Demains

LES CAHIERS D'OPCO EP

REGARD D'EXPERT

Le Céreq, partenaire *d'Opco EP*

Interview de **Thomas Couppié**

FORMATION PROFESSIONNELLE

Dialogue entre *générations*

N°1

AVRIL 2025

CAHIER CENTRAL

L'ENQUÊTE

« Les ***trajectoires d'insertion des jeunes*** dans les entreprises de proximité »

ÉDITO

Chers lecteurs,

Nous sommes ravies de partager avec vous ce premier numéro de la revue scientifique d'Opco EP *Demains*. Plus de cinq ans après sa création, Opco EP s'est donné pour ambition d'être bien plus qu'un opérateur de compétences. En qualité d'éclaireur des mutations, l'analyse et l'observation sont au cœur de notre ADN. Ce travail exigeant et précieux nous permet de décrypter les transformations du marché du travail, d'anticiper les mutations sectorielles et ainsi d'accompagner les 54 branches professionnelles et l'interprofession de notre champ d'expertise, les entreprises de proximité et leurs salariés dans le développement de leurs compétences. Au travers de cette revue et des prochains numéros à venir, notre objectif est de déchiffrer et de mieux appréhender les enjeux actuels, comme la transition écologique et énergétique, les transitions numérique et démographique ou encore la sécurisation des parcours des apprentis, afin de mieux identifier les problématiques et proposer un accompagnement adapté.

Les entreprises de proximité sont le cœur battant de notre économie et de nos territoires. Pour faire face aux défis qu'elles rencontrent dans un monde en constante évolution, nous jouons un rôle clé et proposons des solutions personnalisées qui répondent à leurs attentes. Parmi les solutions apportées : la formation en alternance, un pied dans la théorie, l'autre dans la pratique. Cette voie d'excellence permet la transmission des savoir-faire, le développement des compétences et la préparation des générations futures aux exigences des métiers de demain.

CÉLINE SCHWEBEL, Présidente,
et ALINE MOUGENOT, Vice-présidente d'Opco EP

Structurée autour d'un dossier central, d'extraits de travaux de recherche, d'articles scientifiques, d'enquêtes, d'interviews et de mises en lumière, cette revue reflète notre volonté de croiser les regards et de partager nos connaissances notamment sur les enjeux de demain. Nous sommes très heureux de vous faire découvrir ou redécouvrir notre étude intitulée Les trajectoires d'insertion des jeunes dans les entreprises de proximité, que nous avons menée conjointement avec le Céreq. S'appuyant sur les données de l'enquête Génération 2017, elle offre un éclairage précieux sur une phase cruciale de transition entre études et vie active et permet de mieux comprendre les défis liés à l'insertion professionnelle des jeunes actifs. Au fil des pages s'entremêleront les points de vue des jeunes générations, les regards d'experts et nos réflexions.

Bonne lecture !

ARNAUD MURET, Directeur général d'Opco EP

Éditeur : Opco EP – Opérateur de compétences agréé par arrêté ministériel du 29.03.2019 – Association loi du 1er juillet 1901 – Numéro de SIRET : 879 036 895 00933 – Siège social : 4, rue du Colonel Driant, 75001 Paris – **Directrice de publication :** Céline Schwebel en qualité de Présidente **– Rédactrice en chef :** Aline Mougenot en qualité de Vice-présidente **– Direction éditoriale déléguée :** Manon Daffara et Epoka NG **– Conception et réalisation :** EPOKA **– Rédacteurs :** Manon Daffara, Sophie Janaszkiewicz, Julien Thèves **– Crédits photo :** ©Christel Sasso – Capa Pictures ; ©Romain Philippon – Capa Pictures ; ©Marc Chesneau ; droits réservés **– Impression :** Grafik Plus 14, rue Joseph et Étienne Montgolfier, 93110 Rosny-sous-Bois. Numéro ISSN en cours d'obtention **– Dépôt légal :** avril 2025.

ClimateCalc
L'impact de cet imprimé sur le changement climatique a été évalué à l'aide de ClimateCalc.
www.climateCalc.eu CC-00224/FR

Demains / LES CAHIERS D'OPCO EP
N°1 AVRIL 2025

Sommaire

06
REGARD D'EXPERT
Le Céreq, partenaire d'Opco EP
Interview de Thomas Couppié

10
DATAVISION
Portrait du jeune dans les entreprises de proximité

12
FORMATION PROFESSIONNELLE
L'apprentissage chez M. Le Daniel
Interview de Laurent Le Daniel et Eva Panchèvre

16
DYNAMIQUES DE PROXIMITÉ
Soutenir l'insertion des jeunes localement

CAHIER CENTRAL
19
ENQUÊTE
« LES TRAJECTOIRES D'INSERTION DES JEUNES DANS LES ENTREPRISES DE PROXIMITÉ »

59
PORTFOLIO
Jeune et tuteur : le duo gagnant

66
PROXIMITÉ EN ACTIONS
Jeunes et handicap : un parcours réussi en entreprise !

68
DATAVISION
Pourquoi choisir une entreprise de proximité

70
REGARDS SCIENTIFIQUES
La vitalité des TPE-PME au bénéfice de l'insertion professionnelle des jeunes
Un article des professeurs Henri Savall, Véronique Zardet et Renaud Petit

Depuis bientôt 30 ans, le dispositif d'enquête Génération réalisées par le Céreq (Centre d'études et de recherches sur les qualifications) offre un éclairage sur l'insertion professionnelle des jeunes. La dernière en date, dont les résultats sont disponibles, porte sur ceux qui sont sortis du système éducatif en 2017 et raconte leur parcours professionnel jusqu'à fin 2020. Opco EP s'est saisi de ces données pour réaliser son étude intitulée *Les trajectoires d'insertion des jeunes dans les entreprises de proximité (2024)*. Thomas Couppié, Chef du Département Entrées et Évolutions dans la Vie Active (DEEVA) au Céreq, évoque avec nous la naissance de ce projet et sa collaboration avec Sophie Gonnard et Guillaume Laurent, collaborateurs Opco EP et auteurs de l'étude.

Regard

Thomas Couppié
Chef du DEEVA au Céreq

d'expert

Insertion des jeunes dans les entreprises de proximité :

le Céreq, partenaire d'Opco EP

Biographie

Thomas Couppié est Chef du Département Entrées et Évolutions dans la Vie Active (DEEVA) au Céreq. Il pilote des études, produit des analyses et contribue à l'exploitation des enquêtes Génération du Céreq. Il a publié de nombreux articles qui analysent l'insertion professionnelle des jeunes, les discriminations qu'ils subissent dans l'accès à l'emploi ou encore la ségrégation éducative et professionnelle entre hommes et femmes. Il est membre du comité d'organisation permanent des « Journées du longitudinal », qui rendent compte chaque année des recherches en sciences sociales dans le domaine du travail et des parcours professionnels, en lien avec les parcours de formation et les parcours de vie (conjugalité et parentalité notamment).

Pouvez-vous rappeler l'intérêt des enquêtes Génération qui sont réalisées tous les quatre ans par le Céreq ?

Thomas Couppié : Depuis la fin des années 1990, le Céreq déploie un dispositif d'enquêtes inédit qui permet d'étudier l'accès à l'emploi des jeunes à l'issue de leur formation initiale. À intervalles réguliers, une enquête est réalisée auprès d'une nouvelle cohorte de jeunes qui ont en commun de quitter, pour la première fois, le système éducatif la même année, quels que soient le niveau ou le domaine de formation atteint, d'où la notion de « génération ».
En l'occurrence, cela concerne à la fois des jeunes qui abandonnent leurs études sans aucun diplôme et des jeunes diplômés.
Pour les diplômés, cela va de ceux qui ont obtenu un CAP jusqu'à ceux qui ont soutenu leur thèse.

Sophie Gonnard et Guillaume Laurent, auteurs de l'étude Les trajectoires d'insertion des jeunes dans les entreprises de proximité (2024), se sont basés sur les données de l'enquête Génération 2017, qui étudie les sortants du système éducatif de l'année scolaire 2016-2017.

De combien de jeunes était composée la cohorte ?

T.C. : En 2020, nous avons interrogé environ 25 000 jeunes pour étudier leur insertion professionnelle depuis leur sortie du système éducatif. Ils ont tous la particularité de l'avoir quitté en 2017 et sont représentatifs des 750 000 jeunes sortis cette année-là. L'enquête révèle, par exemple, qu'il y a de moins en moins de non-diplômés puisque le niveau d'études général s'élève. C'est à partir de ces constats et résultats qu'Opco EP a voulu faire un focus sur les jeunes étant passés par les entreprises de proximité.

Justement, comment avez-vous rencontré Sophie et Guillaume et comment avez-vous travaillé avec l'opérateur de compétences ?

T.C. : Après chaque enquête Génération, nous lançons un appel à projets très large. Tous ceux qui souhaitent travailler sur les données de notre enquête sont les bienvenus, au-delà même du monde de la recherche. Opco EP, dans le cadre de sa mission d'observation des emplois, métiers et qualifications, était tout indiqué pour collaborer avec nous.

Sur la base de l'enquête Génération 2017, quelles données avez-vous transmises à Opco EP ?

T.C. : L'enquête décrit toutes les séquences d'emploi des jeunes que nous avons interrogés. Grâce à l'identification des entreprises employeuses par leur numéro SIREN, nous avons pu repérer tous les jeunes qui avaient travaillé dans une entreprise de proximité. Si Sophie Gonnard et Guillaume Laurent ont eu accès à l'ensemble de l'enquête – de façon évidemment anonymisée tant du côté des jeunes que des entreprises –, c'est sur cet extrait de la cohorte (environ 2 500 jeunes), qu'ils ont concentré leurs travaux. Nous avons aussi classé ces jeunes selon les cinq grands domaines (activités artisanales, activités libérales, commerces et services aux particuliers, commerces et services aux entreprises, particuliers employeurs) que couvre Opco EP. Nous avons également regardé quelles étaient les branches les plus représentées (la boulangerie, par exemple) afin de détailler certains résultats au niveau de ces branches. Par ailleurs, pour chaque jeune, leurs différentes formations étaient connues (diplôme, alternance ou non, etc.).

Le *travail original de Sophie et Guillaume* valide en creux la puissance des données de l'enquête Génération

L'alternance en plein essor grâce à Opco EP !

Acteur clé de la formation professionnelle, Opco EP accompagne chaque jour plus de 434 600 TPE-PME du champ de l'artisanat, des services de proximité et des professions libérales et leurs 2,4 millions de salariés pour développer leurs compétences. 2024 a été une année record pour l'apprentissage dans les entreprises de proximité avec près de 193 000 contrats signés.

Quels enseignements tirez-vous de cette étude spécifique d'Opco EP ?

T.C. : Ce qui m'a beaucoup intéressé, dans cette collaboration avec Opco EP, c'est que Sophie et Guillaume ont en quelque sorte inversé le regard. Là où nous travaillons à partir des sortants de formation initiale, eux ont pris comme point de départ le type d'emploi occupé. Leur travail original valide en creux la puissance des données de l'enquête Génération, qui peut se prêter à un grand nombre d'études complémentaires. Sur la base des données que nous leur avons fournies (avec des entrées par branche et par formation), leur étude souligne le fait que les jeunes sont surreprésentés dans les entreprises de proximité par rapport au reste de la population active, bien que ces entreprises soient très hétérogènes. Les auteurs ont aussi classé ces jeunes par sexe, âge, niveau d'emploi occupé, etc. Ils ont analysé les conditions d'entrée des jeunes sur le marché du travail en pointant leur singularité par rapport au reste de la population mais aussi en révélant les différences internes entre les cinq domaines qui regroupent les entreprises de proximité. Ils ont aussi distingué les trajectoires professionnelles en fonction de la présence de ces jeunes, de manière continue ou non, dans les entreprises de proximité. On note, par exemple, une certaine stabilité dans l'emploi, les entreprises relevant du champ d'Opco EP ayant une capacité à fidéliser les jeunes au cours de leurs premières années de vie professionnelle (même si cela varie selon les domaines). Enfin, on a remarqué que les jeunes issus de l'alternance étaient particulièrement à même de rejoindre une entreprise de proximité.

L'alternance séduit-elle de plus en plus les jeunes ?

T.C. : L'enquête met bien en évidence la relation privilégiée qu'entretiennent les entreprises de proximité avec le dispositif de l'alternance. Celui-ci est de plus en plus important, notamment depuis la loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel ». Les entreprises de proximité ont largement participé à cette explosion de l'alternance. La nouvelle enquête Génération 2021, qui interroge les jeunes sortis du système éducatif en 2021, s'est terminée en décembre 2024 et la montée en puissance de l'alternance y sera certainement perceptible. À l'occasion de notre prochain appel à projets, dans moins d'un an, nous serions très heureux de travailler à nouveau avec Opco EP afin qu'il se saisisse des résultats de notre enquête concernant les entreprises de son périmètre. ■

Qu'est-ce que le Céreq ?

Le Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq) est un établissement public sous tutelle des ministères de l'Éducation nationale et du Travail. Depuis 1971, il a pour mission de mieux connaître les liens entre formation, travail et emploi. Il construit des dispositifs d'enquête originaux, conduit des études et des travaux de recherche, et enfin, contribue dans son champ à l'évaluation des politiques publiques. Basé à Marseille (Bouches-du-Rhône), il bénéficie d'un réseau de 12 centres associés sur tout le territoire métropolitain.

Quelques résultats de l'enquête Génération 2017

Reconnue d'intérêt général et de qualité statistique, cette enquête réalisée tous les quatre ans éclaire sur l'insertion professionnelle des jeunes. Toujours plus diplômés, 78 % d'entre eux sont titulaires du baccalauréat et 47 % sont diplômés du supérieur. Le financement des études est assuré en priorité par les familles. Néanmoins, 27 % des jeunes ont recours à un emploi rémunéré en parallèle de leurs études. Si près des deux tiers des jeunes interrogés connaissent un parcours dominé par l'emploi, 20 % ont un parcours dans l'emploi dit « en suspens » (accès très tardif à l'emploi, ou au contraire parcours marqué par une sortie d'emploi, retour en formation...). Près de 50 % des non-diplômés sont quasi exclus de l'emploi (contre seulement 5 % des diplômés du supérieur long). Bien accompagnés, deux tiers des jeunes ont déjà été en contact avec un service de l'emploi (France Travail, missions locales, APEC, etc.). Marquée par la pandémie, cette génération a été réinterrogée en 2023 afin d'affiner les résultats.

PORTRAIT DU JEUNE DANS LES ENTREPRISES DE PROXIMITÉ

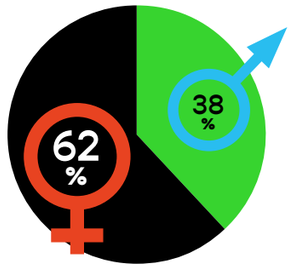
Le profil type

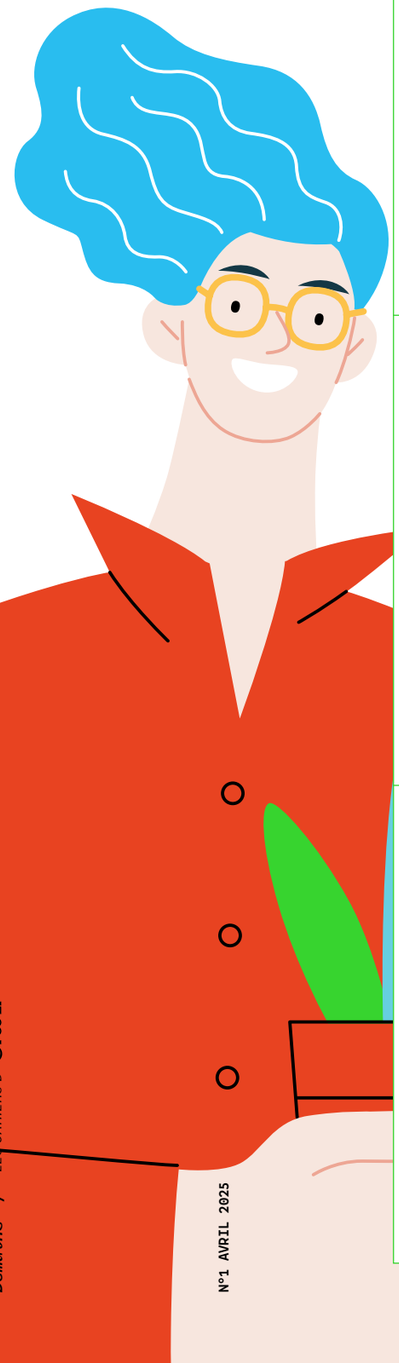
ÂGE DES JEUNES AYANT OCCUPÉ AU MOINS UN EMPLOI DANS UNE ENTREPRISE DE PROXIMITÉ

21,6 ans de moyenne

- 42 % entre 21 et 24 ans
- 29 % entre 19 et 20 ans
- 16 % plus de 25 ans
- 13 % moins de 18 ans

GENRE DES JEUNES AYANT OCCUPÉ AU MOINS UN EMPLOI DANS UNE ENTREPRISE DE PROXIMITÉ





FORMATION DES JEUNES

30 % des jeunes en emploi dans une entreprise de proximité viennent d'une formation en alternance

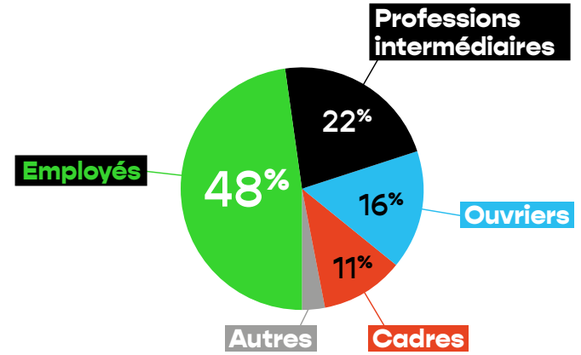
- **1/2** dans l'artisanat (coiffure, boulangerie)
- **31 %** sont issus d'un niveau CAP/BEP
- **30 %** sont issus d'un niveau Bac

23 % des jeunes sortant d'une formation Bac+2 ont occupé au moins un emploi dans une entreprise de proximité

LIEU DE RÉSIDENCE

19 % des jeunes dans une activité artisanale viennent **d'un territoire rural**

CSP OCCUPÉES PAR LES JEUNES AU 1ER EMPLOI DANS UNE ENTREPRISE DE PROXIMITÉ



DÉLAI D'ACCÈS AU 1ER EMPLOI POUR LES JEUNES AYANT EU LEUR PREMIER EMPLOI DANS UNE ENTREPRISE DE PROXIMITÉ

4,6 mois

TYPE DE CONTRAT

38 % des jeunes qui débutent dans les entreprises de proximité sont en **CDI**

42 % des jeunes commencent avec un emploi à durée déterminée (hors intérim/emploi aidé)

Formation

Laurent & Eva

professionnelle

L'apprentissage chez M. Le Daniel

Opco EP accompagne 54 branches professionnelles et promeut l'apprentissage sur tout le territoire national. Depuis septembre 2024, dans l'agglomération rennaise, la jeune Eva Panchèvre est apprentie au sein de la pâtisserie Le Daniel, qui compte cinq points de vente et un laboratoire de fabrication. Aux côtés des équipes de Laurent Le Daniel, Meilleur ouvrier de France (1997), *elle se félicite de cette immersion qui lui permet de grandir professionnellement et humainement.* Interview croisée du dirigeant et de son apprentie, engagés dans une dynamique gagnant-gagnant.

Monsieur Le Daniel, pourquoi accueillez-vous des jeunes en alternance ?

Laurent Le Daniel : L'apprentissage fait partie de l'ADN de la pâtisserie. Je suis moi-même issu d'une formation en alternance ! Il me paraît donc naturel d'accueillir des apprentis. Ils et elles sont actuellement au nombre de 12, dans mes pâtisseries, à la fois en fabrication et en vente, au sein d'un effectif total d'une soixantaine de salariés. Les apprentis amènent du sang neuf dans nos équipes. Et c'est aussi, parfois, l'occasion de belles révélations ! Certains sont devenus de grands chefs pâtissiers, exercent dans les palaces… D'ailleurs, le système de l'alternance ne donne pas sa chance qu'aux jeunes. Nous accueillons aussi des personnes en reconversion.

Mademoiselle Panchèvre, comment êtes-vous devenue alternante chez Monsieur Le Daniel ?

Eva Panchèvre : J'ai pris plaisir à préparer des gâteaux pendant le confinement de 2020. J'étais alors au collège en classe de quatrième. Une fois au lycée, n'étant pas totalement épanouie, j'ai opté pour un parcours en alternance via un CAP de pâtisserie. Ce fut une révélation ! D'abord apprentie dans une petite pâtisserie de village, j'ai ensuite enchaîné avec un CAP de chocolaterie. J'ai rejoint, à ce moment-là, le laboratoire de fabrication de la pâtisserie Le Daniel en périphérie de Rennes.

Comment se passe votre apprentissage ?

E.P. : C'est une expérience très forte, j'apprends beaucoup de nouvelles techniques. J'aime travailler en équipe, partager les bonnes pratiques, tout en sympathisant avec mes collègues. Je suis impressionnée par l'exigence et la rigueur que l'on ressent à toutes les étapes. Chez Monsieur Le Daniel, l'hygiène est impeccable, tout est carré, même si le rythme est parfois soutenu. On vise constamment l'excellence. Toutes les trois semaines, j'apprécie également d'être présente au CFA, où les enseignements sont de grande qualité.

