

« Nouveaux services – Emplois jeunes » l'importance du genre

Lucie Davoine (*), Jean-Paul Zoyem (**)

L'article évalue le programme « Nouveaux services - Emplois jeunes » (NSEJ) sous l'angle du genre dans trois dimensions du rapport au travail : la professionnalisation du jeune, sa satisfaction au travail et son attachement au métier. Les résultats de l'enquête Panel 2000 montrent que des inégalités de genre demeurent : toutes choses égales par ailleurs, les filles s'investissent davantage dans leur emploi, elles éprouvent plus souvent la fierté du travail bien fait, mais elles estiment que leurs compétences sont moins reconnues. L'article propose des éléments d'interprétation de ces différences : s'agit-il d'une question de perception subjective, d'une « vulnérabilité » particulière, des caractéristiques des tâches créées par le dispositif répondant à des modes d'investissement différents selon les sexes, d'une persistance de la division du travail entre les sexes ou de certains stéréotypes ? L'article aborde la question de l'utilisation des données subjectives en sciences sociales. La dernière partie analyse la situation des jeunes à la sortie du dispositif NSEJ, à travers des indicateurs plus objectifs et plus traditionnels : outre des différences de genre, des disparités existent suivant le niveau de formation et le statut de l'employeur.

Créé en 1997, le programme « Nouveaux services – Emplois jeunes » (NSEJ) a fait l'objet de nombreuses évaluations. Toutefois, peu de travaux se sont intéressés aux inégalités de genre au sein de ce dispositif alors même que cette question est « particulièrement heuristique » (GADREY, 2003). Le programme se voulait en effet innovant ; il a pu engendrer un rapport au travail nouveau et, en particulier reconfigurer les différences de genre en la matière. Nous proposons dans cette étude d'explorer le rapport au travail des jeunes bénéficiaires, en étant attentifs aux différences de genre. Cette analyse s'appuie sur le panel des bénéficiaires de politiques de l'emploi réalisé par la DARES en 2002 et 2003 (cf. encadré 1). Ce panel pose de nombreuses questions qui font appel à l'appréciation personnelle du bénéficiaire.

À partir de ces questions, la première partie de l'étude présente les trois dimensions du rapport au travail qui seront plus particulièrement explorées : la professionnalisation du jeune, sa satisfaction au travail et son attachement au métier. La deuxième partie rend compte des différences de genre au regard de ces dimensions et apporte quelques éléments d'interprétation. Pour compléter cette évaluation, la

Encadré 1

Le Panel 2000 des politiques de l'emploi

La DARES a mis en place un dispositif d'enquêtes dit Panel 2000 des politiques de l'emploi pour différents dispositifs d'emploi et de formation professionnelle. Pour le programme « Nouveaux services – Emplois jeunes » (NSEJ), 3 181 jeunes entrés au premier trimestre 1999 et toujours en emploi trois ans plus tard ont été interrogés, en 2002, sur le déroulement de leur contrat. Ces jeunes ont été re-interrogés en 2003, qu'ils aient interrompu leur contrat ou non : ils étaient alors 2 594 (soit un taux d'attrition de 18,5%). Cette deuxième vague apporte ainsi des informations sur les conditions d'arrêt du contrat et les trajectoires à la sortie du dispositif. Les bénéficiaires ont été de nouveau interrogés en 2004.

troisième partie analyse la situation des jeunes à la sortie du dispositif NSEJ, à travers des indicateurs plus objectifs et plus traditionnels.

* Matisse, Université Paris 1 – CNRS, courriel : davoine.lucie@wanadoo.fr ; adresse : Maison des sciences économiques (bureau 214), 106-112 boulevard de l'Hôpital, 75647 Paris Cedex 13, France.

** DARES, CREST, 78 rue Henri-Barbusse, 92110 Clichy, courriel : jean-paul.zoyem@laposte.net.

Les auteurs tiennent à remercier C. Erhel, Ph. Zamora, B. Sédillot et les participants aux XI^e Journées du Longitudinal pour leur lecture attentive et leurs précieux conseils.

Trois dimensions du rapport au travail et à l'emploi

La littérature regorge de typologies sur les différents aspects du rapport au travail. WARR (1999) dénombre par exemple dix déterminants de la satisfaction au travail : l'autonomie, l'opportunité d'utiliser ses compétences, la variété des tâches, les contraintes et demandes externes, la qualité des informations mises à disposition, le salaire, la sécurité (physique), l'esprit d'équipe, les relations humaines et la position sociale. BAUDELLOT et GOLLAC (2003) retiennent « quatre sources du plaisir au travail » : la socialisation et les relations humaines, le sentiment d'être utile et d'aider les autres, le plaisir de faire quelque chose, et le sentiment de s'enrichir personnellement. Ces typologies recouvrent parfois une distinction, souvent retenue dans la littérature (WARR, 1999; CLARK, 1997), entre la satisfaction « intrinsèque » au travail (travail lui-même, ambiance sur le lieu de travail, esprit d'équipe, relations avec les collègues, et horaires) et la satisfaction « extrinsèque » (promotion, salaire, sécurité de l'emploi). Cette distinction renvoie aux deux axes mentionnés par PAUGAM (2000) : l'engagement social et la stabilité de l'emploi d'une part et la satisfaction au travail d'autre part. Ce deuxième axe correspond à la satisfaction de l'*homo faber*. Le premier renvoie plutôt à la logique de rétribution de l'*homo œconomicus*, mais le sociologue souligne aussi l'importance de la question de la relation aux autres pour « l'*homo sociologicus* au travail ».

Une typologie adaptée au programme Nouveaux services – Emplois jeunes

Dans le cadre de cette étude, la satisfaction au travail constitue la première dimension du rapport au travail. Parmi les signes de satisfaction « intrinsèque » au travail, notre étude retient notamment l'investissement au travail. Le versant négatif de cet aspect correspond à l'ennui au travail, qui méritait d'être analysé alors que l'intérêt des tâches effectuées dans le cadre du programme a fait l'objet de débats. La première dimension comprend aussi un jugement sur les caractéristiques « extrinsèques » du travail, qui seront étudiées *via* le sentiment du jeune « d'être exploité ». La deuxième dimension correspond à la professionnalisation du jeune caractérisée par des actes de formation, le sentiment d'acquérir des compétences professionnelles et la reconnaissance des compétences. L'accent mis, dans cette étude, sur les compétences professionnelles, plus marqué que dans bon nombre d'études sur la satisfaction au travail, s'explique par la particularité du dispositif, qui s'adresse aux jeunes et qui se donnait pour but de les « professionnaliser ». Enfin, l'attachement au travail constitue la troisième dimension abordée dans cette étude : l'envie de faire le même métier et de rester chez le même employeur correspond ainsi à deux aspects de cette dernière dimension.

