



## CHAPITRE 7

# LE PLAN « 1 JEUNE 1 SOLUTION »

---

## 1. Présentation

### 1.1. Cadrage stratégique

***Le plan « 1 jeune 1 solution » : un ensemble de dispositifs destinés aux jeunes, population particulièrement vulnérable aux effets de la crise***

Le plan « 1 jeune 1 solution » a été présenté par le Premier ministre le 23 juillet 2020, avec pour objectif d'éviter que la crise sanitaire ne conduise à de fortes augmentations des situations d'exclusion et de précarité des jeunes. Selon le mot d'ordre du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, le plan doit permettre de « ne laisser personne sur le bord de la route ».

*Vulnérabilité de l'emploi des jeunes en période de crise économique – cas général* Les jeunes sont particulièrement vulnérables en période de difficultés économiques. L'emploi des jeunes est davantage touché, à court terme, que celui de l'ensemble de la population lors de crises, comme l'a illustré l'expérience de 2008.

Ainsi, le taux d'emploi des jeunes entre le premier trimestre de 2008 et le dernier trimestre de 2009 avait diminué de 2 points chez les 15-24 ans, contre 1,3 point pour l'ensemble des 15-64 ans. Cette sur-réaction de l'emploi des jeunes à la conjoncture économique a été montrée également sur données historiques, et serait plus prononcée en France qu'en Italie, en Espagne, au Royaume-Uni ou en Allemagne<sup>1</sup>.

Cette sensibilité de l'emploi des jeunes au cycle économique s'explique en partie par la nature plus précaire de leurs contrats de travail. En effet, les jeunes actifs occupés sont davantage que le reste de la population en emploi sous contrat à durée limitée ou en

---

<sup>1</sup> Fondeur Y. et Minni C. (2004), « L'emploi des jeunes au coeur des dynamiques du marché du travail », *Économie et Statistique*, vol. 378-379, p. 85-104.

mission de travail temporaire : 28,4 % des personnes en emploi de moins de 25 ans étaient en 2019 en contrat à durée déterminée (CDD) et 6,9 % en mission de travail temporaire (intérim), contre respectivement 8,5 % et 2,5 % chez les 25-49 ans<sup>1</sup>. Or ce sont les salariés titulaires de ces contrats qui sont les plus susceptibles, lors d'une crise, de se trouver sans emploi. Ainsi, la part dans l'emploi total des CDD et de l'intérim a diminué de 0,9 point entre 2019 et 2020, passant de 11,5 % à 10,6 %, la plus forte baisse de cet indicateur depuis qu'il est mesuré (1982)<sup>2</sup>. En outre, par construction, chaque année une cohorte de jeunes arrive sur le marché du travail : **ces jeunes sont donc touchés au premier chef dans les périodes de crise où les entreprises suspendent leurs recrutements, ce qui était la crainte à l'été 2020.**

Les études sur données françaises ne mettent pas en évidence de façon claire et unanime, toutefois, qu'une entrée sur le marché du travail en période de récession a un impact de long terme (ou effet « cicatrice ») sur la carrière des jeunes. La comparaison des cohortes de jeunes sortis de formation initiale entre 1982 et 2010 indique ainsi que le désavantage de taux d'emploi pour les cohortes entrant en temps de crise s'estompe au bout de quatre ans, plus vite en France que dans d'autres pays<sup>3</sup>. La mauvaise conjoncture à laquelle a été confrontée la cohorte ayant achevé ses études en 2010 aurait plutôt retardé le processus d'accès à l'emploi, sans effets négatifs persistants à moyen ou long terme<sup>4</sup>. Bien que ces résultats de la littérature économique soient rassurants à moyen terme, le caractère exceptionnel de la crise de 2020 a justifié la mise en œuvre de mesures spécifiques pour soutenir l'entrée dans l'emploi et l'activité des jeunes.

### *L'emploi des jeunes a été fortement touché au printemps 2020*

Les indicateurs d'accès à l'emploi des jeunes ont enregistré une forte dégradation au début de l'année 2020<sup>5</sup>. Ainsi, le taux d'emploi des 15-24 ans a baissé de 3,8 points entre le premier et deuxième trimestre 2020, passant de 30,3 % à 26,5 % (contre un repli de 1,7 point pour l'ensemble des 15-64 ans). À la même période, la part des jeunes de 15 à

---

<sup>1</sup> Insee (2020), « [Une photographie du marché du travail en 2019. Le chômage continue de reculer](#) », *Insee Première*, n° 1793, février.

<sup>2</sup> Insee (2021) « [Une photographie du marché du travail en 2020. L'emploi résiste, le halo autour du chômage augmente](#) », *Insee Première*, n° 1844, mars.

<sup>3</sup> Gaini M., Leduc A. et Vicard A. (2014), « Peut-on parler de "générations sacrifiées" ? Entrer sur le marché du travail dans une période de mauvaise conjoncture économique », *Économie et statistique*, n° 462-463.

<sup>4</sup> Épiphanie D., Mazari Z., Olaria M. et Sulzer E. (2019), « [Des débuts de carrière plus chaotiques pour une génération plus diplômée](#) », Cereq BREF, n° 382, octobre.

<sup>5</sup> À l'exception du taux de chômage calculé au sens du Bureau international du travail qui a enregistré une « baisse en trompe-l'œil » pour tous les âges : faute de pouvoir rechercher activement un emploi ou d'être disponibles pour travailler, de nombreuses personnes sont comptées comme inactives plutôt qu'au chômage.

29 ans ni en emploi ni en formation (ou NEET pour « *neither in employment nor in education or training* ») est passée de 12,5 % à 15,6 %<sup>1</sup>.

En outre, les jeunes sont apparus au printemps 2020 comme une population risquant d'être moins couverte par les dispositifs de soutien de droit commun et par leurs aménagements pris pour la durée de la crise sanitaire. En particulier, ils étaient moins protégés par le régime d'activité partielle, tel qu'étendu pendant la crise<sup>2</sup>, et par la prolongation des droits à l'assurance-chômage<sup>3</sup> pour les demandeurs d'emploi. En effet, ces dispositifs bénéficient de manière plus favorable aux salariés en emploi durable, s'agissant de l'activité partielle, et aux personnes ayant accumulé suffisamment de périodes d'emploi, s'agissant des dérogations aux règles de calcul de l'assurance-chômage. Ces dispositifs de soutien ne sont pas de nature à préserver le niveau des revenus des personnes jeunes qui ne travaillent qu'une partie de l'année, qui connaissent des périodes alternées de chômage et d'emploi, ou qui entrent sur le marché du travail après leurs études sans avoir travaillé avant la crise<sup>4</sup>. Or cette population était, déjà avant la crise, en 2019, surreprésentée parmi les catégories de demandeurs d'emploi touchant les plus faibles indemnités et dont la durée maximale de droit était la plus courte<sup>5</sup>. Sans intervention spécifique, la crise sanitaire aurait pu avoir pour conséquence d'accentuer cette surreprésentation.

**Le plan « 1 jeune 1 solution » vise donc à compléter les mesures de soutien à l'emploi, de formation et de lutte contre la précarité en direction des jeunes quel que soit leur profil, qu'ils soient étudiants, en recherche d'un premier emploi, inactifs. Il met à leur disposition un ensemble de mesures de soutien pour favoriser leur emploi par des aides aux**

---

<sup>1</sup> Insee (2021), « [Au deuxième trimestre 2021, le taux de chômage est quasi-stable à 8,0 %](#) », *Informations rapides*, n° 207, août. Insee, [Série chronologique de la part des jeunes de 15 à 29 ans qui ne sont ni en emploi ni en formation \(NEET\) - France hors Mayotte - Données CVS](#).

<sup>2</sup> Le décret n° 2020-325 du 25 mars 2020 relatif à l'activité partielle instaure un régime exceptionnel d'activité partielle, notamment en supprimant pour les rémunérations inférieures à 4,5 SMIC le reste à charge pour l'entreprise et en assouplissant les règles de dépôt des demandes.

<sup>3</sup> Entre autres assouplissements, la période de référence sur laquelle est calculée la durée minimale d'affiliation requise pour ouvrir ou recharger un droit a été rallongée du nombre de jours compris dans la période de référence de l'allocataire qui étaient compris entre le 1<sup>er</sup> mars et le 31 mai 2020 et entre le 30 octobre 2020 et le 30 juin 2021. 360 000 allocataires arrivés en fin de droit ont été dans cette situation (Unédic, 2021).

<sup>4</sup> Les moins de 25 ans ont été néanmoins légèrement surreprésentés parmi les salariés du privé couverts par l'activité partielle de mars à mai 2020 : Dares (2021), « [En 2020, l'activité partielle a concerné tous les secteurs et tous les profils de salariés](#) », *Dares Focus*, n° 13, avril. Ce résultat peut être lié à un effet de composition : les secteurs ayant le plus recouru à ce dispositif, en premier lieu l'hébergement-restauration, emploie une main-d'œuvre plus jeune que la moyenne : avant-crise, 8,9 % des 15-24 ans en emploi exercent leur activité dans l'hébergement-restauration, contre 3,9 % pour l'ensemble des personnes en emploi (Insee, *Les tableaux de l'économie française*, édition 2020).

<sup>5</sup> Unédic (2020), « [Qui sont les allocataires indemnisés par l'assurance chômage](#) », octobre.

employeurs, renforcer les dispositifs d'accompagnement des jeunes dans leur insertion et améliorer l'offre de formation qui leur est disponible, pour un budget initial de 6,7 milliards d'euros. À quelques exceptions près, le plan « 1 jeune 1 solution » vient renforcer, en volume et en intensité, des dispositifs qui existaient avant la crise sanitaire. Pour des considérations de rapidité de mise en œuvre, il n'a pas été fait le choix de concevoir, d'expérimenter puis de généraliser de nouveaux dispositifs créés *ex nihilo*.

Le plan est articulé autour de trois grandes priorités :

- faciliter l'entrée des jeunes sur le marché du travail,
- accompagner les jeunes éloignés de l'emploi,
- orienter et former les jeunes.

Dans la suite, les mesures du plan concourant à chacune de ces priorités sont présentées.

### **Première priorité : faciliter l'entrée des jeunes sur le marché du travail, principalement par des aides à l'embauche et à l'entrée en alternance**

Un objectif de 1,5 million d'aides destinées à l'activité des jeunes, pour un coût estimé à 7,6 milliards d'euros

Pour faciliter l'entrée des jeunes sur le marché du travail, le plan « 1 jeune 1 solution » se décline en quatre mesures principales :

- l'aide à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans ;
- l'aide exceptionnelle à l'apprentissage ;
- l'aide exceptionnelle aux contrats de professionnalisation ;
- le financement de missions supplémentaires de service civique.

D'autres mesures plus spécifiques à destination de l'emploi des jeunes dans le domaine sportif, associatif ou dans les métiers de la transition écologique ont également été prévues dans le cadre du plan ([Annexe 10](#)).

En pratique, l'aide à l'embauche des jeunes et l'aide exceptionnelle à l'apprentissage et aux contrats de professionnalisation prennent la forme de subventions versées aux entreprises recrutant un salarié éligible – selon des critères d'âge, de rémunération et durée de contrat.

Le montant total alloué à ces quatre mesures principales était initialement de 3,7 milliards d'euros, porté ensuite à 7,6 milliards (Tableau 30). Cette augmentation du coût résulte de la réévaluation de l'objectif assigné à l'aide à l'apprentissage, de 230 000 à 820 000 contrats, celle-ci ayant été prolongée jusqu'à décembre 2021 (puis récemment à juin

2022). L'aide à l'embauche des jeunes et l'aide exceptionnelle aux contrats de professionnalisation ont également été prolongées, mais sans effet sur les coûts estimés initialement<sup>1</sup>.

En complément de ces primes, le plan finance 100 000 missions de service civique supplémentaires (20 000 en 2020 et 80 000 en 2021).

**Tableau 30 – Principaux dispositifs pour faciliter l'entrée des jeunes sur le marché du travail**

Dispositifs	Coût initial (en Md€)	Abondement (en Md€)	Coût (en Md€)	Date d'extinction	Objectifs (en nombre de contrats)
Aide à l'embauche des jeunes	1,1	-	1,1	31 mai 2021	450 000
Aide exceptionnelle à l'apprentissage	1,2	3,9	5,1	30 juin 2022	820 000
Aide exceptionnelle au contrat de professionnalisation	0,8*	-	0,8	30 juin 2022	132 000
Service civique	0,6	-	0,6	-	100 000
<b>Total</b>	<b>3,7</b>	<b>3,9</b>	<b>7,6</b>	-	<b>1 502 000</b>

\*Dont une partie financée par la troisième loi de finance rectificative de 2020.

Source : annexes au plan de relance, 2 septembre 2020 (coût initial), Plan national de relance et de résilience (abondement)

### Différents dispositifs pour s'adapter à la variété des populations ciblées

Chacun des quatre dispositifs fait l'objet d'une présentation synthétique ci-dessous.

L'**aide à l'embauche des jeunes** (AEJ) a été mise en place en août 2020, initialement jusqu'à janvier 2021, prolongée jusqu'à mai 2021. Elle constitue une mesure nouvelle, bien que des dispositifs comparables aient déjà été mis en œuvre en France (voir *infra*). Elle consiste en une prime d'un montant maximum de 4 000 euros par an non renouvelable pour un salarié à temps plein, proratisée par la durée du contrat et la quotité travaillée. L'aide est versée aux employeurs qui recrutent :

- un jeune de moins de 26 ans, en contrat à durée indéterminée (CDI) ou en contrat à durée déterminée (CDD) de plus de 3 mois ;

<sup>1</sup> Prolongation jusqu'à mai 2021 pour l'aide à l'embauche des jeunes, avec des conditions plus strictes sur le niveau de salaire à compter de mars ; prolongation jusqu'à juin 2022 pour l'aide exceptionnelle aux contrats de professionnalisation.

- avec une rémunération inférieure ou égale à deux fois le montant du Smic entre août 2020 et février 2021, puis à 1,6 fois ce montant entre mars et mai 2021.

L'AEJ réduirait le coût de la première année de travail d'un jeune rémunéré au Smic de l'ordre de 20 %<sup>1</sup>. La prime est versée à un rythme trimestriel à l'employeur.

**L'aide exceptionnelle à l'apprentissage** vise à favoriser la poursuite du développement de l'apprentissage, en s'inscrivant dans le contexte de la réforme de ce type de formation permise par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel (Encadré 1). Cette aide, versée à l'employeur chaque mois, consiste en une prime annuelle de 5 000 euros non renouvelable pour un apprenti mineur et de 8 000 euros pour un majeur de moins de 30 ans préparant un diplôme ou titre à finalité professionnelle au plus de niveau Bac +5<sup>2</sup>. Elle est versée au titre de la première année du contrat d'apprentissage, en remplacement de l'aide unique à l'apprentissage (4 125 euros pour la première année)<sup>3</sup>. D'un montant plus élevé, surtout pour les majeurs, la prime exceptionnelle est également élargie à un champ plus grand que celui de la prime unique, en incluant :

- les apprentis préparant un diplôme du supérieur – ceux-ci n'étaient pas éligibles à l'aide unique en France métropolitaine (ils l'étaient jusqu'à Bac+2 dans les départements et régions d'Outre-mer) ;
- les entreprises de plus de 250 salariés, à condition qu'elles s'engagent à embaucher un seuil minimum de salariés en contrat d'insertion<sup>4</sup>.

L'aide exceptionnelle réduirait fortement le coût de la première année de travail d'un apprenti, qui serait inférieur à 500 euros pour un apprenti de moins de 21 ans, quels que soient la taille de l'entreprise et le niveau de diplôme préparé (**Erreur ! Source du renvoi introuvable.**). La baisse de coût du travail est également très importante pour les contrats d'apprentissage qui ne bénéficiaient pas de l'aide unique : la première année d'un apprenti préparant un diplôme Bac +2 ou plus et âgé de 21 à 25 ans coûte entre 2 000 et 2 500

---

<sup>1</sup> Reste à charge après AEJ de 15 500 euros par rapport à un coût annuel brut d'un salarié au Smic d'environ 19 500 euros, après réduction générale des cotisations patronales. Source : Dares.

<sup>2</sup> Ou niveau 7 du cadre national des certifications professionnelles.

<sup>3</sup> Les contrats courant sur plus d'un an et éligibles à l'aide unique pourront bénéficier de celle-ci à compter de la deuxième année d'exécution.

<sup>4</sup> 5 % des effectifs calculés au 31 décembre de l'année de signature du contrat. Ces contrats d'insertion comprennent l'apprentissage, les contrats de professionnalisation, les conventions industrielles de formation par la recherche (CIFRE) et les contrats en volontariat international en entreprise (VIE). Ce seuil peut être abaissé à 3 % si la progression d'embauche de contrats d'apprentissage ou de professionnalisation au cours de l'année d'embauche est d'au moins 10 %. Exemple : une entreprise de 300 salariés qui comptait 9 apprentis en 2019 (soit 3 % de son effectif) et qui en recrute un dixième en 2020 (soit une augmentation de 11 % de ce type de contrat) est éligible à l'aide exceptionnelle.

euros à son employeur, contre plus de 10 000 euros avant application de l'aide exceptionnelle.

**Tableau 31 – Exemples de coût employeur de la première année de contrat d'apprentissage selon la taille de l'entreprise, l'âge de l'apprenti et le diplôme préparé**

Niveau de diplôme	Âge	Taille de l'entreprise			
		1 à 10 salariés		20 à 249 salariés	
		Avant aide exceptionnelle*	Après	Avant aide exceptionnelle*	Après
Jeune préparant un diplôme de niveau Bac ou inférieur	Moins de 18 ans	1 024	149	1 193	318
	18 à 20 ans	4 075	200	4 345	470
	21 à 25 ans	5 982	2 107	6 314	2 439
	26 à 29 ans	14 944	11 069	15 572	11 697
Jeune préparant un diplôme de niveau Bac +2 ou plus	Moins de 18 ans	5 149	149	5 318	318
	18 à 20 ans	8 200	200	8 470	470
	21 à 25 ans	10 107	2 107	10 439	2 439
	26 à 29 ans	19 069	11 069	19 697	11 697

\*Avant aide exceptionnelle, mais avec aide unique si éligible.

Lecture : le coût employeur d'une première année en contrat d'apprentissage pour un jeune âgé de 18 à 20 ans préparant un diplôme de niveau Bac ou inférieur est de 4 075 euros dans le régime de l'aide unique, contre 200 euros dans celui des aides exceptionnelles.

Source : Dares

En complément de l'aide exceptionnelle, la loi de finance rectificative du 30 juillet 2020 (2020-935) étend, par dérogation de l'article L. 6222-12-1 du code du travail, de trois à six mois le délai entre la date d'inscription en cycle de formation en apprentissage et la date de signature d'un contrat auprès de l'entreprise. Les coûts de formation correspondant à cette période peuvent faire l'objet d'une prise en charge par les opérateurs de compétences.

**Encadré 15 – La réforme de l'apprentissage de 2018 en a beaucoup simplifié l'accès**

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a réformé en profondeur l'apprentissage, non seulement en facilitant l'accès mais également en simplifiant ses circuits de financement et son pilotage.



L'âge limite d'entrée en apprentissage a été porté de 25 à 29 ans révolus. Modulable en fonction des compétences acquises par l'apprenti, la durée du contrat est désormais comprise entre six mois et trois ans (quatre ans pour un travailleur handicapé). La rémunération minimale des apprentis a été revalorisée ; une aide au permis de conduire de 500 euros leur a aussi été ouverte.

Pour les employeurs, la procédure d'enregistrement des contrats d'apprentissage auprès de la chambre consulaire compétente – selon le cas, Chambre des métiers et de l'artisanat, Chambre de commerce et d'industrie ou Chambre d'agriculture – a été remplacée par un dépôt auprès des opérateurs de compétence (OPCO). La rupture du contrat à l'initiative de l'employeur a été simplifiée et ne nécessite plus une saisine systématique du conseil des prud'hommes. L'embauche d'apprentis peut désormais intervenir tout au long de l'année, et n'est plus limitée à la rentrée de septembre.

Dans les entreprises de moins de 250 salariés, une aide unique pour les employeurs d'apprentis, financée par l'État, a été mise en place, en remplacement de quatre aides antérieures : l'aide TPE jeunes apprentis, la prime régionale à l'apprentissage pour les TPE, l'aide au recrutement d'un apprenti supplémentaire et le crédit d'impôt apprentissage. Son montant maximal est de 4 125 euros pour la première année d'exécution du contrat, puis de 2 000 euros la deuxième année et 1 200 euros les troisième et éventuellement quatrième années. Le versement de l'aide est automatique après enregistrement du contrat auprès de l'OPCO et à réception de la déclaration sociale nominative de l'employeur.

*Source : loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.*

**L'aide exceptionnelle aux employeurs de salariés en contrat de professionnalisation** (Encadré 16) étend l'aide exceptionnelle à l'apprentissage aux contrats de professionnalisation. Les modalités en sont identiques à deux différences près :

- l'aide est accessible à des contrats préparant un ensemble plus grand de diplômes, titres ou qualifications<sup>1</sup> ;
- l'employeur doit transmettre tous les mois le bulletin de paie du salarié à l'Agence de services et de paiement (ASP) pour le versement de l'aide.

---

<sup>1</sup> Ceux 1) enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles mentionné à l'article L6113-1 du code du travail ; 2) reconnus dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ; 3) ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche (article L6314-1 du code du travail).



L'aide exceptionnelle réduirait le coût d'une première année d'un contrat de professionnalisation pour un jeune de 18 à 20 ans préparant un diplôme de niveau Bac ou inférieur de plus de 10 000 euros à près de 2 500 euros (Tableau 32). Celui-ci resterait cependant supérieur en moyenne au coût employeur d'un contrat d'apprentissage.

