



Des compétences pour les jeunes défavorisés *Leçons américaines*

Sebastian Königs
Économiste

OCDE, Direction de l'Emploi, du Travail
et des Affaires Sociales

DARES, 14 novembre 2017



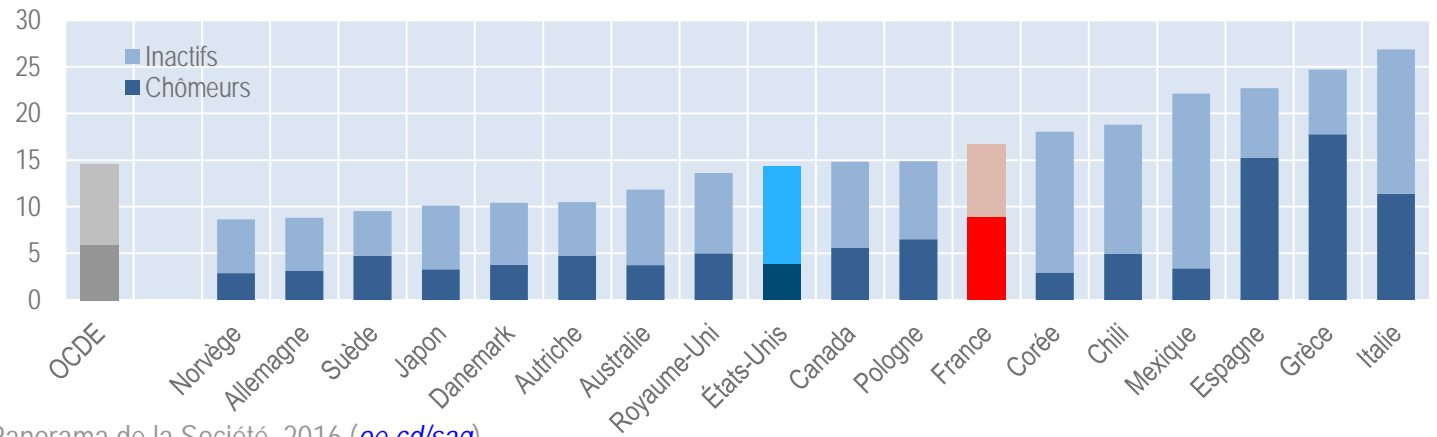
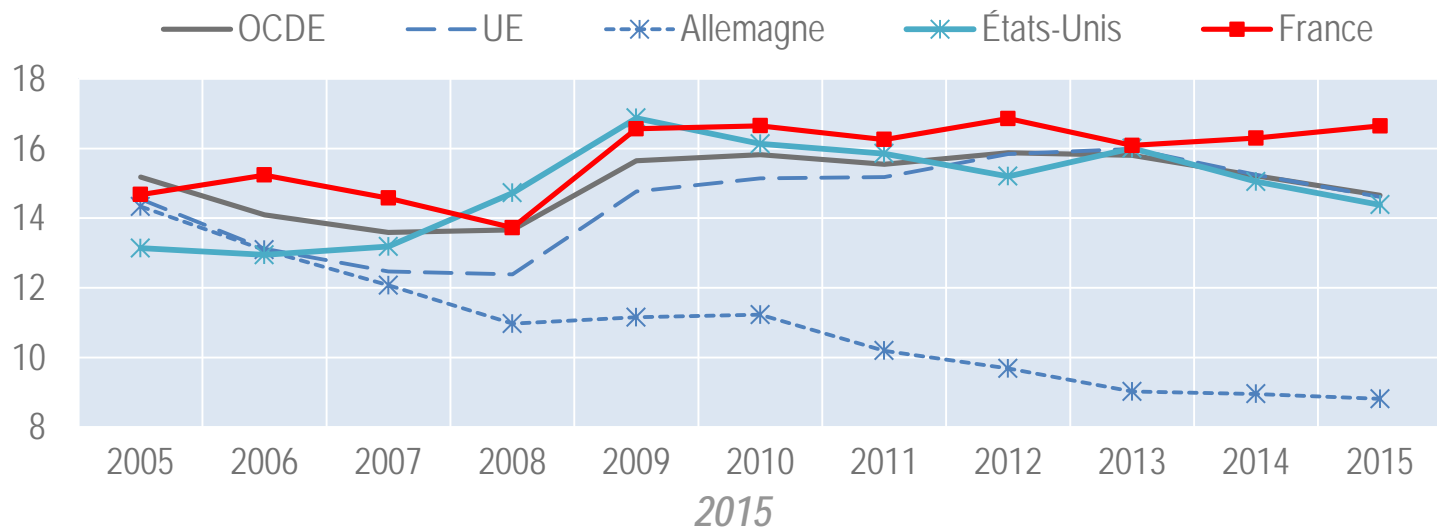
La **situation des jeunes** sortis du système éducatif



