

P REMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES

LES SORTIES DU PROGRAMME « NOUVEAUX SERVICES – EMPLOIS JEUNES »

À la fin du 1^{er} semestre 2000, un peu plus de 27 000 jeunes, embauchés entre 1997 et 1999 (hors Éducation nationale et Police nationale), étaient sortis du programme « nouveaux services – emplois jeunes ». Le taux de sortie, pour les embauches de ces deux années, s'élève ainsi à 21 %. Les jeunes les plus diplômés et ceux employés par des associations sont plus concernés que les autres par ces départs. L'enquête menée auprès des jeunes sortis du dispositif montre que 6 % d'entre eux entrent en formation. 56 % retrouvent un emploi, dans deux cas sur cinq en contrat à durée indéterminée, et dans neuf cas sur dix à temps plein. Si un tiers des jeunes sortis du programme sont au chômage immédiatement après la rupture de leur contrat, ils ne sont plus que 16 % dans cette situation quelques mois plus tard.

Le point de vue des jeunes sur le programme est partagé. Ils considèrent le plus souvent que cette expérience a été positive, mais stigmatisent certains aspects du dispositif.

Le programme « nouveaux services – emplois jeunes » ouvert en octobre 1997 se propose de participer à la lutte contre le chômage des jeunes, et de créer de nouvelles activités durables « socialement utiles, correspondant à des besoins émergents ou non satisfaits » (1). Cet objectif s'appuie sur la professionnalisation des jeunes dans les métiers correspondants, favorisée par la durée de l'expérience professionnelle (5 ans), assortie le cas échéant d'une formation.

Près de trois ans après la mise en place du dispositif, un certain nombre de contrats ont été rompus. Ces ruptures ont pu se produire à l'initiative de l'employeur comme du salarié. Plusieurs motifs peuvent les expliquer. Le jeune peut souhaiter reprendre des études ou une formation, occuper un autre emploi ou être insatisfait de sa situation. L'employeur, peut invoquer des raisons économiques, un licenciement pour faute ou l'inadéquation du salarié à l'emploi proposé (2).

(1) - Loi du 16 octobre 1997.

(2) - En cas de rupture, le jeune peut être remplacé par un autre pour le temps restant à pourvoir sur le poste.



Afin d'évaluer ce phénomène, deux sources complémentaires ont été mobilisées (encadré 1). La première, issue des fichiers de gestion du programme, a permis de construire les taux de sortie et de connaître les raisons de rupture invoquées par les employeurs. La seconde, sous la forme d'une enquête, s'intéresse à la situation des jeunes et à leurs propres motifs de rupture.

Plus d'un jeune sur cinq est sorti du programme

Le taux global de sortie du programme (3) est bien évidemment différent selon que les jeunes sont entrés plus ou moins tôt dans le dispositif et suivant la durée d'occupation du poste. Tous employeurs confondus, plus la période d'embauche est éloignée, plus le taux de sortie des jeunes du programme « nouveaux services – emplois jeunes » est élevé. De près de 28 % pour les contrats signés au premier semestre 1998, on passe à 12 % pour les embauches du second semestre 1999, avec une moyenne au 30 juin 2000, de 21 % pour l'ensemble des embauches effectuées en 1998 et 1999 (tableau 1).

Sur l'ensemble des embauches effectuées en 1998 et 1999, les sorties ont majoritairement eu lieu après plus de six mois passés dans le dispositif.

Les ruptures dans les tous premiers mois de présence dans le programme peuvent correspondre à la période d'essai d'un mois, renouvelable une fois, pour les

(3) - Le taux de sortie est le rapport du nombre de sorties du programme, observées au 30 juin 2000 pour les jeunes embauchés entre octobre 1997 et le 31 décembre 1999, au nombre d'embauches de la période. Les embauches, très peu nombreuses (hors Éducation nationale et Police nationale), à la fin de l'année 1997 ont été intégrées aux embauches du 1^{er} semestre de 1998.

(4) - Pour un contrat à durée indéterminée, la convention collective s'applique.

Tableau 1
Taux de sortie selon la période d'entrée dans le programme et le statut de l'employeur
Hors Éducation nationale et Police nationale
Données au 30 juin 2000

En pourcentage

Période d'embauche	Taux de sortie				Ensemble
	Collectivités territoriales	Établissements publics	Associations et fondations	Autres	
Premier semestre 1998	24,5	26,4	32,1	25,5	27,7
Deuxième semestre 1998	20,8	20,6	30,2	24,7	25,1
Premier semestre 1999	15,3	14,8	24,3	21,2	19,5
Deuxième semestre 1999	9,7	10,4	14,0	10,6	12,1
Total	18,1	18,2	24,5	20,6	21,1

Source : CNASEA, MES-DARES, données France entière.

jeunes en contrat à durée déterminée (4), pendant laquelle le jeune, comme l'employeur, peuvent mettre fin au contrat.

Pour les premières embauches (effectuées entre octobre 1997 et juin 1998), si l'on excepte les contrats de moins de trois mois, la plus grande part des ruptures ont eu lieu après au moins un an passé dans le dispositif (tableau 2). La proportion de ruptures après moins de six mois de contrat semble augmenter au cours des vagues successives d'em-

bauche, peut-être parce que l'amélioration globale de la situation de l'emploi offre plus d'opportunités à ces jeunes.

La majorité des ruptures est le fait des associations

Les taux de rupture les plus importants concernent des associations (24,5 % – tableau 1). Dans les collectivités territoriales et les établissements publics, le taux moyen est similaire (de l'ordre de 18 %),

Encadré 1

LES SOURCES

Deux sources ont été utilisées :

Le fichier administratif de gestion des conventions du CNASEA (organisme payeur de l'aide de l'État). Ce fichier, mis à jour, et fourni à la DARES trimestriellement, est exhaustif. Il comporte, outre un ensemble de caractéristiques concernant les jeunes et les employeurs, la date et le motif de rupture du contrat indiqués par l'employeur. C'est à partir de ce fichier que les analyses concernant les caractéristiques des contrats rompus ont été élaborées. Ont été retenus ici les jeunes embauchés en 1997, 1998 et 1999, pour lesquels la situation au 30 juin 2000 a pu être observée.