**Tableau 32 – Exemples de coût employeur de la première année de contrat de professionnalisation selon la taille de l'entreprise, l'âge de l'apprenti et le diplôme préparé**

Niveau de diplôme	Âge	Taille de l'entreprise			
		1 à 10 salariés		20 à 249 salariés	
		Avant aide exceptionnelle	Après	Avant aide exceptionnelle	Après
Jeune préparant un diplôme de niveau Bac ou inférieur	Moins de 18 ans	10 488	5 488	10 833	5 833
	18 à 20 ans	10 488	2 488	10 833	2 833
	21 à 25 ans	13 348	5 348	13 788	5 788
	26 à 29 ans	17 069	9 069	17 697	9 697
Jeune préparant un diplôme de niveau Bac +2 ou plus	Moins de 18 ans	12 395	7 395	12 803	7 803
	18 à 20 ans	12 395	4 395	12 803	4 803
	21 à 25 ans	15 255	7 255	15 758	7 758
	26 à 29 ans	17 069	9 069	17 697	9 697

Lecture : le coût employeur d'une première année en contrat de professionnalisation pour un jeune âgé de 18 à 20 ans préparant un diplôme de niveau Bac ou inférieur est de 10 488 euros avant application de l'aide exceptionnelle, contre 2 488 euros après.

Source : Dares

#### **Encadré 16 – Les différences entre contrats d'apprentissage et de professionnalisation**

Apprentissage et contrat de professionnalisation sont deux dispositifs reposant sur l'alternance, conjuguant formation théorique dans un établissement d'enseignement et périodes de mise en pratique dans une entreprise. Ils se différencient par leur condition d'accès et le type de formation visé :

	Apprentissage	Contrat de professionnalisation
<b>Objectif</b>	Formation initiale principalement (diplôme ou titre professionnel)	Formation continue (diplôme, titre professionnel ou qualification)
<b>Âge</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>De 16 à 29 ans (ou 34 ans pour des cas particuliers de poursuite d'étude)</li> <li>Sans condition d'âge pour les travailleurs handicapés, sportifs de haut niveau ou créateurs d'entreprise</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>De 16 à 25 ans ou à partir de 26 ans pour les demandeurs d'emploi</li> <li>Sans condition d'âge pour les bénéficiaires du Revenu de solidarité active, de l'Allocation aux adultes handicapés et de l'Allocation de solidarité spécifique</li> </ul>
<b>Place de la formation</b>	Au minimum 25 % de la durée totale du contrat	150 heures minimum pour une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat
<b>Rémunération</b>	De 27 % à 100 % du Smic suivant l'âge et le niveau d'études, ou le salaire minimum conventionnel si plus favorable	De 50 % à 100 % du Smic suivant l'âge et le niveau d'études, ou 85 % de la rémunération minimale conventionnelle ou de branche si plus favorable

Source : <https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F31704>

Enfin, le plan « 1 jeune 1 solution » prévoit une augmentation progressive de 100 000 du nombre de volontaires en **service civique** (20 000 de plus en 2020 et 80 000 en 2021)<sup>1</sup>, après 81 000 entrées en mission de service civique en 2019<sup>2</sup>. Le service civique s'adresse à tous les jeunes volontaires, dont les étudiants, de 16 à 25 ans et jusqu'à 30 ans pour les jeunes en situation de handicap. Il prend la forme d'un engagement d'une durée de 6 à 12 mois, portant sur une mission d'intérêt général dans le cadre d'un projet collectif, au sein des organismes agréés pour accueillir les volontaires en service civique (notamment associations et collectivités territoriales).

### **Deuxième priorité : accompagner les jeunes éloignés de l'emploi, grâce à de nouveaux financements apportés à des dispositifs préexistants**

**Environ 500 000 parcours d'accompagnement supplémentaires au titre des principaux dispositifs, pour un coût estimé à 1,3 milliard d'euros**

En vue d'accompagner les jeunes les plus éloignés de l'emploi, différents dispositifs mis en œuvre par le service public de l'emploi (Pôle emploi et les missions locales principalement) ont été renforcés sur la période 2020-2021. Le plan « 1 jeune 1 solution » vise à

<sup>1</sup> Ces entrées supplémentaires portent les objectifs de recrutement à un total de 160 000 volontaires en 2020 et 220 000 en 2021.

<sup>2</sup> INJEP Analyses et synthèses.

financer environ 500 000 parcours d'accompagnement supplémentaires en 2021, pour un montant de 1,3 milliard d'euros, ce qui porterait le nombre total de parcours à près de 900 000 en 2021, répartis entre les principales mesures listées dans le Tableau 33 puis présentées *infra*.

Plus du tiers des places supplémentaires prévues relèvent d'un accompagnement par les conseillers des missions locales : 80 000 entrées additionnelles en parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (PACEA) et 100 000 en Garantie jeunes sont visées sur la période 2020-2021, pour une cible totale de 420 000 entrées dans ces dispositifs en 2021. Les missions locales bénéficient à ce titre de 100 millions d'euros supplémentaires pour leur fonctionnement, en plus des 233 millions finançant les allocations versées au titre du PACEA et de la Garantie jeunes. 120 000 nouveaux financements de contrats aidés sont aussi prévus, une moitié dans le secteur marchand (contrat unique d'insertion et initiative emploi), l'autre dans le non-marchand (Parcours emploi compétences).

**Tableau 33 – Principaux dispositifs pour accompagner les jeunes les plus éloignés de l'emploi sur la période 2020-2021**

Dispositifs	Nombre de parcours supplémentaires en 2020 et 2021	Coût des parcours additionnels pour 2020 et 2021 (en M€)	Cible pour l'année 2021 (en nombre de parcours)
Parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (PACEA)	80 000	333*	420 000 dont 200 000 GJ
Garantie jeunes	100 000		
Accompagnement intensif des jeunes (AIJ)	215 000**	69	240 000
Parcours emploi compétences (PEC)	60 000	416	80 000
Contrat unique d'insertion et initiative emploi (CUI-CIE)	60 000	269	50 000
Insertion par l'activité économique (IAE)	35 000	206	88 000***
Accompagnement à la création d'activité	17 500	40	17 500
SESAME	1 500****	12	3 000
<b>Total</b>	<b>500 000</b>	<b>1 345</b>	<b>898 500</b>

\*Y compris renforcement des moyens des missions locales à hauteur de 100 millions d'euros.

\*\*Cible de 135 000 jeunes accompagnés en 2020 et 240 000 en 2021, à comparer à 80 000 jeunes pris en charge par an (+55 000 et +160 000).

\*\*\*Estimation à l'aide des entrées de moins de 26 ans en IAE en 2019 (source : *Dares Résultats*, « L'insertion par l'activité économique en 2019 », n° 11, 2021).

\*\*\*\*Et 1 500 supplémentaires en 2022.

Lecture : 60 000 nouvelles entrées en Parcours emploi compétences sont prévues au titre du plan « 1 jeune 1 solution », pour un montant prévisionnel de 416 millions d'euros. Le nombre cible d'entrées dans ce dispositif en 2021 est de 80 000.

Source : PAP annexe au projet de loi de finance pour 2021, PNRR

### *Différents modes d'accompagnement en mission locale, auprès de Pôle emploi ou dans des entreprises et associations*

Les principaux dispositifs d'accompagnement, abondés par le plan « 1 jeune 1 solution », font l'objet d'une présentation synthétique ci-dessous. L'ensemble des dispositifs de la priorité « Accompagner les jeunes éloignés de l'emploi » est consultable en [annexe 10](#).

Le **Parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (PACEA)** a été mis en place le 1<sup>er</sup> janvier 2017, comme cadre contractuel de l'accompagnement des jeunes en mission locale. Il consiste en un accompagnement individualisé et contractualisé d'un jeune de 16 à 25 ans auprès d'une mission locale, d'une durée maximale de 24 mois consécutifs. Le parcours est constitué de phases successives adaptées aux projets du jeune signataire du contrat, qui peuvent être composées de formation, de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP), d'un accompagnement social et professionnel ou d'actions portées par d'autres organismes susceptibles de contribuer à l'accompagnement. Sur décision des conseillers des missions locales, une allocation peut être versée au jeune pour soutenir sa démarche d'insertion<sup>1</sup>. Le plan « 1 jeune 1 solution » a pour objectif de financer 80 000 entrées supplémentaires en PACEA.

La **Garantie jeunes (GJ)**, mise en œuvre depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, vise les jeunes de 16 à 25 ans qui ne sont ni en formation, ni en stage, ni en emploi (NEET). Ce dispositif est une modalité spécifique et intensive du PACEA permettant à des jeunes éloignés de l'emploi de s'engager pour un accompagnement d'un an et de bénéficier d'une aide financière, sous condition de ressource. Le parcours en Garantie Jeunes repose sur une session collective de quatre à six semaines avec des ateliers collectifs de posture, de comportement en milieu professionnel, de recherche d'emploi, puis d'un accompagnement individuel avec un conseiller de la mission locale pendant l'année suivant l'inscription. Le montant maximum de l'allocation mensuelle est de 497 euros, versée sous condition d'assiduité du jeune à la session collective et à son accompagnement individuel. L'allocation peut être cumulée avec des revenus d'activité : elle est dégressive si ceux-ci dépassent 300 euros et elle est supprimée au-delà de 1 235 euros mensuels. Le plan « 1 jeune 1 solution » a pour objectif de financer 100 000 places additionnelles en Garantie jeunes – ce nombre de places supplémentaires ayant été doublé fin novembre 2020<sup>2</sup>.

L'**accompagnement intensif des jeunes (AIJ)**, dispositif mis en place depuis septembre 2014 par Pôle emploi, permet à un jeune de 16 à 25 ans (29 ans dans certains territoires)

---

<sup>1</sup> Elle est versée sous condition de ressource et en fonction de la situation du jeune. Son montant mensuel correspond au revenu de solidarité active pour une personne seule, hors forfait logement (497 euros en 2021). Le plafond annuel pour cette allocation est augmenté par le décret n° 2020-1783 du 30 décembre 2020 de trois à six fois ce montant.

<sup>2</sup> Dans le contexte du renforcement de la stratégie de lutte contre la pauvreté, qui prévoit également 439 millions d'euros pour garantir un parcours de formation à tous les jeunes.

inscrit à Pôle emploi et ayant des difficultés à trouver ou retrouver un emploi de bénéficiaire d'un accompagnement renforcé pendant 3 à 6 mois. L'accompagnement peut être collectif ou individuel. Il se compose en particulier d'un enseignement des techniques de recherche d'emploi, un décryptage des attentes des recruteurs et une préparation aux entretiens d'embauche. Le plan « 1 jeune 1 solution » vise l'accompagnement de 135 000 jeunes en 2020 et 240 000 en 2021 (à comparer à 80 000 jeunes avant-crise). Le décret n° 2020-1788 du 30 décembre 2020 prévoit également une aide financière versée à titre exceptionnel pour les jeunes en AIJ, d'un montant mensuel de 497 euros et plafonnée à trois fois ce montants par période de 6 mois.

Les **Parcours Emploi Compétence (PEC)** et les **Contrats unique d'insertion et initiative emploi (CUI-CIE)** sont des contrats aidés ayant pour objectif l'intégration durable dans l'emploi des personnes les plus éloignées du marché du travail. Ils impliquent trois parties : l'employeur, le salarié et le prescripteur (Pôle emploi, mission locale ou Cap emploi), ce dernier se portant garant de la montée en compétence du salarié. Les contrats sont d'une durée minimale de 6 mois, renouvelables dans la limite de 24 mois, à raison de 20 heures au moins par semaine. L'État prend en charge une partie du salaire. De plus, la prime de précarité de fin de contrat n'est pas due pour ces types d'emploi.

- le **CUI-CIE**, entré en vigueur en 2010, est un contrat de travail aidé pour les employeurs du secteur marchand, associant formation et/ou accompagnement professionnel pour son bénéficiaire, et aide financière pour l'employeur. L'employeur doit s'engager à accompagner le bénéficiaire, par exemple en désignant un tuteur ou en mettant en place une formation. Le plan « 1 jeune 1 solution » a pour objectif de financer 60 000 nouveaux contrats (10 000 en 2020, 50 000 en 2021) pour des jeunes de moins de 26 ans, ou moins de 30 ans pour les travailleurs handicapés. L'aide accordée à l'employeur s'élève à 47 % du Smic brut ;
- le **PEC** est entré en vigueur en janvier 2018, en remplacement du Contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE), déclinaison dans le secteur non marchand du contrat unique d'insertion. Ce dispositif vise à développer des compétences transférables, à faciliter l'accès aux formations et l'accompagnement tout au long du parcours, en vue d'une inclusion durable dans l'emploi des bénéficiaires. Le plan « 1 jeune 1 solution » vise le financement de 60 000 entrées en PEC supplémentaires, réservées aux jeunes de moins de 26 ans, ou de 30 ans pour les travailleurs handicapés. Pour le recrutement de ce public, l'aide financière versée aux employeurs au titre d'un PEC s'élève à 65 % du Smic brut (ou 80 % lorsque le jeune réside en quartier prioritaire de la politique de la ville, QPV, ou en zone de revitalisation rurale, ZRR).

**L'insertion par l'activité économique (IAE)** est un dispositif permettant à des personnes particulièrement éloignées de l'emploi d'être employées dans des structures spécialisées

en insertion sociale et professionnelle. Pôle emploi cible et oriente les bénéficiaires vers les structures de l'IAE. Les contrats peuvent être de différentes natures (CDD d'insertion, contrat unique d'insertion, intérim) selon le type de structure et renouvelables jusqu'à 24 mois en régime courant<sup>1</sup>. L'objectif du plan « 1 jeune 1 solution » est d'atteindre 35 000 entrées supplémentaires de jeunes en IAE en 2021.

L'**accompagnement à la création d'activité** prévue par le plan « 1 jeune 1 solution » consiste à financer à hauteur de 1 000 euros par an le coût de l'accompagnement par les réseaux de 15 000 jeunes travailleurs indépendants par an à partir de 2021. Ce dispositif général est accompagné d'une mesure visant plus spécifiquement les jeunes NEET sans diplôme : 2 500 d'entre eux pourront recevoir jusqu'à 10 000 euros pour créer une entreprise et bénéficieront d'un accompagnement. Ces mesures viennent en complément du programme porté par Bpifrance « *Entrepreneuriat pour tous* » financé par le plan d'investissement dans les compétences (PIC) – 15 millions d'euros sur la période 2019 à 2022 – qui apporte un soutien à la création d'activité des résidents des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV).

Le **dispositif SESAME** (« Sésame vers l'emploi pour le sport et l'animation dans les métiers de l'encadrement »), mis en œuvre depuis 2015, a pour objet d'accompagner des jeunes en difficulté vers les métiers d'encadrement du sport ou de l'animation. Les bénéficiaires doivent être âgés de 16 à 25 ans, résider au sein d'un quartier prioritaire de la politique de la ville (QPV) ou d'une zone de revitalisation rurale (ZRR), rencontrer des difficultés d'insertion et justifier d'une première expérience dans le sport et/ou l'animation. Un soutien financier à la formation professionnelle est possible à hauteur de 2 000 euros par an.

### **Troisième priorité : améliorer l'orientation et la formation des jeunes**

Les principaux dispositifs de formation et orientation du plan visent à **créer plus de 300 000 places supplémentaires en formation à destination des jeunes**, pour un coût estimé à près de 1,4 milliard d'euros.

Pour orienter et former les jeunes vers des secteurs et des métiers d'avenir, le plan « 1 jeune 1 solution » s'appuie sur le cadre fourni par le Plan d'investissement dans les compétences (PIC) mis en œuvre pour la période 2018-2022. L'objectif est d'ouvrir plus de 300 000 places supplémentaires pour orienter et de former les jeunes **aux secteurs et métiers jugés d'avenir mais aussi de lutter contre le décrochage scolaire**, pour un montant de 1,4 milliard d'euros au

---

<sup>1</sup> En réponse à la crise sanitaire, la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 a temporairement étendu cette durée maximale à 36 mois pour les contrats d'insertion.



titre des principaux dispositifs de cette priorité listés dans le Tableau 34<sup>1</sup> et présentés *infra*. Cette enveloppe complète les 15 milliards d'euros initialement prévus pour le PIC.

**Tableau 34 – Principaux dispositifs destinés à orienter et former les jeunes**

Dispositifs	Formations et orientations supplémentaires pour 2021 et 2022	Coût total pour 2021 et 2022 (en M€)
Formations qualifiantes	100 000	700
Actions d'évaluation et de formation certifiantes – numérique	15 000	35
Formations –santé et soin	16 000	150
Création de places en formation supérieure	30 000	140*
Poursuite d'études pour les néo bacheliers et CAP en trois ans	16 500	80
Parcours personnalisés pour les jeunes de 16 à 18 ans ne respectant pas l'obligation de formation	35 000	245
Internats d'excellence	1 500	50
Cordée de la réussite	90 000	10
<b>Total</b>	<b>304 000</b>	<b>1 410</b>

\*140 millions d'euros pour la période 2021-2022 et 40 millions supplémentaires pour 2023.

Lecture : le plan prévoit la création de 100 000 places en formation qualifiante pour un coût total de 700 millions d'euros.

Source : dossier de presse

### *Des formations supplémentaires pour préparer les jeunes aux métiers d'avenir ou pour lutter contre le décrochage scolaire*

Les principaux dispositifs de formation et d'orientation, abondés par le plan « 1 jeune 1 solution », font l'objet d'une présentation synthétique ci-dessous (voir [annexe 10](#) pour l'ensemble des mesures de cette priorité).

100 000 **formations qualifiantes** supplémentaires dans le Plan d'investissement dans les compétences (PIC) pour les jeunes de 18 à 29 ans sont prévues par le plan « 1 jeune 1 solution ». Elles visent à préparer les jeunes aux métiers relevant des secteurs identifiés comme prioritaires dans le plan de relance : numérique, transition écologique, soin, industries concernées par le programme de relocalisation des biens essentiels (santé, intrants industriels, agroalimentaire – ou les projets de développement des technologies critiques). Ces moyens se déploient *via* les avenants financiers des pactes régionaux d'investissement dans les compétences, négociés au niveau des régions. 15 000 **actions d'évaluation et de formation certifiantes dans le numérique** sont prévues, pour

<sup>1</sup> Le montant total prévu atteint 1,5 milliard d'euros en incluant la revalorisation de la rémunération des stagiaires et le renforcement du dispositif de garantie par l'État des prêts étudiants.



accroître les compétences numériques des jeunes et les faire reconnaître par des certifications interprofessionnelles (CléA numérique et Pix<sup>1</sup>).

Des places supplémentaires dans les **formations préparant aux métiers de la santé et du soin** doivent être ouvertes dans les instituts de formation aux soins infirmiers (6 000), dans les formations d'aide-soignant (6 600) et comme accompagnant éducatif et social (3 400). La répartition se fait en concertation entre les régions, le ministère des Solidarités et de la Santé et le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation.

Des **places supplémentaires en formation supérieure** sont ouvertes afin d'absorber la hausse du nombre des étudiants arrivant au niveau post-Baccalauréat à compter de la rentrée 2020, en particulier dans des filières où les candidats sont nombreux. La mesure prévoit 10 000 créations de places à la rentrée 2020 et 20 000 en 2021 dans des formations de licences universitaires, des formations paramédicales, des formations professionnelles accessibles en licence et des formations courtes de type Bac +1.

La mesure concernant la **poursuite d'études pour les néo bacheliers et le CAP en trois ans** consiste à financer des emplois et heures supplémentaires pour renforcer l'enseignement, en particulier en BTS. Le dispositif a deux objectifs : faciliter la poursuite d'études supérieures en favorisant l'accès aux BTS, mais également adapter la scolarité en CAP en permettant de valider le diplôme en trois ans au lieu de deux, afin de limiter le décrochage des élèves en situation d'échec dans ces formations.

Le plan « 1 jeune 1 solution » prévoit la création de **parcours personnalisés pour les jeunes de 16 à 18 ans ne respectant pas l'obligation de formation** telle que définie par la loi n° 2019-791 du 26 juillet 2019 pour une école de la confiance et entrée en vigueur à la rentrée 2020. Ces parcours visent à proposer une solution aux jeunes sans emploi ni formation en fonction de leurs besoins et de leur projet professionnel en mobilisant une large gamme d'outils allant de l'offre d'hébergement, d'ateliers de comportement en milieu professionnel, l'accès à des activités sportives, artistiques ou culturelles ou encore à des parcours d'insertion professionnelle et sociale. Ces parcours sont d'une durée de 4 mois et sont assurés par l'Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (Afp) sur le territoire métropolitain<sup>2</sup>. Le dispositif a pour objectif la prise en charge de 5 000 jeunes en 2020 et 30 000 en 2021.

Les **internats d'excellence** sont des internats bénéficiant d'un label respectant un cahier des charges qui garantit leur ancrage territorial, la qualité de leur projet pédagogique et

---

<sup>1</sup> La certification CléA Numérique a été élaborée en 2018 afin de reconnaître les compétences des actifs maîtrisant le numérique dans un contexte professionnel. Pix est un service public en ligne permettant aux utilisateurs d'évaluer, développer et certifier leurs compétences numériques.

<sup>2</sup> L'extension du dispositif en Outre-mer fait l'objet d'appels à projet en cours.

éducatif, la transparence de leurs modalités de recrutement et d'accueil, la qualité de l'encadrement et de l'hébergement et enfin un pilotage formalisé mobilisant toute la communauté éducative. D'ici la rentrée 2022, les objectifs sont d'atteindre 307 internats d'excellence accueillant au moins 30 000 élèves. Le plan « 1 jeune 1 solution » prévoit le lancement d'appels à projet pour augmenter les capacités d'accueil en internat d'excellence de 1 500 places.