Regards des bénéficiaires sur leur travail et leur emploi

De nombreuses questions du dispositif Panel 2000 font appel à l'appréciation personnelle du bénéficiaire. Les trois dimensions du rapport au travail sont explorées à partir du regard des bénéficiaires.

Satisfaction et insatisfaction au travail

L'insatisfaction au travail est le produit de divers sentiments au nombre desquels figure celui de s'ennuyer ou d'être exploité. Quatre jeunes sur dix se sentent parfois ou souvent exploités. Ce sentiment s'explique peut-être par un salaire jugé insuffisant (majoritairement le SMIC alors que seulement un quart ont un niveau inférieur au bac). Mais le déclassement salarial ne s'accompagne pas systématiquement d'un phénomène de surqualification des jeunes pour le poste occupé : seul un jeune sur cinq estime qu'il n'est pas utilisé à son niveau de compétences. En d'autres termes, les jeunes peuvent être embauchés pour effectuer des tâches intéressantes, qui demandent une certaine qualification, mais sans pour autant être rémunérés en conséquence. La fierté du travail bien fait témoigne aussi de l'intérêt de leurs attributions professionnelles. Il demeure d'ailleurs que huit jeunes sur dix ne s'ennuient jamais ou rarement. La quasi-totalité des jeunes estiment s'investir dans leur travail. Ce sentiment est exprimé de manière très affirmée (« Oui, tout à fait ») par trois jeunes sur quatre. La première dimension retenue dans cette étude offre globalement une image positive du dispositif : une grande majorité des bénéficiaires éprouvent une satisfaction « intrinsèque » au travail, la satisfaction « extrinsèque » étant moins répandue.

La professionnalisation et la reconnaissance des compétences

L'un des objectifs du dispositif « Nouveaux services – Emplois jeunes » est la professionnalisation des activités et des jeunes. Pour l'employeur, cela suppose un processus de valorisation de l'activité qui la rende économiquement viable à moyen terme. Pour le jeune, la professionnalisation peut se comprendre comme un processus d'acquisition de compétences professionnelles susceptibles de faciliter son insertion dans la vie active. Sur dix jeunes interrogés et toujours en contrat en 2002, neuf déclarent que leur emploi leur a permis d'acquérir des compétences professionnelles et six en sont « tout à fait » convaincus. Après trois ans passés dans le dispositif, le processus de professionnalisation se poursuit : 84 % des jeunes estiment que leurs compétences se sont améliorées depuis un an.

La reconnaissance des compétences par leur hiérarchie conforte sans doute ce sentiment d'avoir acquis des compétences : sept jeunes sur dix estiment que leurs compétences sont plus reconnues qu'il y

a un an. Aux yeux du jeune, cette reconnaissance des compétences s'exprime plus d'une fois sur deux par une certaine autonomie. Les jeunes embauchés dans les associations et les fondations estiment plus souvent que cette reconnaissance se matérialise par la possibilité d'encadrer d'autres personnes (42 % contre 12 % pour l'ensemble). Il faut dire que ces employeurs sont de plus petites structures où l'organisation du travail est peut-être moins formelle que dans les collectivités territoriales et les établissements publics.

Facteur déterminant de l'acquisition de compétences (DAVOINE, ZOYEM, 2003), l'accès à la formation reste important tout au long du programme «Nouveaux services – Emplois jeunes» : 77 % des jeunes ont suivi au moins une formation pendant les trois premières années ; 57 % en suivent une l'année suivante. Toutefois, les formations qui se développent uniquement à la fin du contrat semblent minoritaires : 30 % des jeunes qui n'ont suivi aucune formation pendant les trois premières années en suivent une l'année suivante. La quatrième année correspondrait plutôt à une consolidation des acquis par des formations complémentaires, visant en particulier la préparation à un autre emploi (23 %) ou la présentation à un concours ou à des examens (18 %). Quatre jeunes sur dix obtiennent une reconnaissance institutionnelle de leur formation (diplôme, certification, concours, etc.). La professionnalisation des jeunes et sa matérialisation dans des diplômes devaient donner à ces derniers un gage pour leur avenir.

L'attachement au métier et à l'emploi

Trois jeunes sur quatre souhaitent poursuivre le même métier à la suite du programme «Nouveaux services – Emplois jeunes». Au-delà de l'attachement à leur métier, les jeunes expriment aussi un fort attachement à leur emploi et à leur environnement professionnel : deux jeunes sur trois souhaitent rester chez le même employeur à la fin de l'aide de l'État. Toutefois, l'attachement au métier ne va pas toujours de pair avec l'attachement à l'environnement professionnel. Deux jeunes sur dix souhaitent en effet poursuivre leur métier, mais chez un autre employeur alors qu'un jeune sur dix souhaite rester chez le même employeur, mais en changeant de métier.

Les jeunes qui sont encore en contrat aidé restent, en majorité, optimistes : 61 % estiment que l'activité pourra être maintenue. Ils sont toutefois de plus en plus nombreux à envisager un avenir chez un autre employeur : 37 % ont fait des démarches de recherches d'emploi (contre 30 % un an plus tôt). Dans le cadre de la typologie élaborée par PAUGAM (2000), le rapport au travail des jeunes correspondrait à une «intégration incertaine» : ils sont globalement satisfaits des conditions de travail et attachés à leur métier, mais ils savent leur emploi menacé. Pour beaucoup, le programme «Nouveaux services – Emplois jeunes»

