



SOC/661
Formation professionnelle

AVIS

Comité économique et social européen

**Formation professionnelle: l'efficacité des systèmes pour anticiper et mettre en adéquation
compétences et besoins du marché du travail et le rôle des partenaires sociaux et des différentes
parties prenantes**

[avis exploratoire à la demande de la présidence portugaise]

Rapporteur: **Jean-Michel POTTIER**

Demande de la présidence portugaise du Conseil	26/10/2020
Base juridique	Article 304 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne
Décision du bureau	28/10/2020
Compétence	Section «Emploi, affaires sociales et citoyenneté»
Adoption en section	16/04/2021
Adoption en session plénière	27/04/2021
Session plénière n°	560
Résultat du vote (pour/contre/abstentions)	222/0/4

1. Conclusions et recommandations

- 1.1 Le CESE rappelle l'importance de la question de l'adéquation des compétences avec les besoins du marché du travail. Le CESE souligne le caractère primordial de l'efficacité des systèmes de formation et des capacités d'anticipation des besoins en compétences dans un contexte de bouleversements profonds dus à la crise de la COVID-19, qui entraîne une accélération des mutations de notre économie, en particulier dans les domaines numériques et environnementaux.
- 1.2 Face aux difficultés de recrutement que rencontrent les entreprises européennes, le CESE souligne l'intérêt de l'utilisation des dispositifs d'alternance pour l'acquisition de compétences selon des formes très variées. Une large majorité des employeurs assurent loyalement leur rôle de formateur dans l'alternance avec le souci de transmettre leur savoir-faire. Mais une attention particulière doit permettre d'anticiper et de proscrire tout abus lié aux emplois productifs gratuits occupés par des alternants.
- 1.3 Le CESE rappelle que la variété de ces dispositifs permet une adaptation optimisée aux diverses situations relatives à la taille des entreprises, aux types de certification, à la structuration du système de formation, au type et au niveau d'emploi à pourvoir. Elle permet également aux salariés et aux demandeurs d'emploi d'acquérir des compétences nouvelles, afin de lutter contre l'obsolescence des compétences-métier.
- 1.4 Le CESE souligne les spécificités des PME. Compte tenu de la technicité des métiers exercés dans un nombre important de PME dont le savoir-faire est unique, notamment sur des marchés de niche, l'alternance pourrait apporter une réponse pertinente à leurs besoins en compétences. Dans de nombreuses régions rurales, le savoir-faire des petites entreprises est une opportunité unique pour les jeunes et un cadre d'activité favorable pourrait améliorer leurs chances professionnelles.
- 1.5 Pour le CESE, les partenaires sociaux sont des acteurs efficaces dans la conception et la gestion d'un système de formation; ils sont particulièrement bien placés pour mesurer les besoins en compétences du marché du travail. Ils ont la capacité de diagnostiquer les pénuries de main-d'œuvre par secteur professionnel et par territoire, garantissant un développement des compétences efficace et axé sur la pratique professionnelle. Ils peuvent s'appuyer sur les parties prenantes telles que l'État, la région ou le service public de l'emploi (SPE) pour croiser les données quantitatives et qualitatives en termes de besoins en compétences.
- 1.6 Le CESE indique que les partenaires sociaux doivent systématiquement jouer un rôle majeur dans l'élaboration des certifications et de leurs contenus. Il est essentiel d'associer les partenaires sociaux dès le début de la démarche pour éviter que les ressources ne répondent pas aux besoins réels des employeurs et des salariés en Europe.

De même, les partenaires sociaux sont qualifiés pour faciliter l'orientation professionnelle de tous les publics.

