

Première Synthèses Informations

QUE SONT DEVENUS LES « EMPLOIS-JEUNES » DES COLLECTIVITÉS LOCALES, ÉTABLISSEMENTS PUBLICS ET ASSOCIATIONS ?

Trois quarts des jeunes embauchés début 1999 en emploi-jeune dans une collectivité locale, un établissement public ou une association et restés au moins deux années en poste ont occupé un emploi immédiatement après leur sortie du dispositif. Parmi eux, 61 % sont restés chez leur employeur sur un contrat de droit commun ou en stage et 23 % ont été maintenus sur leur poste emploi-jeune grâce à une aide supplémentaire de trois ans en vue de sa pérennisation, les autres trouvant un emploi chez un autre employeur.

L'insertion professionnelle a été rapide quand le jeune a choisi de rompre son contrat avant le terme des cinq ans d'aide de l'État : près des deux tiers avaient déjà trouvé un emploi au moment où ils ont rompu leur contrat. L'insertion a été en revanche plus difficile quand le contrat est arrivé à son terme et que le jeune n'a pas pu rester chez son employeur. Pendant leur emploi-jeune, six jeunes sur dix ont préparé un diplôme ou un concours d'entrée dans la fonction publique et quatre sur dix l'ont obtenu. Si la réussite au concours a été le gage d'une insertion professionnelle rapide et stable, l'obtention d'un diplôme ou d'un titre a eu peu d'impact sur l'insertion des jeunes à 18 mois.

Promouvoir le développement d'activités créatrices d'emplois pour les jeunes, répondre à des besoins émergents ou non satisfaits, tel était l'objectif du programme « Nouveaux Services - Emplois Jeunes » lancé en octobre 1997. Ce programme, centré sur les jeunes de moins de 26 ans et les employeurs du secteur public et associatif, proposait un contrat de travail d'une durée de cinq ans. De 1999 à fin 2005, 310 000 postes d'emploi-jeune ont été créés et 470 000 jeunes ont été embauchés (y compris par embauches successives sur un même poste). En août 2002, le gouvernement a suspendu toute création de nouveaux postes d'emploi-jeune mais les aides sur les postes existants ont été maintenues jusqu'à la fin des conventions initiales. À la fin de l'année 1999, plus de 170 000 postes d'emploi-jeune avaient été créés, soit plus de la moitié des postes que le programme a générés.

Que sont devenues les personnes ayant occupé un emploi-jeune, neuf ans après le lancement du programme ? Pour répondre à cette question, la Dares a suivi, entre 2002 et 2005, un panel de 3 200 jeunes entrés au 2^{ème} trimestre 1999 dans un emploi-jeune financé par le ministère chargé de l'emploi, et toujours en poste en septembre 2001 (encadré 1). Les jeunes qui font l'objet de cette étude ont tous été embauchés dans une collectivité locale, un établissement public ou une association et ont passé un minimum de deux ans et trois mois dans le programme. Ont été exclus en revanche les jeunes embauchés dans l'Éduca-

tion nationale, la Police, la Justice qui ont représenté 30 % des embauches totales du programme des emplois-jeunes.

La majorité des jeunes sont restés chez leur employeur à l'issue de leur emploi-jeune

63 % des jeunes sont restés chez le même employeur à l'issue de leur emploi-jeune : près des trois quarts dans les établissements publics, plus des deux tiers dans les collectivités territoriales, un peu plus de la moitié dans les associations (tableau 1).

64 % des jeunes ayant passé au moins deux ans dans le dispositif sont restés pendant les cinq ans d'aide au poste. Le maintien chez l'employeur a été plus fréquent pour ces jeunes : 71 % d'entre eux ont été recrutés en interne, contre 46 % des jeunes sortis avant le terme du programme. Le maintien chez l'employeur a pu résulter d'une titularisation suite à une réussite aux concours, de la transformation du contrat de travail au sein du même établissement ou de la prolongation du poste d'emploi-jeune en vue de sa pérennisation.

