

L'emploi des jeunes, un défi pour la France

Laurent ANNEQUIN

Depuis la fin des années 1970, certains pays et plus particulièrement la France sont touchés par le chômage. La tranche d'âge des 15–24 ans n'a pas été épargnée. Bien au contraire, elle en est une des principales victimes. Et même si ce taux tend à s'améliorer depuis 1996, les jeunes continuent de payer un lourd tribut à la crise de l'emploi. Leur insertion dans le monde du travail est un sujet très sensible pour l'ensemble de la population. Elle touche à la fois aux domaines de l'éducation, au marché du travail, et aussi aux systèmes de formation, si bien que chaque gouvernement s'est penché sur ce problème avec son cortège de lois et d'aides à l'insertion des jeunes.

1. Analyse du chômage des jeunes

Les annonces récentes du gouvernement Fillon dans les médias semblent attester d'une baisse du taux de chômage ces derniers mois. Le taux global métropolitain serait ainsi ramené au troisième trimestre 2007 sous la barre des 8%.

Par contre, une étude du BIT (Bureau international du travail) annonce un taux de chômage qui reste à plus de 19% chez les jeunes de 15 à 24 ans. Un très mauvais résultat qui placerait l'Hexagone parmi les mauvais

élèves de l'Europe des 27. Un jeune aurait ainsi 2,5 fois plus de chance d'être touché par le chômage qu'un autre demandeur d'emploi.

Cette situation est très préoccupante. Toutefois, pour mieux appréhender la réalité du chômage des jeunes en France, il faut y apporter quelques précisions.

Les taux de chômage sont en général exprimés en fonction de la définition du BIT. L'INSEE (Institut national de la statistique et des études économiques) a récemment changé sa façon de compter les chômeurs. En utilisant les critères d'Eurostat (Office statistique des communautés européennes), il sera désormais plus facile de comparer les chiffres du chômage en France avec ceux des autres pays d'Europe. Ce changement de méthode de comptage a amélioré les chiffres du chômage mais pas au point de remettre en cause sa diminution réelle.

D'après le BIT, un chômeur est une personne en âge de travailler (15 ans ou plus) qui répond simultanément à trois conditions :

- être sans emploi, c'est-à-dire ne pas avoir travaillé, ne serait-ce qu'une heure, durant une semaine de référence ;
- être disponible pour prendre un emploi dans les 15 jours ;
- chercher activement un emploi ou en avoir trouvé un qui commence ultérieurement.

Quand on regarde les statistiques et qu'on y voit un taux de chômage des jeunes de 19%, on a tendance à en induire que 19% des jeunes sont au chômage.

En réalité, ce sont 19% des jeunes actifs qui sont au chômage. Rappelons

qu'un actif est une personne qui travaille ou qui est en recherche d'emploi. Et, si ce taux est élevé, c'est plus en raison d'un dénominateur faible (la population active jeune) que d'un numérateur élevé (chômeurs jeunes). En effet, la population active jeune en France est de faible taille car une majorité d'entre elle poursuit des études. Par conséquent, la proportion de jeunes au chômage (rapport entre le nombre de jeunes chômeurs et la population totale jeune) est sans doute un indicateur plus intéressant pour cette tranche d'âge. Elle était fin 2006, d'environ 8,6%.

Ainsi, si on compare ce taux à ceux des autres pays, la France se situe alors dans la moyenne européenne, au même niveau que le Royaume-uni, et à seulement 1,7% de l'Allemagne alors que le taux de chômage des deux pays est presque du simple au double.

Chômage des jeunes de 15 à 24 ans dans l'Union européenne (en %).

