

NEF

L'emploi-jeune dans les parcours d'insertion

Benoit Cart, Elise Verley

**NOTES
EMPLOI
FORMATION**

5

janvier 2004

Enquête « Génération 98 »

Céreq

Synthèse

Le programme « nouveaux services, emplois-jeunes » a constitué dès 1997 une nouvelle voie d'entrée dans la vie active. Plus de 363 000 jeunes ont transité par le dispositif depuis son démarrage (jusqu'en février 2002). Offrant des conditions d'emploi plus favorables (contrat de travail à plein temps de cinq ans) que celles proposées par les dispositifs antérieurs et par certains emplois « précaires », cette mesure a connu un succès réel auprès des jeunes sans emploi. Par ailleurs l'absence de ciblage apparent des bénéficiaires, la sélection opérée par les employeurs et l'attrait d'activités à forte composante relationnelle ont eu pour effet d'attirer une population non concernée par les politiques d'emploi traditionnelles.

L'exploitation de l'enquête « Génération 98 » apporte un éclairage pertinent sur les caractéristiques des « utilisateurs » d'une telle mesure et sur leur trajectoire d'insertion. La comparaison de l'échantillon « emplois-jeunes » à l'ensemble de la population sortie de formation initiale en 1998 permet de constater un niveau moyen de formation beaucoup plus élevé des emplois-jeunes. L'hypothèse de départ est alors que certains jeunes utilisent le dispositif selon des stratégies individuelles. C'est dans une logique comparative à la situation qu'ils ont connue précédemment que les jeunes « choisissent » un emploi-jeune. S'ils acceptent ces situations particulières d'emplois, c'est bien qu'ils espèrent en retirer un bénéfice, une plus-value en termes d'insertion professionnelle.

Nous avons pu repérer quatre types de trajectoires qui sont à relier à des populations « distinctes » et à des usages différenciés du dispositif. Les quatre populations ont été nommées en référence à leurs attentes vis-à-vis du dispositif. Les « croyants » sont ceux qui croient que le dispositif leur permettra d'accéder à une position stabilisée dans une structure « attractive », notamment la fonction publique. C'est pour cette raison que le dispositif est mobilisé précocement et durablement après la sortie de formation initiale. Les « acquiescentistes », faute d'avoir trouvé un emploi en adéquation avec leur profil de formation, finissent par choisir un emploi-jeune leur permettant de s'épanouir professionnellement. Assez diplômés, ils intègrent le dispositif après une période de chômage. Les « pragmatiques », les moins favorisés dans la compétition à l'emploi, ont connu des périodes de « galère » après leur sortie de formation initiale. Ils valorisent alors fortement le statut emploi-jeune, moins précaire que ceux connus précédemment, espérant ainsi saisir l'occasion de sortir de l'engrenage des petits boulots. Enfin les « opportunistes » utilisent le dispositif à des fins d'attente, de formation, avec la perspective de trouver mieux. Pour ces derniers, les stratégies semblent aboutir, puisqu'ils font un passage éclair dans le dispositif et s'insèrent assez souvent dans des emplois stables.

De ces trajectoires résulte un rapport à l'emploi différencié.

L'emploi-jeune revêt des fonctions distinctes. Il peut être considéré comme une étape dans un parcours d'insertion professionnelle pour les jeunes les plus « titrés » ou « expérimentés » mais peut également être considéré comme un véritable emploi voué à être pérenne pour ceux qui ont connu des périodes de précarité. Il peut également être perçu comme une voie de « professionnalisation » pour des jeunes ayant fréquenté l'enseignement supérieur sans y obtenir de diplôme et issus de formations dites « généralistes ».

L'enquête « Génération 98 »

Au printemps 2001, le Céreq a interrogé un échantillon de 54 000 jeunes sortis de formation initiale en 1998, de tous les niveaux et de toutes les spécialités de formation, parmi les 740 000 jeunes qui cette année-là ont quitté pour la première fois le système éducatif. Cette enquête, intitulée « Génération 98 », succède à l'enquête « Génération 92 » et poursuit le même objectif : analyser les premières années de vie active au regard de la formation initiale.

Sommaire

Introduction	5
1. Un dispositif aux marges des politiques d'emploi « traditionnelles »	6
1.1. La finalité première du programme : créer des activités nouvelles	7
1.2. De nouveaux outils : pas de public-cible, une aide de l'État pendant 5 ans.....	7
2. Qui sont les jeunes en « emplois-jeunes » ?	9
2.1. Des personnes plus âgées, plus formées, plus généralistes	9
2.2. Les sortants du dispositif : les plus « employables »... ..	11
3. Position de la mesure dans la trajectoire d'insertion professionnelle	17
3.1. Les « croyants » : un emploi-jeune précoce et durable	18
3.2. Les « aquoibonistes » : un emploi-jeune après une période de chômage ...	21
3.3. Les « pragmatiques » : un emploi-jeune après une suite d'emplois de courte durée	24
3.4. Les « opportunistes » : un emploi-jeune interrompu	26
3.5. Quatre populations aux caractéristiques différentes	29
4. Des fonctions diversifiées pour des profils distincts	35
4.1. Répartition de la population « emploi-jeune » selon « l'intitulé » de l'emploi	36
4.2. Des fonctions très sexuées	38
4.3. Des niveaux de formation différenciés selon la fonction occupée	40
4.4. Trajectoires types et fonctions occupées	42
Conclusion	45
Références bibliographiques	47

Introduction

Le 16 octobre 1997 est adoptée la loi relative au développement d'activités pour l'emploi des jeunes. Le dispositif « nouveaux services, emplois-jeunes » est constitué dans une double perspective de création d'activités et d'insertion professionnelle des jeunes. Pour atteindre ces objectifs, la loi ne cible aucun public bénéficiaire¹, à la différence des politiques d'emploi passées. La logique de création d'activités est alors privilégiée, plutôt que celle de discrimination positive. En effet, il ne s'agit plus (uniquement) d'insérer un public rencontrant des difficultés spécifiques sur le marché du travail, mais de favoriser l'émergence et la construction d'activités en recrutant des jeunes susceptibles d'en être les supports.