18 % des jeunes ont été maintenus sur un emploi-jeune bénéficiant d'une aide supplémentaire de trois ans en vue de sa pérennisation (tableau 1). Dès 2001, des aides supplémentaires ont en effet été accordées à certaines associations afin de leur donner davantage de temps pour pérenniser les postes. Certains postes relevant d'une activité d'utilité sociale ont ainsi été prolongés de trois années maximum, par une convention pluriannuelle, sous réserve d'une transformation du poste en CDI. Dans d'autres cas, le dispositif « d'épargne consolidée » a permis de prolonger de trois ans la convention initiale en contrepartie de la constitution d'une épargne au cours des trois dernières années de la convention initiale (encadré 2). Les jeunes dont le poste a été prolongé sont alors passés sous contrat à durée indéterminée.

Tableau 1
Devenir des jeunes après leur emploi-jeune en fonction du statut de l'employeur (en %)

	Collectivité territoriale	Association, fondation	Établissement public administratif, industriel ou commercial	Établissement public sanitaire ou hospitalier	Autre (dont établissement d'enseignement hors Éducation nationale)	Ensemble
Resté chez le même employeur un mois après l'emploi-jeune	67,6	53,9	75,8	70,2	58,2	62,8
- sur des contrats de droits commun ou en stage . . .	67,6	14,3	75,8	70,2	46,9	45,2
sur un poste pérennisé (aide de l'État pendant 3 années supplémentaires)	-	39,6	-	-	11,3	17,6
Pas chez le même employeur un mois après l'emploi-jeune	32,4	46,1	24,2	29,8	41,8	37,2
car :						
- contrat non reconduit à terme	17,3	16,1	14,7	18,6	27,7	16,8
- le jeune a rompu	12,2	22,4	8,8	8,1	9,0	15,7
- l'employeur a rompu . . .	2,7	6,9	0,4	3,1	4,5	4,2
- nsp	0,3	0,7	-	-	-	0,4
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Répartition des jeunes par type d'employeur	38,6	41,3	11,5	6,2	2,3	100,0

Source :
panel 2000
des bénéficiaires
d'emploi-jeune,
Dares.

Champ : jeunes entrés en emploi-jeune au 2^{ème} trimestre 1999 et toujours présents dans le dispositif en septembre 2001.

Les jeunes qui n'ont pas été recrutés en interne (37 % de ceux entrés en emploi-jeune au 2^{ème} trimestre 1999 et toujours présents dans le dispositif en septembre 2001) ont quitté leur employeur pour deux raisons principales :

- Dans 45 % des cas, leur contrat est arrivé à terme et n'a pas été reconduit. Ce motif a été particulièrement fréquent dans les établissements publics (plus de 60 % des cas). Après leur départ, 58 % de ces jeunes déclarent que les activités qu'ils exerçaient se sont poursuivies mais que le poste a été supprimé ou allégé, les activités exercées par le jeune étant en proportions égales abandonnées ou redistribuées vers un ou plusieurs autres salariés. 31 % des jeunes pensent que leur poste a été maintenu et reconduit sous la même forme. Seuls 11 % des jeunes déclarent que l'employeur a mis fin à ses activités suite à leur départ.

- Dans 42 % des cas, le contrat a été rompu à l'initiative du jeune, généralement parce qu'il avait trouvé un emploi lui convenant mieux. Ce cas de figure est plus fréquent dans les associations : 59 % des jeunes rompant leur contrat étaient employés par des associations, alors que celles-ci ne représentent que 41 % des emplois-jeunes.

L'incertitude quant à leur propre devenir et à la pérennité de leur poste a probablement incité les jeunes à rechercher un emploi plus stable.

- Les cas de rupture à l'initiative de l'employeur sont restés en revanche marginaux.