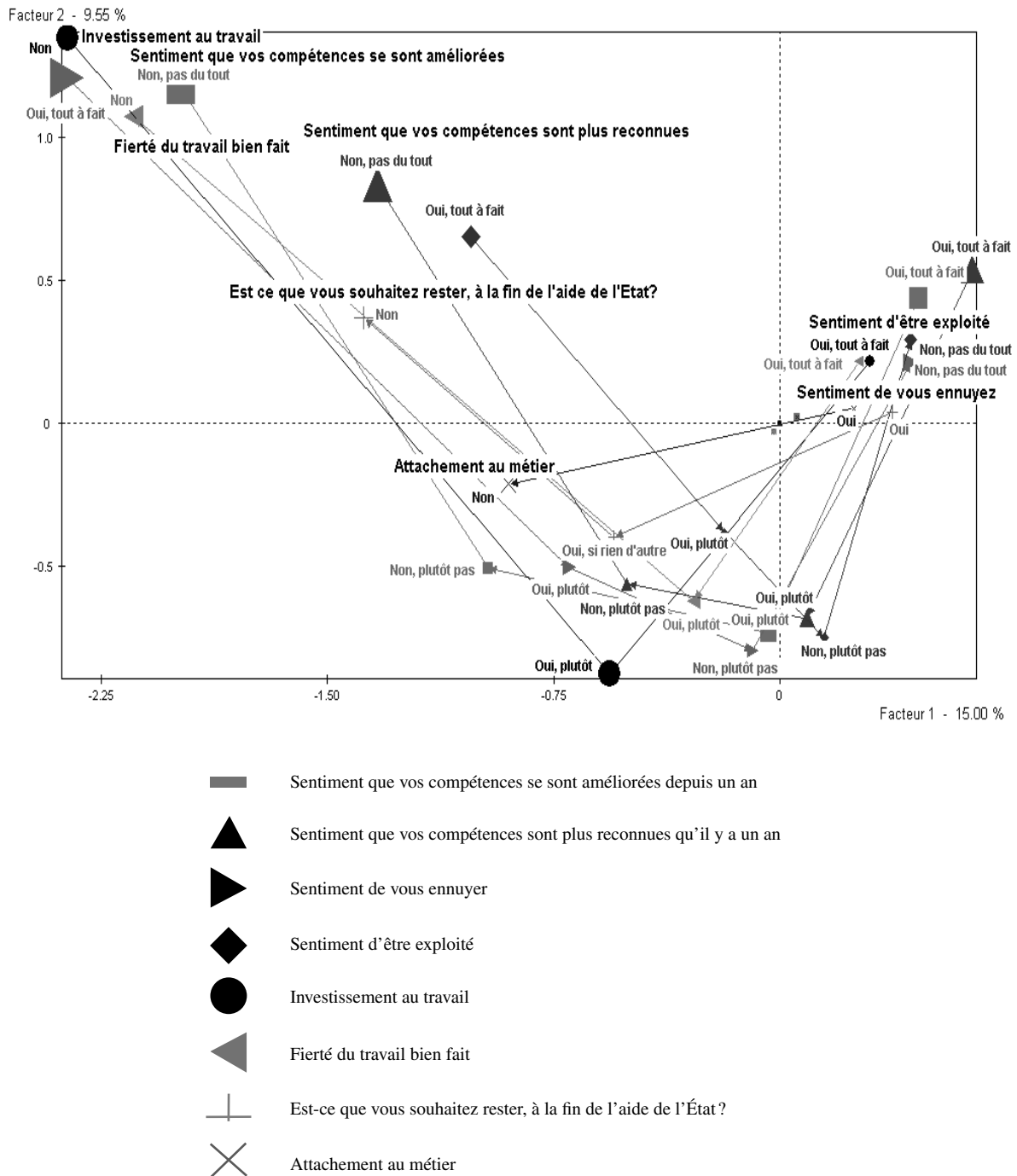
permet «une valorisation de soi dans l'incertitude», pour reprendre les mots de PAUGAM (2000).

Quel lien entre les trois dimensions du rapport au travail ?

Pour essayer de valider les trois dimensions du rapport au travail, nous avons mené une analyse factorielle des correspondances multiples, dont les résultats sont résumés par le graphique ci-dessous (cf. graphique 1). L'axe horizontal oppose ceux qui ont un rapport au travail négatif et ceux qui ont un rapport au travail positif (de gauche à droite). Ainsi l'absence de fierté au travail se cumule avec un faible investissement, le sentiment d'être exploité, de s'ennuyer et de ne pas acquérir de nouvelles compétences. À l'opposé, les individus qui n'ont «pas du tout» le sentiment d'être exploité ou de s'ennuyer répondent souvent, de manière très affirmée («Oui, tout à fait»), qu'ils s'investissent dans leur travail, qu'ils en sont fiers, que leurs compétences se sont améliorées et qu'elles sont davantage reconnues. L'axe vertical décrit une seconde forme d'opposition entre les jeunes qui portent un jugement catégorique (les très satisfaits et les très insatisfaits) d'une part et les jeunes plus modérés. Ces deux formes d'opposition se traduisent par un «effet Guttman», matérialisé, comme ici, par un graphique en forme de parabole. Par ailleurs, ce graphique montre à quel point tous les indicateurs retenus dans cette analyse sont corrélés. Sur le plan formé par les deux premiers axes de l'analyse, les trajectoires des variables (de la modalité négative à la modalité positive) sont très proches. Au premier abord, il semble ainsi difficile de distinguer des «dimensions» du rapport au travail. Une seule échelle d'attitude pourrait être suffisante. Mais une analyse plus fine peut valider les trois dimensions évoquées plus haut. En effet, les indicateurs de professionnalisation contribuent davantage au deuxième axe alors que le premier axe est plus marqué par les indicateurs de satisfaction au travail. En outre, l'attachement au métier et à l'emploi contribue moins aux deux premiers axes que les autres variables. Ces différences (modestes) pourraient confirmer la pertinence des trois dimensions évoquées plus haut.

L'opinion des jeunes donne en définitive une image positive du programme «Nouveaux services – Emplois jeunes». Ce degré élevé de satisfaction n'est toutefois pas spécifique à ce dispositif. Les bénéficiaires des autres contrats aidés (CES, CIE, TRACE...) se déclarent aussi globalement satisfaits (EVEN, 2003). Plus généralement, divers sondages et enquêtes révèlent que les Français sont heureux au travail : 8 salariés sur 10 s'affirment satisfaits de leur emploi (VIDALIE, 2003). Pour ce type de questionnement, qui fait appel à la subjectivité des bénéficiaires, les niveaux absolus importent moins que les disparités. Or, les différences de genre semblent très importantes en la matière, et ce quelle que soit la dimension du rapport au travail.

Graphique 1
Analyse factorielle du rapport au travail



Note de lecture : l'analyse factorielle des correspondances multiples (AFCM)

Les principes de l'AFCM : quand on dispose d'un ensemble d'individus caractérisés par plusieurs variables, on peut définir, dans l'espace, un nuage de points représentant ces individus. Ce nuage peut être plus ou moins allongé selon la direction dans laquelle on l'observe. Les méthodes d'analyse factorielle consistent à déterminer les directions où les oppositions sont maximales : ce sont les axes factoriels. Plus le nuage est allongé le long d'un axe, plus il existe des oppositions fortes entre des points de cet axe. On peut interpréter la signification de chaque axe en fonction des variables qui ont le plus contribué à son orientation.

Chaque variable est matérialisée par un symbole sur une trajectoire reliant ses différentes modalités. La taille des symboles est proportionnelle au poids de la modalité dans la construction des deux axes. L'intitulé de la variable est proche du point de départ de sa trajectoire (de la modalité la plus négative à la modalité la plus positive). Par exemple, le sentiment que vos compétences sont plus reconnues qu'il y a un an est figuré par des triangles et une trajectoire violets. La modalité « Non, pas du tout » se trouve au centre du quadrant nord-ouest ; la modalité « Non, plutôt pas » dans le quadrant « sud-ouest » ; la modalité « Oui, plutôt » dans le quadrant « sud-est » et la modalité « Oui, tout à fait » dans le quadrant « nord-est ». Les modalités extrêmes sont plus contributives que les deux autres modalités.