- 1.7 Le CESE rappelle que les parties prenantes (État, région, SPE) trouvent toute leur pertinence pour proposer les solutions qui facilitent l'inclusion sociale. Le CESE préconise une meilleure coordination entre l'ensemble des acteurs, parties prenantes et partenaires sociaux, à travers une contractualisation précisant les interactions et les responsabilités de chacun afin d'assurer une meilleure lisibilité des dispositifs de formation et d'accompagnement. Les organisations issues de la société civile, les services sociaux publics et à but non lucratif, les entreprises sociales, les organisations de protection sociale et les travailleurs sociaux jouent un rôle essentiel dans l'accompagnement des jeunes et des moins jeunes en accordant une attention particulière aux personnes issues de groupes socialement défavorisés. Les cadres juridiques et financiers de certains États membres fournissent une base responsable pour le déploiement de ces fonctions et services importants. Des politiques fortes dans le domaine de la formation professionnelle sont aussi essentielles pour atteindre l'objectif consistant à promouvoir une main-d'œuvre qualifiée, formée et capable de s'adapter, ainsi que des marchés du travail aptes à réagir rapidement à l'évolution de l'économie, qui est fixé à l'article 145 du TFUE.
- 1.8 Le CESE insiste sur l'importance de la prise en compte des spécificités des PME, y compris les entreprises de très petite taille, pour répondre aux besoins en compétences dans les métiers en tension. Ces entreprises ne possèdent pas de service interne de ressources humaines, alors que la relation formation/compétences/emploi demande une approche particulière. Ces entreprises, qui représentent une importante réserve d'emplois, ont besoin d'un accompagnement spécifique. Cet accompagnement doit porter sur la définition de leurs besoins en compétences, la construction de l'offre d'emploi, le conseil de consultation, le processus de recrutement ainsi que sur des systèmes de formation adaptés permettant une insertion dans l'emploi durable.
- 1.9 Le CESE rappelle que la formation est un instrument fondamental pour l'intégration des personnes handicapées. Des mesures appropriées sont à prendre pour relever le défi de l'égalité des chances des hommes, et particulièrement des femmes, handicapés dans des conditions d'égal accès aux dispositifs inclusifs de formation professionnelle. Le CESE rappelle également que la durabilité du travail repose en particulier sur le droit à une formation de qualité.
- 1.10 Le CESE recommande l'élaboration d'accords stratégiques nationaux sur la formation professionnelle et l'orientation, sur la base d'une négociation entre les autorités et les partenaires sociaux, en y associant les parties prenantes de l'enseignement et de la formation professionnels (EFP). Le CESE observe l'existence de tels accords dans certaines entreprises, certains secteurs professionnels ou territoires et incite à une généralisation des accords nationaux stratégiques de ce type. Les actions de l'Union devraient quant à elles faciliter l'adaptation aux mutations industrielles afin de favoriser l'insertion et la réinsertion professionnelles sur le marché du travail.

2. **Contexte**

- 2.1 La pertinence de la réflexion sur la relation entre les compétences disponibles et les besoins du marché du travail devrait être appréciée dans le contexte européen, tel que présenté dans la «déclaration d'Osnabrück», qui affirme prendre en compte, parmi les parties prenantes, les partenaires sociaux. Ce contexte européen comprend en particulier:

- d'une part, le socle européen des droits sociaux fait de l'éducation, de la formation et de l'apprentissage tout au long de la vie ses premier et quatrième principes en matière d'égalité des chances et d'accès au marché du travail, y compris dans une perspective d'apprentissage tout au long de la vie;
- d'autre part, la Commission européenne a publié, en 2020, une communication sur l'espace européen de la formation et de l'éducation en réaffirmant ses principes d'action et ses objectifs, notamment une éducation de qualité pour tous;
- enfin, dans son avis SOC/570¹ intitulé «L'avenir du travail et des compétences professionnelles», le CESE demandait, afin de se préparer et de répondre à ces changements technologiques et numériques accélérés, de concevoir des politiques ciblées et de prendre des mesures concrètes afin d'améliorer et d'adapter les systèmes éducatifs et de formation.

2.2 La question de l'appariement des compétences disponibles et des besoins du marché du travail est perçue de diverses manières à travers les pays de l'Union européenne. Les discussions sur ce que l'on appelle «l'inadéquation des compétences» avaient débuté avant la crise de la COVID-19, et le CESE a demandé que l'on fasse preuve de prudence dans le traitement de cette question. Selon le CEDEFOP, 45 % des travailleurs pensent que leurs compétences ne correspondent pas pleinement à l'emploi qu'ils occupent, tandis que 70 % des entreprises souffrent de pénuries de compétences, mais peu d'entre elles associent ces difficultés aux obstacles rencontrés, tel qu'un problème de recrutement, la situation géographique de l'entreprise, le niveau de salaire et les conditions de travail. Une étude approfondie devrait analyser les raisons exactes de l'inadéquation des compétences ainsi que la manière d'aider les personnes concernées à trouver un emploi.

