 150 jeunes), les groupements d'employeurs. Le bilan<sup>27</sup> établi au 17 mai 2013 montre que 744 emplois d'avenir ont été signés dont 90,3 % dans le secteur non-marchand.

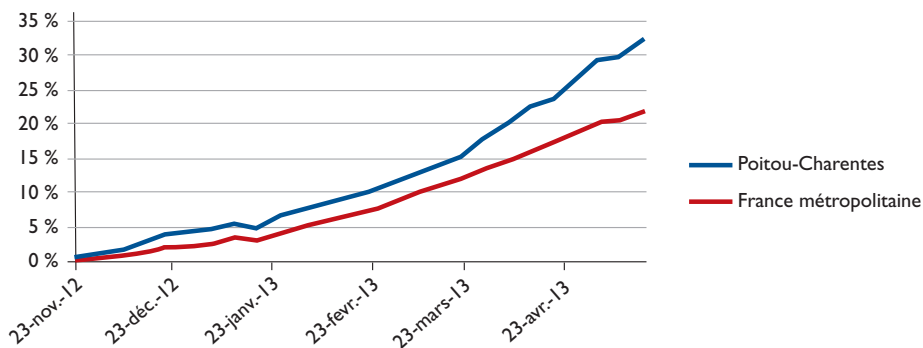
Le taux de réalisation de l'objectif régional est de 10,3 points supérieur au niveau national (32,3 % contre 22 %). La dynamique est variable d'un département à l'autre puisque la Vienne enregistre le taux record de 41,3 % ; les Deux-Sèvres sont à 40 % ; la Charente-Maritime à 31,1 % et enfin la Charente à 21 %.

<sup>26</sup> [www.pole-emploi.org/communication](http://www.pole-emploi.org/communication)

<sup>27</sup> Source : *Directe Poitou-Charentes*



Emplois d'avenir 2012/2013  
Taux de réalisation de l'objectif au 17 mai 2013



#### 4. Contrats de génération

Le contrat de génération, créé par la loi du 1<sup>er</sup> mars 2013, constitue un des dispositifs majeurs de la bataille pour l'emploi menée par le gouvernement. Il a pour objectif de faciliter l'insertion durable des jeunes<sup>28</sup>, de favoriser l'embauche ou le maintien dans l'emploi des salariés âgés<sup>29</sup>, et d'assurer la transmission des savoirs et des compétences, essentielle à la compétitivité des entreprises. Le contrat de génération s'adresse à l'ensemble des entreprises et de leurs salariés selon des modalités différentes d'incitation :

- les entreprises ou groupes de moins de 300 salariés peuvent bénéficier d'une aide financière de 4 000 euros par an pendant trois ans pour les recrutements en CDI temps plein ou temps partiel (80 % au moins) des jeunes et le maintien

des salariés âgés, sans obligation particulière pour les entreprises de moins de 50 salariés et sous condition du dépôt d'un accord d'entreprise ou de plan d'action ou de l'application d'un accord de branche étendu ;

- les entreprises de 300 salariés au moins sont invitées à réaliser un diagnostic facilitant le maintien dans l'emploi des salariés âgés et la transmission des savoirs et à négocier un accord d'entreprise ou un plan d'action, et ce, avant le 30 septembre 2013, sous peine de devoir verser une pénalité.

Au niveau national, 100 000 contrats de génération sont envisagés chaque année. Pour la région Poitou-Charentes le potentiel est de l'ordre de 3000/an. Au 1<sup>er</sup> juin 2013, le dispositif est en phase de décollage avec plus

<sup>28</sup> de moins de 26 ans (ou de moins de 30 ans pour les travailleurs handicapés).

<sup>29</sup> de 57 ans et plus (ou de 55 ans et plus s'il est reconnu travailleur handicapé ou s'il s'agit d'une embauche.



de 60 aides demandées au titre du contrat de génération soit 3 % du total réalisé nationalement (taux supérieur au poids économique de la région qui est de 2,7 %).

### 5. Le service civique

Le service civique, créé par la loi du 10 mars 2010, donne aux jeunes de 16 à 25 ans l'opportunité d'assurer une mission d'intérêt général auprès d'une association ou d'une collectivité locale agréée, pour une durée de 6 à 12 mois. La Région aide et accompagne les jeunes qui s'engagent sur de telles missions.

La Région Poitou-Charentes, dans le cadre du Pacte de confiance pour l'accompagnement des jeunes vers l'emploi, a retenu le service civique comme un axe prioritaire de son action.

En effet, cette démarche volontaire constitue pour le jeune à la fois :

- un engagement citoyen,
- le développement d'un projet personnel,
- la possibilité au terme de la période de service civique, de faire valoir son engagement et son expérience auprès d'un futur employeur.

### 6. Les dispositifs de réussite éducative

Les places labellisées Internat d'Excellence visent à promouvoir l'égalité des chances pour les collégiens, lycéens et étudiants d'origine modeste, notamment issus des quartiers de la politique de la ville et de l'éducation prioritaire, et à favoriser la mixité sociale au sein des établissements.

Elles constituent une aide à la promotion scolaire des élèves dont le potentiel peine à s'exprimer pleinement en raison de difficultés sociales, familiales, culturelles.

Elles visent aussi à développer l'ambition scolaire de l'élève, en lui apportant notamment le projet éducatif nécessaire : aide au travail personnel, connaissance des métiers et des formations, ouverture culturelle, etc.

