



L'insertion professionnelle des jeunes non qualifiés à Esch-sur-Alzette en 2005 - une analyse qualitative auprès de 27 jeunes

Nadine FRIOB, Blandine LEJEALLE, Roland MAAS,
Monique PELS - CEPS/INSTEAD, avec la précieuse collaboration de
Sébastien SCHEHR, maître de conférences en sociologie à l'Université de Nancy II.

Avertissement

Les entretiens sur lesquels se base cette recherche ont été réalisés en 2005 et se réfèrent par conséquent à des expériences et un environnement institutionnel antérieurs à cette date. Depuis, un certain nombre de réformes ont été engagées : les réformes de l'éducation préscolaire et de l'enseignement primaire, la réforme de la formation professionnelle (y compris la réforme du CNFPC¹), le Plan d'action pour le réajustement de l'enseignement des langues, la réforme de l'ADEM² (le guichet unique et la réforme des contrats d'insertion des jeunes ; dans ce cadre, les contrats d'insertion CAT PR³, CAT PU³ et SIE³ ont été transformés en contrats CAE⁴ et CIE⁴ donnant une priorité aux stages dans le secteur privé et prévoyant une plage de formation dans le cadre du contrat d'insertion et l'introduction des chèque service).

En 2005, le Service du Développement Social de la Ville d'Esch-sur-Alzette a chargé le CEPS/INSTEAD de réaliser une recherche sur l'insertion professionnelle des jeunes non qualifiés dans le but de faciliter le système de guidance des services concernés par cette problématique. D'emblée, le recours à une analyse qualitative pour répondre à cette question de recherche s'est imposé. Cette recherche repose donc sur l'analyse de vingt-sept entretiens avec des jeunes de 16 à 29 ans sortis du système de formation sans diplôme.

La problématique de l'insertion y est abordée sous deux angles : d'abord d'un point de vue de la trajectoire individuelle d'insertion dans son ensemble et ensuite d'un point de vue séquentiel en s'attardant sur chaque étape-clé de l'insertion. Grâce à la première approche, une typologie des parcours a pu être créée puis caractérisée vis-à-vis de la qualité de l'insertion. Grâce à la seconde approche, les obstacles et facilités vécus à chaque moment-clé de l'insertion ont pu être mis en évidence. Les discours des jeunes qui constituent toute la richesse de cette recherche illustrent ces différentes étapes. Finalement, l'objectif de cette recherche étant d'améliorer et de faciliter le système de guidance des services sociaux concernés par l'insertion professionnelle des jeunes non qualifiés à Esch-sur-Alzette, nous proposons dans une troisième partie, une série de recommandations sur la base des résultats de cette recherche.

Suite aux conclusions de deux rapports sur la situation économique et sociale de la Ville d'Esch-sur-Alzette⁵ qui mettaient en évidence, entre autres, les problèmes spécifiques de chômage pour les moins qualifiés et les plus jeunes, le besoin d'une recherche ciblée sur cette population s'est fait ressentir. En 2005, le Service du Développement Social de la Ville d'Esch-sur-Alzette a donc chargé le CEPS/INSTEAD de réaliser une recherche sur l'insertion professionnelle des jeunes non qualifiés dans le but de faciliter le système de guidance des services concernés par cette problématique.

L'objectif de cette recherche était **d'identifier, de décrire et de comprendre les réseaux d'insertion professionnelle utilisés par les jeunes sortis du système scolaire sans qualification**. D'emblée, le recours à une analyse qualitative pour répondre à cette question de recherche s'est imposé. Cette recherche repose donc sur l'analyse de vingt-sept entretiens avec des jeunes de 16 à 29 ans sortis du système de formation sans diplôme. Les détails de la méthodologie mise en œuvre figurent dans l'encadré 1.

¹ Centre National de Formation Professionnelle Continue.

² Administration de l'Emploi.

³ Contrat d'Auxiliaire Temporaire du secteur privé, Contrat d'Auxiliaire Temporaire du secteur public et Stage d'Insertion en Entreprise.

⁴ Contrat Appui-emploi et Contrat d'Initiation-emploi.

⁵ Pigeron-Piroth, Isabelle, La situation économique et sociale de la ville d'Esch-sur-Alzette, Centre Universitaire de Luxembourg, février 2001 et Manfred, Schenk, Soziale Infrastruktur und Lebensqualität in Esch aus der Sicht von Bürgern in sozial benachteiligten Lebenslagen, Forschungsstelle für Regionale Sozialforschung.

Encadré 1 : Axes de recherche, champ de l'enquête et outil d'analyse

Compte tenu de l'ampleur du thème abordé, notre première tâche a été de définir des axes de recherche. En voici les deux principaux.

L'objectif du premier axe de recherche était de retracer **l'expérience du travail des jeunes non qualifiés** en décrivant leur parcours professionnel et leur trajectoire sociale avec notamment les questions suivantes :

- la discontinuité du travail,
- l'imbrication des mesures sociales, du travail précaire et du chômage,
- le lien social et le réseau relationnel,
- le niveau de vie.

L'objectif du deuxième axe était de répondre à la question suivante : **comment les jeunes non qualifiés cherchent-ils et / ou trouvent-ils un emploi ?** Autrement dit, quels sont les savoirs pratiques, les procédures, les «trucs», les réseaux relationnels, les ressources, voire les compétences mis en œuvre pour trouver du travail ? Il s'agit d'identifier ces pratiques et ces savoir-faire, mais aussi de comprendre quelles médiations ou quels liens sociaux sont mobilisés par les jeunes pour chercher un emploi (parents, amis, connaissances, associations, institutions, Internet, journaux et petites annonces, démarches directes auprès d'un employeur, stages, travailleurs sociaux, etc.). L'objectif est de mettre en évidence à la fois les acteurs institutionnels rencontrés au cours de leurs démarches, mais aussi leurs usages des institutions ou des divers dispositifs qui leur sont proposés : ce qu'ils en pensent et ce qu'ils en font.

La population d'enquête est constituée des individus de :

- 16 à 29 ans
- sortis du système scolaire (et notamment du régime préparatoire) sans avoir obtenu de qualification
- et habitant à Esch-sur-Alzette ou dans les communes adjacentes.

La méthode d'analyse utilisée emprunte le modèle du *récit de vie thématique*. Elle se base sur la retranscription de 27 entretiens réalisés en face à face à partir d'un guide d'entretien semi-directif.

L'intérêt de cette méthodologie est d'exposer une multiplicité de situations, de manières d'être et de faire, afin de dégager les principaux dénominateurs communs aux expériences du travail et du chômage des jeunes sans qualification et non de «représenter» au sens de donner la mesure. Les individus observés ne sont pas représentatifs au sens statistique de la population analysée, c'est-à-dire que les comportements observés ne sont pas généralisables. Ainsi, l'expérience des jeunes, leurs pratiques et leurs représentations sont décrites du point de vue des interviewés, dans leurs termes et en fonction de leur situation au moment où est réalisé l'entretien.

