

P REMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES

LES JEUNES SORTIS DU PROGRAMME « NOUVEAUX SERVICES – EMPLOIS JEUNES » *Plus de six sur dix sont en emploi*

Au 30 septembre 2001, 73 000 jeunes avaient quitté le programme « Nouveaux services-emplois jeunes » dans le champ des associations, collectivités territoriales et établissements publics. Juste après leur sortie anticipée (1), deux tiers des jeunes sont en emploi. Ceux restés le plus longtemps dans le dispositif ou ceux sortis le plus récemment connaissent une situation plus favorable, tout comme les hommes, les jeunes mieux formés ou ceux ayant été employés par un établissement public.

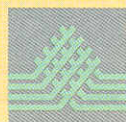
30 % des jeunes en emploi travaillent dans une entreprise privée ; plus de la moitié ont un contrat à durée indéterminée. La proportion de CDI augmente avec la durée de présence dans le programme.

L'opinion des jeunes sur le programme est positive : ils se sont sentis utiles, ont acquis une expérience professionnelle et une relative indépendance, même s'ils restent critiques quant au niveau de rémunération ou à la formation qu'ils jugent insuffisants.

Immédiatement après leur « emploi-jeune », près des deux tiers des jeunes occupent un emploi et un quart se retrouvent au chômage (2) (encadré 1). Avant l'entrée dans le programme, ces jeunes étaient pour trois-quarts d'entre eux en recherche d'emploi. Ces proportions varient fortement avec la date de sortie, mais aussi avec la durée passée dans le programme (tableau 1). La probabilité de retour à l'emploi d'un jeune

(1) - On considère que les jeunes sortis prématurément du programme sont ceux dont le contrat de travail a été rompu (de leur propre initiative ou à celle de l'employeur), avant que l'aide de l'État sur le poste arrive à terme. En cas de rupture, le jeune peut être remplacé par un autre pour le temps restant à pourvoir sur le poste.

(2) - Les analyses présentées ici, notamment en matière de devenir des jeunes, ne permettent pas de prévoir ce que seront les résultats concernant les sorties du programme à la fin de l'année 2002, lorsque l'aide de l'État sera supprimée pour les postes ouverts fin 1997. Elles portent en effet sur les ruptures anticipées et non sur les sorties en fin de programme. Elles permettent néanmoins de dégager des premières tendances sur l'efficacité du programme en termes de réinsertion des personnes.



ayant travaillé plus de dix-huit mois en emploi-jeune dépasse de près de douze points celle d'un jeune resté entre six et douze mois dans la mesure, toutes choses égales par ailleurs (encadré 2). Le programme donne ainsi le temps d'acquérir des compétences professionnelles, de se former ou de se créer des relations permettant de trouver un autre emploi.

La période de sortie exerce aussi un rôle non négligeable sur les trajectoires : les jeunes sortis le plus récemment sont plus fréquemment en emploi que les autres, en partie du fait de l'amélioration de la conjoncture. Le taux de retour à l'emploi culmine à plus de 80 % pour les jeunes sortis au cours du premier semestre 2000 et ayant passé dix-huit mois ou plus dans le programme. La durée de présence dans le programme et la date de sortie étant relativement liées, on a isolé les effets propres de chaque variable ; on constate alors que « l'effet conjoncture » joue uniquement pour le premier semestre 2000, les autres périodes de sortie n'ayant pas d'influence significative sur le retour à l'emploi.

Les jeunes de niveau inférieur au bac sortis du programme, sont dans six cas sur dix en emploi. Cette proportion s'élève à 67 % pour les jeunes de niveau supérieur ou égal à bac + 2. L'analyse « toutes choses égales par ailleurs » montre que le niveau de formation initiale influence particulièrement le retour à l'emploi des jeunes de niveau élevé (dans le sens positif) ou faible (dans le sens négatif). Par ailleurs, à caractéristiques équivalentes, un homme a, par rapport à une femme, une probabilité plus élevée de 6,6 points de retrouver un emploi.

Les jeunes employés par les associations connaissent un taux de sortie du programme plus élevé que la moyenne (encadré 3). Mais ils sont moins fréquemment en emploi

à la sortie du dispositif (-16 points, toutes choses égales par ailleurs, par rapport à ceux provenant d'un établissement public). Ces jeunes quittent donc plus fréquemment le dispositif, du fait de l'employeur

ou de leur propre initiative, sans forcément avoir l'assurance d'occuper un emploi à la sortie.