Un an et demi après leur emploi-jeune, neuf jeunes sur dix étaient en emploi et sept sur dix en CDI

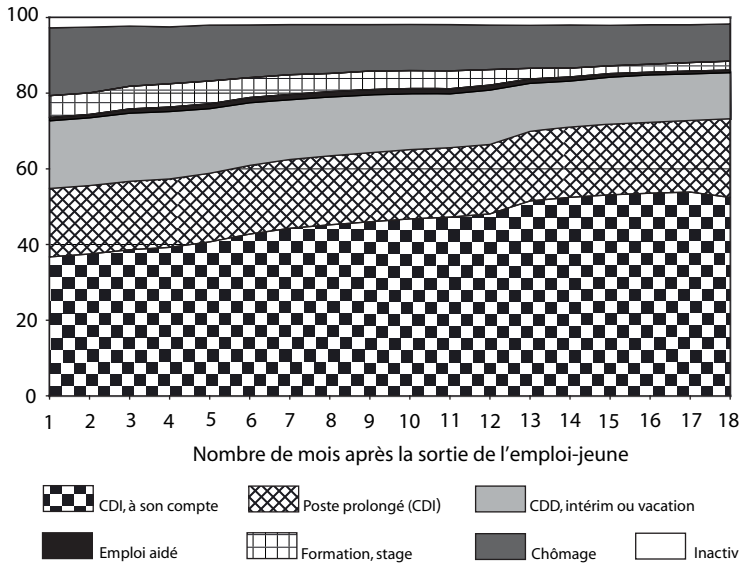
Dans le mois qui a suivi la sortie de l'emploi-jeune, 74 % des jeunes occupaient un emploi et 54 % étaient en CDI (y compris sur un poste prolongé). Un an et demi plus tard, 85 % des jeunes travaillaient et 72 % étaient en CDI, y compris sur un poste prolongé (graphique 1). 17,4 % des jeunes étaient au chômage à la sortie du programme et 10,6 % l'étaient dix-huit mois plus tard.

Les jeunes qui sont restés chez leur employeur (collectivités locales, établissements publics, et associations) après leur emploi-jeune se sont, de fait, immédiatement intégrés sur le marché du travail. Cette insertion s'est avérée durable : un an et demi après leur sortie d'emploi-jeune, seuls 1,6 % se retrouvaient au chômage.

Les jeunes qui ont quitté leur employeur après avoir choisi de rompre leur contrat se sont également bien insérés dans l'em-



Graphique 1
Situation professionnelle des jeunes après la sortie du dispositif
(en mois après la sortie)



Champs : Jeunes entrés en emploi-jeune au 2^{ème} trimestre 1999 et toujours présents dans le dispositif en septembre 2001.

Tableau 2
Raisons de rupture du contrat, à l'initiative du jeune

« Vous avez rompu votre emploi-jeune car » :	%
- Vous aviez trouvé un emploi qui vous convenait mieux	63,3
- Les perspectives d'évolution dans cet emploi à l'issue de l'emploi-jeune vous paraissaient insuffisantes	53,6
- Vous ne vous estimiez pas assez bien payé	41,1
- Vous n'étiez pas satisfait de votre emploi	32,8
- Le profil du poste ayant évolué, il ne correspondait plus à vos attentes	25,4
- La formation dispensée était insuffisante ou inexistante	24,0
- Pour raisons personnelles	21,1
- Autres raisons	18,4
- Vous souhaitiez reprendre des études, une formation	14,2
- Vous vous estimiez trop qualifié pour cet emploi	13,2
- Temps de transport trop important	3,7

Un jeune peut citer plusieurs raisons.

Champ : jeunes entrés en emploi-jeune au 2^{ème} trimestre 1999, toujours présents dans le dispositif en septembre 2001 et ayant pris l'initiative de mettre fin à leur emploi-jeune (ces jeunes ne sont pas restés chez le même employeur à l'issue du contrat aidé).

Source : panel 2000 des bénéficiaires d'emploi-jeune, Dares.

Source : panel 2000 des bénéficiaires d'emploi-jeune, Dares.