La part de jeunes sans emploi et sortis du système éducatif reste **élevée en France**

Taux de jeunes de 15-29 ans sans emploi et sortis du système éducatif

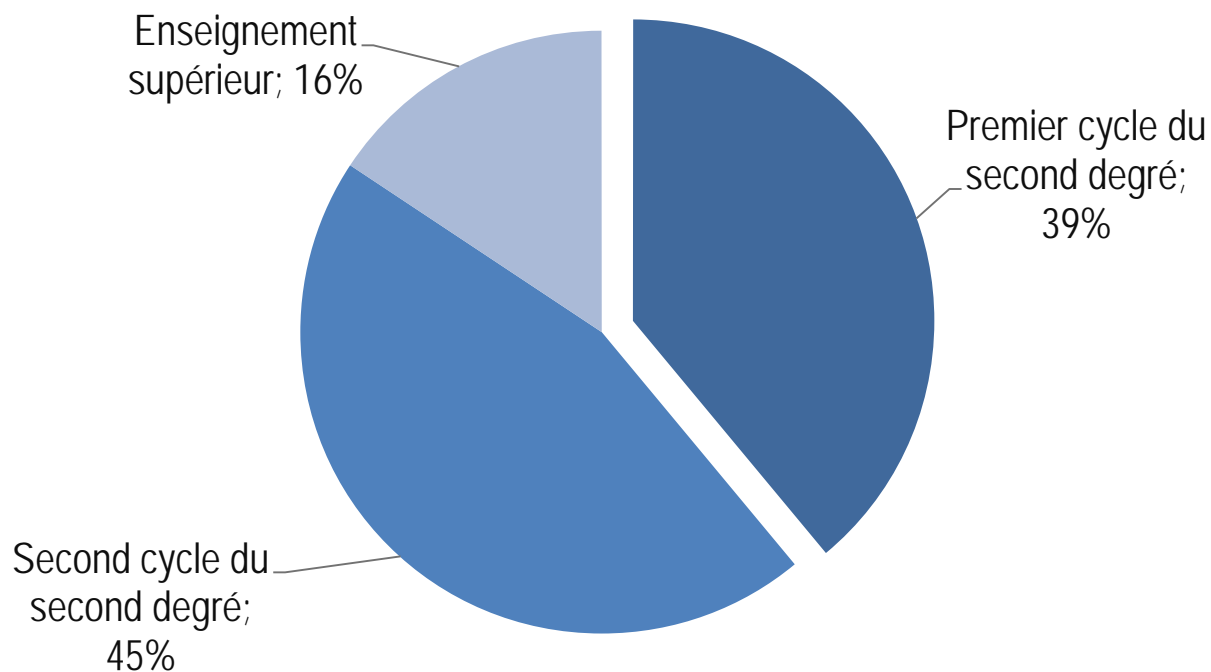
2005-2015





Ces jeunes sont pour la plupart pas ou peu qualifiés

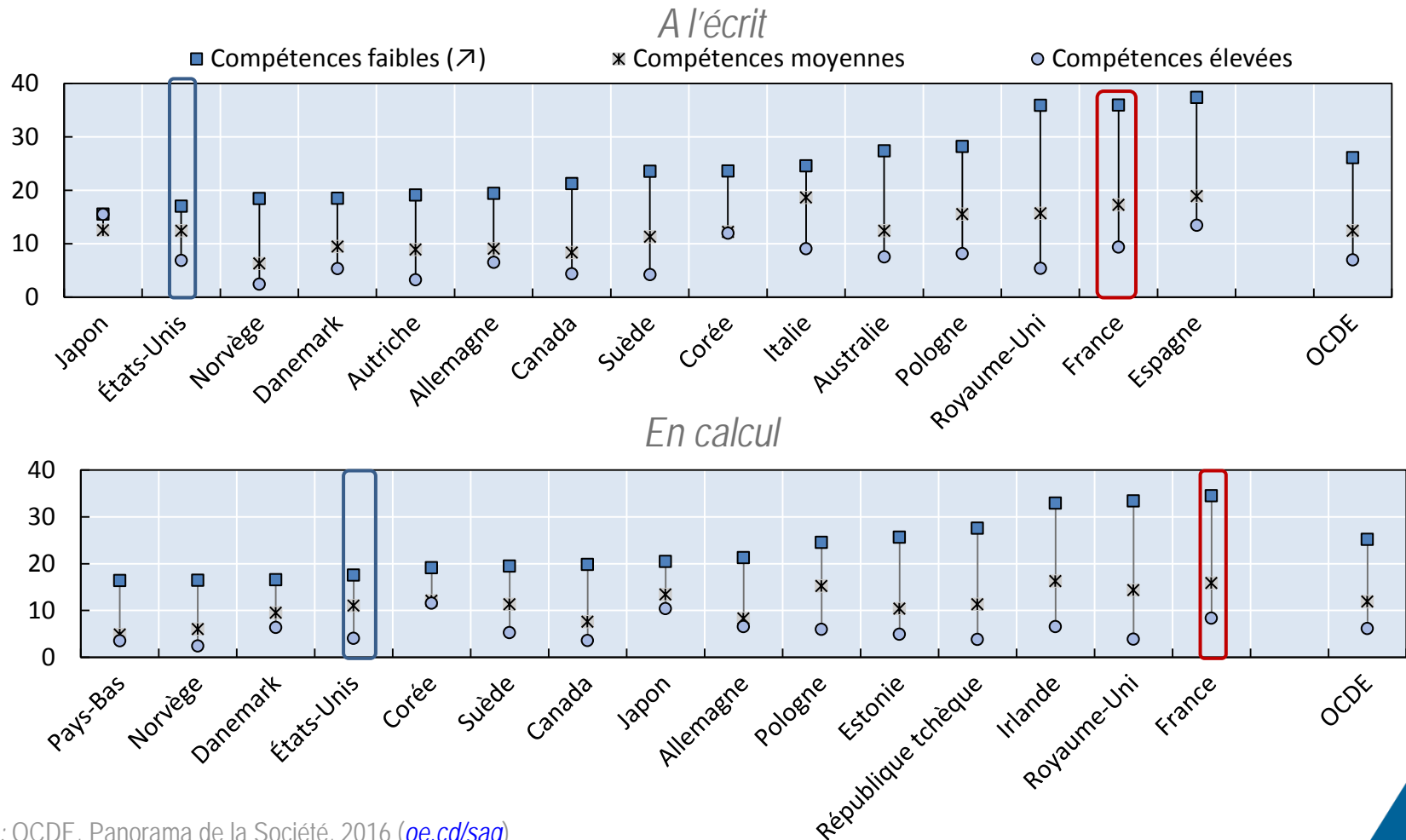
Répartition des jeunes de 15-29 ans sans emploi et sortis du système éducatif
par niveau d'éducation, France, 2014





De **faibles compétences** cognitives augmentent par 4 les chances de se retrouver en dehors de l'emploi

Taux de jeunes sans emploi et sortis du système éducatif par niveau de compétence, 2012





Les enseignements de l'expérience américaine concernant les jeunes en âge de travailler



Pourquoi s'intéresser au cas des États-Unis ?

1. De nombreux **programmes évalués** scientifiquement
2. Une **tradition** de programmes pour les jeunes défavorisés
3. Un pays fédéral avec une **multiplicité d'approches**
4. Une **stratégie d'expérimentation** au niveau national



Améliorer les compétences cognitives autant que **non-cognitives**

- **OCEAN** autant d'effets sur les trajectoires professionnelles que le QI
 - L'Ouverture à l'expérience
 - Le caractère Consciencieux
 - L'Extraversion
 - L'Agréabilité
 - Le Névrosisme (stabilité émotionnelle)
- Ces compétences prédisent aussi la **réussite scolaire**, une meilleure **santé** et une moindre **criminalité**
- Ces compétences sont **malléables** plus tard que le QI
- Exemples: **Perry Pre-School** pour les enfants, **BaM** pour les adolescents, **National Guard Youth ChalleNGe** pour les jeunes adultes



Si possible **intervenir (très) tôt**

- Des compétences plus facilement malléables **très jeunes**
- Une condition: modifier **durablement** l'environnement des enfants
- Exemples:
 - ***Nurse Family Partnership*** intervenir même avant la naissance
 - ***Head Start***: une maternelle aux petits soins



Laisser des marges de manœuvre aux écoles

- Des **méthodes innovantes** en petits groupe qui font la différence pour les plus défavorisés:
 - *Success for all*
 - *Mastery Learning*
- De la **flexibilité** au sein des établissements permet d'adapter les méthodes aux besoins:
 - *Knowledge is Power Program (KIPP)*
 - *Small Schools of Choice*
 - *Harlem Children Zone*



