

Les jeunes accompagnés par la Mission Locale du pays de Lorient



Enquête

Contacts :

AudéLor Gilles Poupard 02 97 12 06 67
Rozenn Ferrec 02 97 12 06 66

Mission locale Fabienne Canut 02 97 21 42 05
Yann Kerviel

Sommaire

Objectifs et méthode

Les grandes caractéristiques de l'échantillon

Les 12 résultats à retenir p 11

A. Les jeunes de la Mission Locale sur le marché du travail p 13

- Un jeune sur deux est en emploi
- Neuf jeunes sur dix sont ouvriers ou employés
- Un faible niveau de revenus
- Une place significative de la formation dans les parcours
- Un tiers des jeunes souhaite se réorienter
- Un attachement au pays de Lorient mais une mobilité souvent envisagée
- Tableau de synthèse n°1

B. Bien-être et intégration à la société : les perceptions des jeunes p 33

- Un sentiment de bien-être pour 82 % des jeunes
- Une large satisfaction sur la vie personnelle
- Une nette insatisfaction sur les revenus
- Un sentiment plus nuancé sur l'intégration à la société
- Majoritairement, une confiance dans l'avenir
- Tableau de synthèse n°2

C. L'insertion : leviers et obstacles p 47

- Atouts et obstacles cités par les jeunes
- Les difficultés rencontrées en entreprises
- La Mission Locale, outil d'insertion
- Tableau de synthèse n°3

Objectif et méthode

Cette étude est née de la volonté de la Mission Locale d'avoir une connaissance approfondie de la trajectoire d'insertion des jeunes.

Elle s'inscrit dans le cadre de la convention signée entre la Mission Locale et Audélor. Elle s'attache en particulier à mieux connaître le parcours d'insertion des jeunes mais aussi leurs perceptions et leurs besoins d'appui et d'accompagnement.

Le présent document présente les résultats des travaux menés en 2013 :

- ✓ Une enquête quantitative auprès des jeunes accompagnés par la Mission Locale en 2011.
- ✓ Une mise en perspective de données de cadrage complémentaires sur les jeunes du pays de Lorient ou sur les principaux enseignements d'enquêtes nationales.

En 2014, ce travail sera complété par une enquête qualitative auprès des jeunes par « focus group ».

Dans le document, 14 encadrés présentent les éléments de cadrage sur les jeunes issues des données de l'INSEE, du CEREQ ou des études d'opinions.

Une enquête auprès de 196 jeunes

Le questionnaire a été élaboré en partenariat entre la Mission Locale et Audélor. L'enquête a été réalisée par Audélor, par téléphone en journée, entre octobre 2013 et janvier 2014.

Le fichier source comprend 1306 jeunes accompagnés par la Mission Locale en 2011. Parmi ceux-ci 196 ont été enquêtés soit 15 % du fichier. Cet échantillon permet d'obtenir des résultats solides. Les résultats des tris à plats (réponses pour l'ensemble des interviewés aux questions) ont été stabilisés depuis l'atteinte de 10% d'enquêtés (130 questionnaires passés). L'intervalle de confiance est de 7 (pour des réponses à 50%), avec un degré de certitude de 95%. C'est-à-dire que lorsque l'échantillon a répondu [A] à 50 %, il y a 95% de chances que les réponses pour [A] soient comprises entre 43 % et 57%.

La passation s'est réalisée sous un mode aléatoire (1 appel toutes les 5 lignes) pour les 130 premiers questionnaires. Cette méthode a été complétée par celle des quotas pour les 66 derniers questionnaires afin d'avoir un échantillon plus représentatif du fichier source, notamment en termes de niveau de formation de l'année de référence soit en 2011.

La répartition entre femmes (52%) et hommes (48%) dans les jeunes enquêtés correspond de façon satisfaisante au fichier de la Mission Locale.

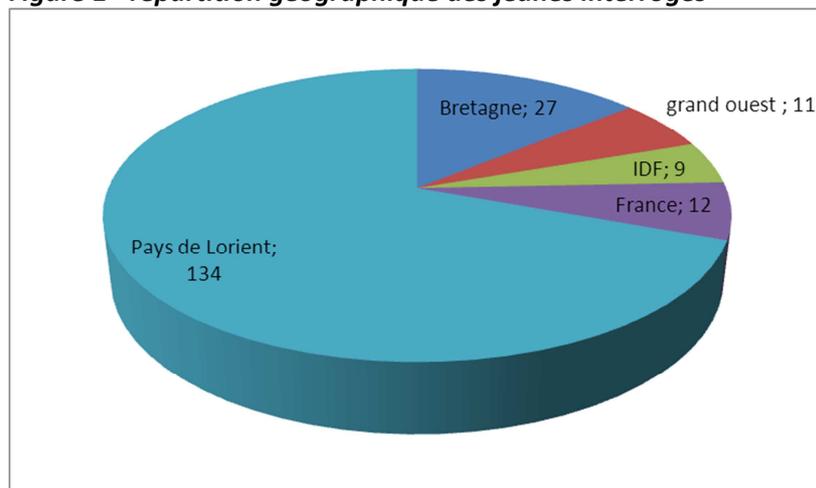
4338 jeunes ont été accueillis par la Mission Locale en 2013.

Les grandes caractéristiques de l'échantillon

30 % ont quitté le pays de Lorient

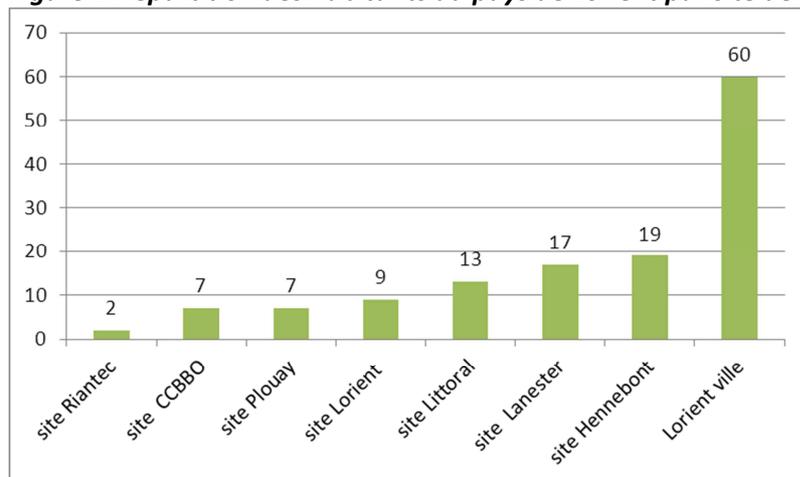
Parmi les jeunes interrogés, 30 % ont quitté le Pays de Lorient depuis fin 2011. Presque la moitié de ceux qui ont quitté le Pays de Lorient sont en Bretagne.

Figure 1 - répartition géographique des jeunes interrogés



134 jeunes qui habitent le Pays de Lorient ont répondu au questionnaire. Ils se répartissent de la manière suivante sur les sites de la Mission Locale.

Figure 2 -répartition des habitants du pays de Lorient par site de la Mission Locale



NB : Dans ce graphique, Lorient Ville a été extrait du « site Lorient » qui comprend donc dans ce graphique Cleguer, Groix, Larmor Plage, Pont Scorff et Quéven.

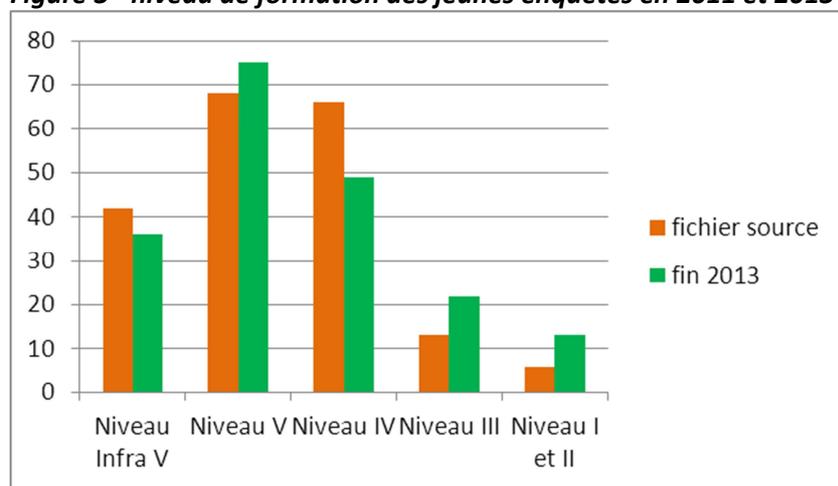
Près d'un jeune sur deux suivis par la Mission Locale en 2011 vit dans la ville centre en 2013 (44%)

43% des jeunes accompagnés ont un niveau bac et plus

Dans le fichier de la Mission Locale, 43 % des jeunes ont un niveau bac et plus. Contrairement à une idée reçue, la Mission Locale n'accueille pas que des jeunes sans qualification ou de niveau CAP/BEP. Les jeunes de la Mission Locale sont seulement un peu moins diplômés que la moyenne des jeunes du pays de Lorient. Le taux de bac et plus (43 %) est légèrement inférieur à celui constaté pour l'ensemble des jeunes du pays de Lorient (49%) ou l'ensemble des jeunes demandeurs d'emploi du pays de Lorient (51%).

Par contre, entre 2011 (fichier source) et fin 2013 (enquête), on observe, parmi les jeunes enquêtés, une augmentation des niveaux de formation avec des parts plus élevées des niveaux post bac et du niveau V (CAP/BEP). Sur la période une partie des jeunes infra V (sans diplôme) et niveau IV (bac) ont pu élever leur niveau de formation et atteindre respectivement le niveau CAP/BEP ou les niveaux post-bac.

Figure 3 - niveau de formation des jeunes enquêtés en 2011 et 2013



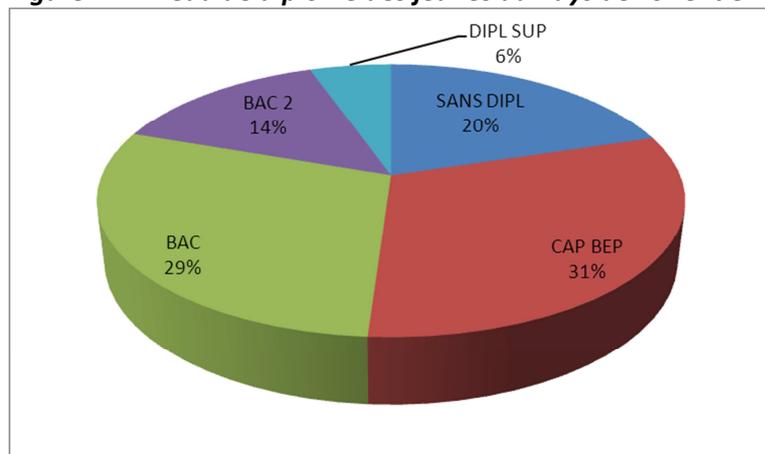
Source : enquête Audelor-Mission Locale

Parmi les jeunes de la Mission Locale, les femmes sont plus diplômées que les hommes. 48 % des femmes ont un niveau bac et plus contre seulement 34 % des hommes. Les hommes sont plus fréquemment de niveau V (CAP/BEP) (48 % contre 32 % pour les femmes).

Le poids des sans qualification (infra V) est quasiment identique.

Encadré n°1 : la moitié (49 %) des jeunes du pays de Lorient ont un diplôme bac et plus

Figure 4 - Niveau de diplôme des jeunes du Pays de Lorient en 2010

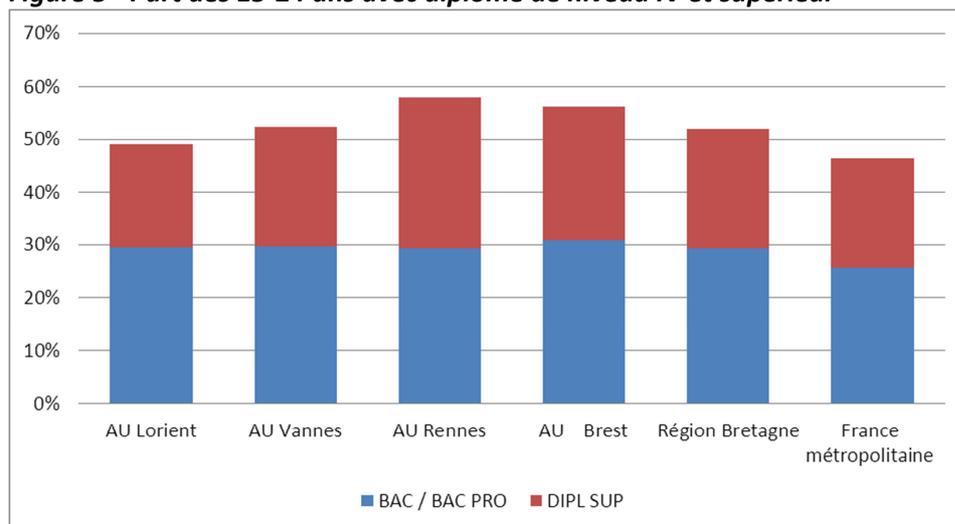


Source : INSEE

Près de la moitié (49%) des 15-24 ans dans l'aire urbaine de Lorient ont un niveau de diplôme équivalent ou supérieur au Baccalauréat. C'est une proportion plus forte qu'en France métropolitaine (46%) avec davantage de diplômes de niveau IV (bac) et de diplômes supérieurs plutôt courts que longs.

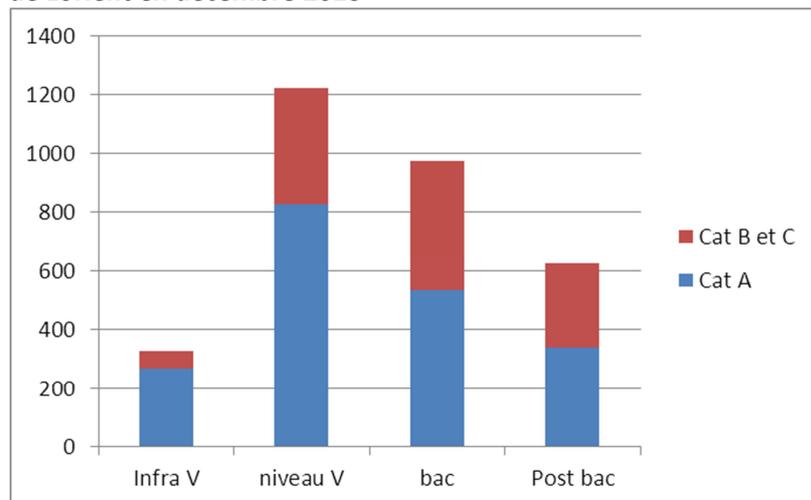
Le niveau des jeunes du pays de Lorient est toutefois moins élevé que celui observé sur les autres territoires comparés même s'il reste proche de celui observé sur la Bretagne et l'aire urbaine de Vannes. L'écart est nettement plus élevé avec les aires urbaines de Rennes et Brest qui comprennent des pôles universitaires importants. Elles comptent 58% et 56 % de jeunes diplômés à un niveau équivalent ou supérieur au bac ; 29% et 25 % de diplômes du supérieur contre 20% sur l'aire urbaine de Lorient.