	2006		2007
	Taux de chômage	Proportion de jeunes au chômage	Taux de chômage
Belgique	20,5	7,1	18,9
Bulgarie	19,5	5,6	14,7
République tchèque	17,5	5,9	10,7
Danemark	7,7	5,4	8,2
Allemagne	12,5	6,9	11,2
Estonie	12	4,3	11,1
Irlande	8,6	4,7	8,7
Grèce	25,2	8,2	
Espagne	17,9	8,6	18,2
France	22,1	8,6	19,2
Italie	21,6	7	
Chypre	10,5	4,1	9,5
Lettonie	12,2	5	11,3
Lituanie	9,8	2,6	8,5

Luxembourg	16,2	4,5	17,5
Hongrie	19,1	5,1	17,9
Malte	16,3	8,6	12,6
Pays-Bas	6,6	4,6	5,9
Autriche	9,1	5,4	8,6
Pologne	29,8	10,2	21,8
Portugal	16,3	6,9	16,6
Roumanie	21,4	6,6	
Slovénie	13,9	5,6	9,3
Slovaquie	26,6	9,4	20,1
Finlande	18,7	9,7	16,5
Suède	21,3	11	19,1
Royaume-Uni	14,1	8,7	
Croatie	28,9		22,9
Turquie	16		
Norvège	8,8		7,3
États-Unis	10,5		10,5
Japon	8		7,7

Source Eurostat et Insee

Ensuite, parler « des jeunes » c'est déjà se tromper. Qu'y a-t-il de commun entre un jeune diplômé d'une grande école et un jeune sorti du système scolaire à 16 ans sans aucune qualification professionnelle ? Le groupe des jeunes est très hétérogène et leurs chances d'intégration dans le monde du travail varient considérablement. Pour éviter une généralisation trop rapide et inappropriée, les enquêtes « Génération » du Céreq nous offre des données d'analyse très pertinentes et détaillées.

Génération 2004.

L'enquête Génération 2004 menée au printemps 2007 et publiée début

2008 par le Céreq (Centre d'études et de recherches sur les qualifications) permet de mieux appréhender cette classe d'âge ainsi que certaines de ses difficultés d'insertion. Cette enquête a été effectuée auprès de 65.000 jeunes sur les 705.000 sortis pour la première fois de formation initiale en France en 2004. Elle fait suite à 3 autres déjà menées en 1992, 1998 et 2001.

Cette génération n'est guère plus âgée ou diplômée que celle de 1998 ou 2001 ce qui montre que la progression de scolarisation entamée à la fin des années 80 a cessé. En 2004, 17% ont quitté l'école sans aucun diplôme ou simplement avec le brevet des collèges, 17% avec un CAP ou un BEP, 25% avec un baccalauréat et environ 40% avec un diplôme de l'enseignement supérieur.

Le niveau de formation des trois générations

Plus haut diplôme obtenu par les jeunes sortis de formation initiale en	1998	2001 en %	2004
Sans diplôme	17	17	17
CAP ou BEP	14	18	17
Bac professionnel ou technologique	21	18	19
Bac général	6	7	6
Bac +2	18	18	18
Licence	7	6	7
Maîtrise	7	6	5
DEA,DESS,Master	5	5	6
École d'ingénieurs ou de commerce	3	3	3
Doctorat	2	2	2
Total	100	100	100

Source Céreq

Les jeunes de cette génération sont arrivés sur le marché du travail dans une conjoncture difficile, et 14% d'entre eux sont encore au chômage 3

ans après la fin de leurs études. Mais on constate de grandes disparités en fonction du niveau d'études. En effet, 32% des Sans diplômes n'ont pas d'emploi contre seulement 7% des Bac+2 et 4% des jeunes sortant des écoles d'ingénieurs ou de commerce. On constate une diminution très significative du taux de chômage avec l'augmentation du niveau d'études sauf chez les titulaires d'un doctorat. Les docteurs en médecine sont très peu victime du chômage par contre les personnes ayant obtenus une thèse en sciences fondamentales et appliquées, en sciences humaines, en droit, en lettres et arts ont un taux de chômage supérieur aux Bac+2 et 20% d'entre eux ont connu une période d'inactivité de plus d'un an depuis l'obtention de leur diplôme.