Une enquête auprès de jeunes sortis du dispositif menée en collaboration avec le ministère de l'Éducation nationale. Cette enquête, réalisée par entretiens téléphoniques en janvier 2000 par la société Louis Harris, a concerné les jeunes embauchés entre le début du programme « nouveaux services – emplois jeunes » et octobre 1998, et sortis du programme avant le 30 juin 1999. Le champ couvert est celui des associations, des collectivités territoriales et des établissements publics, (dit ici « champ emploi »), ainsi que des établissements d'enseignement relevant de l'Éducation nationale (dit « champ éducation »). L'enquête sera renouvelée annuellement entre 2000 et 2003 afin de mesurer les évolutions des motifs de rupture invoqués par les jeunes et des trajectoires professionnelles suivies, selon la date d'entrée dans le programme et la durée de présence dans celui-ci.

L'échantillon, tiré aléatoirement, est de 2 885 personnes pour le « champ emploi » étudié par la DARES (représentatif des 5 983 personnes sorties du dispositif) et de 1 650 pour le « champ éducation » du ministère de l'Éducation nationale (environ 5 000 sortants).

Tableau 2
Répartition des situations de rupture selon la période d'embauche (1)
Hors Éducation nationale et Police nationale
Données au 30 juin 2000

En pourcentage des embauches

Période d'embauche	Durée de présence dans le dispositif				Contrats non rompus	Total des embauches de chaque vague
	Moins de 3 mois	De 3 à 5 mois	De 6 à 11 mois	12 mois ou plus		
Premier semestre 1998	3,5	2,5	6,2	15,5	72,3	100,0
Deuxième semestre 1998	4,2	2,7	8,4	9,8	74,9	100,0
Premier semestre 1999	5,0	3,9	7,9	2,7	80,5	100,0
Deuxième semestre 1999	5,7	4,1	2,3	0,0	87,9	100,0
Ensemble	4,6	3,3	6,4	6,8	78,9	100,0

(1) - Les personnes embauchées en 1998 et 1999 et n'ayant pas rompu leur contrat au 30 juin 2000 ne sortiront éventuellement du dispositif qu'après y avoir passé au minimum 6 mois. On peut alors chiffrer avec certitude le nombre de jeunes ayant rompu avant 6 mois de présence dans le programme. Par ailleurs, le nombre de contrats rompus pour les embauches réalisées au second semestre de 1999 n'est encore que partiellement connu. Ainsi, seules les parties grisées du tableau sont certaines.

Source : CNASEA, MES-DARES, données France entière.

et ce quelle que soit la date d'entrée dans le programme.

Alors que les associations représentent un peu plus de 45 % des embauches réalisées entre 1998 et 1999 (hors Éducation nationale et Police nationale), elles regroupent 53 % des sorties. Toutes choses égales par ailleurs, le fait d'avoir été embauché par une association augmente de 9,5 points la probabilité de rupture, ce qui constitue l'effet le plus important hors les effets temporels dus à la date d'embauche – l'effectif salarié de la structure n'ayant pas d'influence significative sur la probabilité de rompre (tableau 3).

La sortie anticipée du programme dépend assez largement de l'activité exercée durant le contrat emploi jeune. Certaines activités liées à l'éducation, au tourisme et plus encore à la sécurité, augmentent la probabilité de rupture. Ces dernières font croître cet indicateur de plus de six points par rapport à la situation de référence (secteur

« famille, santé, solidarité »). À l'inverse, les jeunes intervenant dans les domaines de la culture, de l'environnement ou du sport ont des probabilités moindres de voir rompre leur contrat (d'environ 2 à 3 points).

Les diplômés du supérieur quittent un peu plus souvent le programme

Le taux de rupture augmente avec le niveau de formation, passant de près de 20 % pour des jeunes de niveau inférieur au baccalauréat à plus de 23 % pour les diplômés de niveau supérieur à « Bac + 2 ». Dans ce dernier cas, toutes choses égales par ailleurs, la probabilité de sortir du programme par rapport à un jeune de niveau baccalauréat augmente de 5,3 points.

Si les jeunes ayant entre 21 et 25 ans ont des comportements relativement homogènes en termes de rupture, ceux de moins de 21 et ceux de plus de 25 ans se distinguent assez nettement. Les plus jeunes ont une probabilité de rompre supérieure de 3,4 points à celle de la tranche d'âge de référence (les « 23-24 ans ») alors que, pour les plus âgés, elle est plus faible de 3,3 points.

Les ruptures sont à 52,5 % le fait des jeunes gens, qui ne représentent que 50,9 % des embauches de la période étudiée. Leur taux de rupture est ainsi de 21,8 %, contre 20,4 % pour les femmes.

La situation professionnelle antérieure à l'entrée dans le programme a relativement peu d'influence : seul le fait d'avoir été salarié ou militaires avant l'embauche en contrat « emploi-jeune » diminue la probabilité de rupture (respectivement de 2,2 et 4 points).

Les écarts de salaires perçus par les jeunes en contrat emploi jeune ne semblent pas non plus exercer d'influence sur les taux de ruptures constatés en juin 2000. Ainsi, ils sont peu différents selon que le jeune est rémunéré au le SMIC (21,8 %) ou au-dessus (20,5 %) (5).

Les jeunes prennent le plus souvent l'initiative de la rupture du contrat...

D'après les déclarations des employeurs, près de la moitié des ruptures se sont produites à l'initiative du salarié, 12 % à celle de l'employeur, et 6,7 % d'un commun accord pour un recrutement sur un autre type d'emploi dans la même structure (tableau 4). On

(5) - Pour les embauches de 1999, 50 % des jeunes ont un salaire mensuel brut compris dans un intervalle de 320 francs autour de la moyenne (7 198 francs). Globalement, l'ensemble des salaires reste assez homogène (Voir « Le programme « nouveaux services - emplois jeunes » en 1999 », Premières synthèses, Juillet 2000 - N°28.2, DARES).

note néanmoins une part importante (un tiers) de motifs codés « autres » par l'organisme chargé de recueillir cette information (encadré 1). La rupture de contrat pour occuper un autre emploi constitue la raison la plus souvent citée par les employeurs lors d'un départ réalisé à l'initiative du salarié (28 %). L'employeur déclare ne pas connaître, dans plus d'un cas sur dix, la raison du départ du jeune. Les cas de rupture à l'initiative de l'employeur se partagent entre le licenciement pour comportement du jeune incompatible avec l'emploi occupé (6,5 %) et l'inaptitude du salarié (4,5 %).

Les départs à l'initiative du salarié sont supérieurs à la moyenne lorsque le jeune a passé entre trois et onze mois au sein du programme. Ce constat tendrait à mettre en avant le rôle de tremplin du dispositif vers un emploi hors de la structure.