Tableau 1

**Les résultats des modèles «logit»
l'écart en points de probabilité entre garçons et filles
(référence)/ probabilité des garçons – probabilité des filles**

Dans l'exercice de votre emploi, diriez-vous que vous vous investissez ? « Oui, tout à fait »	-8***
Vous arrive-t-il d'éprouver la fierté du travail bien fait ? « Souvent »	-7***
Avez-vous le sentiment que vos compétences sont plus reconnues qu'il y a un an ? « Oui, tout à fait »	6**
Diriez-vous que vous êtes utilisé au niveau de vos compétences ? « Oui, tout à fait »	ns
Vous arrive-t-il d'éprouver dans votre emploi le sentiment d'être exploité ? « Souvent » ou « Parfois »	ns
Vous arrive-t-il d'éprouver dans votre emploi le sentiment de vous ennuyer ? « Souvent » ou « Parfois »	4**

Seuil de significativité : ***=1 %, **=5 %, *=10 %, ns=non significatif

Note de lecture : pour mettre en œuvre les modèles «logit», on peut utiliser aussi bien des variables explicatives continues que qualitatives. Nous sommes dans ce deuxième cas ici. Pour chaque variable qualitative, il faut choisir une «modalité de référence». Par analogie, on appellera «individu de référence» tout individu qui vérifie toutes les modalités de référence. Le résultat du modèle est alors lu comparativement à la situation de l'individu de référence. Le tableau indique l'écart en points de probabilité pour les garçons par rapport au groupe de référence. L'individu de référence est une jeune fille âgée de moins de 21 ans sans baccalauréat, embauchée par une commune pour des activités liées à l'éducation. Les variables explicatives des modèles «logit» comprenaient le sexe, le niveau de formation initiale, le statut de l'employeur, l'âge et le domaine d'activité.

Source : Enquête DARES-Panel 2000, vague 2.

Les filles dans le programme : une situation paradoxale ?

Les jeunes femmes dans le programme «Nouveaux services – Emplois jeunes» (NSEJ) sont plus nombreuses à affirmer s'investir dans leur emploi (77 % contre 69 % des hommes), éprouver la fierté du travail bien fait (70 % contre 64 %) et ne jamais s'ennuyer (66 % contre 60 %). Mais ces dernières déclarent plus souvent que leurs compétences ne sont pas reconnues (32 % contre 26 % des hommes).

Un investissement plus important, mais des compétences moins reconnues

Ces écarts ne permettent pas de savoir dans quelle mesure le genre influe sur la probabilité de répondre «Oui, tout à fait». Si les filles et les plus diplômés sont par exemple les plus nombreux à répondre positivement, et si les filles sont par ailleurs les plus diplômées, on ne peut savoir si la réponse est liée au genre ou au niveau d'études. Le recours à un modèle logit dichotomique permet de tenir compte de ces effets de structure.

À caractéristiques identiques, la probabilité que les hommes déclarent, de manière affirmée, s'investir dans leur emploi ou éprouver «souvent» la fierté du travail bien fait est significativement plus faible que celle des femmes (cf. tableau 1 ci-dessus). Le genre semble aussi affecter le sentiment de s'ennuyer : toutes choses égales par ailleurs, la probabi-

lité que les filles déclarent s'ennuyer «Souvent» ou «Parfois» est de 4 points plus faible que celle des garçons. En d'autres termes, elles font preuve de plus d'enthousiasme. L'analyse de l'enquête Génération 98 confirme ce résultat, à partir d'une méthode de classification (CART, VERLEY, 2004) : les filles sont surreprésentées dans le groupe des «croyants», qui s'investissent davantage dans leur emploi.

Le rapport au travail des jeunes hommes dépend en outre de la situation du conjoint, ce qui n'est pas le cas pour les jeunes filles (1) : les jeunes hommes s'investissent moins et éprouvent plus rarement la fierté du travail bien fait quand ils sont célibataires, ou quand leur conjointe est inactive. On peut imaginer que le chômage de leur conjointe engendre un sentiment d'amertume vis-à-vis d'une société où les jeunes «galèrent». Plus probablement, l'investissement du jeune homme augmente quand il a l'impression de devoir «entretenir» un foyer, ce qui n'est pas le cas quand il est célibataire ou quand sa compagne est encore étudiante.

Par ailleurs, la probabilité de faire état d'acquisition de compétences professionnelles est plus forte chez les filles (DAVOINE, ZOYEM, 2003). Mais l'acquisition de compétences ne va pas toujours de pair avec leur reconnaissance : les filles, apparemment plus consciencieuses dans leur travail, sont plus nombreuses à estimer que leurs compétences ne sont pas reconnues (32 % contre 26 % des hommes). S'agit-il d'un effet de structure ? Les femmes sont certes plus qualifiées que les hommes dans ce dispo-

(1) Pour affirmer cela, nous avons construit deux modèles «logit», un pour les hommes et un pour les femmes, dont les résultats ne sont pas présentés.

sitif. Elles sont par exemple 26 % à avoir un niveau Bac+2, contre 14 % des hommes. Mais, une fois contrôlés les effets des autres caractéristiques individuelles, la propension à déclarer que leurs compétences sont plus reconnues reste plus forte chez les hommes. Cette reconnaissance prend en outre des formes différentes en fonction du genre : la responsabilité d'encadrer d'autres personnes est plus souvent confiée aux hommes qu'aux jeunes femmes. Forts de la reconnaissance de leurs compétences, les garçons semblent un peu plus attachés à leur métier et à leur emploi et plus confiants en l'avenir : 63 % estiment que l'activité pourra être maintenue (contre 59 % des filles). Cette différence était déjà perceptible un an plus tôt. Par ailleurs, l'impact du niveau de formation sur le sentiment que les compétences sont plus reconnues joue uniquement pour les hommes (2) : plus ils sont diplômés, moins ils sont satisfaits. Les femmes attacheraient donc moins d'importance à la valorisation du diplôme dans le monde du travail. Elles s'intéresseraient davantage aux « caractéristiques intrinsèques » du travail et se préoccuperaient moins de leur trajectoire sociale.

Hormis une moindre reconnaissance des compétences, les causes d'insatisfaction au travail ne semblent pas toucher davantage les jeunes filles. Toutes choses égales par ailleurs, le genre ne semble pas être un facteur déterminant du sentiment d'être déclassé et d'être « exploité », qui dépend du diplôme : la probabilité de déclarer, de manière affirmative, être utilisé au niveau de ses compétences est de 6 points moins élevée pour les jeunes en possession d'un diplôme supérieur à bac+2, par rapport à un jeune qui n'a pas le baccalauréat. L'enquête Génération 98 confirme que les plus diplômés ont plus souvent le sentiment d'être déclassés (LIZÉ, 2004). Le sentiment d'être exploité augmente aussi à mesure que le niveau de formation s'élève. Ce sont essentiellement le niveau de formation initiale et, dans une moindre mesure, le statut de l'employeur, qui influent sur le sentiment d'être exploité. Les jeunes employés dans les associations ont, pour leur part, une probabilité moins élevée d'estimer qu'ils sont exploités. Certes ces jeunes sont peut-être plus sollicités pour faire un grand nombre de tâches, mais ils apprécient sans doute une organisation du travail moins hiérarchisée que dans les grands établissements publics ou les collectivités territoriales. Dans le cas du programme NSEJ, les jeunes employés dans les établissements et les collectivités locales peuvent en outre se sentir exploités si leur groupe de référence est constitué de leurs collègues, qui ont un statut de fonctionnaire.