Relier les adolescents aux **formateurs** et aux **employeurs**

- Établir des **liens étroits** avec les acteurs locaux:
 - **Job Corps**: le rôle des employeurs et des IUT
 - **YouthBuild**: un service à la communauté
 - **Year Up**: des pré-recrutements dès le début de la formation
 - **Youth Corps**: pas de liens, pas d'effets sur l'emploi
- Connecter les jeunes avec les employeurs locaux dès le lycée
 - **Career Academies** / Youth CareerConnect: montrer l'exemple
 - **New York Summer Youth Employment Program** / Summer Opportunity Project: garder les jeunes connectés
- Effectuer **un suivi** après l'embauche
- Tout cela nécessite des **taux d'encadrement élevés**



Exemple : *Year Up*

- Créé à Boston en 2000 et présent dans **15 grandes villes** aux États-Unis;
- Dure 12 mois. 300 entreprises assurent **60 % des fonds** + fondations + fonds publics
- cible des **jeunes défavorisés, avec le Bac** mais qui « galèrent »; fonctionne comme une entreprise qui identifie et **pré-recrute** pour ses partenaires des jeunes défavorisés, issus de minorités visibles, mais motivés et remis à niveau; Obligation de **présence et ponctualité**
- Pendant les 6 premiers mois du programme, les étudiants suivent des cours; Après six mois, stage en entreprise, + cours chaque semaine
- Taux d'**encadrement élevé** : 1 employé pour 5 étudiants; coût total par jeune d'environ 25 000 \$ par an.
- Roder et Elliott: 3 ans après la fin du programme, le groupe de traitement bénéficie d'un surcroît de **+ 30% de revenus** (meilleurs emplois)



Déléguer la mise en œuvre mais exiger des preuves

- Des prestataires privés ? A condition de pouvoir **mesurer les résultats**
- Mesurer les indicateurs de **performance** à la sortie ne suffit pas: il faut aussi mesurer l'**impact** sur les trajectoires individuelles
 - Le **Job Corps**: un modèle exigeant d'évaluation
 - Les limites de l'évaluation d'impact: acceptabilité, validité externe, interprétation des résultats
- Identifier à l'aide d'enquête les **moyens essentiels**
 - **Job Corps**: clefs du succès de certains centres
 - **Quantum Opportunity Program**: raisons de l'échec



Créer un réseau d'expérimentation

- **Commencer petit**: trouver des partenaires sur le terrain pour lancer des expérimentations et valoriser les bonnes pratiques
- **Associer** praticiens sur le terrain, responsables administratifs au plus haut niveau, et chercheurs
- **Débattre des indicateurs** pertinents
- **Réserver des moyens** financier pour l'expérimentation
- **Mettre en ligne** les résultats des évaluations et les méthodes testées
- **Construire un plan** pluriannuel de recherche et d'expérimentation pour préparer les grandes réformes

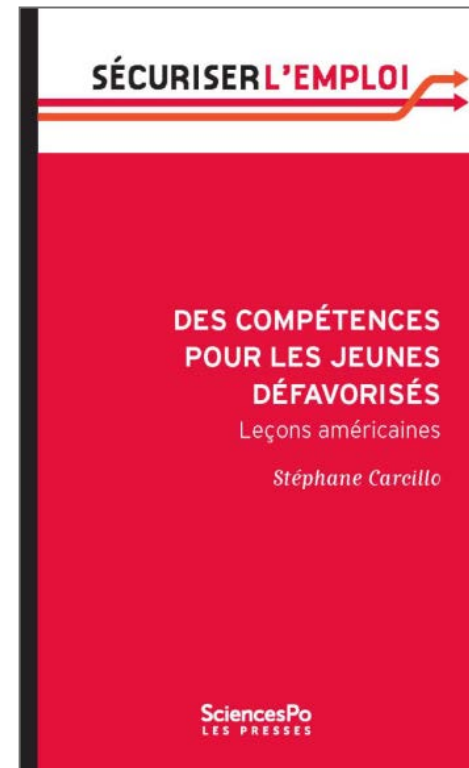


Merci!

Contact: Sebastian.Koenigs@oecd.org

Follow us on

twitter
@OECD_Social



OCDE - Direction de l'Emploi, du Travail et des Affaires Sociales: <http://www.oecd.org/fr/els/>