Monsieur Le Daniel, quels sont les défis auxquels est confronté un patron qui fait appel à la voie de l'alternance pour étoffer ses équipes ?

L.L.D. : Un patron ne peut pas tout apprendre à l'alternant. L'école est là pour offrir un cadre théorique et expliquer en profondeur certains procédés. Quand on dirige une entreprise, le temps peut parfois manquer ! Heureusement, mes adjoints et chefs de boutique sont un renfort supplémentaire et permanent pour nos apprentis. Même s'il y a des périodes de rush dans nos pâtisseries, comme à Noël ou à Pâques, nous ne devons pas oublier de transmettre nos savoirs.

“C’est une expérience très forte, j’apprends beaucoup de nouvelles techniques. J’aime travailler en équipe, partager les bonnes pratiques [...].”

Eva Panchèvre

Et vous, Mademoiselle Panchèvre, quels défis avez-vous dû surmonter dans votre apprentissage ?

E.P. : Contrairement à ce que l’on voit sur les réseaux sociaux, la pâtisserie n’est pas un métier où l’on ne fait que de jolis gâteaux. Parfois, on rate ses recettes ! Par exemple, j’ai encore quelques difficultés avec le pochage de la pâte à choux, mais je m’accroche... Concernant l’apprentissage, je dirais que certains patrons délèguent parfois des tâches peu valorisantes aux alternants. Heureusement, ce n’est absolument pas le cas chez Monsieur Le Daniel.

Monsieur Le Daniel, diriez-vous que vous recrutez de préférence des jeunes issus de l’alternance ?

L.L.D. : Un jeune issu de l’alternance est immédiatement employable car il a goûté au rythme et à l’exigence du monde du travail. Les lycéens, eux, possèdent aussi un bagage intéressant bien que différent. J’aime à croire qu’il pourrait exister une troisième voie un peu hybride incluant une année de fondamentaux et un socle de théorie, par exemple. En tant que Président de la Confédération nationale des artisans pâtissiers, j’échange régulièrement avec le ministère de l’Éducation nationale sur les évolutions possibles de nos métiers et les formations associées.

Alors, qu’est-ce qu’un bon apprenti ?

L.L.D. : C’est quelqu’un comme Eva, que je félicite d’ailleurs pour sa maturité et son intelligence. Je sais que je peux compter sur elle. De manière générale, un apprenti doit être curieux et actif. Il ne doit pas être attentiste mais doit au contraire exprimer clairement ses besoins. C’est aussi à lui de guider ses tuteurs ! Bien sûr, l’employeur, de son côté, doit communiquer et inculquer ce valeurs d’initiative et de débrouillardise. L’alternance fonctionne toujours sur un mode « gagnant-gagnant ». Un dirigeant d’entreprise intègre un apprenti dans son staff et il faut que cela fonctionne. Mais tout se passe dans le respect de part et d’autre : le patron doit transmettre et l’apprenti être assidu et attentif.

“L’alternance fonctionne toujours sur un mode « gagnant-gagnant ». [...] Tout se passe dans le respect de part et d’autre : le patron doit transmettre et l’apprenti être assidu et attentif.”

Laurent Le Daniel

Mademoiselle Panchèvre, quel genre de patron est M. Le Daniel ?

E.P. : Il est Meilleur ouvrier de France. C’est très inspirant pour moi !

L.L.D. : Il n’y a pas encore de Meilleure ouvrière de France en pâtisserie ni en chocolaterie... Donc, je compte sur Eva et sur la jeune génération ! ■

© Nicolas Joubard

L’alternance, un parcours vers l’excellence !

En dix ans, les contrats d’apprentissage ont triplé. On compte aujourd’hui plus d’un million d’apprentis en France. D’après le baromètre 2024 d’INGENSIA Education, l’alternance bénéficie d’une image très positive auprès des Français : 83 % des parents sont prêts à envisager cette voie d’insertion professionnelle pour leurs enfants scolarisés. Pour la majorité des jeunes alternants interrogés, c’est une opportunité de vie unique. L’apprentissage permet de commencer à gagner sa vie et d’acquérir une expérience professionnelle, tout en bénéficiant d’un encadrement de qualité. En un mot, c’est une voie d’excellence comme en témoigne le parcours de Laurent Le Daniel, apprenti dès l’âge de 15 ans chez le grand pâtissier breton Christian Le Guennec, et désormais Meilleur ouvrier de France.

Soutenir l'insertion des jeunes localement

DYNAMIQUE DE PROXIMITÉ

Partout en France, au service de ses 54 branches professionnelles et de l'interprofession, *Opco EP met en place des actions utiles qui facilitent l'insertion des jeunes dans le monde du travail.* En Occitanie, le programme Invest CFA finance des appareils dernier cri pour améliorer la formation des élèves prothésistes dentaires tandis qu'en Corse, des consultants accompagnent les binômes alternant-maître d'apprentissage dans le cadre du dispositif TANDEM. Opco EP s'engage concrètement pour l'emploi des jeunes.

Aide au financement en Occitanie : des *technologies de pointe* pour les futurs prothésistes dentaires

Dans le cadre de sa mission de développement de l'apprentissage, Opco EP lance chaque année un appel à projets afin de soutenir l'effort d'investissement des CFA pour des équipements nécessaires à la réalisation des formations et à l'amélioration des conditions d'apprentissage. C'est le cas en Occitanie, au centre de formation par alternance de la chambre des métiers et de l'artisanat de Haute-Garonne (CMA Formation Muret & Toulouse-Rangueil). Cet organisme forme, notamment, des prothésistes dentaires. En 2023 comme en 2024, ce dernier a sollicité un cofinancement pour équiper son laboratoire de formation. ***« Les diplômes évoluent et les machines aussi. Nous devons donc travailler avec les appareils les plus modernes. Je ne suis pas sûre que, sans le soutien d'Opco EP à hauteur de 70 % des sommes engagées, nous ayons été en mesure d'acquérir ces outils »,*** se félicite Virginie Carbonel, directrice de CMA Formation Muret & Toulouse-Rangueil.

Numérisation indispensable

Le CFA a bénéficié d'une aide à l'investissement pour des logiciels de CFAO (conception et fabrication assistées par ordinateur). Il a pu s'équiper d'un scanner servant à l'acquisition de données, de plusieurs imprimantes 3D, d'une usineuse pour fabriquer des éléments par soustraction et, enfin, de polymérisateurs pour cuire la résine de la prothèse. ***« Au moment de la livraison, les fabricants accompagnent nos professeurs dans la prise en main des machines pour garantir un enseignement de qualité »,*** ajoute la directrice du CFA. Sa responsable pédagogique, Cécile Recoules, est ravie de ces acquisitions : ***« À l'heure où la numérisation se généralise dans les laboratoires, il est indispensable que nos élèves puissent s'y initier ».***

Soutenir l'employabilité des jeunes

Une grande majorité d'apprentis utilise déjà ces appareils dans les entreprises de proximité où ils sont accueillis. Quelques autres n'y ont pas accès, mais le fait qu'ils puissent les utiliser au CFA est valorisant pour eux… comme pour l'organisme de formation ! ***« Plusieurs employeurs sont admiratifs du fait que nous puissions former nos jeunes sur ces machines. Notre équipement profite, finalement, à la montée en compétence de tous : élèves, professeurs et employeurs »,*** estime Virginie Carbonel. Les jeunes, eux, mettent toutes les chances de leur côté en maîtrisant les outils d'aujourd'hui. Le programme Invest CFA participe ainsi à la bonne réputation de l'établissement. ***« On sent que le bouche-à-oreille est positif : les cours sont de qualité, le matériel également… Depuis 2023, 24 nouveaux employeurs nous ont rejoints : c'est une preuve supplémentaire que nos investissements en matériel sont payants »,*** conclut-elle. ■

Virginie Carbonel
directrice de CMA Formation Muret & Toulouse-Rangueil

Dans un CFA, ***le besoin d'investissement en matériel est perpétuel,*** qu'il s'agisse de faire face à la hausse du nombre d'apprentis, à l'usure des machines ou à l'arrivée de nouvelles technologies.

Mentorat inversé en Corse : *l'apport de TANDEM*

Pour renforcer l'insertion des alternants dans les entreprises qui les accueillent, une expérimentation fructueuse a eu lieu sur l'île de beauté durant l'année 2024. Parce que les jeunes ont un regard neuf sur les problématiques écologiques et numériques, leurs maîtres d'apprentissage ont tout intérêt à les écouter. C'est le pari qu'a fait Opco EP Corse en structurant un dispositif de mentorat inversé baptisé TANDEM. ***« Pour que cela fonctionne, il fallait qu'un prestataire expert accompagne chaque binôme formé d'un alternant et de son maître d'apprentissage ou tuteur »,*** souligne Maryline Jouy, Chargée de l'action territoriale et d'appui à l'alternance. Ainsi, deux consultants se sont succédé dans quatre entreprises de proximité de l'île. L'un était chargé du coaching personnalisé du binôme, leur permettant de mieux se comprendre et de mieux s'écouter, le second les a accompagnés dans le développement d'un projet RSE. 100 % financé par Opco EP et d'une durée de sept jours au total, cet accompagnement a rapproché les générations et même évité des ruptures de contrat. Un moyen de répondre à l'une des missions premières d'Opco EP envers les branches professionnelles de son champ de compétence : la sécurisation des parcours professionnels.

Variété de projets

Le mentorat inversé permet une meilleure compréhension mutuelle des enjeux auxquels l'alternant et son tuteur font face. Cette dynamique améliore l'intégration des jeunes dans leur environnement professionnel, autant qu'elle crée un climat propice à l'innovation et à la créativité au sein des équipes. Chez Marcantoni Fils, fournisseur d'équipements de manutention près de Bastia, la cheffe d'entreprise et son apprenti ont travaillé à la responsabilisation des clients au moment du contrat de location pour éviter la casse. Chez Influenci, agence de communication à Propriano, un duo a œuvré à l'amélioration de l'espace de travail via l'écoconception tandis qu'au cabinet d'ophtalmologie du Valinco, une ophtalmologue et sa secrétaire ont développé des outils numériques.

Enfin, l'agence immobilière ajaccienne OC Investissements a formé deux binômes qui ont travaillé sur la gestion des déchets et les économies d'énergie : finalement, les deux alternances se sont transformées en embauches. ***« Pour des jeunes qui ne se sentaient parfois pas à leur place dans l'entreprise, TANDEM leur a permis de briller et de tisser des liens plus étroits avec leurs responsables »,*** se félicite Maryline Jouy. ***« C'est vraiment un partenariat gagnant-gagnant, pour l'entreprise comme l'alternant. »*** Un dispositif qu'Opco EP reconduit en 2025, avec des ajustements prévus, comme la possibilité de regrouper plusieurs binômes à distance pour des ateliers communs. TANDEM fluidifie les relations au sein de l'entreprise et crée des instants ludiques et enrichissants qui permettent à chacun de grandir. ■

Maryline Jouy
Chargée de l'action territoriale
et d'appui à l'alternance Opco EP

Pour des jeunes qui ne se sentaient parfois pas à leur place dans l'entreprise, *TANDEM leur a permis de briller* et tisser des liens plus étroits avec leurs responsables.

QUEL AVENIR

Les *trajectoires d'insertion* des *jeunes* dans les *entreprises* de *proximité*

Sophie GONNARD,
Cheffe de projet Observation
– Opco EP

Guillaume LAURENT,
Responsable du Service Observation
et Évaluation – Opco EP

Synthèse

L'enquête Génération permet de réaliser un focus sur une période charnière dans la vie des jeunes, celle qui les voit sortir des études et entrer dans la vie active, à partir d'une analyse de leur parcours professionnel au long de leurs trois premières années d'activité. Cet éclairage est intéressant à plus d'un titre pour une structure comme l'opérateur de compétences des entreprises de proximité (Opco EP), qui accompagne dans les domaines de l'emploi, de la formation et de la certification professionnelle 54 branches professionnelles et l'interprofession de son champ de compétence. Il permet de connaître le profil des jeunes qui viennent travailler dans les entreprises de proximité et d'identifier les formations, notamment en alternance, qui viennent alimenter les effectifs de ces entreprises. Il permet également de mieux appréhender les conditions d'insertion de ces jeunes qui débutent dans les activités de proximité et dans quelle mesure ils s'y inscrivent durablement.

Ce focus met en exergue plusieurs grands résultats. ***Le premier concerne le rôle des entreprises de proximité dans l'insertion professionnelle des jeunes.***

Ces entreprises, implantées sur l'ensemble du territoire national et dont les activités sont diversifiées (activités libérales, artisanat, commerce et services à destination des particuliers ou des entreprises), ont un poids plus marqué dans l'emploi des jeunes que dans celui de l'ensemble des salariés. Plus d'un jeune sur huit, sortant de formation en 2017 et en emploi en octobre 2020, est employé par une entreprise de proximité. C'est même un jeune sur cinq qui a travaillé au moins une fois dans une entreprise de proximité durant ses trois premières années de vie active.

Le deuxième grand résultat porte sur le profil spécifique des jeunes s'insérant sur le marché du travail via les entreprises de proximité, qui est à l'image des salariés de ces entreprises.

• Ce sont plutôt des femmes qui se tournent vers les entreprises de proximité, quels que soient les domaines d'activité, même si ce phénomène est plus marqué dans les activités libérales et de commerce et services aux particuliers, notamment dans les entreprises des services à la personne. Dans les activités artisanales, quelques branches professionnelles attirent majoritairement un public féminin comme la coiffure ou encore l'esthétique, cosmétique.

• Les jeunes qui viennent travailler dans ces entreprises se différencient aussi sur le niveau de qualification du poste qu'ils occupent et sur leur niveau de formation. Si une majorité d'entre eux sont issus de formations du supérieur, les entreprises de proximité accueillent plus que les autres des jeunes de niveau de formation intermédiaire (bac et bac+2) qui occupent plutôt des emplois d'employé. Le premier métier exercé par ces jeunes est celui de vendeur (en habillement ou en produits alimentaires).

• Un autre marqueur des jeunes travaillant dans les entreprises de proximité concerne la formation en alternance. Une part importante d'entre eux est issue de cette voie de formation. Le rôle majeur des entreprises de proximité dans l'accueil des jeunes sortant d'alternance est à relier à la forte contribution de ces entreprises dans la formation des jeunes par cette voie de formation. Près d'un quart d'entre eux ont travaillé dans une entreprise de proximité au cours de leurs trois premières années de vie active (parmi ceux ayant occupé au moins un emploi). L'alternance est plus particulièrement une caractéristique forte des jeunes travaillant dans les activités artisanales, dont la moitié provient de cette voie de formation.

• S'agissant du lien emploi-formation, une majorité de jeunes est issue de formations en lien avec les métiers au cœur des activités des entreprises de proximité. Ce lien relativement important peut s'expliquer en partie par le fort recours à l'alternance, d'autant plus que ce lien est le plus fort dans les activités artisanales. Comme évoqué précédemment, ces dernières emploient le plus de jeunes issus de l'alternance, qui permet la transmission de savoir-faire spécifiques nécessaires à l'exercice de ces métiers. Toutefois, selon les formations dont sont issus les jeunes, on observe une diversité d'intensité de ce lien emploi-formation. Ces dernières peuvent être plus ou moins transversales à plusieurs métiers et venir alimenter aussi des entreprises en dehors du champ d'Opco EP, à l'instar des bacs pro gestion-administration ou commerce.

Le troisième grand résultat tient aux conditions de travail des jeunes qui débutent leur vie active dans une entreprise de proximité.

La majorité des jeunes qui travaillent dans une entreprise de proximité le font dès le 1er emploi. Ils bénéficient alors en moyenne d'emplois plus durables que l'ensemble des sortants : que ce soit dès l'embauche, ou à l'occasion d'un renouvellement de leur contrat de travail, accompagné plus fréquemment d'une transformation du contrat initial non durable en CDI. Au contraire, les jeunes qui ne commencent pas dès le 1er emploi à travailler dans une entreprise de proximité ont accédé en moyenne plus rapidement à l'emploi, mais leurs conditions d'emploi initiales se sont révélées plus instables : davantage de contrats à durée déterminée, d'intérim mais aussi de temps partiel. Ces résultats laissent penser que la nécessité économique d'accéder rapidement à un emploi a été un moteur de leur recherche d'emploi et les a conduits à accepter des emplois plus précaires. En effet, le profil de ces jeunes d'abord restés en dehors des activités de proximité identifie notamment des jeunes sortant d'année non terminale, qui arrêtent plus que les autres leurs études pour des raisons financières. Commencer ou non dans une entreprise de proximité dépend aussi du métier exercé. Certains métiers peuvent s'exercer dans des entreprises relevant de différentes branches professionnelles comme les vendeurs en produits non alimentaires. D'autres sont plus spécifiques aux entreprises de proximité comme les employés en soins corporels, les télévendeurs, les téléconseillers, les techniciens médicaux.

Le quatrième grand résultat tient à la trajectoire des jeunes et à la capacité des entreprises de proximité à les fidéliser, qui varient notamment selon le domaine d'activité, les conditions d'emploi et la voie de formation des jeunes.

Les jeunes sortants ayant passé le plus de leur temps en emploi dans les entreprises de proximité se caractérisent par un plus fort accès à l'emploi durable. Inversement, ceux qui sont passés de façon plus transitoire dans ces entreprises se distinguent par une trajectoire en emploi moins stable, multipliant durant cette période les emplois.

Les activités libérales se démarquent par leur capacité plus importante à fidéliser leurs jeunes salariés, suivies dans une moindre mesure des activités artisanales. Ce sont également les activités qui accueillent le plus de jeunes dès leur premier emploi. Inversement, les jeunes viennent travailler moins souvent pour leur premier emploi dans les activités de commerce et services aux entreprises et aux particuliers et la part de leur temps en emploi dans ces entreprises y est moins important.

Enfin, les jeunes issus de formation en alternance ont en général une plus forte propension à rester travailler dans les entreprises de proximité. Parmi les branches professionnelles accueillant le plus de jeunes sortants, c'est dans la pharmacie d'officine, la coiffure, l'esthétique, cosmétique et l'immobilier que cette propension est la plus forte.

SOMMAIRE

1 ***Objectifs et méthodologie*** **23**
- *1.1* Objectifs **23**
- *1.2* Méthodologie **24**

2 ***Entreprises de proximité et trajectoire d'entrée dans la vie active des sortants de formation initiale*** **25**
- *2.1* De la formation vers l'emploi, le poids des entreprises de proximité dans l'entrée dans la vie active des jeunes **25**
- *2.2* Insertion des jeunes dans les domaines d'activité de la proximité **27**
- *2.3* Principaux métiers exercés par les jeunes en début de vie active dans une entreprise de proximité **31**
  - *2.3.1* Près d'un jeune sur deux est employé **31**
  - *2.3.2* Des niveaux de qualification contrastés selon les grands domaines d'activité **32**

3 ***Profil des jeunes débutant leur vie active dans une entreprise de proximité*** **34**
- *3.1* Caractéristiques des jeunes ayant eu au moins un emploi dans une entreprise de proximité **34**
- *3.2* Sortants d'année non terminale et motifs d'arrêt des études **38**
- *3.3* Une majorité de sortants issus de formations en lien avec les entreprises de proximité, en particulier parmi les alternants **40**

4 ***L'entrée sur le marché du travail des jeunes ayant travaillé au moins une fois dans une entreprise de proximité*** **42**
- *4.1* La majorité des jeunes commencent à travailler dès leur 1er emploi dans une entreprise de proximité. **42**
- *4.2* Une situation d'emploi plus stable pour ceux qui débutent dans une entreprise de proximité **43**
- *4.3* Les premiers métiers d'entrée dans la vie active exercés plus spécifiquement dans les entreprises de proximité **45**
- *4.4* Relations et candidatures spontanées sont les principaux canaux de connaissance d'une possibilité d'embauche **48**

5 ***La trajectoire des jeunes ayant travaillé dans une ou plusieurs entreprises de proximité*** **50**
- *5.1* Les jeunes ont occupé en moyenne un emploi dans une entreprise de proximité mais y ont passé la majorité de leur temps travaillé sur les trois années observées **50**
- *5.2* Une capacité à fidéliser les jeunes sur ces premières années de vie active plus ou moins importante selon les domaines d'activité de proximité **52**
- *5.3* Une plus grande propension à rester dans une entreprise de proximité chez les jeunes issus de formations en alternance **54**

6 ***Conclusion*** **56**

1

Objectifs et méthodologie

1.1 *Objectifs*

Opco EP est un des 11 opérateurs de compétences créés en 2019 dont les missions principales sont de **financer l'apprentissage, d'aider les branches à construire les certifications professionnelles et d'accompagner les PME pour définir leurs besoins en formation**[1]. Il est l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, que ces dernières relèvent des secteurs de l'artisanat, des professions libérales ou des services du cadre de vie. Ce sont en tout **54 branches professionnelles** et l'interprofession qui sont regroupées au sein de l'opérateur. Celui-ci accompagne près de **435000 entreprises** de proximité réparties sur l'ensemble du territoire national et plus de **2,4 millions de salariés.**

Les entreprises de proximité jouent un rôle majeur dans la formation des jeunes. Près d'**un contrat d'alternance sur cinq** signés en France en 2022 concernait des entreprises de proximité. Ces dernières recouvrent une large variété de métiers qui vont des bouchers aux boulangers, fleuristes, coiffeurs, préparateurs en pharmacie, agents immobiliers, prothésistes dentaires, mais aussi les métiers des services à la personne ou encore des personnels de salon d'esthétique.

