

SYNTHÈSE « L'INSERTION DES JEUNES EN ENTREPRISE »

SEMAINE DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES EN ENTREPRISE
OCTOBRE 2020

Cette fiche a été réalisée à la suite du *webinaire* du 6 octobre sur l'insertion des jeunes en entreprise, dans le cadre de la semaine de l'égalité des chances en entreprise organisée par le MEDEF et l'AFMD (Association Française des Managers de la Diversité). Avec les interventions de Florence Cauvet, directrice ressources humaines de Sanofi France ; Fatima Debbah, responsable des programmes chez Les Déterminés ; Olivier Peraldi, directeur du département relations sociales de l'Association Française des Banques et Vincent Poirel, responsable égalité des chances et RSE chez PageGroup.

DES DISPOSITIFS D'INSERTION DES JEUNES EN ENTREPRISE ADAPTÉS AUX DIFFÉRENTS PROFILS

La catégorie des « jeunes » recouvre des profils très différents, il existe donc de nombreuses possibilités d'actions pour les attirer et les insérer en entreprise.

En parallèle des stages et recrutements « classiques » de profils jeunes, certaines entreprises mettent en place des dispositifs spécifiques pour attirer des profils jeunes :

- Sanofi est par exemple engagé de longue date dans l'alternance, que l'entreprise considère comme une excellente voie de formation pour la professionnalisation et l'insertion des jeunes en entreprise. Le groupe compte aujourd'hui 1 600 alternants, soit 6 % des effectifs, et plus de 2000 jeunes en intégrant les stagiaires.

Les profils des alternants sont plutôt des bacs +4/5, sur l'ensemble des métiers au cœur de l'activité de Sanofi, mais également des bacs +2/3 sur des fonctions liées à la digitalisation industrielle, qui sont des métiers d'avenir un peu différents des métiers habituels de Sanofi ;

- depuis 2015, l'Association Française des Banques (AFB) s'est rapprochée de l'acteur associatif Impulse et de l'École supérieure de la banque pour développer un programme d'insertion de jeunes éloignés de l'emploi mais qui sont engagés dans des clubs sportifs. L'objectif est de mettre en avant les valeurs acquises à travers la pratique sportive (esprit d'équipe, dépassement de soi...) qui correspondent souvent à ce qu'on peut attendre au sein d'une équipe en entreprise. Ce programme forme les jeunes aux métiers de la banque et leur offre ainsi la perspective d'un emploi stable. 80 % des jeunes passés par ce programme sont aujourd'hui en CDI ;

- l'association Les Déterminés accompagne des jeunes de quartiers prioritaires de la ville sur deux axes : l'accompagnement à la création d'entreprise et la préparation à la formation et à l'emploi. Le 1^{er} dispositif mélange des jeunes pas ou peu diplômés et des jeunes très diplômés pour les aider à développer un projet d'entreprise. Le 2^e, organisé pour la première fois en 2020 avec le groupe Hyatt et l'association Z, regroupe des jeunes peu qualifiés et assez jeunes (18-20 ans) et se concentre sur la préparation au savoir-être nécessaire à une formation ou à un emploi.

AU-DELÀ DES STÉRÉOTYPES, DES PROFILS QUI APPORTENT À L'ENTREPRISE

De nombreux stéréotypes, plus ou moins fondés, sont associés aux jeunes (volonté d'être en dehors des horaires habituels, faire du *babyfoot* entre deux réunions, *digital natives*...) et font parfois peur aux entreprises.

Dans les faits, ce que les retours d'expérience montrent sur les attentes des jeunes envers l'entreprise, c'est principalement la recherche d'un engagement, de pouvoir prendre des initiatives, de trouver du sens lorsqu'ils s'impliquent dans des actions. Beaucoup souhaitent avoir un cadre structurant, même si celui-ci peut être plus ou moins souple et doit, en effet, s'adapter à certaines nouvelles attentes.

Des alternants de Sanofi ont par exemple créé *Starting Block for Youth*, le programme d'accueil des alternants, qui est depuis géré par les nouvelles cohortes d'alternants.

Pour les jeunes éloignés de l'emploi, il est important de leur montrer l'enrichissement qu'il peut y avoir dans le travail, qu'ils peuvent y retrouver des valeurs collectives importantes. Les accompagner de manière bienveillante peut faire évoluer leur regard sur l'entreprise et le chef d'entreprise, et aussi les aider à découvrir leur potentiel. Par ailleurs, ils pourront apporter une vision plus innovante sur les problématiques de l'entreprise.

Par exemple, dans le cadre du programme des Déterminés un atelier de cocréation a eu lieu avec des cadres du groupe Hyatt pendant lequel les jeunes ont pu se rendre compte qu'ils proposaient des solutions applicables.