**Les cordées de la réussite** sont un programme d'accompagnement des élèves depuis la classe de 4<sup>e</sup> jusqu'à la fin du lycée dont l'objectif est de soutenir l'ambition scolaire et la poursuite d'études d'élèves ayant moins facilement accès aux études supérieures – en priorité, les collégiens et lycéens de l'éducation prioritaire (REP et REP+), résidant dans un quartier prioritaire de la politique de la ville ou en zone rurale et/ou isolée et les élèves de l'enseignement technologique et professionnel. Le dispositif repose sur des échanges entre collèges ou lycées et établissements d'enseignement supérieur afin de mettre en relation les bénéficiaires avec des tuteurs pouvant leur apporter un soutien dans leur projet d'orientation. Le plan « 1 jeune 1 solution » simplifie les dispositifs, notamment en fusionnant parcours d'excellence et cordées de la réussite, et vise un doublement du nombre de bénéficiaires.

## 1.2. Bénéficiaires ciblés et gouvernance

### ***Le plan « 1 jeune 1 solution » a pour ambition d'offrir un soutien à tous les jeunes, quelles que soient les difficultés qu'ils rencontrent***

*Une partie des dispositifs, en particulier visant à faciliter l'accès à l'emploi des jeunes, s'adresse à un large public*

Le plan « 1 jeune 1 solution » a été conçu dans l'optique de toucher un large public. L'essentiel des mesures est destiné aux jeunes de 16 à 25 ans, éventuellement jusqu'à 29 ou 30 ans sous conditions ou pour des personnes plus jeunes pour certains types de formation. Une partie des dispositifs est de portée générale, à l'adresse de jeunes tant non qualifiés que qualifiés, en étude ou non (**Erreur ! Source du renvoi introuvable.**). C'est en particulier le cas des mesures destinées à faciliter l'accès à l'emploi. De fait, elles ne sont pas toutes mises en œuvre par le service public de l'emploi ; certaines soutiennent directement les employeurs qui embauchent, sans condition sur la situation du jeune, au-delà de son âge, niveau de diplôme ou niveau de rémunération.

*Certaines mesures de formation et d'accompagnement sont, de par leur critère d'éligibilité et leurs modalités de mise en œuvre, plus ciblées vers les publics en difficulté*

Bien que le plan s'adresse à un public large, certains de ses dispositifs sont réservés ou aménagés pour des populations particulières afin de répondre à leurs besoins spécifiques.

Les dispositifs de formation et d'orientation se partagent entre mesures générales, visant à élargir l'accès à l'enseignement supérieur ou à la formation, et mesures plus ciblées vers des jeunes décrocheurs ou des élèves défavorisés.

Les mesures d'accompagnement et d'insertion sont par nature les plus ciblées puisqu'elles visent les jeunes les plus éloignés de l'emploi, y compris en prenant en compte le lieu de résidence en quartiers prioritaires de la politique de la ville ou en zones de revitalisation rurale ou le statut de handicap des personnes. Elles sont destinées prioritairement aux jeunes les plus fragiles, qui cumulent des difficultés d'insertion professionnelle et sociale. Le PACEA, la Garantie Jeunes, l'accompagnement intensif des jeunes (AIJ) sont spécialement dédiés à leur accompagnement. Leur mise en œuvre par le service public de l'emploi, *via* un diagnostic établi auprès d'un conseiller qui oriente les jeunes vers les dispositifs les plus adaptés à leurs besoins, contribue à en faire des mesures assez différentes des autres dispositifs. Elles ont vocation à être combinées les unes avec les autres, les parcours d'insertion ayant pour débouché les dispositifs d'accès à l'emploi, à l'alternance ou à des formations (Encadré 17).

**Encadré 17 – Deux exemples de parcours en mission locale combinant successivement plusieurs dispositifs du plan « 1 jeune 1 solution »**

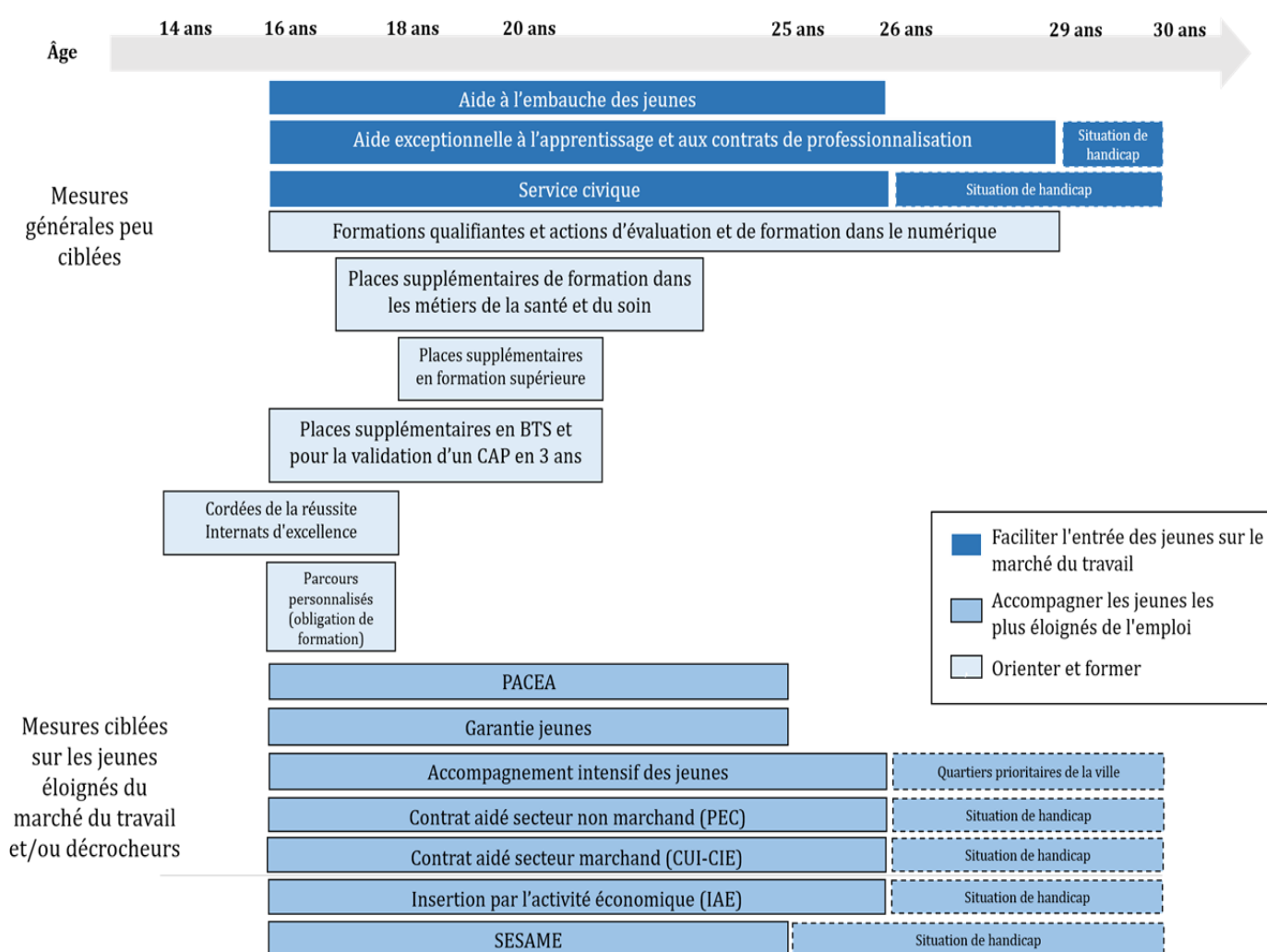
Lisa<sup>1</sup> a 20 ans, elle est titulaire d'un Bac Pro mais rencontre des difficultés d'insertion professionnelle. Après avoir fait une simulation d'aide sur la plateforme [1jeune1solution.gouv.fr](http://1jeune1solution.gouv.fr), Lisa s'est présentée auprès de la mission locale de son quartier pour solliciter une Garantie jeunes. Sa conseillère, à l'issue des premiers entretiens, lui a proposé plutôt de s'orienter vers un service civique correspondant à ses intérêts. Passionnée d'animaux, Lisa s'est engagée dans une mission de service civique auprès d'un refuge de chiens abandonnés pour 8 mois. À l'issue de celle-ci, Lisa a souhaité poursuivre dans le domaine du soin aux animaux et s'est inscrite en formation de soigneur animalier en alternance.

Dylan, jeune de 19 ans vivant en quartier prioritaire, se présente à la mission locale de son quartier. Dylan a quitté l'école à 17 ans, sans diplôme. À la suite d'un diagnostic effectué par la mission locale, il a été d'abord orienté vers un PACEA afin de l'aider à former un projet professionnel. Il a ensuite intégré une Garantie jeunes et participe aux différentes sessions d'accompagnement en mission locale. Après 12 mois, Dylan a décroché une place en CAP boulanger avec alternance, lui permettant de financer ses études et d'avoir un revenu d'activité.

<sup>1</sup> Les prénoms ont été modifiés.

En termes de volumétrie, l'objectif de progression du nombre de places en PACEA (dont Garantie jeunes) en 2021 par rapport à 2019 de 340 000 à 420 000, soit environ 23 %, est d'un ordre de grandeur assez semblable à l'augmentation de la part de jeunes de 15 à 29 ans ni en études, ni en emploi, ni en formation (NEET) au moment de la crise sanitaire. Celle-ci est passée de 12,5 % à 15,6 % entre le premier et deuxième trimestre 2020 (soit une hausse de l'ordre de 25 %). Pour autant, tous les NEET ne sont pas suivis par le service public de l'emploi ou un autre organisme d'insertion<sup>1</sup> : parvenir à les intégrer dans les dispositifs du plan « 1 jeune 1 solution » constitue un enjeu important.

**Graphique 74 – Répartition des principaux dispositifs du plan « 1 jeune 1 solution » par âge des bénéficiaires et niveau de ciblage**



Source : PNR, dossier de presse du plan de relance

<sup>1</sup> 63 % des NEET de 15 à 24 ans feraient l'objet d'un tel suivi en 2018. Voir Dares (2020), « Les jeunes ni en études, ni en emploi, ni en formation (NEET) : quels profils et quels parcours ? », Dares Analyses, n° 6, février.

### **La plateforme « 1 jeune 1 solution » est un outil complémentaire pour aider les jeunes à trouver un emploi, un stage, une alternance, une formation...**

Mise en place en novembre 2020, la plateforme « 1 jeune 1 solution » est un outil transversal aux trois priorités du plan, visant à améliorer la connaissance de celui-ci auprès des jeunes et à les aider à recourir aux dispositifs. Elle centralise un nombre important d'informations de plusieurs sortes :

- elle met à disposition des utilisateurs des moteurs de recherche dédiés aux offres d'emploi, d'alternance et de stage (Encadré 18). Les annonces proviennent en grande partie des bases de données de Pôle emploi ou de réseaux sociaux professionnels. En outre, les entreprises sont invitées à déposer directement leurs offres sur la plateforme (11 000 l'auraient fait à juillet 2021) ;
- elle permet aux utilisateurs de simuler les aides auxquelles ils sont éligibles et leur indique les démarches nécessaires et les bons interlocuteurs pour y avoir accès. La plateforme ne joue pas cependant un rôle prescripteur.

La plateforme fournit des informations, mais elle ne se substitue pas à l'action des conseillers du service public de l'emploi : elle n'a pas pour objet de permettre l'entrée dans les parcours ou le bénéfice d'aides. L'accès à un contrat aidé ou à une Garantie jeunes ne sont par exemple pas possible directement *via* la plateforme.

#### **Encadré 18 – Fonctionnalités de la plateforme « 1 jeune 1 solution »**

La plateforme permet de faciliter la recherche autour de fonctions simples :

- « Je postule à un job » : des offres d'emploi, de stage et d'alternance sont sélectionnées par Pôle emploi ou déposées directement par des entreprises (409 000 résultats affichés le 27 septembre 2021).
- « Je cherche une formation » : moteur de recherche par métier et localisation (66 000 résultats affichés le 27 septembre 2021) permettant d'obtenir des informations sur les formations disponibles – y compris les taux d'insertion consécutifs à la formation et les offres d'emploi associés dans ce bassin et pour ce métier.
- « J'accède à mes aides » : un simulateur est proposé en fonction du profil, des éventuels enfants à charge, des revenus et du projet.
- « Je participe à un événement » : un calendrier des ateliers et séances d'information disponibles en France est proposé.
- « Je m'engage » : des missions de service civique de 6 à 12 mois indemnisées sont proposées (10 000 à fin août 2021).

Source : <https://www.1jeune1solution.gouv.fr/>

Du lancement de la plateforme en novembre 2020 à fin juin 2021, plus de 5 millions de connexions ont été au total recensées, avec une assez forte accélération au printemps 2021 (Tableau 35). Il est à noter que les seules données disponibles sont relatives au nombre de connexions réalisées sur la plateforme, sans précision sur le nombre d'utilisateurs uniques, le temps de navigation, les pages consultées et, *a fortiori*, si les utilisateurs ont obtenu des informations utiles ou ont engagé des démarches ayant abouties.

**Tableau 35 – Nombre de connexions sur la plateforme « 1 jeune 1 solution » par mois**

Mois	Nombre de connexions
Novembre 2020	250 000
Décembre 2020	300 000
Janvier 2021	300 000
Février 2021	330 000
Mars 2021	600 000
Avril 2021	880 000
Mai 2021	1 200 000
Juin 2021	1 400 000
<b>Total</b>	<b>5 260 000</b>

Source : données du Haut-Commissariat à l'emploi et à l'engagement des entreprises.

Une enquête a été réalisée par le Haut-Commissariat à l'emploi et à l'engagement des entreprises en mars 2021 afin de vérifier la satisfaction des jeunes quant aux principales fonctionnalités de la plateforme, en termes de clarté, de complétude et de qualité de l'expérience de l'utilisateur. Les résultats apparaissent globalement positifs, même s'il est difficile au vu de la très petite taille de l'échantillon (50 personnes) d'en déduire des conclusions générales.

### ***Une gouvernance à plusieurs échelles pour assurer un bon déploiement des mesures du plan sur l'ensemble du territoire***

#### *Gouvernance*

La gouvernance du plan a été conçue à un double niveau national et local.

**À l'échelle nationale**, le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion (MTEI) dirige un comité interministériel bimensuel de pilotage du plan « 1 jeune 1 solution ». Une réunion mensuelle est organisée avec la ministre et les préfets de région pour échanger sur les l'avancement ou les éventuels points de blocage dans le déploiement des mesures. La gouvernance inclut également un comité de pilotage hebdomadaire rassemblant le cabinet de la ministre ainsi que les principaux organismes responsables de la mise en œuvre et du pilotage du plan : le Haut-Commissaire pour l'emploi et l'engagement des entreprises



(HC3E), le Haut-Commissaire aux compétences (HCC), la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), Pôle emploi et la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) afin de contrôler l'avancée de la mise en œuvre du plan à l'échelle nationale. La DGEFP anime également des comités de pilotage internes et avec les différents organismes en charge du service public de l'emploi, s'appuyant sur des tableaux de bord détaillés de l'exécution des mesures.

**À l'échelle territoriale**, les préfets animent des instances de pilotage régionales associant les différents partenaires et services publics de l'emploi locaux. À ce titre, chaque opérateur possède un plan de suivi, avec des indicateurs spécifiques et des objectifs de performance. Cette instance vise à faciliter la coordination entre les partenaires locaux. Les entretiens conduits pour la rédaction de ce rapport indiquent que les échanges seraient en général fluides entre les différents acteurs locaux, et favorisés par les connaissances interpersonnelles entre les participants et un partage des méthodes et des objectifs de travail.

Dans certains territoires, des **comités de pilotage infra régionaux** sont mis en place au titre du suivi de la mise en œuvre du plan, lorsque des indicateurs et objectifs ont été déclinés à la maille infra régionale.

Le pilotage du plan s'appuie sur la remontée et le suivi de près de cinquante indicateurs portant sur l'ensemble des priorités du plan. Les principales sources d'information sont constituées par les fichiers de gestion de l'Agence de services et de paiement (ASP) pour les aides à l'embauche, à l'alternance et pour les contrats aidés ; le système d'information « Imilo » dans lequel sont saisis les dossiers des jeunes accompagnés en missions locales au titre des dispositifs d'accompagnement qu'elles mettent en œuvre. Pôle emploi est également un important fournisseur de données s'agissant des entrées en formation des demandeurs d'emploi inscrits sur ses listes. La Dares centralise et publie de nombreuses informations, à la fois sur l'état du marché du travail chez les jeunes, mais également sur le recours aux différents dispositifs.

Certaines mesures, notamment de la priorité dédiée à l'orientation et à la formation, ont une plus forte composante interministérielle. Les directions du ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports, du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation et du ministère des Solidarités et de la Santé sont par exemple impliquées dans le pilotage des parcours destinés à lutter contre le décrochage scolaire ou des offres de formation vers les métiers de la santé et du soin. Les sujets interministériels font l'objet d'un suivi dédié au sein du cabinet du MTEI, avec l'animation de réunions trimestrielles avec les représentants des directions des différents ministères parties prenantes.



*Condition pour le bon emploi des moyens : une mise en œuvre coordonnée du PIC et du plan « 1 jeune 1 solution », du fait de leur recouvrement partiel dans le champ de la formation professionnelle*

Le plan « 1 jeune 1 solution » vient abonder des dispositifs antérieurs, notamment certains dispositifs<sup>1</sup> compris dans le Plan d'investissement dans les compétences (PIC). Dans le cadre d'un référé portant sur la conception et les conditions de mise en œuvre du Plan d'investissement dans les compétences et datant d'avril 2021<sup>2</sup>, la Cour des comptes a émis des observations et recommandations, notamment en ce qui concerne la coexistence du PIC et du Plan de relance dans le champ de la formation professionnelle. Les questions soulevées par la Cour concernent notamment : la détermination des publics prioritaires et des actions à pérenniser dans le cadre du PIC au-delà de 2022 ; la capacité du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion à disposer d'une vision globale et à assurer la cohérence d'intervention sur les champs de l'emploi des jeunes et de la formation professionnelle.

## 2. Déploiement à date

### 2.1. Point de situation générale sur l'exécution du plan

#### ***Un total de 2,1 millions d'entrées en parcours ou d'aides versées***

À la fin septembre 2021, le plan « 1 jeune 1 solution » a permis depuis son lancement l'attribution d'au moins 2,1 millions d'aides ou d'entrées dans des parcours d'accompagnement ou de formation (Graphique 75 page suivante)<sup>3</sup> :

- la grande majorité concerne la facilitation de l'entrée des jeunes sur le marché du travail : 1,4 million d'aides ont été attribuées au titre de l'aide à l'embauche des jeunes et des aides exceptionnelles à l'apprentissage ou au contrat de professionnalisation ;
- au titre de la deuxième priorité du plan, 620 000 entrées en parcours d'accompagnement ont eu lieu depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021. Les entrées en PACEA (dont Garantie

---

<sup>1</sup> La Garantie jeunes, l'obligation de formation des 16-18 ans et les parcours qualifiants supplémentaires ouverts aux jeunes pour accéder aux métiers d'avenir, par exemple.

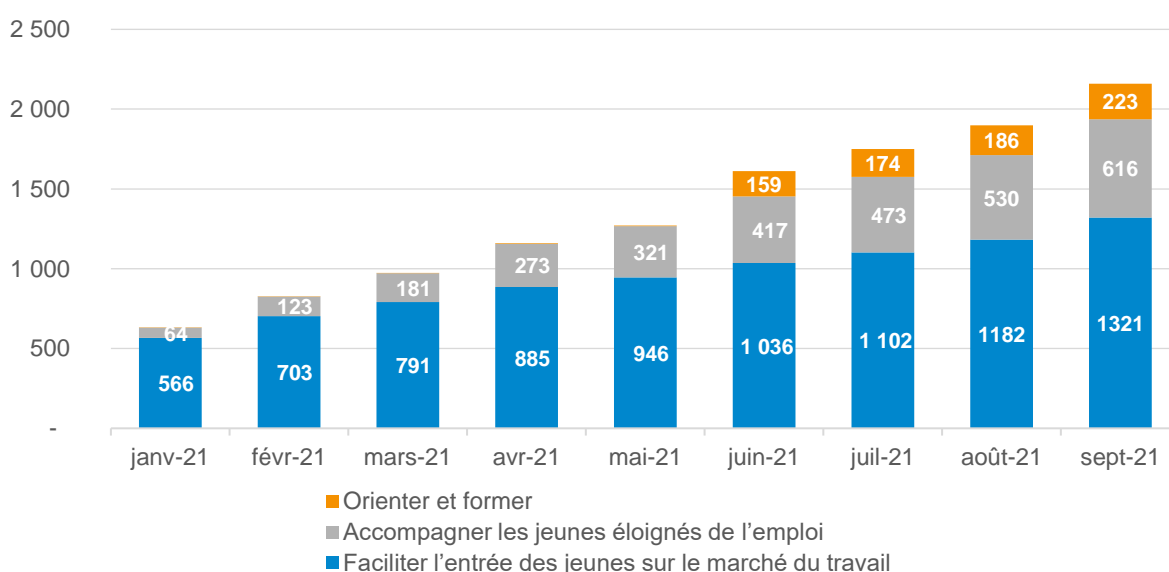
<sup>2</sup> Cour des comptes (2021), [Référé S2021-0673](#), « La conception et la mise en œuvre du Plan d'investissement dans les compétences », 2 avril.