Figure 5 - Part des 15-24 ans avec diplôme de niveau IV et supérieur



Source : INSEE

Figure 6 - Les demandeurs d'emploi de moins de 25 ans selon le niveau de formation dans le Pays de Lorient en décembre 2013

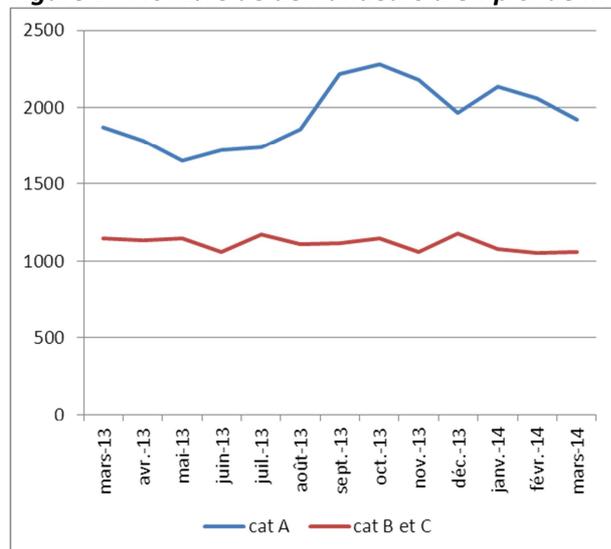


Source : Pôle emploi-DIRECTE

Dans le Pays de Lorient, les niveaux bac et plus représentent 50,8 % des jeunes demandeurs d'emploi (cat A, B et C) en décembre 2013. Leur poids est plus faible (44,4 %) parmi la catégorie A (sans aucune activité) que parmi les catégories B et C (activité réduite) où il atteint 61,5 %.

Encadré n°2 : Plus de 3000 jeunes demandeurs d'emploi dans le pays de Lorient

Figure 7 - Nombre de demandeurs d'emploi de moins de 25 ans de mars 2013 à mars 2014



Source : Pôle emploi-DIRECTE

Dans le pays de Lorient, le nombre de jeunes inscrits à Pole emploi varie sensiblement («variation de +de 500) selon les mois de l'année (de 2800 à 3400 en cat A, B et C selon les mois en 2013):

- les points bas sont en mai et juin ;
- les points hauts en septembre-octobre.

Les 12 résultats à retenir

1. Un marché du travail difficile

Le taux de chômage des jeunes enquêtés est de 37 %. 45 % des emplois occupés sont en CDD et 85 % des postes occupés sont de niveau employé ou ouvrier.

2. Un réel problème de revenus

72 % des jeunes ont un revenu inférieur à 1200 € et 42 % se situent sous le seuil de pauvreté. Seulement 36 % des jeunes sont satisfaits de leurs revenus.

3. Un accès significatif à la formation

1 jeune sur 2 a suivi une formation au cours des deux dernières années, 1 jeune sur 4 a élevé son niveau de formation.

4. Un bien-être et un sentiment de bonheur

82 % des jeunes expriment un bien-être général et 72 % se déclarent heureux. Sur la vie personnelle (familiale, amicale, sentimentale), des chiffres supérieurs sont enregistrés

5. Majoritairement, une confiance dans l'avenir

60 % des jeunes sont confiants dans leur avenir.

6. Un décalage sur le management et la hiérarchie

« Les relations avec la hiérarchie » constituent la difficulté la plus souvent citée juste devant les conditions de travail et le type de contrat de travail.

7. Une mobilité significative

30% des jeunes ont quitté le pays de Lorient au cours des 2 dernières années. 52 % sont prêts à le faire malgré un attachement au Pays de Lorient (62 %).

8. Une large satisfaction vis à vis de la Mission Locale

89 % des jeunes sont satisfaits dont 39 % très satisfaits.

9. Un besoin d'accompagnement et de soutien

Plus de 50 % des répondants ont cité l'orientation/réorientation ou la recherche d'emploi comme les actions prioritaires de la Mission locale. Les actions citées touchent aussi à l'accompagnement de projet.

10. Des difficultés plus marquées pour les femmes

Leur situation sur le marché du travail est plus défavorable que celle des hommes. Leur indice de bien-être et de confiance dans l'avenir est plus faible.

11. Un impact très fort du niveau de formation

Le niveau de formation joue non seulement de manière très nette sur l'accès à l'emploi et l'accès à la formation mais aussi sur la vie personnelle et le bien-être.

12. Un rôle toujours majeur de l'emploi

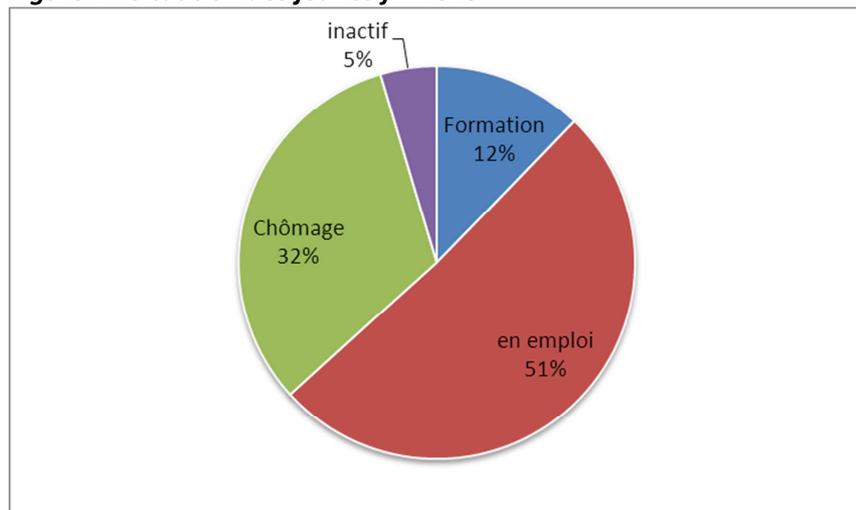
Les jeunes en emploi ont des revenus plus élevés, un ancrage territorial plus marqué, un sentiment de bien-être plus affirmé et une plus forte confiance dans l'avenir.

A- Les jeunes de la Mission Locale sur le marché du travail

1. Un jeune sur deux est en emploi

51 % des jeunes en emploi ; un taux de chômage de 37%

Figure 1 - Situation des jeunes fin 2013



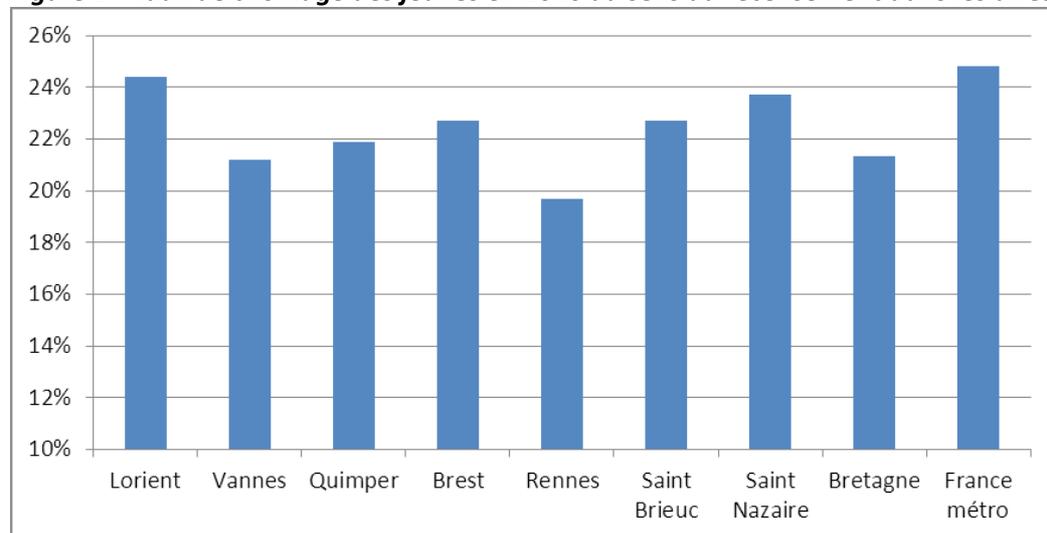
Source : enquête Audelor-Mission Locale

Parmi les 196 jeunes enquêtés, la moitié (51 % soit 100 jeunes) sont en emploi. Le nombre de jeunes en CDI (53) est un peu plus élevé que celui en CDD ou intérim (44). On compte aussi 3 indépendants.

Le pourcentage de jeunes au chômage est élevé (32 %) et les difficultés d'accès à l'emploi réelles. Le « taux de chômage » (calculé en pourcentage des actifs c'est à dire en ne prenant pas en compte les inactifs et les jeunes en formation) atteint 37 %. Il est nettement supérieur au taux de chômage moyen des jeunes sur le bassin de Lorient (autour de 25 %).

Encadré n°3 : Dans le pays de Lorient, un taux de chômage des jeunes proche de la moyenne française mais supérieur à la moyenne bretonne

Figure 2 - Taux de chômage des jeunes en 2010 au sens du recensement dans les aires urbaines

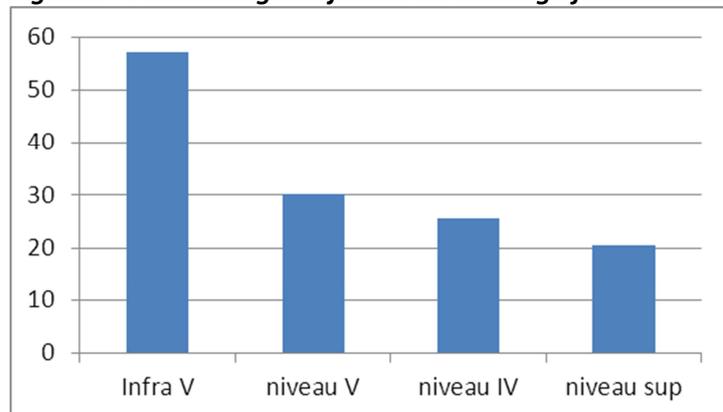


Le taux de chômage des jeunes dans le pays de Lorient est égal à la moyenne de la France métropolitaine. Il est cependant supérieur à la moyenne bretonne et plus encore à ceux des aires urbaines de Vannes et Rennes.

Un impact important du niveau de formation

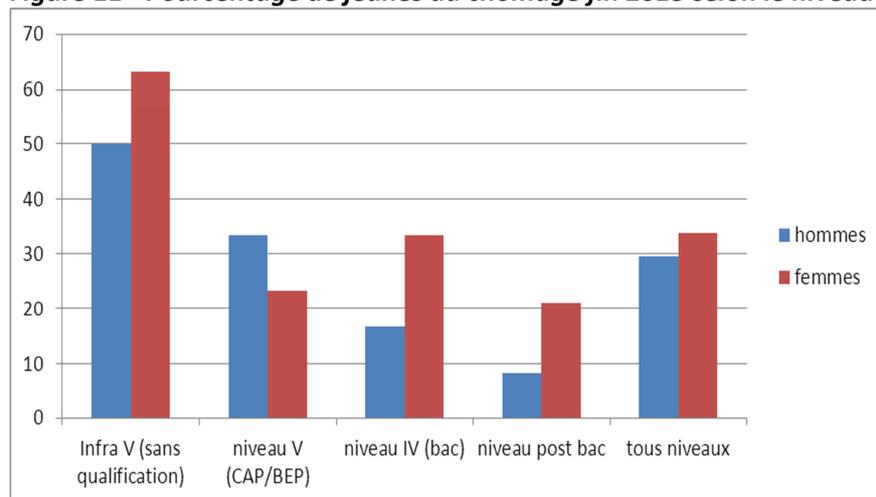
Parmi les jeunes enquêtés, le pourcentage de jeunes au chômage est très sensible au niveau de formation. Il est particulièrement élevé (57 %) pour les sans diplôme (niveau infra V). Il est proche de la moyenne (32 %) pour les niveaux V (CAP/BEP) et décroît régulièrement du niveau V vers les niveaux post bac.

Figure 3 - Pourcentage de jeunes au chômage fin 2013 selon le niveau de formation



Source : enquête Audelor-Mission Locale

Figure 11 - Pourcentage de jeunes au chômage fin 2013 selon le niveau de formation



Source : enquête Audelor-Mission Locale

Pour les femmes comme pour les hommes, les jeunes sans qualification sont ceux qui sont les plus touchés par le chômage. Ensuite, pour les femmes c'est le niveau IV (bac) qui enregistre le plus de chômeurs alors que c'est le niveau V (CAP/BEP) pour les hommes. La taille de l'échantillon ne permet pas d'analyser plus finement ces résultats par spécialité de formation (industrie, administration, commerce...).

Encadré n°4 : L'importance du niveau de formation dans l'insertion

Le constat effectué dans l'enquête Mission Locale-AudéLor rejoint celui effectué au niveau national par le CEREQ dans l'enquête génération 2010. Le taux de chômage des sans diplôme, 3 ans après la sortie du système éducatif est de 48 % alors qu'il est de 21 % pour les bacheliers, de 11 % pour les diplômés du supérieur court et de 9 % pour ceux du supérieur long. Le CEREQ souligne en outre que la crise a accentué les écarts entre les sans diplômes et les jeunes diplômés.

Au niveau national, le niveau de formation joue fortement sur l'accès à l'emploi.

- ✓ 7 mois après la sortie le taux de jeunes lycéens en emploi passe de 20 % pour les sans diplômes à 53 % pour les bacs pros et 67 % pour les BTS (situation au 1er février 2012). A noter, globalement le taux d'emploi « immédiat » est de 48 %. Il est de 62 % en Bretagne.
- ✓ 3 ans après la sortie, le taux d'emploi est de 48 % pour les sans diplôme, de 75 % pour les bacs pros, de 86 % pour les BTS et 88 % pour les bac +5.

Le niveau de diplôme n'est pas le seul facteur. La spécialité de formation joue également un rôle.

Sources :

- ✓ Note d'information n° 13-16- Ministère éducation nationale
- ✓ Bref du Céreq n°283 mars 2011
- ✓ Bref du céreq n°303 décembre 2012
- ✓ Bref du Céreq n°319 mars 2014

La proportion de chômeurs est plus forte (au-delà de 40 % pour une moyenne à 32 %) pour les employés et ouvriers de la restauration, les employés de commerce et les employés administratifs. Les femmes (34 %) sont un peu plus touchées par le chômage que les hommes (30 %) et sont plus souvent inactives (9 % contre 0 %).