Cette perspective a des conséquences immédiates sur les caractéristiques des usagers de la mesure : la plus remarquable est l'élévation du niveau de formation des personnes recrutées. Deux approches peuvent alors être privilégiées pour appréhender un tel dispositif. Soit, on rend compte des logiques de recrutement des « structures » employeuses pour distinguer les spécificités des jeunes concernés par la mesure. Soit, on inverse le raisonnement, et on analyse les trajectoires de ces « nouveaux » utilisateurs de mesure d'insertion. Bien sur, chaque logique n'est pas exclusive, mais c'est plus une analyse des dimensions stratégiques du comportement des jeunes que nous proposons ici. Cette conception permet alors d'envisager qu'un tel dispositif peut constituer, pour une certaine jeunesse, une nouvelle forme d'entrée dans la vie active.

L'utilisation de l'enquête « Génération 98 » constitue un outil privilégié pour l'appréhension du processus d'insertion de jeunes sortis de formation initiale au même moment. La corrélation des parcours d'insertion avec les caractéristiques des jeunes permet de mettre à jour des usages différenciés d'un tel dispositif par des jeunes plus ou moins « proches » de l'emploi.

L'analyse se décompose en quatre étapes.

La première revient sur les spécificités du dispositif « nouveaux services, emplois-jeunes » en comparaison des politiques « traditionnelles » d'emploi du secteur non marchand.

Dans un second temps, nous mettons à jour les caractéristiques des bénéficiaires (« utilisateurs » ?) d'une telle mesure, en les comparant notamment à l'ensemble de la génération sortie de formation initiale la même année. Nous constatons alors que le dispositif ne concerne pas les moins employables. De même, l'analyse du profil des jeunes qui quittent « prématurément » le dispositif, nous permet d'étayer l'hypothèse de stratégie « d'attente » de la part de certains jeunes.

Nous définissons ensuite des trajectoires types d'utilisation de la mesure. Les jeunes, qui entrent dans le dispositif, sont-ils des primo-demandeurs d'emploi ? Ont-ils connu auparavant d'autres formes d'insertion dans la vie active ? Restent-ils en emploi-jeune durablement ?...

Ces trajectoires, éclairées par les caractéristiques des jeunes, nous amènent à valider l'existence de stratégies et de rapport à l'emploi-jeune différencié.

Enfin, nous détaillons les fonctions occupées, dans le but de rendre compte de l'adéquation (ou non) entre les spécificités des jeunes, celles du poste occupé et les logiques d'usage du dispositif. Ce dernier point nous conduit à relativiser la notion de stratégie individuelle et à mettre en exergue des logiques institutionnelles, observables notamment chez les grands employeurs.

Nous concluons par une mise en perspectives des enjeux différenciés d'un tel dispositif, qui interroge les modes de fonctionnement de l'action publique et les rapports des jeunes à l'emploi.

¹ Certaines conditions existent cependant, mais beaucoup moins restrictives que pour les dispositifs antérieurs.

1 | Un dispositif aux marges des politiques d'emploi « traditionnelles »

Depuis 30 ans, les interventions publiques en faveur de l'accès à l'emploi ont connu un développement considérable, qui a conduit à parler de l'insertion comme d'un sas institutionnalisé entre la formation et la vie active, ou plus encore à proposer l'expression de « transition professionnelle » dans le but notamment de souligner qu'il s'agit d'un « *processus socialement organisé par les pouvoirs publics et diverses institutions et relativement autonome par rapport aux processus de travail et de formation* » (Rose 1984). Le dispositif emploi-jeune tranche avec cette logique de sas, comme nous nous proposons de l'examiner.

Encadré 1

LES DONNÉES MOBILISÉES

Les résultats que nous présentons dans ce travail sont extraits de l'exploitation de l'enquête « Génération 98 », mise en œuvre par le Céreq. Cette enquête a consisté à interroger au début de l'année 2001, les « jeunes » ayant quitté le système de formation initiale au cours de l'année 1998. Cette interrogation, auprès de 54 000 jeunes représentatifs de 740 000 personnes de tout niveau et spécialité de formation constituant la génération, porte sur les caractéristiques individuelles, les parcours de formation et d'insertion, la description des séquences d'emploi et de non-emploi intervenant au cours des trois premières années de vie active. L'enquête permet ainsi d'étudier les conditions d'entrée dans la vie active selon diverses caractéristiques sociales, éducatives...

5,5 % des 740 000 jeunes de la Génération (soit 40 863 jeunes) sont passés par la mesure « emploi-jeune ». La population « emploi-jeune » n'est donc pas négligeable au regard du nombre de bénéficiaires d'autres mesures d'insertion dans le secteur non marchand ou marchand. Comparativement les personnes passées par un contrat de qualification représentent 5,4 % de la population, celles par un contrat emploi solidarité (CES) 1,8% et celles par un contrat d'adaptation 0,6 %. Ainsi le dispositif emploi-jeune apparaît comme la mesure d'insertion la plus usitée par cette génération. Certes, le pourcentage est marginal comparé à la part d'autres formes d'entrée dans la vie active, tel que l'emploi intérimaire (26,2 % des jeunes de cette génération ont eu un contrat intérimaire) ou les contrats à durée déterminée (56,7 %). Alors que l'insertion professionnelle des jeunes requiert quasi systématiquement le passage par des formes de contrat temporaire, le passage en dispositif emploi-jeune apparaît comme une alternative à envisager. Ni tout à fait « emploi aidé », ni emploi stable, le contrat emploi-jeune est à la fois marqué du sceau de la précarité et de celui de la stabilité.

En outre, ces développements sont étayés par des travaux plus qualitatifs menés par le Centre associé de Lille. Ils visent à rendre compte du processus de construction des emplois-jeunes à partir de la confrontation des logiques des différents acteurs impliqués dans la mise en œuvre du dispositif et de l'analyse des pratiques effectives en situation de travail. Ils s'appuient principalement sur le recueil et l'exploitation d'une centaine d'entretiens semi-directifs menés auprès de personnes en contrat emploi-jeune, de porteurs de projet et d'acteurs institutionnels.

