

LES NOUVEAUX SERVICES - EMPLOIS JEUNES : *bilan fin 2003*

Créé en 1997, le programme Nouveaux services - Emplois jeunes (NS-EJ) n'a pas été reconduit. Les sorties du programme au cours des douze premiers mois ont nettement augmenté depuis la mise en oeuvre du dispositif. Elles sont plus fréquentes parmi les jeunes salariés des associations.

Interrogés sur l'efficacité de cette mesure, huit jeunes sur dix, sortis du programme, estiment avoir acquis des compétences professionnelles. La durée du contrat et la formation professionnelle reçue sont les principaux déterminants de cette professionnalisation. Plus encore que la formation, l'expérience professionnelle acquise dans la durée favorise l'accès des jeunes à un emploi à l'issue du programme.

Sur les 410 000 jeunes embauchés en France métropolitaine depuis le lancement du programme, 150 000 étaient toujours présents fin 2003. Ils devraient être moins de 100 000 fin 2004.

Des sorties de plus en plus rapides

Les sorties au cours des douze mois suivant le début du contrat ont nettement augmenté depuis la mise en oeuvre du programme : 10 % des jeunes embauchés par les associations et fondations au premier trimestre 1998 sont sortis du dispositif au cours des douze mois suivants, ils étaient 30 % en 2001 (graphique 1). Un peu plus faibles pour les jeunes salariés des collectivités locales et des établissements publics, ces ruptures ont progressé à un rythme comparable. Cette progression peut s'expliquer en partie par le raccourcissement de l'horizon du contrat : les jeunes entrés dès le début du programme bénéficiaient tous de cinq années de contrat, alors qu'une partie de ceux entrés plus tard était sur des postes déjà occupés auparavant. Pour les jeunes embauchés par l'Éducation nationale, les taux de rupture sont beaucoup plus stables dans le temps. La mise en place en 2001 de nouveaux contrats garantissant cinq années à tous les jeunes embauchés par ce ministère peut contribuer à cette stabilisation.

Huit jeunes sur dix, sortis en 2001, estiment qu'ils ont acquis des compétences professionnelles

Parmi les jeunes sortis du programme en 2001, huit jeunes sur dix déclarent que leur emploi-jeune leur a permis d'acquérir des compétences professionnelles (78 %), dont cinq de façon très affirmée (« Oui, tout à fait »). Les jeunes qui étaient toujours présents dans le dispositif en 2002 sont un peu plus nombreux à estimer qu'ils ont acquis des compétences [1] (encadré 1).

Les compétences professionnelles s'acquièrent avec le temps

Ce sentiment d'acquisition de compétences semble plus lié aux modalités de déroulement du contrat qu'aux caractéristiques initiales du jeune ou au statut de l'employeur. Ainsi, l'accès à des actions de formation et la durée passée dans le contrat apparaissent déterminants. Toutes choses égales par ailleurs, la probabilité d'avoir une opinion très positive sur l'acquisition de compétences professionnelles est de 21 points plus forte pour un jeune qui a suivi au moins deux formations que pour un jeune qui n'en a suivi aucune (tableau 1). Elle est de 15 points plus faible pour les jeunes sortis au bout de 6 à 12 mois que pour ceux ayant occupé un emploi-jeune plus de 30 mois.

La proportion de jeunes qui ont eu accès à une ou plusieurs formations professionnelles croît fortement avec le temps passé dans le dispositif. Le jeune resté plus longtemps dans son emploi acquiert d'ailleurs des compétences liées à l'exercice de cet emploi, et peut utiliser ce temps pour suivre des formations suscep-