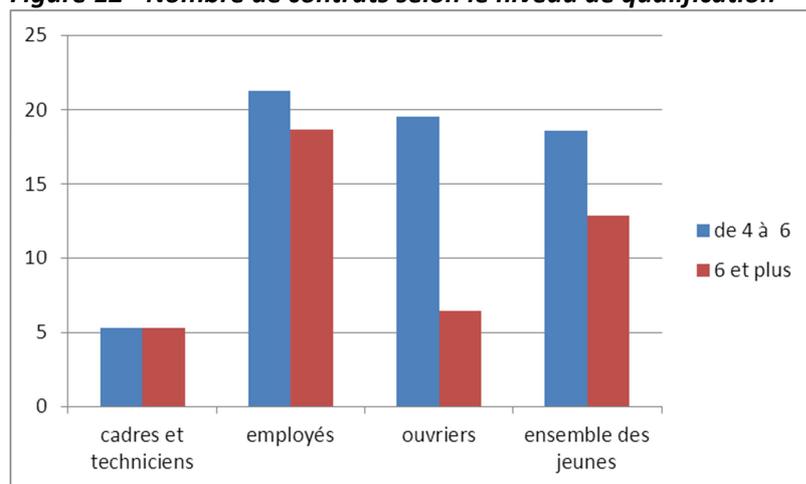
Des allers retours entre emploi et chômage

La situation des jeunes à une date donnée donne une vue partielle d'un processus d'insertion qui n'est pas linéaire. Les allers retours entre emploi-chômage et formation sont en effet très fréquents. 80 % des jeunes enquêtés ont déjà travaillé. De même, la plupart (65 %) des jeunes au chômage fin 2013 ont eu au moins 2 contrats de travail au cours des deux dernières années. Seulement 13 % d'entre eux n'ont jamais travaillé. 30 % des jeunes en emploi ont également connu plusieurs périodes de chômage.

En moyenne, les jeunes ont eu 3,4 contrats de travail en 2 ans. **Une large majorité (65 %) ont eu au moins 2 contrats de travail** dont 30 % ont eu 4 contrats et plus. **50 % des jeunes ont eu au moins 2 employeurs** et 30 % 3 employeurs et plus.

Cette précarité de l'emploi est particulièrement marquée pour les employés. 40 % des employés ont eu 4 contrats et plus contre 31 % en moyenne. Ce type de parcours ne concerne que 26 % des ouvriers et 10 % des cadres et techniciens. Les employés les plus touchés sont ceux des services aux particuliers et aides-soignants et équivalents.

Figure 12 - Nombre de contrats selon le niveau de qualification

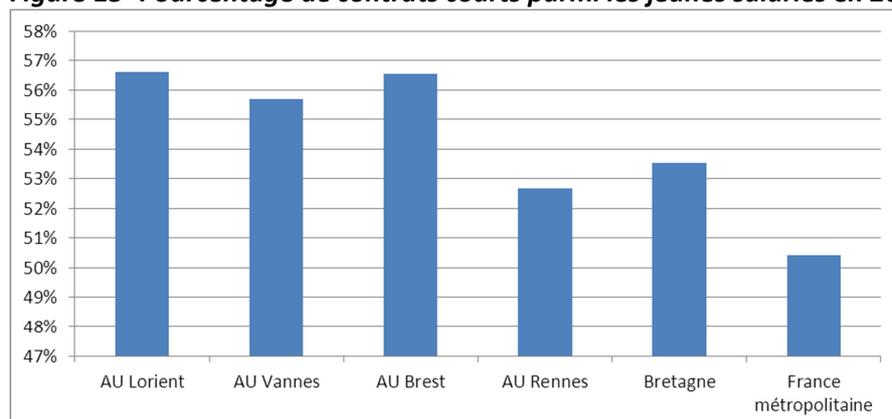


Source : enquête Audelor-Mission Locale

Encadré n°5 : Plus de la moitié des jeunes en contrats courts ou aidés

Globalement, dans le pays de Lorient, **57 % des 15-24 ans salariés sont sur des contrats courts** ou aidés contre 17 % des salariés toutes classes d'âge confondus. Ils sont un peu plus fréquemment à temps partiels que leurs aînés : 24 % des 15-24 ans contre 19 % de l'ensemble des salariés.

Figure 13- Pourcentage de contrats courts parmi les jeunes salariés en 2010



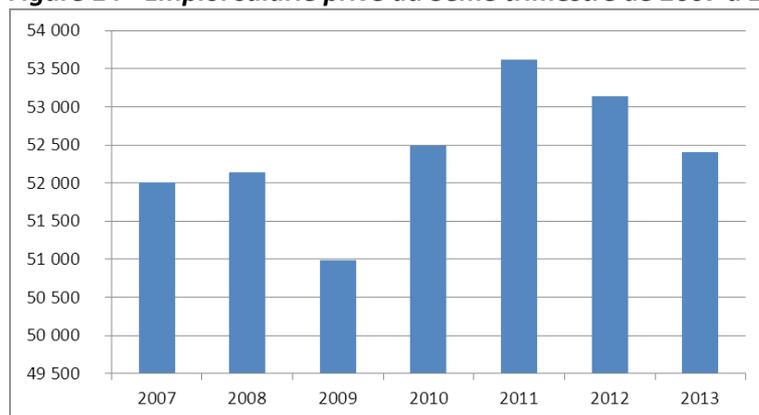
Source : INSEE-AudéLor

Encadré n°6 : Une période de crise qui dégrade les possibilités d'insertion

Un emploi salarié privé quasiment au même niveau qu'en 2007

Le pays de Lorient a plutôt bien résisté à la crise. L'emploi de septembre 2007 à septembre 2013 a augmenté de +0,8 % localement contre -2,2 % en Bretagne. Dans certains pays bretons, la baisse dépasse -4 % (Auray, Trégor Goëlo, Saint-Brieuc, Vannes, Cornouaille...). Mais cette absence de forte baisse dans le bassin de Lorient n'est pas pour autant synonyme de marché du travail favorable compte tenu de la progression de la population active. De plus, le nombre de CDI a baissé de 3 % entre 2013 et 2009 dans le pays de Lorient.

Figure 14 - Emploi salarié privé au 3ème trimestre de 2007 à 2013 dans le Pays de Lorient

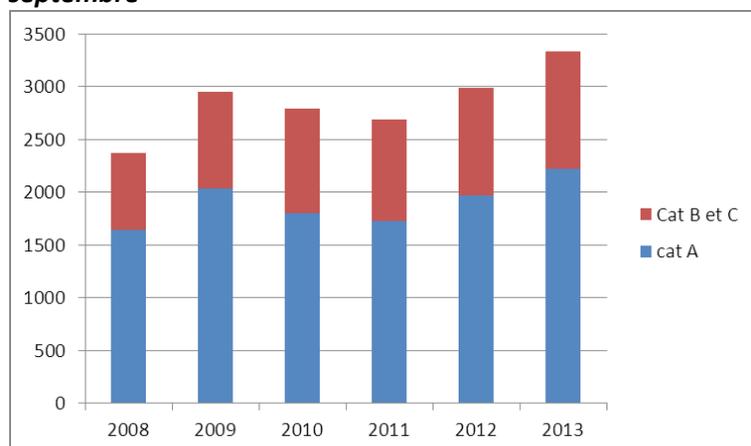


Source : URSSAF-AudéLor

Chômage des jeunes : +35% en 5 ans

Conséquence de cette quasi-stagnation du nombre d'emplois dans le pays de Lorient, en 5 ans, le nombre de demandeurs d'emploi de moins de 25 ans a augmenté de 34,9 % pour la catégorie A et de 52,9 % pour les catégories B et C. Globalement, durant cette période de crise, le nombre de jeunes demandeurs d'emploi a cependant moins augmenté que le nombre total de demandeurs (+47 %). Leur poids dans la demande d'emploi est passé de 21,4 % à 19,7 %. En avril 2014, une baisse du chômage des jeunes en glissement annuel est cependant constatée dans le pays de Lorient (-2,1 %).

Figure 15 - Evolution du nombre de DEFM de moins de 25 ans dans le Pays de Lorient en septembre



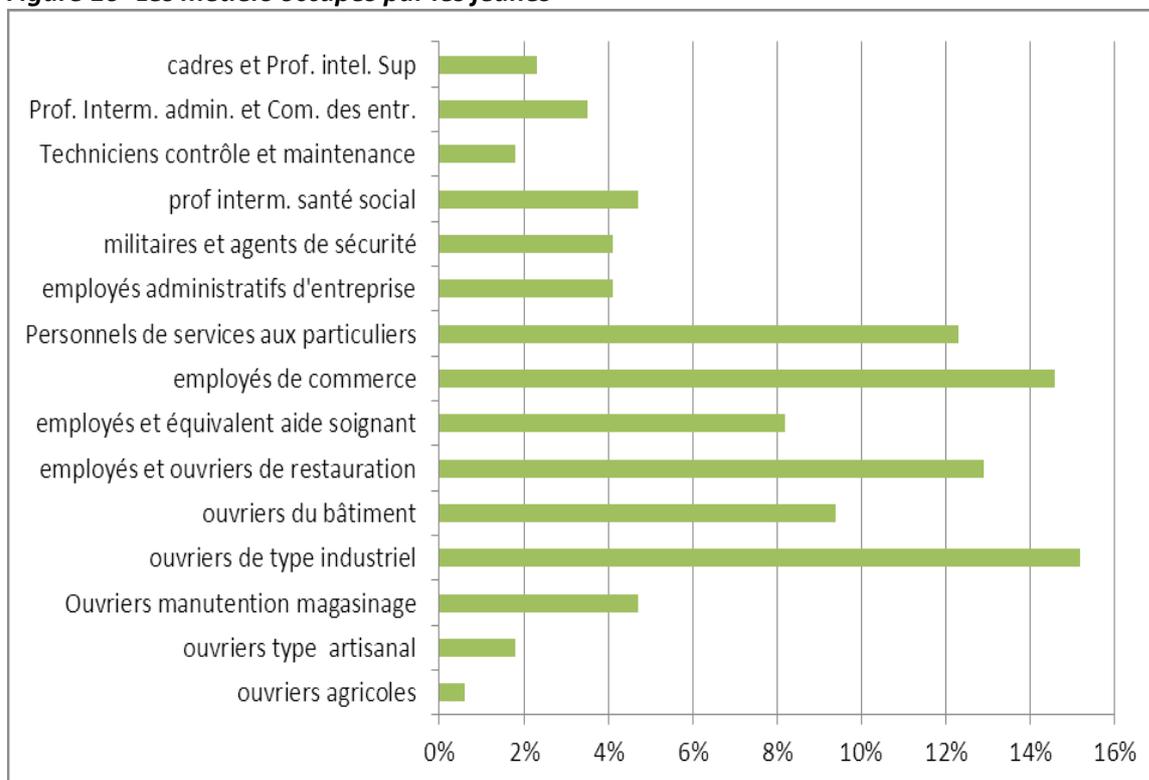
Source : Pole emploi-DIRECTE-AudéLor

2. Neuf jeunes sur dix sont ouvriers ou employés

6 métiers dominants

Les métiers exercés/recherchés par les jeunes sont de niveau employés à 56 % et ouvriers à 32 %. Les professions intermédiaires (10 %) et cadres (2 %) sont beaucoup plus rares.

Figure 16- Les métiers occupés par les jeunes



Source : enquête Audelor-Mission Locale

4 métiers dominent dans les emplois des jeunes : ouvriers dans l'industrie, employés de commerce, salariés dans la restauration et employés des services aux particuliers. Ces 4 métiers regroupent 55 % des jeunes qui déclarent un métier. Viennent ensuite les aides-soignants et équivalents (auxiliaires puériculture....) et les ouvriers du bâtiment. Ces 6 métiers représentent 72 % des métiers exercés / occupés.

Près de 9 jeunes sur 10 sont de niveau ouvriers et employés. Ce taux est plus important que celui observé dans l'ensemble des jeunes de moins de 25 ans en emploi dans le pays de Lorient (78 %).

Les premiers métiers selon le genre

Hommes	Femmes
Ouvriers du bâtiment (18 %)	Employés de commerce (24 %)
Ouvriers industrie (14 %)	Services directs aux particuliers (19 %)
Employés de restauration (11 %)	Aides-soignants et équivalents (11 %)
Ouvriers manutention magasinage (10 %)	Ouvriers industrie (10 %)
Agents de sécurité militaires (9 %)	Employés administratifs (7 %)

Les niveaux post bac : un risque de déclassement

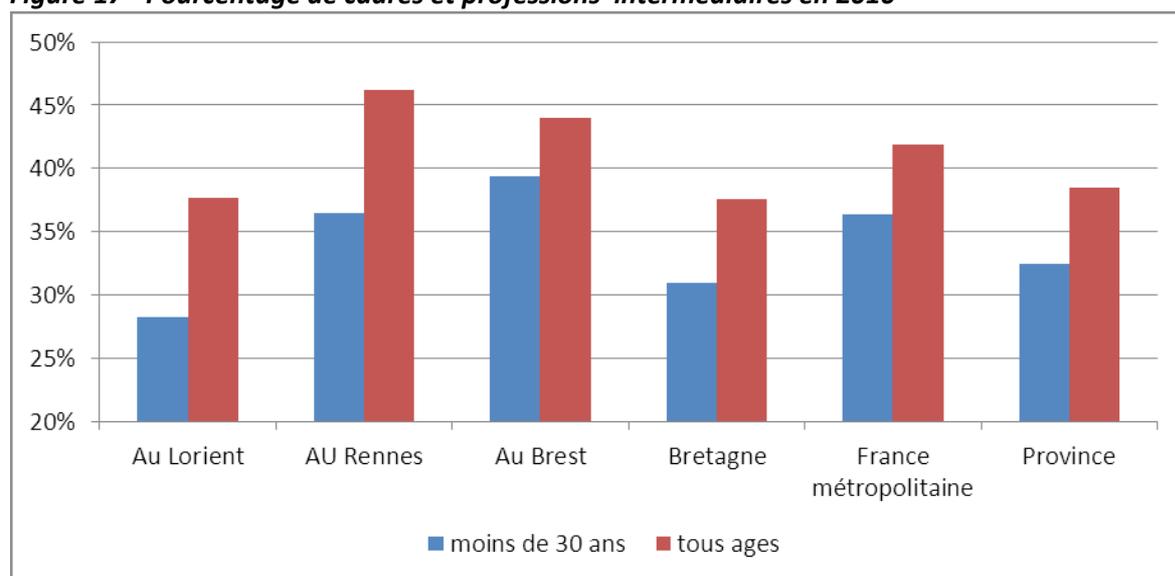
Les niveaux ouvriers et employés sont ultra dominants pour les jeunes de niveaux Infra V (100 %), V (97 %) et bac (90 %). Ils sont encore majoritaires (45 %) aux niveaux post bac. Pour ces niveaux, il s'agit surtout de postes d'employés administratifs type secrétaires-assistantes (23 %) ou de d'employés du commerce (16 %). Les postes d'ouvriers sont plus rares (10 %).