La part des recrutements sur un autre type d'emploi chez le même employeur augmente avec la durée passée dans le programme pour atteindre 10 % des causes de rupture pour les jeunes restés au moins un an ou plus dans la structure. Les départs pour insatisfaction du salarié, pour comportement incompatible avec l'emploi (ou inadaptation), ou sans explication sont particulièrement élevés en début de prise de poste et correspondent de fait à une période d'essai non concluante.

Si on élimine les motifs non précisés, les employeurs déclarent que 72 % des ruptures sont intervenues à l'initiative du salarié, 18 % de leur propre initiative et 10 % d'un commun accord pour occuper un autre emploi chez le même employeur. Les jeunes enquêtés (encadré 1) déclarent quant à eux que l'initiative de la rupture leur incombe à 64,5 % contre 18,5 % pour leur employeur et 17 % d'un commun accord.

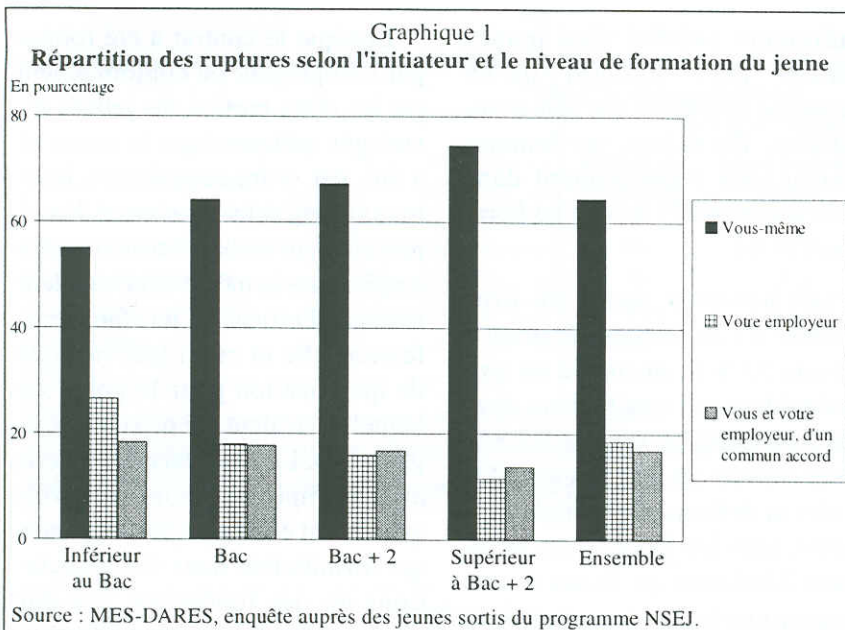
Tableau 3
Les facteurs explicatifs de la sortie du dispositif
« nouveaux services – emplois jeunes » :
une analyse « toutes choses égales par ailleurs »

	A Paramètre estimé	B Probabilité estimée (en %)	C Écart/réf : variation de probabilité	D Degré de significativité
Constante	-1,353	20,54	.	**
Sexe				
Homme	0,158	23,24	2,70	**
Femme				
Niveau de formation				
Inférieur au Bac	-0,048	19,77	-0,77	*
Bac				
Bac + 2	0,136	22,85	2,31	**
Supérieur à Bac + 2	0,297	25,81	5,27	**
Âge				
Moins de 21 ans	0,197	23,94	3,40	**
De 21 ans à moins de 23 ans	0,045	21,28	0,74	*
De 23 ans à moins de 25 ans				
De 25 ans à moins de 26 ans	-0,045	19,81	-0,72	*
26 ans et plus	-0,215	17,25	-3,29	**
Situation antérieure				
Étudiant				
Formation professionnelle	ns	.	.	ns
Militaire	-0,264	16,56	-3,98	**
Salarié	-0,139	18,36	-2,18	**
Demandeur d'emploi	ns	.	.	ns
Autre	ns	.	.	ns
Statut de l'employeur				
Collectivité territoriale				
Établissement public	ns	.	.	ns
Association	0,505	29,99	9,45	**
Autre	0,169	23,43	2,90	**
Secteur d'activité				
Éducation	0,097	22,17	1,63	**
Famille, santé, solidarité				
Logement, vie de quartier	ns	.	.	ns
Transport	ns	.	.	ns
Culture	-0,129	18,51	-2,03	**
Justice	ns	.	.	ns
Sécurité	0,351	26,85	6,32	**
Environnement	-0,175	17,83	-2,71	**
Tourisme	0,075	21,79	1,25	*
Sport	-0,202	17,44	-3,10	**
Autres	ns	.	.	ns
Période d'embauche				
1 ^{er} semestre 1998	0,193	23,87	3,33	**
2 ^{ème} semestre 1998				
1 ^{er} semestre 1999	-0,316	15,86	-4,68	**
2 ^{ème} semestre 1999	-0,956	9,04	-11,50	**
Salaire horaire				
SMIC				
Plus du SMIC	-0,091	19,09	-1,45	**

Lecture : Un paramètre positif (respectivement négatif) indique une corrélation positive (respectivement négative) entre la variable explicative et la probabilité de rupture (colonne A) ; l'intensité de cette relation croît avec la valeur absolue du paramètre. La personne de référence, en grisé dans le tableau (une femme ayant entre 23 et 25 ans de niveau baccalauréat, précédemment étudiante, embauchée par une collectivité territoriale dans le secteur « famille santé solidarité » au cours du deuxième semestre 1998 et rémunérée au SMIC horaire), a une probabilité égale à 20,54 % d'avoir rompu son contrat à la fin juin 2000 (colonne B). Un homme présentant les mêmes caractéristiques verra cette probabilité augmenter de 2,7 points (colonne C). Les degrés de significativité (colonne D) sont les suivants : ns : non significatif ; * : significatif ; ** : très significatif.

Avertissement : Les paramètres (colonne A) peuvent s'additionner pour des comparaisons à la situation de référence. Par contre, les différences de probabilité (colonne C) ne peuvent s'additionner puisque la fonction « logit », servant à modéliser la probabilité de rupture, n'est pas linéaire.

Données : contrats conclus entre octobre 1997 et fin décembre 1999 – Exploitation : DARES.



