

## I - Un blocage, pourquoi ?

Le contexte socio-économique est paradoxal : des jeunes sont sans emploi et des entreprises sont en pénurie de personnel, alors que le « choc démographique »<sup>1</sup> n'a pas encore produit ses effets.

### **1.1 Blocage de l'entreprise**

#### Méconnaissance des dispositifs :

La plupart des chefs d'entreprise ne connaissent pas les possibilités et dispositifs d'insertion des jeunes dont la multiplicité, la complexité et le caractère éphémère sont autant d'obstacles à la décision de s'engager dans la voie de l'insertion durable des jeunes.

Un récent effort de clarification a pourtant été fait mais il est méconnu notamment au niveau des principaux contrats : le contrat jeune en entreprise, le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation. Des fiches pratiques claires et simples sont consultables sur le site [www.travail.gouv.fr](http://www.travail.gouv.fr).

#### Méconnaissance des partenaires :

Le chef d'entreprise a du mal à identifier son interlocuteur. Les entrepreneurs méconnaissent le rôle et l'efficacité des entreprises d'insertion professionnelle qui créent des compétences opérationnelles chez les jeunes.

Il convient donc de mener un travail de pédagogie auprès de ces dirigeants dont la disponibilité est limitée par des contraintes de temps et de compression des coûts qui rendent souvent leur accessibilité bien difficile.

#### Des coûts d'insertion surestimés :

La question des surcoûts pour l'entreprise d'insertion des jeunes n'est pas un réel frein : ils sont raisonnablement supportables par les entreprises qui se sont impliquées. Des aides existent et en corrigent les effets.

<sup>1</sup> Voir les 3 fascicules de l'étude « Relever le défi 2006 » sur le site internet : [www.entreprise-progres.net](http://www.entreprise-progres.net)

### L'image négative du jeune :

Les entreprises ont, pour certaines, embauché des jeunes non préparés et essuyé de nombreux échecs. Elles ont conclu alors hâtivement en l'existence de défauts rédhibitoires pour maintenir les jeunes dans l'entreprise : retards chroniques, indiscipline, arrogance, mauvaise volonté pour apprendre, nonchalance au travail, etc.

Tout ceci peut être corrigé avec un minimum de formation, l'exemplarité et une forte conviction du management.

## 1.2 Blocage du jeune

### L'image négative de l'entreprise :

Parler avec **passion** de son métier

De leur côté, les jeunes n'ont pas toujours une image positive des entreprises qui sont plus vilipendées qu'encensées. Le personnel de ces entreprises n'a pas toujours les mots pour redresser positivement cette image dégradée.

C'est pourquoi, il convient de parler avec fierté et pourquoi pas passion de son métier, pour que les jeunes aient envie de vivre ces mêmes métiers et de partager leurs valeurs associées.

### La peur du stage « parking » :

Placer le jeune en **situation active**

C'est en donnant aux jeunes « un vrai travail » qu'ils apprécieront l'entreprise à sa juste valeur.

Les entreprises qui ont réussi ont toutes fondé leurs démarches sur des actions professionnelles et non occupationnelles : les jeunes sont placés en situation active.

Il est particulièrement recommandé d'élaborer un parcours d'intégration identifié, avec des modules et un rythme personnalisé.

Les jeunes savent désormais qu'on ne les laisse pas tomber : il y a un certain respect mutuel qui naît de la tenue des engagements réciproques de chacun.