<sup>3</sup> Il s'agit d'un décompte d'entrées en dispositif, et non d'un nombre de jeunes bénéficiaires (un individu pouvant au cours de la période entrer dans plusieurs dispositifs). Les aides attribuées dans le cadre de la priorité « Faciliter l'entrée des jeunes sur le marché du travail » représentent les aides cumulées en 2020 et 2021. Les aides à l'embauche des jeunes comptabilisées ici sont les demandes déposées (voir *infra* pour les aides validées).

jeunes) et AIJ représentent l'essentiel de ce total, avec 470 000 jeunes ayant intégré ces dispositifs à fin septembre 2021 ;

- 220 000 entrées en parcours de formation ont été enregistrées depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021 au titre des créations de formations qualifiantes pour les jeunes et des parcours personnalisés pour les 16-18 ans ne respectant pas l'obligation de formation. Les entrées dans les autres types de formation prévus par le plan « 1 jeune 1 solution » ne sont à date pas encore disponibles.

**Graphique 75 – Nombre cumulé d'aides ou d'entrées en dispositif entrant dans le champ du plan « 1 jeune 1 solution » depuis son lancement (en milliers)**



Note : les informations disponibles portent sur les aides à l'embauche des jeunes, les aides versées au titre des entrées en apprentissage et contrats de professionnalisation, les entrées en contrats aidés (PEC et CUI-CIE), IAE, PACEA, Garantie jeunes, AIJ, l'accompagnement par l'APEC « Objectif premier emploi », les entrées de jeunes en formation (Pic – parcours de formation) et les entrées en parcours personnalisés pour décrocheurs de 16 à 18 ans.

Lecture : à fin juillet 2021, un total de 1 320 000 aides a été versé au titre de la priorité visant à faciliter l'entrée des jeunes sur le marché du travail. Les entrées en dispositif d'accompagnement et en formation s'élèvent à 620 000 et 220 000.

Source : DGEFP, tableaux de bord de suivi du plan de relance

## Suivi financier

À fin août 2021, 5,1 milliards d'euros ont été engagés au titre du plan « 1 jeune 1 solution » et 3,6 milliards consommés (voir Tableau 36). Les dépenses sont principalement portées par la priorité « faciliter l'entrée dans la vie professionnelle » (3,7 milliards d'euros d'AE et 3,0 milliards d'euros de CP), en particulier l'aide exceptionnelle à l'apprentissage (respectivement 2,1 milliards d'euros et 2,0 milliards).

La priorité « Accompagner les jeunes éloignés de l'emploi » a fait l'objet à fin août de 0,6 milliard d'euros d'engagement et 0,4 milliard de crédits consommés, principalement au titre des contrats aidés du secteur marchand (CIE) à hauteur de 0,2 milliard d'engagement et 0,05 milliard de crédits de paiement. La priorité « Orienter et former les jeunes » représente quant à elle 0,8 milliard d'euros d'engagement et 0,3 milliard de crédits de paiement.

**Tableau 36 – Autorisations d'engagement et crédits de paiement associés aux mesures du plan « 1 jeune 1 solution »**

	AE à fin août 2021	CP à fin août 2021
<b>Faciliter l'entrée dans la vie professionnelle</b>	<b>3,72</b>	<b>2,95</b>
Dont aide exceptionnelle à l'apprentissage	2,09	1,99
Dont aide except. au contrat de professionnalisation	0,16	0,14
Dont prime à l'embauche des jeunes	1,08	0,61
Dont services civiques	0,36	0,19
Autres	0,03	0,02
<b>Accompagnement renforcé et personnalisé</b>	<b>0,55</b>	<b>0,38</b>
Dont contrat initiative emploi (CIE) jeunes	0,19	0,05
Dont Insertion par l'activité économique	0,15	0,15
Dont parcours emploi compétences (PEC) jeunes	0,07	0,05
Autres	0,14	0,12
<b>Formation</b>	<b>0,81</b>	<b>0,25</b>
Dont PIC parcours qualifiants et métiers d'avenir	0,33	0,13
Dont formations de la santé et du soin	0,12	0,03
Dont obligation de formation des 16-18 ans	0,24	0,03
Autres	0,12	0,06
<b>Total</b>	<b>5,08</b>	<b>3,58</b>

Lecture : à fin août 2021, 3,72 milliards d'euros d'autorisations d'engagement et 2,95 milliards de crédits de paiement sont dédiés à la priorité « Faciliter l'entrée dans la vie professionnelle ».

Source : Direction du budget

**La priorité « Faciliter l'entrée des jeunes sur le marché du travail » est donc celle dont l'engagement financier est le plus avancé et qui a bénéficié au nombre le plus important de bénéficiaires.** En outre, c'est la partie du plan « 1 jeune 1 solution » sur laquelle les données disponibles sont les plus nombreuses. La suite du rapport se concentre donc principalement sur celle-ci et plus précisément sur les mesures d'aide à l'embauche des jeunes et d'aides exceptionnelles à l'apprentissage et au contrat de professionnalisation. L'évaluation est plus limitée pour les deux autres priorités du plan, faute de remontées d'informations et de recul suffisant à la date d'écriture du rapport.

Du fait des limites de l'information disponible et de la mise en œuvre en cours du plan, l'ensemble des résultats présentés ci-dessous doivent être considérés comme provisoires.

## 2.2. L'aide à l'embauche des jeunes

### ***Les objectifs en termes de nombre de primes accordées devraient être atteints***

576 000 dossiers de demande d'aide à l'embauche des jeunes ont été déposés à fin septembre 2021. 476 000 demandes d'aides ont été validées<sup>1</sup> à cette date, pour un objectif fixé à 450 000 aides. Les dossiers validés ont fait l'objet de versements d'un montant total de 630 millions d'euros (sous réserve de conserver leurs salariés pour toute la durée prévisionnelle du contrat)<sup>2</sup>. La mesure étant éteinte depuis fin mai, le bilan devrait être proche de la stabilité, au flux près des dernières demandes (voir Tableau 37 ci-après).

*L'AEJ se répartit entre niveau de diplôme à due proportion de leur part dans les embauches avant-crise et a davantage bénéficié aux contrats longs*

La répartition par niveau de diplôme des jeunes dont l'embauche a donné lieu à une AEJ est dans l'ensemble conforme à la distribution de ceux-ci dans les embauches de 3 mois ou plus en 2019 (voir Tableau 37). Les contrats longs, qu'ils soient à durée déterminée de plus de 9 mois ou à durée indéterminée, sont les principaux bénéficiaires de l'AEJ. En effet, ils représentent 88 % du montant total d'AEJ contre 77 % des embauches de jeunes en CDI ou CDD de 3 mois ou plus en 2019. Les contrats courts, de 3 à 6 mois, figurent parmi les moins bénéficiaires (7 % des aides) en comparaison de leur poids habituel de 15 % dans les types d'embauches considérées.

*Le secteur de l'hébergement-restauration serait le secteur le moins bénéficiaire de l'AEJ relativement à son poids dans les embauches avant-crise*

Le secteur de l'hébergement-restauration a bénéficié de 10 % du montant total d'aides alors que son poids dans les embauches en CDI ou CDD de 3 mois ou plus avant-crise est de 23 %<sup>3</sup>. La comparaison avec 2019 est cependant délicate, tant le secteur a été touché par la crise sanitaire. À l'inverse, le commerce représente 25 % du montant total des aides pour un poids relatif dans les embauches de 21 % en 2019. Tous les secteurs seraient bénéficiaires relativement à leur poids dans les embauches, aux exceptions de l'hébergement-restauration, de l'administration et de la santé et des autres activités de service.

---

<sup>1</sup> Source : Tableau de bord DGEFP.

<sup>2</sup> Des données moins à jour mais plus détaillées sont mobilisées *infra*. Dans ces données, 340 000 dossiers ont été validés (après suppression des avenants présentant les mêmes numéros administratifs dans la base) pour 470 millions d'euros à verser.

<sup>3</sup> L'hébergement-restauration présente cependant un taux de rotation très élevé au regard de son niveau d'emploi. Ainsi, avant-crise, 8,9 % des 15-24 ans en emploi exercent leur activité dans ce secteur, contre 3,9 % pour l'ensemble des personnes en emploi (Insee, *Les tableaux de l'économie française*, édition 2020).

**Tableau 37 – Caractéristiques comparées des jeunes embauchés en 2020 ou 2021 dont l'employeur a reçu une AEJ et de l'ensemble des jeunes embauchés en 2019**

	Embauches AEJ (2020 et 2021)		Embauches en CDI ou CDD de 3 mois ou plus de moins de 26 ans en 2019 (% du total)
	Nombre de dossiers (% du total)	Montants à verser (% du total)	
<b>Niveau de diplôme (en %)</b>			
Bac +5 et plus	5 %	7 %	6 %
Bac +3	15 %	17 %	16 %
Bac +2	16 %	17 %	14 %
Bac	33 %	30 %	33 %
CAP-BEP	18 %	19 %	15 %
Sans diplôme	13 %	11 %	17 %
<b>Type de contrat (en %)</b>			
CDD de 3 à 6 mois	9 %	7 %	15 %
CDD de 6 à 9 mois	6 %	5 %	8 %
CDD de 9 mois ou plus	11 %	12 %	20 %
CDI	74 %	76 %	57 %
<b>Secteur d'activité (en %)</b>			
Industrie	11 %	13 %	10 %
Construction	9 %	11 %	8 %
Commerce	25 %	25 %	21 %
Transports et entreposage	4 %	5 %	4 %
Hébergement restauration	14 %	10 %	23 %
Information communication	4 %	5 %	3 %
Activités financières	2 %	2 %	2 %
Activités immobilières	1 %	1 %	1 %
Activités scientif. et de soutien adm.	14 %	16 %	13 %
Administration publique et santé	12 %	9 %	8 %
Autres activités de service	4 %	4 %	6 %
<b>Catégorie de l'entreprise</b>			
PME (ou information manquante)	69 %	71 %	66 %
ETI	18 %	17 %	18 %
GE	13 %	12 %	16 %
<b>Total (en niveau)</b>	<b>334 700</b>	<b>469,3</b>	<b>2 280 000</b>

Champ : aides à l'embauche des jeunes (deux premières colonnes) et ensemble des embauches de jeunes de moins de 26 ans en CDI ou CDD d'une durée prévisionnelle de 3 mois ou plus dans le secteur privé non agricole. L'analyse par diplôme est issue de l'enquête Emploi en continu, et porte sur le stock de personnes en CDD de 3 mois ou plus, contrairement aux autres statistiques, produites à l'aide des DPAE, caractérisant les flux de main-d'œuvre.

Lecture : 9 % des embauches ayant bénéficié d'une AEJ se sont faites en CDD de 3 à 6 mois. Ces contrats représentent 7 % des montants à verser au titre du dispositif. En comparaison, cette catégorie représente 15 % des embauches en CDI ou CDD d'une durée prévisionnelle de plus de 3 mois de jeunes de moins de 26 ans.

Source : DGEFP-ASP (à fin juillet 2021), enquête Emploi en continu et DPAE, calculs IGF-France Stratégie

*Les PME bénéficieraient légèrement davantage de l'AEJ que les grandes entreprises relativement à leur poids dans les embauches*

Les PME représenteraient 71 % du montant total d'AEJ pour un poids dans les embauches de 66 %<sup>1</sup>. Quant à elles, les entreprises de taille intermédiaire (ETI) et les grandes entreprises (GE) bénéficieraient respectivement de 17 % et 12 % du montant total d'AEJ pour des parts dans les embauches de 18 % et 16 % en 2019. En première approximation, l'AEJ semble neutre quant au type d'entreprise, indice de la simplicité du dispositif et de la diffusion de l'information auprès d'un large ensemble d'employeurs.

***Les premières évaluations de l'AEJ réalisées par la Dares et le CAE indiquent un bilan positif sur la qualité de l'emploi, plus que sur son volume***

*Des primes à l'embauche ont déjà été mises en œuvre lors de précédents épisodes de crise avec des effets contrastés*

L'aide à l'embauche des jeunes fonctionne suivant le principe d'une baisse ciblée du coût du travail sur les emplois nouvellement créés pour les jeunes de moins de 26 ans. Ce type de dispositif, parce qu'il est ciblé sur les seules nouvelles embauches, vise un effet sur le flux d'emploi (les embauches) et non le stock (les effectifs déjà présents dans les entreprises) pour une plus grande efficacité de la mesure sur l'emploi à court terme. Autrement dit, les emplois déjà pourvus ne sont pas éligibles à la prime, seuls les recrutements peuvent en bénéficier. Restreint aux embauches en CDI ou CDD d'au moins 3 mois, le dispositif est conçu de sorte à limiter la segmentation du marché du travail entre contrats courts et contrats plus longs, et à encourager autant que possible les employeurs à ne pas différer des décisions d'embauche<sup>2</sup>.

Des mesures assez similaires ont été mises en œuvre par le passé, en particulier lors de précédentes crises, dont, entre autres exemples, la mesure « Zéro charges TPE » en 2009 et la prime à l'embauche pour les PME en 2016. Leur périmètre était ciblé sur les recrutements des petites et moyennes entreprises uniquement, mais n'était pas conditionné à l'âge du salarié. Leurs critères d'éligibilité et leur paramétrage exact étaient également un peu différents de l'aide prévue par le plan « 1 jeune 1 solution ». Les évaluations conduites pour estimer leur impact ne concluent pas clairement à un effet positif de ces primes à l'embauche sur le niveau de l'emploi (voir Encadré 19).

---

<sup>1</sup> Les entreprises pour lesquelles la catégorie d'entreprise est inconnue sont classées avec les PME.

<sup>2</sup> Trésor-Eco (2016), « [Les aides à l'embauche : un outil efficace de soutien à l'emploi ?](#) », n° 177.

### **Encadré 19 – Les évaluations des dispositifs d'aide à l'embauche n'identifient pas de façon concordante des effets sur le niveau d'emploi**

L'aide « Zéro charge TPE » a bénéficié aux embauches réalisées dans les entreprises de moins de 10 salariés entre décembre 2008 et juin 2010<sup>1</sup>. Le dispositif a fait l'objet de plusieurs évaluations aux résultats contrastés. Une première étude portant sur la période 2009 a conclu à un effet très fort de la mesure, avec une élasticité des embauches au coût du travail associée à la prime de l'ordre de -4 pour les entreprises autour du seuil de 10 salariés<sup>2</sup>. Autrement dit, une baisse de 10 % du coût des embauches entraîne une progression de 40 % de celles-ci. D'après les auteurs, ce résultat s'explique par les circonstances particulières de la mise en œuvre de ce dispositif : une prime temporaire, non anticipée par les employeurs et ciblée sur les petites entreprises, dans un contexte de chômage élevé et de salaire minimum haut. Ce résultat fait cependant plutôt exception comparé aux effets obtenus dans les travaux sur des dispositifs comparables. Une autre évaluation du « Zéro charge TPE »<sup>3</sup> ne trouve ainsi pas d'effet significatif du dispositif sur les flux de main-d'œuvre des entreprises. Ces écarts entre les études ne s'expliquent que partiellement par les différences de sources et de périodes temporelles couvertes.

Une autre évaluation sur données françaises a porté sur la prime « Embauches PME », en place entre janvier 2016 et juin 2017<sup>4</sup>. Elle indique un effet positif du dispositif sur les embauches (plutôt en CDD longs pour les plus petites entreprises et en CDI pour les entreprises de taille moyenne), sans pour autant mettre en évidence un effet positif sur le niveau d'emploi<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> Elle consistait en une exonération totale de cotisations patronales au niveau du Smic et décroissante jusqu'au seuil de 1,6 Smic pour toute embauche en CDI ou CDD de plus d'un mois, dans les entreprises de moins de 10 salariés. 1 million d'embauches ont été subventionnées, pour un montant de 820 millions d'euros.

<sup>2</sup> La dernière version de cet article est : Cahuc P., Carcillo S. et Le Barbanchon S. (2019), « The effectiveness of hiring credits », *Review of Economic Studies*, vol. 86(2), p. 593-626.

<sup>3</sup> Ananian S. et Pons S. (2017), « L'impact du dispositif "Zéro charges" de 2009 sur les embauches des très petites entreprises », *Dares, Document d'études*, n° 204, janvier.

<sup>4</sup> La prime à l'embauche dans les PME prévoyait la subvention des créations d'emplois stables (CDI ou CDD d'au moins 6 mois) à hauteur de 500 euros par trimestre au maximum pour les travailleurs rémunérés jusqu'à 1,3 Smic dans les entreprises de moins de 250 salariés. Elle a donné lieu au versement d'un montant total de 2,6 milliards d'euros pour 965 000 embauches subventionnées.

<sup>5</sup> Beaumont P. et Luciani A. (2018), « Prime à l'embauche dans les PME : évaluation à partir des déclarations d'embauche », *Document de travail Insee*, G2018/09, novembre.



*Les évaluations précoces de l'AEJ produites par la Dares et le CAE mettent en évidence un effet limité sur le niveau d'emploi, mais des bénéfices sur la qualité de l'emploi*

Deux évaluations très précoces ont été produites par la Dares et le Conseil d'analyse économique (CAE)<sup>1</sup> dès le mois de mai 2021 pour l'aide à l'embauche des jeunes (AEJ). Ces travaux concluent à des effets sur les flux de main-d'œuvre sans dégager pour autant une élévation du niveau d'emploi – soit un résultat assez conforme à celui de l'évaluation de l'aide « embauches PME » de 2016.

La Dares a estimé les effets de l'aide à l'embauche des jeunes sur le taux d'emploi des 22-25 ans pour ses premiers mois de mise en œuvre, d'août à décembre 2020. L'estimation repose sur une approche par double différence consistant à comparer l'évolution du taux d'emploi des 22-25 ans, éligibles à l'AEJ, à celle chez les 26-29 ans, non éligibles, mais dont on fait l'hypothèse que leur situation sur le marché du travail aurait évolué de façon similaire au groupe traité en l'absence de dispositif et à caractéristiques égales<sup>2</sup>. La neutralisation des différences de caractéristiques entre ces deux groupes assure que les différences d'évolution de leur taux d'emploi ne sont pas liées à des effets de composition, c'est-à-dire à des écarts de caractéristiques des deux groupes qui expliqueraient que leur taux d'emploi ait différé entre août et décembre 2020.

L'AEJ aurait ainsi entraîné une augmentation de 7 % de l'emploi en CDI ou CDD de 3 mois ou plus des jeunes de 22 à 25 ans, soit 60 000 emplois, entre les troisième et quatrième trimestres 2020. L'effet de l'AEJ serait principalement porté par la progression de l'emploi en CDI pour lequel l'effet serait assez similaire (2,4 points contre 2,6 points sur le taux d'emploi en CDI et CDD de 3 mois ou plus) et qui représente près de 90 % des emplois éligibles.

En parallèle de cette progression des emplois éligibles, le taux d'emploi en CDD de moins de 3 mois, en mission d'intérim ou en emploi non salarié évolue à la baisse, de sorte que le taux d'emploi total des 22-25 ans ne serait pas significativement augmenté par le dispositif. Ainsi, le bilan de l'AEJ serait positif sur la qualité de l'emploi telle que mesurée par la nature et la durée des contrats de travail, mais limité sur le niveau général de l'emploi des jeunes concernés.

Concomitamment, le CAE a conduit une évaluation de l'AEJ sur des données d'embauches plutôt que sur des données d'emploi, comme l'a fait la Dares. Il mesure un effet entre août

---

<sup>1</sup> Dares (2021), « [Quels ont été les effets de l'aide à l'embauche des jeunes sur l'emploi des jeunes ? Premières évaluations de l'AEJ](#) », *Dares Analyses*, n° 22, mai. Martin P. et Rathelot R. (2021), « [Évaluation de l'aide à l'embauche des jeunes à partir des déclarations préalables à l'embauche](#) », *Focus CAE*, n° 060-2021, mai.

<sup>2</sup> La période du troisième trimestre 2019 au deuxième trimestre 2020 qui précède la mise en place du dispositif indique, en effet, des évolutions parallèles de taux d'emploi entre ces populations.

2020 et février 2021 de 7,9 % sur le nombre d'embauches en CDD de 3 mois ou plus, là aussi en comparant les évolutions des embauches autour des seuils d'éligibilité du dispositif. Les résultats principaux portent sur les seuls CDD : l'inclusion des CDI à l'analyse réduit légèrement l'ampleur de l'effet (6,2 %), même si celui-ci n'est pas mesuré de façon très précise. L'effet est un peu supérieur (9,5 %) dans les secteurs des arts et spectacles et de l'hébergement-restauration.

Ces résultats sur les embauches ne sont pas discordants *a priori* avec ceux obtenus par la Dares : une hausse de certaines embauches ne signifie pas forcément une augmentation du niveau global de l'emploi, notamment en raison d'effet de substitution entre les différentes formes de contrat et leur durée. En particulier, les deux évaluations étudient le champ hors alternance, afin de ne pas mélanger les effets des aides destinées à ces contrats avec ceux de l'AEJ, alors qu'un jeu de vase communicant entre contrats classiques et alternance a pu avoir lieu.

### **2.3. Les aides exceptionnelles à l'apprentissage et aux contrats de professionnalisation**

Dans cette partie, les aides exceptionnelles à l'apprentissage et aux contrats de professionnalisation sont considérées de manière groupée. En effet, les deux dispositifs sont en large partie semblables (voir *supra*) et visent tous les deux au développement de contrats d'alternance.

#### ***Les objectifs fixés en termes de nombre d'aides à l'apprentissage ont été revus à la hausse et la période d'éligibilité étendue jusqu'à la mi-2022***

Des enveloppes prévisionnelles initiales de 1,2 et 0,8 milliard d'euros ont été dédiées à l'aide exceptionnelle à l'apprentissage et aux contrats de professionnalisation. La première a été augmentée nettement après la prolongation du dispositif pour les contrats conclus jusqu'au 31 décembre 2021, puis au 30 juin 2022 : 3,9 milliards d'euros supplémentaires ont été alloués pour une cible totale s'élevant à 820 000 nouveaux contrats d'apprentissage subventionnés<sup>1</sup>.

L'objectif en matière de contrats de professionnalisation est resté inchangé, à hauteur de 132 000 recrutements bénéficiant de l'aide.