Au total, il ressort de cette analyse que les jeunes femmes semblent consacrer plus d'énergie à leur travail, sans en récolter complètement les fruits,

une fois tenu compte des différences observables de caractéristiques sociodémographiques (niveau d'éducation, statut de l'employeur, secteur d'activité, âge). Il convient d'apporter quelques éléments d'explication et d'interprétation à ces résultats qui semblent, au premier abord, paradoxaux.

Des éléments d'explication

Faut-il faire confiance aux données « subjectives » ? Les résultats du Panel 2000 pourraient s'expliquer par une perception différente d'une réalité identique pour les hommes et les femmes. Diverses études laissent penser que les femmes ne sont pas plus « exposées » aux sources d'insatisfaction que les hommes, mais « plus vulnérables » que ces derniers (PUGLIESI, 1995 et ROXBURGH, 1996), plus enclines à l'anxiété et à la dépression (NOLEN-HÆKSEMA, RUSTING, 1999), « plus sensibles au stress et moins portées à le refouler » (BESSIÈRE, 2003). Ces dernières peuvent ressentir davantage le besoin de voir leurs compétences reconnues et avoir l'impression d'être exploitées, à conditions de travail égales. Quelques indicateurs objectifs pourraient valider cette hypothèse dans le cadre du Panel 2000. Par exemple, les femmes perçoivent des primes aussi souvent que les hommes et elles reconnaissent plus souvent qu'elles ont pu négocier une augmentation de salaire (26 % contre 24 %). Restent à savoir si ces deux points de différence suffisent à compenser l'investissement des femmes. Précisons, en outre, que les jeunes femmes n'attendent peut-être pas une reconnaissance de leurs compétences par le biais d'une augmentation de salaire ou d'une prime. Elles pourraient par exemple privilégier d'autres formes de reconnaissances (respect des collègues, évolution dans la structure qui l'accueille, davantage de ressources pour travailler, plus d'autonomie, etc.). Il peut sembler difficile de savoir, au premier abord, si le sentiment des femmes qui estiment leurs compétences non reconnues est fondé ou non.

Ceci dit, les caractéristiques « objectives » du travail des jeunes femmes dans le programme « Nouveaux services – Emplois jeunes » (NSEJ) pourraient expliquer les écarts observés. Les données « subjectives » refléteraient une certaine réalité. La spécificité des activités créées par le dispositif peut ainsi inciter les filles à s'investir davantage. Selon certains auteurs, les femmes attachent en effet davantage d'importance à la qualité des relations sociales (PUGLIESI, 1995) et à l'impression de rendre service (BESSIÈRE, 2003); elles éprouveraient plus d'empathie (NOLEN-HÆKSEMA, RUSTING, 1999). Elles trouveraient ainsi dans les qualités « intrinsèques » de leur travail une possibilité de s'épanouir : les femmes s'investiraient davantage dans les métiers du programme NSEJ qui relèvent

(2) Pour affirmer cela, nous avons construit deux modèles « logit », un pour les hommes et un pour les femmes, dont les résultats ne sont pas présentés en annexe.

de compétences traditionnellement féminines, tels que l'« engagement » et la « compassion » (GUÉRIN, 2003). En revanche, le programme NSEJ n'offre pas les qualités « extrinsèques » du travail (salaire, sécurité, promotion) que les hommes valorisent habituellement (CLARK, 1997). Ces derniers seraient donc moins incités à s'investir dans leur emploi. Certains contestent toutefois le fait que les hommes et les femmes n'accordent pas la même importance aux récompenses « extrinsèques » et « intrinsèques » (HODSON, 1989 ; PHELAN, 1994 ; MUELLER, WALLACE, 1996).

Si des éléments permettent d'interpréter l'investissement des femmes, reste à expliquer pourquoi elles tirent moins de reconnaissance et de récompenses de leur travail. En admettant que la reconnaissance dépend de l'investissement et du mérite, il faudrait déterminer la forme de cette relation. Il se peut que le rendement d'un investissement supplémentaire dans le travail soit décroissant, quel que soit le genre du salarié. L'investissement supplémentaire des femmes ne serait pas « rentable », sans que les politiques des employeurs soient en cause. Les femmes peuvent néanmoins être victimes de discrimination, consciente ou non, au sein de la structure qui les accueille ; les employeurs ne reconnaîtraient pas leurs compétences. De fait la trajectoire des femmes au sein des associations serait plus lente avant de devenir dirigeante (TABARIÉS, TCHERNONOG, 2004). Par ailleurs, des monographies sur les agents d'ambiance (LADA, 2003) et sur les médiateurs et médiatrices (DIVAY, 2003) confirment l'existence d'une division du travail entre les sexes et la persistance de stéréotypes qui désavantagent les filles et que trahissent les discours et pratiques des employeurs et des jeunes. Les résultats du Panel 2000 confirment les conclusions de ces études de cas. Les jeunes hommes sont plus nombreux dans les secteurs de l'environnement et de la sécurité et les jeunes femmes exercent davantage leur activité dans le champ de la famille, la santé ou la solidarité. Elles constituent ainsi 86 % des jeunes dont la tâche principale est d'aider les personnes âgées, alors que les garçons représentent 80 % des jeunes dont la tâche principale est l'animation sportive et 94 % des jeunes chargés de l'entretien des espaces verts, des espaces publics des routes ou des bâtiments (3). La technicité du travail (notamment dans le secteur de l'environnement) et la force physique (notamment dans le secteur de la sécurité ou de l'animation sportive) sont depuis longtemps des compétences reconnues. En revanche, les compétences « relationnelles » que les jeunes filles mobilisent risquent d'être perçues comme des « qualités naturelles » qui ne sont pas reconnues par la société (DAUNE-RICHARD, 2003).