Afin de mieux appréhender l'entrée dans la vie active des jeunes dans les entreprises de proximité, Opco EP a noué un partenariat avec le Céreq pour exploiter les résultats de l'enquête Génération 2017. Cette dernière permet d'étudier l'accès à l'emploi des jeunes sortis du système éducatif la même année. Elle permet également d'analyser les parcours professionnels et les différents emplois occupés par ces jeunes au cours des **trois premières années de leur vie active.** Elle constitue ainsi pour Opco EP une source de données pour produire, dans le cadre de ses missions d'observation, de nouvelles connaissances pour les branches professionnelles qui lui sont rattachées.

Plus particulièrement, **l'enquête Génération apporte un éclairage sur le rôle des entreprises de proximité dans l'entrée dans la vie active des jeunes** ainsi que sur les parcours professionnels des sortants de formation initiale qui auront travaillé au moins une fois dans une entreprise de proximité. Elle permet notamment de caractériser les formations menant aux métiers des branches professionnelles, de mieux cerner le profil des formés (sexe, âge) et les caractéristiques des emplois occupés sur les trois premières années de vie active (durée, contrat...).

1/5

contrat d'alternance signés en France en 2024 concernait des entreprises de proximité

(1) https://travail-emploi.gouv.fr/ministere/acteurs/partenaires/opco
Les Opco ont remplacé les anciens organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA).

1.2 Méthodologie

Afin de pouvoir analyser ces données, un travail préliminaire de repérage spécifique a été réalisé par le Céreq. Il s'agissait en premier lieu de repérer sur les trois années d'observation de l'enquête Génération 2017, les jeunes ayant occupé au moins un emploi dont l'employeur relève du champ d'Opco EP. Cette identification a été réalisée sur la base du code SIRENE des entreprises. En deuxième lieu a été repérée la population des jeunes sortant de formations identifiées comme ciblant les métiers au cœur des branches professionnelles couvertes par Opco EP (quelles que soient les voies de formation, alternance ou voie scolaire). Des codes de diplôme ont été au préalable sélectionnés par Opco EP à partir du référentiel national des certifications (Certif Info, co-produit par le Réseau des Carif-Oref et l'Onisep): ont été retenus les diplômes qui précisaient dans leur fiche RNCP avoir pour cible professionnelle les métiers au cœur de l'activité des différentes branches.

L'enquête Génération 2017 concerne les «primo-sortants» de formation initiale durant l'année scolaire 2016-2017. Il s'agit des jeunes inscrits dans un établissement de formation, qui ont quitté le système éducatif entre octobre 2016 et décembre 2017 et qui étaient âgés de 35 ans ou moins en 2017. Elle concerne uniquement les jeunes qui n'ont pas interrompu leurs études plus de 16 mois et qui n'ont pas repris non plus leurs études pendant les 16 mois qui ont suivi l'entrée sur le marché du travail.

La première partie de cette analyse permet d'appréhender la place des entreprises de proximité dans l'entrée des jeunes dans la vie active et selon les cinq grands domaines d'activité de proximité, à savoir les activités artisanales, les activités libérales, les activités de commerce et services aux particuliers et les activités de commerce et services aux entreprises ainsi que les entreprises non couvertes par une convention collective.

La deuxième partie présente les caractéristiques des jeunes ayant travaillé dans les entreprises de proximité mais aussi les formations dont ils sont issus. Elle distingue également le profil des jeunes selon le domaine d'activité dans lequel ils s'insèrent.

La troisième partie s'intéresse au premier emploi occupé par ces jeunes. Est-ce qu'ils commencent dès leur premier emploi à travailler dans une entreprise de proximité? Quelles sont leurs conditions d'emploi selon les entreprises dans lesquelles ils travaillent? Par quel canal ont-ils pris connaissance de cette possibilité d'embauche?

Enfin, la dernière partie analyse le parcours de ces jeunes durant ces trois premières années, ce qui permet d'apprécier dans quelle mesure les entreprises de proximité fidélisent ces jeunes sur l'ensemble de la période. Elle permet également de prendre en compte le rôle de l'alternance dans cette capacité à fidéliser les jeunes selon les domaines d'activité.

2

Entreprises de proximité et trajectoire d'entrée dans la vie active des sortants de formation initiale

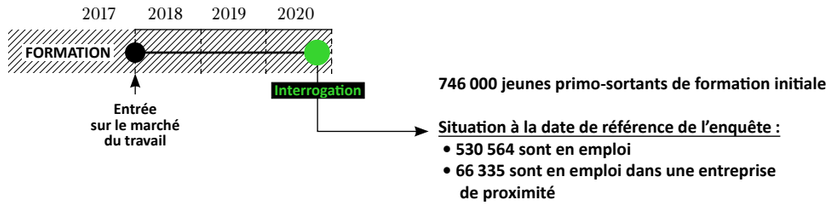
2.1 De la formation vers l'emploi, le poids des entreprises de proximité dans l'entrée dans la vie active des jeunes

À la date de référence de l'enquête[2] (octobre 2020), sur **746 000 jeunes sortant de formation, 66 000 d'entre-eux, soit environ un jeune sortant sur 11,** sont en emploi dans une entreprise de proximité (9%). Si on ne retient que les jeunes en emploi à cette même date, **ils représentent plus d'un jeune en emploi sur huit, soit 13% des sortants.**

L'enquête Génération du Céreq vient confirmer que les entreprises de proximité représentent un poids un peu plus important dans l'emploi des jeunes en début de vie active que dans l'ensemble de l'emploi salarié. En effet, selon la Base tous salariés issue des Déclarations sociales nominatives (DSN) de l'Insee, elles regroupent **environ 8% de l'ensemble des salariés mais 10% de ceux âgés de moins de 30 ans[3]. Les salariés qui travaillent dans ces entreprises de proximité sont en moyenne plus jeunes que l'ensemble des salariés** (avec 27% de salariés âgés de moins de 30 ans contre 19%).

Nombre de jeunes en emploi dans une entreprise de proximité à la date de l'enquête Génération (octobre 2020)

Source : Céreq, enquête Génération 2017 à 3 ans.



(2) La période de collecte de l'enquête 2020 a été de sept mois (de fin août 2020 à mi-mars 2021). Afin d'analyser la situation des jeunes à une même date de référence, le mois d'octobre 2020 a été retenu. La situation professionnelle des individus ayant répondu aux mois d'août et septembre 2020 a été considérée comme identique jusqu'en octobre 2020. Pour les répondants des mois de novembre 2020 à mars 2021, la situation de référence se rapporte à la déclaration au mois d'octobre 2020 qui peut être différente de celle de la date de l'enquête.

(3) **Source :** Insee, Base tous salariés 2020 (BTS) extraite des Déclarations sociales nominatives (DSN).
Champ : ensemble des entreprises des branches professionnelles du périmètre Opco EP selon la convention collective réellement appliquée dans l'entreprise ou établissement déclarée dans la DSN, hors particuliers employeurs et entreprises non couvertes par une convention collective.
Si on intègre les entreprises non couvertes par une convention collective, le poids des entreprises de proximité dans l'emploi salarié est légèrement plus important (9%).

Si on élargit la période de référence aux trois premières années après leur sortie de formation, **c'est un jeune sur cinq** ayant connu au moins une période d'emploi qui **a travaillé dans une entreprise de proximité du champ d'Opco EP** (près de 137 000 jeunes sur 675 000, soit 20 %).

Ce poids est plus important encore parmi ceux qui sortent d'une formation **en alternance : un quart des jeunes** sortant d'une formation en alternance et ayant exercé au moins un emploi sur la période a travaillé dans une entreprise de proximité (24 %). Ce résultat est lié à l'importance des entreprises de proximité dans l'alternance. Ces dernières représentent **18 % des contrats d'alternance** signés et exécutés en 2022 au niveau national[4]. Les entreprises de proximité sont également particulièrement représentées parmi les jeunes sortant de formation de **niveau bac+2** (23 % d'entre eux ont occupé au moins un emploi dans ces entreprises).

Nombre de jeunes en emploi dans une entreprise de proximité dans les trois ans qui suivent leur sortie de formation (octobre 2017 à octobre 2020)

Source : Céreq, enquête Génération 2017 à 3 ans.

Entre la sortie de formation et la date de l'enquête :

- **675 000 jeunes ont occupé au moins un emploi**
- **137 250 jeunes ont occupé au moins un emploi dans une entreprise de proximité**

(4) Opco EP, Bilan de l'alternance 2022, 2023.

2.2 *Insertion des jeunes dans les domaines d'activité de la proximité*

En plus de l'interprofession rassemblant les entreprises sans convention collective, les branches professionnelles de l'Opco des Entreprises de Proximité peuvent être regroupées en quatre grands domaines d'activité (cf. Figure 1, page suivante). Ces derniers sont par ordre décroissant de leur importance dans l'emploi salarié de l'ensemble des entreprises relevant du champ d'Opco EP : les activités de commerce et services aux entreprises (29 %), les activités libérales (23 %), les activités artisanales (21 %), les activités de commerce et services aux particuliers (14 %). Pour leur part, les entreprises non couvertes par une convention collective représentent 14 % des emplois.

Les deux domaines dans lesquels les jeunes ont le plus travaillé au cours des trois ans qui ont suivi leur sortie de formation[5] sont les activités de commerce et services aux entreprises (35 000 jeunes, soit 25 % des sortants ayant travaillé dans une entreprise de proximité) **et les activités artisanales** (27 000 jeunes, soit 20 % des jeunes ayant occupé au moins un emploi dans une entreprise de proximité). **L'importance des activités de commerce et services aux entreprises dans l'emploi des jeunes sortants tient à leur poids élevé dans l'emploi salarié sur le champ Opco EP.** Les deux principales branches professionnelles du domaine, Prestataires de services du secteur tertiaire et Immobilier, sont aussi celles dans lesquelles les jeunes ont le plus travaillé (respectivement 10 % et 7 % des jeunes ayant travaillé dans une entreprise de proximité).

Pour les activités artisanales, deuxième domaine employeur des jeunes, leur poids tient notamment à l'importance donnée aux jeunes dans ces activités. **La part des salariés de moins de 30 ans y est très forte** (39 % contre 27 % pour l'ensemble des salariés toutes conventions collectives confondues)[6]. Ce résultat s'explique en partie par le recours important à l'alternance dans ces activités. La branche professionnelle Boulangerie est celle qui regroupe le plus de jeunes ayant travaillé dans une entreprise de proximité (6 %) parmi les activités artisanales.

Les activités libérales sont sous-représentées dans l'emploi des jeunes sortant de formation initiale ayant travaillé dans une entreprise de proximité (11 %) par rapport à leur poids dans l'emploi salarié du champ Opco EP. Il s'agit d'activités pour lesquelles le lien emploi-formation est important et le niveau de formation requis le plus élevé des différents domaines d'activité d'Opco EP (données détaillées présentées en partie 3). De ce fait, cela limite l'accès des jeunes à ces activités, qui constituent moins que les autres des activités d'insertion pour les jeunes. Les principales branches professionnelles sont Pharmacie d'officine et Entreprises d'architecture. Le poids des activités libérales est toutefois plus important parmi les jeunes y travaillant à la date de référence de l'enquête (16 %). Ce résultat tient notamment au fait qu'une fois en emploi, les jeunes ont tendance à plus y rester que dans les autres activités d'Opco EP comme nous le verrons par la suite.

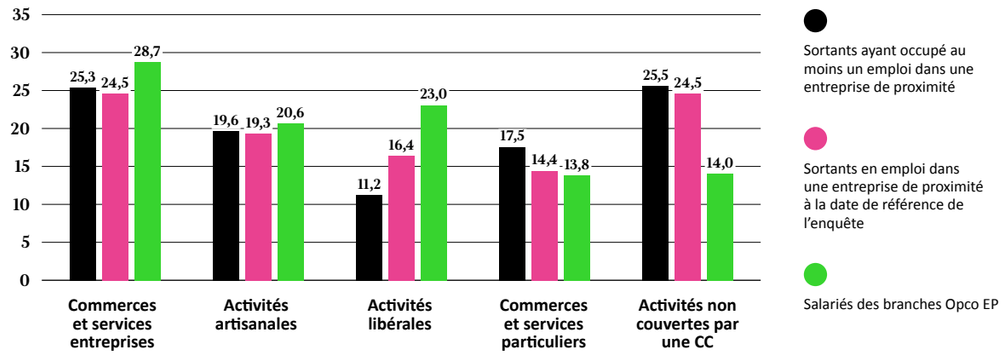
Les activités commerce et services aux particuliers sont celles accueillant le moins de jeunes à la date de référence de l'enquête. Elles regroupent 14 % des sortants travaillant dans une entreprise de proximité, un poids conforme à celui pour l'ensemble des salariés. Ce poids est moindre que celui des jeunes y ayant travaillé au moins une fois au cours des trois ans (17 % des jeunes ayant eu un emploi de proximité). Ce résultat laisse penser qu'à la différence des activités libérales, les emplois dans ces activités sont davantage des emplois de passage dans lesquels les jeunes ne s'inscrivent pas nécessairement durablement. Les branches professionnelles les plus importantes du domaine sont Commerce de détail de l'habillement et des articles textiles et Entreprises de services à la personne. Selon le public bénéficiaire de ces services, ces dernières activités ne sont pas toujours attractives auprès des jeunes.

Enfin, les entreprises non couvertes par une convention collective nationale sont à part en raison de la diversité des entreprises qui y sont rattachées. Ces entreprises sont surreprésentées parmi les jeunes par rapport à ce qu'elles représentent pour l'ensemble des salariés des branches professionnelles du champ d'Opco EP. Ce résultat laisse penser que les emplois offerts par ces activités constituent des emplois d'insertion dans la vie active pour les jeunes.

(5) En dehors des entreprises non couvertes par une convention collective nationale (CCN).
(6) Selon les données DSN 2020 et sur le champ de l'ensemble des salariés des établissements de proximité hors particuliers employeurs et entreprises non couvertes par une convention collective.

Figure n°1

Répartition des sortants par domaine d'activité des entreprises de proximité dans lesquelles ils ont travaillé (en %)



Sources : enquête Génération 2017 à 3 ans (Céreq) et collecte Urssaf 2023 – masse salariale 2022[7].
Champ : le domaine d'activité des jeunes ayant occupé au moins un emploi dans une entreprise de proximité correspond à celui du premier emploi occupé dans une entreprise de proximité.
Note de lecture : le domaine d'activité Commerce et services aux entreprises regroupe 24,5 % des sortants en emploi dans une entreprise de proximité à la date de référence de l'enquête (octobre 2020). Son poids dans l'ensemble des salariés est de 28,7 %.

Dans la suite de l'analyse, seules les neuf branches professionnelles ayant accueilli le plus de jeunes, branches qui se répartissent dans les différents domaines d'activité, ont été retenues pour affiner l'analyse par branche (celles en gras dans le Tableau 1, ci-contre). S'ajoutent les deux branches professionnelles rassemblant des entreprises non couvertes par une convention collective (IDCC 9999 et 5516). **L'ensemble de ces 11 branches professionnelles représentent à elles seules 72 % des sortants ayant travaillé dans une entreprise de proximité.**

(7) Les données des sortants sont comparées à celles pour l'ensemble des salariés des branches professionnelles relevant du champ Opco EP. Ces données ne contiennent pas les effectifs des particuliers employeurs quasiment absents, par ailleurs, des données de l'enquête Génération 2017.

Tableau n°1

Répartition des sortants selon la branche professionnelle d'Opco EP dans laquelle ils ont occupé leur premier emploi dans une entreprise de proximité

DOMAINE	IDCC	BRANCHES PROFESSIONNELLES	EFFECTIFS	EN %
Activités artisanales	**0843**	**Boulangerie**	**8 670**	**6,3**
	2596	**Coiffure**	**3 860**	**2,8**
	3032	**Esthétique, cosmétique**	**3 010**	**2,2**
	0992	Boucherie	2 280	1,7
	1978	Fleuristes, vente et services des animaux familiers	1 470	1,1
	1267	Pâtisserie	1 450	1,1
	0184	Imprimerie de labeur et industries graphiques	1 240	0,9
	1286	Confiserie, chocolaterie, biscuiterie	1 210	0,9
	0993	Prothésistes dentaires et personnels des laboratoires de prothèse dentaire	800	0,6
	0953	Charcuterie	750	0,5
	1499	Miroiterie, transformation et négoce du verre	740	0,5
	1611	Entreprises de logistique de communication écrite directe	420	0,3
	2219	Taxis	360	0,3
	1504	Poissonnerie	330	0,2
	0614	Sérigraphie et activité connexes	290	0,2
	Sous-total		**26 880**	**19,6**
Activités libérales	**1996**	**Pharmacie d'officine**	**4 040**	**2,9**
	2332	**Entreprises d'architecture**	**3 720**	**2,7**
	1147	Personnel des cabinets médicaux	1730	1,3
	0959	Laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers	1500	1,1
	2205	Notariat	1090	0,8
	1000	Personnel des cabinets d'avocats	950	0,7
	1875	Personnel salarié des cabinets et cliniques vétérinaires	940	0,7
	1619	Cabinets dentaires	820	0,6
	1921	Études d'huissiers de justice	220	0,2
	2785	Commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de vente volontaire de meubles aux enchères publiques	160	0,1
	1951	Cabinets ou entreprises d'expertises en automobile	90	0,1
	0240	Greffes des tribunaux de commerce	80	0,1
	Sous-total		**15 340**	**11,2**

DOMAINE	IDCC	BRANCHES PROFESSIONNELLES	EFFECTIFS	EN %
Commerce et services aux particuliers	**1483**	**Commerce de détail de l'habillement et des articles textiles**	**9 180**	**6,7**
	3127	**Entreprises de services à la personne**	**7 820**	**5,7**
	1043	Gardiens, concierges et employés d'immeubles	4010	2,9
	0733	Détaillants en chaussures	1430	1,0
	3013	Librairie	790	0,6
	0759	Services funéraires	690	0,5
	2697	Structures associatives cynégétiques (Chasse)	80	0,1
	Sous-total		**24 000**	**17,5**
Commerce et services aux entreprises	**2098**	**Prestataires de services du secteur tertiaire**	**13 380**	**9,7**
	1527	**Immobilier**	**10 170**	**7,4**
	1404	Maintenance des matériels (SDLM)	2690	2,0
	1512	Promotion immobilière	1970	1,4
	1412	Entreprises du froid, des cuisines professionnelles et du conditionnement de l'air	1250	0,9
	1589	Mareyage	980	0,7
	1982	Négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques	920	0,7
	1408	Négoce et distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers	830	0,6
	0915	Sociétés d'expertises et d'évaluations	690	0,5
	2272	Assainissement et maintenance industrielle	640	0,5
	1621	Répartition pharmaceutique	570	0,4
	0454	Remontées mécaniques et domaines skiables	400	0,3
	1605	Désinfection, désinsectisation, dératisation (3D)	200	0,1
	Sous-total		**34 690**	**25,3**
Particuliers employeurs	3239	Particuliers employeurs et emploi à domicile	90	0,1
Entreprises non couvertes par une CC	9999	Sans convention collective	27050	19,7
	5516	Convention d'entreprise La Poste – France Télécom	7890	5,7
	Sous-total		**34 940**	**25,5**
Autre	D109		940	0,7
	5539		370	0,3
	1801		10	0,0
	0650		10	0,0
Total			**137 270**	**100,0**

Source : enquête Génération 2017 à 3 ans (Céreq).
Note de lecture : 137 000 jeunes ont travaillé au moins une fois dans une entreprise de proximité. Pour environ 15 000 d'entre eux, le premier domaine d'activité a été celui des activités libérales. Dans ce domaine, c'est la branche professionnelle de la pharmacie d'officine qui a employé le plus de jeunes (près de 4 000).

2.3 *Principaux métiers exercés par les jeunes en début de vie active dans une entreprise de proximité*

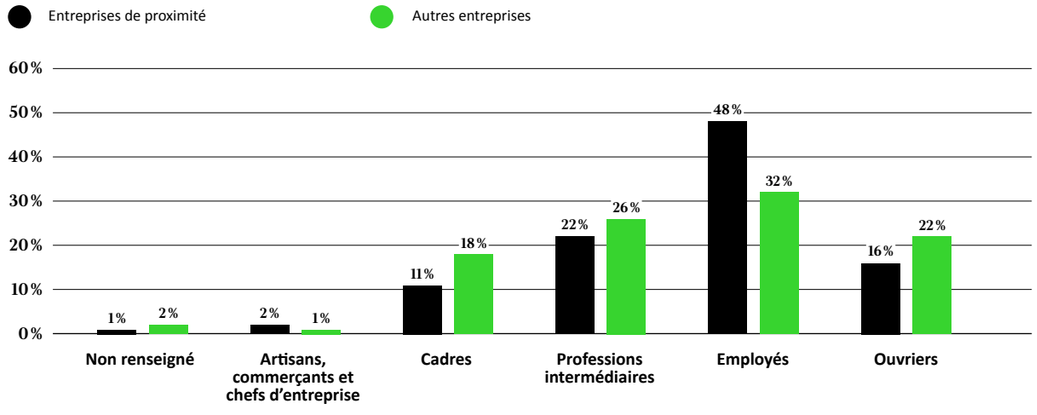
2.3.1 *Près d'un jeune sur deux est employé*

Les jeunes qui travaillent dans une entreprise de proximité se différencient des autres par la catégorie socioprofessionnelle de leur emploi. **Près de la moitié d'entre eux relève de la catégorie « Employés » à leur premier emploi,** une part bien supérieure à celle observée chez les jeunes ayant débuté dans d'autres entreprises (32 %). Cette part est identique à celle observée pour l'ensemble des salariés des branches professionnelles du champ d'Opco EP. De façon emblématique, le métier le plus exercé par les jeunes travaillant dans les entreprises de proximité relève de cette catégorie socioprofessionnelle : **il s'agit des vendeurs, qu'ils travaillent dans les commerces de l'habillement ou de produits alimentaires** (notamment les boulangeries). Vient ensuite le métier de facteur et d'employé du courrier (en lien avec les entreprises ne relevant pas d'une CCN).