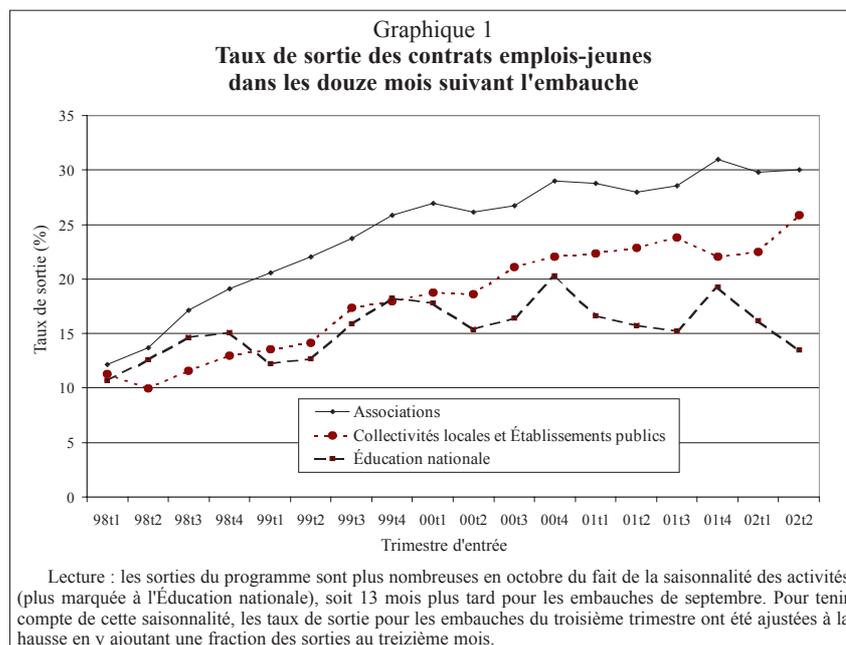
tibles d'en faciliter l'acquisition. Au total, quatre jeunes sur dix ont suivi une formation : s'ils sont trois sur dix parmi ceux qui ont passé entre six et onze mois dans le programme, ils sont six sur dix parmi ceux qui sont restés plus de trente mois.

À durée dans le poste et formation comparables, l'acquisition de compétences professionnelles est perçue de façon sensiblement identique quel que soit le statut de l'employeur. Si les jeunes embauchés par les associations sont plus sévères que leurs homologues recrutés par des communes, c'est probablement parce qu'ils sont restés en moyenne moins longtemps dans leurs postes. Seuls 28 % des jeunes sortis en 2001 avaient plus de deux ans d'ancienneté

(contre 45 % pour les jeunes salariés dans les communes). Ils sont également moins nombreux à avoir bénéficié de formations (40 % contre 48 %).

Formation et durée de contrat favorisent l'insertion professionnelle

Immédiatement après la sortie du dispositif, sept jeunes sur dix étaient en emploi, deux en recherchant un et moins d'un sur dix suivait une formation sous forme de stage ou de reprise d'étude. Cette répartition est comparable à celle des jeunes sortis des emplois-jeunes avant juin 2000 [2].



Source : Dares - fichiers des bénéficiaires du contrat emploi-jeune.

Encadré 1

LES ENQUÊTES ANNUELLES D'ÉVALUATION DU DISPOSITIF « NOUVEAUX SERVICES-EMPLOIS JEUNES »

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, cette professionnalisation peut se comprendre comme un processus d'acquisition de compétences professionnelles susceptibles de faciliter son insertion dans la vie active. Afin de mesurer la réalisation de cet objectif, la Dares a lancé deux enquêtes annuelles : l'enquête « Rupture de Contrat emploi-jeune » et le « Panel Contrat Emploi-Jeune ». Dans chacune des deux enquêtes, les jeunes sont invités à dire s'ils ont le sentiment que l'emploi-jeune leur a permis d'acquérir des compétences professionnelles (« oui, tout à fait », « oui, plutôt », « non, plutôt pas », « non, pas du tout »).