Trois jeunes sur dix en emploi ont été recrutés par une entreprise

Tableau 1
Répartition des jeunes selon leur situation à la sortie du programme
(Hors Ministères de l'éducation nationale, de l'intérieur et de la justice)

En pourcentage

	Situation à la sortie			
	Emploi	Chômage	Autre (1)	Total
Durée de présence				
Moins de 6 mois	53,4	30,7	15,9	100,0
6 à 12 mois	59,3	27,7	13,0	100,0
12 à 18 mois	70,8	19,2	10,0	100,0
Plus de 18 mois	78,2	17,5	4,3	100,0
Semestre de sortie				
1 ^{er} semestre 1998	53,8	35,2	11,0	100,0
2 ^{ème} semestre 1998	56,7	29,6	13,7	100,0
1 ^{er} semestre 1999	56,5	32,5	11,0	100,0
2 ^{ème} semestre 1999	59,5	25,1	15,4	100,0
1 ^{er} semestre 2000	74,6	19,0	6,4	100,0
Sexe				
Homme	65,1	24,3	10,6	100,0
Femme	62,6	24,9	12,5	100,0
Niveau de formation initiale (2)				
Inférieur au bac	61,2	27,7	11,1	100,0
Bac	61,9	23,9	14,2	100,0
Bac+2	67,3	23,0	9,7	100,0
Supérieur à Bac+2	66,9	23,6	9,5	100,0
Statut de l'employeur en CEJ				
Collectivité territoriale	69,1	19,1	11,8	100,0
Établissement public	73,5	14,2	12,3	100,0
Association et fondation	57,5	31,2	11,3	100,0
Autre	71,8	24,3	3,9	100,0
Total	63,9	24,6	11,5	100,0

(1) - Cette catégorie regroupe les jeunes en reprise d'études, en stage de formation, au service national, ou dans une autre situation d'inactivité.

(2) - On se réfère ici au niveau de formation déclaré lors de l'embauche en emploi jeune.

Source : MES-DARES, Enquêtes auprès des jeunes sortis du programme NSEJ, janvier 2000 et janvier 2001.

Encadré 1

L'ENQUÊTE SUR LES SORTIES DU PROGRAMME

La Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) a mis en place une série d'enquêtes (cinq vagues d'interrogations) concernant les sorties anticipées du programme « Nouveaux services - Emplois jeunes » pour les jeunes embauchés dans les associations, les collectivités territoriales et les établissements publics. Les jeunes interrogés (1 000 individus à chacune des vagues) sont entrés et sortis du programme à des dates différentes. La première interrogation s'est déroulée en janvier 2000, les suivantes se succédant à un an d'intervalle. Une enquête est menée en parallèle par le Ministère de l'éducation nationale (DPD), sur un échantillon d'aides-éducateurs.

Les objectifs de ces enquêtes sont multiples. Il s'agit de connaître le devenir des jeunes et les raisons de leur sortie, et également de recueillir des éléments concernant leur opinion sur le programme et son déroulement.

Pour ce travail, les deux vagues d'enquêtes réalisées en janvier 2000 et 2001 ont été fusionnées, chaque échantillon étant « représentatif » d'une partie de la population étudiée. L'échantillon final permet d'étudier les comportements de jeunes entrés dans le programme entre octobre 1997 et octobre 1999, et sortis avant juin 2000.

UN MODÈLE D'EXPLICATION DE RETOUR À L'EMPLOI, « TOUTES CHOSES ÉGALES PAR AILLEURS »

À partir des deux vagues d'enquêtes réalisées en janvier 2000 et 2001, on a modélisé la probabilité, pour un jeune, d'être en emploi (salaire) après la sortie anticipée du programme. Les jeunes qui ne sont pas en emploi peuvent être : sans emploi, au service militaire, ou en formation.