... dans la moitié des cas pour un autre emploi plus à leur convenance

Selon les jeunes eux-mêmes, la proportion de sorties de leur propre initiative est plus élevée dans les établissements publics (72 %) que dans les collectivités territoriales (62 %) ou les associations et fondations (63 %). Plus leur niveau de formation initiale est élevé, plus les jeunes quittent volontairement le poste qu'ils occupaient (graphique 1). Ainsi, 67 % des jeunes d'un niveau de formation supérieur à Bac + 2 prennent l'initiative de la rupture contre 55 % de ceux dont le niveau est inférieur au baccalauréat. Les femmes sont également davantage à l'origine de la rupture (69 %) que les hommes dont 61 % indiquent être dans ce cas.

Parmi les jeunes ayant rompu d'eux-mêmes, près d'un sur deux a mis fin à son contrat parce qu'il avait trouvé un autre emploi qui lui convenait mieux (plus d'un sur cinq est resté chez le même employeur). Toujours parmi les jeunes ayant rompu leur contrat d'eux-mêmes, quatre sur dix l'ont fait car ils n'étaient pas satisfaits de leurs conditions de travail et près de 15 % pour des raisons personnelles (gra-

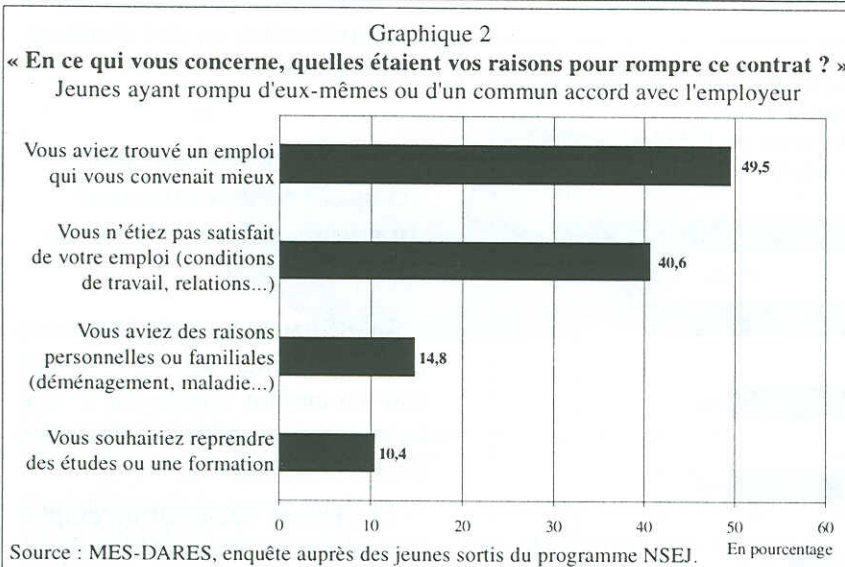


Tableau 4
Répartition des ruptures selon le motif indiqué par l'employeur
(embauches réalisées en 1998 et 1999)
Hors Éducation nationale et Police nationale
Données au 30 juin 2000

En pourcentage

Motif de rupture indiqué par l'employeur	Durée de présence dans le dispositif				Ensemble
	Moins de 3 mois	De 3 à 5 mois	De 6 à 11 mois	12 mois ou plus	
Contrat rompu par le salarié pour exercer un autre emploi	21,3	30,3	30,9	29,4	28,2
Contrat rompu par le salarié pour reprise d'études ou de formation	3,3	5,0	5,0	3,4	4,1
Contrat rompu par le salarié sans explication	13,3	12,7	11,7	8,7	11,3
Contrat rompu par le salarié pour insatisfaction liée à l'emploi exercé	9,2	4,9	4,2	3,1	5,1
Rupture à l'initiative du salarié	47,1	52,9	51,8	44,6	48,7
Licenciement économique	0,3	1,0	1,0	1,5	1,0
Licenciement pour comportement incompatible avec l'emploi	7,3	5,4	6,9	6,1	6,5
Licenciement pour inaptitude	11,9	2,9	2,5	2,3	4,5
Rupture à l'initiative de l'employeur	19,5	9,3	10,4	9,9	12,0
Recrutement d'un commun accord sur un autre type d'emploi dans la même structure	2,8	5,3	6,9	10,0	6,7
Autres causes	30,6	32,5	30,9	35,5	32,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : CNASEA, MES-DARES, données France entière.

phique 2). Les autres motifs de rupture n'ont pas été cités par plus de 15 % des jeunes interrogés.

Parmi les jeunes insatisfaits de leur emploi, l'insuffisance de perspectives d'évolution dans l'emploi à l'issue du contrat, citée par les deux tiers d'entre eux, motive d'abord leur décision de rompre leur contrat. Viennent ensuite le fait que l'emploi ne correspondait pas à celui proposé initialement (61 %), l'insuffisance voire le manque total de formation (57 %), les mauvaises relations avec l'employeur (50 %) et le manque d'en-

cadrement (49 %). Ces jeunes étaient plus souvent qu'en moyenne employés par des associations. De même, les femmes étaient plus fréquemment dans cette situation (45 %) que les hommes (37 %).

Les hommes sortis du programme d'eux-mêmes déclarent à près de 53 % avoir trouvé un emploi qui leur convenait mieux alors que les femmes ne sont que 45,5 % à être dans ce cas. Par ailleurs, plus le niveau de formation initiale augmente, plus les jeunes sont nombreux à indiquer qu'ils ont trouvé un autre emploi qui les satisfaisait.

Lorsque le contrat a été rompu par l'employeur ou conjointement par les deux parties, les jeunes interrogés indiquent que la cause en a été, par ordre décroissant, leurs mauvaises relations avec l'employeur, leur embauche sur un autre emploi dans la même structure, leur manque d'efficacité, une faute professionnelle et enfin leur manque de qualification pour le poste sur lequel ils avaient été recrutés (graphique 3). Les mauvaises relations avec l'employeur sont plus fréquemment évoquées par les jeunes qui travaillaient dans des associations ou des fondations que par ceux employés par des collectivités territoriales ou des établissements publics.

Plus de la moitié des jeunes occupent immédiatement un emploi salarié à la sortie du programme

Immédiatement après leur sortie du programme, 56 % des jeunes sont en emploi salarié, 32 % sont au chômage et 6 % ont repris des études (graphique 4).

Les jeunes occupant un emploi à la sortie du dispositif sont plus nombreux qu'en moyenne à avoir un niveau de formation initiale supérieur à « Bac + 2 » (62 %). Cette proportion décroît jusqu'à 51 % pour les jeunes dont le niveau de formation est inférieur au baccalauréat. Corrélativement, si 25 % des jeunes de niveau supérieur à « Bac + 2 » sont au chômage à la sortie du programme, plus de 37 % de ceux qui n'ont pas obtenu le baccalauréat sont dans ce cas.