À fin septembre 2021, près de 765 000 aides à l'apprentissage et 80 000 aides aux contrats de professionnalisation ont été validées. Faute d'un détail suffisant pour les contrats conclus entre fin juillet 2021 et fin septembre 2021, la suite du rapport ne présente

---

<sup>1</sup> Source : dossier de presse du plan de relance.

des résultats plus précis que pour les contrats répertoriés dans les bases de données DGEFP-ASP à fin juillet 2021 : à cette date, 500 000 aides à l'apprentissage et 55 000 aux contrats de professionnalisation avaient été validées (voir Tableau 38). Les montants respectifs d'aides à verser atteignent 3,0 milliards d'euros et 0,4 milliard. Les entrées en apprentissage se font essentiellement au second semestre. Les entrées au premier semestre 2021 sont tout de même nettement plus élevées qu'au premier semestre 2020, sans doute sous l'effet conjugué de l'amélioration de la conjoncture économique (le premier semestre 2020 correspond au premier confinement) et de la mise en place de l'aide exceptionnelle.

Étant donné que les mois d'août, septembre et octobre sont habituellement ceux durant lesquels l'essentiel des entrées en alternance ont lieu<sup>1</sup>, les cibles quantitatives en termes de nombre de contrats bénéficiant d'aides devraient être atteintes dès la fin 2021 : il suffirait que les entrées au second semestre 2021 représentent plus de 72 % des entrées au second semestre 2020 pour que la cible de 950 000 contrats subventionnés soit atteinte entre le second semestre 2020 et la fin de l'année 2021.

**Tableau 38 – Nombre d'aides validées au titre des aides à l'apprentissage et aux contrats de professionnalisation en 2020 et 2021 par date de signature**

	Aides à l'apprentissage		Aides aux contrats de professionnalisation	
	Nombre de dossiers	Montants en Md€	Nombre de dossiers	Montants en Md€
Second semestre 2020	444 000	2,6	42 000	0,3
Premier semestre 2021	55 000	0,3	13 000	0,1
Total	499 000	3,0	55 000	0,4

Champ : aide unique à l'apprentissage et aides exceptionnelles à l'apprentissage et aux contrats de professionnalisation.

Lecture : au deuxième semestre 2020, 444 000 contrats d'apprentissage ont débuté et sont éligibles à un montant total d'aides de 2,6 milliards d'euros.

Source : DGEFP-ASP (à fin juillet 2021), calculs IGF-France Stratégie

### **Alternance : les caractéristiques des bénéficiaires indiquent une forte déformation de la population des alternants**

Dans la suite, sauf mention contraire, le champ d'intérêt est restreint aux jeunes âgés de moins de 26 ans, afin de mieux correspondre au public cible du plan « 1 jeune 1 solution ».

<sup>1</sup> 79 % en moyenne sur 2018-2020, voir Dares (2021), « Une très forte augmentation des entrées en contrat d'apprentissage en 2020 », Dares Focus, n° 38, juillet.

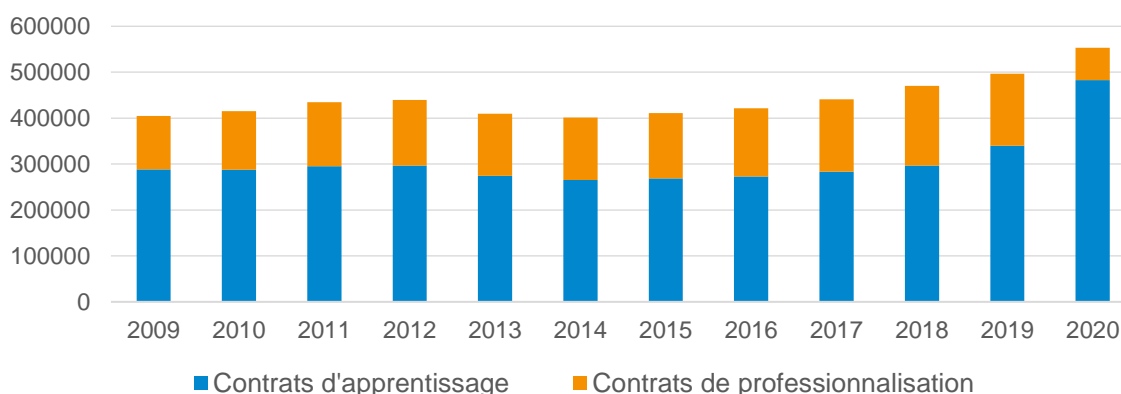
*Un effet de bascule entre contrats de professionnalisation et apprentissage qui s'accroît en 2020 : chez les moins de 26 ans, l'apprentissage progresse de 42 % contre 11 % pour l'ensemble des contrats d'alternance*

Les aides exceptionnelles à l'alternance prévues dans le cadre du plan « 1 jeune 1 solution » interviennent dans le contexte de la réforme de l'apprentissage intervenue en 2018 et d'une progression constante de ces contrats ces dernières années (Encadré 1, *supra*). Dès 2019, le nombre de nouveaux contrats d'apprentissage signés par des jeunes de moins de 26 ans a ainsi progressé de 44 000 par rapport à 2018, soit +15 % (Graphique 76). Dans le même temps, les entrées en contrats de professionnalisation ont reculé (-17 000 soit -10 %), portant l'évolution des entrées en alternance (apprentissage et contrat de professionnalisation confondus) chez les moins de 26 ans à +26 000 en 2019, soit +6 %.

L'année 2020 vient confirmer et renforcer ces tendances, sans qu'il soit possible d'identifier clairement les rôles de l'élargissement et de l'augmentation des aides à l'alternance autorisés par le plan « 1 jeune 1 solution » dans les évolutions constatées. Ainsi, les entrées en apprentissage des moins de 26 ans ont dépassé la barre des 480 000 après une hausse de 145 000 soit +42 % par rapport à 2019. En parallèle, les entrées en contrat de professionnalisation sont en net repli (-86 000, soit -55 %) portant la progression de l'ensemble des contrats d'alternance à 56 000 soit +11 % entre 2019 et 2020.

L'accélération de cette bascule du contrat de professionnalisation vers l'apprentissage en 2020 pourrait en partie s'expliquer par le fait que les aides exceptionnelles mises en œuvre dans le cadre du plan « 1 jeune 1 solution » n'ont pas fait disparaître la différence de coût employeur pour les entreprises en faveur de l'apprentissage (voir Tableaux 31 et 32).

**Graphique 76 – Nombre de nouveaux contrats d'alternance de jeunes de moins de 26 ans par an depuis 2009**



Lecture : en 2020, 483 000 entrées en contrats d'apprentissage de jeunes de moins de 26 ans ont eu lieu. Les données pour l'année 2020 sont provisoires et susceptibles d'être révisées.

Source : Dares

### *Le secteur tertiaire contribue nettement à la progression de l'alternance en 2020*

Afin d'analyser l'impact des aides exceptionnelles tout en tenant compte du régime d'aide préexistant, est présenté dans la suite le surcroît d'aides versées aux contrats d'alternance. Il est calculé comme la différence entre les montants versés en 2020 au titre des contrats d'alternance (apprentissage et contrat de professionnalisation) et ceux versés en 2019 comme aides uniques à l'apprentissage<sup>1</sup>.

221 000 entreprises ont bénéficié d'une aide à l'apprentissage au titre d'un contrat débuté en 2020, à comparer à 98 000 pour des entrées en apprentissage de 2019. Parmi les entreprises bénéficiaires d'aides en 2019, la moitié environ a également bénéficié d'aides en 2020. Ces entreprises ont perçu 9 % du surplus d'aides en 2020. Elles ont bénéficié d'un montant plus élevé d'aides (+34 % entre 2019 et 2020) malgré la diminution du nombre de contrats d'apprentissage bénéficiant d'aides signés (-12 %). La forte augmentation du nombre de contrats d'apprentissage bénéficiant d'une aide (+ 290 000, soit +206 %) est donc exclusivement portée par des entreprises nouvellement bénéficiaires<sup>2</sup>.

La hausse des entrées en alternance concerne presque tous les secteurs, exception faite de l'industrie, des transports de l'entreposage et de l'hébergement-restauration (voir Tableau 39). Elle est particulièrement marquée dans le secteur du commerce, de la réparation d'automobiles et de motocycles (+20 %) et dans les secteurs de l'administration publique, de la santé et des autres activités de service (+35 % et +21 %).

La contribution des secteurs au surcroît d'aides versées entre 2019 et 2020 dépend de plusieurs facteurs : non seulement de la progression du nombre d'alternants, mais également de l'éligibilité aux aides des entreprises (conditionnée à leur taille) et de leurs alternants (conditionnée au niveau de diplôme préparé), dans le régime de l'aide unique et dans celui de l'aide exceptionnelle. Ainsi, certains secteurs ont touché une part du surcroît d'aides entre 2019 et 2020 supérieure à leur part dans les entrées en alternance en 2020 : c'est le cas de l'information-communication (respectivement 7 % et 5 %). Probablement parce qu'ils recrutent des apprentis préparant des diplômes du supérieur et que les entreprises qui les composent sont de grande taille, certains secteurs ont bénéficié d'une part assez importante du surcroît d'aides alors qu'ils touchaient très peu en 2019 : c'est le cas du secteur du soutien aux entreprises, de l'information-communication ou encore des activités financières et d'assurance.

---

<sup>1</sup> Les aides versées au titre d'entrées en alternance au premier semestre 2020 sont laissées dans le total 2020. Cependant, elles sont négligeables au premier ordre : elles représentent moins de 1,2 % du total des aides dues au titre de l'année 2020.

<sup>2</sup> Source : DGEFP-ASP, calculs IGF-France Stratégie.

**Tableau 39 – Secteur d’activité des jeunes entrés en apprentissage et contrat de professionnalisation**

	Part des nouveaux contrats d’alternance		Évolution 2020/2019	Part dans les aides à l’alternance en 2019	Part dans le surcroît d’aides à l’alternance entre 2019 et 2020
	2019	2020			
Agriculture, sylviculture, pêche	2 %	3 %	23 %	0 %	0 %
Industrie	16 %	14 %	-3 %	20 %	15 %
Construction	12 %	12 %	8 %	26 %	11 %
Commerce	21 %	23 %	20 %	25 %	25 %
Transport et entreposage	4 %	3 %	-3 %	1 %	3 %
Hébergement et restauration	8 %	6 %	-12 %	12 %	4 %
Information et communication	4 %	5 %	16 %	0 %	7 %
Activités financières et d’assurance	5 %	4 %	5 %	0 %	5 %
Activités immobilières	2 %	2 %	29 %	0 %	3 %
Soutien aux entreprises	14 %	15 %	16 %	2 %	16 %
Administration publique, santé	6 %	7 %	35 %	0 %	5 %
Autres activités de services	6 %	7 %	21 %	12 %	7 %
<b>Total</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>11 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

Champ : entrées en contrat d’alternance (apprentissage et contrats de professionnalisation) dans le secteur privé de jeunes âgés de moins de 26 ans. Colonnes 1 à 3 : l’hypothèse est faite que la structure des secteurs des entrées en apprentissage est identique pour les apprentis de moins de 26 ans et l’ensemble des apprentis de tous âges. Colonnes 4 et 5 : pour obtenir le secteur d’activité de l’entreprise bénéficiaire d’aides, une fusion avec la base Sirene a dû être réalisée. Le montant total d’aides suite à cette fusion diffère légèrement du montant affiché plus haut en raison d’identifiants Siren absents de la base Sirene.

Lecture : en 2019, le secteur du commerce, réparation d’automobiles et de motocycles représentait 21 % des nouveaux contrats d’alternance. Cette part s’élève à 23 % en 2020. Le secteur a bénéficié de 25 % du surcroît d’aides versées par l’ASP entre 2019 et 2020.

Source : Dares (trois premières colonnes), DGEFP-ASP (à fin juillet 2021), calculs IGF-France Stratégie

*Les entreprises de moins de 50 salariés contribuent nettement à la progression de l’alternance en 2020, davantage que leur part dans le surcroît d’aides versées*

Les embauches d’alternants dans les entreprises de moins de 50 salariés sont plus dynamiques que celles dans les entreprises de plus grande taille : progressant de 16 % entre 2019 et 2020, elles représentent 67 % des entrées en 2020 (voir Tableau 40). Les embauches d’alternants dans les entreprises de 250 salariés ou plus progressent à une allure moindre (+6 % entre 2019 et 2020). Cependant, les grandes entreprises sont celles qui ont bénéficié de la plus grande part du surcroît d’aides versées, relativement à leur part dans les aides versées en 2019 : 21 % de part de surcroît contre 1 % de part des aides en 2019. Cela s’explique principalement par l’élargissement de l’aide exceptionnelle à l’apprentissage aux entreprises de plus de 250 salariés.



**Tableau 40 – Type d'entreprises ayant recruté des jeunes en apprentissage et contrat de professionnalisation**

	Part des nouveaux contrats d'alternance		Évolution 2020/2019	Part dans les aides à l'alternance en 2019	Part dans le surcroît d'aides à l'alternance entre 2019 et 2020
	2019	2020			
0 à 49 salariés	65 %	67 %	16 %	91 %	65 %
50 à 249 salariés	12 %	11 %	1 %	8 %	14 %
250 salariés ou plus	23 %	22 %	6 %	1 %	21 %
<b>Total</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>11 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

Champ : entrées en contrat d'alternance (apprentissage et contrats de professionnalisation) dans le secteur privé de jeunes âgés de moins de 26 ans. Colonnes 1 à 3 : l'hypothèse est faite que la structure des secteurs des entrées en apprentissage est identique pour les apprentis de moins de 26 ans et l'ensemble des apprentis de tous âges. Colonnes 4 et 5 : pour obtenir la taille de l'entreprise bénéficiaire d'aides, une fusion avec la base Sirene a dû être réalisée. Le montant total d'aides suite à cette fusion diffère légèrement du montant affiché plus haut en raison d'identifiants Siren absents de la base Sirene. Lecture : En 2019, les entreprises de 50 à 249 salariés représentaient 12 % des nouveaux contrats d'alternance. Cette part s'élève à 11 % en 2020. Cette catégorie a bénéficié de 14 % du surcroît d'aides versées par l'ASP entre 2019 et 2020 pour une part dans les aides à l'alternance au titre de 2019 de 8 %.

Source : Dares (trois premières colonnes), DGEFP-ASP (à fin juillet 2021), calculs IGF-France Stratégie

*Les alternants préparant un niveau Bac +3 ou plus ont bénéficié de près de la moitié du surplus d'aides versées aux contrats d'apprentissage et de professionnalisation en 2020*

La progression par rapport à 2019 du nombre de contrats d'apprentissage est générale pour tous les niveaux de diplôme préparés. Elle est encore plus prononcée pour les contrats signés par des jeunes préparant un diplôme de niveau Bac +3 ou plus et Bac +2 (respectivement +94 % et +64 %, contre +42 % tous niveaux confondus), comme en 2019 par rapport à 2018 (respectivement +43 % et +18 %, contre +14 % tous niveaux confondus), ce qui contribue à en accroître la proportion<sup>1</sup>.

Le diagnostic n'est pas immédiatement comparable s'agissant des contrats de professionnalisation, dont une part significative peut conduire à des diplômes ou qualifications non inscrits au Répertoire national de la certification professionnelle (RNCP)<sup>2</sup>. Dans la suite, afin de présenter des résultats homogènes sur tous les contrats d'alternance, tous les contrats de professionnalisation préparant à des diplômes ou qualifications non inscrits au RNCP sont rassemblés avec ceux de niveau CAP-BEP (voir Graphique 77).

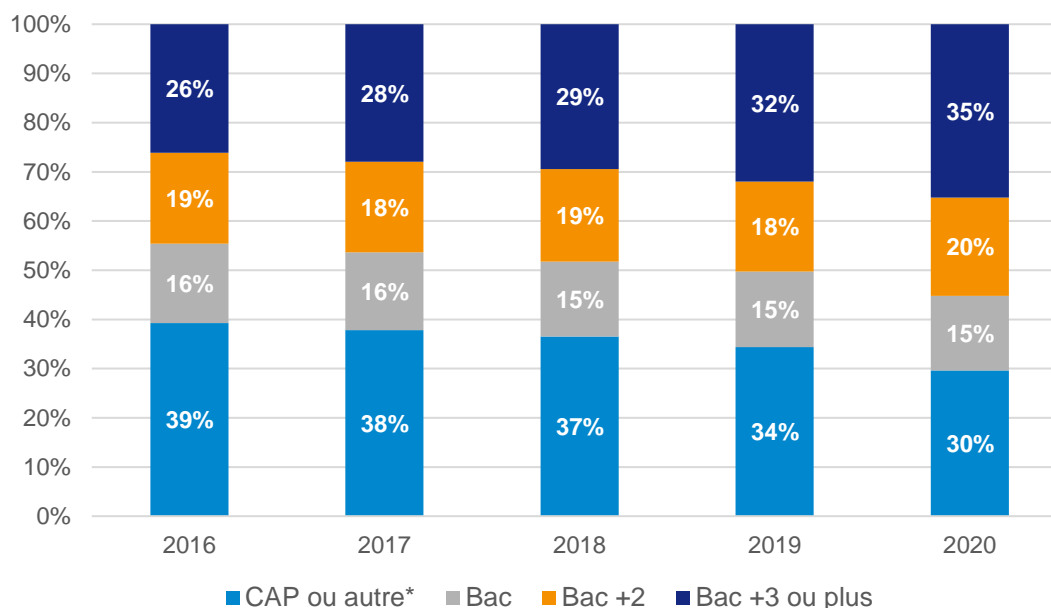
<sup>1</sup> Source : Dares.

<sup>2</sup> Il peut s'agir en particulier de certificat de qualification professionnelle (CQP) ou de qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale non inscrit au RNCP.



Sous les réserves indiquées *supra* quant à la comptabilisation des contrats de professionnalisation, la part des entrées en alternance pour la préparation d'un diplôme de niveau Bac +2 ou Bac +3 aurait progressé de 11 points entre 2016 et 2020, passant de 45 % à 55 %.

**Graphique 77 – Répartition par niveau de diplôme préparé des entrants en alternance de 2016 à 2020**



\* CAP ou autre : les contrats préparant des diplômes ou qualifications non inscrits au RNCP sont classés avec les CAP-BEP.

Champ : contrats de professionnalisation et contrats d'apprentissage du secteur privé.

Lecture : en 2020, 30 % des contrats d'alternance préparent à un diplôme ou qualification de niveau CAP ou autre, 15 % de niveau Bac, 20 % de niveau Bac +2 et 35 % de niveau Bac +3 et plus. Les données pour l'année 2020 sont provisoires et susceptibles d'être révisées.

Source : Dares

Le régime exceptionnel des aides à alternance prévu par le plan « 1 jeune 1 solution » a pu contribuer à accélérer cette tendance. En effet, il est plus favorable pour les contrats du supérieur jusqu'à Bac +5 qui peuvent bénéficier de l'aide exceptionnelle alors qu'ils n'étaient pas éligible à l'aide unique (sauf jusqu'à Bac +2 dans les DROM). Ainsi, la part du surcroît des aides augmente avec le niveau de la formation de l'alternant ; 71 % du surcroît est versé à des contrats d'alternance post-Bac, qui ne pouvaient pas bénéficier de l'aide unique (voir Tableau 41).

**Tableau 41 – Niveau de diplôme préparé par les entrants en alternance en 2019 et 2020**

	Part des nouveaux contrats d'alternance		Évolution 2020/2019	Part dans les aides à l'alternance en 2019	Part dans le surcroît d'aides à l'alternance entre 2019 et 2020
	2019	2020			
CAP + autres	34 %	30 %	-4 %	62 %	16 %
Bac	15 %	15 %	10 %	38 %	13 %
Bac +2	18 %	20 %	22 %	0 %	26 %
Bac +3 ou plus	32 %	35 %	22 %	0 %	45 %
<b>Total</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>11 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

Champ : entrées en contrat d'alternance (apprentissage et contrats de professionnalisation) dans le secteur privé de jeunes âgés de moins de 26 ans. Colonnes 1 à 3 : l'hypothèse est faite que la structure des diplômes des entrées en apprentissage est identique pour les apprentis de moins de 26 ans et l'ensemble des apprentis de tous âges.

Lecture : en 2019, 32 % des entrées en alternance visaient à la préparation d'un diplôme de niveau Bac +3 ou plus. Cette part s'élève à 35 % en 2020. Ces entrées de niveau Bac +3 représentent 45 % du surcroît d'aides versées par l'ASP entre 2019 et 2020.

Source : Dares (trois premières colonnes), DGEFP-ASP (à fin juillet 2021), calculs IGF-France Stratégie

*La littérature économique indique que l'effet de l'apprentissage en termes d'insertion est limité chez les alternants les plus diplômés*

La littérature économique indique que le développement de l'alternance explique une part assez importante des différences de taux de chômage chez les jeunes<sup>1</sup>. Pour autant, le fort recours à l'alternance par des jeunes déjà qualifiés du supérieur pourrait limiter le rôle de protection contre le chômage de ce dispositif. En effet, les jeunes diplômés du supérieur sont les moins exposés au chômage (voir Tableau 13) : le taux de chômage avant-crise des diplômés d'un Bac +3 ou plus est de 8,9 % contre 17,0 % et 24,0 % pour les jeunes titulaires au plus d'un diplôme de niveau Bac ou CAP-BEP.

<sup>1</sup> Van der Velden R. K. et Wolbers M. H. (2003), « The integration of young people into the labour market: the role of training systems and labour market regulation », in Müller W. et Gangl M. (éd.), *Transitions from education to work in Europe. The integration of youth into EU labour markets*, Oxford University Press, p. 186-211 et Cahuc P. et Ferracci M. (2014), « L'apprentissage au service de l'emploi », *Les Notes du Conseil d'analyse économique*, n° 19, décembre.