Les variables introduites dans le modèle proviennent du fichier statistique de la DARES issu de l'exploitation des fiches CERFA, ainsi que des réponses obtenues lors de l'enquête sur les sorties anticipées. D'autres variables que celles présentées ci-dessous ont été introduites lors de divers essais de modélisation mais elles n'ont pas apporté d'explication supplémentaire à l'analyse. On a ainsi tenté de prendre en compte le parcours antérieur du jeune (alternance d'emploi et de chômage, uniquement études, etc.), mais cette variable n'a pas de portée explicative supplémentaire sur le fait d'être en emploi à la sortie de la mesure. Il en est de même de la taille de l'entreprise-employeur, du champ principal d'activité du projet dont relève le jeune et de son âge. La raison de sortie, donnée par le jeune lors de l'enquête, n'est pas introduite dans le modèle présenté ici. En effet, un jeune donnant comme raison de départ le fait de trouver un emploi, en retrouve un à 96 % (sur l'ensemble des deux vagues). Cet effet quasi-automatique (corrélation très forte entre variable expliquée et variable explicative pour un tiers de la population) occulte tous les autres effets.

L'introduction, dans le modèle, de la date de sortie peut donner une idée de l'influence de l'état de la conjoncture du marché du travail sur le retour à l'emploi. Cet effet de la conjoncture apparaît, uniquement, mais fortement, pour le premier semestre 2000 : toutes choses égales par ailleurs, les jeunes sortis au cours du premier semestre 2000 ont une probabilité d'être en emploi supérieure de 12,8 points à celle relative aux jeunes sortis au cours du premier semestre 1999.

Tableau
Les facteurs explicatifs du retour à l'emploi à la sortie anticipée du dispositif
« Nouveaux services-Emplois jeunes » :
une analyse « toutes choses égales par ailleurs »

	A Paramètre estimé	B Probabilité estimée (en %)	C Variation de probabilité entraînée/ référence	D Degré de signifi- cativité
Constante	0,341	58,4		
Sexe				
Homme	0,277	65,0	6,6	*
Femme				
Niveau de formation				
3 ^{ème} cycle/ingénieur	0,57	71,3	12,9	*
Niveau licence ou maîtrise				ns
Niveau BTS/DUT/DEUG				ns
Niveau Bac ou brevet de technicien				
Niveau BEP ou CAP				ns
Pas de formation au-delà de la scolarité obligatoire	-0,524	45,4	-13,0	**
Autre				ns
Statut de l'employeur				
Collectivité territoriale				ns
Établissement public				
Association	-0,644	42,5	-15,9	**
Autre statut				ns
Durée passée dans le programme				
Moins de 6 mois				ns
De 6 à moins de 12 mois				
De 12 à moins de 18 mois	0,355	66,7	8,3	*
18 mois et plus	0,505	70,0	11,6	*
Date de sortie				
Année 1998				ns
1^{er} semestre 1999				
2 ^{ème} semestre 1999				ns
1 ^{er} semestre 2000	0,567	71,3	12,9	**
Formation pendant le CEJ				
Oui	0,373	67,1	8,7	**
Non				

Lecture : Un paramètre positif (respectivement négatif) indique une corrélation positive (respectivement négative) entre la variable explicative et la probabilité d'être en emploi (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 travaillant en emploi jeune dans un établissement public, de niveau IV, étant restée entre 6 et moins de 12 mois, sortie au premier semestre 1999 sans avoir eu de formation pendant l'emploi jeune), a une probabilité égale à 58,4 % d'avoir un emploi en étant sortie prématurément du programme (colonne B). Un homme présentant les mêmes caractéristiques verra cette probabilité augmenter de 6,6 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 : fusion des enquêtes de janvier 2000 et 2001 concernant les jeunes sortis du dispositif

Exploitation : MES-DARES.

Tableau 2
Statut de l'employeur, avant et après la rupture de contrat
(pour les jeunes en emploi à la sortie du programme - 64 % de la population)

En pourcentage

	Statut de l'employeur après le contrat emploi-jeune				
	Collectivité territoriale	Établissement public	Association et fondation	Autre	Total
Entreprise privée	28,7	26,2	30,6	32,1	29,2
Établissement public	16,5	58,6	14,6	13,8	22,4
Collectivité territoriale	45,5	5,6	10,2	14,0	22,3
Association	7,9	8,9	43,6	35,7	24,9
Autres	1,4	0,7	1,0	4,4	1,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : MES-DARES, Enquêtes auprès des jeunes sortis du programme NSEJ, janvier 2000 et janvier 2001.