1/2
jeune occupe un poste d'employé au sein des entreprises de proximité en premier emploi

Figure n°2

Catégorie socioprofessionnelle occupée par les jeunes au 1er emploi dans une entreprise de proximité



Source : enquête Génération 2017 à 3 ans (Céreq).
Note de lecture : le 1er emploi des jeunes dans une entreprise de proximité correspond dans la moitié des emplois (48 %) à un emploi d'employé. C'est seulement un tiers des 1ers emplois des jeunes n'ayant pas travaillé dans une entreprise de proximité (32 %).

2.3.2 *Des niveaux de qualification contrastés selon les grands domaines d'activité*

Selon les domaines d'activité de proximité, les niveaux de qualification sont contrastés. Les employés sont les plus représentés dans le commerce et services aux particuliers et les activités artisanales. Dans le commerce et services aux particuliers, les trois quarts des jeunes débutent comme employés. **Le premier métier d'insertion est vendeur en habillement,** suivi des métiers en lien avec les entreprises des services à la personne (dans la garde d'enfants ou l'aide à domicile). Dans les **activités artisanales,** un peu plus de la moitié des jeunes occupent des métiers d'employés (55 %), avec notamment les **vendeurs en produits alimentaires, les coiffeurs et les esthéticiens.** Près d'un tiers sont ouvriers et occupent notamment les métiers de **boulangers, pâtissiers** mais aussi, dans une moindre mesure, de **bouchers.**

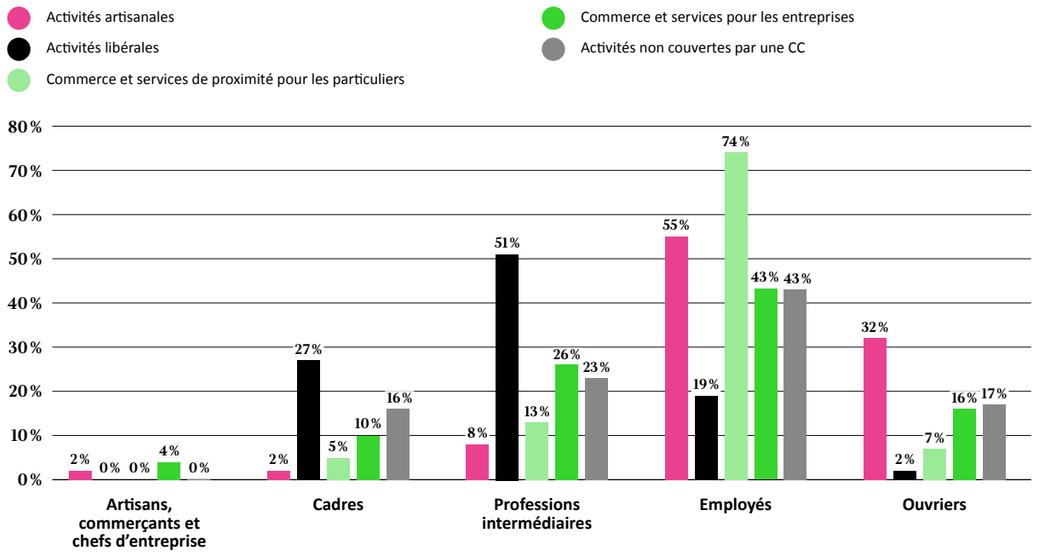
Dans le commerce et services aux entreprises et surtout dans les activités libérales, les premiers emplois occupés par les jeunes sont en moyenne plus qualifiés. Dans le commerce et services aux entreprises, si les métiers d'employés dominent (43 %), avec en tête **les télévendeurs, les hôtes d'accueil et standardistes et les employés administratifs,** les professions intermédiaires représentent plus d'un quart des emplois (avec notamment les représentants technico-commerciaux).

Dans les **activités libérales,** les premiers emplois des jeunes se répartissent **pour moitié dans les professions intermédiaires** (avec les préparateurs en pharmacie et les techniciens d'études du BTP) et pour plus du quart dans les professions de cadres (avec notamment les architectes salariés).

Dans les entreprises non couvertes par une convention collective, le premier métier des jeunes est en lien avec le groupe La Poste, représentant un employeur majeur au sein de ces activités. Il s'agit de celui de facteur et d'employé du courrier. Il est suivi de celui d'ouvriers peu qualifiés dans la réception et l'expédition. Les professions intermédiaires représentent également près d'un quart des emplois des jeunes travaillant dans ces activités, avec divers métiers des services administratifs d'entreprise mais aussi le métier d'animateur socioculturel et de loisirs.

Figure n°3

Catégorie socioprofessionnelle occupée par les jeunes au 1er emploi dans une entreprise de proximité selon les grands domaines d'activité



Source: enquête Génération 2017 à 3 ans (Céreq).
Note de lecture: le 1er emploi des jeunes dans une entreprise de proximité dans les activités artisanales correspond pour la moitié d'entre eux (55 %) à un emploi d'employé et pour un tiers (32 %) à un emploi d'ouvrier.

Tableau n°2

Illustration des principaux métiers exercés par les jeunes au 1er emploi dans une entreprise de proximité selon les grands domaines d'activité et la catégorie socioprofessionnelle (CS)

DOMAINES	CS	MÉTIERS*	EFFECTIFS
Activités artisanales	**Employés**	Vendeurs en produits alimentaires	5 470
		Coiffeurs	3 350
		Esthéticiens et autres employés des soins corporels	2 110
	Ouvriers	Boulangers, pâtissiers	3 340
Activités libérales	**Cadres**	Architectes salariés	930
	Professions intermédiaires	Préparateurs en pharmacie	2 740
		Techniciens d'études du BTP	1 500
Commerce et services aux particuliers	**Employés**	Vendeurs en habillement et articles de sport	6 890
		Autres salariés de particuliers pour la garde d'enfants	1 640
		Autres employés d'aide à domicile et accueillants familiaux	1 230
		Auxiliaires de puériculture	1 070
		Auxiliaires de vie sociale	1 000
Commerce et services aux entreprises	**Professions intermédiaires**	Représentants, technico-commerciaux auprès des particuliers	2 060
	Employés	Télévendeurs, téléconseillers	3 880
		Employés des autres services administratifs	1 760
		Hôtes d'accueil et standardistes	1 720
Entreprises non couvertes par une convention collective	**Employés**	Facteurs et employés du service universel du courrier	5 510
	Ouvriers	Ouvriers peu qualifiés de la réception et de l'expédition	1 460

Source: enquête Génération 2017 à 3 ans (Céreq).
* Il s'agit des libellés issus de la nomenclature PCS (Professions et catégories socioprofessionnelles) de niveau 4.
Note de lecture: dans les activités libérales, le 1er emploi des jeunes dans une entreprise de proximité relève plutôt des catégories socioprofessionnelles des professions intermédiaires, avec notamment le métier de préparateurs en pharmacie (2 740 jeunes), et des cadres, avec le plus souvent le métier d'architectes salariés (930 jeunes).

3

Profil des jeunes débutant leur vie active dans une entreprise de proximité

3.1 Caractéristiques des jeunes ayant eu au moins un emploi dans une entreprise de proximité

À l'instar de l'ensemble des salariés occupant un emploi dans une entreprise de proximité[8], les jeunes en début de vie active qui y travaillent sont **en majorité des femmes** (62 %, Tableau 3). Leur part est bien plus importante que pour l'ensemble des jeunes ayant occupé au moins un emploi (51 %). Cela tient en particulier aux activités libérales – et notamment à la branche professionnelle Pharmacie d'officine – et aux commerce et services aux particuliers – avec des branches professionnelles telles que Commerce de détail de l'habillement et des articles textiles et plus encore Entreprises des services à la personne majoritairement composées de salariées.

Dans les activités artisanales, si les jeunes qui débutent dans les entreprises des branches professionnelles de la coiffure et de l'esthétique sont essentiellement des femmes, c'est moins le cas dans la boulangerie. Le métier de vendeur en produits alimentaires est certes plutôt féminin mais ce sont davantage des hommes qui deviennent boulangers. Le domaine du commerce et des services aux entreprises est celui où la part des femmes parmi les jeunes débutant leur vie active est la moins importante même si elles demeurent majoritaires (54 %, Tableau 4).

Tableau n°3

Caractéristiques des jeunes ayant occupé au moins un emploi dans une entreprise de proximité

Éléments sous-représentés — Éléments surreprésentés

	Profil des jeunes selon s'ils ont travaillé ou non dans une entreprise de proximité		
	Entreprises de proximité	Autres entreprises	TOTAL
Sexe			
Homme	38 %	52 %	49 %
Femme	62 %	48 %	51 %
Âge (en 2017)			
18 ans ou moins	13 %	14 %	14 %
19 à 20 ans	29 %	25 %	25 %
21 à 24 ans	42 %	42 %	42 %
25 ans ou plus	16 %	19 %	18 %

Champ : ensemble des jeunes ayant eu au moins une séquence d'emploi sur les trois premières années de vie active.
Source : enquête Génération 2017 à 3 ans (Céreq).
Note : le tableau met en évidence les différences significatives de profil des jeunes ayant travaillé dans au moins une entreprise de proximité par rapport à l'ensemble des jeunes ayant occupé au moins un emploi. Ces différences ont été analysées à partir du logiciel Sphinx. Lorsqu'elles sont notoires, elles apparaissent dans le tableau en vert quand les catégories sont surreprésentées et en orange quand elles sont sous-représentées.

(8) La part des femmes parmi les salariés de l'ensemble des branches du champ d'Opco EP est de 64 % (selon les données DSN, Insee, 2020). Elle est plus importante dans les activités de services et commerce à destination des particuliers (78 %) et les activités libérales (84 %) et moindre dans les activités artisanales (58 %) et à destination des entreprises (48 %).

La répartition par âge des jeunes ayant travaillé dans une entreprise de proximité est le reflet de leur niveau de formation de sortie. Si l'âge moyen des jeunes est identique qu'ils aient travaillé ou non dans une entreprise de proximité (21,6 ans), **la part des 19-20 ans est plus importante** (29 % contre 25 %). Les jeunes travaillant dans une entreprise de proximité sont en majorité issus de formations du supérieur (58 %) mais dans une proportion moindre que l'ensemble des jeunes ayant eu au moins un emploi (62 %). Ils se distinguent par **une part plus importante de jeunes sortant de formation de niveau bac et bac+2** (respectivement 27 % et 19 %) (Tableau 5).

Le profil par âge des jeunes selon le domaine d'activité de la première entreprise de proximité dans laquelle ils ont travaillé traduit les différences de niveau de formation atteint entre jeunes recrutés dans les différentes activités. Les plus jeunes sont dans les activités artisanales (20,4 ans en moyenne), issus pour la plupart d'entre eux d'une formation de niveau CAP/BEP ou bac (70 %). Les plus âgés sont dans les activités libérales (23,8 ans en moyenne), avec 44 % de jeunes issus de formations de niveau bac+5 et plus. Les jeunes sont également plutôt diplômés du supérieur dans les activités commerce et services aux entreprises, domaine dont les recrutements se caractérisent cependant par une plus grande diversité de niveaux de diplôme (un quart pour chaque niveau, du niveau bac+2 à bac+5 et plus). Dans les activités à destination des particuliers, ce sont à la fois les niveaux de formation les moins élevés (CAP/BEP et bac) et de niveau bac+3/4 qui sont les plus représentés. Les premiers niveaux de formation concernent plutôt les jeunes travaillant dans la branche professionnelle Entreprises des services aux personnes, tandis que, dans les branches professionnelles comme Commerce de détail de l'habillement et des articles textiles, les jeunes proviennent plutôt de formations de niveau bac ou supérieur.

La dernière formation suivie par les jeunes n'est pas toujours celle relevant du plus haut niveau de formation, en particulier pour les sortants de formation CAP/BEP qui sont parfois diplômés de formation de niveau supérieur. Cela concerne plus d'un tiers de ces derniers (36 %), une part proche de celle observée pour l'ensemble des jeunes ayant eu au moins un emploi (35 %). Il s'agit pour la plupart de diplômés de niveau bac qui suivent ensuite une formation de niveau CAP/BEP. Cela concerne davantage les activités commerce et services aux particuliers (43 % ont un plus haut niveau de diplôme plus élevé que CAP/BEP) et moins les activités artisanales (30 %), les deux domaines d'activité où ce niveau est le plus représenté. Dans les activités commerce et services aux particuliers, les principaux diplômes de niveau 3 suivis par des titulaires, notamment, de bac pro sont le DE Auxiliaire de puériculture (de niveau 4 aujourd'hui) et le CAP petite enfance (aujourd'hui CAP Accompagnement éducatif petite enfance), c'est-à-dire des diplômes explicitement demandés pour pouvoir exercer certaines activités, ce qui peut conduire certains jeunes à suivre ces formations après le bac. Dans l'artisanat, les diplômes suivis après un bac sont notamment les CAP cuisine, boulanger et pâtissier.

Tableau n°4

Caractéristiques des jeunes selon le domaine d'activité de la première entreprise de proximité dans laquelle ils ont travaillé

Éléments sous-représentés — Éléments surreprésentés

	Activités artisanales	Activités libérales	Commerce et services aux particuliers	Commerce et services aux entreprises	Activités non couvertes par une CC
Sexe					
Homme	39 %	22 %	22 %	46 %	46 %
Femme	61 %	78 %	78 %	54 %	54 %
Âge (en 2017)					
18 ans ou moins	21 %	2 %	15 %	11 %	12 %
19 à 20 ans	38 %	14 %	34 %	26 %	28 %
21 à 24 ans	35 %	44 %	39 %	49 %	43 %
25 ans ou plus	5 %	40 %	12 %	14 %	17 %

Champ : ensemble des jeunes ayant travaillé au moins une fois dans une entreprise de proximité sur les trois premières années de vie active.
Source : enquête Génération 2017 à 3 ans (Céreq).
Note : le tableau met en évidence les différences significatives de profil des jeunes ayant travaillé dans au moins une entreprise de proximité selon le domaine d'activité de l'entreprise. Ces différences ont été analysées à partir du logiciel Sphinx. Lorsqu'elles sont notoires, elles apparaissent dans le tableau en vert quand les catégories sont surreprésentées et en orange quand elles sont sous-représentées.

Tableau n°5

Caractéristiques des formations dont sont issus les jeunes ayant occupé au moins un emploi dans une entreprise de proximité

Éléments sous-représentés — Éléments surreprésentés

	Profil des jeunes selon s'ils ont travaillé ou non dans une entreprise de proximité		
	Entreprises de proximité	Autres entreprises	TOTAL
Alternance			
Non	70 %	76 %	75 %
Oui	30 %	24 %	25 %
Année terminale et obtention du diplôme			
Année non terminale	20 %	20 %	20 %
Année terminale / non-obtention diplôme	13 %	13 %	13 %
Année terminale / obtention diplôme	67 %	67 %	67 %
Niveau de la classe de sortie			
CAP/BEP ou moins	14 %	13 %	13 %
Bac	27 %	24 %	25 %
Bac+2 hors santé-social	19 %	15 %	16 %
Bac +2/3/4 santé-social	3 %	4 %	3 %
Bac+3/4 hors santé-social	17 %	17 %	17 %
Bac+5 et +	20 %	28 %	26 %
Formation en lien avec les métiers des EP			
Non	38 %	52 %	49 %
Oui	62 %	48 %	51 %
Catégorie de commune de résidence à la fin des études			
Rurale	14 %	15 %	14 %
Urbaine	86 %	85 %	85 %
Zone de recherche d'emploi limitée à la fin des études par des questions d'accès à un logement			
Oui	20 %	16 %	17 %
Non	80 %	84 %	83 %

Champ : ensemble des jeunes ayant eu au moins une séquence d'emploi sur les trois premières années de vie active.
Source : enquête Génération 2017 à 3 ans (Céreq).
Note : le tableau met en évidence les différences significatives de profil des jeunes ayant travaillé dans au moins une entreprise de proximité par rapport à l'ensemble des jeunes ayant occupé au moins un emploi. Ces différences ont été analysées à partir du logiciel Sphinx. Lorsqu'elles sont notoires, elles apparaissent dans le tableau en vert quand les catégories sont surreprésentées et en orange quand elles sont sous-représentées.

Tableau n°6

Caractéristiques des formations dont sont issus les jeunes selon le domaine d'activité de la première entreprise de proximité dans laquelle ils ont travaillé

Éléments sous-représentés — Éléments surreprésentés

	Activités artisanales	Activités libérales	Commerce et services aux particuliers	Commerce et services aux entreprises	Activités non couvertes par une CC
Alternance					
Non	50 %	74 %	79 %	75 %	74 %
Oui	50 %	26 %	21 %	25 %	26 %
Année terminale et obtention du diplôme					
Année non terminale	17 %	12 %	23 %	24 %	20 %
Année terminale / non-obtention diplôme	14 %	7 %	15 %	14 %	11 %
Année terminale / obtention diplôme	69 %	81 %	61 %	62 %	69 %
Niveau de la classe de sortie					
CAP/BEP ou moins	30 %	1 %	16 %	7 %	14 %
Bac	40 %	26 %	30 %	20 %	23 %
Bac+2 hors santé-social	16 %	12 %	15 %	25 %	19 %
Bac +2/3/4 santé-social	1 %	7 %	6 %	0 %	2 %
Bac+3/4 hors santé-social	8 %	10 %	20 %	24 %	18 %
Bac+5 et +	6 %	44 %	12 %	23 %	24 %
Formation en lien avec les métiers des EP					
Non	21 %	35 %	33 %	45 %	47 %
Oui	79 %	65 %	67 %	55 %	53 %
Catégorie de commune de résidence à la fin des études					
Rurale	19 %	9 %	13 %	13 %	13 %
Urbaine	81 %	91 %	87 %	87 %	86 %
Zone de recherche d'emploi limitée à la fin des études par des questions d'accès à un logement					
Oui	16 %	18 %	23 %	22 %	18 %
Non	84 %	82 %	77 %	78 %	82 %

Champ : ensemble des jeunes ayant travaillé au moins une fois dans une entreprise de proximité sur les trois premières années de vie active.
Source : enquête Génération 2017 à 3 ans (Céreq).
Note : le tableau met en évidence les différences significatives de profil des jeunes ayant travaillé dans au moins une entreprise de proximité selon le domaine d'activité de l'entreprise. Ces différences ont été analysées à partir du logiciel Sphinx. Lorsqu'elles sont notoires, elles apparaissent dans le tableau en vert quand les catégories sont surreprésentées et en orange quand elles sont sous-représentées.

Les jeunes travaillant dans une entreprise de proximité proviennent plus qu'ailleurs de formations en alternance : 30 % sont sortants d'une formation en alternance (23 % en apprentissage et 7 % en contrat de professionnalisation) **contre 25 % pour l'ensemble des jeunes ayant occupé au moins un emploi.** Ce phénomène est particulièrement marqué dans les activités artisanales (un jeune sur deux) et moins fréquent dans le commerce et services aux particuliers (21 %). Parmi les principales branches, les jeunes sont majoritairement issus de formations en alternance dans la Coiffure, la boulangerie et la pharmacie d'officine. Les alternants travaillant dans les entreprises de proximité à la sortie des études sont plutôt issus de formation de niveau CAP/BEP ou bac (respectivement 31 % et 30 %), bien plus que ceux travaillant dans les autres entreprises (27 % et 19 %).

Enfin, le profil des jeunes selon le domaine d'activité dans lequel ils travaillent se différencie aussi selon leur lieu de résidence à leur sortie d'études. Ceux qui se tournent dans les activités artisanales résident davantage dans un territoire rural[9] (19 % contre 14 % en moyenne pour ceux travaillant dans une entreprise de proximité). Inversement, les jeunes qui travaillent dans des activités libérales proviennent davantage des territoires urbains.

(9) Le caractère rural ou urbain d'un territoire a été défini à partir du code géographique de l'unité urbaine 2020 de la commune de résidence à la fin des études. Les espaces ruraux se définissent par leur faible densité de population et non plus en complément des espaces urbains.

3.2 *Sortants d'année non terminale et motifs d'arrêt des études*

Comme pour l'ensemble des jeunes sortants en emploi, **la majorité de ceux ayant travaillé dans une entreprise de proximité ont obtenu leur diplôme** à l'issue de la formation dont ils sont sortis. Cela concerne les deux tiers d'entre eux. Toutefois, **un jeune sur cinq est sorti d'une année non terminale** et 13% d'une année terminale sans être diplômé[10]. **Selon le domaine d'activité, le profil des jeunes varie principalement sur la part des sortants d'année non terminale,** bien plus forte dans les activités de commerce et de services pour les particuliers mais aussi pour les entreprises (près d'un quart). Au contraire, cette part est très faible chez les jeunes travaillant dans les activités libérales (12%), qui sont par ailleurs pour la plupart diplômés de leur formation de sortie (81%).

• **Les sortants d'année non terminale sont pour près de la moitié d'entre eux (47%) issus d'une formation de niveau bac+3/4,** soit davantage que parmi l'ensemble des sortants d'année non terminale ayant eu au moins un emploi (43%).