Peu importe leur profil, les jeunes peuvent apporter un recul, une rupture, dans les modes de travail traditionnels de l'entreprise. S'ils sont guidés de la bonne manière, ils peuvent apporter de la créativité et des solutions innovantes.

Dans le cadre de période d'alternance ou de stages, l'entreprise a un vrai rôle d'apprentissage, il y a donc une responsabilité pour le manager à former le jeune.

De manière plus générale, une bonne insertion des jeunes en entreprise peut également permettre de développer l'entrepreneuriat en leur donnant le goût d'entreprendre.

Sanofi est par exemple impliqué depuis plusieurs années sur le concours Altern'up, lancé par la fondation Innovation pour l'apprentissage et qui permet aux alternants de monter un projet entrepreneurial. Sanofi les accompagne donc sur la création d'un projet qu'ils peuvent présenter au concours.

L'INSERTION DES JEUNES EN ENTREPRISE, DES INCITATIONS FACE À LA CRISE

En septembre 2020, plus de 750 000 jeunes sont arrivés sur un marché du travail sinistré en raison de la crise sanitaire et économique du COVID-19. Cela va rendre leur insertion en entreprise plus difficile, avec moins de postes ou de périodes d'alternance disponibles. Le ministre de l'Éducation nationale a également annoncé qu'exceptionnellement cette année, les stages de 3^e ne seront pas obligatoires, en raison du contexte sanitaire.

Certaines entreprises développent des systèmes alternatifs, avec par exemple la digitalisation de ces stages de 3^e, mais **il est important que les entreprises se mobilisent pour continuer à accueillir et intégrer des profils jeunes.**

Pour remédier à ces problèmes, le gouvernement a lancé des actions et pris des mesures exceptionnelles pour :

- encourager les entreprises à embaucher des jeunes ;
- augmenter les capacités de formation et orienter les jeunes vers les métiers d'avenir ;
- accompagner plus particulièrement les jeunes les plus éloignés de l'emploi.

Encourager les entreprises à embaucher des jeunes

• Une compensation de charges de 4000 € pour faciliter l'embauche des jeunes

Une aide exceptionnelle aux entreprises pour l'embauche des jeunes de moins de 26 ans pouvant aller jusqu'à 4000 € par salarié recruté.

> **Conditions de versement** : toutes les entreprises et associations sont éligibles, aux conditions suivantes :

- un contrat conclu entre le 1^{er} août 2020 et le 31 janvier 2021 ;
- avec un jeune de moins de 26 ans (25 ans révolus) ;
- en CDI, CDI intérimaire ou en CDD de 3 mois minimum ;
- pour un salaire allant jusqu'à deux fois le montant horaire du SMIC.
- le renouvellement d'un contrat débuté avant le 1^{er} août 2020 n'y ouvre pas droit ;
- si l'employeur rompt le contrat avant trois mois, l'aide n'est pas due ;
- aucun licenciement économique sur le poste concerné depuis le 1^{er} janvier 2020.

> **Modalités de versement** :

- les demandes d'aide sont à adresser à l'Agence de services et de paiement (ASP) via une plateforme de téléservice ouverte à compter du 1^{er} octobre 2020 ;
- l'employeur dispose de 4 mois à compter de la date d'embauche du salarié pour faire sa demande ;
- montant de l'aide : jusqu'à 4000 € par salarié. Ce montant est proratisé en fonction du temps de travail et de la durée du contrat ;
- son versement s'étale sur un an, par tranches trimestrielles ;
- l'aide n'est pas cumulable avec une autre aide de l'État liée à l'insertion, l'accès ou le retour à l'emploi au titre du salarié concerné ;
- elle n'est pas due pour les périodes d'activité partielle du salarié concerné ;
- chaque trimestre, l'employeur devra fournir une attestation de présence du salarié.

• Des primes pour encourager l'apprentissage et les contrats de professionnalisation

Une aide exceptionnelle aux entreprises pour l'embauche d'un apprenti, quel que soit son niveau de diplôme, de 5000 € ou de 8000 € maximum en fonction de son âge au moment de la signature du contrat.

Une aide exceptionnelle aux entreprises pour l'embauche d'un jeune de moins de 30 ans en contrat de professionnalisation, quel que soit son niveau de diplôme, de 5000 € ou de 8000 € maximum en fonction de son âge au moment de la signature du contrat.