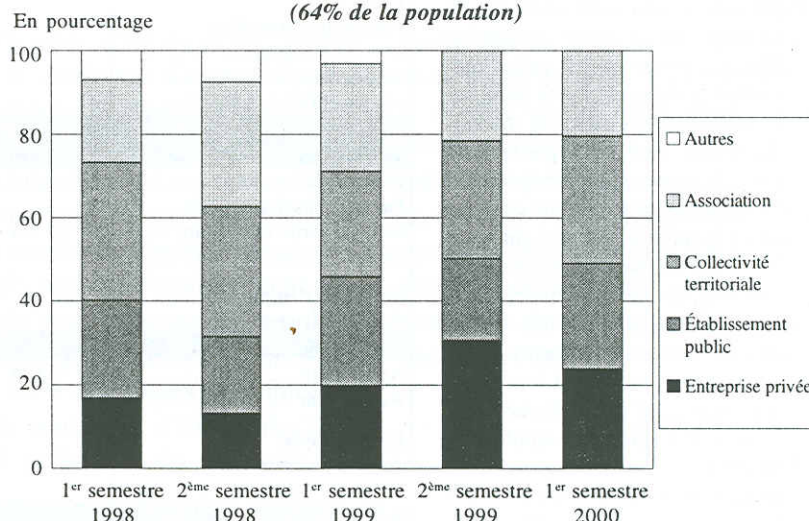
privée (tableau 2). Les autres se répartissent entre collectivités territoriales, associations et établissements publics. Les jeunes retrouvent fréquemment un emploi dans le même type de structure qu'auparavant, au sein des établissements publics, c'est le cas de 60 % d'entre eux. Il peut s'agir, dans certains cas, d'une transformation du contrat de travail au sein d'un même établissement.

Les entreprises privées, qui constituaient 17 % des débouchés des sortants vers l'emploi du premier semestre 1998, en ont recruté 30 % au deuxième semestre 1999, pour atteindre un peu plus de 20 % au premier semestre 2000 (graphique 1). À l'inverse, les associations ont embauché trois jeunes sortants sur dix au deuxième semestre 1998 contre deux sur dix aux deuxième semestre 1999 et au premier semestre 2000. Les collectivités territoriales ont toujours embauché au moins un quart des sortants quel que soit le trimestre (un tiers des sortants au premier semestre 1998).

Plus de la moitié des emplois sont à durée indéterminée

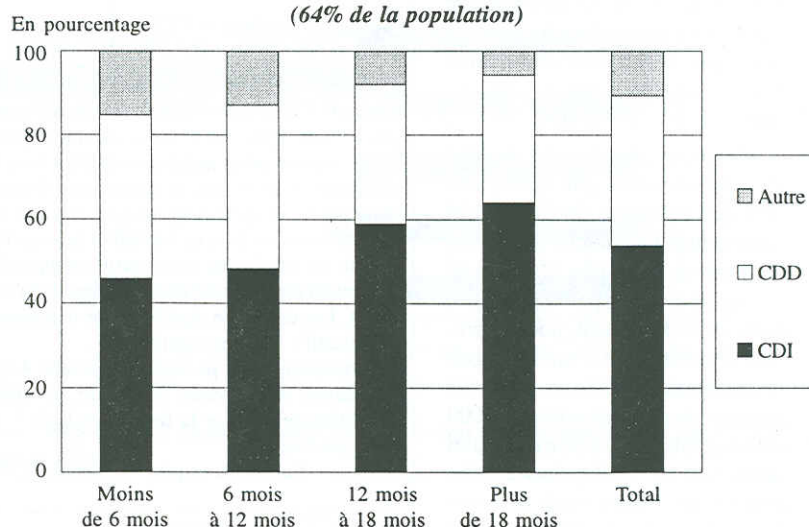
54 % des jeunes en emploi à la sortie du contrat emploi-jeune sont en contrat à durée indéterminée, 36 % sont en CDD, les autres exercent une mission d'intérim, un contrat saisonnier ou une vacation

Graphique 1
Répartition des jeunes en emploi par statut de l'employeur et selon le semestre de sortie
(64% de la population)



Source : MES-DARES, Enquêtes auprès des jeunes sortis du programme NSEJ, janvier 2000 et janvier 2001.

Graphique 2
Répartition des jeunes en emploi par type de contrat et selon la durée de présence dans le programme
(64% de la population)



Source : MES-DARES, Enquêtes auprès des jeunes sortis du programme NSEJ, janvier 2000 et janvier 2001.