La période d'observation (2011-2013) est trop courte pour évoquer un déclassement mais elle témoigne en tous cas d'un accès difficile aux postes de cadres et techniciens.

Encadré n°7 : L'accès aux emplois de cadres et techniciens

L'analyse des emplois selon l'âge dans le pays de Lorient confirme cette difficulté d'accès aux emplois les plus qualifiés (données INSEE- recensement-2010). Dans tous les territoires, il y a un écart entre les jeunes et l'ensemble des classes d'âge en ce qui concerne la part de cadres et techniciens. Cet écart est particulièrement fort sur les aires urbaines de Lorient et de Rennes (plus de 9 points). Il est plus limité (de 4,6 à 6,6 points) dans l'aire urbaine brestoise ou la moyenne bretonne ou française.

Figure 17 - Pourcentage de cadres et professions intermédiaires en 2010



Source : INSEE-traitement AudéLor

3. Un faible niveau de revenu

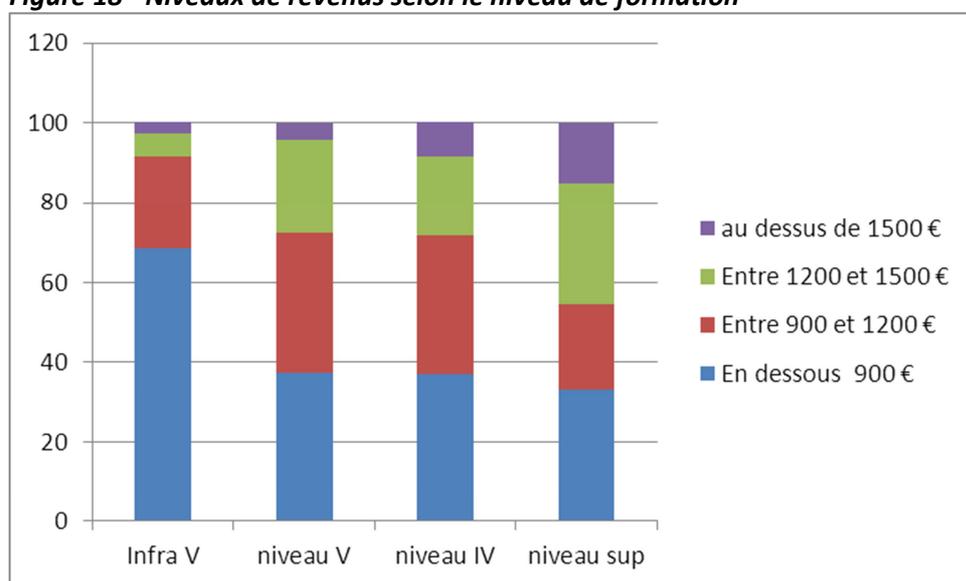
42 % des jeunes sous le seuil de pauvreté, 69 % des sans diplôme

Pour 72 % des jeunes, les revenus déclarés (salaires, indemnités chômage...) sont inférieurs à 1200€ nets par mois. Ils sont même inférieurs à 900 € (seuil de pauvreté) pour 42 % d'entre eux.

Comme pour le chômage, le niveau de revenu est très différent entre les niveaux Infra V (sans qualification) et les autres. 69 % des jeunes de niveaux infra V ont un niveau de revenu inférieur à 900€ par mois contre moins de 40 % des jeunes des autres niveaux. Les niveaux V (CAP/BEP) et les niveaux IV (bac) ont une structure de revenus assez proches.

Pour les niveaux post-bac, 45 % dépassent 1200 € par mois contre seulement 28 % des niveaux V et IV et 9 % des niveaux infra V. Là aussi, on note un résultat proche entre le niveau CAP/BEP et le niveau bac.

Figure 18 - Niveaux de revenus selon le niveau de formation



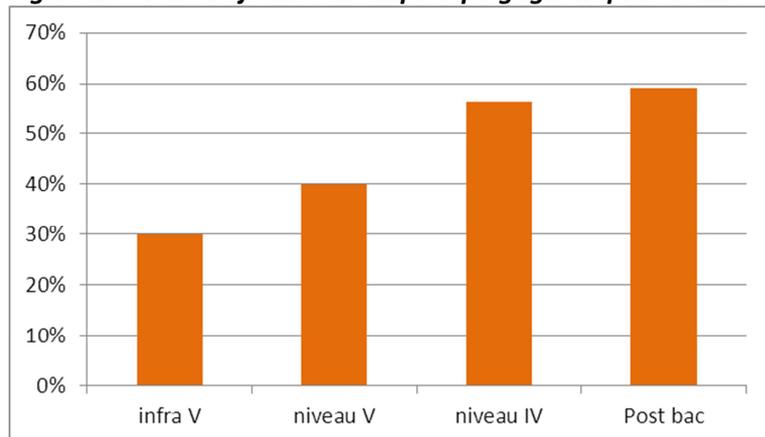
Source : enquête Audelor-Mission Locale

Pour les jeunes en emploi des écarts moindres entre niveaux de formation

Les situations de chômage influent bien évidemment sur les niveaux de revenus et ce de manière encore accentuée pour les jeunes. Ainsi, les jeunes en emploi sont beaucoup plus rarement (16 %) sous le seuil de pauvreté même pour les sans diplôme (20 %).

De même, les écarts entre niveaux de formation sont moins accentués quand on ne considère que les jeunes en emploi. La faiblesse des revenus des sans diplôme est donc due en grande partie à leur fort taux de chômage et à l'absence de RSA en dessous de 25 ans.

Figure 19 - Part de jeunes en emploi qui gagnent plus de 1200€ par mois



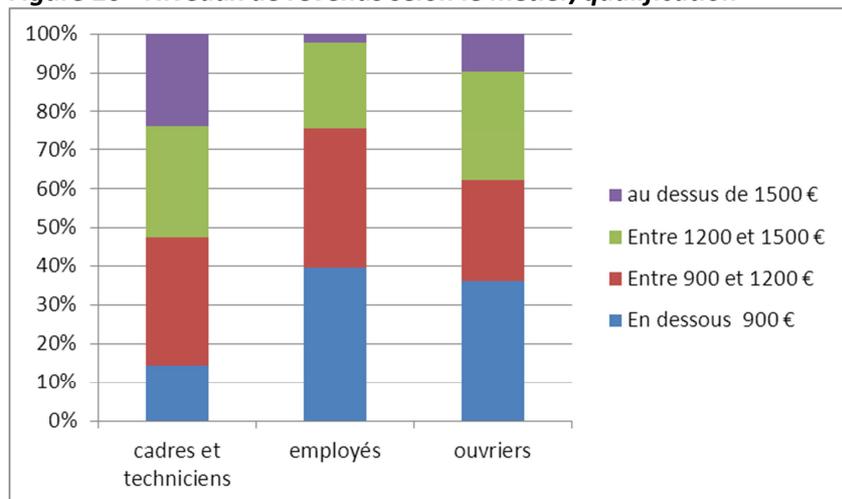
Source : enquête Audelor-Mission Locale

Des revenus peu élevés pour les employés....et pour les femmes

Les employés connaissent le niveau de revenus le plus faible. La plupart d'entre eux (76 %) ont un revenu inférieur à 1200 € contre 62 % des ouvriers et 48 % des cadres et techniciens.

L'écart de revenus des employés par rapport aux ouvriers provient d'un taux de salaire horaire plus faible et aussi d'une fréquence plus élevée de situations de temps partiels.

Figure 20 - Niveaux de revenus selon le métier/qualification



Source : enquête Audelor-Mission Locale

Ces différences de revenus se retrouvent dans la répartition par sexe. 80 % des femmes gagnent moins de 1200 € contre 61 % des hommes.

Encadré n°8 : le revenu médian des jeunes

Le revenu médian des jeunes (ménages de moins de 30 ans) dans le pays de Lorient est de 15 000 € annuel. Ce niveau est inférieur d'environ 500€ à celui rencontré en province et très nettement inférieur (+1500 €) à celui d'autres pays bretons tels que Vannes, Brest ou Rennes.

Cet écart provient vraisemblablement du taux de chômage et d'un taux de précarité plus élevé dans le pays de Lorient. En effet, le niveau de salaire net moyen tous âges confondus se situe dans la moyenne.

4. La formation : une place significative dans les parcours

Un jeune sur deux a suivi une formation, un sur quatre a élevé son niveau

Fin 2013, 12 % des jeunes interrogés sont en formation dont 40 % en formation en alternance. Mais, au total, au cours des 2 dernières années, ce sont 53 % des jeunes (102 sur 196) qui ont suivi ou suivent une formation. Ceux qui ont suivi une formation sont moins souvent (35 %) au chômage que ceux qui n'en n'ont pas suivi (43 %).

Il y a très peu de différences entre hommes (52,8 %) et femmes (53,2 %) dans l'accès à la formation. Une fois sur deux, les formations suivies permettent une élévation du niveau de formation. En deux ans, 25 % des jeunes ont ainsi pu changer de niveau de formation. Deux parcours se distinguent :

- ✓ Des « sans diplômes » vers le niveau CAP/BEP,
- ✓ Du niveau bac vers le « post bac ».

Il y a, en revanche, peu de passages du niveau V (CAP/BEP) vers le niveau IV (bac).

Des formations à dominante tertiaire

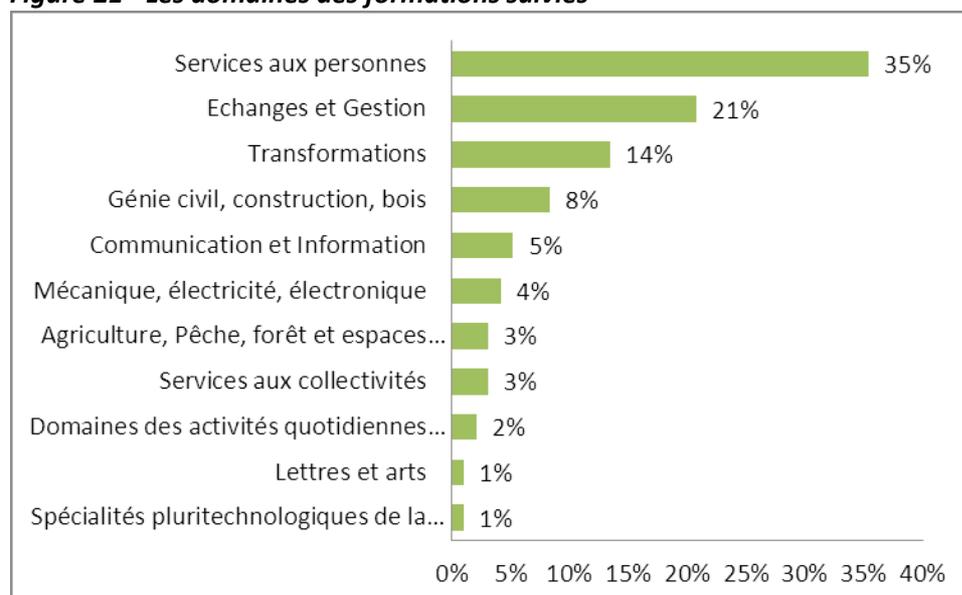
Avec 32 domaines différents, on constate une grande diversité des formations suivies.

La moitié (50 %) des formations sont de niveau V (CAP/BEP).

Les services aux personnes sont nettement au 1^{er} rang des formations suivies (35 %). Il s'agit d'aides à domicile et d'employés de maison. Pour les femmes, les services à la personne représentent même 53 % des formations suivies (17 % pour les hommes).

Echange et gestion constitue le 2^{ème} domaine avec 21 % des formations suivies. Globalement, le tertiaire est nettement dominant (68 %) par rapport au domaine technique/industrie (32 %). Ce dernier est « classiquement » plus fréquent chez les hommes (50 %) que chez les femmes (16 %).

Figure 21 - Les domaines des formations suivies



Source : enquête Audelor-Mission Locale

5. Un tiers des jeunes souhaitent se réorienter

32 % des jeunes enquêtés souhaitent se réorienter. Une fois sur deux, il s'agit de jeunes au chômage. Les femmes souhaitent davantage se réorienter que les hommes (38 % contre 28 %).

Les métiers les plus propices au souhait de réorientation sont aussi ceux qui, dans notre échantillon, sont les plus touchés par le chômage (restauration et services aux particuliers). Ouvriers de manutention et agents de sécurité souhaitent également fréquemment se réorienter mais les effectifs concernés sont faibles.

Les ouvriers de type industriels ou du bâtiment sont, à l'inverse, moins enclins que la moyenne à se réorienter (23 % et 25 %).

Peu de réorientation souhaitée vers le technique /industriel

Les 6 domaines de réorientation les plus cités (au moins 3/55 réponses) sont les suivants :

- ✓ Aides-soignants /AMP : 8
- ✓ Assistantes maternelles : 5
- ✓ Secrétaires : 3
- ✓ Soudeurs : 3
- ✓ Conducteurs routiers : 3
- ✓ Coiffeurs : 3

Cumulés, ces 6 domaines représentent 45 % des réponses.

Viennent ensuite 6 métiers (avec 2 citations) : vendeurs, fleuristes, peintres, infirmiers, ATSEM et commercial. Ces 12 métiers représentent 67 % des réponses.

Les employés de commerce souhaitent se réorienter vers les métiers d'assistante maternelle ou aide à domicile (3/13), le secrétariat (2), esthéticien (1), moniteur autoécole (1) mais aussi vers peinture finitions (2) et soudeur (1). (NB 3/13 ne savent pas vers quel domaine).

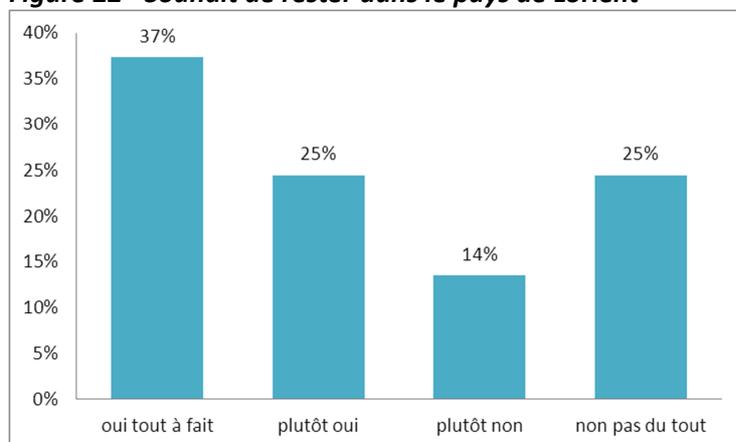
Les salariés de la restauration souhaitent se réorienter vers la vente (4/7), aide-soignant (1/7), coiffeur (1/7) ou kiné (1/7).