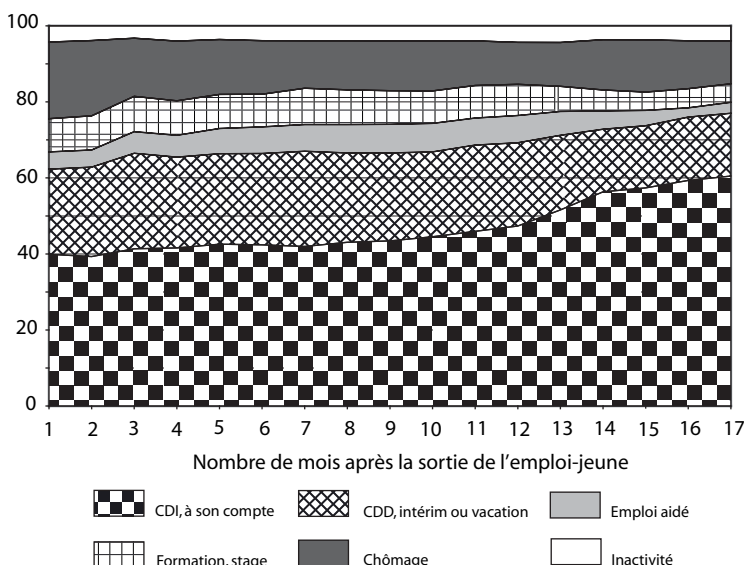
ploi : 67 % étaient en emploi à la sortie (40 % en CDI) et 80% dix-huit mois plus tard (61 % en CDI) (graphique 2a). Près des deux tiers de ces jeunes avaient en effet déjà trouvé un autre emploi lorsqu'ils ont rompu leur contrat. La majorité d'entre eux étaient peu satisfaits des conditions offertes en emploi-jeune : 54 % ne trouvaient pas suffisantes les perspectives d'évolution dans l'emploi à l'issue de l'emploi-jeune. 40 % ne s'estimaient pas assez bien payés (tableau 2). Ces jeunes rompant leur contrat de travail avant de quitter leur employeur avaient en moyenne plus d'atouts que les autres pour s'insérer rapidement sur le marché du travail. Ils étaient notamment plus diplômés : 30 % avaient un niveau de qualification initiale supérieure à Bac+2, contre 19 % des jeunes embauchés sur un emploi-jeune en 1999 et ayant occupé cet emploi pendant au moins deux ans.

Les jeunes dont le contrat est arrivé au terme des cinq ans et qui n'ont pu rester chez leur employeur ont eu, en revanche, une trajectoire professionnelle difficile. Seuls 22 % occupaient un emploi immédiatement après leur emploi-jeune et 6 % un CDI. Ils étaient 50 % dans cette situation dix-huit mois plus tard et 30 % en CDI (graphique 2b).

La situation professionnelle des anciens emplois jeunes s'est stabilisée assez rapidement. Un an et demi après la sortie de l'emploi-jeune, 69 % des jeunes avaient occupé un seul emploi (56 % hors postes prolongés). Pour 70 % d'entre eux, leur unique employeur était aussi leur employeur d'origine. 20 % des jeunes avaient changé une fois d'emploi et 2 % deux fois ou plus. 9 % des jeunes n'avaient toutefois jamais réussi à s'insérer dans l'emploi et n'avaient connu que le chômage, l'inactivité, la reprise d'études ou des périodes de formation au cours des dix huit mois suivant leur sortie d'emploi-jeune.



Graphique 2a
Situation professionnelle des jeunes ayant quitté leur emploi-jeune de leur propre initiative (en mois après la sortie)



Champ : jeunes entrés en emploi-jeune au 2^{ème} trimestre 1999, présents dans le dispositif en septembre 2001 et ayant quitté leur employeur à leur initiative (ces jeunes ne sont pas restés chez le même employeur à l'issue du contrat aidé).

Source : panel 2000 des bénéficiaires d'emploi-jeune, Dares.

Six jeunes sur dix ont préparé des diplômes ou des concours pendant leur emploi-jeune