(graphique 2). Les hommes sont un peu plus souvent en CDI que les femmes. La proportion de jeunes en CDI est la plus élevée pour les jeunes de niveau inférieur au bac et pour ceux ayant un niveau supérieur à bac + 2 (56 %). À l'inverse, la part de jeunes en CDI n'est que de 50 % pour ceux de niveau bac.

De 46 % pour les jeunes ayant passé moins de six mois dans le programme, la proportion de CDI atteint 64 % pour ceux restés plus de dix-huit mois. On peut penser que les jeunes restés le plus longtemps ont pu acquérir une plus grande expérience professionnelle, ce qui leur a permis d'obtenir un emploi stable à la sortie du programme.

La période de sortie a une influence sur la stabilité de l'emploi. La part des CDI dans les contrats d'embauche est passée d'un tiers pour les sorties du premier semestre 1998 à plus de la moitié (57 %) pour les sorties du premier semestre 2000. Cette progression est due non seulement au fait que les jeunes sortis les plus tardivement sont aussi ceux qui ont passé le plus de temps dans le programme, mais aussi à la structure des embauches (graphique 1) : les jeunes retrouvant un emploi au sein d'une entreprise privée sont, pour près de trois sur cinq, en CDI. Cette proportion diminue de moitié dans les collectivités territoriales (49 %).

Interrogés sur la proximité entre l'activité exercée au sein du programme et celle de leur nouvel emploi, deux jeunes sur cinq considèrent que les contenus en sont proches. Plus la durée de passage par le programme est importante, plus l'activité à la sortie est en lien avec l'emploi-jeune (46 % pour les jeunes ayant passé au moins un an et demi dans le programme). Par

contre, d'après les jeunes interrogés, les activités exercées au sein des entreprises privées sont souvent éloignées de celles exercées en emploi-jeune : un sur cinq seulement déclare que les contenus sont proches, contre 56 % en emploi dans une association.

Une opinion majoritairement positive sur le programme

Plus de la moitié des jeunes sortis (55 %) déclarent que leur passage par le programme a été positif, alors que plus d'un quart lui portent un regard négatif. La situation à la sortie du contrat emploi-jeune structure assez fortement l'opinion des jeunes sur ce dispositif (3). Les jeunes en emploi sont globalement satisfaits (à 61 %), et ce, d'autant plus qu'ils sont en CDI (68 % de satisfaits). À l'inverse, les jeunes au chômage à la sortie de leur emploi-jeune le sont beaucoup moins (36 %). Ce qui peut s'expliquer par leur situation à la sortie, ou par l'opinion qu'ils portent sur le programme.

Salaires et formation sont les aspects les plus critiqués. Ainsi, un quart des jeunes sortants considèrent que leur salaire était trop faible (tableau 3). Les plus mécontents n'étaient pas forcément les moins bien payés et l'écart de satisfaction entre les mieux et les moins bien payés n'est que de trois points. Le niveau de formation

joue, par contre, un rôle important. Parmi les jeunes dont le niveau de formation est supérieur à bac + 2, un tiers cite le salaire comme motif d'insatisfaction ; cette proportion n'est que de un cinquième chez les jeunes de niveau inférieur au baccalauréat. De même, les hommes sont plus fréquemment insatisfaits de leur ancien salaire que les femmes (27 % contre 22 %).

La situation après la sortie anticipée influence l'opinion des jeunes sur cette question. Moins d'un jeune sur cinq au chômage à la sortie, considère que son salaire n'était pas assez élevé, contre 30 % pour ceux ayant retrouvé un emploi. Ces jeunes ont probablement obtenu un salaire plus important et jugent négativement, *a posteriori*, le niveau de salaire qu'ils touchaient en emploi-jeune.

Plus d'un tiers (36 %) déclarent avoir suivi une formation. Cette proportion est de plus de 50 % pour les jeunes ayant occupé un emploi au sein du programme pendant au moins dix-huit mois (tableau 4). Par ailleurs, ce sont les établissements publics qui forment le plus leurs jeunes recrues ; à l'inverse, seulement un tiers des jeunes employés par des collectivités territoriales ont bénéficié d'une formation.