Près d'un tiers (29 %) des jeunes occupant un emploi salarié à la sortie du dispositif, l'exercent dans une entreprise privée, 27 % dans un établissement public, 22 % dans une collectivité territoriale et 17 % dans une association (tableau 5).

On note par ailleurs un certain lien entre le statut juridique de

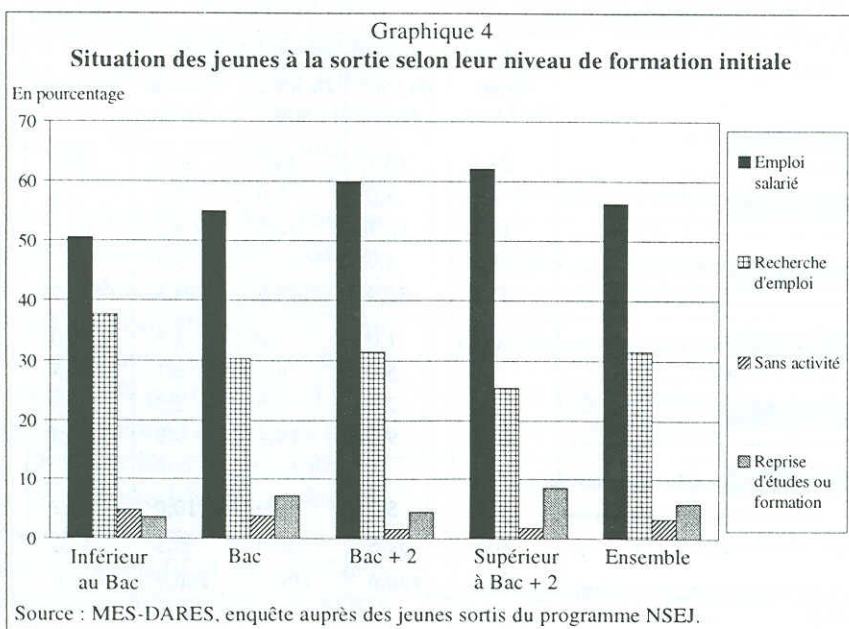
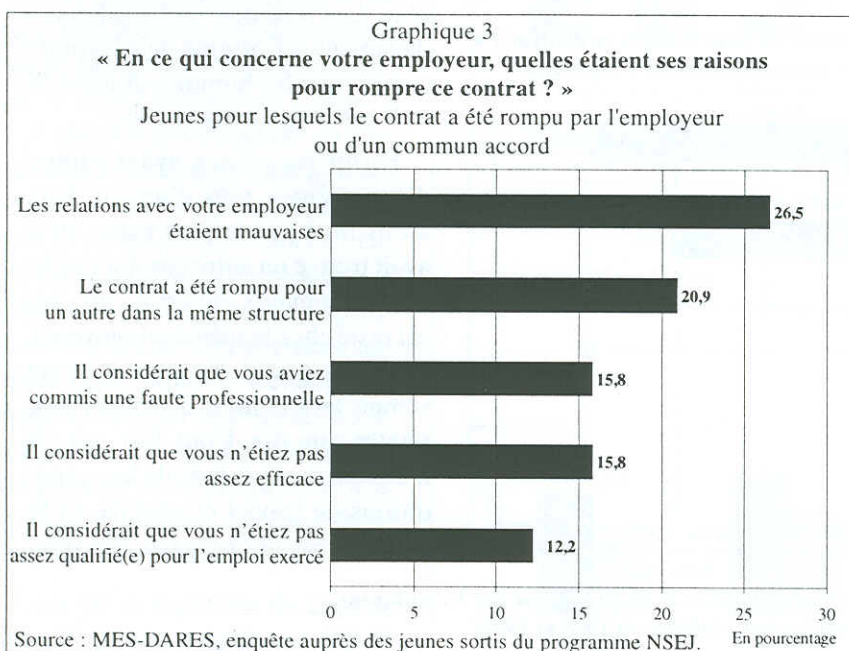


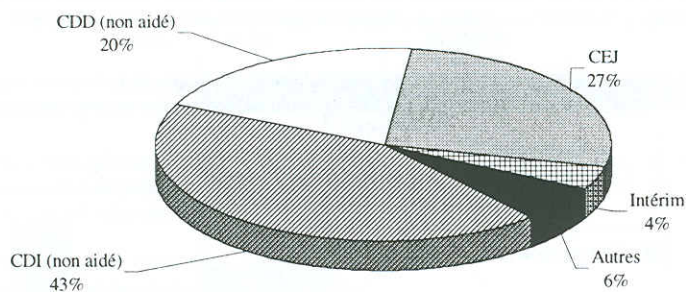
Tableau 5
Statut de l'employeur, avant et après la rupture de contrat, pour les jeunes salariés à la sortie du programme
(56,2 % de la population) En pourcentage

Statut de l'employeur après le contrat emploi-jeune	Statut de l'employeur pendant le contrat emploi-jeune				
	Collectivité territoriale	Établissement public	Association et fondation	Autre (1)	Ensemble
Entreprise privée	20,0	39,4	32,6	37,3	28,8
Établissement public	30,2	38,1	19,6	24,0	27,0
Collectivité territoriale	33,8	12,3	15,7	11,2	22,3
Association	10,3	7,2	26,8	6,1	16,5
Autres	5,7	3,0	5,3	21,4	5,4
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

(1) - Les employeurs de jeunes en contrat emploi-jeune codés « autre » représentent moins de 2 % des employeurs.

Source : MES-DARES – Enquête auprès des jeunes sortis du programme.

Graphique 5
Nature du contrat occupé par les jeunes salariés à la sortie du dispositif



Source : MES-DARES, enquête auprès des jeunes sortis du programme NSEJ.

l'employeur à la sortie du dispositif et celui de la structure qui employait le jeune dans le cadre du programme « nouveaux services – emplois jeunes », en particulier lorsqu'il s'agissait d'une association ou d'une collectivité territoriale. Plus d'un tiers des jeunes recrutés sur un contrat « emploi-jeune » au sein d'une collectivité territoriale, et salariés immédiatement après la sortie du dispositif, sont à nouveau employés par une collectivité territoriale ; un autre tiers l'est dans un établissement public. De même, plus de 38 % des jeunes salariés à la sortie du dispositif et employés auparavant par un établissement public travaillent à nouveau dans ce type de structure. Ceci peut pour partie s'expliquer par des préparations aux concours administratifs, ou par des remplacements de départs à la retraite né-

cessaires à ces organismes. Les jeunes qui étaient précédemment salariés d'une association sont les seuls à ne pas retrouver majoritairement un emploi dans le secteur public (collectivités territoriales ou établissements publics), se partageant entre entreprises privées et secteur associatif.