Les élèves éligibles au dispositif doivent réunir l'ensemble des conditions suivantes :

- être motivé par les études, sans problème particulier de comportement,
- être en difficulté sociale et ne pas disposer, dans son environnement quotidien, d'un contexte favorable pour étudier,
- être domicilié dans un quartier prioritaire. A défaut, l'hébergement ne pourra pas faire l'objet d'une aide financière de l'Agence de Cohésion Sociale et l'Égalité des chances (ACSE).

Plusieurs sites académiques : 102 places sont réparties sur Confolens, Montembœuf et Angoulême en Charente, Rochefort et la Rochelle en Charente-Maritime, Niort en Deux-Sèvres et Poitiers en Vienne avec l'objectif d'un remplissage complet du dispositif.

A terme la démarche « Internat d'excellence » devrait être reconsidérée dans une démarche plus globale concernant l'ensemble des internats sur les territoires.

## ANNEXE 3 : DÉFINITIONS



### De « sans qualification » à « non diplômé »

Dans les années 80-90, les pouvoirs publics s'intéressaient à la question des jeunes sortants « sans qualification ».

Ce sont ceux qui ont abandonné la scolarité au collège (niveau VI) ou en 1<sup>re</sup> année de CAP ou de BEP (niveau V). La notion de jeune sans qualification est une notion nationale définie à partir de la classification interministérielle des niveaux de formation établie en 1969. Dans cette approche, c'est la classe fréquentée qui prévaut et non le diplôme obtenu.

Une note d'information du ministère de l'Éducation nationale publié en août 2010 souligne la baisse considérable en une génération de la part des « jeunes sans qualification » : en 1975, un quart des élèves d'une classe d'âge interrompait ses études au collège ou en 1<sup>re</sup> année de CAP ou de BEP. Trente ans plus tard, ils ne sont plus que 5 % soit 40 000. La principale explication est l'élévation générale du niveau d'études.

Dans les années 2000, c'est le critère de non obtention du diplôme qui devient dominante. La raison immédiate de ce changement est l'alignement sur les critères européens. En effet, l'Union européenne décrète dans le cadre de la stratégie de Lisbonne de 2000 qu'un diplôme de second cycle de l'enseignement secondaire doit constituer le bagage scolaire minimum pour une meilleure insertion professionnelle.

En France, selon l'enquête Emploi de l'Insee, environ 140 000 jeunes sont sortis de l'enseignement secondaire « sans diplôme ». La note d'information citée ci-dessus indique que la part des sortants « sans qualification » baisse parmi les jeunes sortant « sans diplôme » et celle des sortants « sans diplôme mais avec qualification » augmente du fait de la poursuite généralisée de la scolarité. Un jeune peut, en effet, être « sans diplôme » mais être « qualifié » selon la nomenclature interministérielle des niveaux de formation : il sort de classe terminale de CAP ou de BEP, mais a échoué à l'examen.

Depuis 2009, l'Éducation nationale communique uniquement les chiffres relatifs à la notion de « non diplômé ».

### Deux indicateurs de mesure du faible niveau d'études des jeunes<sup>30</sup>

**Sortants sans diplôme** : l'indicateur des sortants de formation initiale sans aucun diplôme ou avec uniquement le brevet des collèges permet de quantifier le faible niveau d'études au moment clé où les jeunes terminent leur formation initiale et entrent sur le marché du travail. Il représente un flux de sortants. Les données de cet indicateur proviennent des enquêtes sur les forces de travail dont l'enquête Emploi de l'Insee est la composante française.

<sup>30</sup> Note d'Information 12.15 « Sortants sans diplôme et sortants précoces : deux estimations du faible niveau d'études des jeunes » - septembre 2012



**Sortants précoces :** l'indicateur des sortants précoces est, quant à lui, un indicateur européen. Il s'applique à un stock de jeunes âgés de 18 à 24 ans sans diplôme ou diplômés uniquement du brevet des collèges et sans situation de formation, quel que soit le type de la formation. Cet indicateur fait partie des cinq critères de référence chiffrés de Lisbonne élaborés dans le domaine de l'éducation et de la formation. Les données de cet indicateur proviennent de l'enquête Emploi en continu de l'Insee.

### Un nouvel indicateur de l'insertion des jeunes : la part des NEET<sup>31</sup>

La Commission européenne a adopté en 2010 un nouvel indicateur concernant l'insertion des jeunes sur le marché du travail. Cet indicateur,

dénommé « part des NEET<sup>32</sup> », mesure la part des jeunes de 15 à 29 ans qui ne sont ni en emploi, ni en formation, que cette dernière soit initiale ou non, parmi l'ensemble des jeunes.

En France, selon les calculs de la Dares, 14,9 % de l'ensemble des 15-29 ans ne sont ni en formation ni en emploi, en moyenne sur l'année 2010. Parmi ceux-ci, 57,5 % sont au chômage au sens du BIT, tandis que 42,5 % sont inactifs.

L'indicateur NEET est régulièrement publié par l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) pour étayer certains aspects de la transition à l'âge adulte. L'indicateur a vu le jour au Royaume-Uni dans les années 1990 dans le contexte des préoccupations concernant l'exclusion sociale des jeunes défavorisés.

<sup>31</sup> Source : Dares (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques), cité par le Secours Catholique.

<sup>32</sup> NEET, acronyme pour « Not in Education, Employment or Training », littéralement en français « Pas scolarisé, en emploi ou en apprentissage/stage »





**arF** agence régionale  
de la Formation  
tout au long de la vie  
Poitou-Charentes

---

15, rue Alsace-Lorraine  
17044 La Rochelle Cedex 1  
Tél. **05 46 00 32 32** • Fax : 05 46 00 32 34  
[www.arftlv.org](http://www.arftlv.org)

---