Le dispositif qui se voulait innovant semble ainsi reproduire, en partie, les différences et inégalités traditionnelles dans le monde du travail. Or les jeunes femmes qui ont bénéficié du programme NSEJ sont relativement qualifiées. On sait, par ailleurs, que les femmes jeunes et qualifiées ont autant d'attente que leurs collègues masculins, elles ne se contentent pas de la situation de leur mère et elles ressentent plus vivement les différences traditionnelles (CLARK, 1997 ; SANZ DE GALDEANO, 2001b). En d'autres termes, les sources d'insatisfaction au travail ne seraient pas contrebalancées par un niveau d'attente plus faible des jeunes femmes dans le programme NSEJ. La génération concernée par ce programme offrirait donc une image en demi-teintes : toujours cantonnées dans certains rôles, les filles seraient davantage conscientes des inégalités de genre dans le monde du travail. Les résultats du Panel 2000 offrent ainsi un écho à des études sur la satisfaction au travail qui avaient mis en évidence des différences de genre *a priori* paradoxales : les femmes se disent plus souvent satisfaites de leur travail alors qu'elles doivent faire face à davantage de difficultés sur le marché du travail et sur leur lieu de travail (PHELAN, 1994 ; MUELLER, WALLACE, 1996 ; CLARK, 1997, SLOANE, WILLIAMS, 2000 ; SANZ DE GALDEANO, 2001a ; BESSIÈRE, 2003). Les femmes seraient néanmoins de moins en moins satisfaites, mais à un rythme tel que le paradoxe risque d'être encore perceptible pendant une décennie (SOUZA-POZA, 2003). Si ce paradoxe est « transitoire », il serait aussi « situé ». Dans de nombreux pays, les femmes sont en fait moins satisfaites que les hommes (SOUZA-POZA, 2000 ; KAISER, 2001 ; LALIVE, STUTZER, 2003).

De nombreux éléments permettent ainsi de soutenir que les femmes s'investissent « effectivement » davantage que les hommes et que leurs compétences sont « réellement » moins reconnues dans le cadre du dispositif « Nouveaux services – Emplois jeunes » (NSEJ). S'il semble difficile de démêler l'objectif et le subjectif, la littérature laisse toutefois penser que les réponses « subjectives » sont en partie fondées, puisqu'elles prédisent les comportements sur le marché du travail : les jugements négatifs sur un travail sont souvent suivis d'un changement d'emploi (SENIK, 2002). Mêlant questions subjectives et descriptions de situations objectives, l'enquête réalisée dans le cadre du Panel des bénéficiaires de la DARES permet d'apporter des éléments dans ce débat. Y a-t-il un lien entre les jugements prononcés en 2002 à propos du programme NSEJ et la situation professionnelle des jeunes un an plus tard ?

(3) Notons toutefois quelques exceptions : la parité est atteinte pour des tâches relativement valorisées telles que l'informatique ou l'organisation d'exposition et de spectacles culturels.

Tableau 2
**Les déterminants des sorties du programme
«Nouveaux services - Emplois jeunes» (NSEJ)**

	Le jeune est sorti du contrat aidé, mais reste toujours chez le même employeur		Le jeune est sorti du contrat aidé et est chez un autre employeur		Le jeune est sorti du contrat aidé et est sans emploi	
	Coefficients du modèle	Niveau de significativité	Coefficients du modèle	Niveau de significativité	Coefficients du modèle	Niveau de significativité
D'après vous, votre activité pourra-t-elle être maintenue à la fin de l'aide de l'État ? (a)						
Oui, tout à fait	0,48	*	-0,25	ns	-0,62	**
Oui, plutôt	0,63	**	0,63	**	0,06	ns
Non
Est-ce que vous souhaitez rester à la fin de cette aide ? (a)						
Oui	0,72	**	-1,09	***	-1,13	***
Oui, si rien d'autre	-0,05	ns	-0,56	**	-0,83	**
Non (ref)
Si vous ne restez pas chez le même employeur, souhaiteriez-vous exercer le même métier ? (a)						
Oui	-0,39	*	-0,24	ns	-0,46	*
Non (ref)
Avez-vous le sentiment d'avoir acquis des compétences professionnelles ? (a)						
Oui, tout à fait	-0,34	ns	-0,12	ns	-0,35	ns
Oui, plutôt	0,03	ns	0,10	ns	0,01	ns
Non (ref)
Sexe						
Homme	0,17	ns	0,49	**	0,18	ns
Femme (ref)
Niveau de formation au moment de l'embauche						
Inférieur au baccalauréat (ref)
Baccalauréat	0,42	*	0,73	**	-0,46	ns
Bac +2	0,19	ns	0,56	ns	-0,49	ns
Supérieur à Bac +2	0,46	ns	1,43	***	-0,16	ns
Statut de l'employeur						
Autres collectivités territoriales (en dehors des communes)	0,23	ns	-0,14	ns	-0,28	ns
Établissements publics	0,79	***	-0,31	ns	-0,25	ns
Associations et fondations	-1,21	***	0,01	ns	0,78	***
Commune (ref)

Seuil de significativité : ***=1 %, **=5 %, *=10 %, ns=non significatif

(a) question de la première vague

Champ : jeunes entrés dans le programme NSEJ en 1999, toujours en NSEJ en 2002 et enquêtés en 2002 et 2003 (qu'ils soient sortis du dispositif ou non).

L'individu de référence est une jeune fille âgée de moins de 21 ans sans baccalauréat, embauchée par une commune, qui estimait qu'elle n'avait pas acquis des compétences professionnelles et que son activité ne pourrait pas être maintenue à la fin de l'aide de l'État. Elle ne souhaite pas rester chez le même employeur, ni exercer le même métier.

Pour la variable expliquée, la modalité de référence est «être resté dans le programme NSEJ, chez le même employeur».

Note de lecture : comme pour un logit dichotomique, les résultats doivent être rapportés à l'individu de référence. La lecture est toutefois plus compliquée dans la mesure où il faut aussi imposer une modalité de référence à la variable expliquée. Ici, la catégorie de référence est le fait de rester en contrat emploi-jeune chez le même employeur. Le modèle mesure l'effet d'une variable explicative sur la probabilité d'appartenir à une catégorie donnée plutôt qu'à la catégorie de référence. Par exemple, comparativement aux jeunes embauchés par les communes, ceux qui travaillent pour les associations ont moins de chances de passer du programme NSEJ à un autre type d'emploi chez le même employeur (plutôt que de rester en NSEJ) et ils ont plus de risque d'être au chômage à la sortie du dispositif (plutôt que de rester en NSEJ).

Les sorties du dispositif: des situations diverses

Les sorties du dispositif en l'espace d'une année concernent 18% des jeunes enquêtés. Six fois sur dix, ces sorties impliquent une séparation avec l'employeur. Parmi les jeunes qui ont quitté le dispositif, 72% ont un emploi, parfois chez le même employeur, le mois suivant le départ. Les difficultés d'insertion à la sortie du dispositif semblent en partie s'estomper au fil du temps: 6% des jeunes sortis du dispositif sont au chômage au moment de l'enquête (4) (contre 21% le mois suivant la sortie du dispositif). L'accès à l'emploi se ferait donc progressivement.