Dans l'esprit de beaucoup de jeunes, la formation joue un rôle majeur dans le processus de professionnalisation, bien que l'employeur n'ait aucune obliga-

Tableau 3
Les éléments positifs et négatifs les plus cités spontanément

En pourcentage

Éléments positifs (1)		Éléments négatifs (1)	
Avoir une expérience (personnelle et professionnelle)	25,7	24,6	Salaires faibles
Lier des contacts	18,5	19,6	Manque de structuration
Avoir un salaire	14,9	18,3	Pas d'évolution possible
Permet d'accéder à l'emploi futur	12,7	15,7	Manque de formation

(1) - Le total peut être supérieur à 100 %, les jeunes ayant pu citer plusieurs réponses.

Source : MES-DARES, Enquêtes auprès des jeunes sortis du programme NSEJ, janvier 2000 et janvier 2001.

(3) - Pour une partition des sortants en 4 classes, on se reportera à « France, portrait social - Édition 2001-2002 », INSEE, p.97-109.

Tableau 4
« Avez vous suivi une formation durant votre emploi-jeune ? »

En pourcentage

	Ensemble	Durée passée dans le dispositif				Statut de l'employeur			
		Moins de 6 mois	De 6 mois à 11 mois	De 12 mois à 17 mois	18 mois ou plus	Collectivité territoriale	Établissement public	Association et fondation	Autres (1)
Oui ..	35,8	21,9	31,5	45,3	50,4	33,2	45,3	34,8	40,6
Non ..	64,2	78,1	68,5	54,7	49,6	66,8	54,7	65,2	59,4
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

(1) - Soit 2 % de la population des sortants.

Source : MES-DARES, Enquêtes auprès des jeunes sortis du programme NSEJ, janvier 2000 et janvier 2001.

tion en la matière. Ce sentiment est d'ailleurs confirmé par le fait que les jeunes en emploi à la sortie ont été un peu plus souvent formés que les autres : plus de quatre jeunes en emploi sur dix ont bénéficié d'une formation pendant leur emploi jeune. Mais surtout, le fait d'avoir suivi une formation augmente de près de neuf points la probabilité de retrouver un emploi, toutes choses égales par ailleurs.

Une majorité de jeunes (65 %) considère que leur passage par le programme ne leur a pas permis d'élaborer ou de préciser leur projet de formation, mais cette proportion n'est plus que de 45 % chez les jeunes ayant reçu une formation. Elle augmente avec le niveau de formation.

Cette proportion n'est que de 54 % pour les jeunes ayant passé plus de 18 mois dans le programme, et elle tombe à 45 % chez les jeunes ayant reçu une formation.

Des jeunes qui ont le sentiment d'avoir été utiles

Le fait d'avoir un emploi ou d'être au chômage à la sortie de l'emploi jeune structure très forte-

(4) - Ce qui est assez logique puisque l'obtention d'un emploi à la sortie de la mesure est fortement corrélée avec la durée que le jeune y a passé.

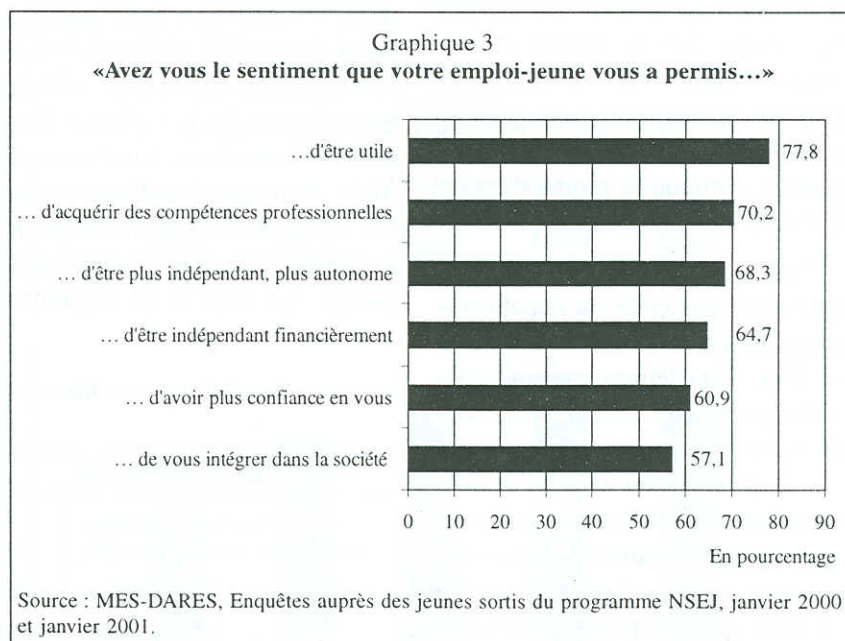
ment les opinions sur le programme, non seulement quant à sa capacité à professionnaliser les jeunes, mais aussi quant à ses incidences sur le mode de vie des bénéficiaires.