Pour les salariés des services directs aux particuliers, les souhaits sont aides-soignants (3), assistante maternelle (1), fleuriste (1).

6. Un attachement au pays de Lorient mais une mobilité souvent envisagée

Un attachement au pays de Lorient pour 62 % des jeunes

Figure 22 - Souhait de rester dans le pays de Lorient



Source : enquête Audelor-Mission Locale

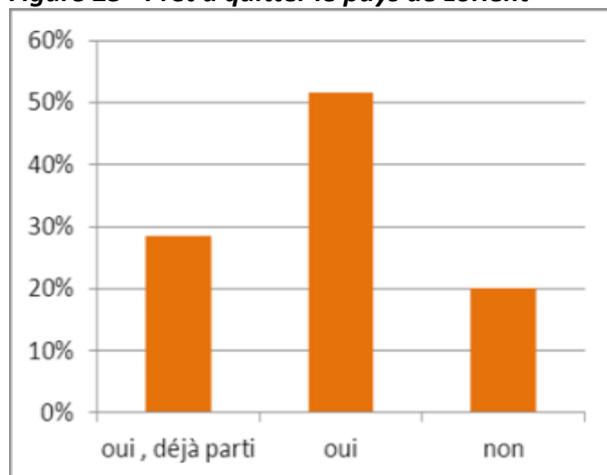
62 % des jeunes enquêtés souhaitent tout à fait (37 %) ou plutôt (25 %) rester dans le pays de Lorient. Ce souhait est un peu plus net chez les femmes (65 %) que chez les hommes (61 %) mais les femmes expriment plus fréquemment un attachement sensible (46 % de « oui tout à fait » contre seulement 30 % chez les hommes). Ce sentiment est marqué chez les inactifs et les personnes au emploi (39 %).

L'absence d'attachement au pays de Lorient (réponse « non, pas du tout ») concerne 25 % des jeunes. Ce sentiment est plus élevé chez les jeunes en formation (39 %) ou au chômage (30 %).

81 % des jeunes sont prêts à partir

Cet attachement au pays de Lorient n'exclut pas la possibilité ou la réalité du départ. 29 % des jeunes sont déjà partis et 52 % sont prêts à le faire.

Figure 23 - Prêt à quitter le pays de Lorient



Source : enquête Audelor-Mission Locale

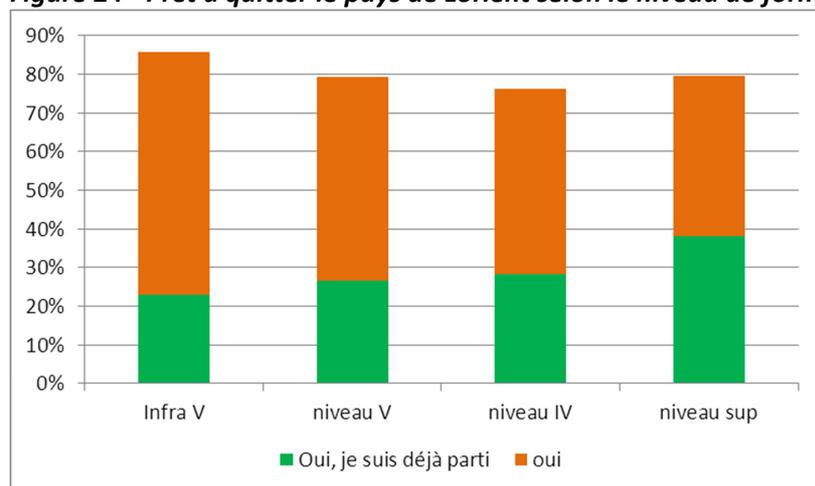
Les motifs sont d'ordres professionnel ou familial et non d'ordre personnel. A une très forte majorité (80 %), le motif de départ est le travail ou la formation et dans une moindre mesure (35 %) la vie familiale. La mobilité envisagée est large géographiquement. Plus de la moitié (54 %) sont prêts à partir à l'international et pour l'essentiel hors de l'Europe.

Une mobilité envisagée plus souvent pour :

- ✓ Les jeunes au chômage (85 %),
- ✓ Les jeunes en formation (91 %),
- ✓ Les hommes (85 %),
- ✓ Les jeunes de niveau infra V (86 %).

Les sans diplôme qui sont aussi les plus confrontés au chômage sont fréquemment prêts à partir. Ils éprouvent toutefois des difficultés à partir réellement. Les départs effectifs du pays de Lorient augmentent avec le niveau de formation. Ils concernent 23 % des infra V et 38 % des niveaux post bac.

Figure 24 - Prêt à quitter le pays de Lorient selon le niveau de formation



Source : enquête Audelor-Mission Locale

Tableau de synthèse n°1

	Ho/Fe	Niveau de formation	Qualification / métier	Situation	Niveau de revenus
Accès à l'emploi	- 8 pts pour les femmes	Très défavorable aux sans diplôme (-22 pts /moyenne)	Plus fréquent pour cadres et techniciens (+10 pts)	-	Lien fort entre emploi et revenus
Précarité de l'emploi	+10 pts pour les femmes	Décroissante avec le niveau de formation	Plus forte pour les employés	-	Rare au-dessus de 1500€/mois
Revenus	Ecart de 19 points en défaveur des femmes (moins de 1200 €)	Très défavorable aux sans diplôme (+26 pts /moyenne) Effet positif du post bac par rapport aux niveaux V et IV	Défavorable aux employés	Défavorable pour jeunes au chômage ou en formation	-
Accès à la Formation	N.S.	Plus fréquent pour bac et post bac	Bcp plus fréquent pour cadres et techniciens (+26 pts)	N.S.	Plus fréquent au-dessus de 1500€
Attachement au pays de Lorient	Plus net chez les femmes (+16 points)	N.S	N.S.	Faible pour jeunes au chômage ou en formation	N.S.
Prêt à quitter Lorient	Départ effectif moins fréquent pour les femmes	Niveaux infra V plus fréquemment prêts à partir Départ effectif plus fréquent pour les diplômés	Ouvriers plus fréquemment prêts à partir Départs plus fréquents pour cadres et techniciens	Jeunes en emploi moins prêts à partir	Lien fort entre mobilité effective et revenus

Les femmes

La situation des femmes sur le marché du travail est plus défavorable : moindre accès à l'emploi, précarité plus fréquente, revenus plus faibles que les hommes. En ce qui concerne la mobilité, elles sont plus attachées au pays de Lorient et le quittent moins souvent.

Le niveau de formation

L'enquête confirme le rôle très important du niveau de formation dans l'insertion sur le marché du travail. Il en va de même pour l'accès à la formation. Par ailleurs, les plus diplômés sont également les plus mobiles.

Qualification

Les employés sont les plus touchés par la précarité de l'emploi et reçoivent les revenus les plus faibles. Les cadres et techniciens se distinguent par un accès plus fréquent à l'emploi et également à la formation.

Situation professionnelle

Les jeunes au chômage ou en formation ont des revenus plus faibles et sont moins attachés au pays de Lorient. L'emploi permet des revenus plus élevés et un ancrage plus grand sur le territoire.

B- Bien-être et intégration à la société : perception des jeunes

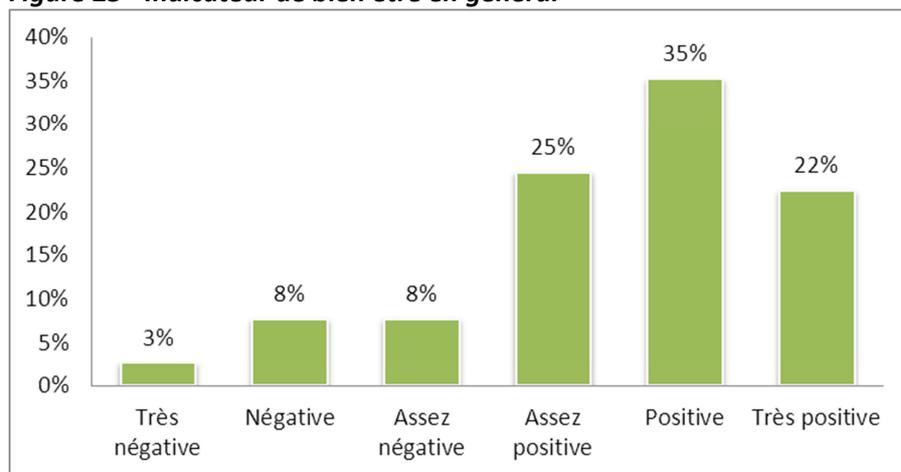
Un sentiment de bien-être pour 82% des jeunes

Les jeunes accompagnés par la Mission Locale en 2011 expriment de façon globale un sentiment positif sur leur bien-être (82 % de réponses positives contre 18 % de réponses négatives).

Encadré n°9 : 80 % des français sont heureux

Notre résultat est exactement le même (82 %) que celui de l'enquête BVA pour « Le Monde » en juin 2013 sur un échantillon de 987 personnes représentatif de la population française âgée de 15 ans et plus. De même, l'enquête du CREDOC¹ « condition de vie et aspirations » montrait que 81% des français se sentaient heureux assez souvent et très souvent. Ainsi, les différentes enquêtes françaises sur le bonheur, même si elles revêtent de multiples approches (régularité du bonheur, note de 1 à 10, etc), aboutissent à un résultat autour de 80% de gens heureux (avec peu de différences entre les jeunes et l'ensemble).

Figure 25 - Indicateur de bien être en général



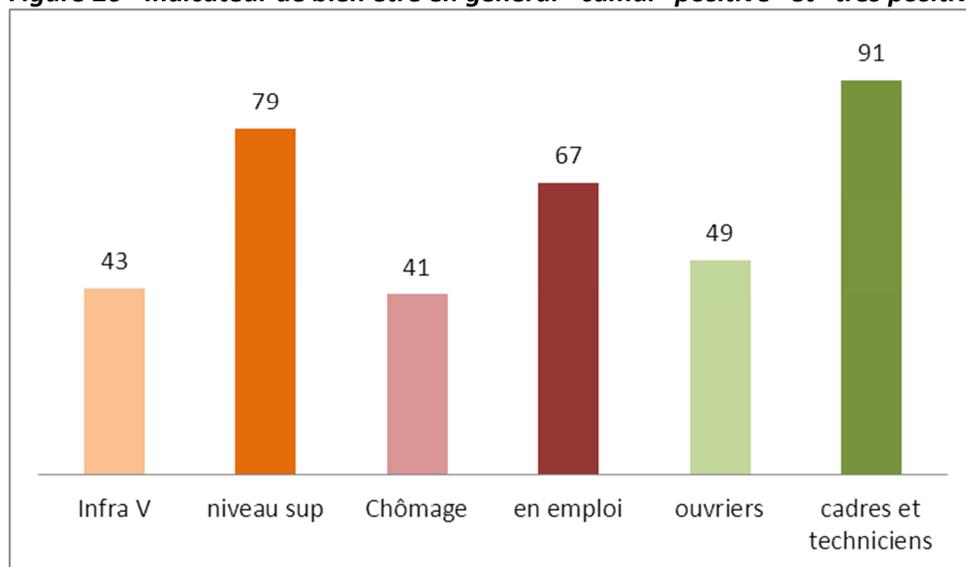
Source : enquête Audelor-Mission Locale

57 % des jeunes jugent leur vie depuis fin 2011 (depuis 2 ans au moment de l'enquête) de manière positive (35,2 %) ou très positive (22,4 %). A l'opposé, 10 % des jeunes jugent leur vie de manière négative (7,7 %) ou très négative (2,6 %).

Ce sentiment de bien-être (positif ou très positif) est nettement plus fréquent pour les jeunes diplômés du supérieur (79% contre 57% pour l'ensemble), les jeunes en emploi (67%) et les cadres et techniciens (91%). A l'inverse, on observe un impact négatif du faible niveau d'instruction (infra V), du chômage et de l'occupation d'un poste d'ouvrier. Pour ces catégories, la part est inférieure à 50 %. Ces différences selon le milieu social a été aussi observé par l'enquête citée plus haut dans les mêmes proportions (89% de plus heureux chez les CSP +).

¹ CREDOC, Cahier de recherche, L'évolution du bien-être en France depuis 30 ans, décembre 2012.

Figure 26 - Indicateur de bien être en général - cumul "positive" et "très positive" (en%)



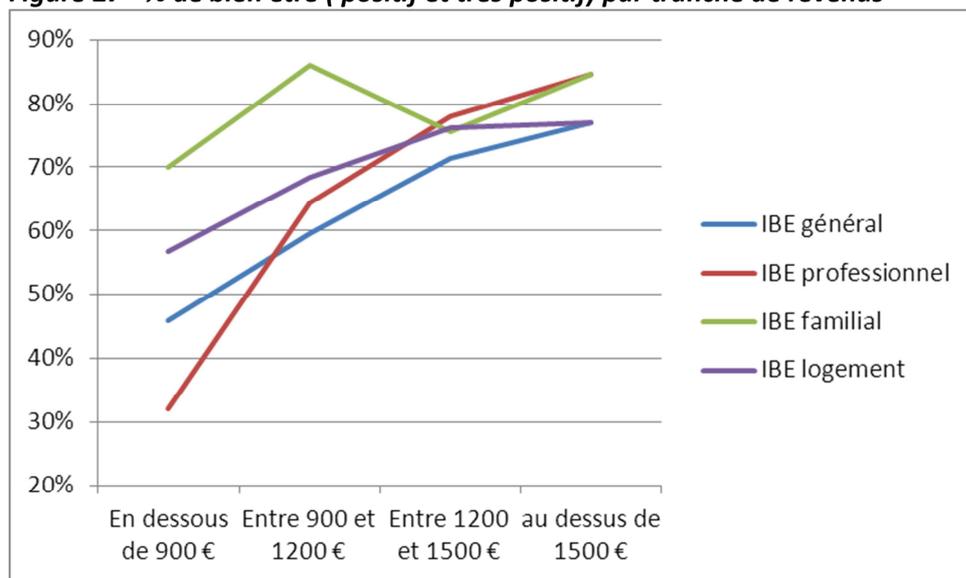
Source : enquête Audelor-Mission Locale

Un facteur essentiel au bien-être : le niveau de revenus

L'enquête menée auprès des jeunes suivis par la Mission Locale aboutit au constat d'une croissance du sentiment de bien-être avec le niveau de revenu. Ce résultat s'observe pour l'indice de bien-être général, l'indice lié à la vie professionnelle ou celui lié au logement. Il en va de même pour l'indice culture-loisirs.

En revanche, la vie personnelle (famille, amis, sentiments) est nettement moins connectée au niveau de revenus.

Figure 27 - % de bien être (positif et très positif) par tranche de revenus



Source : enquête Audelor-Mission Locale

Encadré n°10 : argent et bonheur

L'enquête BVA soulignait que « l'argent faisait le bonheur » puisque l'enquête révélait un niveau de bonheur personnel parfaitement proportionnel au niveau de revenu.