Les réponses obtenues sont positives pour neuf jeunes sur dix dans la première vague du Panel réalisée en 2002, et pour huit sur dix dans l'enquête « Rupture » de la même année. Cette différence peut s'expliquer par le fait que ces jeunes ne sont pas interrogés dans les mêmes conditions. La première vague du Panel porte sur les jeunes encore dans le dispositif, alors que l'enquête « Rupture » n'interroge que ceux qui en sont déjà sortis.

Pour apprécier l'évolution de la professionnalisation, il est demandé à ces jeunes, lors de la deuxième vague du Panel, s'ils ont le sentiment que leurs compétences professionnelles se sont améliorées depuis un an. Ils sont 84 % à répondre positivement.

L'enquête « Rupture des contrats emplois-jeunes »

Depuis l'année 2000, la Dares mène cette enquête annuellement auprès des jeunes ayant rompu leur contrat. Sont ainsi interrogés, au premier semestre de l'année N, les jeunes sortis du programme entre juillet de l'année N-2 et juin de l'année N-1. Ce questionnement a pour but d'améliorer les connaissances sur le devenir des jeunes après leur sortie du dispositif, les raisons de cette sortie, ainsi que leurs opinions sur le programme et son déroulement.

Prévue pour cinq ans, cette enquête porte chaque année sur un échantillon d'environ 1 000 jeunes embauchés par les associations, les collectivités territoriales et les établissements publics - hors Éducation nationale, Police et Justice. L'Éducation nationale conduit une enquête équivalente en collaboration avec la Dares sur les jeunes relevant de son champ.

Le « Panel Contrat emploi-jeune »

Cette enquête s'inscrit dans le cadre d'un dispositif d'enquêtes des politiques d'emploi, dit Panel 2000. La Dares a mis en place ces enquêtes pour suivre différents dispositifs d'emploi et de formation professionnelle. Pour les Nouveaux services-Emplois jeunes, 3 200 jeunes entrés au premier trimestre 1999, et toujours en emploi trois ans plus tard, ont été interrogés sur le déroulement de leur contrat. Ces jeunes ont été ré-interrogés en 2003 et le seront à nouveau en 2004 et 2005. Pour la deuxième vague, le questionnement a été étendu au rapport à l'emploi et à l'insertion professionnelle des jeunes à l'issue de leur contrat.

Tableau 1
Acquisition de compétences professionnelles en emploi jeune (Model Logit)

	Coefficients du modèle	Niveau de significativité	Écart de probabilité à la référence (en %)
Probabilité d'acquisition de compétences pour l'individu de référence*			46
Durée du contrat emploi-jeune			
Moins de 5 mois	-0,30	ns	ns
6 à 11 mois	-0,64	**	-15
12 à 17 mois	-0,60	**	-14
18 à 23 mois	-0,46	*	-11
24 à 29 mois	0,01	ns	ns
30 mois ou plus (référence)			
Formation pendant le contrat emploi-jeune			
Une formation	0,63	***	16
Au moins 2 formations	0,88	***	21
Aucune formation (référence)			
Niveau de formation initiale			
Baccalauréat	0,32	ns	ns
Bac + 2	0,32	ns	ns
Supérieur à Bac +2	0,47	*	12
Inférieur au baccalauréat (référence)			

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

L'individu de référence est une jeune fille âgée de moins de 21 ans sans baccalauréat, embauchée directement après sa formation initiale par une association pour des activités liées à l'environnement, n'a suivi aucune formation en CEJ, et y a passé plus de 30 mois.

Lecture : pour l'individu de référence, la probabilité d'avoir acquis des compétences est de 46 %. Elle est de 15 points plus faible pour un jeune présentant les mêmes caractéristiques que ce dernier, mais qui a passé 6 à 11 mois en CEJ.