Génération	Taux de chômage			Part des jeunes en emploi		
	1998	2001 en %	2004	1998	2001 en %	2004
Ensemble	11	16	14	82	78	77
Sans diplôme	25	34	32	66	58	58
CAP ou BEP	13	16	17	80	79	76
Bac professionnel ou technologique	8	16	13	84	78	78
Bac général	10	18	14	70	69	62
Bac +2	5	8	7	91	88	88
Licence	6	7	7	88	87	83
Maîtrise	8	11	10	88	85	83
DEA,DESS,Master	6	10	6	91	87	90
École d'ingénieurs ou de commerce	3	8	4	95	91	94
Doctorat	4	9	8	94	89	90

Source Cereq

On note également dans cette enquête qu'il y a des disparités hommes/

femmes et Français de souche/personnes issues de l'immigration.

Bien que plus diplômées que les hommes, les jeunes femmes de la génération 2004 sont toujours désavantagées sur le marché du travail. Pour celles qui ont, au plus, un baccalauréat professionnel ou technologique, le taux de chômage est beaucoup plus important que celui des jeunes hommes dans la même situation, et ce phénomène se retrouve en partie chez les femmes les plus diplômées. Par ailleurs, à niveau de qualification égale, leur rémunération est nettement inférieure. Une partie de cet écart s'explique par le fait qu'elles sont 3 fois plus nombreuses que les hommes à travailler à temps partiel. Néanmoins, après avoir ramené leur salaire médian à un équivalent temps plein, un écart de 4% demeure. Par contre, au niveau du statut d'emploi, les écarts se réduisent car après 3 ans de vie active, elles sont aussi nombreuses que les hommes à occuper un contrat à durée indéterminée.

Génération	Taux de chômage			Salaire médian pour un équivalent temps plein		
	Hommes en %	Femmes en %	Écart en points	Hommes en %	Femmes en %	Écart en points
Ensemble	14	15	1	1400	1340	-4
Sans diplôme	29	38	9	1200	1140	-5
CAP ou BEP	14	23	9	1270	1200	-6
Bac professionnel ou technologique	10	17	7	1350	1210	-10
Bac général	15	14	-1	1300	1200	-8
Bac +2	7	7	0	1500	1410	-6
Licence	8	7	-1	1500	1470	-2

Maîtrise	11	9	-2	1660	1500	-10
DEA,DESS,Master	5	7	2	2000	1700	-15
École d'ingénieurs ou de commerce	2	7	5	2250	2110	-6
Doctorat	8	7	-1	2170	2200	1

Source Cereq

Les premiers pas dans la vie active varient également en fonction de l'origine nationale. En effet, les jeunes dont les deux parents sont français ou d'origine d'Europe du sud rencontrent beaucoup moins de difficultés pour trouver un emploi que ceux dont les parents sont originaires de Turquie, du Maghreb ou de régions subsahariennes. Les jeunes issus de l'immigration africaine sont pour près d'un tiers au chômage, soit le double d'un Français de souche. Ils sont pénalisés non seulement à cause d'un niveau de formation plus faible mais aussi à cause de discrimination raciale sur le marché du travail. De plus, même lorsqu'ils travaillent, ils ont plus de difficultés à obtenir un CDI (50% contre 62% pour les jeunes d'origines françaises). Le travail temporaire est ainsi pour eux une alternative au chômage de longue durée, 18% contre 7% sont intérimaires après 3 ans de vie active. Mais comme pour les femmes, avec l'élévation du niveau de formation, les écarts s'amenuisent.