Plus de quatre jeunes salariés sur dix ont trouvé un emploi stable (CDI), et plus d'un quart ont réintégré le programme « nouveaux services – emplois jeunes » (graphique 5). Cette proportion est plus importante chez les femmes (32 %). Par ailleurs, près de 90 % des emplois sont à temps plein.

Interrogés sur les moyens qu'ils ont mobilisés pour retrouver un emploi, les jeunes témoignent d'une relative diversité dans leurs modes de recherche. Un jeune sa-

larié sur trois déclare avoir trouvé son emploi par relations personnelles, et un sur cinq grâce aux contacts établis au cours du contrat « emploi-jeune ». Les concours sont cités par plus d'un jeune en emploi sur dix ; le service public de l'emploi (ANPE, missions locales ou PAIO) ainsi que les candidatures spontanées totalisent chacun 11 % des modes déclarés de reprise d'emploi. Les moins qualifiés retrouvent plus que la moyenne un emploi grâce à leurs relations personnelles, aux contacts établis pendant leur contrat ou par candidature spontanée, alors que les jeunes de niveau « Bac + 2 » retrouvent plus d'une fois sur cinq un emploi par voie de concours.

Afin de mesurer de manière plus précise l'effet du programme sur le devenir des jeunes, il convenait de s'intéresser à leur situation au-delà de la sortie du programme. Au moment de l'interrogation (soit entre 6 et 27 mois après leur sortie du dispositif), la proportion de jeunes occupant un emploi salarié avait augmenté de plus de 15 points par rapport à la situation à la sortie du dispositif. La part des chômeurs avait diminué dans les mêmes proportions pour s'établir à 16 % (graphique 6). Ainsi, plus de la moitié des personnes à la recherche d'un emploi à la sortie du dispositif, ont retrouvé un emploi salarié au moment de l'enquête.

L'opinion des jeunes sur le programme « nouveaux services – emplois jeunes » apparaît positive mais nuancée

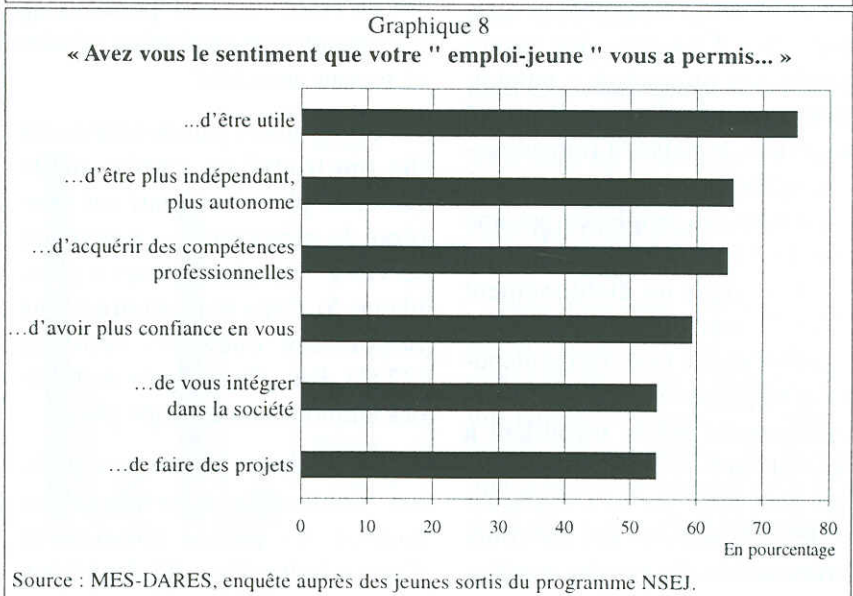
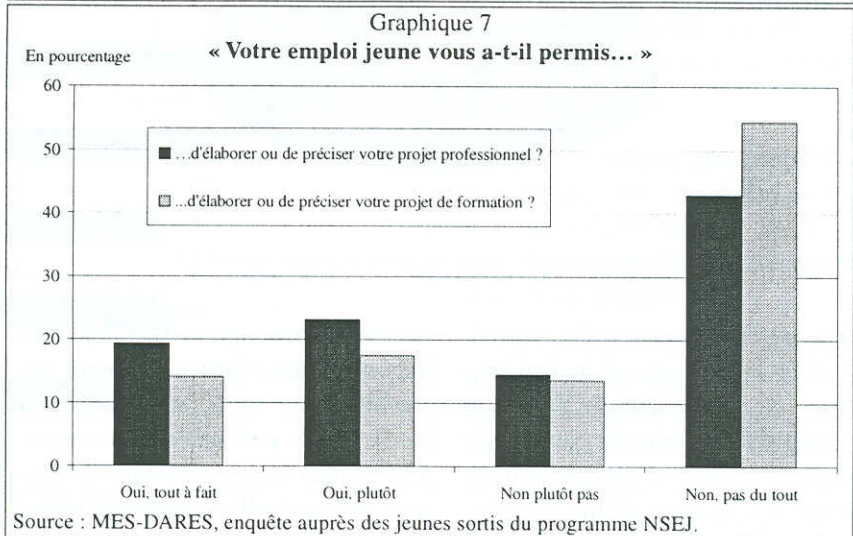
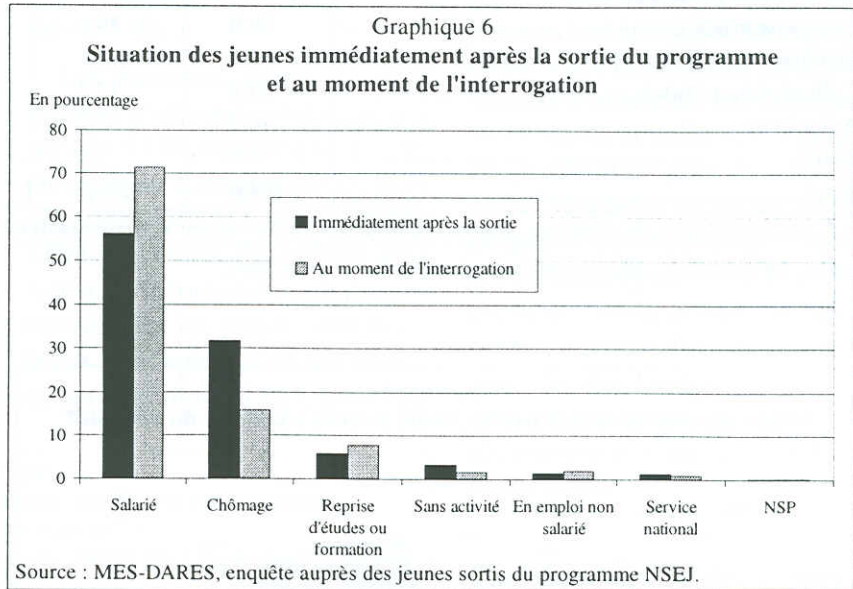
Les jeunes sortis du programme « nouveaux services – emplois jeunes » portent un regard positif sur leur passage par le dispositif : 57 % d'entre eux considèrent cette expérience plus positive que négative, alors que 17 % retiennent autant d'éléments positifs que négatifs. Néanmoins, une partie d'entre eux reste critique sur certains aspects du programme et sur son efficacité. Ils sont 58 % à penser que leur passage par le programme ne leur a pas permis de préciser (ou d'élaborer) leur projet professionnel (graphique 7). Cette proportion s'élève à 63 % chez les jeunes qui ont au plus le niveau baccalauréat (par ailleurs les plus nombreux à déclarer ne pas avoir de projet professionnel à l'entrée du dispositif). Les réponses à la question sur l'apport du dispositif en termes de compétences acquises (graphique 8) viennent cependant tempérer ce constat : 65 % des jeunes estiment en effet que leur passage par le programme leur a permis d'acquérir des compétences professionnelles.