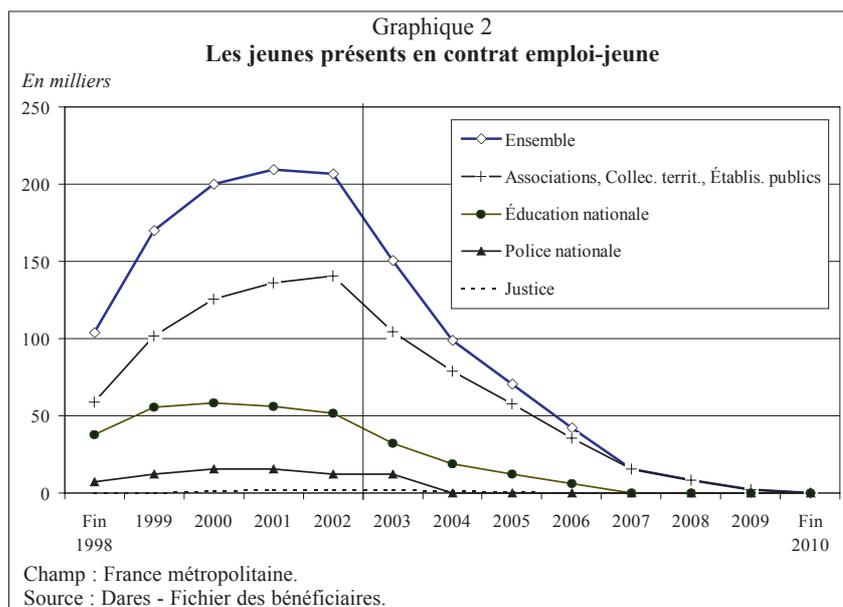
Champ : jeunes sortis de CEJ entre juillet 2000 et juin 2001, hors Éducation nationale, Police et Justice.

Source: Dares - Enquête « Rupture de CEJ », 2002.

Ceux qui ont exprimé une opinion très positive sur l'acquisition de compétences professionnelles occupent plus souvent un emploi que ceux ayant émis des opinions moins favorables, et *a fortiori* négatives : respectivement 74 % et 61 %. Il est possible néanmoins que les jeunes interrogés adaptent leurs réponses à la situation vécue à la sortie du dispositif. Un jeune ayant trouvé un emploi peut estimer avoir acquis des compétences. En revanche, celui qui a connu le chômage peut avoir plus de doutes sur ce point.

Les jeunes accèdent d'autant plus à l'emploi qu'ils sont restés durablement en emploi-jeune ou qu'ils ont suivi des formations dans ce cadre : 80 % lorsqu'ils ont suivi au moins deux formations, contre seulement 69 % lorsqu'ils n'en ont suivi aucune. Certaines de ces formations sont d'ailleurs perçues comme une préparation au futur emploi. C'est le cas pour près de deux jeunes sur cinq parmi ceux qui ont suivi au moins une formation, ce qui place ce thème en deuxième position après les formations d'adaptation au poste de travail occupé. Pour autant, une fois prises en compte les caractéristiques individuelles, c'est la durée passée en contrat jeune qui favorise le plus l'accès à l'emploi à l'issue du programme, du fait de l'expérience professionnelle qu'elle permet d'acquérir.

Enfin, l'accès à un nouvel emploi est nettement plus probable, toutes choses égales par ailleurs, lorsque l'initiative de la rupture du contrat incombe au jeune plutôt qu'à son employeur. Le jeune a alors souvent l'assurance d'occuper un nouvel emploi.



Baisse progressive du nombre d'emplois-jeunes jusqu'en 2010

Créé en 1997, le dispositif Nouveaux services-Emplois jeunes n'a pas été reconduit en juin 2002. Du fait des nouvelles conventions en cours à cette date, les créations de postes se sont néanmoins poursuivies jusqu'à la fin de l'année. Parmi les 410 000 jeunes embauchés depuis l'origine, 151 000 étaient toujours présents fin décembre 2003. Le nombre de bénéficiaires devrait décroître rapidement : 99 000 fin 2004 à 20 000 fin 2007 (graphique 2). Ces estimations prennent en compte la durée résiduelle des postes en cours. Elles se fondent également sur