2.3 Les besoins en compétences

Les compétences recherchées varient d'un pays à l'autre. Toutefois, cette diversité dépend du niveau de l'appareil productif industriel du pays à comparer avec les besoins des économies tournées vers les services ou le tourisme. Si le niveau général des compétences recherchées est orienté à la hausse, les besoins concernent également des niveaux de qualification plus faibles pour lesquels on a recours à l'immigration.

2.4 Le système de formation

L'enseignement et la formation professionnels sont le secteur de l'éducation le plus proche du marché du travail et de ses besoins en compétences. Généralement proposée au niveau secondaire supérieur, la formation professionnelle initiale a lieu soit en milieu scolaire, soit en milieu professionnel dans des centres de formation et dans des entreprises. La proportion de jeunes formés en formation professionnelle par rapport à l'enseignement général varie au sein de l'Union européenne, mais elle diminue progressivement partout. Ce constat amène généralement à des mesures correctives ou incitatives, tant à l'initiative des pouvoirs publics qu'à celle des milieux professionnels, incluant les partenaires sociaux. Parmi ces mesures, le nouvel agenda des compétences met l'accent sur la digitalisation des contenus des formations.

¹ [JO C 237 du 6.7.2018, p. 8](#)

Le système de formation professionnelle continue est principalement axé sur le travail et la majorité des actions de formation ont lieu en milieu professionnel.

2.5 Le rôle des partenaires sociaux

Ce rôle, qui est présent dans tous les pays à des niveaux différents, devrait être renforcé. Forts de leur expérience, les partenaires sociaux prennent part dans les branches professionnelles ou au niveau interprofessionnel national à la définition des besoins en compétences actuels et futurs. Ils participent aussi très souvent à la définition des référentiels des certifications et diplômes, à la gouvernance des systèmes de formation, à la gestion des fonds de la formation professionnelle et de l'apprentissage et au système d'orientation professionnelle tout au long de la vie. En outre, la formation professionnelle est un sujet qui est généralement négocié par les partenaires sociaux dans le cadre de la négociation collective.

3. Observations générales

3.1 Le CESE constate un déséquilibre grandissant du marché de l'emploi, lié en particulier à un déficit de compétences, avec un impact complémentaire de la crise sanitaire qui accroît l'écart entre les besoins et les compétences des jeunes dans une économie de plus en plus concentrée.

3.1.1 Cette situation, qui existait avant la crise sanitaire, s'est développée et aggravée depuis une vingtaine d'années. 60 % des salariés adultes risquent de voir leurs compétences technologiques devenir obsolètes (données pour l'UE-28 en 2014)². La situation a comme corollaire la coexistence du chômage et de tensions sur le marché de l'emploi^{3 4}.

3.1.2 Un impact de la crise sanitaire se traduit par une accélération des tensions sur le marché de l'emploi, en particulier les tensions provenant du développement accéléré de la transformation numérique.

3.2 Le CESE se félicite de la stratégie européenne en matière de compétences et en particulier que la recommandation du Conseil en matière d'enseignement et de formation professionnels (EFP) en faveur de la compétitivité durable, de l'équité sociale, puisse couvrir des actions à toutes les étapes de la professionnalisation, faire face à l'évolution de tous les types de besoins, et de toutes les natures de compétences:

a) **À toutes les étapes de la professionnalisation** (référence CEDEFOP – panorama des compétences)⁵:

➤ avant l'entrée dans la vie professionnelle:

² https://www.cedefop.europa.eu/files/3075_en.pdf, p. 26.

³ Taux de chômage (par État membre): <https://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/visualisations>: *taux de chômage, janvier 2021, EU27*.

⁴ Emplois non pourvus (par État membre): https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Job_vacancy_statistics.

⁵ <https://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/dashboard/european-skills-index>.