2004 en %	Génération	Taux de chômage			Part des jeunes en emploi		
		1998	2001 en %	2004	1998	2001 en %	2004
100	Ensemble	11	16	14	82	78	77
51	Hommes	9	16	14	86	80	80
49	Femmes	12	16	15	78	76	74
78	Leur 2 parents sont nés en France	9	14	13	83	80	79

10	Un de leurs deux parents est né à l'étranger	12	17	14	80	74	76
12	Les deux parents sont nés à l'étranger	17	29	25	74	66	66
2	En Europe du sud	9	11	9	85	84	85
6	Au Maghreb	23	35	30	69	60	61
1	En Turquie	19	ns	19	70	ns	69
1	En Afrique subsaharienne	22	ns	29	70	ns	59
2	Ailleurs	12	25	23	79	68	67

Source Cereq

L'enquête montre bien que le problème de l'insertion des jeunes dans le monde du travail ne touche pas tous les jeunes de la même façon. Sont principalement concernés les jeunes sans qualification, ceux avec une qualification professionnelle de premier niveau (CAP-BEP et même Bac Pro), les jeunes d'origine africaine et dans une plus faible mesure les femmes. C'est donc vers eux que doivent se tourner toute notre attention et nos efforts.

2. Les modèles de formation professionnelle

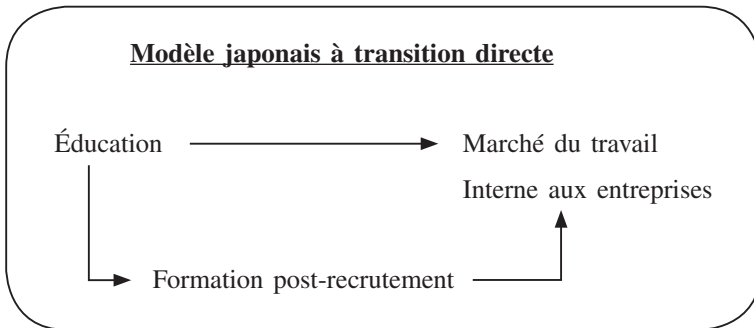
Maintenant que nous avons une vision plus précise du phénomène, il est possible de se tourner vers les autres pays.

Comparer avec d'autres pays l'insertion des jeunes dans le monde du travail demande de s'intéresser au système de formation des pays respectifs. Parmi les principaux modèles, on en énumère en général quatre qui présentent des différences fondamentales concernant la transition école-emploi. Il s'agit des modèles « japonais », « allemand », « français » et « américain ». Ainsi, le Japon compte principalement sur la formation en entreprise, l'Allemagne ou le Danemark sur la formation en alternance,

la France ou l'Italie sur la formation dans des établissements scolaires et les États-Unis sur une formation commune à tous les élèves jusqu'à la fin du secondaire avec des thèmes professionnels pendant le cursus classique des études.

Chacun de ces modèles est marqué par les traditions culturelles, les stratégies d'industrialisation et les relations entre les différents partenaires sociaux du pays dont il est issu. Ils possèdent tous des atouts et sont tous, par ailleurs, remis en questions pour leurs faiblesses.

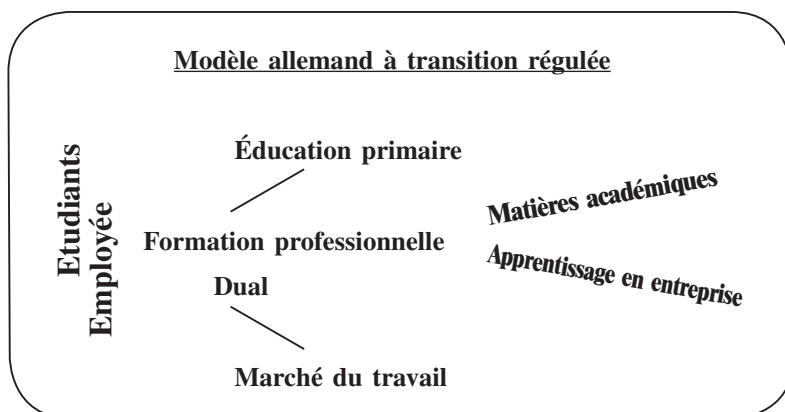
a) Le modèle « japonais »