Le présent document reprend les principaux résultats de cette recherche. La problématique de l'insertion y est abordée sous deux angles : d'abord sous l'angle de la trajectoire individuelle d'insertion dans son ensemble et ensuite d'un point de vue séquentiel en s'attardant sur chaque étape-clé de l'insertion. Grâce à la première approche, une typologie des parcours a pu être créée puis caractérisée vis-à-vis de la qualité de l'insertion. Grâce à la seconde approche, les obstacles et facilités vécus à chaque moment-clé de l'insertion ont pu être mis en évidence. Les discours des jeunes qui constituent toute la richesse de cette recherche illustrent ces différentes étapes. Enfin, le but final de cette recherche étant d'améliorer et de faciliter le système de guidance des services sociaux concernés par l'insertion professionnelle des jeunes non qualifiés à Esch-sur-Alzette, nous proposons dans une troisième partie, une série de recommandations sur la base des résultats de cette recherche.

1. Typologie des parcours d'insertion professionnelle des jeunes non qualifiés

L'insertion professionnelle des jeunes est caractérisée par une grande hétérogénéité des parcours et des situations vécus. Afin de rendre plus lisible cette hétérogénéité, nous avons construit une typologie de trajectoires. Mais une telle construction reste toujours une réduction de la multitude des réalités vécues et contribue à une catégorisation et à un étiquetage des individus concernés. Il faut donc rester conscient des effets qu'une telle opération peut avoir sur la représentation sociale des trajectoires de l'insertion professionnelle des jeunes.

L'analyse des parcours a permis de dégager quatre types d'insertion : l'insertion rapide, l'insertion indirecte, le cumul d'activités et l'absence de mesures et d'activités.

Type 1 : Insertion rapide

Le type 1 regroupe les jeunes qui connaissent un accès rapide ou très rapide à l'emploi et à l'insertion professionnelle. Une partie des jeunes de ce premier groupe passe directement de l'école à l'emploi ou à l'apprentissage, tandis que d'autres jeunes ne connaissent qu'un petit nombre de mesures pour l'emploi, en principe de courte durée. Les jeunes du type 1 occupent le même emploi depuis plusieurs années. Nous pouvons considérer leur situation d'emploi comme stable.

Type 2 : Insertion indirecte

Ce type ne varie que légèrement du type 1, dans le sens où l'insertion professionnelle «stable» se fait de façon indirecte, c'est-à-dire que les jeunes ont connu une phase de recherche d'emploi et de participation à des mesures plus longue que le type 1, mais ils sont finalement insérés de manière durable.

Type 3 : Cumul d'activités

Le type 3 représente ceux qui sont caractérisés par une accumulation de petits contrats, de mesures et/ou de phases de chômage. Ces jeunes ont accumulé de multiples expériences sans jamais pouvoir se stabiliser dans l'emploi. Les raisons sont structurelles et/ou individuelles.

Il existe trois variantes de ce type : le *cumul d'activités et l'insertion précaire*, le *cumul d'activités et le risque d'exclusion* notamment lorsqu'il n'y a pas de relais familial et enfin le *cumul d'activités et sa variante féminine* avec des interruptions de parcours professionnels ou scolaires suite à la naissance d'un enfant.

Type 4 : Ni cumul de mesures, ni activités

Ce dernier type de parcours est marqué par l'absence de participation à une mesure pour l'emploi et par l'absence d'expérience de travail. Il s'agit pour la grande majorité de jeunes âgés entre 18 et 21 ans. Ils ont quitté depuis un certain temps l'école et n'ont connu que le CNFPC (Centre National de Formation Professionnelle Continue) comme encadrement. Cette situation est bien entendu due à leur jeune âge et à leur courte trajectoire, mais ils se retrouvent seuls face à leur situation.

Bien que l'exercice qui suit relève d'une démarche quantitative, nous avons cherché à caractériser les individus s'inscrivant dans ces quatre types de trajectoires, c'est-à-dire à mettre en évidence les caractéristiques personnelles qui semblaient se dégager spécifiquement de chaque type de parcours. Les liens entre ces caractéristiques et les différents profils restent à l'état d'hypothèses et nécessiteraient une vérification quantitative pour être validés.

Des très jeunes gens qui cumulent déjà de longues périodes sans activités

Alors que les très jeunes gens (entre 16 et 21 ans) sont plutôt présents

parmi ceux qui recherchent un emploi et les apprentis (essentiellement dans le type 4), les plus âgés (entre 21 et 29 ans) se retrouvent surtout parmi ceux qui exercent aujourd'hui une activité professionnelle ou ceux qui suivent des mesures pour l'emploi, que ce soit dans le type 1, 2 ou 3.

Si, pour les plus âgés, l'insertion n'est certes pas toujours achevée, quand elle a eu lieu, elle a été pour la plupart d'entre eux assez rapide ou accompagnée de quelques petits jobs et mesures mais rarement de périodes de recherche d'emploi. En revanche, chez les très jeunes, leurs débuts de parcours sont relativement pauvres en expériences professionnelles et déjà riches en périodes de recherche d'emploi. Leur jeune âge semble être un frein à leur embauche. Ces deux groupes de jeunes se différencient surtout par les raisons des échecs par rapport à l'apprentissage. En effet, quand les moins jeunes en parlent, ce sont des échecs par rapport à ce qu'ils y ont **vécu**, soit parce qu'ils avaient de mauvaises notes, que le domaine ne leur plaisait pas, qu'ils ne gagnaient pas assez d'argent ou que le patron ou l'ambiance ne leur plaisait pas, alors que les plus jeunes parlent d'échec **d'accès** à l'apprentissage : ils n'ont simplement pas trouvé de patron et cela, malgré des périodes de recherche parfois longues.

Des charges familiales qui accélèrent l'accès à l'emploi

La situation de famille et les charges financières qu'elle implique, influencent fortement les parcours : l'exercice d'un emploi est une nécessité pour ceux qui sont soutiens de famille⁶ alors que le suivi d'un apprentissage reste encore le «luxe» de ceux qui sont soutenus financièrement et moralement par leur famille. En effet, avoir la charge d'un enfant contraint la personne concernée à une insertion professionnelle rapide. Ce n'est pas le cas lorsque l'on est soi-même enfant à charge. Le salaire de réserve⁷, c'est-à-dire le salaire à partir duquel on accepte un emploi approprié, est en

moyenne beaucoup plus faible pour les premiers que pour les seconds. Le terme d'emploi «approprié» n'a d'ailleurs pas le même sens puisque ceux qui sont soutiens de famille ont souvent accepté les premiers emplois qui se présentaient pour subvenir à leurs besoins. C'est notamment le cas de ces jeunes mères de famille, contraintes d'arrêter l'école ou le processus d'insertion qu'elles suivaient, car elles étaient enceintes de leur premier enfant. Ainsi tous ceux qui ont un ou plusieurs enfants à charge sans conjoint ou avec un conjoint (mais dont les revenus ne sont pas suffisants pour subvenir aux besoins de l'ensemble du ménage) sont soit en emploi (et notamment dans le type 1), soit en mesure pour l'emploi (type 3). Aucun d'entre eux n'est en cours d'apprentissage, en formation ou en recherche d'emploi.

Sachant que les femmes sont plus souvent soutiens de famille que les hommes, elles se retrouvent plus fréquemment dans une situation contrainte d'insertion rapide. Plus que le genre lui-même, c'est la situation de soutien de famille qui est ici vecteur d'insertion.

⁶ Sont définis, ici, comme soutiens de famille, les individus qui ont financièrement des personnes à charge (enfants ou conjoint).

⁷ Le salaire de réserve est le niveau de salaire pour lequel le travailleur obtient le même niveau de satisfaction qu'il soit au chômage ou qu'il exerce un emploi rémunéré.