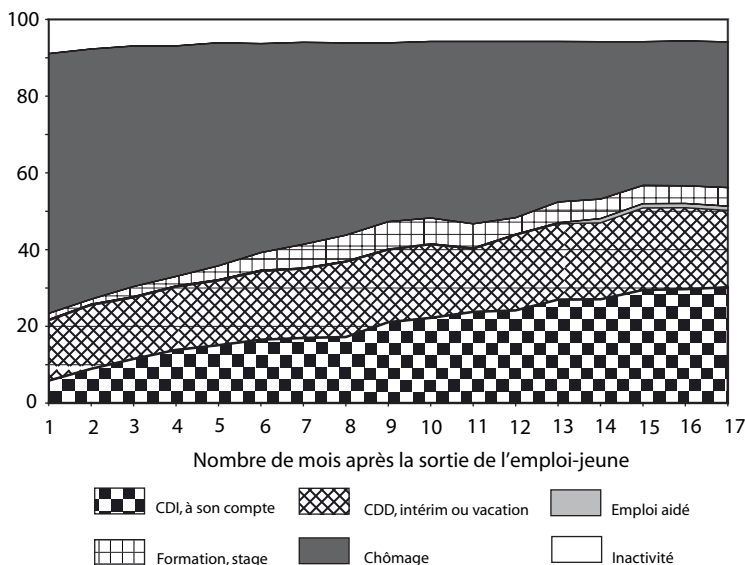
La professionnalisation des emplois-jeunes et leur insertion à la sortie s'est largement appuyée sur la poursuite d'études ou la préparation de concours. 60 % des jeunes ont profité de leur emploi-jeune pour préparer un diplôme ou un concours de la fonction publique ou d'une entreprise publique et 37 % l'ont réussi (tableau 3). La moitié des jeunes embauchés par les collectivités territoriales ont privilégié la préparation de concours de la fonction publique territoriale. Les concours sont en effet la principale voie d'accès à une intégration pérenne dans les effectifs : 77 % des personnels des collectivités territoriales (hors emplois aidés) sont fonctionnaires. Les jeunes recrutés par les associations se sont plutôt tournés vers la préparation de diplômes ou de titres (42 %). L'ampleur de cet effort de formation n'a pas été uniquement due à l'implication des employeurs. Certains conseils régionaux ont construit et financé une offre de formation spécifique aux emplois-jeunes, en mettant notamment à disposition des « chèques-formation » emplois-jeune.

Les diplômes préparés ont été souvent des diplômes de l'enseignement supérieur : 42 % étaient de niveau Bac +2 ou plus et 20 % au moins équivalents à un niveau licence. Les trois quarts des jeunes embauchés dans le programme en 1999 avaient en effet une formation initiale au moins égale au baccalauréat (1). 44 % des jeunes ayant préparé un concours l'ont réussi et 76 % des jeunes ayant préparé un diplôme ou un titre.

La loi d'octobre 1997 préconisait d'accompagner le jeune et de l'aider par un encadrement spécifique mais ne l'imposait pas à



Graphique 2b
Situation professionnelle des jeunes dont le contrat est arrivé à terme et qui n'ont pas continué chez leur employeur après leur emploi-jeune (en mois après la sortie)



Champ : jeunes entrés en emploi-jeune au 2^{ème} trimestre 1999, toujours présents dans le dispositif en septembre 2001 et ayant quitté leur employeur au terme du programme.

Tableau 3
Préparation et réussite aux diplômes et concours préparés pendant l'emploi-jeune, en fonction du statut de l'employeur (en %)

	Collectivité territoriale	Association, fondation	Établissement public administratif, industriel ou commercial	Établissement public sanitaire ou hospitalier	Autre (dont établissement d'enseignement hors Éducation Nationale)	Ensemble
Jeunes ayant préparé un diplôme et/ou un concours	70	51	58	58	51	59
Jeunes ayant obtenu un diplôme et/ou un concours	39	37	40	27	27	37
Jeunes ayant préparé un concours	52	16	42	27	37	34
- fonction publique territoriale	90	49	70	32	27	75
- enseignement	2	8	3	8	27	4
- autre concours de la fonction publique d'État	7	21	22	40	47	14
- concours d'une entreprise publique	1	3	12	12	0	3
et l'ayant obtenu	21	8	22	14	10	15
Jeunes ayant préparé un diplôme/un titre	33	42	26	38	27	36
- inférieur au Bac	25	12	30	26	9	19
- Bac	34	31	22	31	27	31
- Bac + 2	18	26	27	14	27	22
- supérieur ou égal à Bac +3	16	23	16	23	36	20
et l'ayant obtenu	24	32	21	29	20	28
Ensemble des jeunes entrés au 2 ^{ème} trim. 1999	40	43	9	6	3	100

Source : panel 2000 des bénéficiaires d'emploi-jeune, Dares.