1.1. La finalité première du programme : créer des activités nouvelles

Les politiques de l'emploi dans le secteur non marchand ont cette caractéristique d'être articulées autour d'un double objectif : l'insertion professionnelle d'un public en difficulté et la création d'activités nouvelles d'utilité collective peu ou non satisfaites. Les dispositifs précédents plaçaient l'insertion professionnelle en premier objectif. Comme le souligne Simonin (2002), « *en faisant disparaître progressivement toute référence à l'utilité sociale des activités réalisées et en insistant au contraire sur les difficultés sociales et professionnelles des personnes et sur le fait que ces activités ne sauraient se substituer à des emplois permanents, ils placent immédiatement les salariés en mesure à la périphérie des organismes employeurs, remettent en cause leur utilité en ne leur accordant qu'une utilité provisoire [...]. On est alors très près de la figure du "surnuméraire" que ces mesures ont pourtant l'objectif d'éviter.* »

À l'inverse, le dispositif « nouveaux services, emplois-jeunes » place la création d'activités nouvelles en tête des objectifs poursuivis. L'insertion professionnelle des jeunes ne devient qu'un outil pour parvenir à cette fin. Le postulat est qu'il existe des besoins non couverts et des gisements d'emploi dans les domaines du développement culturel et des nouvelles technologies de communication, du logement, de la sécurité, des services à la personne, de la santé, de la solidarité, de l'environnement, de la jeunesse et des sports, du transport, du tourisme et de l'éducation.

Le dispositif insiste sur la professionnalisation de ces activités, pour en assurer la viabilité et la qualité. Comme le souligne la circulaire du 24 octobre 1997, le véritable enjeu des emplois-jeunes est la « professionnalisation et la construction de nouveaux emplois ». Ultérieurement, une nouvelle circulaire du 16 avril 1998 vient préciser ce que le ministère de l'Emploi et de la Solidarité entend par « professionnalisation ». L'objectif est d'assurer la pérennisation des activités au-delà des 60 mois aidés par l'État. Ces nouvelles activités doivent être clairement identifiées et reconnues comme de vrais métiers et compétences professionnelles.

1.2. De nouveaux outils : pas de public-cible, une aide de l'État pendant 5 ans...

Le programme « emplois-jeunes » semble avoir tiré profit des critiques et du manque de succès des activités mises en place lors des dispositifs précédents. En substance, on reprochait à ces dispositifs de ne pas avoir permis l'émergence d'activités d'utilité collective véritablement nouvelles. Ce manque de succès qualitatif est attribué pour une part au profil des personnes concernées qui présentaient des difficultés et pouvaient, de fait, avoir du mal à porter la construction de nouvelles activités. La faiblesse des aides, la trop courte durée des mesures et l'absence de véritables contraintes dans la description des activités, ont également contribué à faire échouer les tentatives de création d'activités sociales et collectives.

A priori le dispositif « emplois-jeunes » développe de nouveaux attributs pour éviter ces dérives. Les activités pouvant donner lieu à la conclusion de contrats emplois-jeunes doivent présenter un caractère d'utilité sociale et répondre à des besoins émergents non satisfaits². Et elles sont ouvertes aux jeunes sans emploi³, âgés de 18 à 26 ans. Cependant la loi

² Article L. 322-4-18 du Code du Travail.

³ Article L. 322-4-19 du Code du Travail.

ne fait pas obligation aux jeunes d'être inscrits comme demandeurs d'emploi auprès de l'ANPE. Autrement dit, ce dispositif n'est pas réservé aux jeunes rencontrant des difficultés particulières sur le marché du travail.

Bien sur, les emplois-jeunes ne sont pas destinés uniquement aux plus employables⁴. Sont visées les personnes n'ayant jamais ou peu travaillé depuis la fin de leur scolarité, afin de leur permettre d'acquérir une première expérience professionnelle de longue durée.

L'ouverture de ce dispositif aux jeunes sans distinction semble offrir à ces nouvelles activités de véritables chances de se pérenniser au-delà de la période des aides de l'État.

De plus, la durée des contrats emplois-jeunes, ainsi que l'importance de l'aide qui les accompagne, sont autant d'éléments de nature à éviter les insuffisances du passé. Il est prévu que « le contrat à durée indéterminée doit être privilégié et constituer la règle générale⁵ ». À défaut, il peut être conclu un CDD d'un type particulier dont la durée est de 60 mois. Le décret du 17 octobre 1997 prévoit le versement d'une aide forfaitaire de 80 % du SMIC par an aux structures employeurs, au titre de chaque poste créé dans le cadre du dispositif, sur une période de 5 ans. Les jeunes disposent donc de ce délai pour donner un caractère indispensable aux activités qu'ils occupent.

L'apparition d'activités véritablement nouvelles et susceptibles d'être pérennisées serait facilitée par la rigueur des formalités et de la procédure accompagnant la construction des projets. Ainsi, une convention pluriannuelle doit être conclue entre l'organisme employeur et l'État, dans le cadre d'un projet d'activité préalablement détecté et sélectionné au niveau local. Dans les critères de sélection des dossiers, nous relevons notamment, la « non-substitution à des activités et emplois existants » et « la réalité des financements des emplois créés ». D'autre part, le cahier des charges prévoit entre autres, la description du projet, les caractéristiques de l'activité engagée au regard des besoins à satisfaire, les perspectives de pérennisation, les actions envisagées pour assurer la professionnalisation des activités concernées. Un devoir de vigilance sur la qualité des projets sélectionnés pèse sur les préfets, car « les aides ne pourront en aucun cas être distribuées dans une logique de guichet ».

Reste à savoir si l'application pratique du dispositif emploi-jeune n'a pas permis de contourner certains de ces verrous.

Pour conclure sur les fondements du dispositif, il faut souligner que même s'il semble s'inscrire dans la lignée des politiques d'emploi du secteur non marchand, il privilégie le développement d'activités d'utilité sociale ou collective, et considère l'insertion des jeunes comme un objectif secondaire, voire même un moyen d'arriver à ses fins. Selon Christine Daniel (1998), « *il peut sembler paradoxal d'affirmer que le plan emploi-jeune ne se situe pas dans la logique traditionnelle des politiques d'emploi ciblées, alors même que les jeunes ont été parmi les premiers visés par des politiques spécifiques de l'emploi. Toutefois, la démarche proposée par ce plan est en nette rupture avec les dispositifs antérieurs* ». Elle affirme que « *l'objectif de création*

⁴ Par exception, le dispositif est ouvert aux jeunes titulaires d'un CES ou d'un CEC. Il est également ouvert aux personnes de moins de 30 ans lorsqu'elles sont soit handicapées, soit non susceptibles de percevoir les allocations d'assurance chômage.

⁵ Circulaire du 24 octobre 1997.

d'emploi par la réponse à des besoins non satisfaits prime ici sur l'objectif de prise en charge de publics présentant des difficultés particulières d'insertion ». Pour Michel Théry (1998), « ce dispositif ne relève ni de l'insertion ni de la lutte contre l'exclusion mais plutôt de la création nette d'emploi ». Le dispositif emploi-jeune « ne constitue pas une politique sociale », il ne répond pas à une stratégie de discrimination positive, n'a pas pour objectif de gérer le partage de l'emploi, mais de créer un stock net d'emplois supplémentaires.