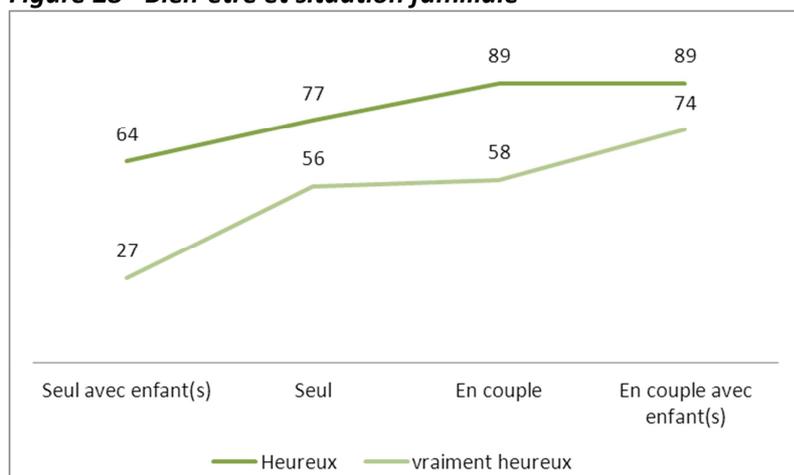
Un bien être qui augmente un peu avec l'âge

Le bien être augmente aussi avec l'âge mais de façon plus modérée. Les moins de 22 ans et les 22 à 26 ans sont 55% à déclarer un bien être positif et très positif. Le taux est un peu supérieur (61 %) pour les plus de 26 ans. Ces derniers ont pu atteindre une position sociale, un niveau de formation et/ou une rémunération qui correspond davantage à leurs attentes.

Un impact important de la situation familiale

Les couples avec enfant(s) sont beaucoup plus satisfaits de leur vie en général. Ils atteignent 89 % de sentiment de bien-être dont 74% de vraiment heureux. La vie en couple paraît amplifier le bonheur avec 89 % se déclarant heureux même si la proportion de bien être affirmé (positif et très positif) est moins forte (58%) que pour les couples avec enfant (74 %). Mais, pour l'ensemble des réponses positives, les couples se démarquent des personnes seules de 10 points et à fortiori des familles monoparentales avec un écart de 25 points. Ces derniers ne sont que 27% à déclarer être « vraiment heureux ». Les mêmes courbes sont observées par le CREDOC avec des chiffres très voisins pour les réponses positives

Figure 28 - Bien-être et situation familiale



Source : enquête Audelor-Mission Locale

Heureux : cumul des modalités « assez positives », « positive » et « très positive »

Vraiment heureux : cumul des modalités « positive » et « très positive »

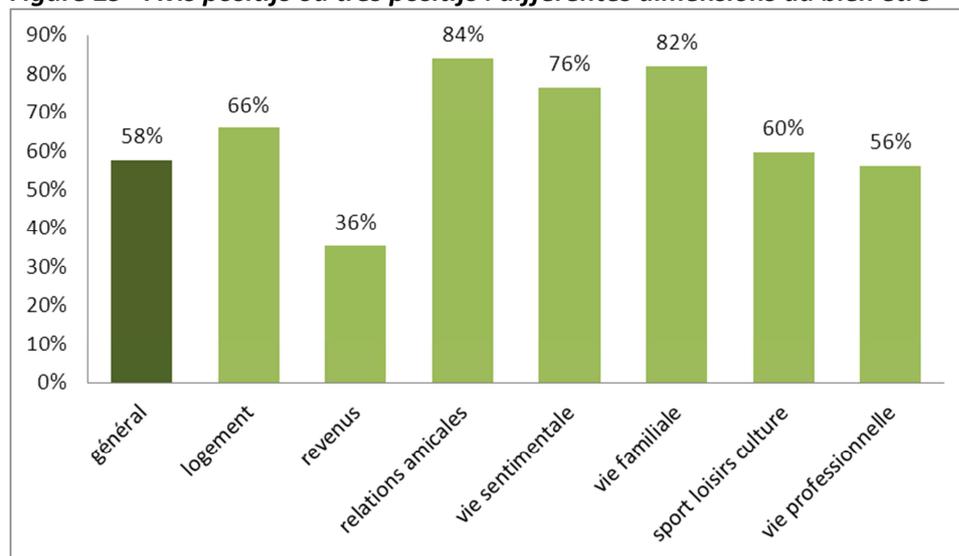
Des hommes plus heureux

Les femmes déclarent moins un sentiment de bien-être (54%) que les hommes (61%). Cela peut s'expliquer par le fait que ces dernières sont un peu plus au chômage ou inactives et qu'en termes de situation familiale elles sont aussi plus souvent seules avec enfant(s). Pour cette situation familiale, le taux de réponse «positive et très positive » est, comme nous l'avons vu, très faible puisqu'il n'atteint que 27%.

2. Une large satisfaction sur la vie personnelle, plus nuancée sur la vie professionnelle,

La question du bien-être a été posée pour différents items afin que l'interviewé puisse positionner et différencier sa satisfaction en termes de logement, revenus, relations amicales, vie sentimentale.

Figure 29 - Avis positifs ou très positifs : différentes dimensions du bien être



Source : enquête Audelor-Mission Locale

Les taux de satisfaction les plus élevés portent sur les relations amicales, la vie sentimentale et la vie familiale.

Une satisfaction vis-à-vis des relations affectives

Les avis positifs et très positifs de 76 % à 84 % pour les items concernant la vie personnelle (relations amicales, vie sentimentale et vie familiale). Les jeunes sont très satisfaits de leurs relations affectives. Avec des modalités différentes, l'enquête du CREDOC démontrait même une très forte influence des liens affectifs (couple, amis, famille) sur le bonheur (raisons évoquées du bonheur).

Cependant, les écarts peuvent être importants selon le niveau de formation. Il y a 20 points d'écart pour les relations amicales et la vie familiale entre les sans diplôme et les diplômés du supérieur. Pour la vie sentimentale, l'écart atteint même 30 points.

Sur la vie sentimentale, un écart de 20 points est observé entre ceux qui sont en emploi et ceux qui sont au chômage. De même, l'écart peut être important (16 points) selon le type de poste occupé entre les ouvriers et les cadres et techniciens.

Un sentiment de bien-être sur la vie professionnelle beaucoup plus mitigé

Des écarts de 30 points sont observés selon le poste occupé.

Les cadres et techniciens cumulent 86% de réponses positives et très positives alors que les ouvriers se situent à 53% et les employés à 56% (moyenne pour l'ensemble est de 57%).

Les écarts peuvent être très importants selon le niveau de formation.

Globalement, une petite majorité (56 %) des jeunes ont un avis positif ou très positif sur leur vie professionnelle. La satisfaction est nettement corrélée au niveau de formation. Ainsi, moins du tiers (29 %) des jeunes sans diplôme ont une appréciation positive ou très positive de leur vie professionnelle. Ils sont 54% à la juger de manière négative et très négative. Les diplômés du supérieur sont 81% à exprimer un bien être positif et très positif. Pour les niveaux de formation intermédiaires, les détenteurs de CAP et BEP sont 51% sur les modalités « positive » et « très positive », et les détenteurs de bac et équivalents se situent à 68%.

Ces écarts sont aussi observés sur la situation professionnelle

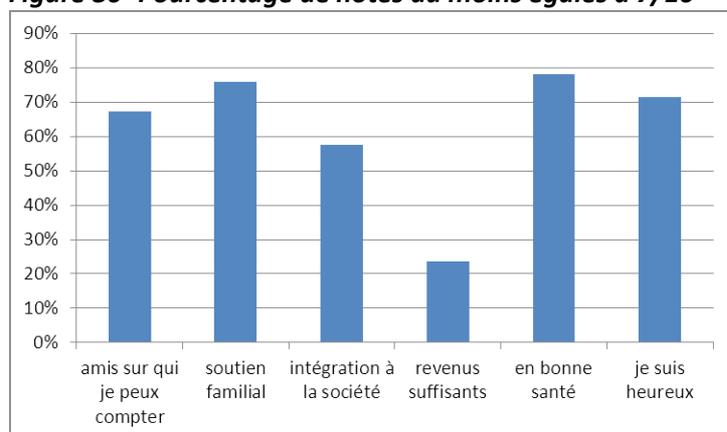
De façon logique, l'accès à l'emploi joue aussi un rôle important dans la satisfaction sur la vie professionnelle. Ainsi, 76% des jeunes en emploi jugent leur vie professionnelle « positive » ou « très positive » pour seulement 24% de ceux qui sont au chômage.

Amis et familles : également un appui et un soutien

Afin de qualifier davantage l'indicateur de bien-être, des affirmations ont été données aux jeunes interviewés. Pour chacune d'entre-elles ils devaient se positionner sur une échelle de 1 à 10.

Les amis et la famille déjà identifiés comme source de satisfaction avec l'indicateur de bien être apparaissent ici comme un réel appui. 68% des interrogés positionnent l'affirmation « *j'ai des amis sur qui je peux compter* » sur des valeurs de 7 à 10. L'appui de la famille est encore plus important avec 78% des interviewés classant l'affirmation « *je suis soutenu par ma famille* » sur les valeurs de 7 à 10.

Figure 30- Pourcentage de notes au moins égales à 7/10



Source : enquête Audelor-Mission Locale

Encadré n°11 : amis et famille

Les résultats de l'enquête corroborent les résultats nationaux de l'enquête BVA pour Le Monde « *Les français et l'avenir* ». Celle-ci démontrait que face à des difficultés les français comptent sur leur famille (50%) avant eux même (26%) puis les amis (13%). Ainsi, deux tiers des réponses étaient tournées vers les relations affectives.

3. Une nette insatisfaction sur les revenus

Sur les revenus, l'insatisfaction est partagée par l'ensemble des jeunes interrogés :

- ✓ seulement 35 % d'opinions « positives » ou « très positives » sur l'indicateur de bien-être concernant les revenus,
- ✓ seulement 25 % estiment « avoir des revenus suffisants » (position de 7 à 10 sur une échelle de 1 à 10).

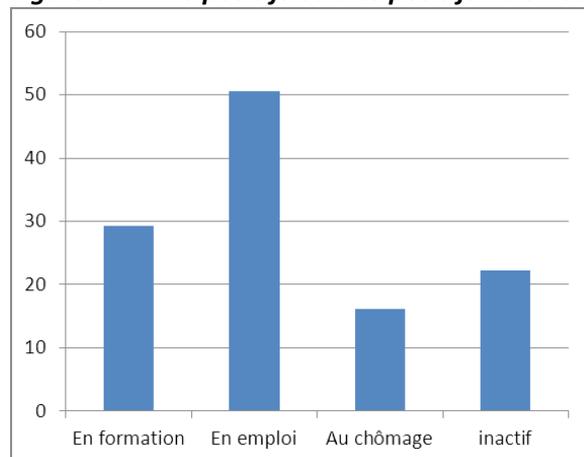
Une insatisfaction partagée pour tous les niveaux de formation et tous les niveaux de qualification

Il n'y a pas, pour cet aspect, de différence selon le niveau de formation. Les diplômés du supérieurs sont frustrés du niveau de leurs revenus comme les sans diplôme ou les moins diplômés. Il en est de même pour le niveau de qualification. Ainsi même si les revenus sont différents, l'insatisfaction est commune.

Seul l'emploi permet une amélioration de la satisfaction

51% des jeunes en emploi (qui perçoivent donc un revenu d'activité) ont un indice de bien-être positif et très positif sur les revenus (contre 16 % des chômeurs) et 36% trouvent qu'ils ont des revenus suffisants (note de 7 à 10 sur l'affirmation) contre 9% pour ceux qui sont au chômage.

Figure 31 - Avis positifs ou très positifs : bien être en matière de revenus



Source : enquête Audelor-Mission Locale

NB : Les valeurs restent encore faibles (50 % des jeunes) même pour les jeunes en emploi

Encadré n°12 : la « valeur travail »

La valeur travail reste primordiale pour les jeunes. Le rapport du Crédoc montre d'ailleurs que, pour les jeunes, l'argent et le travail sont les premiers motifs pouvant procurer davantage de bonheur. On constate une prédominance du travail pour les moins de 25 ans alors que pour les 25 – 39 ans, il y a une égalité entre travail et argent.

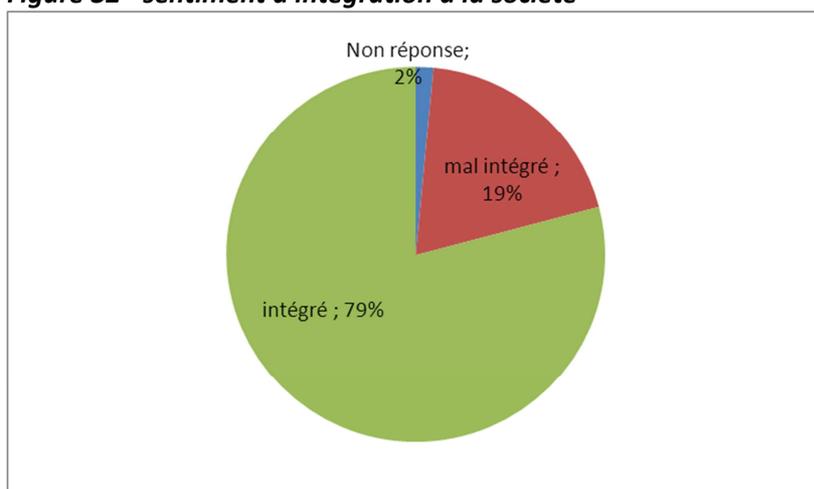
4. Un sentiment plus nuancé sur l'intégration à la société

A l'affirmation « *je suis bien intégré à la société* », 79% des jeunes interrogés attribuent une note égale ou supérieure à 5.

Encadré n°13 : intégration à la société

L'enquête BVA n'offrait que 4 modalités de réponse (très mal intégré, plutôt mal intégré, plutôt bien intégré et très bien intégré). La part des « intégrés » (cumul « plutôt bien » et « très bien ») dans l'ensemble de la population atteignait 89%. Pour les jeunes de la Mission Locale c'est donc 10 points de moins. Cependant cette enquête montrait un sentiment de très bonne intégration plus important avec l'âge et notamment pour les plus de 65 ans.