Des étrangers qui s'insèrent parfois mieux, parfois moins bien que les Luxembourgeois

Luxembourgeois comme étrangers se côtoient dans chacun des quatre profils dégagés sans doute parce que leur probabilité d'insertion sur le marché du travail est parfois plus forte, parfois plus faible que les autres :

- à diplôme équivalent, les étrangers ont des compétences linguistiques moindres que les Luxembourgeois ; à ce titre, certains ont plus de difficultés à s'insérer sur le marché du travail ;
- à l'inverse, les étrangers auraient une probabilité plus élevée de s'insérer sur le marché du travail parce que, d'une part, ils semblent plus motivés pour «réussir» que les autochtones – rien que du fait qu'il s'agisse d'une population ayant fait le choix d'une immigration avec l'objectif de trouver un emploi et une vie meilleure que dans leur pays d'origine – et d'autre part, on peut supposer qu'ils ont des attentes salariales plus faibles que les résidents.

La combinaison de ces deux phénomènes conduit à observer autant d'insertions, rapides ou indirectes, que de non-insertions pour les étrangers comme pour les nationaux. Dans l'état actuel des entretiens, il nous est impossible de dégager un profil type en termes de parcours d'insertion ou de situation sur le marché du travail selon la nationalité. D'ailleurs, les difficultés linguistiques dans le cursus scolaire ou lors de l'insertion professionnelle qui ont été relevées, touchent autant les Luxembourgeois que les étrangers. Et ceux qui en souffrent sont soit insérés sur le marché du travail (après un certain nombre d'années), soit ne le sont pas encore. Les jeunes immigrés présentent toutefois des particularités en termes de parcours d'immigration et de trajectoires résidentielles qui mériteraient une recherche à part entière.

Des attentes quant au type d'emploi recherché qui freinent parfois l'insertion

Ceux qui sont aujourd'hui insérés de manière stable (type 1) ont souvent

cherché un emploi sans condition particulière par rapport au contenu du travail ou au salaire ; mais s'ils sont encore aujourd'hui occupés dans des emplois qui sont peu qualifiés, c'est parce qu'ils en sont satisfaits. D'ailleurs, ils parlent plutôt positivement de leur emploi en décrivant ce qu'ils y font, ce qu'ils y apprennent, le rythme de travail, l'ambiance avec les collègues ou avec la hiérarchie, la stabilité de l'emploi ou encore leurs possibilités d'évoluer. Les représentations du travail participent pour beaucoup à la satisfaction éprouvée dans le travail (cf. encadré 2).

Parmi ceux qui ne sont pas encore insérés (type 3 et 4), tous ne cherchent pas un emploi, certains cherchent un apprentissage. Mais les difficultés de trouver un patron rend leur projet professionnel flou et retarde sans doute en partie leur orientation professionnelle. En revanche, parmi ceux qui recherchent un emploi, l'énoncé de certaines réserves par rapport à l'emploi semble plus fréquent que parmi ceux qui sont insérés, que ce soit en termes de conditions de travail, de localisation de l'emploi, de contenu, de salaire et surtout de stabilité du contrat (le CDI à tout prix).

Des méthodes de recherche d'emploi plus ou moins efficaces ?

Rares sont les jeunes qui ne déploient pas une large panoplie de méthodes de recherche d'emploi mais aucune stratégie de recherche d'emploi ne se révèle plus ou moins efficace qu'une autre. On peut toutefois souligner trois tendances :

- d'abord, ceux qui trouvent un emploi ont surtout fait appel à leurs relations familiales et amicales mais ils ont aussi démarché spontanément les entreprises (type 1 et 2) ; ceux qui ont recouru seulement à l'ADEM ne sont pas encore insérés parce qu'ils étaient engagés soit dans des mesures pour l'emploi, soit dans des emplois pas satisfaisants (type 3 et 4) ;
- par ailleurs, ceux qui ont encore peu diversifié leurs modes de recherche d'emploi appartiennent au groupe de jeunes ayant peu, voire pas du tout, exercé d'activité professionnelle (type 4).

- enfin, les jeunes ayant stabilisé plus ou moins rapidement leur insertion professionnelle (type 1 et 2) ont plus fréquemment manifesté, dans leur discours, une démarche active et anticipative de recherche d'emploi. Se sachant dans une situation temporaire, ou exerçant un emploi qui ne leur plaisait pas, ils ont toujours continué à rechercher un emploi répondant à leurs attentes, soit pour assurer la continuité après leur situation temporaire, soit pour mettre fin à leur emploi non satisfaisant ; leur objectif étant avant tout de ne pas connaître de période d'inactivité. Parmi les insérés, deux d'entre eux ont même fait preuve de mobilité en quittant un emploi stable qui ne leur déplaisait pas pour un emploi plus intéressant en termes financiers et/ou en termes de contenu du travail.

Encadré 2 : La représentation du travail chez les jeunes

Qu'est ce que signifie "avoir un travail" pour les jeunes et quelles sont leurs attentes vis-à-vis de leur activité professionnelle ?

C'est à partir des représentations du travail, que s'installent, au moins en partie, le rapport au travail et le rapport à l'emploi des jeunes (Paugam, 2000)⁸. Le rapport au *travail* peut être source de satisfaction ou d'insatisfaction selon les tâches exécutées et selon le degré d'implication dans l'entreprise. Le rapport à l'*emploi* fait référence à la protection du salarié qui découle des droits garantis par l'Etat-providence. Le rapport à l'emploi renvoie à la stabilité d'un travail ou au degré d'incertitude. La distance entre les expériences réellement vécues et les attentes que les jeunes ont vis-à-vis de leur propre avenir professionnel peut être source d'insatisfaction ou de résignation selon le degré des contraintes subies à travers les structures (économiques et sociales) objectives agissant sur eux. A l'inverse, et de façon subjective, selon Bourdieu (1970)⁹, cette expérience professionnelle peut être à l'origine de motivation et de satisfaction selon le degré de "*gratification inhérente du travail liée aux profits symboliques associés au nom de la profession ou au statut professionnel et à la qualité des relations de travail*".

Qu'en est-il au Luxembourg ? Le travail est une des valeurs fondamentales de la société luxembourgeoise : 92,4% des résidents citent le travail comme une des valeurs fondamentales, après la famille (98,4%)¹⁰. Et comment les jeunes que nous avons rencontrés appréhendent-ils ou ont-ils vécus leurs premières expériences de travail ?

Les représentations du travail, qui se dégagent de nos entretiens, peuvent être regroupées selon les thèmes suivants : avoir de l'argent, avoir un emploi stable, avoir des relations sociales, avoir un métier, le travail au Portugal.

a. Avoir de l'argent

L'argent a été mis en avant par une partie des jeunes lorsqu'ils se réfèrent au travail. De ce seul point de vue, les individus interrogés ont une relation instrumentale au travail, en extrapolant les "fruits" du travail vers les sphères extraprofessionnelles.