• **C'est dans les spécialités de formation Langues vivantes (NSF[11] 136) et Droit (NSF 128)** que la part des sortants d'année non terminale est la plus forte (respectivement 66% et 41% des sortants de ces spécialités ayant travaillé dans une entreprise de proximité). Cela concerne notamment **les licences arts, lettres et langues et droit** (près des trois quarts sont issus d'année non terminale dans ces licences). Les sortants d'année non terminale de ces spécialités travaillent plutôt dans le commerce et services aux entreprises. C'est le cas de 42% d'entre eux dans la spécialité Langues vivantes, qui travaillent en particulier dans la branche professionnelle prestataires de services du secteur tertiaire. Cette part est de 43% dans la spécialité Droit avec des sortants qui travaillent ensuite dans les branches professionnelles prestataires de services du secteur tertiaire mais aussi immobilier.

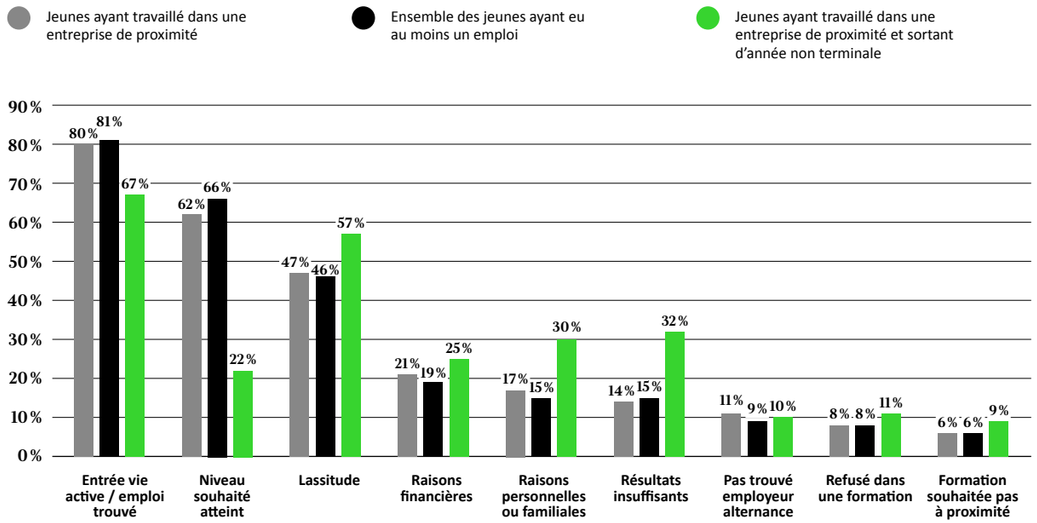
• En termes d'effectifs, c'est dans **la spécialité Commerce vente** (NSF 312) que les sortants d'année non terminale sont les plus importants en raison de l'importance des jeunes issus de cette spécialité, la part des sortants d'année non terminale n'étant que de 14%. Il s'agit d'une spécialité transversale dont les sortants se répartissent dans les différents domaines d'activité de proximité à l'exception des activités libérales, moins représentées.

• **La part des sortants d'année non terminale est plus forte parmi les jeunes issus de la voie scolaire que pour les sortants de l'alternance:** elle est respectivement de 25% et 9% pour ceux ayant travaillé dans une entreprise de proximité (23% vs 11% pour l'ensemble des jeunes ayant eu un emploi).

Ces sortants d'année non terminale se différencient des autres par les raisons qui les ont conduits à arrêter leurs études (figure 4).

Figure n°4

Motifs d'arrêt des études des jeunes selon s'ils ont travaillé ou non dans une entreprise de proximité et s'ils sortent d'année non terminale



Source: enquête Génération 2017 à 3 ans (Céreq).
Champ: ensemble des jeunes ayant eu au moins une séquence d'emploi sur les trois premières années de vie active.

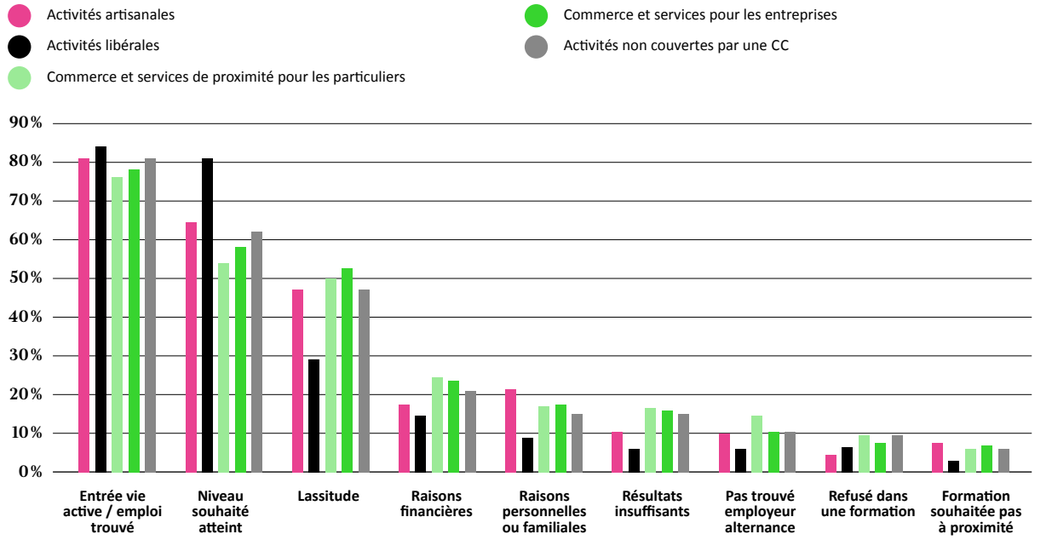
(10) Ils peuvent néanmoins être diplômés d'une autre formation suivie auparavant. La part n'ayant aucun diplôme est de 7% pour les jeunes ayant travaillé dans une entreprise de proximité (contre 9% pour l'ensemble des sortants).
(11) La Nomenclature des groupes de Spécialités de Formation (NSF), élaborée par l'Insee, couvre l'ensemble des formations professionnelles ou non, de tout niveau, et regroupe ces dernières par domaine de formation.

Le premier motif est commun à tous les jeunes. Pour la plupart, ils s'arrêtent parce qu'**ils souhaitent entrer dans la vie active ou parce qu'ils ont trouvé un emploi.** Le deuxième motif chez les sortants d'année non terminale travaillant dans une entreprise de proximité est la lassitude (57%). Viennent ensuite des résultats insuffisants (32%). Les paramètres extrascolaires (raisons familiales ou personnelles, 30%, et raisons financières, 25%) sont également davantage représentés que parmi les autres jeunes. Ils s'arrêtent également davantage que les autres parce qu'ils ont été refusés dans une formation (11% contre 8%) ou parce qu'il n'existait pas la formation souhaitée à proximité (9% contre 6%).

Pour l'ensemble des sortants ayant travaillé dans une entreprise de proximité, la hiérarchie des motifs d'arrêt d'études varie peu selon le domaine d'activité de la première entreprise dans laquelle les jeunes ont travaillé (Figure 5). Les jeunes travaillant dans les activités libérales se différencient néanmoins des autres. Plus diplômés que les autres, **une part plus importante d'entre eux arrête parce qu'ils ont atteint le niveau de diplôme souhaité** et moins par lassitude. Les raisons financières sont plus représentées dans les activités commerce et services aux entreprises et aux particuliers et les raisons personnelles ou familiales dans les activités artisanales.

Figure n°5

Motifs d'arrêt des études des jeunes selon le domaine d'activité de la première entreprise de proximité dans laquelle ils ont travaillé



Source: enquête Génération 2017 à 3 ans (Céreq).
Champ: ensemble des jeunes ayant travaillé au moins une fois dans une entreprise de proximité sur les trois premières années de vie active, qu'ils soient sortants d'année terminale ou non terminale.

3.3 *Une majorité de sortants issus de formations en lien avec les entreprises de proximité, en particulier parmi les alternants*

La majorité de ceux ayant travaillé dans une entreprise de proximité sont issus de formations en lien avec les métiers au cœur des activités des entreprises de proximité (62% contre 48% pour ceux n'y ayant pas travaillé).

Ce lien emploi-formation est très marqué chez les alternants : 75% des alternants proviennent de formations en lien avec les entreprises de proximité parmi ceux qui y ont travaillé (contre 56% pour les jeunes issus de la voie scolaire).

L'intensité du lien diffère selon les activités des entreprises dans lesquelles les jeunes travaillent, en fonction notamment de l'importance du recours à des jeunes en alternance et de la nécessité de détenir un diplôme spécifique pour y travailler. Ainsi, **le lien est très fort dans les activités artisanales** (79% des jeunes sont issus de formations en lien avec les entreprises de proximité). Il est en revanche plus faible dans le commerce et services à destination des entreprises (55% des jeunes proviennent de ces formations). Dans ces activités, les jeunes proviennent d'une plus grande variété de formations. Au niveau des branches professionnelles, c'est dans la pharmacie d'officine que ce lien emploi-formation est le plus marqué (92% contre 65% en moyenne dans les activités libérales).

Parmi ces formations en lien avec les entreprises de proximité, certaines sont transversales à d'autres branches en dehors du champ d'Opco EP. D'autres sont plus spécifiques aux métiers des branches professionnelles d'Opco EP et permettent leur alimentation de façon plus exclusive. Ainsi, les formations les plus « captives » des entreprises de proximité, c'est-à-dire avec une part importante de sortants travaillant dans une entreprise de proximité, sont le brevet professionnel (BP) préparateur en pharmacie, le BP coiffure et le BTS professions immobilières (Tableau 7). Inversement, les formations les plus transversales à d'autres branches professionnelles sont le diplôme d'État (DE) infirmier, le Bac pro gestion-administration, le Bac pro Commerce et le Bac pro ASSP[12].

Les formations de CAP boulanger et pâtissier se situent à un niveau intermédiaire entre ces deux groupes de formations. Les sortants de ces CAP travaillent en premier lieu dans les industries alimentaires, qui comprennent les boulangeries-pâtisseries plutôt rattachées aux entreprises de proximité mais aussi, dans une moindre mesure, dans d'autres activités hors champ d'Opco EP comme la restauration et le commerce de détail (avec notamment les activités de grandes surfaces).

79 %

des jeunes sont issus de formations ayant un lien avec les entreprises de proximité dans les activités artisanales

(12) Accompagnement, soins et services à la personne.

Tableau n°7

Part des jeunes ayant travaillé dans une entreprise de proximité parmi les principales formations en lien avec les activités des entreprises de proximité

Principales formations	Jeunes ayant travaillé dans une entreprise de proximité : Effectifs issus de ces formations	dont en apprentissage	Part des jeunes issus de ces formations et ayant travaillé dans une entreprise de proximité
Bac pro commerce	3 340	24 %	23 %
BP préparateur en pharmacie	2 880	99 %	83 %
Bac pro gestion-administration	2 420	12 %	20 %
BP coiffure	2 320	92 %	81 %
CAP pâtissier	1 920	94 %	44 %
Licence arts, lettres, langues mention langues, littératures et civilisations étrangères et régionales	1 760	0 %	27 %
Licence arts, lettres, langues mention langues étrangères appliquées	1 700	0 %	26 %
BTS management des unités commerciales	1 680	17 %	26 %
Bac pro accompagnement, soins et services à la personne option B en structure	1 580	6 %	23 %
Diplôme d'État d'infirmier(ière)	1 510	3 %	11 %
CAP boulanger	1 500	100 %	63 %
CAP employé de vente spécialisé option A : produits alimentaires	1 460	87 %	34 %
BTS professions immobilières	1 400	43 %	76 %

Source : enquête Génération 2017 à 3 ans (Céreq).
Note de lecture : parmi les jeunes ayant travaillé dans une entreprise de proximité, près de 3 300 sont issus du bac pro commerce, dont un quart par la voie de l'alternance. Parmi l'ensemble des jeunes sortant du bac pro commerce, 23% ont travaillé dans une entreprise de proximité.

4

L'entrée sur le marché du travail des jeunes ayant travaillé au moins une fois dans une entreprise de proximité

4.1 *La majorité des jeunes commencent à travailler dès leur 1er emploi dans une entreprise de proximité*

Près de six jeunes sur dix passés par une entreprise de proximité y travaillent dès leur premier emploi (61%) (Figure 6). **Cette proportion dépasse les deux tiers pour les activités libérales ou artisanales.** À l'inverse, c'est moins fréquemment le cas dans les activités du commerce et services à destination des entreprises (57%) et celles non couvertes par une convention collective (56%). Au niveau des principales branches professionnelles, celles où les jeunes y travaillent dès le 1er emploi sont la Pharmacie d'officine (81%), l'Esthétique, Cosmétique et la Coiffure (77% et 76%). À l'opposé, débuter sa vie professionnelle dans la branche est le moins fréquent parmi les Entreprises de services à la personne (55%) et les Prestataires de services (54%).

Les jeunes qui travaillent dès leurs premiers pas dans la vie active dans une entreprise de proximité se différencient sur plusieurs caractéristiques.

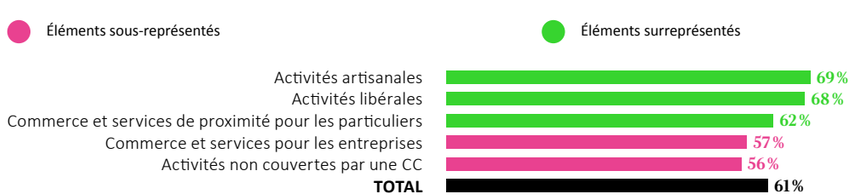
• La voie de formation: ce sont davantage les jeunes qui sortent de formations en alternance que de la voie scolaire (67% contre 59%). C'est même **81% des alternants dans les activités libérales qui y travaillent dès leur 1er emploi et 76% dans les activités artisanales.**

• Le lien emploi-formation: cela concerne plutôt les sortants de formations en lien avec les entreprises de proximité que les autres (63% contre 58%). Ce résultat explique pour partie la moindre proportion de jeunes débutant dès leur 1er emploi dans le commerce et services à destination des entreprises, car ces jeunes proviennent de formations plus généralistes qui alimentent un spectre plus large de branches professionnelles.

• L'obtention du diplôme de sortie: ce sont davantage les jeunes diplômés de la formation dont ils sont sortis qui travaillent dès le 1er emploi dans une entreprise de proximité que ceux qui sortent d'année non terminale (63% contre 55%).

Figure n°6

Part des jeunes qui commencent à travailler dès leur 1er emploi dans une entreprise de proximité selon le domaine d'activité



La relation est très significative. p-value = <0,01 ; Khi2 = 1 665,9 ; ddl = 5

Source: enquête Génération 2017 à 3 ans (Céreq).
Remarque: le domaine d'activité correspond au domaine du 1er emploi dans une entreprise de proximité.
Note de lecture: dans les activités libérales, pour 69% des jeunes, le 1er emploi dans une entreprise de proximité correspond à leur premier emploi d'entrée dans la vie active.

4.2 *Une situation d'emploi plus stable pour ceux qui débutent dans une entreprise de proximité*

Les jeunes qui débutent dès le 1er emploi dans une entreprise de proximité bénéficient de conditions d'emploi plus favorables que l'ensemble des jeunes sortants, avec **une part de CDI plus importante au moment de l'embauche mais aussi en fin de contrat.** Leur temps d'accès au 1er emploi est proche de celui observé en moyenne pour l'ensemble des jeunes enquêtés (4,6 mois contre 4,9 mois).

Les jeunes passés par une entreprise de proximité mais qui n'y ont pas débuté leur carrière professionnelle accèdent à leur premier emploi un peu plus rapidement que ceux qui y travaillent dès le départ: 3,3 mois contre 4,6 mois (Figure 7). Ce résultat s'observe quel que soit le domaine d'activité (Tableau 8). **Toutefois, leur condition d'embauche dans le premier emploi est plus instable. Il s'agit davantage d'emplois en CDD ou en intérim** que pour les jeunes ayant directement débuté dans les entreprises de proximité. Leur 1er contrat se transforme par ailleurs moins souvent en CDI en fin de contrat. Ils mettent également davantage de temps que les autres à accéder à un 1er emploi en CDI (12,5 mois contre 9 mois pour les jeunes débutant dès la première embauche dans une entreprise de proximité). Ce sont en outre **davantage des emplois à temps partiel** (30% contre 26% pour ceux qui débutent dans une entreprise de proximité et 25% pour l'ensemble des jeunes enquêtés).

Ces résultats laissent penser que le fait de **trouver rapidement un emploi répond à une nécessité qui conduit de la même manière ces jeunes à accepter plus facilement un CDD ou de l'intérim.** Cette hypothèse est confortée par le fait que ceux qui ne travaillent pas dès le premier emploi dans une entreprise de proximité sont davantage des sortants d'année non terminale, qui arrêtent plus fréquemment que les autres leurs études pour des raisons personnelles ou familiales mais aussi financières.

Figure n°7

Caractéristiques du 1er contrat de travail selon l'entreprise dans laquelle les jeunes commencent

	Ensemble sortants (avec au moins un emploi)	Sortants ayant travaillé au moins une fois dans une entreprise de proximité		
		Ensemble	1er emploi dans une entreprise de proximité	1er emploi dans une autre entreprise
Temps d'accès au 1er emploi en nombre de mois (moyenne)	**4,9**	**4,1**	**4,6**	**3,3**
Caractéristiques du 1er contrat de travail				
1 = Non salarié	4 %	3 %	3 %	2 %
2 = CDI, Fonctionnaires	34 %	32 %	38 %	23 %
3 = Contrat aidé	3 %	3 %	3 %	2 %
4 = Autre emploi à durée déterminée	45 %	46 %	42 %	53 %
5 = Intérim	15 %	16 %	13 %	20 %
Part des CDI à la fin du contrat	**46 %**	**43 %**	**53 %**	**27 %**

Source: enquête Génération 2017 à 3 ans (Céreq).
Note: les caractéristiques du 1er contrat de travail sont celles à l'embauche.
Note de lecture: parmi les jeunes qui débutent dès leur 1er emploi dans une entreprise de proximité, 38% débutent avec un CDI. Un peu plus de la moitié sont en CDI en fin de contrat.

Le temps d'accès au premier emploi est le plus rapide dans les activités libérales (2,7 mois) parmi les jeunes ayant obtenu leur premier emploi dans des entreprises de proximité. En revanche, **il est plus long dans les activités de commerce et services,** notamment dans les activités à destination des particuliers (5,4 mois) et en particulier dans la branche professionnelle Entreprises de services à la personne (7,2 mois).

Selon les domaines d'activité des entreprises de proximité, les caractéristiques des contrats de travail se différencient notamment par **un recours à l'intérim** beaucoup plus important dans les activités de commerce et services aux entreprises et de celles non couvertes par une convention collective (17% et 20%). Par ailleurs, les différences d'accès au CDI selon les domaines d'activité sont davantage marquées en fin de séquence d'emploi (fin de contrat ou contrat en cours à l'enquête) qu'en début. C'est dans les activités libérales que les jeunes voient le plus leur contrat se transformer en CDI. **Près des deux tiers des jeunes sont en CDI à la fin d'observation de la séquence d'emploi** (64%, soit dix points de plus que dans les autres activités). Cette transformation plus importante du 1er contrat en CDI dans ces activités explique en partie **un accès à l'emploi durable plus rapide** (7 mois en moyenne).

Tableau n°8

Caractéristiques du 1er contrat de travail selon le domaine d'activité des entreprises de proximité

	Activités artisanales	Activités libérales	Commerce et services de proximité pour les particuliers	Commerce et services pour les entreprises	Activités non couvertes par une CC
1er emploi dans une entreprise de proximité					
Temps d'accès au 1er emploi en nombre de mois (moyenne)	**4,4**	**2,7**	**5,4**	**5,2**	**4,6**
Caractéristiques du 1er contrat de travail					
1 = Non salarié	2 %	8 %	1 %	5 %	1 %
2 = CDI, Fonctionnaires	41 %	43 %	39 %	38 %	32 %
3 = Contrat aidé	4 %	1 %	2 %	3 %	4 %
4 = Autre emploi à durée déterminée	44 %	46 %	46 %	37 %	42 %
5 = Intérim	9 %	2 %	13 %	17 %	20 %
Part des CDI à la fin du contrat	**54 %**	**64 %**	**54 %**	**54 %**	**43 %**
1er emploi dans une autre entreprise					
Temps d'accès au 1er emploi en nombre de mois (moyenne)	**3,0**	**1,7**	**3,5**	**3,4**	**3,6**
Caractéristiques du 1er contrat de travail					
1 = Non salarié	1 %	6 %	2 %	2 %	2 %
2 = CDI, Fonctionnaires	25 %	20 %	17 %	25 %	26 %
3 = Contrat aidé	0 %	2 %	2 %	1 %	3 %
4 = Autre emploi à durée déterminée	52 %	66 %	64 %	49 %	45 %
5 = Intérim	21 %	6 %	15 %	22 %	24 %
Part des CDI à la fin du contrat	**29 %**	**24 %**	**23 %**	**29 %**	**29 %**

Source : enquête Génération 2017 à 3 ans (Céreq).
Champ : ensemble des jeunes ayant travaillé au moins une fois dans une entreprise de proximité répartis selon le domaine d'activité du 1er emploi dans une entreprise de proximité.
Note de lecture : 41% des jeunes qui débutent dès leur 1er emploi dans une entreprise relevant des activités artisanales sont recrutés en CDI. Un peu plus de la moitié sont en CDI en fin de contrat. Ceux qui travaillent au moins une fois dans les activités artisanales mais qui ne commencent pas par un emploi dans une entreprise de proximité sont un quart à être recrutés en CDI.

