
AVIS

8 octobre 2020

**DISPOSITIF DE FORMATION
« SOUTIEN AUX JEUNES
DIPLOMÉS » - CADRE
D'INTERVENTION**

Le Rapporteur :
M. Richard LECOEUR
Adopté par :
73 Pour
22 Abstentions



La Région propose d'adopter le cadre d'intervention d'un nouveau dispositif de formation professionnelle des demandeurs d'emploi, intitulé « Soutien aux jeunes diplômés », destiné à accompagner l'insertion professionnelle des jeunes normands sortants diplômés de l'enseignement supérieur en 2020 dans le contexte d'un marché de l'emploi déstabilisé par la crise sanitaire.

Ce dispositif entrera en vigueur au 1^{er} novembre 2020. Il est éligible aux fonds européens FSE et IEJ, et est destiné à environ 2000 jeunes. Il sera mis en œuvre par 5 prestataires relais (1 par département), et comporte 2 volets intégrés :

- une offre de formation composée de modules de professionnalisation sur 5 semaines (conduite de projet, numérique, autres à la carte selon le projet d'insertion du jeune et le projet de terrain de l'entreprise d'accueil),
- une mission en entreprise, collectivité ou association de 17 à 34 semaines, mettant réellement le stagiaire en situation de conduite de projet.

L'accès à la formation sera gratuit pour le stagiaire et il percevra la rémunération de droit commun des stagiaires de formation professionnelle de la Région sur l'ensemble de la durée de formation et de mission. Un opérateur par département sera sélectionné sur appel d'offres pour mettre en œuvre le dispositif, et pourra s'appuyer sur la plateforme « Parcours Métiers » qui assurera la diffusion des offres de stage.

Seront éligibles au dispositif, sauf dérogation :

- les jeunes jusqu'à 30 ans sortis de formation initiale, diplômés bac +2 minimum, résidant en Normandie (excepté les étudiants sortant de formations sanitaires amenés à s'insérer sans difficulté particulière),
- les employeurs normands, pour des projets se déroulant principalement en Normandie.

2

L'objectif visé est l'insertion de 75% des stagiaires dans l'emploi durable¹ à 6 mois.

Le CESER a pris connaissance avec intérêt de ce nouveau dispositif mis en place dans la période très particulière de l'entrée de jeunes diplômés sur un marché du travail particulièrement déstabilisé et ébranlé par la crise sanitaire.

Comme il est indiqué dans le cadre d'intervention, il se limite aux sortants diplômés en 2020 et ne doit pas entrer en conflit avec la sortie de la prochaine vague de diplômés à l'été 2021. De ce fait, la durée totale du stage ne doit pas excéder 17 semaines, et le début des missions au-delà du 31 mai 2021 ne seront pas éligibles.

Sur le principe de ce dispositif :

Le CESER tient effectivement à souligner le caractère exceptionnel et temporaire de ce dispositif, qui constitue une réponse à une situation de crise, mais qui ne doit en aucune manière être considéré comme une condition normalisée d'accès des jeunes diplômés au marché du travail.

En effet, le montant de la rémunération de droit commun des stagiaires de la formation professionnelle ne correspond pas à la juste rémunération d'un emploi qualifié d'un diplômé du supérieur, et sera totalement supporté par la collectivité, l'investissement de l'entreprise d'accueil étant cristallisé sur le tutorat du jeune dans l'aboutissement du projet sur lequel elle le missionnera. Il est à craindre, par exemple, un report des opportunités d'embauches via un contrat en alternance sur une année en fin de ce cycle (licence professionnelle, master2...) vers ce nouveau dispositif plus avantageux.

¹ Emploi durable : CDI ou CDD de 6 mois ou plus

Aussi, concernant les conditions de sa mise en œuvre :

Pour s'assurer qu'il amène réellement une plus-value pour la future insertion professionnelle du jeune diplômé, le CESER insiste sur plusieurs points de vigilance :

- d'une part, lors de la sélection des prestataires relais, une attention particulière devra être portée à leur capacité :
 - à s'appuyer sur les réseaux ad hoc ou à prospecter eux-mêmes les entreprises susceptibles de mettre le stagiaire en situation de projet, que celui-ci soit nouveau ou qu'il s'agisse de ranimer un projet dormant,
 - à décrypter l'offre de l'entreprise pour écarter les propositions susceptibles de concurrencer une réelle offre d'emploi durable ou de contrat en alternance,
 - à dispenser des formations ou à s'appuyer sur une offre de formation réellement individualisée, en lien avec les besoins de montée en compétence des jeunes sur la conduite de projet ou sur d'autres domaines, et utile au déroulement du projet en entreprise,
- d'autre part, la recherche dans toute la mesure du possible d'une valorisation de ce temps de formation et d'expérience professionnelle par une reconnaissance des acquis sous quelque forme que ce soit : CQP, titre professionnel, validation de modules ou de badges (numériques, langues étrangères...), à titre d'exemple,
- enfin, il est indispensable de consacrer un temps de formation à l'accompagnement aux techniques de recherche d'emploi.