Des différences en fonction du genre

Malgré une moindre reconnaissance de leurs compétences et un jugement moins optimiste sur l'avenir de leur emploi, les filles restent dans le dispositif aussi longtemps que les hommes (81,9% contre 81,6%). Comme observé dans les travaux précédents sur le programme «Nouveaux services – Emplois jeunes» (BELLAMY, 2002), les sorties anticipées débouchent plus fréquemment sur un emploi pour les hommes et plus souvent chez un autre employeur (cf. tableau 2). Les femmes connaissent plus souvent une période d'inactivité à la sortie du dispositif (4,4% contre 1,4% chez les hommes). Parmi celles qui ont quitté leur employeur, 14% évoquent principalement des raisons personnelles ou familiales à ce départ (contre 9% des hommes). Elles peuvent par exemple avoir décidé de se rapprocher de leur conjoint ou d'élever un enfant, alors que les hommes quittent plus souvent leur employeur parce qu'ils ont trouvé un emploi qui leur convenait mieux (47% contre 33% des femmes). L'évaluation récente d'autres dispositifs met en lumière des écarts similaires: les mesures publiques semblent avoir un effet bénéfique sur l'insertion en emploi stable pour les hommes, mais seraient moins efficaces pour les jeunes femmes (HAVET, 2003).

L'attachement à l'emploi limite le risque de rupture avec l'employeur

Toutes choses égales par ailleurs, l'attachement à l'emploi (exprimée en première vague (5)) est déterminant sur les issues du dispositif (mesurée en deuxième vague): les jeunes qui souhaitaient rester à la fin de l'aide de l'État ont une plus forte propension à rompre le contrat «emploi jeune» pour un autre emploi dans la même structure plutôt que de rester dans le dispositif (cf. tableau 2). Le dispositif

«Nouveaux services – Emplois jeunes» leur a peut-être permis d'observer les opportunités d'emploi au sein de la structure. En revanche, l'attachement au métier ne réduit pas substantiellement les risques de rupture avec l'employeur.

Le tableau 2 étudie les déterminants des sorties du programme «Nouveaux services – Emplois jeunes» (NSEJ) expliquées avec un modèle logit multinomial. Pour la variable à expliquer, la modalité de référence est le fait de rester dans le programme.

La propension à quitter l'employeur pour un autre emploi plutôt que rester dans le dispositif dépend des perspectives de maintien de l'activité évaluées par le jeune lors de la première vague: elle est plus élevée parmi les jeunes qui estimaient que l'activité ne pourrait pas être maintenue. Il s'agit vraisemblablement d'un choix réfléchi, basé sur une anticipation du risque de chômage à la fin de l'aide. Le pessimisme de ces jeunes peut toutefois conduire certains à quitter l'employeur sans avoir l'assurance de retrouver un autre emploi: les jeunes qui estiment que leur activité ne pourra pas être maintenue ont en effet plus de risque d'être au chômage.

Le sentiment d'avoir acquis des compétences professionnelles ne semble pas avoir d'impact sur les issues du dispositif NSEJ. Deux effets contraires peuvent se contrebalancer. Les jeunes qui exprimaient ce sentiment espéraient peut-être consolider leurs compétences ou en acquérir de nouvelles en restant un an de plus et ils ont différé leur recherche d'emploi. Il se peut aussi que les compétences acquises facilitent l'accès à un nouvel emploi. Parmi ceux qui ont rompu le contrat NSEJ pour un autre emploi, six sur dix estiment que l'expérience acquise en NSEJ a favorisé cette embauche. Dans une proportion équivalente les jeunes pensent que cette expérience leur a permis d'être plus opérationnels dans ce nouvel emploi. Mais 44% estiment que le contenu de cet emploi est différent de celui qu'ils exerçaient dans le cadre du dispositif. Ils sont d'ailleurs assez nombreux à exercer leur emploi dans le secteur marchand: 34% sont embauchés dans ce secteur. Les acquis mobilisés dans ce nouvel emploi relèvent peut-être plus de compétences générales que de compétences spécifiques à l'emploi qu'ils occupaient en emploi-jeune.

En définitive, les chances de maintien de l'activité, les perspectives de pérennisation du poste et l'attachement à leur emploi semblent entrer en ligne de compte dans les situations observées à la sortie du dispositif, laissant penser qu'une part importante des sorties résultent d'un choix du jeune. Ce résultat est confirmé par les jeunes eux-mêmes. Parmi ceux

(4) Les jeunes sont sortis du dispositif entre mars 2002 et mars 2003. Au moment de l'enquête, certains ont donc quitté le NSEJ depuis 12 mois et d'autres depuis seulement deux mois.

(5) Il n'y a donc pas de biais lié à une reconstruction *a posteriori* du jeune.

qui ont quitté leur employeur, 79 % ont pris eux-mêmes l'initiative de rompre leur contrat aidé. La raison principale de ce départ est souvent d'ordre professionnel : 39 % des jeunes avaient trouvé un emploi qui leur convenait mieux ; 32 % étaient insatisfaits de leur emploi ; 12 % l'ont quitté pour des raisons personnelles ou familiales. La satisfaction au travail, ou, plus exactement certains de ses aspects, serait donc un facteur déterminant de la mobilité sur le marché du travail. Il faut toutefois préciser que ces jeunes sont partis avant le terme du dispositif. La troisième vague rendra peut-être davantage compte des mobilités « subies ». En outre, les sentiments du jeune n'expliquent pas, à eux seuls, les issues du dispositif en 2003.

Des disparités suivant le niveau de formation et le statut de l'employeur

La propension à quitter l'employeur pour un autre emploi est plus élevée parmi les jeunes plus diplômés, qui sont, en grande majorité, des diplômées. Peu analysées jusqu'à présent, les chances d'accès à un autre emploi dans la même structure sont plus faibles chez les salariés des associations et plus fortes pour les jeunes employés par les établissements publics. Ces disparités révèlent des logiques d'usage du dispositif différentes par les employeurs. Le programme aurait joué un rôle de préembauche dans les établissements publics, alors que le sort réservé aux jeunes embauchés dans les associations dépend peut-être plus de l'avenir des activités et en particulier des possibilités de financement. Ce résultat souligne aussi des capacités de

recrutement inégales entre les deux types de structures et, par conséquent, la nécessité de mesures d'aide à la pérennisation des activités pour les associations.

*
* *

L'analyse du programme NSEJ sous l'angle du genre offre une image moins connue du dispositif. Les jeunes femmes qui ont bénéficié d'un contrat aidé sont plus qualifiées, elles s'investissent davantage dans leur travail et éprouvent plus souvent le sentiment que leurs compétences ne sont pas reconnues. Ces disparités font écho aux paradoxes qui ont alimenté la littérature sur la satisfaction au travail. Elles soulignent l'importance de mener des recherches plus fines sur les différences de genre sur le marché du travail, pour évaluer les politiques d'emploi et éventuellement améliorer l'action publique. Elles interrogent par ailleurs l'utilisation de données subjectives en sciences sociales. L'interprétation des questions d'opinion est en effet délicate dès lors que les individus peuvent exprimer différemment leur sentiment et/ou être affectés diversement par une même réalité. En définitive, s'il reste difficile, pour le chercheur, de démêler l'objectif du subjectif, le fait que les femmes se sentent moins reconnues dans le monde du travail reste un défi pour les politiques publiques, que ce sentiment soit fondé, ou non. Les éléments objectifs sur la situation vis-à-vis de l'emploi, recueillis dans le cadre de l'enquête Panel, révèlent également des différences de genre au sein du dispositif NSEJ et laissent penser que ce sentiment peut être fondé.