2 | Qui sont les jeunes en « emplois-jeunes » ?

Au-delà de la finalité de construction d'activités « socialement utiles », la principale spécificité du dispositif est celle du « non ciblage » du public bénéficiaire. La mesure toucherait a priori, sans distinction l'ensemble des « jeunes », quel que soit le niveau d'études, la qualification, l'expérience. Qu'en est-il dans les faits ? Le dispositif emploi-jeune restant une mesure d'emploi « aidé », attire-t-il principalement les moins « employables » sur le marché du travail ? Ou au contraire, ce dispositif se rapprochant de l'emploi « commun », attire-t-il les personnes ayant les capitaux les plus élevés et relègue-t-il les autres en queue de la file d'attente (Dayan 1995) ?

2.1. Des personnes plus âgées, plus formées, plus généralistes

Nous nous proposons dans cette partie d'analyser les spécificités des jeunes qui passent par le dispositif, en les comparant à l'ensemble de la génération sortant de formation initiale en 1998⁶.

Ces jeunes ont des caractéristiques sociales et scolaires particulières, qui entrent en cohérence avec les objectifs et les modalités de mise en œuvre du dispositif.

63 % des emplois-jeunes sont de sexe féminin. Les jeunes femmes sont sur-représentées parmi les bénéficiaires de la mesure, alors qu'elles ne représentent qu'un sortant sur deux de l'ensemble de la génération (49 %).

Les bénéficiaires de la mesure sont aussi en moyenne plus âgés : 22 ans d'âge moyen (21 ans et 4 mois pour la population totale). Notons cependant que cette différence d'âge est la conséquence du poids des jeunes de 20 ans et moins qui représentent 45 % de la population totale des « sortants » et seulement 27 % des emplois-jeunes.

Les emplois-jeunes ont un niveau de formation plus élevé que les sortants. Parmi les emplois-jeunes, 74 % ont fréquenté l'enseignement supérieur, en comparaison à 50 % des sortants. Tous les niveaux de formation supérieurs au baccalauréat sont

⁶ L'ensemble de la population constituant le champ de l'enquête, soit les jeunes ayant quitté le système de formation au cours de l'année 1998, sera appelé « les sortants ». Les personnes concernées par le dispositif « nouveaux services, emplois-jeunes », soit celles étant passées au moins une fois par la mesure quelle que soit sa durée, seront nommées « les emplois-jeunes ».

sur-représentés, particulièrement la classe des personnes ayant intégré l'enseignement supérieur, sans le valider par l'obtention d'un diplôme de niveau bac+2⁷ (29 % des emplois-jeunes, 12 % des sortants).

Si l'on étudie le niveau de formation en fonction du sexe, on constate la qualification supérieure des femmes comparativement aux hommes, à tous les niveaux de l'enseignement supérieur :

- 25 % des femmes emplois-jeunes sont de niveaux I et II, contre 16 % pour les hommes ;
- 26 % de niveau III contre 17 % pour les hommes ;
- la proportion s'inverse à partir des niveaux IV sup., puisqu'elles sont 28 % contre 32 % pour les hommes. Seules 20 % d'entre elles sont de niveau bac et inférieur, contre 36 % pour les hommes.

Si l'on considère que la majorité des emplois-jeunes peut s'apparenter à ce que l'on appelle aujourd'hui le « tertiaire relationnel » ou les « emplois de service » (sans pour autant se confondre avec ces emplois), on comprend globalement cette forte féminisation des emplois-jeunes, dans des secteurs d'activité (éducation, aide aux personnes âgées, aide sociale...) ⁸ et des structures (associations, Fonction publique...) ⁹ où les femmes sont traditionnellement sur-représentées. Cet état de fait est à mettre au regard de la présence massive des spécialités de formation supérieure généraliste dans les cursus de formation des emplois-jeunes, formations dont on sait qu'elles sont très féminisées (Sciences humaines et sociales, Tertiaire, etc.) ¹⁰.

Les emplois-jeunes sont plus souvent issus de formations dites « généralistes ». Ils sont plus souvent bacheliers (73 % contre 49 % des sortants) et le baccalauréat est le plus souvent « général » ¹¹ (68 % des emplois-jeunes bacheliers). De même, parmi les jeunes titulaires d'un diplôme de niveau bac+2, c'est un DEUG ¹² dans 29 % des cas pour les emplois-jeunes et dans 14 % des cas pour l'ensemble des sortants ¹³. Les sections de

⁷ Nous avons utilisé la catégorie de « IV sup. » (IV supérieur) pour désigner les jeunes titulaires d'un baccalauréat ayant commencé des études supérieures et ne les ayant pas validées par un diplôme de l'enseignement supérieur. Nous tenions à distinguer cette population des personnes de niveau IV, c'est-à-dire ceux ayant fréquenté une classe de Terminale qu'ils soient bacheliers ou non.

⁸ Les secteurs les plus féminisés sont l'éducation et l'action sociale (72 % de femmes) ainsi que les services aux particuliers (63 %), qui regroupent à eux deux 40 % des femmes occupant un emploi. (Insee 2001, p.47).

⁹ Les emplois des femmes relèvent plus souvent du secteur public que ceux des hommes (28 % contre 16 %). (Insee 2001, p.46).

¹⁰ Les filles, qu'elles soient issues de l'enseignement général ou technologique, s'orientent plus fréquemment que les garçons vers l'enseignement universitaire : après un baccalauréat général, 68 % des filles s'inscrivent à l'université contre 58 % des garçons. Au sein de l'université, elles sont majoritaires dans les disciplines littéraires (76 % en Langues, 74 % en Lettres, Sciences du langage et Arts) et minoritaires dans les disciplines scientifiques (35 % en Sciences et structures de la matière, 18 % en Sciences et technologie). (Insee 2001, pp. 27-28).

¹¹ Et donc moins souvent technologique, professionnel ou agricole.

¹² L'entrée dans l'enseignement supérieur s'effectue majoritairement par une première année de DEUG pour les emplois-jeunes (64 %, 46 % pour l'ensemble des sortants).

l'enseignement supérieur majoritairement fréquentées par les emplois-jeunes sont le plus souvent des formations « généralistes » : DEUG pour le niveau III, licence, maîtrise pour le niveau II. Notons aussi l'importance des emplois-jeunes ayant fréquenté l'IUFM sans avoir obtenu un concours de l'enseignement (environ 18 % des emplois-jeunes de niveaux II et I), ce qui n'est pas sans relation avec le nombre conséquent d'aides-éducateurs de l'Éducation nationale (cf. infra).