Champ : jeunes entrés en emploi-jeune au 2^{ème} trimestre 1999 et toujours présents dans le dispositif en septembre 2001.

l'employeur. Près de la moitié des jeunes embauchés ont pu bénéficier d'un ou plusieurs entretiens, de bilans personnels ou professionnels. La réussite à un concours de la fonction publique ou d'une entreprise publique a, logiquement, eu des effets positifs sur l'obtention d'un CDI : un an et demi après leur sortie d'emploi-jeune, 88 % des jeunes ayant réussi un concours étaient en CDI. L'obtention d'un diplôme ou

d'un titre n'a pas eu en revanche d'effet significatif sur l'insertion en CDI : 68 % des jeunes ayant obtenu un diplôme ou un titre étaient en CDI un an et demi après l'emploi aidé, une proportion équivalente à celle des jeunes ayant échoué à leurs examens ou n'ayant pas préparé de diplômes. Un résultat qui reste valable quel que soit le profil du jeune et de son employeur. Pour les jeunes restés chez leur employeur à l'issue du poste,

(1) - Un tiers avait une formation égale au baccalauréat et 40 % une formation d'un niveau supérieur ou égal à Bac + 2.

soit la moitié des diplômés, ce sont vraisemblablement les qualités personnelles, ainsi que la connaissance de l'environnement professionnel et du métier qui ont été les plus déterminants dans l'embauche et non le diplôme obtenu pendant l'emploi-jeune. Pour les autres, il est possible aussi que les diplômes ou titres acquis étaient trop spécifiques pour être aisément valorisés dans d'autres fonctions.

Des emplois très majoritairement dans le secteur public ou parapublic

83 % des jeunes ayant exercé un emploi depuis la sortie du dispositif (hors maintien sur un poste prolongé) travaillaient fin 2005, ou avaient travaillé dans le secteur public, parapublic ou associatif (tableau 4). Cette prédominance du secteur public s'explique par la prépondérance des recrutements internes chez les employeurs initiaux d'emplois-jeunes, mais pas seulement. Les jeunes qui ont quitté leur employeur à l'issue de leur contrat retrouvent fréquemment un emploi dans un établissement public ou une association. Seuls un tiers travaillaient, fin 2005, dans le secteur privé. Parmi les explications possibles de cette orientation vers le secteur public au-delà des recrutements internes, la mise à profit de l'emploi-jeune pour préparer des concours de la fonction publique, la valorisation de compétences spécifiques acquises en contrat et la mobilisation des réseaux tissés lors de l'emploi-jeune.

La quasi-totalité des jeunes ayant occupé un emploi depuis la fin de leur emploi-jeune sont salariés et huit sur dix travaillent à temps complet. Les trois quarts de ceux qui travaillent à temps partiel sont des femmes.

Un peu plus de la moitié des anciens emplois-jeunes occupent des postes d'employé et un quart des professions intermédiaires. Seuls 6 % exercent des métiers de cadres ou de profession intellectuelle supérieure.

Tableau 4
Les emplois occupés par d'anciens emplois jeunes, hors postes prolongés à la fin de l'année 2005 (en %)

	Ensemble des jeunes ayant occupé un emploi	Jeunes ayant quitté leur employeur à la fin de l'emploi-jeune
Dernier employeur ou employeur actuel		
Collectivité territoriale	43,6	23,0
Association	20,5	24,6
Établissement public	16,2	10,9
Ministère	2,5	5,3
Entreprise privée	15,2	32,0
Autre	1,6	3,3
Nsp	0,4	0,8
Ensemble des jeunes ayant occupé un emploi		
Métier exercé		
Agriculteur, exploitant	0,1	
Artisan, commerçant, chef d'entreprise	1,1	
Cadre, profession intellectuelle supérieure	6,4	
Profession intermédiaire, contremaître	27,3	
Employé	54,9	
Ouvrier	10,2	
Rémunération		
Moins de 1 000 euros	9,9	
Entre 1 000 et moins de 1 200 euros	29,6	
Entre 1 200 et moins de 1 500 euros	35,7	
Plus de 1 500 euros	24,8	
Totaux	100,0	100,0

Source :
panel 2000
des bénéficiaires
d'emploi-jeune,
Dares.