> **Conditions de versement (valables pour les deux aides)**

- les employeurs de moins de 250 salariés sont éligibles sans condition ;
- les employeurs de 250 salariés et plus sont éligibles à la condition de s'engager à compter un quota d'alternants parmi leurs effectifs au 31 décembre 2021 :
 - soit au moins 5 % d'alternants (apprentis, contrats de professionnalisation, VIE, CIFRE) dans leurs effectifs au 31 décembre 2021,

- soit au moins 3 % d'alternants (apprentis et contrats de professionnalisation uniquement) mais en justifiant d'une hausse d'au moins 10 % du nombre d'apprentis et de contrats de professionnalisation par rapport à 2020 ;
- le contrat doit être conclu (=signé) entre le 1^{er} juillet 2020 et le 28 février 2021 ;
- cette prime est valable pour la première année d'exécution du contrat et se substitue à l'aide unique à l'embauche d'un apprenti pour cette année ;
- cette prime est de 5000 € maximum si le jeune est mineur lors de la signature du contrat et elle est de 8000 € maximum si le jeune est âgé de 18 à 29 ans révolus lors de la signature du contrat.

> Modalités de versement (valables pour les deux aides) :

- l'employeur doit enregistrer le contrat auprès de son OPCO ;
- une fois le contrat enregistré, l'ASP vérifie les conditions d'éligibilité mais l'employeur n'a pas à faire de demande spécifique ;
- si les conditions sont réunies, l'ASP verse ensuite la prime mensuellement à l'employeur. Elle contrôle la présence de l'apprenti ou du salarié via respectivement les remontées DSN ou en vérifiant les bulletins de paie transmis par l'OPCO ;
- les employeurs de 250 salariés et plus doivent transmettre une attestation sur l'honneur à l'ASP dans un délai de 8 mois à compter de la signature du contrat, les engageant à respecter le quota d'alternants prévu ;
- les employeurs de 250 salariés et plus doivent transmettre une attestation sur l'honneur à l'ASP au plus tard le 31 mai 2022, témoignant du respect du quota d'alternants prévu.

Augmenter les capacités de formation et orienter les jeunes vers les métiers d'avenir.

• Des places de formation supplémentaires pour les jeunes en échec scolaire

100 000 places supplémentaires financées par le plan d'investissement dans les compétences (PIC) et les régions seront ouvertes dès 2020 dans les formations qualifiantes ou pré-qualifiantes pour les jeunes sans qualification ou en échec dans l'enseignement supérieur.

Ces formations seront accessibles via l'application « MonCompteFormation ». Elles orienteront prioritairement les jeunes vers les métiers de la transition écologique, du numérique, du soin et de la santé ainsi que vers les secteurs prioritaires du plan de relance (tourisme, industrie, agriculture...).

• Des formations qualifiantes pour répondre aux besoins des secteurs et métiers d'avenir

Des places supplémentaires dans les formations menant vers les métiers du soin et de la santé seront ouvertes en 2021 pour doubler les capacités.

Un « Pass numérique vers l'emploi » sera proposé aux jeunes en difficulté avec les NTIC et pour les jeunes les moins qualifiés.

• Une rémunération revalorisée pour les jeunes en formation

La rémunération des jeunes sous statut de stagiaires de la formation professionnelle passe à :

- 200 euros par mois pour les jeunes de 16 à 18 ans ;
- 500 euros par mois pour les jeunes de 18 à 25 ans.

Accompagner plus particulièrement les jeunes les plus éloignés de l'emploi.

• Des parcours personnalisés pour les décrocheurs entre 16 et 18 ans

Grâce au PIC, l'AFFPA va mettre en place 35 000 nouveaux parcours d'accompagnement individualisés de 4 mois à destination des décrocheurs entre 16 et 18 ans.

- **300 000 contrats d'insertion sur-mesure pour les jeunes les plus éloignés de l'emploi**

60 000 Contrats Initiative Emploi (CIE) pourront être conclus en 2020 et 2021 par les employeurs qui pourront bénéficier d'une aide jusqu'à 47 % du taux brut du SMIC par heure travaillé, soit 8 682 euros pour un jeune en difficulté recruté pour un an à temps complet.

- **100 000 places de service civique supplémentaires pour les jeunes en quête de sens**

100 000 missions de service civique supplémentaires seront proposées en 2020 et 2020 en plus des 140 000 déjà programmées en 2020 pour permettre à des jeunes de s'engager dans des associations et d'acquérir une première expérience au service de la société.

BOÎTE À OUTILS

Sur l'aide à l'embauche des jeunes :

- les questions-réponses du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion sur l'aide à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans : https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/qr_aej.pdf
- le dépliant : <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/depliant-aide-embauche.pdf>
- vidéo sur l'aide à l'embauche des jeunes : www.youtube.com/watch?v=LzGaO2k7b-A

Sur l'alternance :

- la foire aux questions du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion : <https://bit.ly/3idZZok>
- le guide pratique à destination des entreprises : <https://bit.ly/3igKH2d>
- le guide pratique à destination des CFA : <https://bit.ly/3l2VGxR>
- la Tournée de l'apprentissage dans certains départements : <https://bit.ly/30o25vO>
- vidéo sur les aides à l'alternance : www.youtube.com/watch?v=KCinsNkYhqM