Le contenu de l'activité professionnelle exercée devient, de ce fait, secondaire. Le but poursuivi est d'abord financier et le salaire envisagé peut devenir un moyen de sélectionner les offres d'emploi. L'argent est aussi synonyme d'autonomie et d'indépendance vis-à-vis des parents. En effet, l'accès au logement dépend directement du revenu et le départ du domicile parental ne peut se faire sans un revenu régulier. Oliver Galland (2003)¹¹, en se référant à une étude auprès de jeunes lycéens, l'exprime comme suit : "*Ce départ ne peut se faire dans l'improvisation ou l'insécurité. Il doit être l'aboutissement maîtrisé d'un processus d'accès à l'autonomie économique et affective*".

b. Avoir un emploi stable

Avoir un travail est pour beaucoup de jeunes synonyme de contrat à durée indéterminée et d'un emploi qui n'est pas menacé de disparition ou de précarisation. Détenir un emploi de façon durable peut donc être considéré comme une insertion professionnelle réussie, ce que Florence Lefresne (2003)¹² souligne de la façon suivante : "*On peut considérer qu'un jeune est inséré lorsque ses caractéristiques d'emploi comparées à celles de l'ensemble de la population active perdent leur singularité initiale*".

Les jeunes aspirent aux mêmes conditions de travail que les plus âgés, tout en sachant qu'avoir un emploi stable est une condition pour avoir accès au logement, aux crédits, et est indispensable pour l'indépendance financière et une vie autonome. Ils expriment de différentes manières leur conception d'un emploi stable : à travers la taille de l'entreprise (plus la taille de l'entreprise est grande, moins les chances de licenciement sont importantes et plus les chances de "faire carrière" sont importantes) et à travers le type de contrat (leur priorité est le CDI). Cette quête de l'emploi stable est toutefois un frein à la mobilité professionnelle car la crainte de ne pas trouver un emploi à durée indéterminée dissuade certains jeunes à changer d'emploi lorsque celui-ci n'est pas satisfaisant.

c. Avoir des relations sociales

Le travail est source de lien social à travers les interactions quotidiennes sur le lieu de travail entre les individus. Plusieurs jeunes ont mis l'accent sur l'importance de l'ambiance sur le lieu de travail. Rainer Zoll (1992)¹³ montre que si les jeunes insistent tant sur l'ambiance au travail, c'est que le contenu du travail étant tellement éloigné des attentes juvéniles, celui-ci passe au second plan. Le travail est ainsi rendu plus supportable. Le fait que les jeunes signalent l'absence d'une bonne ambiance et de bonnes relations sociales met en évidence leur importance, surtout en période d'insertion dans une entreprise.

Travailler c'est aussi organiser sa vie selon les temps sociaux (Sue, 1995)¹⁴. Le travail est ici indirectement source de lien social puisque le choix du type et du secteur de travail permet au jeune de suivre les rythmes sociaux dominants et de participer à la vie en société.

...

⁸ Paugam, Serge, *Le salarié de la précarité*, PUF, Paris, 2000

⁹ Bourdieu Pierre, Passeron J.C., *La reproduction. Eléments pour une théorie du système d'enseignement*, Paris, Les éditions de Minuit, 1970

¹⁰ Legrand, Michel, sous la direction de, *European Values Studies-Luxembourg, Les valeurs au Luxembourg. Portrait d'une société au tournant du 3ème millénaire*, Edition Saint-Paul, Luxembourg, 2002, p.142.

¹¹ Galland, Olivier, *Sociologie de la jeunesse*, Armand Colin, Paris, 2003

¹² Lefresne, Florence, *Les jeunes et l'emploi*, éditions La découverte, Paris, 2003

¹³ Zoll, Rainer, *Nouvel individualisme et solidarité quotidienne*, Paris, Éditions KIMÉ, 1992

¹⁴ Sue, Roger, *Temps et ordre social*, PUF, Paris, 1995

...

Enfin, le travail c'est avoir de la reconnaissance. Recevoir de la reconnaissance implique d'avoir une signification pour autrui et permet à l'individu de se définir soi-même vis-à-vis d'un groupe. L'importance de la reconnaissance pour la constitution d'une identité sociale positive et, par conséquent, pour le processus d'insertion professionnelle a été soulignée par Claude Dubar (1996)¹⁵. Il parle d'une double transaction - relationnelle et temporelle - dans la construction de l'identité sociale : *"Les formes sociales identitaires ne constituent pas des identités sociales établies ; celles-ci perdurent, mais finissent par perdre leur caractère opératoire lorsque les mutations économiques et sociales provoquent une mise en question des anciennes catégories"*. Les travaux de Dubar permettent ainsi de vérifier si les conditions de travail sur les lieux d'affectation des jeunes peuvent conduire à des situations de *"rupture"* ou de *"continuité"* qui influencent la réinsertion professionnelle des jeunes.

d. Avoir un métier

A l'exception de ceux qui sont en apprentissage ou qui l'ont terminé, certains jeunes ont des idées plus précises sur ce qu'ils voulaient ou veulent faire dans leur vie. Avoir un métier veut aussi dire avoir une identité professionnelle, se réaliser soi-même, faire quelque chose qui ait un sens. Les professions ou métiers choisis (technicien, aide-soignante, aide-cuisinière, chauffeur, électricien, mécanicien, carrossier, vendeuse/vendeur, policier, serrurier) ont souvent été associées avec *"apprendre quelque chose"*. Certains jeunes continuent à chercher un apprentissage, même s'ils se retrouvent dans des situations décevantes. D'autres jeunes, plus âgés et en situation de travail, ont accepté l'idée qu'ils ne pourront peut-être plus accéder au métier souhaité compte tenu de leur faible niveau de formation.

e. Le travail au Portugal

Lors des entretiens, des immigrés portugais ont attiré notre attention sur les différences qui existent entre *"travailler au Portugal"* et *"travailler au Luxembourg"*. L'accès au travail et les conditions de travail sont différents au Portugal, selon certains jeunes. D'un côté, l'accès au travail est réglé d'une façon plus informelle et, de l'autre côté, les salaires sont, dans certains secteurs, très bas ce qui pousse une partie de la population à l'émigration. Cette différence exerce une influence sur la perception de l'accès au travail et le travail lui-même. L'absence d'un diplôme au Portugal n'est pas aussi contraignante pour accéder au marché du travail qu'au Luxembourg.

Il semble que les immigrés, tout en visant une mobilité sociale et un niveau de vie plus élevé que dans leur pays d'origine, cherchent une intégration professionnelle à travers les mêmes réseaux et à travers les mêmes modalités que dans leur pays d'origine, surtout à travers l'importante communauté d'immigrés portugais au Luxembourg. Les difficultés émergent quand les réseaux font défaut suite à des imprévus ou l'absence des parents. Les jeunes, qui sont depuis quelques années au Luxembourg, se retrouvent alors dans un pays avec une culture différente, sans ressources matérielles ou relationnelles, parfois sans l'appui des parents et dans un pays où ils maîtrisent parfois mal les langues usuelles.

II. Les étapes clefs du parcours d'insertion des jeunes

La typologie qui précède, par définition, ne restitue pas toute la richesse des informations collectées auprès des jeunes. C'est l'objectif de cette partie qui se veut la plus proche possible du vécu des jeunes en citant textuellement leurs propos. Mais rappelons que ces propos ne sont en rien représentatifs des propos d'un ensemble d'individus mais uniquement d'un ou de plusieurs individus selon les cas.

1. Le suivi scolaire

Même si l'analyse du système scolaire et du fonctionnement du Régime Préparatoire n'était pas l'objectif principal de cette recherche, les raisons des échecs scolaires ont largement été abordées lors des entretiens. Ce thème a permis de mettre en évidence plusieurs difficultés.