Champ : jeunes entrés en emploi-jeune au 2^{ème} trimestre 1999, toujours présents dans le dispositif en septembre 2001 et ayant occupé un emploi depuis la fin de l'emploi-jeune (hors postes prolongés). La caractéristique de l'emploi est celle de l'emploi occupé à la date de l'enquête fin 2005 ou celle du dernier emploi occupé.

Fin 2005, 40 % des jeunes en emploi déclarent gagner mensuellement moins de 1 200 euros et un quart plus de 1 500 euros. Six sur dix jugent ce salaire plus élevé que celui qu'ils percevaient pendant leur emploi-jeune (généralement égal au SMIC), trois sur dix le jugent équivalent

L'expérience en emploi-jeune, un atout pour une nouvelle situation professionnelle

Trois quarts des jeunes sortis d'emploi-jeune (y compris ceux occupant des postes prolongés) considèrent que l'expérience acquise dans le cadre de leur emploi-jeune leur a permis d'être plus opérationnel dans leur emploi actuel. 77 % mettent en avant l'expérience technique acquise et 88 % l'expérience relationnelle (collègues, hiérarchie, public). Ils jugent que le programme leur a permis une meilleure connaissance du

monde du travail et a constitué une bonne expérience professionnelle générale, leur permettant notamment d'acquérir une meilleure maîtrise de l'écrit et des méthodes de travail.

Les jeunes maintenus sur des postes en vue de leur pérennisation sont optimistes quant au maintien du poste à la fin de la nouvelle aide de l'État. Sept sur dix pensent que leur poste sera maintenu à long terme, soit grâce à de nouvelles subventions des pouvoirs publics, soit par l'accroissement des recettes directes. 74 % des jeunes aimeraient rester sur leur poste. Même s'ils ne restent pas chez le même employeur, 85 % des jeunes souhaiteraient exercer par la suite le même métier.

Suzanne CASAUX
(Dares).

LE PANEL DE SUIVI DES BÉNÉFICIAIRES DU PROGRAMME « NOUVEAUX SERVICES-EMPLOIS JEUNES »

La Dares a lancé en 2002 une enquête en quatre vagues auprès de 3 200 jeunes entrés dans le programme « Nouveaux services - Emplois jeunes » au deuxième trimestre de 1999 et toujours en emploi en septembre 2001. Ces jeunes ont tous passé un minimum de deux ans et trois mois dans le programme. Ils ont été recrutés par une association ou fondation, une collectivité territoriale ou un établissement public tel que les hôpitaux ou la SNCF. L'enquête exclut l'Éducation nationale, la Police et la Justice qui représentent 30 % des embauches totales dans le programme.

Les deux premières enquêtes ont été réalisées aux printemps 2002 et 2003. Elles visaient à connaître le déroulement du contrat et sa capacité à faciliter l'acquisition de compétences professionnelles.

Les troisième et quatrième vagues d'interrogation se sont déroulées fin 2004 et fin 2005. À ces dates, l'ensemble des postes occupés par des jeunes embauchés début 1999 étaient arrivés au terme de la durée initiale de l'aide au poste (cinq ans), même si certains postes associatifs ont été ensuite pérennisés. Le questionnement a donc essentiellement porté sur l'insertion dans l'emploi et le devenir professionnel des jeunes après leur passage en emploi-jeune. Les conditions d'arrêt du contrat, l'accès au premier emploi, les trajectoires après le dispositif et l'opinion sur le passage en emploi-jeune ont été détaillés. Pour les jeunes maintenus sur des postes pérennisés, l'interrogation s'est concentrée sur les activités exercées et les perspectives d'évolution dans l'emploi-jeune. L'Éducation nationale a conduit des enquêtes similaires pour étudier l'insertion dans l'emploi des anciens aides éducateurs.