**Tableau 42 – Taux de chômage par niveau de diplôme des moins de 30 ans au quatrième trimestre 2019**

	Taux de chômage
<b>CAP + autres</b>	24,0 %
<b>Bac</b>	17,0 %
<b>Bac +2</b>	9,5 %
<b>Bac +3 ou plus</b>	8,9 %
<b>Total</b>	<b>15,7 %</b>

Lecture : au quatrième trimestre 2019, le taux de chômage des jeunes de moins de 30 ans dont le plus haut niveau de diplôme est de niveau Baccalauréat est de 17,0 % contre 15,7 % tous niveaux de diplôme confondus.

Source : Enquête emploi en continu, Insee, calculs IGF-France Stratégie

En outre, certains travaux académiques mettent en avant un bénéfice limité dans le supérieur du passage en apprentissage, par rapport à une formation comparable par la voie scolaire. En moyenne, les taux d'insertion apparaissent certes meilleurs pour les apprentis que pour ceux ayant obtenu le même niveau de formation par la voie scolaire. Cependant, une fois les effets de sélection neutralisés, les étudiants ayant préparé un diplôme du supérieur par l'apprentissage ne connaissent pas une meilleure insertion sur le marché du travail. Ce résultat est également valable dans le cas allemand. En analyse causale, seul l'apprentissage dans le secondaire a un effet positif sur l'insertion sur le marché du travail, en termes d'évitement du chômage, sans effet sur le niveau de salaire<sup>1</sup>.

Le soutien de l'apprentissage dans le supérieur pourrait avoir des effets indirects, en favorisant l'accès de jeunes de milieu peu favorisé à des formations longues, parfois coûteuses. De fait, les apprentis du supérieur, particulièrement lorsqu'ils sont élèves de grandes écoles, sont d'origine sociale plus modeste que leurs camarades de la voie scolaire (voir [annexe 11](#)). Cependant, cet objectif semble différent de celui visé par le plan « 1 jeune 1 solution » d'amélioration de l'insertion professionnelle des apprentis. Ainsi, les indicateurs de suivi associés à ce dispositif concernent uniquement l'insertion professionnelle après apprentissage ou contrat de professionnalisation<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Brébion C. (2019) « L'apprentissage, un meilleur "rendement" professionnel en France qu'en Allemagne », *Formation Emploi*, n° 146. Ces travaux suggèrent également, sur la base de l'étude de la situation en Allemagne, qu'un fort développement de l'apprentissage présenterait le risque d'en réduire le bénéfice pour les apprentis les plus fragiles, en particulier dans le secondaire. Les données allemandes indiquent en effet que les jeunes qui ne sont pas embauchés par leur entreprise à l'issue de leur apprentissage peuvent se trouver en difficulté sur un marché du travail bien doté en anciens apprentis.

<sup>2</sup> Projets annuels de performances, annexe au projet de loi de finances pour 2021.

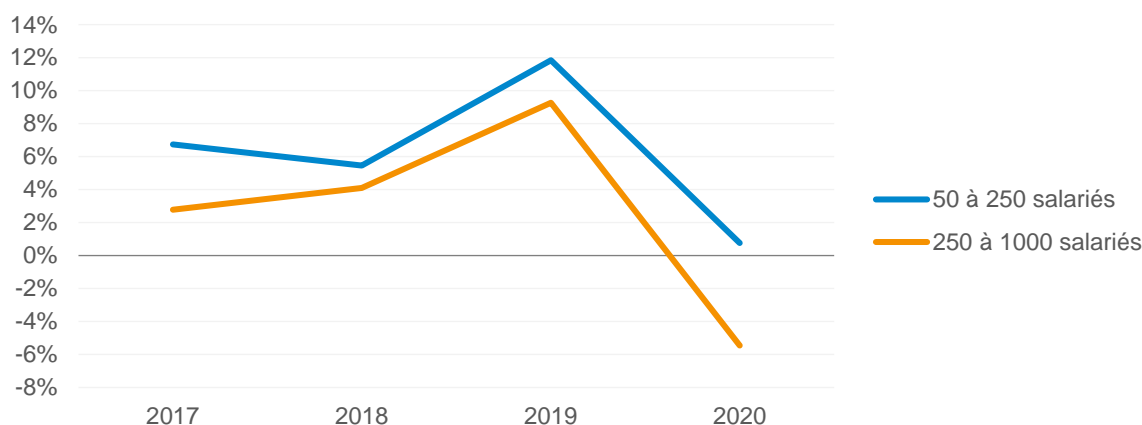
### **Une estimation par double différence autour du seuil de 250 salariés entre 2019 et 2020 suggère un effet des aides exceptionnelles à l'alternance autour de 15 % sur les embauches d'alternants**

Cette partie présente une estimation par double différence de l'effet des aides exceptionnelles à l'alternance. Il s'agit d'un travail original réalisé spécialement dans le cadre de ce rapport. Elle conclut à un effet de 0,49 embauche supplémentaire par entreprise lié aux aides exceptionnelles à l'alternance – soit environ 15 % d'entrées supplémentaires. Ce résultat doit cependant être interprété avec prudence : il est mesuré localement autour du seuil de 250 salariés et n'est pas facilement généralisable.

Pour évaluer l'impact des aides exceptionnelles sur les recrutements en alternance mis en œuvre en juillet 2020, cette partie exploite la différence de critères d'éligibilité aux primes pour les entreprises suivant qu'elles comptent plus ou moins de 250 salariés. En dessous de ce seuil, les entreprises ont accès aux aides exceptionnelles sans condition, de même que dans le régime de l'aide unique ; au-dessus, elles doivent s'engager à l'atteinte d'une part cible d'emploi en alternance, CIFRE ou VIE (voir *supra*) pour obtenir l'aide exceptionnelle, et elles n'étaient pas éligibles à l'aide unique avant juillet 2020.

Ainsi, alors que les entreprises de 50 à 250 salariés et de 250 à 1 000 salariés suivaient une trajectoire assez similaire de leur recrutement en alternance jusqu'en 2019, en 2020 les premières ont enregistré une légère croissance (+0,8 %) contre une baisse parmi les secondes (-5,5 %) (voir Graphique 78).

**Graphique 78 – Évolution du nombre de nouveaux contrats d'alternance selon la taille de l'entreprise**



Champ : entrées en contrat d'apprentissage et de professionnalisation dans des entreprises de 50 à 1 000 salariés du secteur privé chez les jeunes de moins de 26 ans. L'hypothèse est faite que la structure par taille d'entreprise des entrées en apprentissage est identique pour l'ensemble des apprentis et pour les seuls moins de 26 ans. Lecture : En 2020, le nombre de contrats d'apprentissage et de professionnalisation a augmenté de 0,8 % pour les entreprises de 50 à 250 salariés et diminué de 5,5 % pour les entreprises de 250 à 1 000 salariés.

Source : Dares

La source de données mobilisée dans cette analyse, les Déclarations préalables à l'embauche (DPAE)<sup>1</sup>, ne permet pas d'identifier directement les contrats d'apprentissage et de professionnalisation. La variable d'intérêt considérée ici est donc une approximation : le nombre d'embauches en contrat à durée déterminée de plus de neuf mois de salariés de moins de 26 ans (nombre « approché » d'entrées en alternance dans la suite). Seules les embauches du deuxième semestre sont étudiées : ce sont parmi elles que la part des contrats d'alternance est la plus élevée<sup>2</sup>, et les aides exceptionnelles ne sont entrées en vigueur qu'à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2020.

Cette approximation du champ de l'alternance contribue *a priori* à sous-estimer l'effet de l'aide exceptionnelle puisque tous les contrats considérés dans ce total n'y sont pas éligibles<sup>3</sup>. Une autre limite à considérer ce nombre approché d'alternants est liée à la possible éligibilité, pour une partie de ces embauches, à l'aide à l'embauche des jeunes, pour celles réalisées entre août et décembre 2020. Cela peut constituer une fragilité pour l'analyse. Cependant, ce dispositif est également accessible pour les entreprises de plus ou moins de 250 salariés : il ne contribue pas en principe à la différence d'évolution de ces embauches entre les deux groupes comparés.

L'analyse présentée ici repose sur l'existence d'une discontinuité des montants d'aides perçus par alternant autour du seuil de 250 salariés<sup>4</sup>. Plus précisément, le groupe « traité » (les moins de 250 salariés) doit présenter une variation du montant d'aide par alternant plus élevée entre 2019 et 2020 que celle du groupe de « contrôle » (les entreprises de plus de 250 salariés). Le degré de traitement des deux groupes est approché ici à l'aide d'une subvention moyenne par entrée en alternance. Il se définit comme le ratio entre les aides à l'alternance touchées par l'entreprise et son nombre « approché » d'entrées en alternance. Il est calculé à l'aide des données détaillées des aides versées par l'ASP aux employeurs en 2019 et 2020 (numérateur) et des informations issues des DPAE (dénominateur). Le calcul de la différence de la variation de taux de subvention moyenne par alternant embauché entre les deux groupes et entre 2019 et 2020 vérifie bien la condition d'une discontinuité du traitement autour du seuil : les employeurs de moins de

---

<sup>1</sup> Base de données obtenue à partir de la formalité administrative que doivent réaliser les employeurs avant de recruter un salarié afin de le faire connaître aux organismes de sécurité sociale.

<sup>2</sup> 95 % des nouveaux contrats d'apprentissage en 2020 sont le fait de jeunes de moins de 26 ans. De même, 93 % des contrats d'apprentissage signés sont d'une durée de 9 à 29 mois. Enfin, l'essentiel des entrées en alternance ont lieu au second semestre (96 % en 2019 et 2020). Source : Dares.

<sup>3</sup> D'après les calculs réalisés à partir de l'Enquête emploi en continu, 63 % des CDD de plus de 6 mois détenus par des moins de 26 ans seraient des contrats d'apprentissage (il n'a pas été possible de distinguer les seuls contrats de plus de 9 mois, ni les embauches réalisées au second semestre, ni d'identifier les contrats de professionnalisation).

<sup>4</sup> La littérature économique parle de « *fuzzy difference-in-differences* » : le taux de traitement augmente plus fortement dans le groupe traité que dans le groupe de contrôle.

250 salariés enregistrent une hausse de la subvention par embauche supérieure de 1 950 euros à celle des entreprises de 250 salariés et plus (voir Tableau ci-dessous).

**Tableau 43 – Écart de taux de subvention des embauches en CDD long chez les moins de 26 ans autour du seuil de 250 salariés aux deuxièmes semestres 2019 et 2020**

	50 à 250 salariés	250 à 1000 salariés	Différence
<b>2019</b>	850 €	100 €	<b>750 €</b>
<b>2020</b>	7 700 €	5 000 €	<b>2 700 €</b>
<b>Différence</b>	<b>6 850 €</b>	<b>4 900 €</b>	<b>1 950 €</b>

Lecture : les entreprises de 250 à 1 000 salariés ont vu leur subvention moyenne par alternant embauché (montant d'aide à l'alternance / nombre approché d'embauches en alternance) progresser de 4 950 euros entre le deuxième semestre 2019 et le deuxième semestre 2020. Dans le même temps, ce taux augmentait de 6 850 euros dans les entreprises de 50 à 250 salariés, soit une différence de variation de 1 950 euros au bénéfice de ces dernières.

Source : DPAE et DGEFP-ASP (à fin juillet 2021), calculs IGF-France Stratégie

En outre, la mesure de l'effet du dispositif est possible à condition de pouvoir faire l'hypothèse que, sans lui, les deux groupes « traité » et de « contrôle » auraient suivi des évolutions similaires de leur recrutement en alternance. Cette évolution contrefactuelle ne peut pas être mesurée, mais l'évolution passée des embauches donne une indication sur le fait que les deux groupes ne présentaient pas, avant mise en place des mesures, des comportements d'embauche évoluant trop différemment. Le Graphique 78 semble aller dans le sens de cette hypothèse. Des analyses complémentaires réalisées à partir de la variable approchée du nombre d'embauches par secteur sont présentées en encadré 6. Elles indiquent une certaine fragilité de la condition de tendance commune à un niveau plus fin.

#### **Encadré 20 – Analyse complémentaire sur l'hypothèse de tendance commune**

Le nombre approché d'embauches d'alternants dans les entreprises de 50 à 250 salariés progressait un peu plus vite en 2019 (+7,5 %) que dans les entreprises de 250 à 1 000 (+5,0 %).

Les différences d'évolution sont quasiment nulles dans l'industrie (environ +1,8 % pour les entreprises de 50-250 salariés et celles de 250-1000 salariés) ou faibles dans le secteur de l'information-communication (+10,8 % et +8,3 %) (voir Tableau 5 **Erreur ! Source du renvoi introuvable.**). L'hypothèse de tendance commune semble cependant plus fragile dans la construction, les transports et entreposage ou encore l'hébergement-restauration : les différences d'évolution

sont marquées entre entreprises de 50 à 250 salariés et 250 à 1 000 salariés. Ces trois secteurs représentent respectivement 9 %, 4 % et 4 % des entrées en alternance dans les entreprises de 50 à 1 000 salariés en 2019.

**Tableau 44 – Évolution du nombre approché d’alternants entre 2018 et 2019 autour du seuil de 250 salariés par secteur d’activité**

	Évolution 2018/2019		Part dans les entrées en alternance des entreprises de 50 à 1 000 salariés
	50 à 250 salariés	250 à 1 000 salariés	
Industrie et production d’électricité/eau	1,8 %	1,8 %	22 %
Construction	11,5 %	5,0 %	9 %
Commerce	10,2 %	7,9 %	19 %
Transports et entreposage	4,8 %	-3,8 %	4 %
Hébergement et restauration	0,3 %	19,3 %	4 %
Information communication	10,8 %	8,3 %	5 %
Activités financières	11,0 %	7,7 %	4 %
Activités immobilières	21,3 %	10,2 %	2 %
Activités scientifiques et services administratifs	13,7 %	7,4 %	16 %
Administration publique, enseignement, santé	-4,1 %	-0,7 %	10 %
Autres activités de service	15,9 %	11,0 %	5 %
<b>Total</b>	<b>7,5 %</b>	<b>5,0 %</b>	<b>100 %</b>

Lecture : les entreprises du secteur de l’industrie et de la production d’électricité et d’eau de 50 à 250 salariés ont enregistré une progression de 1,8 % de leurs entrées approchées en alternance entre le deuxième semestre 2018 et le deuxième semestre 2019. Parmi les entreprises de 250 à 1 000 salariés de ce secteur, cette évolution est aussi de 1,8 %. Le secteur réalise 22 % des entrées en alternance dans les entreprises de 50 à 1 000 salariés en 2019.

Source : DPAE, calculs IGF-France Stratégie

En tout état de cause, la réforme de l’apprentissage entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2019 rend difficile de tester la condition de tendance commune, ce qui doit inciter à considérer avec prudence les résultats qui suivent.

Le modèle de régression consiste à estimer l’effet local de passer sous le seuil de 250 salariés en 2020 en termes de nombre approché d’alternants. Des variables de contrôle sont introduites afin de tenir compte des différences de taille d’entreprise, des spécificités sectorielles, de l’asymétrie du choc lié à la crise sanitaire et du caractère particulier de l’année 2020<sup>1</sup>. Un modèle « placebo » est également estimé : la même spécification est utilisée mais pour l’année 2019 au lieu de 2020.

<sup>1</sup> Cette variable capte les différences entre l’année 2019 et 2020. Elle mesure à la fois les conséquences de la crise sanitaire et l’impact de l’AEJ sur la variable d’intérêt.



La spécification principale donne un effet de 0,49 par entreprise : bénéficier d'un accès simplifié aux aides à l'alternance (ce qui correspond en moyenne à une subvention par alternant accrue de 1 950 euros) augmente en moyenne de 0,49 le nombre approché d'embauches en alternance (voir Tableau 45). Les entreprises de 200 à 300 salariés embauchant environ 3 jeunes dans ces conditions, l'effet serait de l'ordre de 15 % (pour un intervalle de confiance allant de 8 % à 23 %)¹. Comme attendu, le coefficient obtenu dans la régression placebo n'est pas significatif. Des résultats plus détaillés sont disponibles en [annexe 12](#).

**Tableau 45 – Estimation de l'impact moyen des aides exceptionnelles à l'alternance et test placebo**

	Double différence (2019-2020)	Placebo (2018-2019)
Coefficient	0,49	-0,197
Intervalle de confiance à 95%	[0,257 ; 0,723]	[-0,437 ; 0,042]
Nombre d'observations	83 876	83 348

Lecture : l'effet moyen des aides exceptionnelles sur le nombre approché d'embauches en alternance au deuxième semestre de 2020 est de 0,49. Le coefficient est significativement différent de zéro au seuil de 5 % (les deux bornes de l'intervalle de confiance sont positives). Le test placebo estimé sur l'année précédente renvoie un coefficient non significatif aux seuils usuels de 5 % ou 10 %.

Source : DPAAE, calculs IGF-France Stratégie

L'effet obtenu est d'un ordre de grandeur un peu supérieur à celui estimé sur les effets de l'AEJ sur les flux d'embauche (8 %, voir *supra*), pour une prime d'un montant légèrement plus élevé (8 000 euros ou 5 000 euros à comparer à 4 125 euros dans le régime de l'aide unique², contre 4 000 euros pour l'AEJ). Cependant, le résultat doit être considéré avec prudence.

Premièrement, cet effet est mesuré localement autour du seuil de 250 salariés : il ne peut pas être interprété comme un effet global de la mesure pour toutes les entreprises.

¹ Dans une spécification alternative où la variable d'intérêt considérée n'est pas le nombre d'embauches mais le ratio entre nombre d'embauches et effectif total de l'entreprise, le coefficient de double différence est de 0,0018 : l'accès à la prime augmente de 0,18 % le taux d'entrée de jeunes. En supposant fixes les effectifs de l'entreprise, cet effet est cohérent avec celui obtenu dans la spécification en niveau : 0,18 % x 250 salariés = 0,5 embauches supplémentaires. L'effet est significatif au seuil de 0,1 %.

² Les contrats qui sont à la fois éligibles à l'aide exceptionnelle et à l'aide unique bénéficient de cette dernière pour les deuxième et troisième années de contrat. Le soutien à l'entrée en apprentissage peut donc s'élever jusqu'à 8 000 + 2 000 + 1 200 = 11 200 euros pour un contrat de trois ans éligible aux deux dispositifs.

Deuxièmement, le contexte de la réforme de l'apprentissage et de la crise sanitaire fragilise la comparaison des dynamiques d'embauche : le modèle ne prend qu'imparfaitement en compte les dynamiques différenciées des embauches entre les entreprises de part et d'autre du seuil de 250 salariés. Néanmoins, une spécification alternative a été estimée en excluant de l'analyse les secteurs dans lesquels l'hypothèse de tendance commune était la plus fragile. Le coefficient obtenu est alors de 0,62 (contre 0,49 dans le modèle principal) et reste significatif au seuil de 0,1 %.

Enfin, le modèle considéré ici porte sur les flux d'embauche. Or, comme évoqué *supra*, un effet positif sur les flux n'est pas toujours associé à une progression du niveau de l'emploi (ici, du stock d'alternants). En particulier, le taux de rotation peut se trouver accru sans que le stock de personnes en alternance ne progresse. Ce résultat est également mis en évidence par des travaux économiques en cours : une hausse des aides à l'apprentissage peut se traduire par un plus fort taux de rotation, sans faire progresser le stock d'apprentis en entreprise, ni le nombre d'employeurs accueillant des apprentis<sup>1</sup>. En outre, le modèle ne permet pas de prendre en compte des éventuels effets de substitution entre alternance et autres formes d'emploi, même si la variable d'intérêt utilisée couvre un champ plus large que les contrats d'alternance au sens strict.

## 2.4. Les mesures d'accompagnement des jeunes éloignés du marché de l'emploi et les places supplémentaires de formation

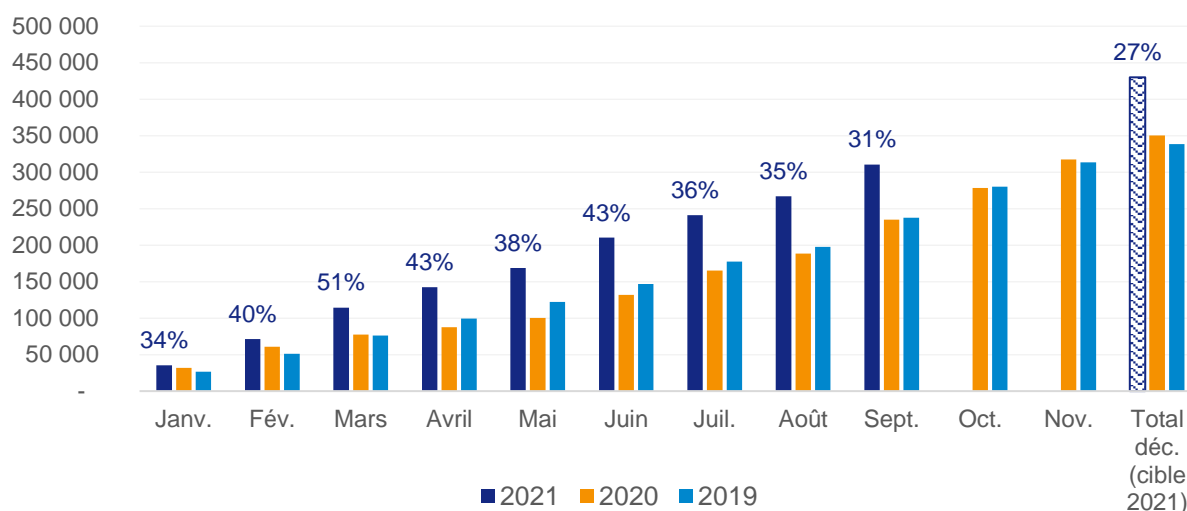
Cette partie présente les éléments disponibles sur le déploiement des mesures d'accompagnement et de formation à la fin septembre 2021.