Des difficultés de suivi des programmes

Ces difficultés font suite à des difficultés de compréhension de certaines langues, surtout le français, entraînant parfois des orientations dans des filières qui ne satisfont pas et ne motivent pas les jeunes.

«J'ai raté la majorité des cours de français (...) et puis ils m'ont mis en Adapt et là tout était en français et puis ça n'allait plus».
«C'est à cause du français que je n'ai plus compris les mathématiques...».

Des difficultés liées à l'environnement scolaire

Des facteurs indépendants des capacités de suivi des élèves rajoutent des obstacles au bon déroulement d'un cursus scolaire :

- des cours difficiles à suivre en raison de problèmes d'indiscipline

«Tu ne pouvais pas suivre, parce que les élèves ont tout le temps parlé, ou quelqu'un t'a donné un coup dans la nuque. Alors t'avais tout le temps des bagarres, et tu as raté la moitié du cours».
«Nous, on a été puni, on a eu une retenue, ou quelque chose comme ça, mais après un certain temps, les profs ont abandonné».

- des relations parfois problématiques avec les enseignants
«C'est parce que mon prof... il n'était pas bien... pas bien avec moi... alors je suis sorti de l'école... mais il ne me traitait pas bien».
- la violence et les vols dans l'enceinte de l'école
«Il y avait des disputes dans les classes et tout le temps des bagarres et les affaires ont été volées plus vite que l'on ne s'en rend compte».

¹⁵ Dubar, Claude, *La Socialisation, construction des identités sociales et professionnelles*, Armand Colin, Paris, 1996

Besoin d'un suivi personnalisé dans l'orientation scolaire et professionnelle

Le besoin de maintenir et de renforcer les activités de conseils et de suivi pour l'orientation scolaire et professionnelle est manifeste notamment à travers :

- l'appréciation des journées « Vie active » organisées par l'Action Locale pour Jeunes (ALJ)
« A l'école verte, on nous a donné des trucs sur le CNFPC et nous étions toute une journée au CNFPC à Raemerich où ils nous ont tout expliqué sur l'apprentissage. »
- et l'appréciation des stages dans le cadre du cursus scolaire car :
 - o ils contribuent effectivement au choix d'orientation
« J'étais chez un jardinier, par exemple, un électricien à M., et puis chez D. comme cuisinier, et puis comme serrurier chez C. et après chez un mécanicien qui n'existe plus aujourd'hui. Toujours des stages d'une semaine ». (...) Question : « Était-ce à ce moment là que vous avez décidé de travailler comme jardinier ». Réponse : « Oui, c'est à ce moment là que j'ai vu le métier et que cela m'a intéressé ».
 - o ces stages permettent parfois de trouver un patron pour l'apprentissage ou un employeur offrant un contrat de travail
« J'étais d'abord chez le boucher. Au début je ne voulais pas aller à la boucherie je ne sais pas... au début j'avais du dégoût mais ce n'est pas du tout dégoûtant (...) Et puis comme j'avais fait un stage chez X., je suis allé chercher une fiche de départ¹⁶, je l'ai remplie, puis ils me l'ont renvoyée et j'ai pu aller me présenter chez eux ».
 - o mais ces stages ne sont pas toujours suffisants en nombre et en durée pour donner une image suffisamment proche de la réalité d'un métier
« (Ce serait bien) plus de stages à faire dans les écoles,

pour savoir ce qui nous plaît vraiment, savoir où on peut s'informer, quel travail on peut faire avec quelle formation, et avec quelle filière ou quelle spécialisation. Qu'on ne soit pas orienté vers une mauvaise filière ou spécialisation ».

2. La formation post-scolaire

Il est apparu de façon assez massive que les jeunes ont conscience de la nécessité d'avoir un diplôme, soit parce qu'ils ont déjà été confrontés au marché du travail, soit parce qu'ils ont été sensibilisés à ce besoin. La post-formation, à travers le CNFPC ou les organismes de réinsertion professionnelle, est donc une nécessité acceptée et déclarée par ces jeunes. Des difficultés sont toutefois évoquées.

Des difficultés d'accès et de maintien dans les formations post-scolaires

Concernant les formations dispensées par le CNFPC, l'absence de rémunération (ou une faible rémunération) nécessite souvent l'exercice d'une activité professionnelle (ou la participation à une mesure d'insertion) qui est difficilement conciliable, en termes d'emploi du temps, surtout pour ceux qui ont des enfants à charge.

« J'avais déjà ma fille et au CNFPC on ne gagnait pas assez, je ne pouvais plus continuer comme ça. » Ou bien : « Vu que je me lève ici le matin à 5h30, et que je reviens le soir à 6h à la maison, et que je travaille dur toute la journée. J'y étais une semaine et cela n'a pas marché, j'étais simplement trop stressé. (...) Oui, j'ai essayé et j'ai aussi perdu l'espoir de faire cela. J'ai demandé pour avoir un mi-temps mais si on me paie que 4 heures je n'aurais que 600 Euros net. Qu'est ce que tu fais avec 600 Euros ? Si j'habitais encore à la maison chez mes parents, ce serait un super argent de poche. Mais vu que je dois payer un loyer et que je dois avoir encore de quoi me nourrir, alors je ne peux pas me permettre cela. »

Aussi, le sentiment de tenir comme acquis l'échec scolaire et de ne plus pouvoir parfaire un niveau de formation trop faible fait que le recours à la formation continue est rarement envisagé. Les charges de famille et l'exercice d'un métier physiquement pénible renforcent ce sentiment d'impossibilité.

Des difficultés de valorisation des formations post-scolaires

Les formations suivies ne sont pas diplômantes et ne permettent pas aux jeunes d'être compétitifs sur le marché du travail.

« C'est parce que maintenant, ils demandent toujours des diplômes, même pour la maçonnerie, et je vous dis j'ai la formation mais ça n'intéresse pas, c'est pour la poubelle parce que ça c'est rien ».

Les travaux effectués dans le cadre d'un processus de réinsertion ne fournissent pas une expérience de travail valorisable en dehors de la structure d'insertion professionnelle dans laquelle ils les ont effectués.

Question : « Vous avez l'impression que vous n'apprenez rien ? »

Réponse : « Oui, c'est ça. Je leur en ai déjà parlé et ils ont dit : on ne peut rien faire parce que le travail ici, c'est comme ça (...). Le travail ici, c'est pour aider les gens, c'est pas pour avoir après plus d'argent qu'au début. »

Mais, s'il existe des difficultés d'accès et de valorisation de ces formations, certains jeunes accèdent à un emploi suite à un stage au CNFPC et sont satisfaits de la rémunération perçue.

« J'ai fait un stage pendant 2 semaines, deux fois, et puis j'ai parlé avec le patron et il m'a engagé pour quelques mois, et parce que j'ai bien travaillé il m'a donné un contrat. »

3. La recherche d'un apprentissage

Les premières difficultés sur le marché du travail se manifestent lors de la recherche d'un patron pour l'apprentissage.

¹⁶ Il s'agit d'un formulaire de demande d'emploi / d'apprentissage qui peut être retiré chez l'employeur.