Parmi les raisons invoquées justifiant l'interruption des études, on constate que pour les emplois-jeunes, le fait d'avoir été refusé dans une formation supérieure est plus souvent affirmé que pour l'ensemble des sortants (en dehors de « autres raisons »). Corollairement les emplois-jeunes déclarent moins souvent avoir atteint le niveau de formation souhaité. Ceci permet de confirmer l'idée du caractère inachevé du cursus de formation et la forte présence notamment de niveau IV sup. dans la population¹⁴. Il est à envisager qu'émerge de ce sentiment d'inachevé une frustration « relative » de la part de « jeunes » qui verraient l'occasion au travers des emplois-jeunes de concilier à la fois instrumentalisation du travail (source de revenu) et consolidation de leur formation. C'est ainsi que logiquement, parmi les priorités des trois dernières années par rapport à l'emploi, vient en tête celle de « trouver un emploi stable ». Cette priorité est un peu plus marquée lorsque l'on est en emploi-jeune.

Ces caractéristiques (plus âgés, plus formés, plus généralistes) correspondent aussi à la logique de recrutement des employeurs. Le diplôme (le niveau de formation) n'est pas recherché en tant que garant d'une compétence ou d'un savoir (la spécialité important souvent peu) mais comme le garant d'un « potentiel » que le jeune est susceptible de développer dans l'activité et comme caution face aux incertitudes de pérennisation du poste et du jeune.

2.2. Les sortants du dispositif : les plus « employables »¹⁵...

L'ouverture apparente du dispositif à l'ensemble des jeunes a des incidences réelles sur la population des « bénéficiaires ». Les risques ou dérives de la forte sélectivité du dispositif ont été fréquemment évoqués, soulignant notamment le risque d'exclusion des moins qualifiés de la mesure et les effets d'aubaine pour les employeurs, mais aussi pour les jeunes, qui utiliseraient le dispositif de façon transitoire, dans l'attente d'une « réelle insertion ». Dans cette perspective, le dispositif ne favoriserait pas l'insertion des jeunes les moins qualifiés, et ne permettrait pas une véritable création d'activités susceptibles d'être portées par des jeunes sur le long terme.

¹³ Le complément à 100 % étant constitué des BTS et des DUT et des diplômes des secteurs santé et social (infirmière, assistante sociale...).

¹⁴ De même, nous avons pu noter une présence importante de jeunes ayant suivi les formations IUFM (CAPES, CAPET, etc.), formations qui, sauf exception, n'ont pas abouti à l'obtention d'un concours.

¹⁵ Nous appellerons « démissionnaires » les personnes sorties du dispositif, même s'il est à noter que 6,5 % d'entre eux déclarent avoir été « licenciés » et 11,7 % être arrivés à la fin de leur contrat. On peut néanmoins s'interroger sur ces « fins de contrat ». Finalement, 79 % seraient de véritables « démissionnaires ».

Le dispositif ne demeurerait-il pas alors une politique d'emploi, visant à favoriser et à améliorer l'employabilité d'une catégorie de population ayant comme point commun d'être considérée comme « jeune » ?

Nous avons donc souhaité interroger la mesure en nous intéressant tout particulièrement à ceux qui l'ont quitté avant la date de l'enquête. Qui sont-ils ? Pour quoi quittent-ils l'emploi-jeune ?

... parce que de catégories sociales plus favorisées ?

Ils sont environ un quart à avoir quitté le dispositif au moment de l'enquête. Les hommes ont plus fréquemment quitté le dispositif avant la date de l'enquête que les femmes.

Les distinctions concernant l'âge sont limitées. Les emplois-jeunes « démissionnaires » (ceux ayant quitté le dispositif avant le terme du contrat) sont un peu plus âgés que les autres. Leur âge moyen est de 22 ans et 3 mois environ, alors que celui des emplois-jeunes « en cours » est de 21 ans et 10 mois. Ils sont notamment plus représentés dans la classe des plus de 25 ans.

Ajoutons quelques remarques sur l'origine sociale des personnes concernées. Sur ce point, nous notons que les emplois-jeunes, comme l'ensemble des jeunes sortants du système scolaire, sont majoritairement issus des catégories « employé » et « ouvrier » (profession du père). Pourtant, il est possible de faire quelques distinctions. Les emplois-jeunes en cours sont plus souvent issus de ces catégories (55 %) que les « démissionnaires » (49 %). À l'inverse, la proportion des « démissionnaires », dont le père appartient à la catégorie « cadre, ingénieur, profession libérale, professeur », est plus importante (23 %) que pour les « en cours » (19 %) et que l'ensemble des sortants (18 %). Ces constats sont d'ailleurs confirmés si l'on s'intéresse à la profession de la mère.

Les jeunes « démissionnaires » sont issus de milieux sociaux plus élevés que les autres et donc sans doute mieux dotés en capitaux sociaux et culturels, ce qui pourrait partiellement expliquer une meilleure insertion socioprofessionnelle. Mais les différences restent trop limitées pour pouvoir valider cette hypothèse¹⁶.

Nous relevons également que les emplois-jeunes ont des parents qui travaillent plus souvent dans le secteur public que les « sortants » (père et mère), sans distinction notable entre les emplois-jeunes « démissionnaires » et les « en cours ».

Dans une perspective de « reproduction », on pourrait envisager une forte attraction du secteur public. L'emploi-jeune serait alors l'occasion d'accéder à la sphère publique, après l'échec, pour un certain nombre, aux concours en permettant l'accès.

¹⁶ Cette hypothèse n'a d'ailleurs pas été validée par les résultats de la régression logistique ; les variables d'origine sociale ne sont pas significativement influentes sur la probabilité d'avoir quitté le dispositif au moment de l'enquête.

... parce que de niveau de formation plus élevé

La distinction la plus marquante est celle liée au niveau de formation du public bénéficiaire de la mesure. Il apparaît très nettement que les « démissionnaires » ont un niveau de formation beaucoup plus élevé (54 % d'entre eux ont au moins un niveau bac+2, contre 41 % des « en cours »). La différence se reporte d'abord sur les niveaux IV sup. et sur les niveaux inférieurs. Le niveau IV sup. représente presque un tiers des emplois-jeunes en cours.