### ***L'atteinte des objectifs quantitatifs en matière d'accompagnement repose sur la capacité de montée en charge des missions locales***

Les **entrées en PACEA** ont maintenu un rythme soutenu depuis début 2021 pour atteindre 310 000 entrées à fin septembre 2021, pour un objectif établi à 430 000 bénéficiaires sur l'ensemble de l'année (voir Graphique 79). Le cumul du nombre des entrées en PACEA à la fin septembre 2021 se situe ainsi 31 % au-dessus de son niveau à la même période en 2019. À cette cadence, la cible annuelle, qui est 27 % supérieure aux entrées réalisées en 2019, devrait être atteinte.

---

<sup>1</sup> Brébion C. (2020), « The unexpected effect of subsidies to apprenticeship contracts on firms' training behaviour », *Working Paper PSE*.

**Graphique 79 – Nombre cumulé d'entrées en PACEA par mois de 2019 à mi-2021**

Lecture : à fin septembre 2021, 310 000 entrées en PACEA ont eu lieu depuis le début de l'année (soit 31 % de plus qu'à la même période en 2019), pour une cible annuelle de 430 000. À la même date, en 2020, le nombre cumulé d'entrées était de 235 000 et il a atteint 350 000 en fin d'année.

Source : Dares POEM (2019 et 2020) et DGEFP (2021)

Le plan « 1 jeune 1 solution » prévoit une augmentation de près de 100 % du nombre d'entrées en Garantie jeunes en 2021 par rapport à son niveau de 2020. En septembre 2021, 110 000 entrées ont eu lieu depuis le début de l'année, à comparer à 71 000 en 2019, soit une progression de 57 % (voir Graphique 80). La cadence du premier semestre devrait permettre d'atteindre l'objectif annuel. La cadence des entrées en Garantie jeunes a augmenté tout au long de l'année et devra être encore plus soutenue, avec une moyenne d'au moins 29 000 entrées par mois d'octobre à décembre, pour parvenir à l'objectif.

Cet objectif ambitieux a nécessité que les missions locales montent en charge pour accueillir plus de jeunes. Elles ont dû renforcer leurs effectifs en un temps limité : les projets de recrutements s'établissent autour de 2 000 pour l'année 2021, dont environ les deux tiers sur des postes de conseillers, à comparer à environ 13 100 salariés en emploi dans la branche professionnelle des missions locales et autres organismes d'insertion en 2019, dont 8 700 comme conseillers (soit une hausse du nombre de personnels de l'ordre de 15 %)<sup>1</sup>. 80 % des recrutements prévus auraient été réalisés ou seraient en cours de réalisation en septembre 2021<sup>2</sup>.

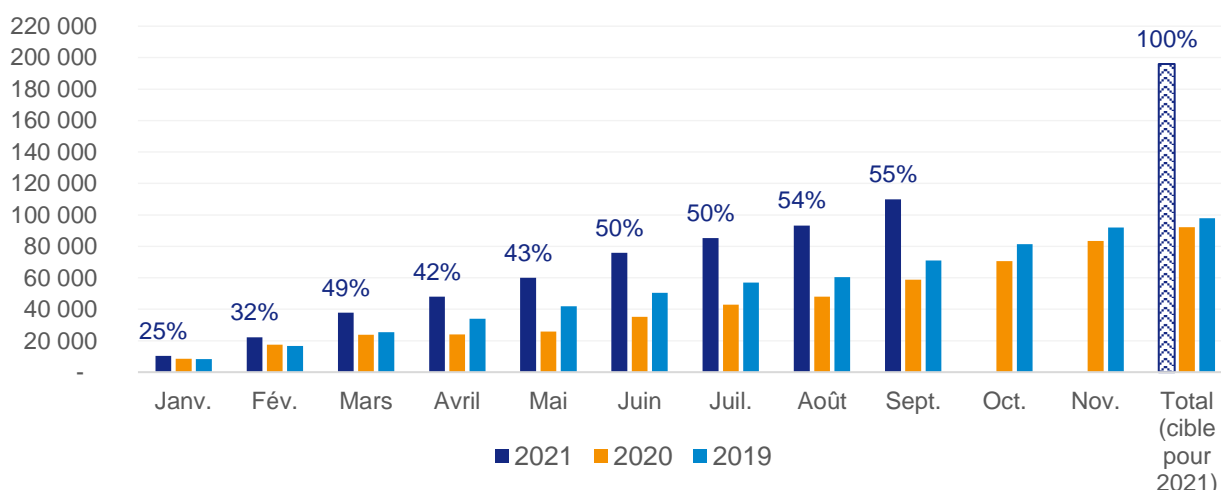
<sup>1</sup> Source : Données ICARE, Union nationale des missions locales. Exprimés en équivalent temps-plein, les effectifs sont de l'ordre de 11 800 salariés dont 7 900 conseillers en 2019.

<sup>2</sup> Enquête flash, Union nationale des missions locales.

Le contingent de conseillers recevant une formation a également augmenté : à septembre 2021, un peu plus de 800 personnes ont pu bénéficier d'une formation dédiée à la prise en charge en Garantie jeunes, à comparer à 400 en 2019. Une partie de cette progression a cependant dû absorber la forte chute des formations au cours de l'année 2020, très perturbée par la crise sanitaire (seulement une cinquantaine de conseillers formés), avant le déploiement d'une solution à distance. Il n'a pas été possible de disposer de plus de détail sur la répartition géographique des recrutements et des formations.

L'accueil collectif prévu dans le parcours de la Garantie jeunes a dû être adapté sous le double effet des contraintes sanitaires en vigueur et de la hausse des entrées dans le dispositif. Le manque de locaux disponibles a été signalé comme une difficulté pour certaines missions locales, notamment dans des zones où l'accès au foncier est difficile ou lorsque les collectivités locales n'étaient pas en mesure de mettre à disposition des salles. Cependant, il n'est pas possible à ce stade d'identifier l'effet que ces difficultés pratiques auraient eu sur l'augmentation de la capacité d'accueil en Garantie jeunes et sur sa qualité.

**Graphique 80 – Nombre cumulé d'entrées en Garantie jeunes par mois de 2019 à mi-2021**



Lecture : à fin septembre 2021, 110 000 entrées en Garantie jeunes ont eu lieu depuis le début de l'année, pour une cible annuelle de 200 000. À la même date, en 2020, le nombre cumulé d'entrées était de 60 000 et il a atteint 90 000 en fin d'année.

Source : Dares POEM (2019 et 2020) et DGEFP (2021)

Des échanges entre l'Union nationale des missions locales, les associations régionales des missions locales (ARML), la DGEFP et les Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) ont été organisés dans chaque région en septembre 2021 autour des objectifs de croissance des entrées en Garantie jeunes et des leviers mobilisables pour les atteindre. Ces rencontres ont montré que les missions locales ont su adapter leur pratique d'accompagnement en Garantie jeunes, tout en rappelant leur attachement aux grands principes de celle-ci, et en particulier le caractère intensif, la

phase collective et l'accent mis sur l'emploi. Ces aménagements se sont traduits par exemple par l'organisation de parcours de Garantie jeunes dédiés à des jeunes rencontrant des difficultés particulières (les non-francophones, les mineurs, les jeunes souffrant de troubles psychologiques, etc.), de temps collectifs positionnés de façon plus souple au cours du parcours (l'accompagnement collectif n'intervenant pas forcément seulement au début) ou encore d'une organisation hors des locaux des missions locales, éventuellement itinérante ou coordonnée avec des systèmes de bus de ramassage, pour aller vers les jeunes les plus isolés.

*L'atteinte des objectifs en matière d'entrées en contrats aidés est incertaine dans le secteur non marchand et en bonne voie dans le secteur marchand, alors que les effectifs en insertion par l'activité économique ont déjà dépassé leur cible*

Les entrées en contrats aidés PEC jeunes et CIE jeunes se sont réalisées selon un rythme différent. Cela a conduit à un ajustement des objectifs, dans le cadre d'un exercice de reprogrammation réalisé par les DREETS. La fongibilité des enveloppes entre PEC jeunes et CIE jeunes a donc permis de soutenir la dynamique des seconds et de financer une durée hebdomadaire plus élevée que celle initialement prévue. À fin septembre 2021, la cible annuelle initiale en matière de CIE jeunes était atteinte à hauteur de 81 %, avec 40 000 entrées cumulées depuis le 1<sup>er</sup> janvier (voir Tableau 46).

Les entrées en PEC sont nettement moins avancées : à fin septembre, elles ne représentent que 29 % de la cible annuelle initiale de 80 000. Il est possible que le fort effet de la crise sanitaire sur les associations, habituellement utilisatrices de ce type de contrat, ait rendu difficile l'atteinte de l'objectif. Les jeunes résidant en quartiers prioritaires de la politique de la ville y sont un peu plus nombreux en proportion que parmi les entrants en CUI-CIE : 16 % contre 7 %.

Le recours à l'insertion par l'activité économique (IAE) des jeunes est quant à lui très élevé par rapport à la cible établie : à fin septembre 62 000 entrées dans le dispositif ont eu lieu, pour une cible annuelle de 35 000.

**Tableau 46 – Nombre cumulé d'entrées en PEC et CUI-CIE à fin juillet 2021**

	Cible initiale pour 2021	Résultat à fin septembre 2021	Taux d'atteinte de la cible initiale	Nouvelle cible	% des jeunes en QPV	Résultats en 2020
PEC Jeunes	80 000	23 000	29 %	45 000	16 %	12 400
CIE Jeunes	50 000	40 000	81 %	60 000	7 %	3 200
IAE Jeunes	35 000	62 000	177 %	-	20 %	Non connu

Lecture : 23 000 entrées en PEC ont eu lieu depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021, soit 29 % de la cible annuelle établie initialement à 80 000 sur l'ensemble de l'année (revue à 45 000) et à comparer à 12 400 entrées en 2020.

Source : tableau de bord DGEFP, dossier de presse du plan de relance

*Une montée en charge rapide, vers des publics potentiellement moins ciblés, peut entraîner un risque sur la qualité des accompagnements*

Le développement rapide des places en PACEA, Garantie jeunes ou contrats aidés dans le secteur marchand a permis la prise en charge de jeunes fragiles, qui auraient été susceptibles de se trouver en grande difficulté sans ces solutions. Les évaluations futures font état de résultats très positifs de certains de ces dispositifs d'accompagnement. C'est le cas de la Garantie jeunes, qui aurait pour effet d'améliorer de 10 points le taux d'emploi des bénéficiaires 11 mois après leur entrée en parcours, cet effet correspondant essentiellement à une augmentation du taux d'accès à l'emploi durable<sup>1</sup>. D'autres travaux indiquent également des effets positifs du passage en contrats aidés, à un horizon de 3 à 4 ans, non seulement sur la probabilité d'être en emploi non aidé, mais également sur l'état de santé et le degré d'autonomie des personnes<sup>2</sup>.

Cependant, les conditions de la montée en charge font peser de possibles risques sur la qualité des parcours et leurs effets positifs sur les bénéficiaires, y compris à moyen terme. Ces risques sont de différents ordres.

Premièrement, l'exigence d'atteinte rapide des objectifs quantitatifs a pu se faire en partie au détriment d'un suivi plus approfondi. En pratique, les conseillers nouvellement recrutés sont moins expérimentés et ont bénéficié de formations accélérées. Les sessions collectives de Garantie jeunes ont dû être aménagées, même si ces adaptations semblent avoir aussi contribué à aller vers des publics plus fragiles (voir *supra*). La montée en charge volumétrique s'est faite dans un contexte de suspension de la stratégie pluriannuelle de performance pour 2019-2022. Celle-ci prévoyait l'introduction d'une part de financement des missions locales fondée sur leur performance au regard de dix indicateurs clés caractérisant le niveau d'insertion des jeunes pris en charge, mais également la part des NEET du territoire suivi dans la mission locale, ou encore l'efficacité de l'utilisation des ressources. L'enveloppe régionale allouée à chaque mission locale pouvait ainsi être majorée jusqu'à 10 % en fonction de l'atteinte des objectifs de performance fixés l'année précédente, en comparaison de missions locales aux caractéristiques comparables<sup>3</sup>.

Deuxièmement, la qualité du ciblage du public est également un facteur de fragilité possible. A-t-on bien atteint des publics de jeunes fragiles, et leur a-t-on indiqué les dispositifs correspondant le mieux à leurs besoins ? La multitude des dispositifs qui composent le plan « 1 jeune 1 solution » présente de nombreux avantages, offrant une large palette d'outils pour aider à l'insertion professionnelle, l'accompagnement ou la

---

<sup>1</sup> Dares (2019), « [La Garantie jeunes : quels jeunes et quel bilan après cinq ans ?](#) », *Dares analyses*, n° 18, avril.

<sup>2</sup> L'évaluation porte cependant sur d'autres types de contrats aidés, les emplois d'avenir : Dares (2021), « [Quel bilan dresser des emplois d'avenir ?](#) », *Dares Analyses*, n° 37, juillet.

<sup>3</sup> Instruction DGEFP du 16 mai 2019 sur la stratégie pluriannuelle de performance des missions locales.

formation des jeunes. Cependant, le large ensemble de mesures proposées ne garantit pas la bonne orientation des jeunes vers les dispositifs correspondant le mieux à leur situation. Or, les évaluations passées de certains dispositifs d'insertion indiquent qu'ils sont plus efficaces chez des jeunes peu diplômés, d'où un risque de perte d'efficience.

À titre d'exemple, l'exigence de doublement du nombre d'entrées en Garantie jeunes s'est ainsi accompagnée d'un assouplissement des critères d'éligibilité en matière de non-imposition, de ressources, de durée des parcours permis par le décret n° 2021-664 du 26 mai 2021 relatif à la Garantie jeunes. Ces dispositions, forcément favorables à une montée en charge quantitative, ont des effets plus incertains quant au ciblage et à l'efficience de l'entrée en accompagnement. Des travaux intermédiaires sur la qualité de la prise en charge de la Garantie jeunes ont été engagés par la DGEFP et sont en cours.

### ***Le niveau de formation des bénéficiaires des dispositifs d'accompagnement et de formations est légèrement plus élevé au deuxième semestre 2020 qu'au deuxième semestre 2019 (contribution de la Dares)***

Cette section présente une analyse des profils des différents publics sous deux angles : d'une part, en comparaison des dispositifs entre eux, et d'autre part en évolution entre 2019 et 2020, pour illustrer un éventuel changement des publics accueillis dans chaque dispositif du fait du plan « 1 jeune 1 solution ». Les dispositifs sont regroupés en deux grandes catégories : dispositifs d'accompagnement et formations (Garantie jeunes, Parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie ou PACEA, accompagnement intensif jeunes et formations professionnelles des demandeurs d'emploi ou AIJ) et dispositifs d'insertion professionnelle (PEC, CIE, IAE, alternance)<sup>1</sup>. Ces deux catégories répondent *a priori* à des besoins assez différents.

#### *Les profils des jeunes inscrits au deuxième semestre 2020*

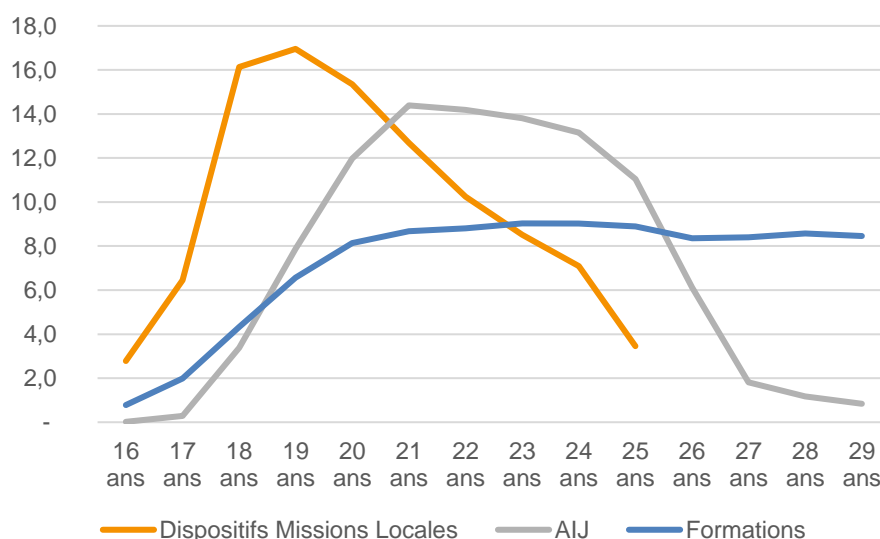
Les publics entrés en Garantie jeunes, PACEA, AIJ et formations pour personnes en recherche d'emploi n'ont pas le même âge (voir Graphique 81). La Garantie jeunes et le PACEA sont ouverts aux jeunes de moins de 26 ans. L'AIJ est aussi accessible jusqu'à 26 ans (ou 30 ans pour les résidents de quartiers prioritaires de la ville). Ainsi, la majorité des jeunes en Garantie jeunes et en PACEA ont entre 18 et 21 ans, tandis que les nouveaux inscrits en AIJ ont plutôt entre 20 et 25 ans. Enfin, les entrants en formations professionnelles au deuxième semestre 2020 sont plus âgés et se répartissent de manière uniforme entre 20 et 29 ans.

---

<sup>1</sup> De nombreux dispositifs du plan « 1 jeune 1 solution » concernant les jeunes ne figurent pas ici. Sont présentés les dispositifs regroupant un nombre important de bénéficiaires et comportant une part d'accompagnement (d'où l'exclusion en particulier de l'AEJ). Les données sur certains dispositifs qui correspondraient à ces critères n'étaient toutefois pas disponibles, par exemple le service civique.



**Graphique 81 – Distribution des âges des jeunes entrés en dispositifs d’accompagnement ou de formation au deuxième semestre 2020**

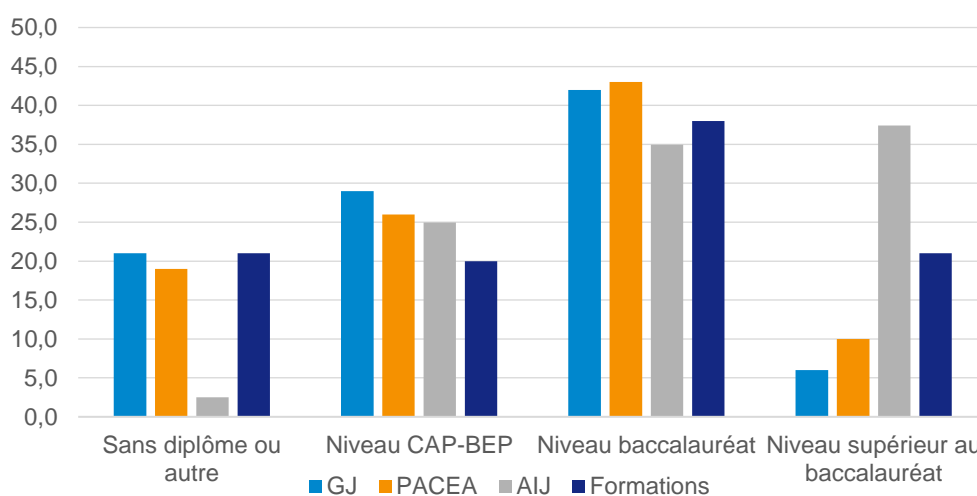


Champ : moins de 26 ans pour les dispositifs des missions locales. Moins de 30 ans pour l’AIJ, les formations. Les dispositifs missions locales regroupent les PACEA et les Garanties jeunes.

Source : *i-milo*, BREST, Agence de services et de paiement (ASP) ; traitements Dares

Les niveaux de formation des bénéficiaires varient également selon les dispositifs. Globalement, les bénéficiaires de l’AIJ sont nettement plus diplômés que ceux bénéficiant de la Garantie jeunes et du PACEA, et, dans une moindre mesure, que ceux en formations (voir Graphique 82).

**Graphique 82 – Distribution des niveaux de formation des jeunes entrés en dispositifs d’accompagnement ou de formation au deuxième semestre 2020 (en %)**



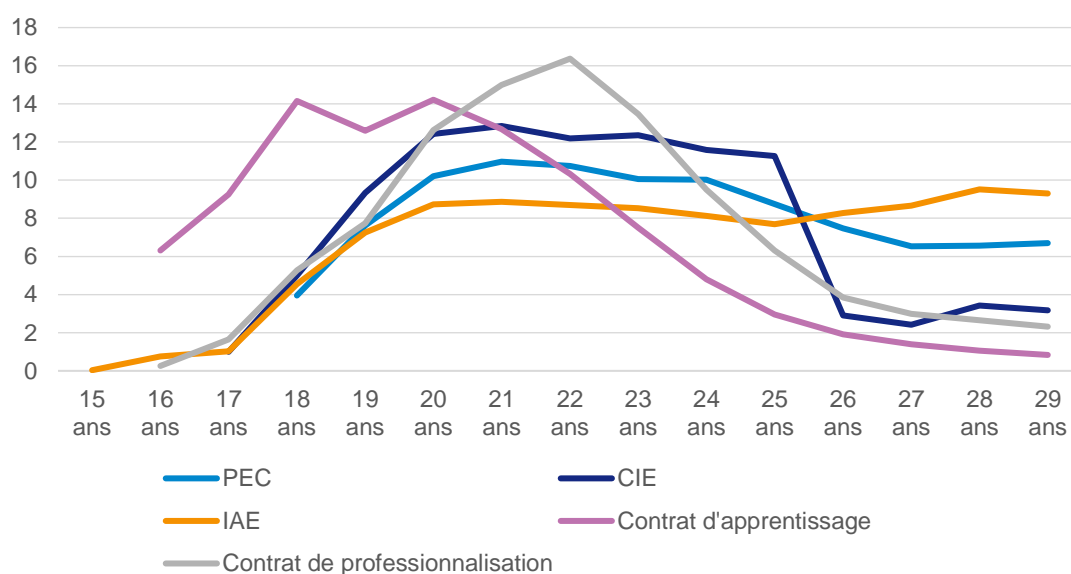
Champ : moins de 26 ans pour les Garantie jeunes et les PACEA. Moins de 30 ans pour l’AIJ, les formations.