Plus des trois quart des jeunes ont le sentiment d'avoir été utiles (graphique 3). Sept sur dix estiment avoir acquis des compétences professionnelles ou se sentent plus autonomes, six sur dix se sentent plus confiants. Ces indicateurs subjectifs sont systématiquement plus élevés pour les jeunes en emploi à la sortie du programme (par exemple, 82 % des jeunes en emploi ont eu le sentiment d'être utiles). Ils sont inférieurs de 10 points en

moyenne pour les jeunes au chômage.

La satisfaction du jeune augmente avec la durée passée dans le programme (4) : 78 % des jeunes qui y sont restés au moins dix-huit mois ont le sentiment d'avoir acquis des compétences professionnelles contre 60 % pour ceux restés moins de six mois. De même, les jeunes qui se retrouvent en CDI ont systématiquement des opinions plus positives sur la mesure que ceux embauchés sur un contrat à durée limitée (interim, vacation, CDD).

Vanessa BELLAMY
(DARES).



UN TIERS DE CONTRATS ROMPUS

Depuis le début du programme « Nouveaux services-emplois jeunes », le nombre trimestriel de sorties anticipées a augmenté assez régulièrement jusqu'à atteindre près de 10 000 contrats rompus au cours du troisième trimestre 2000 (graphique 1). Depuis cette période, le nombre de contrats rompus trimestriellement tend à diminuer lentement. Au total, plus de 73 000 jeunes ont quitté le programme au 30 septembre 2001.

Si le nombre de sorties progresse régulièrement avec l'augmentation du nombre d'entrants, les fortes sorties de la fin de l'année 2000 témoignent, quant à elles, d'une amélioration du marché du travail, en particulier pour les jeunes qui ont pu quitter plus nombreux le dispositif.

La structure des sortants par niveau de formation initiale a elle-même légèrement évolué au cours du temps. Par exemple la proportion de jeunes sortants dont le niveau de formation initiale est supérieur à bac + 2 a connu un maximum au troisième trimestre 2000 (24,3 %).

Les taux de sortie (1) diffèrent selon le niveau de formation du jeune : 36 % des jeunes de niveau supérieur à bac + 2 sont sortis prématurément du programme contre 32 % pour les jeunes n'ayant pas le niveau du bac. Cet écart s'explique en grande partie par le fait que les plus diplômés se voient offrir, par le secteur non aidé, plus de possibilités d'embauches.

Les taux de sortie du programme augmentent avec l'ancienneté de l'embauche. Si près de la moitié des jeunes embauchés en 1998 ont quitté leur emploi au 30 septembre 2001, ils ne sont qu'un sur quatre pour les embauches réalisées au cours de l'année 2000 (tableau 1).

Quelle que soit la période d'embauche, le taux de sortie est légèrement plus élevé pour les associations (36 % en moyenne, alors que la moitié des contrats emplois-jeunes signés par ces employeurs sont à durée indéterminée). À l'inverse, c'est au sein des collectivités territoriales que l'on trouve les taux de rupture les plus faibles. Au 30 septembre 2001, ce sont globalement un tiers des contrats qui ont été rompus avant terme.

Sur l'ensemble des flux d'embauches réalisées jusqu'au 30 septembre 2001, les sorties anticipées ont eu lieu pour une grande part d'entre elles après dix-huit mois ou plus passés au sein du dispositif (tableau 2). Les ruptures intervenues dans les premiers mois, deux fois moins nombreuses, peuvent correspondre, pour les jeunes en contrat à durée déterminée, à une période d'essai renouvelable une fois.