Enfin sur l'ambition à atteindre :

Une difficulté potentielle a été soulevée au regard de la capacité des entreprises, notamment dans les TPE PME, à générer des terrains de stage. Franchir le pas est difficile même si elles ne manquent pas de projets.

Aussi dans la campagne de communication qui sera faite autour du dispositif, il serait intéressant de tenir compte des spécificités de ces entreprises afin qu'elles puissent réellement s'engager dans cette démarche et figurer largement parmi les projets retenus.

En conclusion :

Le CESER invite la Région à prendre en considération les observations formulées ci-dessus dans le lancement, la mise en œuvre et le suivi de son nouveau dispositif de soutien aux jeunes diplômés.

Déclarations des groupes

Déclaration de M. Guillaume GRAVIER

Au titre du groupe CGT de Normandie

Monsieur le Président,
Mesdames et Messieurs les Conseillers,

Depuis de longs mois, nous vivons une situation inédite où la situation sanitaire et les conséquences économiques qui en ont découlé ont bien souligné les dégâts causés par des décennies de libéralisme échevelé, qu'il s'agisse des délocalisations de notre industrie ou de la casse de notre système de santé.

Au printemps dernier, l'unanimité était exemplaire pour constater la gravité des conséquences de la recherche du profit à tout prix. Tout ça devait changer, tout ça allait changer ! Il s'en était pourtant trouvé quelques-uns à refuser à s'associer aux applaudissements de 20 heures estimant que c'était de moyens qu'avait besoin l'hôpital. Et l'écrivain Michel Houellebecq avait même provoqué un tollé en prédisant que « le jour d'après serait le même, en un peu pire ».

Seulement un peu ?

Qu'en diront ces jeunes diplômés du supérieur qui, bien souvent ne trouvaient un premier emploi guère rémunéré au-delà du SMIC et qui désormais se verront proposer une innovation normande, le Service Civique adapté au monde de l'entreprise ?

5

Sous couvert du principe que mieux vaut un stage peu ou pas payé que ne rien faire du tout (rappelons que l'oisiveté est mère de tous les vices), la Région Normandie va proposer à 2000 jeunes diplômés du supérieur un stage en entreprise pouvant durer de 17 à 34 semaines sous le régime de la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle, soit 650€ par mois).

D'après les laudateurs du projet, une aubaine pour ces jeunes qui pourront ainsi mettre un premier pied dans le monde de l'entreprise. Une aubaine, vraiment ? S'ils pourront mettre un premier pied dans l'entreprise, rien ne garantit qu'ils y poseront le second !

Rappelons que jusqu'alors, un stage en entreprise était validé soit par l'obtention d'un diplôme ou d'un titre professionnel dans le cas de l'alternance, soit par une embauche dans le cas des dispositifs de la Région (FOREM) ou de Pôle emploi (AFPR/POE).

Dans le dispositif présenté, il n'en est rien : c'est une certification plus ou moins vague qui sanctionnera 17 à 34 semaines de stages. Nous nous contenterons de rappeler qu'un diplômé est armé d'une qualification à sa sortie de formation.

Il est bien souvent prêt à accepter l'idée d'un salaire moindre du fait de son manque d'expérience pour un premier poste. Mais ce que propose ce dispositif n'est pas un salaire : c'est une allocation de formation !

L'avis du CESER souligne avec raison que ce dispositif ne peut être que provisoire.

Cinq organismes prestataires seront chargés de faire la promotion de cette force de travail à bas coût... Que ne les a-t-on pas plutôt missionnés pour prospecter des offres d'emploi !

Rassurons-nous cependant : ces organismes aideront ces jeunes durant leur stage à travailler les techniques de la recherche d'emploi.

Puisque le prétexte à ce dispositif est d'offrir à ces jeunes l'opportunité de compléter leur formation, pourquoi ne leur propose-t-on pas des stages en alternance ?

Un contrat d'alternance, faut-il le rappeler, est un contrat de travail. Or, un contrat de travail, ce sont des droits sociaux afférents (assurance chômage, retraite...), un salaire mutualisé qui profite à la collectivité. Ce dispositif de soutien aux jeunes diplômés, c'est de l'argent public (14 millions d'euros !) dépensé au profit d'entreprises qui, si on les avait sollicitées en ce sens, auraient pu proposer des contrats de travail à ces jeunes.