Des difficultés à trouver ou à retrouver un patron d'apprentissage

Beaucoup de jeunes ont exprimé leurs difficultés à trouver ou à retrouver un patron d'apprentissage, notamment pour un apprentissage pour adultes, stoppant ainsi toute poursuite de formation qualifiante et cela pour plusieurs raisons :

- le manque de patrons
«Après l'école, ma 9^{ème} modulaire, je suis allée à l'ADEM pour demander si je pouvais faire un apprentissage dans la vente, mais cela n'a pas marché, parce que pendant deux mois j'ai cherché un travail pour faire un apprentissage et j'en ai pas trouvé et je ne suis pas allée à l'école non plus».
- les difficultés en langues
«J'ai téléphoné à ceux qui étaient plus proches, et je me suis présenté quelques fois. Il y en avait où tout le monde parlait le français tellement bien que je ne m'y suis plus du tout retrouvé».
- la limitation de la période de recherche
«Toutes les places étaient occupées parce que j'y suis allée trop tard (...) J'y étais en juillet ou plus tard».
- et la limitation du choix de certains métiers dans le cadre du CITP
«Il n'y a que 5 ou 7 métiers pour le CITP. Par exemple, le CATP il a déjà 50 ou 30 métiers en plus que les autres. Cela veut dire qu'il n'y a pas assez de métiers pour le CITP.»

Des difficultés dans le maintien en apprentissage

D'autres jeunes ont raconté des difficultés dans le maintien en apprentissage en raison :

- des problèmes de langues
«J'avais trouvé un apprentissage, mais pendant la période d'essai, les trois mois, ils ne m'ont pas pris. (...) A cause de mon français (...) Il me l'avait dit dès le début. Il m'avait donné trois mois

pour l'apprendre, le français. Si cela ne marchait pas comme ça, alors ça n'allait pas».

- d'erreurs d'orientation
«Je ne voulais pas continuer le métier (...) parce qu'il y avait une chose que je n'avais pas remarqué pendant mes petits stages, c'était le froid, ce n'est même pas le métier, le métier, ça ne me gêne pas. J'aimais le métier, mais... le froid... le froid».
- d'échecs à l'école
«Il m'a pris mais après je n'ai pas réussi à l'école et il m'a licencié».
- et de l'insuffisance de la rémunération
Question : «Vous n'avez pas de regret d'avoir arrêté votre apprentissage ?» Réponse : «Non, bon... j'ai arrêté pour diverses raisons, en premier parce que j'avais besoin de gagner plus d'argent, parce que je touchais seulement, à l'époque, 20.000 LUF, la troisième année, et pour un jeune ce n'est pas assez. Ça dépend aussi si vous êtes chez les parents et tout. A ce moment là, ça n'allait pas de trop quoi. Pour avoir l'indépendance, il faut travailler.»

4. La recherche d'un emploi

Des difficultés similaires à celles rencontrées lors de la recherche d'un apprentissage se manifestent également au cours de la recherche d'un emploi mais d'autres difficultés plus spécifiques apparaissent. Les jeunes sont amenés à rencontrer quatre acteurs principaux : l'ADEM, les employeurs, les organismes chargés de l'insertion professionnelle et les agences d'interim.

Les rapports des jeunes avec l'ADEM

Certains jeunes se plaignent :

- des offres d'emploi déjà pourvues, incomplètes et inadaptées à leur profil
«Je me suis inscrit là haut dans le bureau, ils ont mon nom et tout et

puis je leur ai demandé si de nouveaux patrons avaient été enregistrés. Et puis, ils m'ont donné toujours la même chose, toujours une fiche et toujours marqué dessus la même chose. A la 3^{ème} fois j'y suis retourné pour leur dire que je les avais déjà reçues mais ils n'en avaient pas de nouvelles (...)» Ou encore : «J'étais satisfait avec les journaux parce que tu as directement vu le profil recherché. Et c'est justement ce que tu n'as pas à l'ADEM : tu dois contacter l'employeur pour savoir quel profil il recherche exactement, pour savoir dans quelle direction il cherche.»

- du manque de retour d'informations sur les raisons pour lesquelles ils ne sont pas retenus pour les postes auxquels ils ont postulé
«Une fois, j'avais un entretien d'embauche, j'y suis allée et puis il m'ont essayé pour un jour comme ça. Après ils ne m'ont pas pris, je ne sais pas pourquoi.»
- du manque d'encadrement individualisé avec une personne de référence qui permettrait une valorisation et un processus positif vers l'insertion, processus que certains ont apprécié, par ailleurs, dans des structures spécialisées dans l'insertion professionnelle des jeunes
«Ils s'occupent des gens d'une façon trop générale, mais pas personnellement d'eux. (...) Par exemple, j'entre au bureau,... j'y vais toujours pour avoir un tampon bleu sur la carte, et alors, par exemple, je ne sais pas du tout pourquoi je dois avoir un tampon ou pourquoi ça».
- et du manque d'efficacité du service car le mode de recherche qui débouche le plus souvent sur un emploi stable est le recours aux relations familiales, amicales ou aux connaissances ainsi que les démarches spontanées auprès des employeurs ;
«C'est moi qui ai trouvé cet emploi parce que l'ADEM ne trouve pas tellement».

Mais, à l'inverse, pour certains, l'ADEM leur a fourni des emplois et un encadrement personnalisé.

«J'y vais et je lui dis que je cherche un travail, il regarde dans son ordinateur... et puis c'est pas trop difficile, je me déclare comme femme de ménage ou vendeuse (...). Je vais toujours chez M. X, il est très gentil, il explique tout aux gens. Oui, chaque fois que j'ai cherché un travail, il en a choisi un pour moi, et je l'ai toujours eu tout de suite.»

Les rapports des jeunes avec les employeurs

Côté employeurs, certains jeunes se plaignent :

- de durées d'attente trop longues des réponses à leurs candidatures, voire l'absence de réponses *«J'ai écrit des demandes, j'ai envoyé des CV et je n'ai jamais reçu de réponse».*
- d'informations incomplètes sur les compétences et qualifications demandées par les employeurs

Mais les démarches directes auprès des employeurs sont parfois payantes car, souvent, comme aucun poste vacant n'a été déclaré, les jeunes ne se trouvent pas en concurrence avec d'autres jeunes et notamment avec d'autres jeunes plus qualifiés.

«Je pense que maintenant, ça (se présenter directement auprès des employeurs) marche mieux qu'une demande écrite. Ils voient directement comment on se présente, si on a une apparence sérieuse.»

Les rapports des jeunes avec les organismes chargés de l'insertion professionnelle

Du côté des organismes chargés de l'insertion professionnelle (ALJ, OPE, Schläifmillen, Polygone, ProActif, Gamo, Co-Labor), les entretiens n'ont pas permis de détailler les opinions sur les différentes associations car tous les jeunes n'y passent pas mais ils permettent de donner un aperçu global. Les avis sont globalement positifs concernant l'encadrement individuel et le soutien psychologique :

- dans le choix d'une orientation professionnelle

«On a une éducatrice, un éducateur qui nous soutient. Comme moi, maintenant, je leur ai dit que ça ne me plaît pas d'aller faire le ménage partout ou ces trucs (...) Elle a parlé avec moi, l'éducatrice. Et il y aurait une possibilité de faire un apprentissage adulte (...). Vraiment, je n'aurais jamais pensé qu'ils allaient m'aider autant avec des numéros de téléphone, les papiers, ils aident, ils supportent. Elle (l'éducatrice) dit : demain tu viens à 8 heures chez moi et puis elle ne regarde pas l'heure, elle prend le temps, elle discute.»