Si l'on s'arrête plus spécifiquement sur les classes de sortie de ces « jeunes », on remarque que les emplois-jeunes « démissionnaires » ou « en cours » sont principalement issus d'un DEUG ou d'un BTS. Néanmoins si 42 % des emplois-jeunes en cours sont issus de ces deux types de formation, la proportion diminue pour les « démissionnaires » à 35 %. Ce différentiel se reporte principalement sur les maîtrises et sur les formations de l'IUFM. De façon marginale, les démissionnaires sont aussi plus souvent issus d'un DESS, d'un DEA ou d'un Doctorat.

Les « démissionnaires » ont encore plus souvent suivi des formations universitaires « généralistes » que les autres. Ils sont proportionnellement plus souvent issus d'un baccalauréat « général ».

Finalement les constats émis précédemment, permettant de caractériser l'ensemble de la population emploi-jeune, se renforcent si l'on s'attarde sur les emplois-jeunes « démissionnaires ». Ils sont encore plus âgés, plus formés et diplômés et plus « généralistes ».

Des « bonnes raisons » de quitter le dispositif ?

Lorsque l'on étudie la nature des emplois occupés par les « démissionnaires », on constate que ces derniers quittent le plus souvent l'emploi-jeune pour un emploi stable : 36 % d'entre eux pour un CDI et 13 % pour devenir fonctionnaires.

Si l'on compare ces situations à celles de la population totale des « sortants », on peut émettre l'hypothèse que le passage en emploi-jeune favorise l'insertion dans la fonction publique, puisque seuls 6 % des jeunes (de la population totale) deviennent fonctionnaires contre 13 % des emplois-jeunes « démissionnaires ».

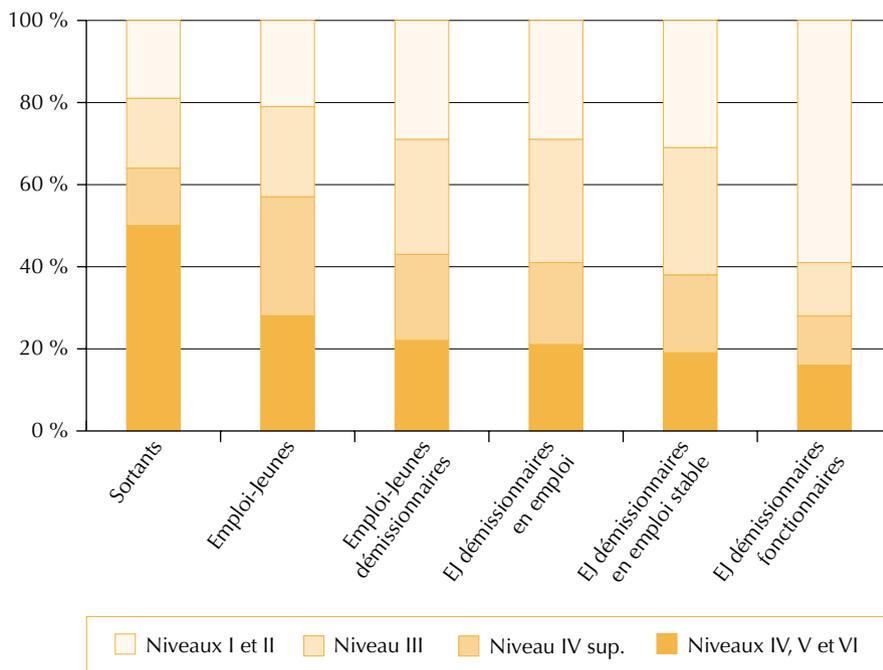
La situation au regard de l'emploi des jeunes démissionnaires permet de relativiser ces observations. En effet, tous ne quittent pas l'« emploi-jeune » pour l'emploi « durable », puisque 75 % d'entre eux sont en emploi au moment de l'enquête, contre 82 % des jeunes de la population totale. Ces jeunes sont plus souvent au chômage que la population totale (13 % contre 10 %). Notons néanmoins les plus fréquentes reprises d'études et entrées en formation. Ces situations post emploi-jeune interpellent quant aux raisons de rupture de contrat. Ont-ils quitté l'emploi-jeune pour de « bonnes » ou de « mauvaises » raisons¹⁷? Les

¹⁷ Il ne s'agit pas ici d'émettre un jugement de valeur sur ce que pourraient être les bonnes et les mauvaises raisons, mais de relever le fait qu'une sortie du dispositif n'est pas synonyme d'une insertion professionnelle stable et que certains jeunes (dont certains que nous avons rencontrés) se sont sentis piégés, coincés dans un emploi-jeune qui ne correspondait pas à ce qu'on leur avait présenté, à ce qu'il avait imaginé ou souhaité. Les mauvaises raisons ne sont pas des arguments que nous dénigrons, mais des formes de sorties négatives du dispositif, puisque n'améliorant pas la situation professionnelle du jeune ayant fréquenté le dispositif.

« bonnes » raisons seraient l'emploi « stable » (CDI, Fonction publique, CDD attractif...). Les « mauvaises » raisons seraient liées à une forme de lassitude, à des conditions de travail peu satisfaisantes au regard notamment du niveau d'études, ceci pouvant les conduire à une reprise d'études afin d'envisager un accès à l'emploi plus en adéquation avec leurs aspirations.

Graphique 1

RÉPARTITION DES DIFFÉRENTES POPULATIONS SELON LE NIVEAU DE FORMATION



Source : Céreq, enquête « Génération 98 », 2001.

Si l'on croise la nature du contrat de travail post emploi-jeune et le niveau de formation, on constate que ce sont les « nouveaux fonctionnaires » qui sont proportionnellement les plus formés. En effet, 58 % d'entre eux sont de niveau I ou II. Ceux qui obtiennent un CDI après l'emploi-jeune sont majoritairement de niveau III (35 %). Le constat est identique pour ceux qui obtiennent un CDD (30 %).

L'analyse montre donc que le niveau de formation initiale des jeunes a une forte incidence sur leurs perspectives de retour à l'emploi.