les procédures de pérennisation engagées sur un certain nombre de postes créés par les associations et fondations (encadré 2). Ces procédures permettent d'attribuer une aide complémentaire pour prolonger des postes pour une durée maximale de trois ans. Au delà de 2008, seuls subsisteront les postes pour lesquels ont été mises en place, à compter de 2003, ces procédures de pérennisation (encadré 3). Moins de 5 000 jeunes ne sortiraient ainsi du dispositif qu'en 2010. Les jeunes recrutés depuis le début du programme par les associations, les collectivités territoriales et les établissements publics, hors Éducation nationale, représentent trois quarts des embauches depuis 1997. Le nombre

de jeunes salariés dans ce cadre a progressé jusqu'en 2002 pour atteindre 140 000. À partir de cette date, le stock devrait diminuer rapidement et avoisinerait 65 000 fin 2005, puis s'éteindre progressivement à l'horizon de 2010. Le ministère de l'Éducation nationale a embauché près

du quart des emplois jeunes. Le stock plafonne à 58 000 dès 1999. Il devrait reculer progressivement.

Aux ministères de l'Éducation nationale et de l'Intérieur, les emplois-jeunes ont été remplacés par des emplois relevant

des politiques de recrutement spécifiques : les assistants d'éducation ont remplacé les aides-éducateurs ; les adjoints de sécurité sont à partir de janvier 2004 assimilés à des contractuels de droit commun.

Jean-Paul ZOYEM (Dares).

Encadré 2

ESTIMATION DU STOCK DES EMPLOIS-JEUNES EN FIN D'ANNÉE

Le stock des emplois-jeunes relevant du champ géré par le Centre National pour l'Aménagement des Structures des Exploitations Agricoles (CNASEA) est observé jusqu'à fin décembre 2003 pour les associations, collectivités territoriales et établissements publics. Pour une cohorte de postes créés une année donnée, on connaît le nombre de ceux qui sont toujours occupés à la fin des années suivantes. À partir de 2004, le stock total est estimé par sommation des stocks des différentes cohortes de postes. La procédure suivante est adoptée.

Soit M la cohorte des postes créés l'année N et M-1 celle des postes créés l'année N-1. On fait l'hypothèse que le stock de la cohorte M évolue entre les années N et N + 1 de la même manière que celui de la cohorte M-1 entre les années N-1 et N. Ainsi, si on désigne par $S_{i,j}$ le stock en fin d'année j des postes créés l'année i, le stock à la fin de l'année j + 1 de ces postes est estimé par $S_{i,j+1} = (S_{i-1,j} / S_{i-1,j-1}) \times S_{i,j}$. En 2004, le stock total est estimé en utilisant les différentes valeurs $S_{i,j}$ de la fin 2003 et 2002. On estime de proche en proche les valeurs pour les autres années.

Au delà de la cinquième année, on estime le stock en tenant compte des mesures de pérennisation mises en place en faveur des associations et des fondations. Les collectivités locales ne bénéficient pas des mesures de pérennisation.

Pour l'Éducation nationale, les stocks des emplois-jeunes projetés sont ceux transmis par le ministère. Les stocks d'emplois-jeunes au ministère de l'Intérieur sont supposés nuls à partir de 2004 puisque les contrats emplois-jeunes y seront assimilés à des contrats de droit commun à partir de janvier 2004.

Encadré 3

LES MESURES DE PÉRENNISATION DU PROGRAMME « NOUVEAUX SERVICES - EMPLOIS JEUNES »

Afin de permettre aux employeurs du secteur associatif de bénéficier d'une aide supplémentaire en vue de la pérennisation des postes, deux mesures ont été créées : l'« épargne consolidée » et les « conventions pluriannuelles ».