Dans ce pays, les pratiques des grandes entreprises dominent le marché du travail. Elles recrutent de jeunes diplômés de préférence de niveau licence (cursus de 4 ans à l'université), sans formation professionnelle spécifique et sans préciser l'emploi qu'ils occuperont au sein de l'entreprise. Ces jeunes recrutés passeront par diverses fonctions et recevront des formations sur le tas ou en stage organisé par l'entreprise. Le personnel acquiert ainsi une vaste gamme de compétences générales et pratiques ainsi qu'une bonne connaissance de l'entreprise. Les sociétés investissent beaucoup dans la formation interne et offrent à leurs salariés un emploi très stable et de

bonnes conditions de rémunération. Par conséquent, le taux de rotation de la main-d'oeuvre est beaucoup plus faible que dans les autres pays industrialisés et les entreprises n'hésitent pas à investir dans la formation car elles sont sûres de bénéficier d'un retour sur investissement. Les emplois d'ouvriers et de techniciens sont fournis quant à eux, par des écoles secondaires professionnelles qui en fonction de leur réputation reçoivent directement les offres d'emploi des entreprises. La flexibilité du marché de l'emploi est assurée à la fois par les petites et moyennes entreprises, et les entreprises de sous-traitance, mais aussi par les femmes qui sont souvent embauchées avec des contrats à durée déterminée ou en intérim. Le Japon a un taux de chômage des jeunes assez faible, mais celui-ci est très certainement minoré par le fait qu'il y est facile de trouver, si on ne se montre pas trop regardant, un « arubaito », un petit boulot à temps partiel sans protection sociale.

b) Le modèle « allemand »



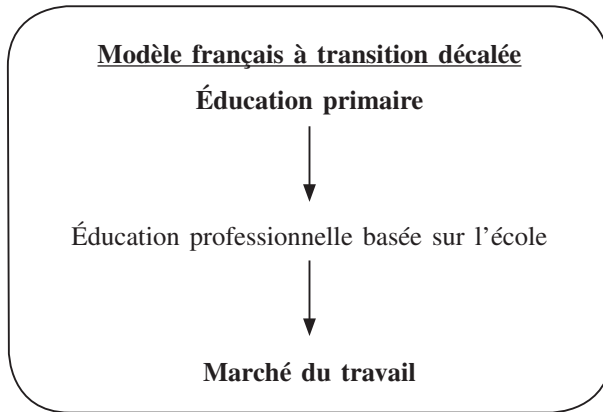
L'Allemagne a développé un système de formation professionnel dit

« dual » ou en alternance. Ce système, également utilisé en Suisse, en Autriche et au Danemark est fondé sur d'anciennes traditions d'apprentissage développées par les entreprises et qui remonte au Moyen-Âge. Plus des deux tiers d'une tranche d'âge y a recours. Ce système est ouvert à tous, de l'ouvrier à l'ingénieur et comporte une formation générale en établissement scolaire couplée à une formation pratique en entreprise. Un contrat d'apprentissage d'environ trois ans lie les apprentis aux entreprises qui leur dispensent une formation formalisée sous le contrôle d'un maître d'apprentissage agréé. Tout au long de leur apprentissage, les jeunes perçoivent une indemnité fixée par la convention collective de branche. Le système dual est nommé ainsi car il est co-financé par le gouvernement et les employeurs. La formation professionnelle s'appuie sur des procédures institutionnelles et un tripartisme de négociation dans lesquels interviennent trois grands acteurs soit : les pouvoirs publics, les organisations patronales et les syndicats de salariés. À la fin de la formation, 3 certifications sont délivrées : un certificat accordé à la suite d'un examen final national auquel sont soumis tous les apprentis, quel que soit le secteur, un certificat délivré par le formateur de l'entreprise et une évaluation de l'école de formation professionnelle. La combinaison de ces trois évaluations externes et internes permet de contrôler les normes de compétence. La grande force de ce système est d'obtenir une grande qualité et une grande homogénéité de la main-d'oeuvre industrielle qui favorise la cohésion sociale interne et une meilleure concertation entre les partenaires sociaux.