Tableau n°9

Temps de travail du 1er emploi des jeunes

	Ensemble sortants (avec au moins un emploi)	Sortants dont le 1er emploi est dans une entreprise adhérente	Domaine d'activité de l'entreprise adhérente				
			Activités artisanales	Activités libérales	Commerce et services de proximité pour les particuliers	Commerce et services pour les entreprises	Activités non couvertes par une CC
Part des jeunes à temps partiel	25 %	26 %	33 %	15 %	45 %	17 %	20 %
Parmi ceux à temps partiel :							
Temps ≤ à un mi-temps	36 %	33 %	26 %	19 %	45 %	20 %	41 %
Souhait de travailler à temps plein à l'embauche	53 %	57 %	53 %	58 %	58 %	44 %	70 %

Source : enquête Génération 2017 à 3 ans (Céreq).
Note de lecture : 33% des jeunes qui débutent dès leur 1er emploi dans une entreprise relevant des activités artisanales sont à temps partiel. Pour 26% d'entre eux, ce temps partiel est inférieur ou égal à un mi-temps. Plus de la moitié des jeunes à temps partiel dans les activités artisanales (53%) aimeraient travailler à temps plein.

Les conditions d'emploi selon le domaine d'activité se différencient aussi par le temps de travail (Tableau 9). De façon globale, **le temps partiel concerne près d'un quart des jeunes débutant dans une entreprise de proximité comme pour l'ensemble des jeunes.** Cependant, **dans les activités de commerce et services aux particuliers, les premiers emplois se caractérisent par l'importance du temps partiel** (45%). Cela concerne notamment les vendeurs en produits non alimentaires (46%), les aides au maintien à domicile (64%) et les assistants maternels (95%). Il s'agit en outre, pour près de la moitié des emplois dans ces activités, de quotités de temps de travail faibles (inférieures ou égales à un mi-temps). Dans une moindre mesure, les temps partiels sont également importants **dans les activités artisanales** (33%), en particulier pour les vendeurs en produits alimentaires (37%) et les employés des soins corporels (47%).

Chez une majorité de jeunes, ce temps partiel est subi : 57% de ceux qui ont commencé à travailler dans une entreprise de proximité à temps partiel souhaitaient travailler à temps plein à l'embauche.

4.3 *Les premiers métiers d'entrée dans la vie active exercés plus spécifiquement dans les entreprises de proximité*

La propension à débuter ou non dans une entreprise de proximité s'explique en partie par la nature du premier métier exercé par les jeunes. Certains métiers s'exercent en très grande majorité chez un employeur relevant des entreprises de proximité, comme les coiffeurs. D'autres sont communs à différentes branches professionnelles ne relevant pas forcément des entreprises de proximité, soit parce que ces métiers sont transversaux à de nombreuses entreprises (employés d'accueil, du secrétariat et de la comptabilité), soit parce qu'ils sont spécifiques mais diffusés dans des branches professionnelles ne relevant pas toutes des entreprises de proximité, comme les vendeurs en produits non alimentaires. Enfin, certains jeunes font leurs premiers pas dans la vie active dans des métiers présents mais de façon minoritaire dans les entreprises de proximité, comme employé de café. Dans ce cas, leur premier emploi se situe plus fréquemment en dehors du périmètre des entreprises de proximité, entreprises dans lesquelles ils viendront travailler à l'occasion d'une mobilité professionnelle ultérieure. On peut ainsi différencier **trois grandes catégories de métiers parmi les principaux premiers métiers exercés par les jeunes** ayant travaillé au moins une fois dans une entreprise de proximité (que ce premier métier soit exercé dans une entreprise de proximité ou non) (figure 10).

• **Des métiers plutôt exercés en dehors des entreprises de proximité :** Employés de café, restaurants et hôtels en 1er lieu, mais aussi Caissiers, employés de libre-service, Ouvriers peu qualifiés du transport-logistique et Travailleurs sociaux et socio-culturels. Ces métiers offrent des conditions d'emploi moins stables que la moyenne (à l'exception des employés de café), avec notamment davantage de CDD pour les caissiers (60%) et les travailleurs sociaux et socioculturels[13] (71%) et un recours plus important à l'intérim pour les ouvriers peu qualifiés du transport-logistique (76%), ce qui peut expliquer en partie la situation d'emploi moins

(13) Il s'agit pour la plupart d'animateurs socioculturels et de loisirs.

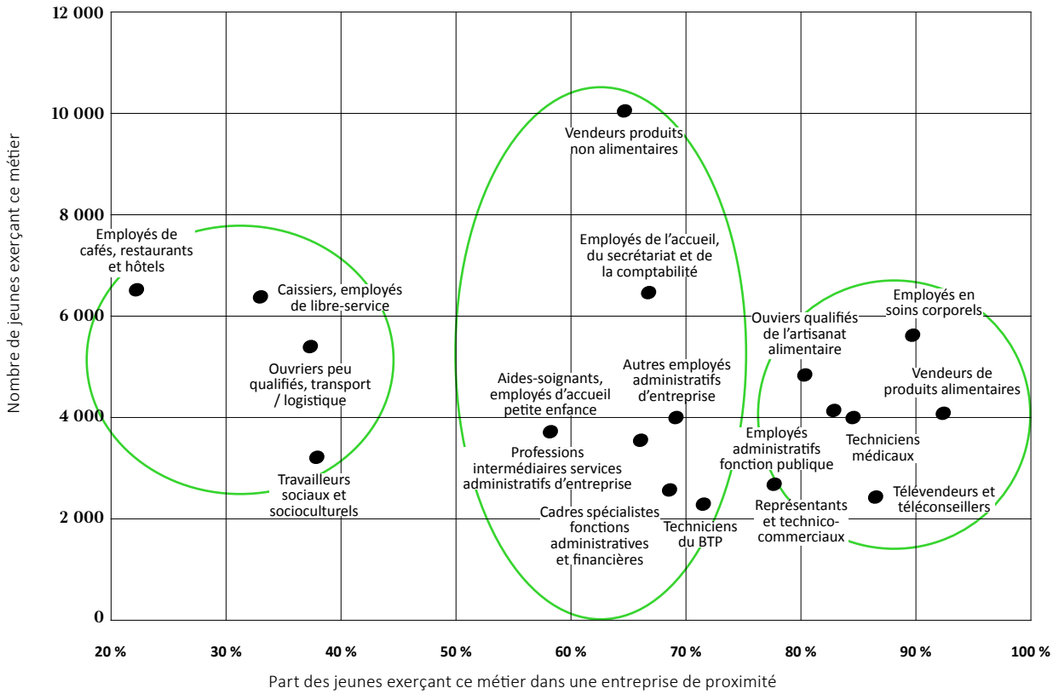
stable des jeunes ne débutant pas dans une entreprise de proximité (cf. partie 4.2).

• **Des métiers non spécifiques aux entreprises de proximité mais que l'on retrouve très souvent dans ces entreprises :** Vendeurs en produits non alimentaires et Employés de l'accueil, du secrétariat et de la comptabilité arrivent en tête de ces métiers. Les autres métiers sont des professions dans l'administration d'entreprise à différents niveaux de qualification qui peuvent être exercées dans tous types d'entreprises. Les Aides-soignants font également partie de ce type de métiers : ils peuvent travailler directement au domicile des bénéficiaires, et leur emploi s'inscrit alors dans le cadre des entreprises de proximité, ou ils peuvent travailler plutôt dans des structures d'hébergement médico-social ou social ou dans des structures hospitalières, et leur emploi relève alors d'une branche n'appartenant pas aux entreprises de proximité. De la même façon, les Techniciens du BTP dans les activités d'architecture travaillent plutôt dans les entreprises de proximité, mais dans d'autres entreprises lorsqu'ils exercent dans les activités d'ingénierie, de conseil technique, de contrôle et d'analyse.

• **Des métiers plus spécifiques aux entreprises de proximité :** on retrouve ici des métiers tels que Employés en soins corporels (branches professionnelles Coiffure et Esthétique, cosmétique), Vendeurs en produits alimentaires et Ouvriers qualifiés de l'artisanat alimentaire (notamment les branches professionnelles Boulangerie et Boucherie), Techniciens médicaux, professions de l'appareillage médical et de la pharmacie (notamment la branche professionnelle Pharmacie d'officine), Télévendeurs, téléconseillers (branche professionnelle Prestataires de services du secteur tertiaire), Représentants et technico-commerciaux (notamment la branche professionnelle Immobilier). Les Employés administratifs de la fonction publique forment un cas à part. Les jeunes qui ont travaillé dans une entreprise de proximité et qui ont commencé leur vie active en exerçant ce métier travaillent pour la plupart dans le groupe La Poste.

Figure n°8

Les principaux métiers d'entrée dans la vie active des jeunes ayant travaillé au moins une fois dans une entreprise de proximité selon le lieu d'exercice de ce métier



Source : enquête Génération 2017 à 3 ans (Céreq).
Note de lecture : parmi les jeunes ayant travaillé au moins une fois dans les entreprises de proximité, près de 10 000 ont commencé leur vie active comme vendeurs de produits non alimentaires. Ils ont exercé ce métier pour 65 % d'entre eux dans une entreprise de proximité.

Le Tableau 10 illustre à titre d'exemple les premiers métiers exercés par les jeunes selon la branche de proximité dans laquelle ils travaillent au moins une fois et différencie ces métiers selon s'ils sont plus ou moins exercés dans les entreprises de proximité.

• Les jeunes qui travaillent au moins une fois dans les entreprises de services à la personne vont exercer comme premier emploi les métiers d'Assistants maternels, gardes d'enfants ou Aides au maintien à domicile plutôt dans les entreprises de proximité ou le métier d'Aides-soignants, employés d'accueil mais dans une plus grande variété d'entreprises et pas nécessairement dans des entreprises de proximité. D'autres débutent dans des métiers comme Travailleurs sociaux et socioculturels plutôt exercé dans d'autres entreprises.

• Chez les jeunes travaillant au moins une fois dans les entreprises prestataires de services du secteur tertiaire, le premier métier exercé est celui de Télévendeurs, téléconseillers, essentiellement dans les entreprises de proximité. Ils peuvent commencer aussi comme Employés de l'accueil, du secrétariat et de la comptabilité dans une plus grande variété d'entreprises. D'autres exercent des métiers moins représentés dans les entreprises de proximité comme Caissiers et employés de service ou Employés de cafés, restaurants et hôtels.

Tableau n°10

Exemples de 1ers métiers exercés selon quelques branches professionnelles et selon le lieu d'exercice du métier

Jeunes qui ont eu au moins un emploi dans une entreprise de proximité (EP) selon la branche de cette EP	Métiers exercés par les jeunes pour entrer sur le marché du travail		
	Métiers exercés principalement dans les EP	Métiers peu exercés dans les EP	Métiers communs à d'autres entreprises
Commerce de détail de l'habillement et des articles textiles Part débutant dans une EP : 61 %	Vendeurs non spécialisés	Caissiers et employés de service Employés de cafés, restaurants et hôtels	Vendeur en produits non alimentaires
Entreprises de services à la personne Part débutant dans une EP : 66 %	Assistants maternels, gardes d'enfants, assistants familiaux Aides au maintien à domicile des personnes fragiles	Travailleurs sociaux et socioculturels	Aides-soignants, employés d'accueil de la petite enfance et professions assimilées
Prestataires de services du secteur tertiaire Part débutant dans une EP : 54 %	Télévendeurs, téléconseillers	Caissiers et employés de service Employés de cafés, restaurants et hôtels	Employés de l'accueil, du secrétariat et de la comptabilité
Immobilier Part débutant dans une EP : 55 %	Représentants et technico-commerciaux Autres employés administratifs d'entreprise	Employés de cafés, restaurants et hôtels	Employés de l'accueil, du secrétariat et de la comptabilité

Source : enquête Génération 2017 à 3 ans (Céreq).

4.4 *Relations et candidatures spontanées sont les principaux canaux de connaissance d'une possibilité d'embauche*

Pour leur premier emploi, les **relations professionnelles ou personnelles et les candidatures spontanées sont les premiers modes de prise de connaissance d'une possibilité d'embauche des jeunes,** qu'ils travaillent dans une entreprise de proximité ou pas. La publication des offres d'emploi arrive en troisième position. Ceux qui travaillent dès leur premier emploi dans une entreprise de proximité ont un peu moins recours à des relations professionnelles ou personnelles que les autres (25% contre 27%) et davantage aux offres d'emploi (17% contre 15%).

Les canaux de connaissance d'embauche des jeunes ne sont pas les mêmes selon qu'ils travaillent dès le premier emploi ou ultérieurement dans une entreprise de proximité. Ceux qui y travaillent ultérieurement recourent davantage que les autres à leur réseau (28%) et aux candidatures spontanées (24%) et moins aux offres d'emploi (14%). Ces spécificités peuvent tenir au profil des jeunes, avec notamment moins de jeunes diplômés de leur formation de sortie parmi ceux ne travaillant pas dans une entreprise de proximité dès le premier emploi. Emmanuelle Marchal[14] a montré dans ses travaux sur les pratiques de recrutement des employeurs que les canaux de recrutement variaient selon le profil des candidats. Les employeurs n'évaluent pas les compétences de la même façon selon le mode de mise en relation avec les candidats. Les offres d'emploi sont plus favorables aux diplômés, le diplôme servant de signal aux employeurs pour appréhender les compétences des candidats. Le réseau, lui, favorise davantage les peu diplômés, en venant en appui des qualités du candidat, liées notamment à leur savoir-être.

Les jeunes moins diplômés s'appuient moins sur leur établissement de formation pour trouver ce premier emploi (4% contre 6%) et sont moins directement contactés par les entreprises (6% contre 9%).

Les différences observées dans les modes de connaissance de possibilité d'embauche peuvent tenir aussi au caractère plus urgent que revêtent certains recrutements pour les jeunes ne commençant pas directement par une entreprise de proximité, comme évoqué précédemment dans la partie 4.2. **Le réseau est généralement privilégié par les employeurs souhaitant recruter rapidement.** Par ailleurs, ces jeunes ont recours plus que les autres au placement par une agence d'intérim ou un organisme privé pour trouver leur premier emploi (12% contre 8%).

Les modes de connaissance des possibilités d'embauche diffèrent aussi selon les domaines d'activité des entreprises de proximité du premier emploi.

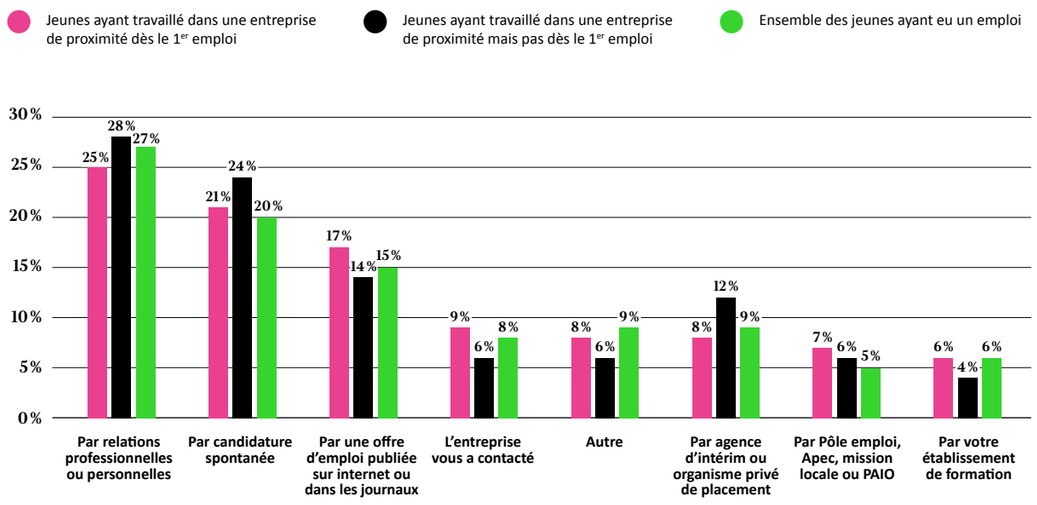
Dans les activités artisanales, c'est par le biais des relations professionnelles ou personnelles (29%) que les jeunes prennent le plus connaissance de ces possibilités d'embauche et assez peu par le biais des offres d'emploi (10%). C'est dans les activités artisanales que les jeunes connaissaient le plus souvent une personne dans l'entreprise avant d'y travailler (34%). Il s'agit dans la majorité des cas de relations personnelles (68%). Dans ces activités, les métiers sont plutôt manuels et demandent parfois un savoir-faire spécifique validé par une formation précise. Mais, au-delà du savoir-faire, ce qui est recherché par les employeurs dans ces métiers, c'est une capacité de travail (être travailleur, accepter les conditions de travail) et la qualité du travail (respect des normes et des consignes) (Dares, 2021)[15]. Ces critères, relevant davantage des qualités personnelles, sont plus faciles à appréhender par le biais des relations que par celui des CV et des lettres de motivation.

Dans les activités de commerce et service pour les particuliers, le premier moyen de connaissance est la candidature spontanée (31%). Ce résultat est conforme à celui observé par la Dares (2021) dans les métiers d'aide à la personne rattachés à ces activités. Les candidatures spontanées permettent de limiter les coûts de recrutement pour les employeurs qui mobilisent fréquemment ce vivier de candidatures pour pourvoir plusieurs postes de même type en même temps.

Les activités de commerce et service pour les entreprises se différencient par l'importance relative du recours des jeunes aux agences d'intérim (13%). Dans les activités libérales, les trois principaux modes sont mobilisés dans des proportions proches (réseau, 22%; candidatures spontanées, 24%; offres, 19%).

Figure n°9

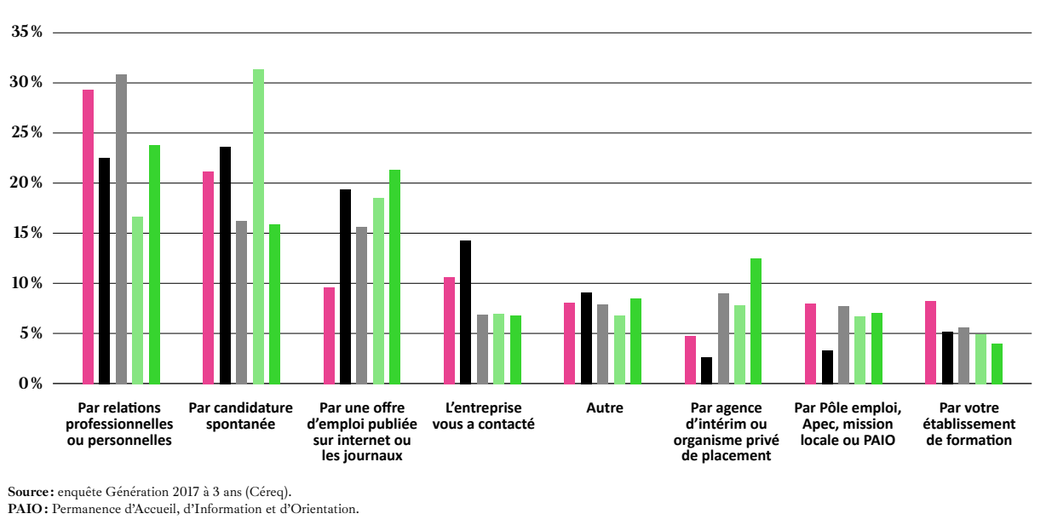
Moyens de prise de connaissance de la possibilité d'une embauche pour le 1er emploi



Source : enquête Génération 2017 à 3 ans (Céreq).
PAIO : Permanence d'Accueil, d'Information et d'Orientation.

Figure n°10

Moyens de prise de connaissance de la possibilité d'une embauche



Source : enquête Génération 2017 à 3 ans (Céreq).
PAIO : Permanence d'Accueil, d'Information et d'Orientation.

(14) MARCHAL, E., *Les embarras des recruteurs. Enquête sur le marché du travail*, Paris, Éditions de l'EHESS, 2015. MARCHAL, E., « Les pratiques de recrutement, quels enjeux pour les candidats ? », Actes de la journée professionnelle des Missions Locales Franciliennes, 2014.

(15) LHOMMEAU, B. et RÉMY, V., « Les critères de sélection du candidat : un résumé du processus de recrutement selon le métier », Document d'études, n° 253, septembre 2021.

5

La trajectoire des jeunes ayant travaillé dans une ou plusieurs entreprises de proximité

5.1 *Les jeunes ont occupé en moyenne un emploi dans une entreprise de proximité mais y ont passé la majorité de leur temps travaillé sur les trois années observées*

En moyenne, sur leurs trois premières années de vie active, les jeunes ayant travaillé dans une entreprise de proximité ont eu **trois emplois dont un dans une entreprise de proximité** (Tableau 11). Ils se caractérisent par **une plus forte mobilité** que l'ensemble des jeunes qui ont occupé deux emplois en moyenne. Un quart des jeunes ayant travaillé dans une entreprise de proximité ont connu quatre séquences d'emploi ou plus sur la période contre seulement 13% pour l'ensemble des jeunes.

Ce temps en emploi dans une ou plusieurs entreprises de proximité représente la majorité de leur temps en emploi au global sur les trois années observées (62% en moyenne). **Un tiers ont même passé l'ensemble de ce temps dans des entreprises de proximité.** À l'inverse, pour 20% des jeunes ayant travaillé au moins une fois dans une entreprise de proximité, ces ou cette expérience s'apparente plus à une expérience transitoire, représentant 20% ou moins de l'ensemble de leur temps d'emploi.