Lors de la signature du contrat entre l'État et les employeurs, 80 % de ces derniers déclaraient avoir prévu une formation. Lors de l'enquête, seulement 28 % des jeunes indiquent en avoir effectivement suivi une. C'est peut-être une des raisons pour lesquelles, 68 % des jeunes estiment que leur passage par le dispositif ne leur a pas permis de préciser ou d'élaborer leur projet de formation (74 % pour ceux qui n'ont pas bénéficié de formation, 53 % pour les autres). Leur jugement dépend aussi de la durée de présence dans le programme : de 75 % d'insatisfaits chez les jeunes ayant passé moins de trois mois dans le dispositif et pour lesquels la formation n'a probablement pas

eu le temps d'être mise en place, on passe à 62 % pour ceux restés plus d'un an dans le programme.

Il paraît important de mesurer en quoi l'emploi retrouvé à la sortie

du contrat « emploi-jeune » se différencie ou non de celui occupé au sein du programme. Là encore, les réponses sont partagées. Les jeunes ayant retrouvé un emploi salarié immédiatement après la sortie



du programme ne sont que 36 % à estimer que leur activité est en lien avec l'emploi qu'ils occupaient auparavant. Pour autant, les jeunes reconnaissent un impact positif du dispositif sur leur mode de vie ; 61 % ont ainsi accédé à une autonomie financière (67 % chez les 22 ans et moins ; 64 % chez les femmes). Plus largement, leur passage par le programme a donné aux trois quarts d'entre eux le sentiment d'être utile (pour 77 % des hommes, et de ceux passés par une association ; 78 % pour les jeunes de niveau inférieur au baccalauréat), aux deux tiers celui d'être plus autonome (68 % chez les femmes) et a permis à plus de 60 % des jeunes d'acquérir des compétences

Tableau 6
Les trois éléments positifs et négatifs les plus cités

En pourcentage

Éléments positifs		Éléments négatifs	
Lier des contacts	32	23	Salaire faible
Avoir une expérience personnelle	21	23	Manque de structuration
Avoir un salaire	19	20	Encadrement peu sympathique

Source : MES-DARES – Enquête auprès des jeunes sortis du programme NSEJ.

professionnelles (notamment à ceux de niveau inférieur au baccalauréat) (graphique 8).

Aux questions ouvertes, sur les points positifs et négatifs de leur passage par le dispositif, les aspects les plus positifs retenus par les jeunes concernent d'abord les contacts obtenus, l'expérience personnelle, et le fait d'avoir un salaire (lié à l'autonomie acquise). Cependant,

le niveau de leur rémunération est le principal point négatif cité par les jeunes, autant que le manque de structuration du dispositif (tutorat, encadrement, voire formation...) ; vient ensuite la mauvaise entente avec l'encadrement (tableau 6).

Vanessa BELLAMY
(DARES).

— Pour en savoir plus : —

Simonin B., « La mise en œuvre locale du programme « nouveaux services – emplois jeunes » », *Premières Synthèses* n° 99.02-06.1, février 1999.

DARES, « Les emplois-jeunes d'octobre 1997 à octobre 1998 », *La Documentation française*, mai 1999.

Gélot D., « Le programme « Nouveaux services – emplois jeunes » vu par les employeurs et les jeunes », *Premières Synthèses* n° 99.06-22.2, juin 1999.

Kissoun C., « Premier bilan d'une année de programme « nouveaux services – emplois jeunes » », *Premières Informations*, n° 99.03-09.1, mars 1999.

Bellamy V., « Le programme « nouveaux services – emplois jeunes » en 1999 », *Premières Synthèses*, n° 28.2, juillet 2000.

LES AIDES ÉDUCATEURS DE L'ÉDUCATION NATIONALE

Le ministère de l'Éducation nationale a fortement recruté dès le début du dispositif. Au 30 septembre 2000, les aides éducateurs représentent près de 30 % des embauches du programme « nouveaux services – emplois jeunes ». Tous les jeunes recrutés ont, au minimum, un niveau de formation égal au baccalauréat.