Le système *dual* favorise par nature l'insertion professionnelle des jeunes car l'élève se transforme, progressivement et naturellement, en employé qualifié tout en nouant des relations professionnelles avec ses futurs employeurs. Il est en principe recruté par l'entreprise qui l'a formé une fois le diplôme réussi. En Allemagne, le taux de chômage des jeunes, par classe

d'âge, est inférieur à celui de la plupart des autres pays européens.

c) Le modèle « français »



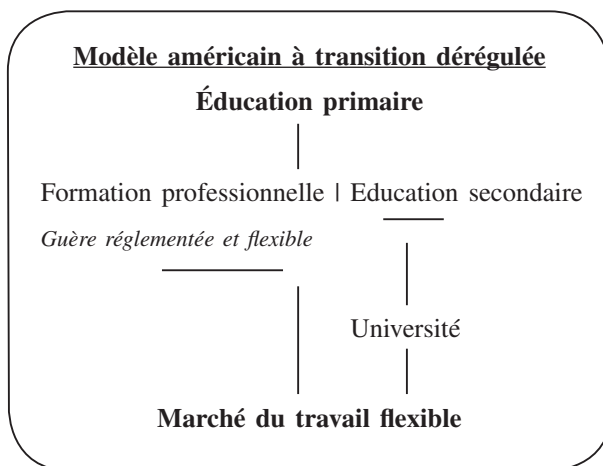
La France, comme beaucoup de pays latins, a choisi de dispenser la formation professionnelle en milieu scolaire, si bien que l'école et le travail restent institutionnellement séparés. L'inadéquation de la formation reçue par les élèves par rapport aux besoins des entreprises est par conséquent souvent avancée. L'enseignement général est privilégié jusqu'au baccalauréat. L'obtention de ce diplôme est obligatoire pour ceux qui veulent poursuivre des études supérieures. Les élèves orientés vers l'enseignement professionnel (CAP-BEP) sont souvent les laissés-pour-compte du système général et beaucoup de jeunes sortent sans qualification du système éducatif car ils ont échoué aux épreuves de matières générales. *Le système de formation professionnelle français se construit sur le principe formel d'une correspondance entre niveaux hiérarchiques de l'emploi et niveaux de formation censés répondre à ces besoins* (Verdier, 1993). Cette conception fait que pour un poste de travail correspond un diplôme, et donc un niveau

d'enseignement général. La sélection est très sévère et toute votre future carrière dépend en somme de votre formation initiale et de votre diplôme car contrairement à l'Allemagne, l'obtention d'une certification supérieure en cours de carrière est assez limitée.

L'enseignement professionnel souffre d'une assez mauvaise image. Cette mauvaise réputation vient en partie du fait qu'il recueille les élèves en situation d'échec qui ont obtenu des résultats insuffisants pour poursuivre des études d'enseignement général. Mal considéré par beaucoup, il n'attire pas assez de candidats de qualité et beaucoup de métiers ont des difficultés à recruter.

La crise économique et ses répercussions sur l'emploi ont influé sur l'allongement de la scolarité initiale, les jeunes cherchant à obtenir un meilleur diplôme afin d'augmenter leur chance de trouver un travail, et le gouvernement à gagner du temps face au chômage immédiat. Une autre conséquence à cet allongement des études est un taux d'activité des jeunes de plus en plus faible. Devant l'ampleur du problème, le gouvernement français comme d'autres gouvernements européens essaie de mettre en place une politique d'aide à l'emploi avec des succès jusqu'à présent très relatifs. La revalorisation de l'image de l'apprentissage et des formations professionnelles se heurtent à la fois à la résistance des jeunes et de leurs parents mais aussi des entreprises qui se sont défaussées en grande partie de la formation.

d) Le modèle « américain »



Le système américain a pour principale caractéristique d’offrir le même parcours scolaire à l’ensemble des jeunes jusqu’à la fin du secondaire. Il est à la fois axé sur l’approfondissement des connaissances générales et l’apprentissage de professions nouvelles mieux adaptées à l’ère de la communication. Les écoles tendent à se différencier en offrant des programmes à thème et niveaux très variés. La formation professionnelle secondaire est surtout considérée comme un moyen de maintenir les élèves les plus défavorisés dans le système scolaire et de mieux les préparer à l’emploi.