- par le développement des compétences et de la professionnalisation (formation professionnelle initiale et continue, alternance, apprentissage);
 - au moment de l'entrée dans l'entreprise, ou en cas de mobilité interne:
 - par adaptation des compétences-métier et des compétences comportementales au contexte de l'entreprise (accompagnement à l'adaptation au poste de travail, formation en situation de travail);
 - pendant toute la durée de la vie professionnelle:
 - par adaptation des compétences-métier à l'évolution des besoins de l'emploi et du métier.
- b) **En adaptant les dispositifs aux besoins nés de l'évolution des situations d'emploi:** renforcement des compétences (*upskilling*); reconversion professionnelle (*reskilling*); polyvalence (*cross-skilling*); nouvelles compétences.
- c) **selon la nature des compétences visées:** compétences de base; compétences techniques et expertise professionnelle; compétences transversales.

3.3 Les déclarations des organisations représentatives d'employeurs et de salariés des entreprises marchandes au niveau européen mettent en avant des propositions qui revendiquent leur légitimité à intervenir dans ce secteur.

Ainsi, la Confédération européenne des syndicats (CES) promeut le dialogue social dans ce domaine, tant au niveau européen que national; la SMEUNITED considère que les gouvernements devraient déléguer aux partenaires sociaux la gouvernance de l'apprentissage; BUSINESS EUROPE prône le développement des besoins en programmes de formation par les partenaires sociaux, et une négociation conjointe avec les prestataires de formation, dans le domaine de la formation des salariés.

3.4 Le rôle des parties prenantes

Le CESE demande que les partenaires sociaux soient impliqués aux côtés des autres parties prenantes pour faciliter l'identification des besoins, des ressources et des actions à mettre en œuvre et travaillent en concertation avec elles, en s'appuyant sur les moyens que ces dernières sont en mesure de déployer. Sont concernés en particulier: les entreprises, les branches professionnelles et autres organisations professionnelles et interprofessionnelles, les partenaires sociaux sectoriels et nationaux, les cadres nationaux des certifications ou systèmes de classification des diplômes professionnels (*NQF*), les autorités régionales et organismes publics ou parapublics régionaux, et les autorités nationales, les organisations de la société civile, entreprises sociales, services sociaux, organisations de protection sociale, les organismes d'orientation et d'aide à l'insertion, à la réinsertion et au placement des personnes y compris en situation de handicap et les organismes de formation professionnelle initiale (*IVET/ CVET*⁶).

⁶ *VET providers – VET4EU2*
<https://ec.europa.eu/transparency/regexpert/index.cfm?do=groupDetail.groupDetailDoc&id=38451&no=1>

4. Observations particulières

4.1 Anticiper les besoins en compétences

4.1.1 Les partenaires sociaux jouent un rôle central dans la connaissance, l'évaluation et l'anticipation des besoins en compétences du marché du travail. Leur rôle est essentiel pour animer les observatoires des métiers et des compétences et analyser les données recueillies. Leur analyse prospective doit s'articuler avec les évaluations faites par toutes les parties prenantes: État, régions, chambres et tous les organismes œuvrant dans le domaine de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle, tels que les services et les organismes sociaux. Ces coopérations concourent à placer l'Europe au centre du marché de l'emploi.

4.1.2 Pour le CESE, ce rôle essentiel doit être réaffirmé en dotant les partenaires sociaux de tous les moyens nécessaires pour agir à la même vitesse que les transformations majeures qui s'opèrent sur le marché du travail. La crise sanitaire économique et sociale qui a démarré en 2020 et qui se poursuit actuellement se révèle être un puissant accélérateur des mutations de notre économie. La numérisation des entreprises est absolument indispensable pour que les entreprises, y compris les plus petites d'entre elles, puissent s'adapter. La transition écologique, au-delà des nouveaux métiers qui l'accompagnent, est aujourd'hui fortement attendue par les clients et consommateurs en réaction aux conséquences de la crise.

4.2 Rendre plus efficiente l'offre de formation et ses contenus

4.2.1 Sur la base de l'évaluation des besoins en compétences, les référentiels de formation et de certification doivent faire l'objet d'une mise à jour régulière afin d'éviter leur obsolescence. Ainsi, les compétences liées aux technologies nouvelles, aux impératifs de la transition écologique ou aux transformations numériques accélérées par la crise sanitaire nécessitent des réponses rapides. Pour les groupes cibles difficiles à atteindre, des pratiques pédagogiques innovantes devraient être adaptées à l'aide de méthodes inclusives appropriées.