Figure 32 - sentiment d'intégration à la société

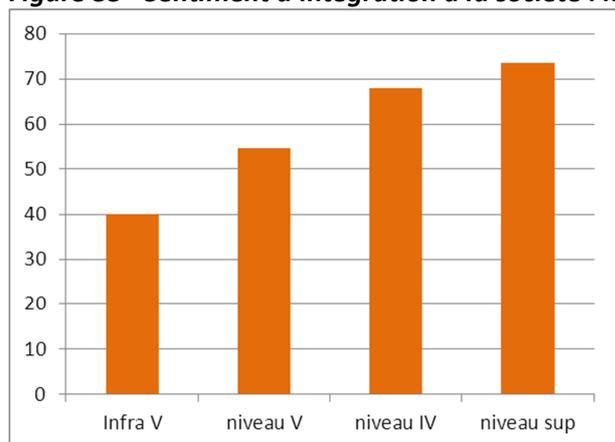


Source : enquête Audelor-Mission Locale

Quand on ne retient que les valeurs de 7 à 10 sur l'échelle, ce sont 58% des jeunes qui se déclarent bien intégrés à la société. Ce sentiment de bonne intégration à la société s'accroît avec le niveau de formation : il s'élève à presque 74% des diplômés du supérieur alors qu'ils ne sont que 40% des sans diplôme à partager ce sentiment.

Le niveau de formation renforce le sentiment d'intégration à la société

Figure 33 - Sentiment d'intégration à la société : notes au moins égales à 7

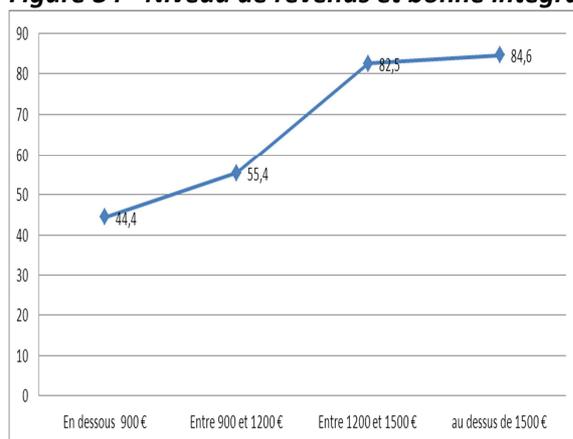


Source : enquête Audelor-Mission Locale

Le niveau de diplôme comme facteur influant sur l'intégration à la société a également été observé par l'enquête BVA sur l'ensemble de la population. L'intégration des « sans diplôme » toutes générations confondues (49 %) y est supérieure à celle observée auprès des jeunes de la Mission Locale (40%). Des différences sont aussi à noter en termes de qualification : les résultats sont proches pour les employés et les ouvriers et nettement plus élevés pour les cadres et techniciens. Les situations professionnelles (emploi, chômage, formation) influent également mais avec des écarts moins importants (ne dépassent pas les 15 points). Ainsi, le niveau de diplôme est le facteur le plus discriminant pour les jeunes générations en matière d'intégration à la société.

Cependant, on doit noter à nouveau une très forte corrélation entre le niveau de revenus et le sentiment d'intégration. Mieux on gagne sa vie et plus on se sent intégré à la société (note égale ou supérieure à 7).

Figure 34 - Niveau de revenus et bonne intégration à la société (notes au moins égales à 7) en %



Source : enquête Audelor-Mission Locale

Il y a peu de différences entre les hommes et les femmes (moins de 4 points) et selon les classes d'âges (moins de 7 points).

5. Majoritairement, une confiance dans l'avenir

59 % des jeunes de la Mission Locale sont confiants en leur avenir.

Une forte minorité exprime toutefois une inquiétude :

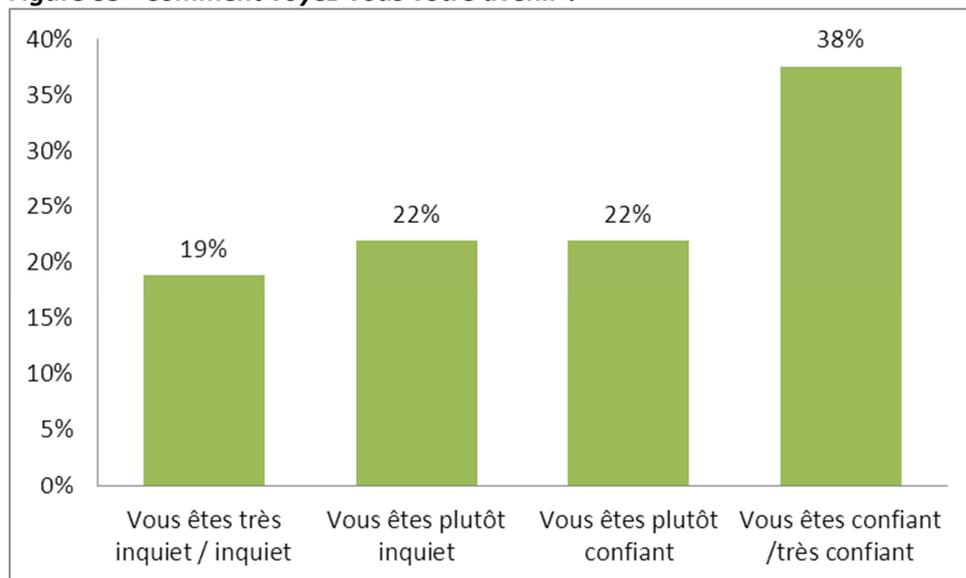
- ✓ Avec 19% de jeunes inquiets et très inquiets
- ✓ 22% de plutôt inquiets,

Encadré n°14 : optimisme vis à vis de l'avenir

Ce taux de confiance (59%) est nettement inférieur à celui constaté dans l'enquête du CREDOC. A l'affirmation « *En général, je suis optimiste quand je pense à mon avenir* », dans cette enquête, 74% de la population était plutôt d'accord.

Ce taux de confiants est plus fort chez les moins de 25 ans (86%) et les 25 à 39 ans (84%). L'inquiétude est donc sensiblement plus grande (écart de 27 points) pour les jeunes de la Mission Locale. Le parcours d'insertion plus difficile est sans doute un facteur explicatif.

Figure 35 - Comment voyez-vous votre avenir ?



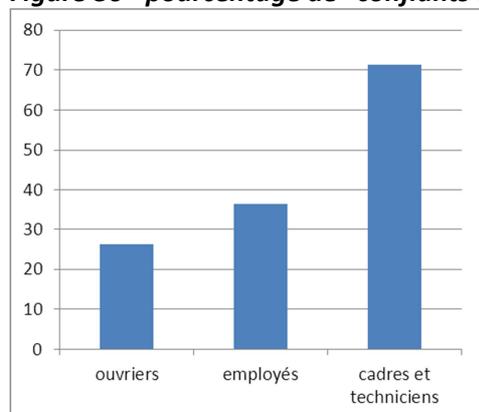
Source : enquête Audelor-Mission Locale

La qualification principale vectrice de confiance

Contrairement aux revenus, ce n'est pas l'emploi qui permet d'accroître la confiance mais la qualification. Cette dernière permet d'aborder son avenir plus ou moins sereinement : les cadres et techniciens imaginent davantage pouvoir assurer leur avenir alors que les ouvriers souffrent d'un contexte national et régional (notamment dans l'automobile ou l'agroalimentaire) propice à l'inquiétude. Ainsi des écarts très importants sont observés (35 points) entre les ouvriers (26%) et les cadres et techniciens (71%).

L'enquête CREDOC ne révélait pas les mêmes écarts. Mais le contexte économique défavorable de 2013 joue certainement un rôle crucial puisque même des jeunes qui perçoivent des revenus supérieurs à 1500€ peuvent se déclarer plutôt inquiets.

Figure 36 - pourcentage de "confiants et très confiants"



Source : enquête Audelor-Mission Locale

Des hommes plus confiants

Les hommes font preuve de plus de confiance (45%) alors que les femmes sont moins confiantes voire inquiètes et très inquiètes (27%). Des écarts sont aussi observés dans l'enquête du CREDOC entre les hommes et les femmes (7 points).

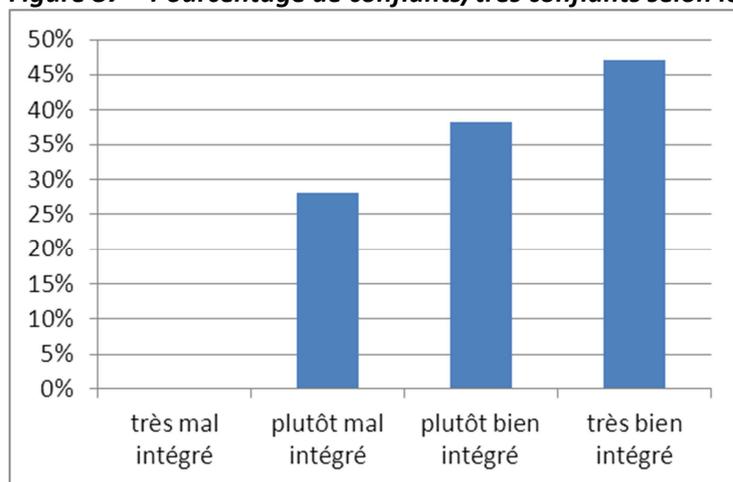
Un impact positif de la formation

Les jeunes en formation ainsi que les plus diplômés sont plus confiants que la moyenne (respectivement 46% et 50% contre 38%). Ces derniers peuvent davantage espérer une amélioration de leur situation dans l'avenir notamment en termes de situation professionnelle, de qualification et de revenus. Le CREDOC montrait aussi un optimisme plus fort pour les étudiants et les diplômés du supérieur.

Se sentir intégré pour avoir confiance

Le lien est aussi très significatif avec le sentiment d'intégration à la société : moins les jeunes se sentent intégrés à la société (note inférieure ou égale à 3) et plus ils sont inquiets (47,4 %) et inversement plus ils se sentent intégrés (note supérieure à 8) plus ils ont confiance dans l'avenir (46,4%).

Figure 37 – Pourcentage de confiants/très confiants selon le niveau d'intégration à la société



De même le lien de la confiance dans l'avenir est très significatif avec l'indicateur de bien être, pour tous les items et à fortiori le bien-être général.

Tableau de synthèse n°2

	Ho/Fe	Niveau de formation	Qualification / métier	Situation	Revenus
Bien être général	Moins élevé pour les femmes (-7 points)	Impact favorable	Très positif pour cadres et techniciens (+34 pts)	Impact favorable de l'emploi	Impact très important (+34 pts)
Bien être Vie personnelle	N.S	Impact important	Plus élevé pour cadres et techniciens	Impact négatif du chômage	N.S
Bien être Vie professionnelle	Moins élevé pour les femmes (-14 pts)	Impact très important (52 pts)	Impact fort (+30 points)	Ecart très fort entre emploi et chômage (52 points)	Impact important et croissant
Bien être revenus	Moins élevé pour les femmes (-10 pts)	N.S	N.S	Impact favorable de l'emploi (+35 pts)	Très négatif en dessous de 900€
Intégration à la société	N.S	Progression avec le niveau de formation	Plus élevé pour Cadres et techniciens	Plus net pour ceux en emploi	Très important (40 points)
Confiance dans l'avenir	Les femmes nettement moins confiantes (-20 pts)	Diplômés du supérieur plus confiants	Très faible pour les ouvriers	Un peu plus net pour ceux en formation (+8 pts)	<i>Peu de différence</i>

Femmes : Les jeunes femmes de la Mission Locale ont un indice de bien être moins élevé que les hommes en raison d'une satisfaction moindre sur leur vie professionnelle et leurs revenus. Elles sont aussi nettement moins confiantes dans l'avenir.

Niveau de formation : Là aussi, le niveau de formation joue un rôle majeur. Non seulement sur les aspects professionnels mais aussi sur les aspects personnels et les sentiments de confiance en l'avenir et d'intégration à la société.

Qualification/métier : Les cadres et techniciens ont des indices de bien être professionnel mais aussi personnel plus élevés que les employés et les ouvriers. Les ouvriers se distinguent par une très faible confiance dans l'avenir. Il n'y a pas de différence entre les niveaux de qualification en ce qui concerne la satisfaction vis à vis des revenus.

Situation professionnelle : Logiquement, l'emploi favorise très nettement le sentiment de bien-être sur la vie professionnelle et sur les revenus. Il a aussi un impact mais plus limité sur la vie personnelle. Globalement, il favorise donc le sentiment de bien-être général. La formation a un impact positif sur la confiance en l'avenir.

Revenus : Les revenus ont un impact positif sur la vie professionnelle et l'intégration à la société. Ils ont peu d'effets sur la vie personnelle.

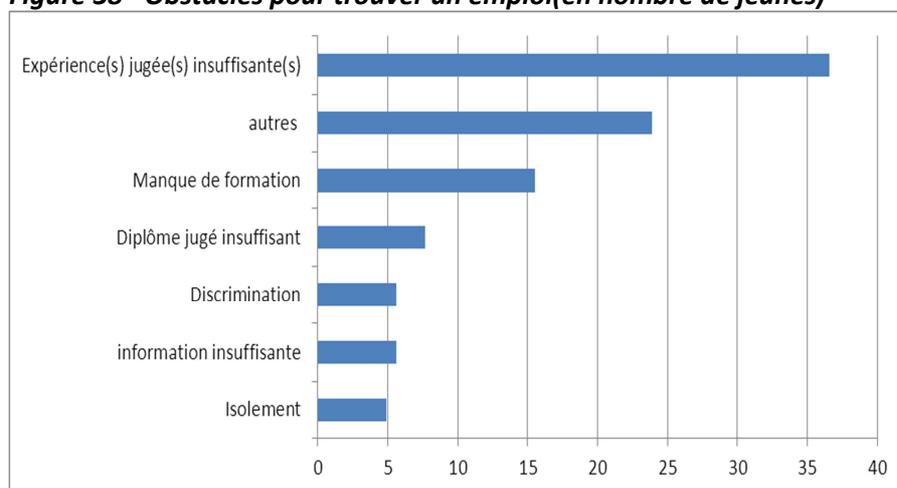
C- L'insertion : leviers et obstacles

1. Atouts et obstacles cités par les jeunes

Le manque d'expérience : 1er obstacle

Pour 46 % des jeunes, il n'y a pas d'obstacle pour trouver un travail. Sans surprise, le manque d'expérience est l'obstacle le plus souvent cité par les jeunes. Le poids de cet obstacle ne diminue qu'après 26 ans. Il faut noter cependant qu'il devance les critères liés à la formation (23 % citent le manque de formation ou l'insuffisance du diplôme). Les critères de formation sont un peu plus souvent cités par les femmes (25 %) que par les hommes (21 %).

Figure 38 - Obstacles pour trouver un emploi(en nombre de jeunes)

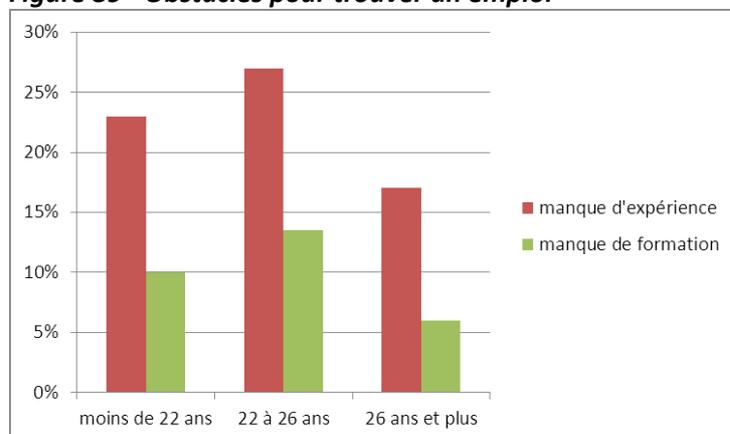


Source : enquête Audelor-Mission Locale

Dans les « autres obstacles », on peut citer :

- ✓ Le problème du permis de conduire : 10 jeunes,
- ✓ La conjoncture économique : 5 jeunes,
- ✓ L'âge pour les contrats en alternance : 5 jeunes.