Il en résulte un double processus de transition :

- **Transition vers la formation professionnelle**, qui pour l’essentiel est effectuée dans le cadre de l’enseignement supérieur.
- **Transition vers le marché du travail**, où l’emploi de plus en plus instable, prend souvent la forme d’une succession de postes sur de

courtes durées, entre lesquels le salarié doit s'adapter. On assiste donc à un processus de transition école-emploi long et peu régulé ; avec des cursus peu stabilisés et des files d'attente longues et coûteuses pour les jeunes avant d'accéder à un emploi "relativement stable". Le terme même d'emploi stable tendant à perdre de son sens en raison de l'instabilité croissante des emplois, de l'augmentation de la sous-traitance et de l'intérim.

3. Réflexions et quelques pistes pour le futur

La France pour relancer l'insertion des jeunes a principalement, dans un premier temps, augmenté le niveau et la durée de la formation initiale. Puis, pour répondre aux revendications des employeurs qui considèrent le salaire offert aux jeunes trop élevé au regard de la valeur générée par leur activité, a proposé aux entreprises et aux collectivités un grand nombre de contrats aidés (CJE, CIE, contrats d'adaptation, de professionnalisation, d'orientation, emplois jeunes...). Diminution des charges sociales, prime à l'embauche, droit de rémunérer sous la valeur du SMIC, ce ne sont le plus souvent que de simples incitations financières qui n'ont pas été jusqu'ici suffisantes pour résorber ce problème. De plus, beaucoup d'entreprises ne les utilisent que pour bénéficier d'une main-d'oeuvre bon marché, temporaire et renouvelable. Ces mesures ont par ailleurs eu l'effet pervers d'augmenter la précarité, ainsi que le niveau de pauvreté chez les jeunes, jusqu'à être jugé récemment dangereux pour leur santé.

Pour être plus efficace, il faudrait changer d'état d'esprit et revoir le système de formation professionnelle dans son ensemble. Et, pour réussir cette réforme, on peut sans doute s'inspirer de modèles plus performants. Manifestement, les systèmes de formation professionnels allemand et ja-

ponais donnent de meilleurs résultats que la France en la matière.

– Revaloriser l’image de l’enseignement technique est une des priorités. Surtout que malgré un chômage élevé, certains secteurs de l’économie rencontre des difficultés à recruter. Le bâtiment et l’hôtellerie ont un important déficit de personnel qui est amplifié par l’image de ces secteurs considérés comme « durs ».

Les 10 métiers où sont signalées les plus fortes difficultés de recrutement

	Effectifs à recruter en 2007	% de cas difficiles à recruter
Maçon qualifiés	31830	83,7%
Plâtriers, charpentiers et autres ouvriers du gros oeuvre du bâtiment	14245	82,6%
Autres ouvriers qualifiés du second oeuvre du bâtiment	12316	72,3%
Ouvriers qualifiés des travaux publics (terrassement, béton)	14275	69,3%
Techniciens du BTP (mètreurs, dessinateurs d’études en BTP, géomètre...)	12879	67,6%
Conducteurs routiers et grands routiers	24979	62,6%
Ouvriers qualifiés de la mécanique (soudeurs, monteurs, mécaniciens...)	12452	59,7%
Cuisiniers	34866	59,1%
Aides-soignants	16969	57,4%
Ingénieurs et cadres spécialistes de l’informatique	36325	55,9%

Source Crédoc : enquête Besoins en main-d’oeuvre 2007

Développer l’apprentissage « à l’allemande » pour les PME qui n’ont pas les moyens de mettre en place, seules, des structures de formation complètes dans leur entreprise, et un système « à la japonaise » pour les plus grosses sociétés semble une piste intéressante. Sans oublier qu’à la fin de la période de formation, il faut inciter les entreprises à garder les jeunes

qu'ils ont formés. Cela pour éviter de rentrer dans le piège qui consiste à ne pas poursuivre le contrat du jeune qui a été formé pour en reprendre un nouveau afin de bénéficier de nouvelles aides de l'État.