L'enquête menée conjointement avec le ministère de l'Éducation nationale auprès des jeunes sortis du programme « nouveaux services – emplois jeunes » relevant du « champ éducation », montre que les réponses des aides éducateurs sont sensiblement différentes de celles des jeunes employés par les associations, les collectivités territoriales ou les établissements publics (« champ emploi »). Les aides éducateurs sont 88 % à avoir pris eux-mêmes l'initiative de la rupture du contrat (65 % dans le « champ emploi »). Dans ce cas, ou si la décision a été prise d'un commun accord avec l'employeur, ils sont 59 % à avoir rompu pour un autre emploi qui leur convenait mieux (50 % dans le « champ emploi ») avec des disparités selon le sexe (64 % chez les hommes) et le niveau de formation (46 % chez les jeunes de niveau baccalauréat). Si un jeune sur dix dans le « champ emploi » souhaitait reprendre des études, ils sont 22 % dans ce cas à l'Éducation nationale (32 % chez les jeunes de niveau bac, 24 % chez les jeunes employés par des écoles maternelles ou primaires). Parmi les jeunes qui ont rompu d'eux-mêmes leur contrat, 19 % n'étaient pas satisfaits de leurs conditions de travail (41 % dans le « champ emploi »). Cette part s'élève à 25 % dans le secondaire où les conditions d'exercice de l'activité semblent plus difficiles. 13 % des aides éducateurs qui ont retrouvé un emploi qui leur convenait mieux l'ont retrouvé au sein de l'Éducation nationale, par voie de concours ou en s'inscrivant à nouveau dans le cadre du programme « nouveaux services – emplois jeunes ».

La situation des aides éducateurs à leur sortie du dispositif est différente de celle des jeunes employés précédemment par les associations, les collectivités territoriales ou les établissements publics. Immédiatement après la sortie du dispositif, 64 % des anciens aides éducateurs sont en emploi salarié (56 % dans le « champ emploi ») ; cette proportion est plus élevée chez les hommes (68 %), mais plus faible pour les jeunes de niveau baccalauréat (55 %). Près d'un ancien aide éducateur sur cinq a repris des études ou suit une formation (6 % dans le « champ emploi »). Cette proportion est plus importante chez les femmes (22 %) et chez les jeunes de niveau baccalauréat (25 %).

Parmi les anciens aides éducateurs en emploi salarié à la sortie du dispositif :

- 37 % sont dans une entreprise privée (29 % dans le « champ emploi »), avec un taux de 41 % pour les hommes ;
- 42 % sont dans un établissement public (27 % dans le « champ emploi ») ;
- 10 % dans une collectivité territoriale (22 % dans le « champ emploi ») ;
- 9 % dans une association (17 % dans le « champ emploi »).

Les moyens employés pour retrouver un emploi sont relativement différents car beaucoup d'aides éducateurs passent les concours du ministère de l'Éducation nationale. Ainsi, les jeunes sont 20 % à retrouver un emploi par voie de concours (11 % dans le « champ emploi »), et seulement 4 % grâce aux contacts établis durant leur contrat emploi jeune. L'obtention d'un emploi salarié grâce aux relations personnelles reste importante : 27 % des jeunes en emploi (29 % dans le « champ emploi »).

Les anciens aides éducateurs partagent, sur le programme, le point de vue mitigé des jeunes précédemment en contrat emploi-jeune dans les associations, établissements publics ou collectivités territoriales. Ainsi, 61 % considèrent que leur passage dans le dispositif ne leur a pas permis de préciser ou d'élaborer leur projet professionnel (58 % dans le « champ emploi »), probablement en grande partie parce que plus des trois quarts avaient déjà un projet précis lors de l'embauche. Ils sont 65,6 % à penser que leur passage par le programme ne leur a pas permis d'élaborer ou de préciser leur projet de formation, soit légèrement moins que dans le « champ emploi » (68 %). Si les points positifs cités par les anciens aides éducateurs sont sensiblement les mêmes que ceux cités par les jeunes du « champ emploi » (liés des contacts pour 42 %, avoir un salaire pour 24 %), les éléments négatifs diffèrent. En effet, les jeunes précédemment aides éducateurs regrettent pour 29 % d'entre eux le manque de formation (alors que l'élément négatif le plus cité dans le champ travail était la faiblesse du salaire) et pour 28 % l'impossibilité d'évolution au sein de l'Éducation nationale. Un quart d'entre eux déclarent avoir effectué un travail dévalorisant. Au final, près de 70 % des anciens aides éducateurs ont retenu plus d'aspects positifs que négatifs de leur passage par le programme « nouveaux services – emplois jeunes » (57 % dans le « champ emploi »).

LES ADJOINTS DE SÉCURITÉ

Le ministère de l'Intérieur dispose de données administratives concernant le devenir des adjoints de sécurité sortis du programme « nouveaux services – emplois jeunes ».

Au 31 juillet 2000, 4 830 jeunes ont quitté le programme sur les 19 071 embauchés. Le taux de sortie global à cette date s'élève ainsi à 25,3 %.

Dans leur grande majorité (89 %), les adjoints de sécurité démissionnent de leur emploi. Pour moitié d'entre eux, cette démission s'explique par la réussite à un concours de la Police nationale.

Causes des sorties du dispositif	En % des sortants
Licenciements	10,8
pour inaptitude à la fonction	4,8
à caractère disciplinaire	6,0
Démissions	88,6
concours de la Police Nationale	54,3
autre concours du secteur public	8,2
CDI secteur privé	10,8
convenances personnelles	15,3
Autres causes	0,6
décès	0,4
report (maladie...)	0,2
Total	100,0

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES sont éditées par le Ministère de l'emploi et de la solidarité, Direction de l'animation de la recherche des études et des statistiques (DARES) 20 bis, rue d'Estrées 75700 Paris 07 SP. Tél. : 01.44.38.23.11 ou 23.14. Télécopie 01.44.38.24.43. www.travail.gouv.fr (Rubrique Emploi puis Études et Statistiques) - Directeur de la publication : Annie Fouquet.

Secrétariat de rédaction : Catherine Demaison et Evelyn Ferreira. Maquettistes : Myriam Garric, Daniel Lepasant, Guy Barbut. Conception graphique : Ministère de l'emploi et de la solidarité. Flashage : AMC, Paris. Impression : Ecoprint, Pontcarré et JCDM-BUDY, Paris. Reprographie : DARES. Abonnements : La Documentation Française, 124 rue Henri Barbusse 93308 Aubervilliers Cedex. Tél. : 01.40.15.70.00. Télécopie : 01.40.15.68.00 - <http://www.ladocfrancaise.gouv.fr>

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES - Abonnement 1 an (52 n°) : France (TTC) 711,71 F (108,50 Euros) - Europe (TTC) : 747,79 F (114 Euros) - DOM-TOM (HT, avion éco.) : 741,23 F (113 Euros) - Autres pays (HT, avion éco.) 760,91 F (116 Euros) - Supplément avion rapide : 45,92 F (7 Euros). Publicité : Ministère de l'emploi et de la solidarité. Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.