Figure 39 - Obstacles pour trouver un emploi



Source : enquête Audelor-Mission Locale

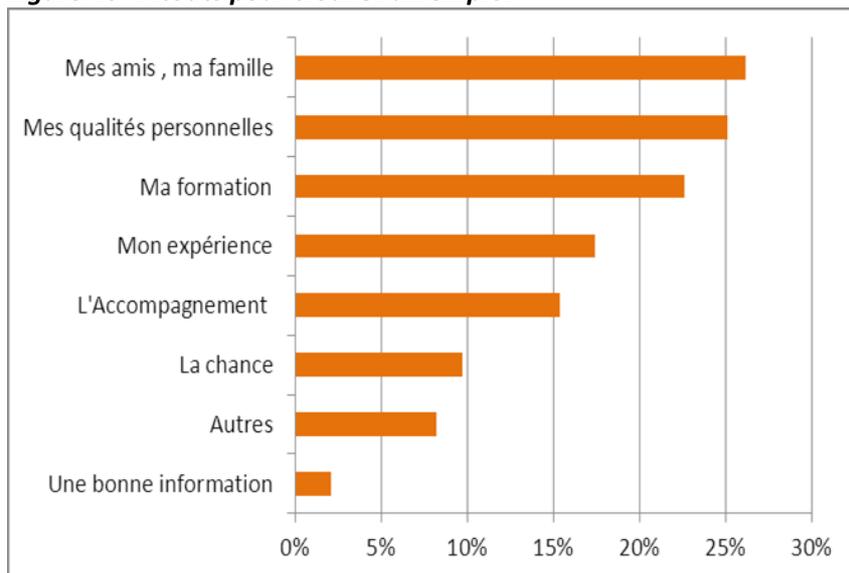
Les atouts : Réseaux, qualités personnelles et formation

Les réseaux familiaux et amicaux sont cités comme les 1^{ers} atouts pour trouver un emploi.

Viennent ensuite les qualités personnelles et la formation.

La formation est plus souvent citée comme un atout que l'expérience professionnelle. De plus cette dernière est, on l'a vu, moins souvent citée comme un obstacle. Par ailleurs, l'accompagnement est cité au même niveau que l'expérience professionnelle.

Figure 40 - Atouts pour trouver un emploi



Source : enquête Audelor-Mission Locale

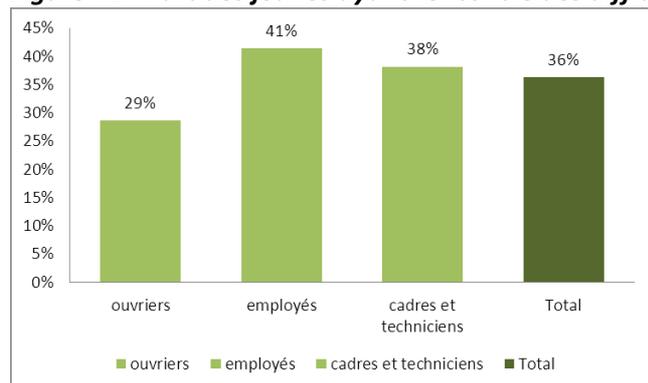
L'accompagnement joue un rôle plus important pour les jeunes qui déclarent un manque de formation ou une discrimination. Les réseaux, quant à eux, jouent un rôle plus important pour ceux qui manquent d'expérience ou qui déclarent subir une discrimination.

2. Les difficultés rencontrées en entreprise

Pas de difficultés pour les deux tiers des jeunes

La grande majorité des jeunes déclarent ne pas éprouver de difficultés dans les entreprises. Seulement un peu plus du tiers (36 %) des jeunes déclarent éprouver des difficultés. Globalement, les jeunes n'éprouvent donc pas le sentiment de décalage souvent évoqué entre eux et le monde du travail. Ils ne ressentent pas de problèmes de compétences et rarement de problèmes de transport ou de discrimination.

Figure 41 - Part des jeunes ayant rencontré des difficultés en entreprise



Source : enquête Audelor-Mission Locale

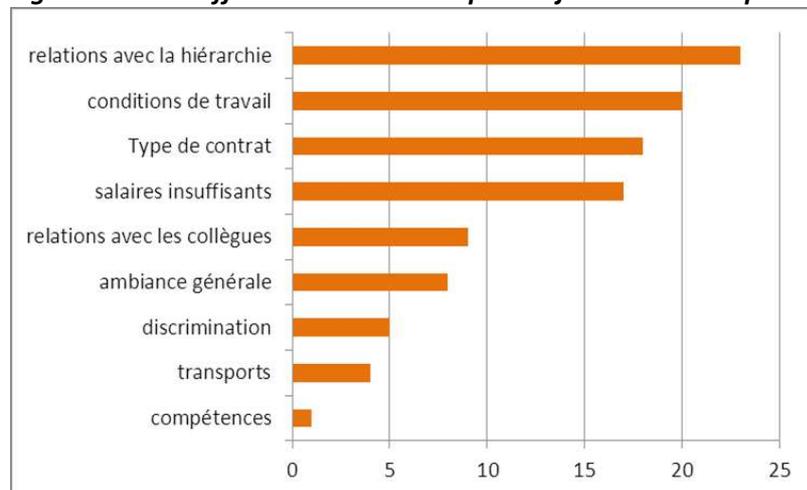
Conditions d'exercice de l'emploi et relations avec la hiérarchie

Dans les difficultés citées, 3 grandes catégories se dégagent :

- ✓ celles liées aux caractéristiques du contrat de travail (salaires, type de contrat),
- ✓ celles liées aux conditions de travail,
- ✓ celles liées au management et aux relations avec la hiérarchie.

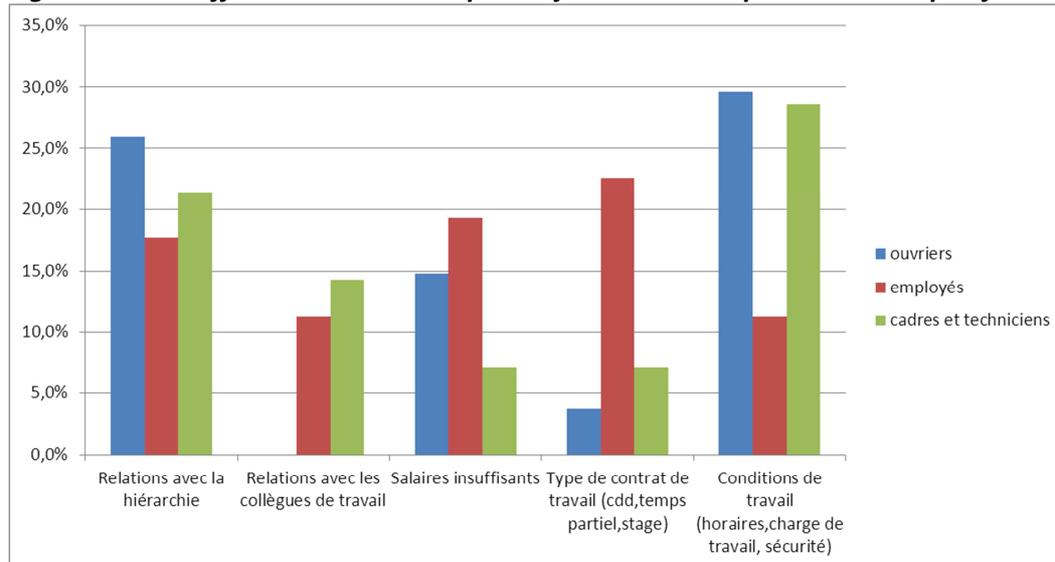
Le type de contrat de travail est plus souvent signalé par les femmes (12 % contre 3 % soit +9 points). Les «relations avec la hiérarchie» le sont plus souvent par les hommes (13 % contre 7 % soit +5 points).

Figure 42 - Les difficultés rencontrées par les jeunes en entreprise



Source : enquête Audelor-Mission Locale

Figure 43 - Les difficultés rencontrées par les jeunes en entreprises selon la qualification



Source : enquête Audelor-Mission Locale

Les relations avec la hiérarchie représentent selon la qualification de 18 % à 26 % des difficultés mais cette « difficulté » est devancée par :

- ✓ Les conditions de travail pour les ouvriers et les cadres et techniciens,
- ✓ Le salaire et type de contrat pour les employés.

Les deux premières difficultés sont ainsi les suivantes pour chacun des niveaux de qualification:

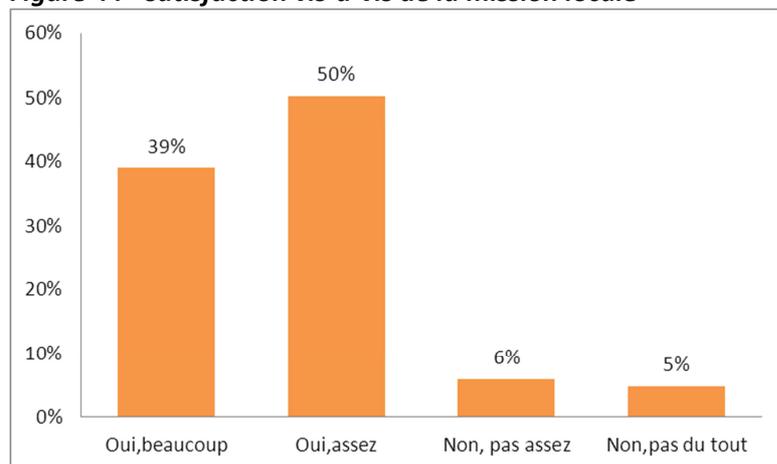
- ✓ Pour les employés :
 - salaires insuffisants,
 - type de contrat,
- ✓ Pour les ouvriers :
 - relations avec la hiérarchie
 - et conditions de travail,
- ✓ Pour les cadres et techniciens :
 - relations avec les collègues de travail,
 - conditions de travail.

3- La Mission Locale, outil d'insertion

Une large satisfaction vis-à-vis de la Mission Locale

89% des jeunes sont satisfaits de la Mission Locale dont 39 % très satisfaits.

Figure 44 - satisfaction vis-à-vis de la mission locale



Source : enquête Audelor-Mission Locale

L'insatisfaction qui reste mineure (11%) augmente cependant selon la situation actuelle ou le profil du jeune. Ainsi, elle est de 18 % pour les chômeurs et de 26,5 % pour les sans diplôme.

Par ailleurs, la satisfaction forte (réponse « oui, beaucoup ») qui représente 39 % en moyenne augmente :

- ✓ avec l'emploi (46%),
- ✓ pour les employés (45%),
- ✓ les niveaux V (46%),
- ✓ et les hommes (43%).

Actions prioritaires pour la Mission Locale

Sur la question des actions prioritaires pour la Mission Locale, les 317 réponses récoltées (170 répondants) ont été reclassées en 45 « réponses types ». Celles qui sont les plus citées sont les suivantes :

	Effectifs	Fréquence
Orientation / réorientation	45	26,5%
Recherche d'emploi	43	25,3%
Projet professionnel	29	17,1%
Accompagnement personnalisé (écoute, suivi...)	26	15,3%
Formation	17	10,0%
Soutenir / encourager / rassurer	13	7,6%
Démarches (administratives, générales...)	11	6,5%
Aide technique à la recherche emploi (CV, mise en situation entretien...)	11	6,5%
Logement	9	5,3%
Aides financières (notamment à la formation)	9	5,3%

Source : enquête Audelor-Mission Locale

Plus de 50% des répondants ont cité l'orientation/ réorientation ou la recherche d'emploi comme actions prioritaires de la Mission Locale. Ainsi, les deux missions fondamentales de la Mission Locale sont fortement identifiées par les jeunes.

Les occurrences suivantes relèvent de volets plus particuliers de l'accompagnement :

- ✓ accompagnement du projet professionnel,
- ✓ accompagnement personnalisé (écoute, suivi...),
- ✓ accompagnement du projet de formation.

Une demande significative de soutien et d'écoute (accompagnement personnalisé + coaching avec soutien et encouragement) est également notée (15 %).

Des priorités qui diffèrent selon le genre

Les actions prioritaires connaissent un classement différencié selon le genre : les femmes se sont plus souvent prononcées sur l'orientation et la réorientation alors que les hommes ont davantage ciblé la recherche d'emploi et l'accompagnement du projet professionnel.

Des nuances selon les niveaux de formation

Les deux missions fondamentales (orientation et emploi) arrivent en tête pour tous les niveaux de formation. Des nuances sont observées sur la troisième position :

- ✓ accompagnement du projet professionnel pour les niveaux V et infra V,
- ✓ la formation également pour les niveaux V,
- ✓ l'accompagnement personnalisé pour les niveaux IV et plus.

Tableau de synthèse n°3

	Ho/Fe	Niveau de formation	Qualification / métier	Situation Professionnelle	Revenus
Difficultés rencontrées en entreprise	<p>Pour les femmes, davantage de difficultés liées au Contrats de travail (24 % contre 6 %) et aux relations avec les collègues (12 % contre 4 %)</p> <p>Moins de difficultés liées aux Relation hiérarchiques que les hommes (15 % contre 28 %)</p>	Niveaux IV et plus : moins de difficultés avec la hiérarchie	<p>Moins de difficultés pour les ouvriers</p> <p>Conditions de travail pour ouvriers et cadres</p> <p>Salaires et type de contrat pour les employés</p>	N.S.	N.S
Satisfaction Mission Locale	« Oui beaucoup » Un peu moins net pour les femmes (- 8 pts)	Défavorable pour les ans diplôme (-15 points)	Favorable pour les employés (+7 pts)	Moins forte pour les chômeurs (- 11 pts)	Satisfaction augmente avec les revenus
Actions prioritaires	Davantage d'Orientation pour les femmes (+6 pts)	Voir rapport pages précédentes	Davantage d'accompagnement pour les cadres et techniciens	Davantage d'aide à la recherche d'emploi pour les chômeurs	

AudÉLOR
DÉVELOPPEUR DE TERRITOIRE

Agence d'Urbanisme et de
Développement économique
du Pays de Lorient

12 avenue de la Perrière
56324 Lorient cedex

Tél. : 02 97 12 06 40

contact@audelor.com

www.audelor.com