Le principe de l'alternance permet de combiner les systèmes de formation et la capacité formatrice des entreprises, cette dernière facilitant largement l'insertion durable dans l'emploi pour favoriser le développement des activités économiques. Si une large majorité des employeurs assurent pleinement leur rôle de formateur dans l'alternance, une attention particulière doit permettre d'anticiper et de proscrire tout abus lié aux emplois productifs à coût nul occupés par des alternants.

4.2.2 Ces dispositifs de formation en alternance peuvent être de différentes natures:

- formation professionnelle des jeunes et des moins jeunes par l'apprentissage en vue d'obtenir une certification professionnelle complète afférente à un métier identifié;
- formation professionnelle initiale avec des périodes de stage en entreprise, selon des dispositifs d'alternance;
- stages d'immersion en entreprise, notamment pour découvrir un métier;
- formation professionnelle des demandeurs d'emploi en alternance;
- formation interne dans l'entreprise en situation de travail;

- formation préalable à l’insertion professionnelle pour acquérir des compétences nécessaires à l’exercice d’un métier;
 - formation à l’autonomie, analyse des compétences, en particulier pour les personnes en difficulté, les personnes handicapées et les jeunes sortis du système scolaire sans qualification.
- 4.2.3 Enfin, cette recherche d’efficience de l’offre de formation doit apporter des réponses aux personnes les plus vulnérables. La prise en compte des situations de handicap est indispensable pour l’accessibilité matérielle et physique du système de formation et de la réponse pédagogique aux publics visés.
- 4.3 Mieux impliquer les partenaires sociaux et les parties prenantes
- 4.3.1 Au-delà d’une démarche volontaire, la contractualisation des acteurs consolide ces bonnes pratiques pour mieux anticiper les besoins en compétences et le renforcement de l’efficience des systèmes de formation professionnelle.
- 4.3.2 Grâce à une répartition efficace des rôles en matière d’accompagnement et de suivi des personnes les plus vulnérables, les parties prenantes doivent assurer un rôle majeur en matière d’inclusion sociale. À travers des parcours de formation et avec un accompagnement indispensable, les parties prenantes remplissent une mission particulière au bénéfice de personnes très éloignées de l’emploi.
- 4.3.3 La réussite du système de formation professionnelle dépend de l’implication active des partenaires sociaux dans sa conception. La coopération entre les deux lieux d’apprentissage que sont les organismes de formation et l’entreprise est un facteur clé du succès. Les définitions des politiques nationales ou régionales doivent donner de la flexibilité aux partenaires sociaux pour adapter la structure et le contenu des formations aux besoins des employeurs et des salariés dans le contexte particulier du marché du travail.
- 4.4 Susciter l’intérêt des entreprises et des salariés dans l’investissement consacré à la formation
- 4.4.1 La proportion de salariés bénéficiant chaque année d’un entretien ou d’une élévation des compétences reste trop faible, en particulier dans les petites et moyennes entreprises. Les freins sont nombreux: financement de la formation et difficultés pour les employeurs de remplacer le personnel en formation, rejet de la formation initiale, disponibilité et qualité des contenus et des systèmes de formation pour les salariés.
- 4.4.2 À ce titre, les savoirs de base restent les prérequis indispensables pour l’accès à l’emploi, en particulier dans les PME. Les conséquences de la crise de la COVID-19 sont durement ressenties par les jeunes en formation et les abandons sont plus nombreux, ce qui rend plus urgente la question de l’accompagnement et de l’orientation professionnels tout au long de la vie. Cet enjeu est déterminant pour susciter l’intérêt des salariés et des demandeurs d’emploi en leur donnant la possibilité de devenir acteurs de leur évolution professionnelle. Un objectif pertinent est que 8 % des apprentis et des stagiaires de la formation continue puissent profiter

d'une période de mobilité à l'étranger; les études d'impact d'ERASMUS mettent en évidence le gain en compétences et en employabilité résultant d'une période de mobilité.

4.4.3 Se pose enfin la question de l'identification des compétences des candidats par les entreprises, surtout par celles qui ne sont pas dotées d'un service interne de ressources humaines.

Bruxelles, le 27 avril 2021

Christa SCHWENG
Présidente du Comité économique et social européen

*

* *

NB: L'annexe figure ci-après.