À terme, tout le monde y gagnerait. Les jeunes seraient mieux formés aux exigences de l'entreprise et par conséquent plus productifs. L'investissement financier et en temps consentis par les entreprises, les obligerait à mieux considérer les employés ainsi formés par leurs soins. Le sentiment d'appartenance et la culture d'entreprise seraient renforcés et les relations entre les partenaires sociaux plus harmonieuses. De plus, le recrutement de jeunes pas encore formés devrait freiner la dérive actuelle, c'est-à-dire, un nombre de plus en plus important de jeunes surdiplômés par rapport au poste qu'ils occupent qui se considèrent sous-payés par rapport à leur diplôme, sentiment qui joue sur leur moral et du coup contre-productif.

– L'autre priorité est de lutter contre toute forme de discrimination, sexuelle ou raciale, à l'embauche. La loi sanctionne pénalement cette pratique, mais la culpabilité est très difficile à prouver. La discrimination raciale qui est souvent due à un simple à priori plus qu'à un racisme profond, à fait voir le jour au CV anonyme rendu obligatoire par la promulgation de la loi sur l'égalité des chances en avril 2006. Malheureusement, cette mesure ne résout pas tous les problèmes. Comme le montre un rapport du BIT en 2007, quatre fois sur cinq, un employeur français préfère embaucher un candidat « d'origine hexagonale ancienne » plutôt que son collègue d'origine maghrébine ou noire africaine, et dans certains secteurs comme l'hôtellerie-restauration, les employeurs qui attachent plus d'importance à rencontrer systématiquement les candidats, en chair et en os, sont très réticents à embaucher des jeunes d'origine africaine. Cette discrimination

raciale est une véritable gangrène car elle touche non seulement les jeunes à faible niveau de formation mais aussi les personnes avec de très bons diplômes. Cela mine l'espoir de toute une génération qui en constatant qu'il n'y a aucun débouché, même pour les plus diplômés d'entre eux, sortent du système de l'éducation et risquent de se réfugier dans le communautarisme voire parfois dans des groupes qui peuvent les mener à la délinquance. Il faut rester vigilant surtout que ce danger n'est pas réservé aux seuls jeunes issus de l'immigration, mais à l'ensemble des jeunes en situation d'échec.

Si la France ne veut pas revivre le drame des émeutes et des violences de ces dernières années, et voir se poursuivre la propagation de l'insécurité dans les quartiers dits difficiles, elle doit réussir l'intégration de tous ces jeunes qui se sentent exclus en leur offrant un travail mieux considéré et normalement rémunéré, c'est-à-dire, un véritable espoir de s'en sortir.

La France ne doit pas seulement compter sur le départ à la retraite en masse des Baby-boomers pour endiguer le chômage des jeunes car ce dernier se transforme peu à peu en chômage structurel. Les personnes mal intégrées en début d'activité professionnelle sont le plus souvent condamnées à un chômage de longue durée. Le gouvernement doit agir sans plus attendre. La tâche n'est pas simple car cela remet en question toute une filière de formation mais c'est un défi que la France doit gagner en ce début de XXI^e siècle.

Bibliographie

Hervé Sérieyx : *Jeunes et entreprise* aux éditions d'organisation 2005

Le Bigot, Jacquier, Maze-Sencier : *J'embauche un jeune* chez Dunod 2006

Florence Lefresne : Les jeunes et l'emploi aux éditions La découverte 2003
Le soutien à l'emploi des jeunes en entreprise aux éditions des Journaux officiels
2003