Tableau 2
Répartition des situations de rupture selon la date d'embauche

Hors Éducation nationale, Justice et Police nationale
Données au 30 septembre 2001

En pourcentage des embauches

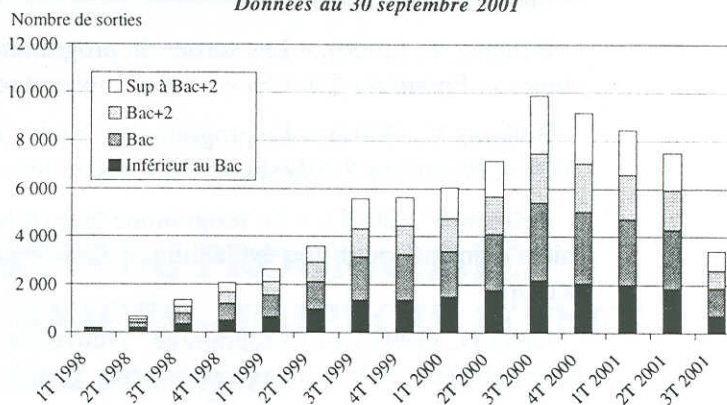
Période d'embauche	Durée de présence dans le dispositif					Contrats non rompus	Total
	Moins de 3 mois	De 3 à 5 mois	De 6 à 11 mois	De 12 à 17 mois	18 mois ou plus		
1998	4,0	2,7	7,6	8,3	23,4	54,0	100,0
1999	5,6	4,4	10,3	9,4	10,0	60,3	100,0
2000	7,0	5,8	9,0	3,3	0,2	74,7	100,0
Du 01/01/2001 au 30/09/2001	5,4	2,9	0,4	0,0	0,0	91,3	100,0
Total	5,4	4,0	7,8	6,2	10,2	66,4	100,0

Sources : CNASEA – MES-DARES. Données France entière.

(1) - Le taux de sortie est calculé comme le rapport du nombre de sorties du programme, enregistrées à la fin 30 septembre 2001 pour les jeunes embauchés entre octobre 1997 et septembre 2001, au nombre d'embauches de la période. Les embauches, à la fin de l'année 1997 ont été intégrées à celles de 1998.

Graphique 1

Les sorties du programme par trimestre
Hors Éducation nationale, Justice et Police nationale
Données au 30 septembre 2001



Sources : CNASEA – MES-DARES. Données France entière.

Tableau 1
Taux de sortie selon l'année d'entrée dans le programme
et le statut de l'employeur

Hors Éducation nationale, Justice et Police nationale
Données au 30 septembre 2001

En pourcentage

Période d'embauche	Taux de sortie				
	Collectivités territoriales	Établissements publics	Associations et fondations	Autres	Ensemble
1998	40,7	47,3	50,5	48,9	46,1
1999	33,5	35,8	45,0	40,0	39,7
2000	21,1	21,1	28,6	24,2	25,3
Du 01/01/2001 au 30/09/2001	7,5	7,5	9,6	9,0	8,7
Total	30,6	32,2	36,0	33,5	33,6

Sources : CNASEA – MES-DARES. Données France entière.

—Pour en savoir plus : —

Bellamy V., (2000), « Les sorties du programme “ Nouveaux services – Emplois jeunes », *Premières Synthèses*, n° 47.2, novembre.

Bellamy V., (2001), « Le programme “ Nouveaux services – Emplois jeunes ” en 2000 », *Premières Synthèses*, n° 36.1, septembre.

Bellamy V., (2001), « Le programme Nouveaux services – emplois jeunes : premiers éléments pour une évaluation », *France portrait social 2001-2002*, INSEE, octobre.

Gélot D., (1999), « Le programme “ Nouveaux services – Emplois jeunes ” vu par les employeurs et les jeunes », *Premières Synthèses* n° 22.2, juin.

Instance interministérielle d'évaluation, « Les mesures d'aide aux emplois dans le secteur non marchand (contrats emploi solidarité, contrats emploi consolidé, programme Nouveaux services – Emplois jeunes », à paraître.

Conseil national de l'évaluation, Commissariat général du plan (2001), « le programme « Nouveaux services – Emplois jeunes dans le champ de la jeunesse et des sports », *La Documentation française*.

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.

Responsable éditorial : Philippe Christmann. Secrétariat de rédaction : Evelyn Ferreira, Ghislaine Payri et Francine Tabaton. 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) 110 Euros. Publicité : Ministère de l'emploi et de la solidarité. Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.