Si on croise les trajectoires d'entrée dans la vie active selon le temps en emploi dans les entreprises de proximité (Tableau 12), on observe que ce sont surtout les jeunes ayant le moins travaillé dans les entreprises de proximité (moins de la moitié de leur temps en emploi) qui ont le plus multiplié les emplois durant cette période d'insertion. Ils ont occupé plus de trois emplois en moyenne. Près de la moitié de ceux ayant travaillé moins de 20% de leur temps dans les entreprises de proximité ont connu au minimum quatre emplois sur la période. Leur trajectoire d'entrée dans la vie active se caractérise par un accès rapide mais récurrent à des emplois à durée déterminée.

Au contraire, les jeunes n'ayant travaillé que dans les entreprises de proximité sont **une majorité à avoir connu un accès rapide à l'emploi durable (51%),** ce qui peut être interprété comme un élément d'explication à leur fidélisation aux entreprises de proximité.

Tableau n°11

Temps en emploi et nombre d'emplois des jeunes dans les entreprises de proximité sur les trois premières années de vie active

	Ensemble des jeunes avec au moins un emploi	Jeunes ayant connu au moins un emploi dans une EP				
		Ensemble	Temps en emploi dans une ou plusieurs EP (en %)			
			100 %	[50 %;100 %[	]20 %;50 %[	≤ 20 %
Répartition des effectifs		100 %	34 %	25 %	22 %	20 %
Nombre moyen d'emplois	2,1	2,7	1,4	2,9	3,5	3,7
Nombre d'emplois :						
un	43 %	25 %	73 %			
deux	29 %	30 %	19 %	50 %	30 %	24 %
trois	16 %	21 %	5 %	28 %	31 %	30 %
quatre ou plus	13 %	24 %	3 %	22 %	39 %	47 %
Total	**100 %**	**100 %**	**100 %**	**100 %**	**100 %**	**100 %**
Nombre moyen d'emplois dans les EP		1,3	1,4	1,4	1,3	1,1
Part du temps en emploi dans une ou des EP (en moyenne)		62 %	100 %	71 %	34 %	11 %

Source : enquête Génération 2017 à 3 ans (Céreq).
Note de lecture : durant les trois premières années de la vie active, la période en emploi dans les entreprises de proximité représente une part plus ou moins importante du temps en emploi des jeunes y ayant travaillé au moins une fois. Un tiers d'entre eux n'ont travaillé que dans des entreprises de proximité (100% de leur temps en emploi). À l'opposé, certains y ont très peu travaillé (au maximum 20% de leur temps en emploi). C'est le cas d'un jeune sur cinq (parmi les jeunes ayant travaillé une fois dans une entreprise de proximité).

Tableau n°12

Trajectoire des jeunes au cours des trois premières années de vie active

	Ensemble des jeunes avec au moins un emploi	Jeunes ayant connu au moins un emploi dans une EP				
		Ensemble	Temps en emploi dans une ou plusieurs EP (en %)			
			100 %	[50 %;100 %[	]20 %;50 %[	≤ 20 %
Trajectoires d'entrée dans la vie active* :						
Accès rapide et durable à l'EDI	33 %	31 %	51 %	27 %	19 %	17 %
Accès différé à l'EDI	17 %	18 %	14 %	20 %	20 %	20 %
Accès rapide et récurrent à l'EDD	20 %	19 %	9 %	19 %	27 %	27 %
Accès tardif à l'activité	6 %	6 %	5 %	4 %	8 %	7 %
Chômage ou inactivité	17 %	21 %	16 %	24 %	21 %	23 %
Parcours marqué par un retour en formation	6 %	5 %	5 %	6 %	5 %	6 %
Total	**100 %**	**100 %**	**100 %**	**100 %**	**100 %**	**100 %**

Source : enquête Génération 2017 à 3 ans (Céreq).
Note de lecture : la moitié des jeunes (51%) n'ayant travaillé que dans les entreprises de proximité durant les trois premières années de vie active ont connu une trajectoire d'accès rapide et durable à l'emploi à durée indéterminée. Au contraire, 27% des jeunes y ayant très peu travaillé (au maximum 20% de leur temps en emploi) ont connu un accès rapide à l'emploi mais récurrent à l'emploi à durée déterminée.
* Il s'agit de trajectoires typiques des parcours professionnels des jeunes identifiées par le Céreq. Les deux premières se caractérisent par un accès plus ou moins rapide à l'emploi durable à durée indéterminée (EDI). La troisième correspond à un enchaînement d'emplois à durée déterminée (EDD). Ces différentes trajectoires ont été définies à partir d'un travail de classification des parcours d'insertion.

5.2 *Une capacité à fidéliser les jeunes sur ces premières années de vie active plus ou moins importante selon les domaines d'activité de proximité*

C'est dans les activités libérales que les jeunes restent le plus en activité dans les entreprises de proximité sur ces premières années. Ils y travaillent en moyenne les trois quarts de leur temps en emploi. Plus de la moitié d'entre eux s'y inscrivent même pour toutes leurs périodes en emploi. Comme cela a été vu précédemment, ils commencent généralement dès leur premier emploi dans les entreprises de proximité où ils obtiennent plus que les autres un CDI à la fin de ce premier contrat. S'ils occupent en moyenne moins d'emplois que l'ensemble des jeunes ayant travaillé dans une entreprise de proximité (2,3 emplois contre 2,7 emplois), ces jeunes ont néanmoins une mobilité d'emploi plus importante entre les entreprises de ce domaine. **Ils ont occupé en moyenne 1,5 emploi dans ces entreprises** (contre 1,3 quel que soit le domaine de proximité). C'est dans la branche professionnelle de la Pharmacie d'officine que la « fidélité » des jeunes aux entreprises de proximité est la plus marquée (Figure 11).

Les activités artisanales sont le second domaine d'activité où les jeunes y consacrent le plus de leur temps (64 % de leur temps en emploi) avec toutefois des situations contrastées selon les branches professionnelles. La coiffure et l'esthétique se caractérisent par une plus grande « fidélité » des jeunes qui y travaillent que dans la boulangerie. Dans cette dernière branche, les jeunes connaissent une plus forte mobilité entre emplois. Ils ont connu en moyenne 2,9 emplois durant les trois premières années (2,5 dans la coiffure). Une proportion plus importante de jeunes y a travaillé de façon transitoire (moins de 20 % de leur temps en emploi) : un quart des jeunes contre 19 % en moyenne dans les activités artisanales. Même si les boulangers peuvent exercer aussi dans d'autres types d'entreprises ou à leur compte, cette plus forte mobilité semble tenir davantage aux vendeurs en produits alimentaires, qui peuvent être vendeurs dans un autre type de commerce. On observe que 30 % des vendeurs en alimentation travaillent dans la branche professionnelle de la boulangerie contre 73 % des boulangers, pâtissiers[16].

Dans le commerce et services à destination des particuliers comme des entreprises, les jeunes sont relativement plus volatils, même si **leur temps dans les entreprises de proximité représente la majorité de leur temps en emploi** (59 %). Ce résultat est à relier, notamment, au fait que les jeunes commencent moins souvent que les autres dès le 1er emploi dans ces activités (cf. partie 4). Les branches professionnelles des Entreprises des services à la personne et des Prestataires de services du secteur tertiaire sont celles où les jeunes restent le moins longtemps en emploi dans des entreprises de proximité (respectivement 54 % et 53 %) parmi les branches accueillant le plus de jeunes. Les conditions d'emploi des jeunes travaillant dans ces activités peuvent être un autre facteur conduisant les jeunes à changer davantage d'emploi, avec un recours plus important à l'intérim au 1er emploi pour ces deux types d'activités mais aussi plus de temps partiel dans les activités de commerce et services aux particuliers. C'est dans ces dernières que les jeunes multiplient le plus les emplois en début de vie active : 2,8 emplois en moyenne et 27 % de jeunes ont eu au minimum quatre emplois. Enfin, comme cela a été indiqué, les formations menant aux métiers dans ces activités sont davantage transversales et sont moins exclusives aux branches professionnelles de proximité (que ce soient les licences dans les langues étrangères, le bac pro commerce ou le bac pro ASSP).

Tableau n°13

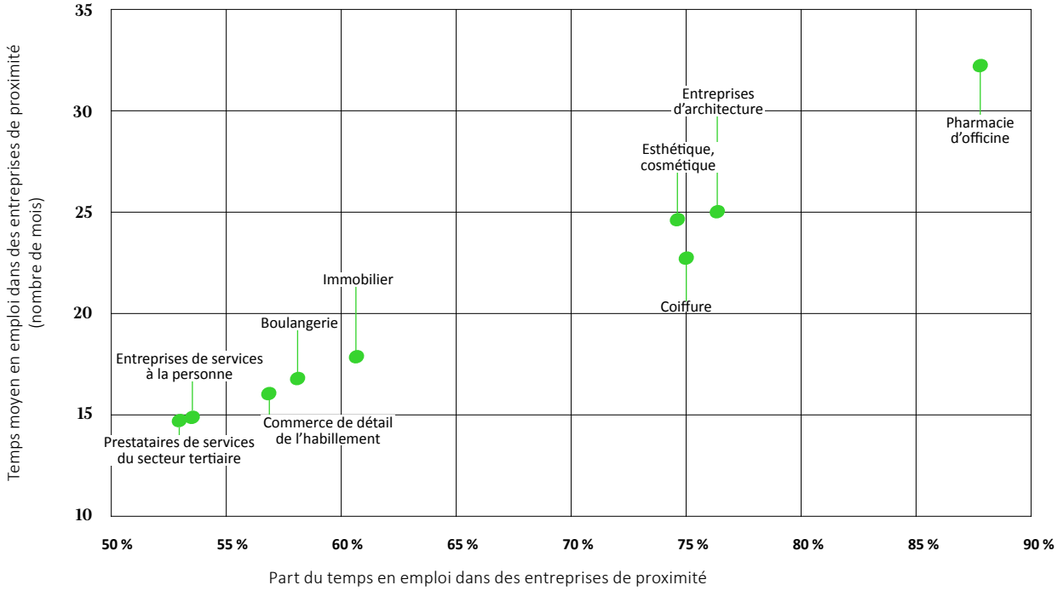
Temps en emploi dans une ou plusieurs entreprises de proximité (EP) durant les trois premières années de vie active selon le domaine d'activité

	Ens. jeunes ayant travaillé dans une EP	Activités libérales	Activités artisanales	Commerce et services pour les particuliers	Commerce et services pour les entreprises	Entreprises non couvertes par une CC
Nombre moyen d'emplois	**2,7**	**2,3**	**2,7**	**2,8**	**2,7**	**2,8**
Nombre d'emplois :						
un	25 %	32 %	28 %	23 %	24 %	20 %
deux	30 %	35 %	28 %	27 %	30 %	31 %
trois	21 %	18 %	19 %	23 %	23 %	22 %
quatre ou plus	24 %	15 %	25 %	27 %	23 %	27 %
Total	**100 %**	**100 %**	**100 %**	**100 %**	**100 %**	**100 %**
Nombre moyen d'emplois dans les EP	1,3	1,5	1,4	1,3	1,2	1,3
Part du temps en emploi dans une ou des EP (en moyenne)	62 %	75 %	64 %	59 %	59 %	57 %
Répartition des effectifs selon le temps en emploi dans une ou des EP :						
≤ 20%	20 %	12 %	19 %	20 %	22 %	23 %
]20%;50%[	22 %	14 %	22 %	24 %	22 %	22 %
[50%;100%[	25 %	22 %	20 %	27 %	26 %	27 %
100%	34 %	52 %	39 %	29 %	30 %	28 %
Total	**100 %**	**100 %**	**100 %**	**100 %**	**100 %**	**100 %**

Source : enquête Génération 2017 à 3 ans (Céreq).
Champ : ensemble des jeunes ayant travaillé au moins une fois dans une entreprise de proximité. Le domaine d'activité est celui du 1er emploi occupé dans une entreprise de proximité.
Note de lecture : dans les activités libérales, les jeunes ont passé en moyenne 75 % de leur temps en emploi dans une ou plusieurs entreprises de proximité durant les trois premières années de vie active. Ils ont occupé en moyenne 2,3 emplois dont 1,5 dans une entreprise de proximité. Plus de la moitié ont travaillé uniquement dans des entreprises de proximité.

Figure n°11

Part du temps en emploi dans une ou plusieurs entreprises de proximité selon la branche professionnelle



Champ : ensemble des jeunes ayant travaillé au moins une fois dans une entreprise de proximité. La branche professionnelle est celle du 1er emploi occupé dans une entreprise de proximité.
Source : enquête Génération 2017 à 3 ans (Céreq).

(16) Selon les données BTS 2020, Insee.

5.3 *Une plus grande propension à rester dans une entreprise de proximité chez les jeunes issus de formations en alternance*

La voie de formation des jeunes semble jouer favorablement sur leur propension à ne pas quitter les entreprises de proximité. Les jeunes issus d'une formation en alternance sont davantage représentés parmi les jeunes ayant travaillé 100 % de leur temps en emploi dans les entreprises de proximité au cours des trois premières années de vie active (36 % contre 30 % pour l'ensemble des jeunes y ayant travaillé au moins une fois) (Tableau 14). **Leur propension à rester dans ces entreprises est de 40 % contre 31 % pour les jeunes issus de la voie scolaire** (Tableau 15).

Ce résultat s'observe pour tous les domaines d'activité, à l'exception de celui du commerce et services aux particuliers (Tableau 15). C'est dans les activités libérales que la propension des alternants à ne pas quitter les entreprises de proximité est la plus forte (69 % contre 46 % pour ceux issus de la voie scolaire), suivies des activités artisanales (46 % vs 32 %), puis des activités commerce et services aux entreprises (36 % vs 28 %). Dans les activités commerce et services aux particuliers, cette propension est assez proche quelle que soit la voie de formation et relativement plus faible que dans les autres activités (27 % vs 29 %).

Ces écarts selon la voie de formation varient selon les branches professionnelles et s'expliquent en partie par des différences dans le type de formation suivie.

Dans les activités libérales, **la propension à rester des alternants est très forte dans la pharmacie d'officine.** Le principal métier est préparateur en pharmacie, accessible principalement par la voie de l'alternance et exercé essentiellement dans les pharmacies.

Inversement, elle est plus faible pour les alternants dans les entreprises d'architecture où **le recours à l'alternance est très peu développé pour les diplômes d'architecte.**

• Les résultats observés dans le commerce et les services aux particuliers tiennent notamment à la branche professionnelle Commerce de détail de l'habillement et des articles textiles. Les jeunes issus d'une formation en alternance proviennent notamment du bac pro commerce, une formation transversale à de nombreuses branches professionnelles.

• Dans la branche professionnelle des entreprises des services à la personne, les jeunes issus d'une formation en alternance restent davantage dans les entreprises de proximité que ceux issus de la voie scolaire. Ils ont suivi, notamment, des formations dans la petite enfance comme le CAP accompagnement éducatif petite enfance qui s'exercent davantage dans les entreprises de proximité que le bac pro Accompagnement, soins et services à la personne (ASSP) suivi plutôt par voie scolaire.

• Dans la branche professionnelle Boulangerie, les écarts sont relativement faibles selon la voie de formation. Les principaux diplômes suivis en alternance parmi les jeunes travaillant dans la branche sont les CAP de boulanger, pâtissier et employé de vente spécialisé en produits alimentaires, qui comme on l'a vu précédemment peuvent s'exercer également dans d'autres entreprises.

Tableau n°14

Part des jeunes issus des formations en alternance selon le temps en emploi dans une ou plusieurs entreprises de proximité (EP)

Éléments sous-représentés — Éléments surreprésentés

	Jeunes ayant connu au moins un emploi dans une EP Temps en emploi dans cette ou ces entreprises (en %)				
	100%	**[50%;100%[**	**]20%;50%[**	**<=20%**	**Total**
Alternance	36 %	27 %	26 %	27 %	**30 %**
Voie scolaire	64 %	73 %	74 %	73 %	**70 %**
Total	**100 %**	**100 %**	**100 %**	**100 %**	**100 %**

La relation est très significative. p-value = < 0,01 ; Khi2 = 1 195,9 ; ddl = 3.

Source : enquête Génération 2017 à 3 ans (Céreq).

Les branches professionnelles des entreprises de proximité dans lesquelles les alternants restent le plus sont les mêmes que celles identifiées par la Dares pour les apprentis[17], à savoir la pharmacie d'officine, la coiffure, l'esthétique, cosmétique et l'immobilier dans une moindre mesure. Le champ n'est pas tout à fait le même puisque les données de la Dares mettent en regard la branche professionnelle durant l'apprentissage et celle de l'employeur six mois après la sortie d'études[18]. Selon ces données, parmi les apprentis sortis d'un cycle d'études de niveau CAP à BTS en 2021 et couverts par une convention collective de branche pendant leur apprentissage, 37 % exercent un emploi salarié privé dans la même branche six mois après la fin de leurs études. Cette proportion est de 75 % dans la branche professionnelle de la pharmacie d'officine, 47 % dans celle de la coiffure, 41 % dans celle de l'immobilier et celle de la boulangerie et 36 % dans l'esthétique, cosmétique. Dans la branche professionnelle de la boulangerie, les alternants apparaissent un peu plus mobiles une fois en emploi selon les données de l'enquête Génération.

Tableau n°15

Les branches professionnelles des entreprises de proximité dans lesquelles les jeunes restent le plus selon la voie de formation

		Part des jeunes travaillant pendant toute leur période en emploi dans une ou plusieurs EP selon la voie de formation dont ils sont issus	
IDCC	**Branches professionnelles**	**Alternance**	**Voie scolaire**
Activités libérales		**69 %**	**46 %**
1996	Pharmacie d'officine	78 %	49 %
2332	Entreprises d'architecture	18 %	53 %
Activités artisanales		**46 %**	**32 %**
0843	Boulangerie	34 %	30%
2596	Coiffure	61 %	45 %
3032	Esthétique, cosmétique	60 %	44 %
Commerce et services aux particuliers		**27 %**	**29 %**
1483	Commerce de détail de l'habillement et des articles textiles	22 %	27 %
3127	Entreprises de services à la personne	31 %	23 %
Commerce et services aux entreprises		**36 %**	**28 %**
2098	Prestataires de services du secteur tertiaire	28 %	26 %
1527	Immobilier	43 %	30 %
Ensemble des jeunes ayant travaillé dans une EP		**40 %**	**30 %**

Source : enquête Génération 2017 à 3 ans (Céreq).

(17) Données publiées sur le site de la Dares : https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/les-apprentis-sont-ils-en-emploi-dans-la-branche-ou-ils-ont-fait-leur-apprentissage.
(18) Les données sont issues du Système d'information sur les apprentis (Dares) et d'InserJeunes (DEPP, Dares).

Conclusion

L'exploitation des résultats de l'enquête Génération a permis de mettre en exergue le rôle des entreprises de proximité dans l'insertion des jeunes dans le marché du travail, en particulier sur des profils spécifiques comme les sortants de formation en alternance, dont un sur quatre passe par une entreprise de proximité au cours des trois premières années de vie active. Ces derniers ont tendance plus que les autres à rester travailler dans les entreprises de proximité tout au long de leur parcours professionnel de début de vie active. L'alternance favorise l'apprentissage de savoir-faire spécifiques, en particulier dans les activités artisanales, qui renforce le lien emploi-formation. Les entreprises de proximité jouent également un rôle particulier dans l'insertion des jeunes issus d'un niveau de formation intermédiaire (bac et bac+2), davantage représentés dans ces entreprises que parmi l'ensemble des jeunes.

Les jeunes qui débutent dès leur premier emploi dans une entreprise de proximité bénéficient en général de conditions d'emploi plus favorables que l'ensemble des sortants en emploi, avec un accès à l'emploi durable plus important, dès l'embauche ou à l'occasion d'un renouvellement du contrat de travail. Ces conditions d'emploi semblent favoriser la capacité des entreprises à fidéliser les jeunes.

Concernant les jeunes qui viennent travailler dans les entreprises de proximité après avoir déjà occupé un ou plusieurs emplois dans d'autres entreprises, plusieurs configurations peuvent être distinguées. Pour certains, ils ont exercé le même métier mais dans des entreprises ne relevant pas du périmètre d'Opco EP. Pour d'autres, le motif économique semble être un élément les ayant conduits à accepter plus rapidement un premier emploi malgré des conditions d'emploi plus précaires. La question se pose concernant les raisons qui les conduisent ensuite à orienter leur parcours professionnel vers les entreprises de proximité. On observe que pour un jeune sur cinq, le travail dans une entreprise de proximité n'est que transitoire. Ce sont des jeunes qui, plus que les autres, ont des trajectoires d'emploi moins durables et multiplient les CDD. Une analyse plus fine du profil de ces jeunes permettrait d'identifier les motifs de ce caractère transitoire et à mettre éventuellement en place des mesures afin de sécuriser davantage leur trajectoire. Toutefois, si les données disponibles via cette enquête permettent de réaliser quelques éclairages à l'échelle des branches professionnelles, elles ne permettent pas une analyse exhaustive à une échelle aussi fine.