Bibliographie

- BAUDELLOT C., GOLLAC M. (2003), *Travailler pour être heureux ? Le bonheur et le travail en France*, Fayard.
- BELLAMY V. (2002), «Les jeunes sortis du programme "Nouveaux services – Emplois jeunes"», DARES, *Premières Synthèses*, n° 04, Janvier.
- BESSIÈRE C. (2003), «Les hommes sont-ils plus heureux au travail que les femmes ?», *Ecoflash*, novembre.
- CART B., VERLEY E. (2004), «L'emploi-jeune dans les parcours d'insertion», *Notes Emploi Formation*, n° 5, janvier.
- CLARK A. E. (1997), «Job satisfaction and gender: why are women so happy at work ?», *Labour Economics*, Vol. 4, n° 4, pp. 341-372.
- DAUNE-RICHARD A.-M., «La qualification dans la sociologie française: en quête de femmes», in Laufer J., Marry C., Maruani M. (dir.) (2003), *Le travail du genre. Les sciences sociales à l'épreuve des différences de sexe*, La Découverte/MAGE, coll. «Recherches».
- DAVOINE L., ZOYEM J.-P. (2003), «Regards des bénéficiaires sur la professionnalisation dans le programme "Nouveaux services – Emplois jeunes"», DARES, *Premières Synthèses*, n° 44.3, Octobre.
- DIVAY S. (2003), «Division sexuée de l'exercice du pouvoir chez les médiateurs et médiatrices en emplois-jeunes», in *Regards croisés sur les emplois-jeunes*, Journées d'études/CA-Céreq de Rouen, Université de Rouen, 23 mai 2002, Document n° 173-séries Séminaires-juin, pp. 143-152.
- EVEN K. (2003), «Formation et accompagnement dans les dispositifs de politique de l'emploi: les principaux enseignements du Panel des bénéficiaires», DARES, *Premières Synthèses*, n° 44.1, Octobre.
- GADREY N. (2003), «Analyse des emplois-jeunes sous l'angle des rapports sociaux de sexe», Ouverture de l'atelier n° 3, in *Regards croisés sur les emplois-jeunes*, Journées d'études/CA-Céreq de Rouen, Université de Rouen, 23 mai 2002, Document n° 173-séries Séminaires-juin, pp. 123-129.
- GUÉRIN I. (2003), *Femmes et économie solidaire*, La Découverte/MAUS S/SED, Collection «Recherches», Série Bibliothèque du MAUSS.
- HAVET N. (2003), «L'insertion professionnelle des jeunes et mesures publiques: des trajectoires différenciées entre hommes et femmes», document de travail du LEO, n° 17.
- HODSON R. (1989), «Gender Differences in Job Satisfaction: Why Aren't Women More Dissatisfied?», *Sociological Quarterly*, vol. 30, 385-99.
- KAISER L. C. (2001), *Standard and Non – Standard Employment Patterns across Europe*; EPAG Working Papers 26, Colchester: University of Essex.
- LADA E. (2003), «Agents d'ambiance et de médiation: une construction sociale sexuée et ethnicisée en devenir», in *Regards croisés sur les emplois-jeunes*, Journées d'études/CA-Céreq de Rouen, Université de Rouen, 23 mai 2002, Document n° 173-séries Séminaires-juin, pp. 131-141.
- LALIVE R., STUTZER A. (2003), «Approval of Equal Rights and Gender Differences in Well-Being», mimeo, Université de Zurich.
- LIZÉ L. (2004), «Décalages entre emploi et formation: comparaison des emplois aidés et non aidés», *Note Emploi Formation*, Céreq.
- MUELLER C. W., WALLACE J. E. (1996), «Justice and the Paradox of the Contented Female Worker», *Social Psychology Quarterly*, vol. 59, n° 4, décembre, pp. 338-349.
- NOLEN-HEKSEMA S., RUSTING C. L. (1999), «Gender Differences in Well-Being», in Kahneman D., Diener E., Schwarz N., *Well-Being: The Foundations of Hedonic Psychology*, The Russel Sage Foudation, pp. 330-350.
- PAUGAM S. (2000), *Le salarié de la précarité*, PUF.
- PHELAN J. (1994), «The Paradox of the Contented Female Worker: An Assessment of Alternative Explanations», *Social Psychology Quarterly*, vol. 57, n° 2, juin, pp. 95-107.
- PUGLIESI K. (1995), «Work and Well-Being: Gender Differences in the Psychological Consequences of Employment», *Journal of Health and Social Behavior*, vol. 36, mars, pp. 57-71.
- ROXBURGH S. (1996), «Gender Differences in Work and Well-Being: effects of Exposure and Vulnerability», *Journal of Health and Social Behavior*, vol. 37, n° 3, septembre, pp. 265-277.
- SANZ DE GALDEANO A. (2001a), «Gender differences in job satisfaction and labour market participation: UK evidence from propensity score estimates», European University Institute, document de travail.
- SANZ DE GALDEANO A. (2001b), «The gender differential in job satisfaction: what is the role of reference levels?», European University Institute, document de travail.
- SENIK C. (2002), «Revenu, inégalités et bien-être. Que nous apprennent les données subjectives? un survey et un exemple», document de travail DELTA, n° 2002-20.
- SLOANE P.J., WILLIAMS H. (2000), «Job satisfaction, Comparison Earnings, and Gender», *Labour*, vol. 14, n° 3, septembre, pp. 473-501.
- SOUSA-POZA A. (2000), «Taking Another Look at the Gender/Job-Satisfaction Paradox», *Kyklos*, vol. 53, n° 2, pp. 135-151.
- SOUSA-POZA A. (2003), «Gender differences in job satisfaction in Great Britain, 1991-2000: permanent or transitory?», *Applied Economics Letters*, Volume 10, n° 11/15, septembre.
- TABARIÉS M., TCHERNONOG V. (2004), «Les femmes dans les associations», document pour la journée des femmes du 8 mars 2004 disponible sur le site du Matisse.
- VIDALIE A. (2003), «Un moral inégal», *L'Express*, 16 octobre.
- WAR P. (1999), «Well-Being and the Workplace», in Kahneman D., Diener E., Schwarz N., *Well-Being: The Foundations of Hedonic Psychology*, The Russel Sage Foudation, pp. 392-412.