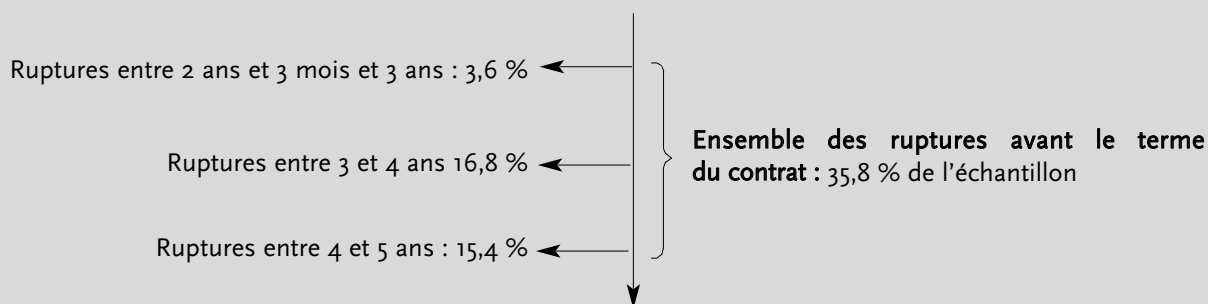
L'information, a été recueillie par l'institut LH2 par voie téléphonique, puis en face-à-face pour les jeunes n'ayant pas répondu au téléphone. Du fait de la difficulté à suivre les jeunes passés par le dispositif, seuls 1 700 jeunes ont pu être interrogés, fin 2005, lors de la quatrième et dernière vague d'enquête, contre 3 200 au printemps 2002, date de la première interrogation.

Jeunes embauchés au deuxième trimestre de 1999 dans un emploi-jeune financé par le ministère en charge de l'emploi, en France métropolitaine

13 480 jeunes



**Jeunes toujours présents dans le dispositif en septembre 2001, soit deux ans et trois mois minimum:
après l'entrée en contrat : 7 340 jeunes (54 % des entrants)
Nombre de jeunes enquêtés : 3 200 (soit 44 % des 7 340)**



64,2 % des jeunes de l'échantillon sont arrivés au terme de l'aide au poste (5 ans). Les jeunes de l'échantillon ont passé en moyenne 46 mois dans le dispositif (hors prolongation éventuelle du poste).

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

Afin de permettre aux employeurs du secteur associatif de bénéficier d'un délai supplémentaire pour pérenniser leurs postes, deux dispositifs d'aides complémentaires ont été créés : 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'envisager à terme l'équilibre financier. La mesure permet de constituer une épargne auprès de l'État au cours des trois dernières années du contrat initial, puis de bénéficier d'un allongement de la convention pour trois ans au cours desquels l'employeur récupère de façon dégressive l'épargne réalisée abondée d'une prime maximale de 15 245 euros.

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.

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.

PREMIÈRES INFORMATIONS
et **PREMIÈRES SYNTHÈSES**
sont édités par le Ministère de l'emploi,
de la cohésion sociale et du logement
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 : Antoine Magnier.
Téléphone Publications : 01.44.38.22.(60 ou 61)
Documentation : 01.44.38.23.(12 ou 14)
Télécopie : 01.44.38.24.43
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 Lepesant,
Guy Barbut, Thierry Duret.
Conception graphique : Ministère de l'emploi,
de la cohésion sociale et du logement.
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) 120 €,
CEE (TTC) 126,50 €, DOM-TOM et RP (HT) : 125,20 €,
hors CEE (TTC) 129,10 €, supplément avion rapide : 7,90 €
Publicité : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale,
et du logement
Dépôt légal : à parution.
Numéro de commission paritaire : 3124 AD.
ISSN 1253 - 1545.

Pour en savoir plus

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

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

Zoyem J.-P. (2004), « Les Nouveaux services – Emplois jeunes » : bilan fin 2003 », Dares, *Premières Synthèses*, n°20.1, mai.

Pour un bilan des emplois jeunes du ministère de l'Éducation :

Cadet J.-P., Diederichs-Diop L., Fournié D. (2004), « Que deviennent les aide-éducateurs ? L'accaptement vers un emploi stable en question », Cereq, Bref n°211, septembre.

Durier S. (2005), « Que sont devenus les bénéficiaires d'un contrat emploi-jeune de l'Éducation nationale ? », DEP, note d'information, n°05.23.