AUTEURS DE L'ÉTUDE

Sophie GONNARD,
Cheffe de projet Observation
chez Opco EP

Sophie Gonnard est en charge de réaliser et de piloter des études qualitatives et quantitatives dans le champ de l'emploi et de la formation. Elle développe aussi des outils d'observation pour accompagner les politiques publiques. Diplômée de l'ENS et docteure en urbanisme à l'IUP, ses travaux portent sur les dynamiques territoriales, l'emploi et la formation. Elle a occupé des fonctions d'Ingénieure de recherche au LABEX Entreprendre de l'université de Montpellier et de Directrice de projets d'études au sein du Carif-Oref francilien. Elle collabore régulièrement avec des institutions telles que l'Insee et le Céreq, notamment sur l'insertion professionnelle des jeunes et l'évolution des marchés du travail.

Guillaume LAURENT,
Responsable du Département
Observation et Évaluation
chez Opco EP

Après un master d'études socio-économiques à l'université de Caen Normandie, Guillaume Laurent a été Chargé d'études au CREFOR, puis Chargé de mission et Responsable de l'Observatoire Régional Emploi Formation (OREF) en Pays de la Loire avant de rejoindre Opco EP en 2021. Il y assure le pilotage stratégique, budgétaire et opérationnel des activités d'observation, de gestion des données et d'évaluation. Avec son équipe, il développe et optimise des dispositifs d'analyse et d'appui aux politiques publiques, notamment sur les enjeux de transition professionnelle, d'alternance, de certification, de mixité professionnelle et d'innovation en matière d'offre de services. Il collabore ou travaille au quotidien avec des acteurs institutionnels majeurs tels que France compétences, France Stratégie et le Céreq.

QUELQUES CHIFFRES CLÉS SUR L'ÉTUDE

L'enquête Génération 2017 du Céreq, sur laquelle s'appuie notre étude, c'est :

un échantillon représentatif de
266 000
individus

26 371
répondants au questionnaire

En 2017, il y a eu 746 000 jeunes sortants de formation, dont :

66 335
jeunes qui étaient ensuite en emploi en 2020 dans des entreprises de proximité relevant du champ de compétence d'Opco EP

137 250
ayant connu au moins une période d'emploi dans une entreprise de proximité, soit 1 jeune sur 5 entre 2017 et 2020

8%

Les entreprises de proximité emploient 8 % de l'ensemble des salariés en France, et 10 % des travailleurs de moins de 30 ans

Opco EP, c'est 54 branches professionnelles et l'interprofession, dont 11 étudiées en détail dans cette étude, représentant 72 % des jeunes sortants ayant travaillé dans une entreprise de proximité

Dans les entreprises de proximité, les salariés sont en moyenne plus jeunes que l'ensemble des travailleurs : 27 % ont moins de 30 ans, contre 19 % tous secteurs confondus

27%

1/4

1 jeune alternant sur 4 passe par une entreprise de proximité lors de ses 3 premières années de vie active

Top 5 des domaines d'activité occupés en premier par les jeunes ayant travaillé au moins 1 fois en entreprise de proximité

1. Prestataires de services du secteur tertiaire (9,8 %)
2. Immobilier (7,4 %)
3. Commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (6,7 %)
4. Boulangerie (6,3 %)
5. Entreprises de services à la personne (5,7 %)

Jeune et tuteur : le duo gagnant

Boutique de prêt-à-porter à **Lille**

N°1 AVRIL 2025

Poissonnerie à **Toulouse**

L'alternance, c'est une question de *rencontre*. Celle entre un(e) chef(fe) d'entreprise et le ou la future apprentie. *Transmission, confiance, partage :* c'est là que se joue le futur des métiers de la proximité.

Pharmacie à **Lyon**

N°1 AVRIL 2025

Atelier de maintenance industrielle à **La Réunion**

CFA de prothésiste dentaire à **Toulouse**

Salon de coiffure à **La Réunion**

Domaines / LES CAHIERS D'OPCO EP

N°1 AVRIL 2025

Opco EP à **Lille**

Pour en savoir plus sur l'alternance avec Opco EP, c'est par ici !

Domaine skiable de **Saint-Lary**

Institut de soins esthétiques à **La Réunion**

Opco EP s'engage pour l'insertion professionnelle des jeunes en situation de handicap afin de favoriser leur embauche et leur bonne intégration dans les entreprises de proximité. La preuve avec le parcours couronné de succès de Jarrod Caniaux au sein de la boulangerie normande *Fan de Pain*, dirigée par Jean-Michel Froger.

Proximité

Jean-Michel & Jarrod

en action

Jeunes et *handicap :* un parcours *réussi* en entreprise !

Dans l'Eure, à Fresne-l'Archevêque, le boulanger-pâtissier Jean-Michel Froger avait le projet d'ouvrir une nouvelle boulangerie. Moniteur d'atelier en milieu de travail protégé, il connaissait le monde du handicap. Il avait d'ailleurs déjà croisé le jeune Jarrod Caniaux, dont il avait apprécié le bon esprit. À ce moment-là, le jeune homme était attiré par l'univers de la boulangerie-pâtisserie et Jean-Michel l'avait encouragé à passer son CAP. Quelques mois plus tard, quand le projet Fan de Pain a démarré, le patron n'a donc pas hésité : il a contacté Jarrod via Pôle emploi et tous deux se sont lancés dans cette aventure entrepreneuriale !

Un temps d'adaptation

Jarrod présente un handicap invisible, avec des difficultés en orthographe et en calcul. Ce n'est pas toujours évident, pour lui, d'organiser son travail. Par ailleurs, en commençant à travailler avec Jean-Michel, il n'était pas complètement au point en termes de savoir-faire (dosage des ingrédients pour le pain et les gâteaux, temps et mode de cuisson, etc.). Pendant près d'un an, le patron a donc dû s'investir pour parfaire l'apprentissage du jeune homme et lui permettre de gagner en productivité. ***«L'Agefiph compense le temps que je passe à former Jarrod. Elle indemnise mon manque à gagner»,*** explique l'artisan. Par ailleurs, Opco EP aide à la mise en place de formations complémentaires pour que le jeune en situation de handicap évolue correctement dans l'entreprise.

Un salarié très engagé

La motivation de Jarrod n'a pas failli. Le jeune homme a trouvé lui-même des solutions pour pallier son handicap. ***«Je m'organise en notant des choses pour bien me souvenir de ce que l'on m'explique.»*** Il a aussi énormément apprécié l'empathie de son patron. ***« Notre rencontre, c'est une sacrée aventure. Jean-Michel, c'est presque un deuxième père pour moi »,*** se félicite le salarié. Après son temps d'adaptation et quelques années d'expérience, Jarrod est devenu complètement autonome. Il est désormais responsable fabrication de la partie boulangerie de Fan de Pain, qui a recruté cinq employés supplémentaires. ***«Je sais que je peux m'absenter et faire entièrement confiance à Jarrod»,*** souligne Jean-Michel. Le jeune homme est au point sur les stocks, les quantités, l'organisation… Il est aussi très perfectionniste et consciencieux : ***«Le soir, si j'ai un doute, je n'hésite pas à revenir à la boulangerie. Ou alors, je me lève plus tôt le lendemain pour produire la quantité nécessaire, avec la qualité requise. Je n'aime pas faire les choses en vitesse, de manière désordonnée»,*** développe-t-il.

Une belle aventure humaine

Les salariés en situation de handicap sont une chance pour l'entreprise. D'une telle expérience, le ou la cheffe d'entreprise reçoit beaucoup. ***«On donne de notre temps mais ce qu'on gagne en retour est très important. J'encourage les autres artisans à m'imiter»,*** souligne le boulanger-pâtissier. Jarrod, de son côté, veut que les jeunes en situation de handicap ne se découragent pas et persévèrent dans l'emploi : ***« Donnez-vous les moyens et ne vous arrêtez pas : vous réussirez !».*** ■

Opco EP à vos côtés !

Partout en France, y compris en Outre-mer, Opco EP œuvre pour l'inclusion et l'insertion professionnelle des jeunes en situation de handicap auprès des entreprises relevant de son champ. L'opérateur propose notamment des sessions de sensibilisation ainsi que des webinaires de prévention en lien avec l'Agefiph ou Cap emploi. Un conseiller dédié est, par ailleurs, à disposition pour répondre à toutes les interrogations.

Pour en savoir plus
rendez-vous sur le site opcoep.fr

POURQUOI CHOISIR UNE ENTREPRISE DE PROXIMITÉ

ELLES ATTIRENT

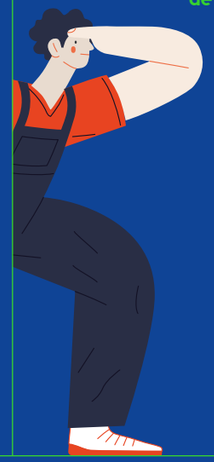
1/5
jeunes ont travaillé au moins une fois dans une entreprise de proximité

1/8
jeunes travaille dans une entreprise de proximité

34%
n'ont travaillé que dans des entreprises de proximité

LES SECTEURS D'ACTIVITÉ SONT VARIÉS

Secteur d'activité des sortants ayant travaillé dans une entreprise de proximité



25%
Entreprises de commerce et services aux entreprises

20%
Activités artisanales

LES MÉTIERS SONT ACCESSIBLES

Premiers métiers exercés dans une entreprise de proximité

6 890	5 510	5 470	3 880	3 350
Vendeurs en habillement et articles de sport	Facteurs et employés du service universel du courrier	Vendeurs en produits alimentaires	Télévendeurs, téléconseillers	Coiffeurs

* Ces données portent sur l'ensemble des jeunes qui sont sortis du système éducatif en 2017 (quelle que soit leur voie de formation)

LES CONDITIONS DE TRAVAIL SONT ATTRACTIVES

6/10
Près de 6 jeunes sur 10 passés par une entreprise de proximité y travaillent dès leur 1er emploi (61 %)

51%
de ceux qui n'ont travaillé que dans les entreprises de proximité ont eu accès rapidement à un CDI (contre 31% en moyenne)

L'ACCÈS À UN EMPLOI DURABLE EST UN ÉLÉMENT DE FIDÉLISATION

Entreprises libérales : les jeunes y restent en moyenne

75%
de leur temps d'emploi pendant les 3 premières années d'activité, avec en moyenne 1.5 emploi sur la période

Activités artisanales : les jeunes y restent en moyenne

64%
de leur temps d'emploi pendant les 3 premières années d'activité, avec en moyenne 1,4 emploi sur la période

UN LIEN EMPLOI-FORMATION PLUS FORT QUE DANS D'AUTRES ENTREPRISES

La majorité des employés d'une entreprise de proximité ont suivi une formation liée à son activité :

62%

75%
des jeunes sortants salariés dans une entreprise de proximité, issus de l'alternance, ont été formés aux métiers de proximité contre 56 % pour ceux issus de la voie scolaire

Les alternants représentent

40%
de ceux qui n'ont travaillé que dans une entreprise de proximité, contre 31 % pour l'ensemble des jeunes

TOP 5 DES SECTEURS RECRUTANT DURABLEMENT LES ALTERNANTS

78%	61%	60%	43%	34%
Pharmacie d'officine	Coiffure	Esthétique et cosmétique	Immobilier	Boulangerie

Regards scientifiques

La VITALITÉ des TPE-PME au bénéfice de l'insertion professionnelle des jeunes

Par

Henri SAVALL,
Président-fondateur de l'ISEOR
Professeur Émérite de Sciences de Gestion, iaelyon School of Management, Université Jean Moulin

Véronique ZARDET,
Directrice générale de l'ISEOR
Professeure à l'iaelyon School of Management, Université Jean Moulin

Renaud PETIT,
Maître de conférences, iaelyon School of Management, Université Jean Moulin, Directeur de programmes à L'ISEOR

Fortement touchées par les récentes crises sanitaires et économiques, les entreprises de proximité ont vu leur chiffre d'affaires et leur revenu diminuer, laissant peser sur ces dernières une menace pour l'emploi. Dans ce contexte de mutation et de turbulences de leur environnement, les entreprises constatent que les besoins en compétences de leur personnel connaissent une forte croissance. Les difficultés sont nombreuses pour les Très Petites et Moyennes Entreprises (TPE-PME), qui ne disposent que très rarement de fonctions de ressources humaines structurées (Mallard, 2013). Ajoutons que s'il est vrai que les professionnels de ce type d'organisation sont bien formés à leur métier et à son évolution lors de leur cursus de formation initiale, ils subissent, en revanche, un déficit de formation en matière de management et de gestion de leur entreprise (Muret, 2021).

L'enjeu actuel des TPE-PME est de renforcer leur capacité de survie-développement, au moyen d'un management interne de qualité associant étroitement la performance sociale et la performance économique de l'entreprise. Il s'agit de montrer aux TPE-PME que les temps passés à des actions managériales sont à considérer comme des investissements incorporels en développement qualitatif du potentiel humain (IIDQPH), au demeurant extrêmement rentables et durables, tant du point de vue économique que social (Savall, Zardet, 2008).

Pour ce faire, des recherches-interventions conduites dans de nombreuses TPE-PME de secteurs d'activité différents (Savall, Zardet, 2021 ; Petit, Zardet, 2021) par l'Institut de Socio-Économie des Entreprises et des Organisations (ISEOR) ont mis en évidence et actionné les différents leviers dont elles disposaient afin de recycler leurs coûts dits « cachés » et de créer de la valeur ajoutée socio-économique supplémentaire.

Les coûts cachés permettent de mesurer l'écart entre le coût de fonctionnement de l'entreprise observé et celui du fonctionnement souhaité par les personnes actives qui y travaillent. C'est en récupérant des ressources qui se sont « égarées » dans les coûts cachés des dysfonctionnements que leur potentiel de résilience et de développement endogène autofinancé peut être révélé.

Étude approfondie d'une centaine de cas de recherche-intervention dans les TPE-PME de proximité

La recherche-intervention (Savall, 1979, Savall, Zardet, 1987, 2020) est une méthodologie de recherche, dans le domaine des sciences de gestion et du management, qui combine deux finalités. D'une part, elle permet l'élaboration de concepts, méthodes et théories pertinentes et robustes, dûment expérimentées au sein des entreprises et des organisations. D'autre part, elle permet d'atteindre un objectif sociétal majeur qui est d'améliorer et entretenir l'état de bonne santé des entreprises et des organisations, au moyen de processus d'expérimentation consistant à tester et consolider les résultats de la recherche scientifique.

Les principaux résultats présentés ici concernent un échantillon d'une centaine de TPE-PME de divers secteurs d'activité ayant bénéficié de plusieurs cycles d'expérimentation d'une durée de 10 mois, entre 2021 et 2024 (Petit, Savall, Zardet, 2025). L'effectif moyen de cet échantillon est de 13 personnes par entreprise avec un écart-type de 8, le chiffre d'affaires moyen de 1 327 000 € avec un écart-type de 1 688 000 €. Le montant moyen des coûts cachés par personne et par an est de 34 600 €, ce qui représente 52 % du chiffre d'affaires moyen de cet ensemble d'entreprises.

L'analyse des données montre que le niveau des coûts cachés de ces TPE-PME est indépendant du secteur d'activité de l'entreprise. On trouve des coûts cachés très élevés dans différentes entreprises de secteurs variés. Les montants de coûts cachés moyens s'élèvent à 34 600 € euros par personne et par an, mais l'écart-type est important, de 22 000 €, entre les entreprises subissant des coûts cachés relativement faibles, inférieurs à 25 000 € par personne et par an, et celles qui génèrent des coûts cachés particulièrement élevés, de 50 000 à 140 000 €. Il apparaît que le montant des coûts cachés mesurés dans chaque entreprise dépend du niveau de perturbation et de désordre provoqué par les dysfonctionnements, ainsi que de la lucidité des acteurs internes face à ces dysfonctionnements et de leur volonté de les identifier afin de les réduire. En effet, la part des coûts cachés évalués correspond aux dysfonctionnements exprimés auxquels les acteurs sont particulièrement sensibles. Plus les acteurs sont coopératifs, lucides et désireux d'amélioration, plus le niveau des coûts cachés qu'ils parviennent à calculer est élevé.

Le taux de recyclage des coûts cachés, à la fin du cycle de 10 mois de recherche-intervention visant à implanter le management socio-économique, est en moyenne de 36 % (écart-type 22) pour l'ensemble de cette centaine de TPE-PME. Cet indicateur du taux de recyclage des coûts cachés, au cours de la première année, exprime d'abord le retour sur investissement des efforts de réduction des dysfonctionnements consentis par les acteurs de la TPE. Il exprime aussi la rentabilité des actions de mise en œuvre d'actions d'innovation socio-économique et d'amélioration de la qualité et de l'efficacité du management, au moyen de l'implication de tout le personnel et du ou des dirigeants. La dispersion de la progression de la productivité socio-économique dans cet

échantillon d'une centaine de TPE-PME est importante. L'inertie de l'entreprise de proximité sera considérée d'autant plus forte que le taux de recyclage des coûts cachés est faible, voire très faible.

Le recyclage des coûts-performances cachés : levier pour mieux intégrer les jeunes

Les données présentées ici illustrent le potentiel de vitalité des TPE-PME de leur territoire, notamment du marché local de l'emploi et de l'insertion professionnelle (Cappelletti, 2022). Nous avons observé, dans de nombreux cas, l'évolution de la prise de décision de nouvelles embauches.

Le recyclage des coûts cachés permet de révéler le potentiel de résilience et de développement endogène autofinancé des TPE-PME, transformant ainsi une contrainte en opportunité de croissance.

Il s'agit à la fois de créations nettes de poste, mais aussi d'évolution du contrat à durée déterminée (CDD) en contrat à durée indéterminée (CDI), ainsi que des contrats d'apprentissage en CDD ou CDI. Une connaissance accrue des ressources endogènes de la TPE ou PME permet de « rassurer » la prise de décision d'investissement dans le potentiel humain, notamment dans celle de l'intégration de jeunes embauchés. Il ne s'agit plus d'un risque pour le gérant de TPE ou PME mais d'un investissement réfléchi et mesuré. Au-delà du seul calcul budgétaire du salaire du jeune intégré, cet investissement, via les coûts-performances cachés, prend en considération les temps qui seront consacrés par le dirigeant et les collaborateurs de l'entreprise de proximité pour au recrutement, à la formation, à l'apprentissage des usages professionnels, aux erreurs potentielles, bref, à un parcours de qualité de l'intégration professionnelle du jeune recruté.

Enfin, notre accompagnement des TPE-PME nous a permis d'observer que le développement se faisait aussi au travers des compétences et des connaissances qu'elles créent et font vivre. Ainsi, les entreprises de proximité savent faire grandir, car elles constituent un lieu d'intégration, de construction de connaissances et de compétences nouvelles et transversales. C'est un peu un prolongement de l'« école », lieu de formation initiale pourvoyeur des techniques métiers et ce, jusqu'à la retraite des collaborateurs et dirigeants locaux. ■

BIBLIOGRAPHIE

Cappelletti, L. (2022). « *Dynamique économique et réindustrialisation durables des territoires. Quelles actions utiles des pouvoirs publics ?* », rapport pour le Haut-Commissariat au Plan, Gouvernement français. *https://www.gouvernement.fr/sites/default/files/contenu/piecejointe/2022/01/rapport_cnam_hcp_deride_2022-1.pdf.*

Muret, A., (2021). « Exploration de convergence et d'articulation normatives dans le champ de la formation professionnelle », in ***Traité du management socio-économique : Théorie et Pratiques.*** *Caen : EMS, Chapitre n°80, p°883-892.*

Petit, R., Zardet, V. (2021). « Développement des compétences managériales et performance durable des petites entreprises en profession libérale », in Traité du management socio-économique : Théorie et Pratiques. *Caen : EMS, Chap n°20, p°294-305.*

Petit, R., Savall, H., Zardet, V. (coord.) (2025). « *Vitalité et prospérité durable des Très Petites et Moyennes Entreprises* ». *EMS – en cours de parution.*

Savall, H. (1979). *Reconstruire l'entreprise. Analyse socio-économique des conditions de travail.* Dunod. *Préface de François Perroux.*

Savall, H., Zardet, V. (1987, 2020). « Maîtriser les coûts et les performances cachés ». *Economica, 1987; 7°éd. 2020). Traduit en anglais Mastering Hidden Costs and Performance. IAP (USA).*

Savall, H., Zardet, V. (2008) « Le concept de coût-valeur des activités. Contribution de la théorie socio-économique des organisations ». *Recherches en sciences de gestion – Management sciences – Ciencias de gestión.*

Savall, H., Zardet, V. (coord.) (2021). *Traité du management socio-économique : Théorie et Pratiques. Caen : EMS, 1312 p. Préface de René Ricol.*

Mallard, A. (2013). *Petit dans le marché : une sociologie de la très petite entreprise.* *Presses des Mines via OpenEdition.*

Demains

LES CAHIERS D'OPCO EP

Recevez gratuitement notre revue *Demains, les cahiers d'Opco EP.* Chaque édition vous propose une analyse approfondie des enjeux liés à la formation professionnelle et à l'emploi, élaborée par des experts du secteur.

Une adresse unique pour vous abonner :
directiondelacommunication@opcoep.fr

Demains, les cahiers d'Opco EP
est une revue qui allie rigueur scientifique
et accessibilité, en explorant les enjeux
concrets du monde de la formation.
Dans ce premier numéro, découvrez
les trajectoires d'insertion des jeunes
dans les entreprises de proximité,
à travers un dossier thématique enrichi
d'interviews d'experts, de chefs
d'entreprise et de leurs apprentis.

OPCO EP

Chez Opco EP, *nous œuvrons quotidiennement aux côtés des TPE-PME,*
de leurs salariés et alternants pour favoriser le développement des compétences.