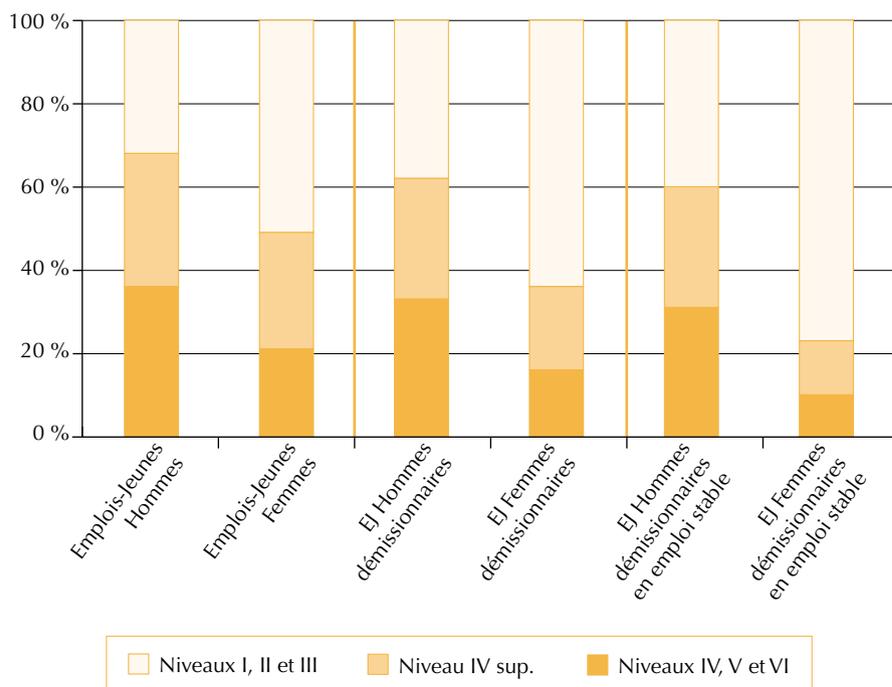
Pour les femmes, seules les mieux formées quittent le dispositif

Le niveau de formation des démissionnaires s'accroît encore si l'on s'intéresse aux « femmes démissionnaires ». Celles-ci sont beaucoup plus formées que les non démissionnaires, mais aussi et surtout que les « hommes démissionnaires ». Elles sont plus de 33 % à être de niveau I ou II, contre un peu plus de 21 % pour les hommes. 30 % d'entre elles sont de niveau III contre 16 % des hommes et l'écart est beaucoup plus important que pour la population emploi-jeune totale (pour laquelle il est de 9 points).

On peut encore étendre cette réflexion en analysant la répartition hommes-femmes selon le niveau de formation et la situation au regard de l'emploi à la date de l'enquête. Pour accéder à l'emploi, les femmes doivent être diplômées du supérieur (73 %), alors que pour les hommes ce n'est pas un pré-requis (36 % de niveau supérieur). Le niveau compte peu pour l'accès à l'emploi dans le cas des hommes ; pour preuve, la part de niveau supérieur est élevée pour ceux qui après l'emploi-jeune sont au chômage (53 %). Que ce soit pour les hommes ou les femmes, ce sont les niveaux IV sup. qui reprennent des études, ce qui confirme l'idée de cursus « inachevés ».

Graphique 2

RÉPARTITION DES DIFFÉRENTES POPULATIONS SELON LE SEXE ET LE NIVEAU DE FORMATION



Source : Céreq, enquête « Génération 98 », 2001.

Ces constats sont à mettre en relation avec le fonctionnement du marché du travail, où les logiques diffèrent selon le sexe. Les filles, situées surtout sur des formations généralistes et/ou tertiaires, subissent fortement la concurrence entre niveaux. Pour les garçons, la concurrence est moins forte, dans la mesure où ils sont plus souvent situés sur des formations professionnelles, où des emplois différenciés existent pour chaque niveau de formation.

À cela s'ajoute la concurrence sexuelle qui joue en défaveur des femmes quand elles se présentent sur les mêmes emplois que les hommes, mis à part dans la fonction publique où elles semblent être davantage sur un pied d'égalité. Ainsi, si on s'intéresse au statut d'emploi post emploi-jeune, on constate que les femmes sont plus souvent fonctionnaires que les hommes (14 % contre 12 % pour les hommes). Si elles restent

proportionnellement plus formées que les hommes¹⁸, le différentiel avec les hommes est moins important que sous d'autres formes de statut. Pour accéder à un emploi sous contrat à durée indéterminée et même déterminée, elles doivent être proportionnellement plus diplômées que les hommes¹⁹. Ce sont donc les femmes qui font tendre vers le haut (en termes de niveaux de formation) cette catégorie de démissionnaires, même si paradoxalement, elles sont proportionnellement moins nombreuses.

Tableau 1
DIVERS INDICATEURS ISSUS DE L'EXPLOITATION DE « GÉNÉRATION 98 »

	Total des sortants	Emplois-Jeunes	Emplois-Jeunes démissionnaires	Emplois-Jeunes « en cours »
Part de femmes	49 %	63 %	61 %	64 %
Âge moyen à la date de l'enquête	21 ans 4 mois	22 ans 0 mois	22 ans 3 mois	21 ans 10 mois
Niveau de formation				
Niveau III, II et I	37 %	44 %	54 %	41 %
Niveau IV supérieur	12 %	30 %	24 %	32 %
Niveau IV, V et VI	51 %	26 %	22 %	27 %
Type de bac obtenu				
Bac général	32 %	50 %	56 %	48 %
Bac technologique et professionnel	17 %	23 %	22 %	24 %
Bac non obtenu	51 %	27 %	22 %	28 %
Situation du père				
Salarié du privé	56 %	51 %	52 %	50 %
Salarié du public	23 %	26 %	25 %	26 %
Au chômage	3 %	3 %	3 %	4 %
Inactif	9 %	11 %	11 %	11 %
Décédé et non-réponse	9 %	9 %	9 %	9 %
Position professionnelle du père				
Cadre ou assimilés	18 %	20 %	23 %	19 %
Profession intermédiaire	9 %	10 %	10 %	10 %
Ouvrier	25 %	23 %	21 %	24 %
Employé	29 %	30 %	28 %	31 %
Agriculteur, artisan, commerçant...	19 %	17 %	18 %	16 %
Effectif concerné	741 725	40 847	10 994	29 853

Source : Céreq, « Génération 98 », 2001.

¹⁸ 66 % des fonctionnaires femmes sont de niveau supérieur, contre 48 % pour les hommes.

¹⁹ Les femmes en CDI sont à 61 % diplômées du supérieur, contre 31 % pour les hommes ; les femmes en CDD sont à 67 % issues des niveaux supérieurs contre 41 % des hommes.