- dans la recherche d'un emploi *«J'ai toujours été chez Mme X. Tout de suite après l'école, j'ai été jusqu'à mes 20 ans (...) Elle m'a beaucoup aidée pour chercher du travail, écrire des demandes, regarder les journaux, on allait aussi se présenter dans les firmes avec elle.»*

Mais concernant les activités d'insertion les avis sont plutôt négatifs :

«Physiquement, ce n'était pas bien pour la santé. Parce que si tu dois travailler pendant 8 heures avec la tondeuse, tu es content quand la fin de la journée arrive.» Ou bien : *«On change toujours d'équipe, je travaille là depuis 1 an et j'ai déjà changé de chef d'équipe, je ne sais combien de fois, 5 ou 6 fois.»*

Les rapports des jeunes avec les agences d'intérim

La majorité des demandeurs d'emploi multiplient les modes de recherche d'emploi mais peu recourent à l'intérim, soit parce qu'ils n'y pensent pas, soit parce qu'ils ne l'envisagent pas. Pour ces derniers, soit ils recherchent un «vrai» emploi dans le sens d'un emploi avec une garantie de durée et donc, par définition, l'intérim ne les satisfait pas, soit ils considèrent que ce type d'emploi ne leur permettra pas des ressources financières suffisantes pour subvenir à leurs besoins.

«Je suis une fois passé chez Manpower, mais cela ne me suffit pas pour joindre les deux

bouts. Tu travailles un jour, puis deux jours à la maison, et puis tu travailles une semaine, puis deux jours à la maison, mais moi, je dois gagner au minimum le salaire social minimum. Sinon je me suis renseigné et ils m'auraient aussi pris. Mais quand j'ai entendu qu'on ne travaille même pas 40 heures par semaine... alors je n'aurais même pas gagné 1200 euros. Cela veut dire que je ne pourrais même pas payer mon loyer, ou payer le loyer mais alors rien pour manger, alors pour cela je ne vais pas travailler.»

5. Les mesures pour l'emploi

La confusion des récits ne nous a pas toujours permis d'isoler les expériences de travail dans les mesures spéciales et elles ne sont donc pas traitées ici. Du vécu et de l'avis des jeunes, les mesures pour l'emploi ont certaines qualités mais aussi des défauts.

Des avis positifs et négatifs pour les Contrats d'Auxiliaire Temporaire (CAT)

Certains CAT semblent remplir leur mission :

- en fournissant un minimum de ressources financières aux jeunes qui en bénéficient *«J'étais content d'avoir trouvé un travail, je gagnais mon argent, j'avais des copains, mon frère a aussi travaillé là. (...) J'ai travaillé, j'ai gagné mon argent, j'ai pu me construire quelque chose, je pouvais m'acheter mes propres choses, je pouvais faire des sorties.»*
- et en permettant une immersion dans le monde du travail *«Je me sens mieux. Je me sens mieux parce que j'ai recommencé à travailler. Je ne suis plus à la maison, je fais du nettoyage, je vois d'autres gens. C'est un autre rythme.»*

En revanche :

- l'efficacité de ces mesures, en termes d'insertion professionnelle, reste conditionnée à une recherche parallèle et active d'un

emploi et à la capacité personnelle à se définir des objectifs professionnels

«J'ai travaillé chez eux 18 mois (...) Quand je travaillais chez eux j'ai fait des demandes, j'ai toujours continué à faire des demandes. Et après j'ai trouvé le poste à l'hôpital X. (...) J'étais toujours conscient que c'était limité dans le temps»

- de plus, ces mesures confèrent des compétences parfois trop spécifiques, non diplômantes et non valorisables sur le marché du travail classique

«J'aime bien mais le problème c'est que je ne fais pas toujours la même chose. J'aime bien faire un même un boulot, un boulot fixe, par exemple, apprendre quelque chose comme électricien ou jardinier. Parce que aujourd'hui je vais couper les herbes avec la tondeuse ... le jour après je vais... je sais pas... peindre ou je ne sais pas quoi... bon, c'est déjà bien (...) mais c'est juste pour la boîte là. Dehors ça n'intéresse plus. Maintenant, ils demandent toujours des diplômes, même pour la maçonnerie».

- enfin, ces contrats sont pour certains de trop courte durée et ne permettent pas de formuler des projets à long terme ; d'ailleurs le CDI est leur objectif prioritaire car ils n'envisagent pas les CDD, les mesures pour l'emploi, l'intérim, voire le travail non déclaré comme facteurs d'insertion, en raison du manque de stabilité dans la durée et de la faiblesse des rémunérations associées (seules les personnes ayant d'autres moyens de subsistance peuvent y recourir)

«Avec ces DAT, tu vas travailler chaque jour, tu attends le prochain salaire et tu n'obtiens rien et tu n'arrives pas à mettre un sou de côté. Alors tu ne pourras même pas faire un prêt. Avec ces salaires, ici, je ne pourrais jamais dans ma vie, acheter une petite maison. Ce n'est pas possible. (...) J'en ai vraiment marre des DAT. Nous n'avons que des désavantages (...). Ce n'est que pour un certain temps et après tu

peux t'en aller (...) J'ai une liste de DAT comme ça et j'en reçois encore et encore. Et puis, si une fois un patron pense : oh, celui-là on pourrait le prendre et qu'il voit ma liste...».

Des avis positifs et négatifs pour les Stages d'Insertion en Entreprise (SIE)

Les SIE sont perçus de manière positive car ils :

- permettent d'acquérir une expérience professionnelle valorisable sur le marché du travail,
- et offrent parfois un contrat de travail à la clef
«Et après j'avais la possibilité d'être engagé après un an».

Mais, en raison de cette proximité avec de réelles conditions de travail, ces mesures restent difficiles d'accès à un public en difficulté d'insertion :

«Voilà, c'était un week-end et on avait du stress, du stress extrême, on n'avait pas le temps de bien placer la marchandise, on s'est disputé et j'ai quitté l'entreprise. Je n'ai pas su gérer ce stress».

6. Les modes de garde d'enfants, le logement et les moyens de transport

Les jeunes ayant des enfants à charge ont plus de difficultés à être disponibles pour un emploi. En principe, deux solutions s'offrent à eux : soit ils trouvent une place dans une crèche conventionnée, soit ils s'organisent avec les parents, les amis ou les voisins. Les difficultés sont particulièrement importantes pour les femmes qui exercent des métiers dont les horaires sont dits atypiques, en soirée, le week-end ou qui sont peu prévisibles à l'avance car la crèche ne couvre pas ces plages horaires. Et pour celles dont les horaires ne sont pas atypiques, ce n'est pas toujours facile d'accéder à une place.

«Moi j'ai quelqu'un pour rester avec mon enfant mais il y a beaucoup de jeunes filles qui ne travaillent pas parce qu'elles

n'ont personne pour garder leurs enfants ou parce que payer une baby-sitter ça fait cher, ou qui travaillent et qui se dérangent toujours parce que la voisine qui est restée avec lui doit sortir. Ça veut dire, qu'avant de commencer il faut déjà être sûre que cette personne va rester là et qu'elle a le temps parce que les horaires peuvent changer».