La mesure d'« épargne consolidée » a été mise en place en 2001. Elle bénéficie aux employeurs qui ont commencé à dégager des ressources et à trouver des partenariats financiers leur permettant d'atteindre à terme leur équilibre financier. La mesure permet de constituer une épargne auprès de l'État au cours des trois dernières années de la convention initiale, puis de bénéficier d'un allongement de la convention pour trois ans au cours desquels l'employeur récupère l'épargne réalisée augmentée d'une prime.

Pour bénéficier de la mesure, l'organisme doit avoir procédé à un premier recrutement dans le cadre du programme depuis deux ans (sur le poste à consolider). Il doit par ailleurs s'engager à :

- constituer une épargne sur trois ans (voire moins pour les postes créés avant 2001) ;
- transformer le poste de CDD en CDI au plus tard à l'issue des cinq années suivant l'embauche ;
- fournir un bilan sur la base d'un auto-diagnostic.

Le montant de l'épargne dépend de la durée de sa constitution. La prime de 15 245 euros maximum est versée tout comme l'épargne en 36 mensualités constantes.

Épargne consolidée et prime de l'Etat selon la période de constitution de l'épargne (en euros)

Durée de constitution de l'épargne	Montant annuel de l'épargne versée	Montant annuel de l'épargne récupérée	Montant annuel de la prime
1 an	5 335,7	1 778,6	5 081,7
2 ans	4 954,6	3 303,1	5 081,7
3 ans	3 811,2	3 811,2	5 081,7

Source : circulaire DGEFP n° 2001/33 du 25/09/2001.

Les « conventions pluriannuelles » ont été annoncées en septembre 2001. Elles concernent les postes créés depuis au moins 60 mois, relevant d'une activité d'utilité sociale dont la qualité est reconnue par les services de l'État, mais qui n'ont pu dégager les moyens de leur autonomie financière. L'employeur s'engage à transformer le poste en CDI et définit explicitement le public prioritaire, qui peut ne pas remplir les conditions d'âge du dispositif (limité en principe aux moins de 26 ans).

L'aide est attribuée pour une durée variable (trois ans maximum au delà des cinq années de l'aide initiale) et non renouvelable. Son montant varie selon les besoins. Il est au maximum de 14 332 euros la première année, 12 899 euros la seconde et 10 749 euros la troisième.

Pour en savoir plus

[1] L. Davoine et J.-P. Zoyem, « Regards des bénéficiaires sur la professionnalisation dans le dispositif Nouveaux services -Emplois jeunes », Dares, *Premières Synthèses*, n°44.3, octobre 2003.

[2] V. Bellamy, « Les jeunes sortis du programme Nouveaux services-Emplois jeunes : plus de six sur dix sont en emploi », Dares *Premières Synthèses*, n°04.1, janvier 2002.

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES sont éditées par le Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale, Direction de l'animation de la recherche des études et des statistiques (DARES) 39-43, quai André Citroën, 75902 Paris Cedex 15. www.travail.gouv.fr (Rubrique Études et Statistiques) - Directeur de la publication : Annie Fouquet. Téléphone Publications : 01.44.38.22.(60 ou 61) - Documentation : 01.44.38.23.(12 ou 14) - Télécopie : 01.44.38.23.43
Réponse à la demande : 01.44.38.23.89 / e-mail : dares.communication@dares.travail.gouv.fr
Rédacteur en chef : Gilles Rotman. Secrétariat de rédaction : Evelyn Ferreira et Francine Tabaton. Maquettistes : Daniel Lepasant, Guy Barbut, Thierry Duret. Conception graphique : Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale. Reprographie : DAGEMO.
Abonnements : *La Documentation française*, 124, rue Henri Barbusse 93308 Aubervilliers Cedex. Tél. : 01.40.15.70.00. Télécopie : 01.40.15.68.00 - www.ladocumentationfrancaise.fr
PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES - Abonnement 1 an (52 n°) : France (TTC) 116 €, CEE (TTC) 122,20 €, hors CEE (TTC) 124,30 €. Publicité : Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale. Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.