Source : *i-milo*, BREST, ASP ; traitements Dares

La comparaison des publics en PEC, CIE, IAE et alternance fait également apparaître des profils hétérogènes. Près des deux tiers des jeunes qui ont démarré un PEC au deuxième semestre 2020 sont des femmes, tandis que les hommes sont majoritaires dans les autres dispositifs d'insertion : ceci tient probablement au type de métiers auxquels ouvrent les PEC, prescrits uniquement en faveur des employeurs du secteur non marchand, donc plutôt dans le secteur des services.

Si aucun des dispositifs d'insertion n'a de limite d'âge, les apprentis sont généralement les plus jeunes (avec un pic entre 17 et 21 ans). Viennent ensuite les contrats de professionnalisation, avec un pic plus tardif autour de 22 ans, et les CIE (qui concernent essentiellement des jeunes entre 20 et 25 ans). Enfin, les bénéficiaires entrés en PEC ou en IAE sont plus âgés en moyenne, avec une distribution presque uniforme entre 20 et 29 ans (voir Graphique 83).

**Graphique 83 – Distribution des âges des jeunes entrés en dispositifs d'insertion au deuxième semestre 2020 (en %)**

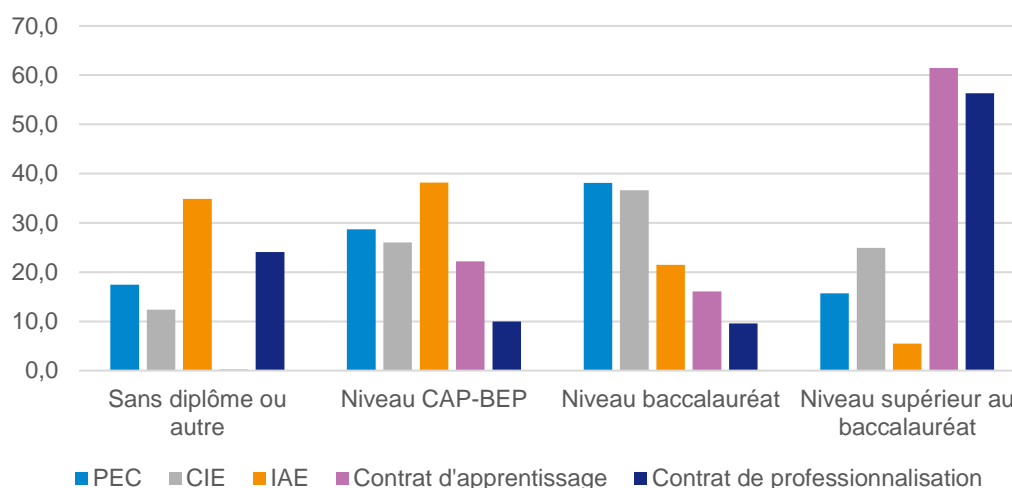


Champ : moins de 30 ans.

Source : Extrapro, SIA, ASP ; traitements Dares.

En outre, les publics des différents dispositifs n'ont pas les mêmes niveaux de formation. Les entrants en IAE sont les moins diplômés, les trois quarts d'entre eux ayant un niveau CAP-BEP ou sans diplôme ou autre (voir Graphique 84). Suivent les bénéficiaires des PEC et CIE, qui ont majoritairement un niveau CAP-BEP ou baccalauréat, puis les bénéficiaires de contrats de professionnalisation et enfin les apprentis, qui ont majoritairement un niveau de formation supérieur au baccalauréat.

**Graphique 84 – Niveau de formation des jeunes entrés en dispositifs d’insertion au deuxième semestre 2020 (en %)**



Note : le niveau de formation des jeunes en apprentissage correspond au niveau préparé en parallèle de l'apprentissage et non à celui acquis avant l'entrée dans le dispositif. Pour les jeunes en contrats de professionnalisation, une partie des niveaux de formation n'entre pas dans la nomenclature comparable aux autres dispositifs (RNCP) et sont donc classés dans la catégorie « sans diplôme ou autre » bien qu'ils suivent en réalité pour la majorité d'entre eux une formation diplômante (notamment certains certificats de qualification professionnelle et certaines qualifications reconnues dans les classifications d'une convention collective nationale).

Champ : moins de 30 ans.

Source : Extrapro, SIA, ASP ; traitements Dares

### *Évolution des entrées dans les principaux dispositifs jeunes*

La mise en place du plan a conduit à une hausse du nombre de jeunes entrés dans tous les dispositifs pour l'accompagnement, la formation et l'insertion professionnelle entre 2019 et 2020 (voir Tableau 47), à la seule exception des contrats de professionnalisation.

Les entrées en Garantie jeunes et en AIJ ont commencé à augmenter dès le deuxième semestre 2020 (respectivement +23 % et +87 % sur un an). Les entrées en PEC et en IAE se sont légèrement accrues. Les CIE, qui avaient été fortement réduits avant la crise et ne concernaient que très peu de jeunes en 2019 (environ 500), ont en revanche été relancés par le plan « 1 jeune 1 solution » et les entrées ont atteint 2 000 jeunes au second semestre 2020.

Enfin, les contrats d'apprentissage ont nettement augmenté (+49 %), portés par la réforme de 2018 et par le dispositif d'aide aux entreprises, tandis que les contrats de professionnalisation diminuaient de plus de moitié, malgré les aides exceptionnelles de l'État auxquelles certaines entreprises avaient droit pour les contrats signés à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2020.

Un effet de substitution entre ces deux dispositifs pourrait expliquer ces évolutions symétriques.

**Tableau 47 – Nombre d'entrées en dispositifs aux deuxièmes semestres 2019 et 2020**

Dispositifs	S2 2019	S2 2020	Évolution
<b>Garantie jeunes</b>	48 000	59 000	23 %
<b>PACEA</b>	192 000	218 000	14 %
<b>AIJ</b>	52 000	97 000	87 %
<b>PEC</b>	14 000	16 000	14 %
<b>CIE</b>	<1 000-	2 000-	-
<b>IAE</b>	42 000	46 000	10 %
<b>Contrats d'apprentissage</b>	314 000	467 000	49 %
<b>Contrats de professionnalisation</b>	143 000	62 000	-57 %
<b>Formation des personnes en recherche d'emploi</b>	189 000	231 000	22 %

Champ : moins de 26 ans pour les GJ, les PACEA. Moins de 30 ans pour l'AIJ, les formations, les PEC, les CIE, l'IAE, les contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

Source : *i-milo*, BREST, Extrapro, SIA, ASP ; traitements Dares

*Les évolutions notables observées entre les seconds semestres 2019 et 2020*

De tous les dispositifs ici décrits, l'âge des nouveaux entrants n'a changé de manière notable que pour le CIE, avec une baisse de 4 ans de la médiane (voir Tableau 48).

**Tableau 48 – Âge médian des jeunes entrés en dispositifs aux deuxièmes semestres 2019 et 2020**

Dispositifs	S2 2019	S2 2020	Écart (en années)
<b>Garantie jeunes</b>	19	20	1
<b>PACEA</b>	20	20	0
<b>AIJ</b>	22	22	0
<b>PEC</b>	23	23	0
<b>CIE</b>	26	22	-4
<b>IAE</b>	24	24	0
<b>Contrats d'apprentissage</b>	19	20	1
<b>Contrats de professionnalisation</b>	22	22	0
<b>Formations des personnes en recherche d'emploi</b>	23	24	1

Champ : moins de 26 ans pour les GJ, les PACEA. Moins de 30 ans pour l'AIJ, les formations, les PEC, les CIE, l'IAE, les contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

Source : *i-milo*, BREST, Extrapro, SIA, ASP ; traitements Dares

Les nouveaux inscrits en dispositifs d'accompagnement sont moins souvent des femmes au second semestre 2020 qu'en seconde moitié de 2019 ; leur part baisse par exemple de 3 points pour l'AIJ (voir Tableau 49). En effet, l'emploi des femmes a été relativement moins affecté par la crise sanitaire que celui des hommes : entre fin 2019 et fin 2020, le taux d'emploi des hommes de moins de 30 ans baisse de 1,1 point, alors qu'il reste quasi stable chez les femmes du même âge<sup>1</sup>. Ceci peut expliquer la masculinisation récente des dispositifs d'accompagnement.

Dans les dispositifs d'insertion en revanche, l'évolution est contrastée : la part de femmes augmente de 5 points dans les contrats d'apprentissage et de 2 points pour les CIE (les deux dispositifs pour lesquels le niveau de qualification augmente le plus nettement en 2020, voir ci-dessous), quand il baisse de 4 points dans les contrats de professionnalisation.

**Tableau 49 – Part de femmes parmi les jeunes entrés en dispositifs  
aux deuxièmes semestres 2019 et 2020**

Dispositifs	S2 2019	S2 2020	Écart (en points)
<b>Garantie jeunes</b>	48	47	-1
<b>PACEA</b>	49	48	-1
<b>AIJ</b>	49	46	-3
<b>PEC</b>	67	67	0
<b>CIE</b>	41	43	2
<b>IAE</b>	33	33	0
<b>Contrats d'apprentissage</b>	37	42	5
<b>Contrats de professionnalisation</b>	51	47	-4
<b>Formations des personnes en recherche d'emploi</b>	48	49	1

Champ : moins de 26 ans pour les GJ, les PACEA. Moins de 30 ans pour l'AIJ, les formations, les PEC, les CIE, l'IAE, les contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

Source : *i-milo*, BREST, Extrapro, SIA, ASP ; traitements Dares

Le niveau de formation des bénéficiaires de la plupart des dispositifs a légèrement augmenté entre 2019 et 2020. Par exemple, la part de jeunes ayant un niveau de formation post-bac augmente pour ces dispositifs (en particulier pour les CIE : +9 points et pour les contrats d'apprentissage : +11 points) (voir Tableaux 50 et 51). En effet, l'accroissement

<sup>1</sup> Blaize T., Borel M., Dubost C.-L., Pichavant A.-S. et Reist C. (2021), « [Comment la situation des jeunes sur le marché du travail a-t-elle évolué en 2020 ?](#) », *Dares analyses*, n° 50, septembre.

du nombre de bénéficiaires a pu mécaniquement entraîner un ciblage moins fin de ces dispositifs, à destination première des publics très éloignés de l'emploi<sup>1</sup>.

Les contrats de professionnalisation font toutefois figure d'exception : la part des jeunes préparant une formation de niveau supérieur au baccalauréat est en baisse de 18 points entre 2019 et 2020. Cela vient possiblement d'une substitution de contrats de professionnalisation au bénéfice de contrats d'apprentissage, qui a particulièrement porté sur les jeunes les plus diplômés. Les entrées en contrats de professionnalisation, dont le volume a fortement diminué en 2020, se sont ainsi recentrées sur des jeunes moins diplômés et sur les certifications de branche, non éligibles à l'apprentissage.

**Tableau 50 – Évolution (en points) de la répartition des niveaux de formation par dispositif**

Dispositifs	Sans diplôme ou autre	BEP-CAP	Baccalauréat	Études supérieures	Total
<b>Garantie jeunes</b>	-2	-2	2	1	0
<b>PACEA</b>	-1	-1	0	2	0
<b>AIJ</b>	0	-1	-2	2	0
<b>PEC</b>	0	-1	0	0	0
<b>CIE</b>	1	-12	3	9	0
<b>IAE</b>	-1	0	1	0	0
<b>Contrats d'apprentissage</b>	0	-3	-7	11	0
<b>Contrats de professionnalisation</b>	13	2	3	-18	0
<b>Formation des personnes en recherche d'emploi</b>	1	-3	-2	3	0

Champ : moins de 26 ans pour les GJ, les PACEA. Moins de 30 ans pour l'AIJ, les formations, les PEC, les CIE, l'IAE, les contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

Lecture : parmi les bénéficiaires de la Garantie jeunes, la part de ceux sans diplôme ou autre a baissé de 2 points entre 2019 et 2020. Pour des raisons d'arrondis, la somme des termes peut légèrement différer du total affiché.

Source : *i-milo*, BREST, Extrapro, SIA, ASP ; traitements Dares

<sup>1</sup> Blaize T., Borel M., Dubost C.-L., Pichavant A.-S. et Reist C. (2021), « [Comment la situation des jeunes sur le marché du travail a-t-elle évolué en 2020 ?](#) », *op. cit.*



**Tableau 51 – Évolution entre 2019 et 2020 (en %) du nombre d'entrées en dispositif par niveau de formation**

Dispositifs	Sans diplôme ou autre	BEP-CAP	Baccalauréat	Études supérieures	Total
<b>Garantie jeunes</b>	12 %	15 %	29 %	48 %	<b>23 %</b>
<b>PACEA</b>	8 %	9 %	14 %	42 %	<b>14 %</b>
<b>AIJ</b>	102 %	82 %	78 %	97 %	<b>87 %</b>
<b>PEC</b>	18 %	12 %	14 %	15 %	<b>14 %</b>
<b>CIE</b>	-	-	-	-	-
<b>IAE</b>	6 %	10 %	14 %	15 %	<b>10 %</b>
<b>Contrats d'apprentissage</b>	-14 %	13 %	23 %	80 %	<b>49 %</b>
<b>Contrats de professionnalisation</b>	-9 %	-38 %	-46 %	-67 %	<b>-57 %</b>
<b>Formation des personnes en recherche d'emploi</b>	28 %	6 %	16 %	43 %	<b>22 %</b>

Champ : moins de 26 ans pour les GJ, les PACEA. Moins de 30 ans pour l'AIJ, les formations, les PEC, l'IAE, les contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

Lecture : le nombre de bénéficiaires entrés en Garantie jeunes ayant un niveau de formation baccalauréat a augmenté de 29 % entre 2019 et 2020, tandis que le nombre total de bénéficiaires entrés en Garantie jeunes a augmenté de 23 % entre 2019 et 2020.

Source : *i-milo, BREST, Extrapro, SIA, ASP ; traitements Dares*

### 3. Limites de l'évaluation *in itinere* et perspectives d'évaluation futures

#### 3.1. Un quasi-retour à la normale en matière d'emploi pour les jeunes, même si les inscrits à Pôle emploi sont encore nombreux

Au deuxième trimestre 2021, le taux de chômage des jeunes (15-24 ans) s'établit à 19,8 % (voir Graphique 85). Il est repassé sous son niveau d'avant-crise (21,2 %) dès le dernier trimestre 2020, au cours duquel il a fortement baissé (-3,6 points) pour effacer les hausses des deuxième et troisième trimestres (+2,3 et +0,7 points). En parallèle, le taux de chômage de l'ensemble de la population âgée de 15 ans ou plus est également stable autour de 8,0 % (contre 8,1 % avant-crise) depuis la fin 2020.

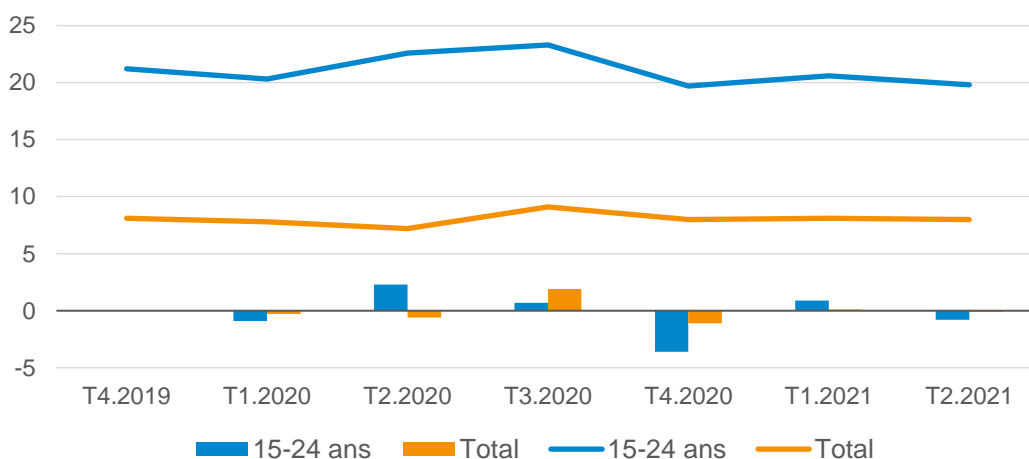
Les autres indicateurs d'insertion des jeunes sur le marché du travail témoignent également d'un retour à une situation proche de celle de la fin 2019.

Le taux d'emploi qui avait fortement chuté entre fin 2019 et le deuxième trimestre 2020 (-3,4 points) se situe au deuxième trimestre 2021 1,2 point au-dessus de son niveau de fin 2019. La part des jeunes 16-29 ans ni en emploi, ni en formation, ni en stage (NEET) s'est

également stabilisée proche de son niveau du dernier trimestre de 2019 : 12,8 % contre 12,3 %, après avoir atteint 15,6 % au deuxième trimestre 2020<sup>1</sup>.

Au-delà des indicateurs d'emploi, les conséquences de la crise sanitaire sur le marché du travail et le taux de réussite élevé à la session 2020 du baccalauréat ont sans doute contribué à l'augmentation marquée de la durée des études initiales observée en 2020 : +0,2 année entre les quatrièmes trimestres de 2019 et de 2020<sup>2</sup>. L'analyse comparée de deux cohortes de jeunes inactifs (y compris en études) en 2019 et 2020 met également en évidence une plus grande part de jeunes poursuivant leurs études ou suivant un parcours en apprentissage dans la génération 2020 (voir [annexe 13](#)).

**Graphique 85 – Taux de chômage au sens du BIT en niveau et évolution (en % et point de %) pour les 15-24 ans et l'ensemble des 15 ans et plus depuis le quatrième trimestre 2019**



Lecture : au deuxième trimestre 2021, le taux de chômage des 15-24 ans est de 19,8 %. Il est 0,8 point de pourcentage inférieur à son niveau du trimestre précédent.

Source : Insee, Enquête emploi en continu, résultats du deuxième trimestre 2021 (données CVS)

Pour autant, il est très délicat d'établir un lien entre ce rétablissement sur le marché du travail et les mesures du plan « 1 jeune 1 solution »<sup>3</sup>. La portée très générale du plan rend en effet complexe une évaluation standard consistant à comparer des groupes traités à des groupes témoins (beaucoup de jeunes étant de fait éligibles à une des mesures d'aide et souvent à plusieurs). Il est possible de mesurer des effets dispositif par dispositif en exploitant des

<sup>1</sup> Source : Insee, Enquête emploi en continu, résultats du deuxième trimestre 2021. Les séries sont corrigées des variations saisonnières (CVS).

<sup>2</sup> Données CVS. Voir Dares (2021), « [Comment la situation des jeunes sur le marché du travail a-t-elle évolué en 2020 ?](#) », *op. cit.*

<sup>3</sup> Qui s'articulent elles-mêmes avec des mesures ou des financements prévus dans d'autres dispositifs, tels que le PIC ou la stratégie de lutte contre la pauvreté.

seuils pour isoler les populations éligibles et inéligibles (comme la Dares et le CAE l'ont fait pour l'AEJ, ou comme ce rapport tente de le faire pour les aides exceptionnelles à l'alternance, voir *supra*). Cette approche présente néanmoins la limite de ne pas tenir compte des effets de substitution qui peuvent intervenir d'une mesure à l'autre.

### **3.2. Des évaluations nécessaires pour mesurer l'effet sur l'insertion à moyen terme des jeunes ayant bénéficié des dispositifs**

Le présent rapport s'est principalement limité aux premiers résultats liés à la priorité « Faciliter l'entrée sur le marché du travail des jeunes » du plan « 1 jeune 1 solution ». Il s'agit en effet de la partie du plan qui a été le plus rapidement mise en œuvre, dès l'été 2020, et pour laquelle des informations complètes sont disponibles.

Les priorités « Accompagner les jeunes éloignés de l'emploi » et « Orienter et former les jeunes » nécessitent des analyses complémentaires, en particulier sur les profils des bénéficiaires entrés dans les dispositifs.

Des évaluations de moyen terme devront également tirer le bilan de moyen terme du plan « 1 jeune 1 solution », en étudiant le devenir des jeunes accompagnés à horizon de quelques années. Par exemple, le bénéfice de l'AEJ ou des aides exceptionnelles à l'apprentissage ont un objectif de court terme de maintenir les jeunes en activité, mais au-delà il serait utile de connaître les débouchés des personnes passées par ces dispositifs en termes de taux d'emploi ou de rémunération.

Des bases de données récemment créées devraient permettre une analyse approfondie de moyen terme des passages en accompagnement ou formation. Le dispositif FORCE (Formation, Chômage, Emploi) qui apparie des données de Pôle emploi, de la Dares et des missions locales sera ici un outil privilégié. Il permet de connaître finement le parcours d'accompagnement et de formation des demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi, ainsi que leurs conditions d'emploi pour les périodes durant lesquelles ils sont salariés.

L'efficacité du passage en alternance pourra également être étudiée grâce aux données Inserjeunes (appariement de données DEPP-Dares) pour ce qui relève du niveau secondaire. Cet appariement permet de mesurer la « valeur ajoutée » des formations offertes par les CFA, c'est-à-dire l'effet en termes d'insertion des cursus, une fois les différences de recrutement des formations neutralisées. Des travaux en cours étudient également la possibilité de suivre une démarche similaire pour les formations adressées aux demandeurs d'emploi<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Dares (2021), « [Les organismes de formation des demandeurs d'emploi. Des effets différenciés sur l'accès à l'emploi ?](#) », *Document d'études*, n° 250, août.