Plusieurs jeunes ont raconté des problèmes d'accès au logement. D'abord parce qu'ils n'ont pas de revenus stables dans le temps, ensuite parce qu'ils perçoivent le salaire social minimum, ce qui rend difficile l'accès au logement au regard des loyers et des cautions élevées à payer.

«Le logement, c'est le pire. Je devrais vraiment aller habiter derrière la frontière mais alors le problème, c'est que je n'aurais plus de crèche et plus d'allocations familiales, c'est un cercle vicieux. (...) Et je ne veux pas que mes enfants aillent à l'école en France ou en Belgique. Je veux qu'ils restent au Luxembourg (...) Mais maintenant, l'armoire à vêtements est dans le couloir ; moi, je dors sur le canapé et les enfants ont chacun leur chambre».

Que ce soit le coût des transports en commun ou le coût du permis de conduire, ces charges financières pèsent lourdement dans le budget des personnes sans revenus ou avec de faibles revenus. C'est pourquoi certains apprécient l'aide financière proposée par l'organisme d'insertion professionnelle dans lequel ils sont passés.

«J'ai essayé (de passer le permis de conduire), mais après je me suis arrêté, parce que je n'avais pas les moyens». Ou bien : «Et bon, vu que je n'ai pas le permis, il faut à chaque fois que j'aille à Luxembourg-Ville. Et un ticket pour aller jusqu'à Luxembourg-Ville, c'est 4 Euros 60 aller-retour, avec le train». Et encore : « Ils vont nous aider à faire ça (passer le permis de conduire) (...) Ils paient tout de suite et nous, après, on va rembourser peu à peu, ça aide beaucoup.»

III. Recommandations

L'objectif final de cette recherche étant d'améliorer le système de guidance des services sociaux dans l'insertion professionnelle des jeunes non qualifiés à Esch-sur-Alzette, nous avons proposé quelques pistes d'action et de réflexion qui concernent différents niveaux d'application : le régime préparatoire, l'apprentissage ainsi que l'orientation, l'encadrement et l'accès à l'emploi des jeunes. Entre temps, et comme l'indique l'Avertissement de la page 1, des réformes concernant l'éducation préscolaire, l'enseignement primaire, la formation professionnelle ainsi que l'ADEM ont été entamées.

1. Recommandations au niveau du régime préparatoire

- *Réflexion à mener sur les conditions d'études dans les lycées*
- *Renforcement de l'apprentissage des langues et introduction de cours de rattrapage spécifiques, notamment en mathématiques*
- *Maintien et renforcement, des activités d'orientation scolaire du type des journées « Vie Active » et maintien et intensification des propositions de stages d'orientation pour aider les jeunes à faire leur choix.*

2. Recommandations concernant l'apprentissage

- *Amélioration de la gestion des offres d'apprentissage, sensibilisation des entreprises à la prise en charge d'apprentis et sensibilisation des jeunes à la diversité des métiers possibles car de nombreuses places restent chaque année non pourvues*
- *Augmentation du nombre de places dans l'apprentissage pour adultes*
- *Renforcement de l'encadrement et du suivi des apprentis, voire une revalorisation des salaires d'apprentissage.*

3. Recommandations concernant l'orientation, l'encadrement et l'accès à l'emploi des jeunes

L'engagement d'une politique locale active en faveur de l'emploi des jeunes nécessite des efforts à deux niveaux : aux niveaux individuel et local.

Au niveau individuel : création d'un encadrement flexible et individualisé des jeunes

- *Favoriser l'accès à une formation diplômante et qualifiante, à des formations en alternance permettant de bénéficier de ressources financières*
- *Encourager le suivi de formations continues tout au long de la vie*
- *Assurer un accompagnement personnalisé et un suivi prolongé dans la recherche d'un emploi pour amener les jeunes à être acteurs de la recherche de leur emploi pour qu'il soit le plus adapté à leur profil et à leurs contraintes*
- *Améliorer l'accueil et la qualité des offres d'emploi à l'ADEM par un encadrement personnalisé et une mise à jour plus fréquente des offres d'emploi*
- *Mettre à disposition des places de crèche pour les jeunes parents ayant des horaires atypiques et alléger les coûts de garde parfois rédhibitoires*
- *Favoriser l'accès au logement pour les jeunes les plus démunis*
- *Créer des aides financières pour les transports en commun et pour le passage du permis de conduire*

Au niveau local : développement d'une politique active en faveur de l'emploi des jeunes

- *Mobiliser toutes les compétences associatives au niveau local et créer un outil d'accompagnement et de suivi à long terme des projets d'insertion professionnelle afin d'éviter que des jeunes oscillent entre les différentes mesures*

- *Créer un réseau de relations avec les entreprises dans le but de sensibiliser celles-ci à la nécessité d'agir en faveur de l'emploi des jeunes*

- *Identifier les besoins des entreprises en matière de qualification et de compétences de la main-d'œuvre.*

Liste des Population & Emploi 2007-2008

LEJEALLE Blandine. Fécondité, activité professionnelle et mesures de conciliation à Esch-sur-Alzette. CEPS/INSTEAD, 2008, **Population & Emploi** n°34, 4 p.

LEJEALLE Blandine. Impact des enfants sur la carrière professionnelle des parents à Esch-sur-Alzette. CEPS/INSTEAD, 2008, **Population & Emploi** n°33, 8 p.

GENEVOIS Anne-Sophie. Partage des tâches domestiques et familiales au sein des couples. CEPS/INSTEAD, 2008, **Population & Emploi** n°32, 4 p.

BOUSSELIN Audrey. La garde au quotidien des jeunes enfants à Esch-sur-Alzette. CEPS/INSTEAD, 2008, **Population & Emploi** n°31, 8 p.

LEJEALLE Blandine. Evolution et place des femmes sur le marché du travail. CEPS/INSTEAD, 2008, **Population & Emploi** n°30, 12 p.

REINSTADLER Anne. Le mode de garde des jeunes enfants à Esch/Alzette : utilisation, satisfaction. CEPS/INSTEAD, 2008, **Population & Emploi** n°29, 8 p.

BODSON Lucile. La nationalité, un motif de discrimination dans la vie quotidienne ? CEPS/INSTEAD, 2007, **Population & Emploi** n°28, 8 p.

BOUSSELIN Audrey. Perspectives de carrière professionnelle des femmes après une naissance. CEPS/INSTEAD, 2007, **Population & Emploi** n°27, 8 p.

BROSIUS Jacques. La recherche d'emploi des frontaliers au Luxembourg. CEPS/INSTEAD, 2007, **Population & Emploi** n°26, 8 p.

WILLIAM Donald R. Effects of Multiple Language Usage in Western Europe. CEPS/INSTEAD, 2007, **Population & Emploi** n°25, 8 p.

REINSTADLER Anne, HAUSMAN Pierre, RAY Jean-Claude. La première insertion sur le marché du travail à travers les générations. CEPS/INSTEAD, 2007, **Population & Emploi** n°24, 8 p.

HARTMANN-HIRSCH Claudia. Une libre circulation restreinte pour les personnes âgées à pension modique. CEPS/INSTEAD, 2007, **Population & Emploi** n°23, 16 p.

POPULATION & EMPLOI

CEPS/INSTEAD

B.P. 48

L-4501 Differdange

Tél. : 58 58 55-513

e-mail : isabelle.bouvy@ceps.lu

[http:// www.ceps.lu](http://www.ceps.lu)

ISSN 1813-5064