ANNEXE

Exemples de bonnes pratiques

En Autriche, une entrée en apprentissage dès 15 ans

Dans ce pays, 45 % des 15-19 ans sont des apprentis. Dans la majorité des cas, la formation des jeunes qui optent pour l'alternance entre l'école et l'entreprise dure trois ans. On compte 130 000 apprentis parmi les jeunes. Ils passent 80 % de leur temps en entreprise, soit, sur une semaine, quatre jours de cours pratiques et un jour d'école.

L'apprentissage est un droit garanti par la loi: les élèves qui ne trouvent pas d'entreprise pour leur apprentissage en raison de leurs mauvais résultats scolaires sont formés dans des ateliers publics. D'une manière générale, en Autriche, un apprenti a trois fois plus de chances de trouver un emploi qu'un jeune s'étant arrêté juste après l'école obligatoire. Le taux de chômage des moins de 25 ans était de 9,6 % en 2018.

La préparation opérationnelle à l'emploi (POE) en France

La préparation opérationnelle à l'emploi est une réponse rapide et sur mesure aux métiers en tension. Il s'agit d'une formation permettant d'acquérir ou de développer les compétences professionnelles nécessaires à la satisfaction d'un besoin de recrutement préalablement identifié.

La POE est pilotée conjointement par Pôle emploi (le service public de l'emploi) et l'entreprise ou la branche professionnelle. D'une durée de 400 heures maximum, elle comporte une période d'immersion en entreprise et donne droit au statut de stagiaire en formation professionnelle, ainsi qu'à une rémunération. À son issue, si le niveau requis pour occuper le poste est atteint, un contrat de travail durable est signé avec l'entreprise qui a sélectionné le candidat.

Au cours des trois dernières années, 70 000 stagiaires par an ont bénéficié de la POE, avec un taux d'insertion dans l'emploi d'environ 80 %.

Le rôle des partenaires sociaux en Allemagne

L'expérience des partenaires sociaux garantit la conformité des profils professionnels avec les exigences du marché du travail afin que les composantes de la formation soient intégrées facilement dans les processus de production et de prestation de services des entreprises.

En Allemagne, les accords de formation professionnelle sont le plus souvent négociés par les partenaires sociaux puis inscrits dans les conventions collectives sectorielles. Lorsque les contenus des formations ne correspondent plus aux exigences du marché du travail, les partenaires sociaux procèdent à la révision des formations ou à la création de nouvelles formations pour de nouveaux métiers.

Basés sur le financement public et encadrés par le droit social (Socialgesetzbuch), l'autonomie et le soutien professionnel des jeunes défavorisés et handicapés sont soutenus par des organisations de protection sociale de l'apprentissage et leurs services professionnels.

Négociation d'un accord stratégique sur la formation professionnelle au Portugal

Dans le cadre de la Commission permanente du dialogue social, le gouvernement portugais a lancé un processus de négociation en vue d'un accord stratégique sur la formation professionnelle et l'apprentissage tout au long de la vie. Un groupe de travail réunit actuellement les représentants du gouvernement, les organismes de tutelle et les partenaires sociaux afin de conclure un accord sur la gouvernance du système de formation, ainsi que sa réglementation et son financement. Cet accord vise également à améliorer la qualité des formations, la capacité d'adaptation rapide du cadre national des certifications, la réponse aux besoins sectoriels, l'incitation à se former pour les entreprises et les particuliers, l'innovation pédagogique, ainsi que les formations numériques et à distance.

Système dual en Pologne

Dans le système éducatif polonais, la double formation est une combinaison de l'enseignement scolaire pour les connaissances théoriques et du travail en entreprise pour l'expérience pratique en situation de travail. La durée de la formation s'appuyant sur les écoles professionnelles varie entre 2 et 5 ans. Sur les bases d'un système de formation en alternance, la formation pratique se déroule dans le cadre d'un contrat de travail de formation professionnelle. La formation théorique fait l'objet d'un contrat d'apprentissage entre le chef de l'établissement pédagogique et l'employeur recevant l'apprenti. Depuis septembre 2019, tous les élèves de l'enseignement professionnel qui ne bénéficient pas de ce dispositif ont accès à une période de stage d'études rémunéré auprès d'un employeur. À noter que les entreprises artisanales ont développé les formations en alternance avec le concours de 23 500 artisans et accueilli près de 65 000 jeunes.