Gageons en outre que les entreprises qui bénéficieront de ce dispositif seront celles déjà utilisatrices de contrats courts plutôt que les TPE et PME, habituellement peu en capacité d'engager des mesures de tutorat et moins encore actuellement ! Il nous aurait semblé opportun de réserver cette mesure aux TPE et PME.

Bienheureux que nous sommes de n'avoir pas 20 ans dans la Normandie de 2020 avec pour seule perspective pour entrer dans le monde du travail que de choisir entre le Service civique à 580€/mois et le service en entreprise à 650€/mois.

6

Moins heureux cependant de constater le peu de cas que font les générations actuelles des suivantes, chair à canon du libéralisme.

Bien que reprenant un certain nombre de nos alertes émises en commission mais ne le jugeant pas assez critique devant les dérives potentielles d'un tel dispositif, le groupe CGT s'abstiendra sur le vote de cet avis.

,

Déclaration de Mme Nicole GOOSSENS

Au titre du groupe CFDT de Normandie

Monsieur le Président,
Mesdames, Messieurs les conseillers,

Dans le contexte actuel, beaucoup de jeunes diplômés rencontrent ou vont rencontrer des difficultés à entrer sur le marché du travail, et trouver un premier emploi. Tout doit être fait pour que cette **génération de jeunes ne soit pas “sacrifiée”**. Le projet de formation des jeunes diplômés est donc une bonne opportunité d'autant qu'à la CFDT, nous y reconnaissons beaucoup de similitudes avec un dispositif déjà existant, initié par les partenaires sociaux : la Préparation Opérationnelle à l'Emploi, également à destination des demandeurs d'emploi, et qui elle débouche sur un emploi.

Quelques éléments sur l'emploi en Normandie :

Le nombre de demandeurs d'emploi, fin décembre 2019 s'élevait à 290 000 personnes. Sur les prévisions d'économistes, de l'Unedic ou Pôle Emploi ... le nombre de futurs DE pourrait augmenter fin 2021, de 50 000 à 100 000. Pour 2021, dans le cadre des formations les concernant, les montants disponibles et mobilisables sont : socle Région : 129M€ + Pacte Régional d'Investissement dans les Compétences (PRIC) : 100 M€ + montant mobilisable au titre du plan national de relance : 39 M€. Soit 268 M€.

Pour les entreprises, les mesures prises sont très incitatives, que ce soit à l'embauche ou pour l'apprentissage. Pour les jeunes, le dispositif proposé par la Région facilite l'alternance ce qui permet d'obtenir de l'expérience professionnelle. Avoir des mois d'expérience professionnelle dans n'importe quel domaine est important mais si les entreprises n'ont pas d'activité, elles n'embaucheront pas.

La Région s'appuie sur les Comités d'Animation Territoriale Emploi Formation coprésidés par les sous-préfets d'arrondissements et un représentant du Conseil Régional (CATEF) pour faire remonter leurs projets pour les infra territoires. Si les OF sont optimistes sur leurs capacités à répondre à ce marché, la CFDT demande que des outils de pilotage soient mis en place pour s'assurer d'être au rendez-vous de ce défi. Un défi également pour les entreprises pour être très réactives et innovantes sur les besoins de chaque filière sur les infra territoires, face au maquis des appels d'offre, et la tyrannie des métiers en tension. Il faut éviter que tous ces jeunes diplômés constituent un apport de main d'œuvre bon marché, voire très bon marché au regard de leur niveau de diplôme.

Il nous faut un dialogue tout au long de l'année pour répondre à ces enjeux. Pour la CFDT, le quadripartisme, Etat, Région et partenaires sociaux, doit être rénové dans un CREFOP enfin opérationnel.

Déclaration de M. Philippe TESSIER

Au titre de la Fédération des acteurs de la solidarité de Normandie et le COORACE

Je suis tout à fait favorable à cette action qui concerne des jeunes diplômés 2020, notamment pour le monde associatif où par manque de personnel il y a très souvent des projets qui dorment dans les tiroirs et qui pourtant pourraient être développés et créer notamment des emplois.

Simplement, ma préoccupation est la suivante : les jeunes diplômés de 2020 sont diplômés maintenant depuis 4 mois environ.

Le Conseil régional va prendre sa délibération le 12 octobre, j'ai vu que la mise en œuvre de cette action était prévue pour le 1er novembre, mais il va quand même falloir, sur appel d'offres, recruter les prestataires extérieurs. Vous savez comme moi que les appels d'offres dans le cadre des marchés publics, ça prend un certain temps, et je ne voudrais pas que le temps de mise en œuvre de cette action finisse par la vider de tout contenu. C'est vrai que si elle démarre réellement le premier trimestre 2021, ce sera trop tard à mon sens et ça risque de rentrer en conflit avec la promotion des diplômés 2021.