3 | Position de la mesure dans la trajectoire d'insertion professionnelle

Après avoir caractérisé la population des utilisateurs de la mesure « emplois-jeunes » et constaté ce qui la distingue de la population des « sortants », il nous semble important de mettre à jour au sein de la population « emplois-jeunes » des modes d'usage différenciés.

L'hypothèse sous-jacente à cette analyse est qu'à des trajectoires d'insertion (pré-emploi-jeune) correspondraient des stratégies distinctes. Nos interrogations sont donc les suivantes : quelles sont les trajectoires types d'insertion professionnelle ? L'emploi-jeune est-il utilisé comme tremplin, comme « transitoire » ou comme véritable insertion professionnelle ? Peut-on distinguer les personnes qui sont sorties de la mesure de celles qui semblent s'y installer plus durablement ?

À partir d'une méthode de classification automatique, nous avons pu caractériser les trajectoires des personnes ayant connu au moins une période d'emploi-jeune²⁰. Les trajectoires ont été constituées à partir de l'exploitation de l'enquête « Génération 98 ». Ces trajectoires sont constituées d'une succession d'états entre la date de sortie du système scolaire et la date de l'enquête, soit trente-quatre états mensuels.

Encadré 2

CONSTRUCTION DES TRAJECTOIRES TYPES*

Chercher à caractériser un parcours (un chronogramme) par un indicateur unique (ou par un vecteur d'indicateurs) revient à choisir une stratégie de synthèse de l'information disponible. Le calcul d'indicateurs « scalaires » plus ou moins sophistiqués (durée d'accès au premier emploi, durée moyenne cumulée de chômage...) est la stratégie la plus simple. Cependant la quantité de l'information synthétisée par de tels indicateurs est considérablement réduite par rapport au chronogramme initial. La prise en compte du plus grand nombre possible d'informations constitue un changement de stratégie, nous conduisant à la notion de « trajectoire type ».

Cela revient à classer l'ensemble des parcours individuels en un certain nombre de trajectoires représentatives, chacune de ces trajectoires représentant un itinéraire moyen d'insertion emprunté par les individus de la cohorte.

Une partie des études qui ont privilégié les approches en termes de trajectoires types dans l'analyse longitudinale du marché du travail se sont intéressées à la construction d'indicateurs de distances entre les trajectoires individuelles. Nous avons utilisé ici la méthode utilisée par Espinasse²¹(1994). Elle permet d'établir des trajectoires types avec un minimum d'hypothèses a priori, en calculant une distance entre les individus. Le calcul de la distance permet alors ensuite de regrouper les individus dont le parcours d'insertion est proche, en tenant compte du passage par ces différents états et de la durée dans ces états. Le problème revient à calculer une distance en comparant les périodes durant lesquelles les individus sont

²⁰ Notons que certains ont connu plusieurs emplois-jeunes distincts.

²¹ Cette méthode est actuellement utilisée et développée au sein du LIHRE.

CONSTRUCTION DES TRAJECTOIRES TYPES* (SUITE)

dans des situations professionnelles proches ou identiques et les périodes pendant lesquelles elles sont différentes.

Ensuite une classification automatique dégage un certain nombre de classes cohérentes. Les classes sont choisies de façon à minimiser leur variance interne et à maximiser la variance entre les classes.

Cette méthode a l'intérêt de réduire considérablement l'information du chronogramme en la remplaçant par une variable qualitative à plusieurs modalités qui déterminent l'appartenance à des trajectoires types.

De plus, elle ne retient que les informations disponibles dans le chronogramme, à l'exclusion de toute autre variable.

Enfin, elle ouvre la voie à une exploitation statistique par des techniques d'analyse de données ou économétrique.

* Les trajectoires types présentées ont été établies avec l'appui de J.F. Giret. Cette présentation s'inspire de son ouvrage (Giret 2000).

Les résultats de cette analyse regroupent nos individus en quatre sous-populations, s'appuyant sur des trajectoires types :

- le groupe 1 : un emploi-jeune précoce et durable ;
- le groupe 2 : un emploi-jeune après une période de chômage ;
- le groupe 3 : un emploi-jeune après une suite d'emplois de courte durée ;
- le groupe 4 : un emploi-jeune interrompu.

L'analyse de ces trajectoires et des regroupements opérés apporte un éclairage pertinent à l'appréhension des stratégies des jeunes. Intégrer un emploi-jeune à un moment donné de son parcours constitue une stratégie d'adaptation mobilisée pour accéder à un statut « satisfaisant ».

S'il est indéniable que, quel que soit le profil ou la trajectoire des jeunes rencontrés, l'emploi-jeune apparaît comme un « pis-aller »²², il n'en demeure pas moins que le recours à cette forme d'emploi résulte de choix rationnels. Les quatre trajectoires types repérées correspondent alors à quatre groupes d'individus dont les profils et perspectives divergent.

3.1. Les « croyants » : un emploi-jeune précoce et durable

Le premier groupe (près de la moitié des emplois-jeunes, 48 % d'entre eux) est en contrat emploi-jeune sur pratiquement toute la période d'observation²³. La durée moyenne des contrats (des séquences d'emploi-jeune) s'élève à 29 mois (soit quasiment deux ans et demi). Seule la date d'entrée dans le dispositif, plus ou moins tardive selon les individus, distingue cette population. Pour plus d'un individu sur deux de ce groupe, elle intervient immédiatement après la sortie du système de formation initiale²⁴; pour

²² Tous les jeunes rencontrés, quel que soit leur niveau de formation ou leur projet professionnel, auraient préféré accéder à un emploi stable, plutôt que de passer par un emploi-jeune.

²³ La période d'observation est de 34 mois.

²⁴ Même si pour certains l'entrée est différée pour une période d'inactivité ou de vacances (juin à septembre).

les autres l'entrée dans le dispositif se situe au cours de la première année après la sortie de formation initiale, jamais plus tard. Les premières situations avant d'entrer en emploi-jeune sont soit une courte période de chômage, soit un emploi le plus souvent à durée déterminée.

À quelques exceptions près, ces personnes sont des primo-demandeurs. Le chômage et l'emploi à durée déterminée sont courts et peu fréquents. Visiblement c'est la situation d'emploi-jeune qui prime. De plus, ils s'inscrivent durablement dans l'emploi-jeune.

Comment expliquer cette insertion précoce et durable dans le dispositif ?

Deux séries d'explications peuvent être émises :

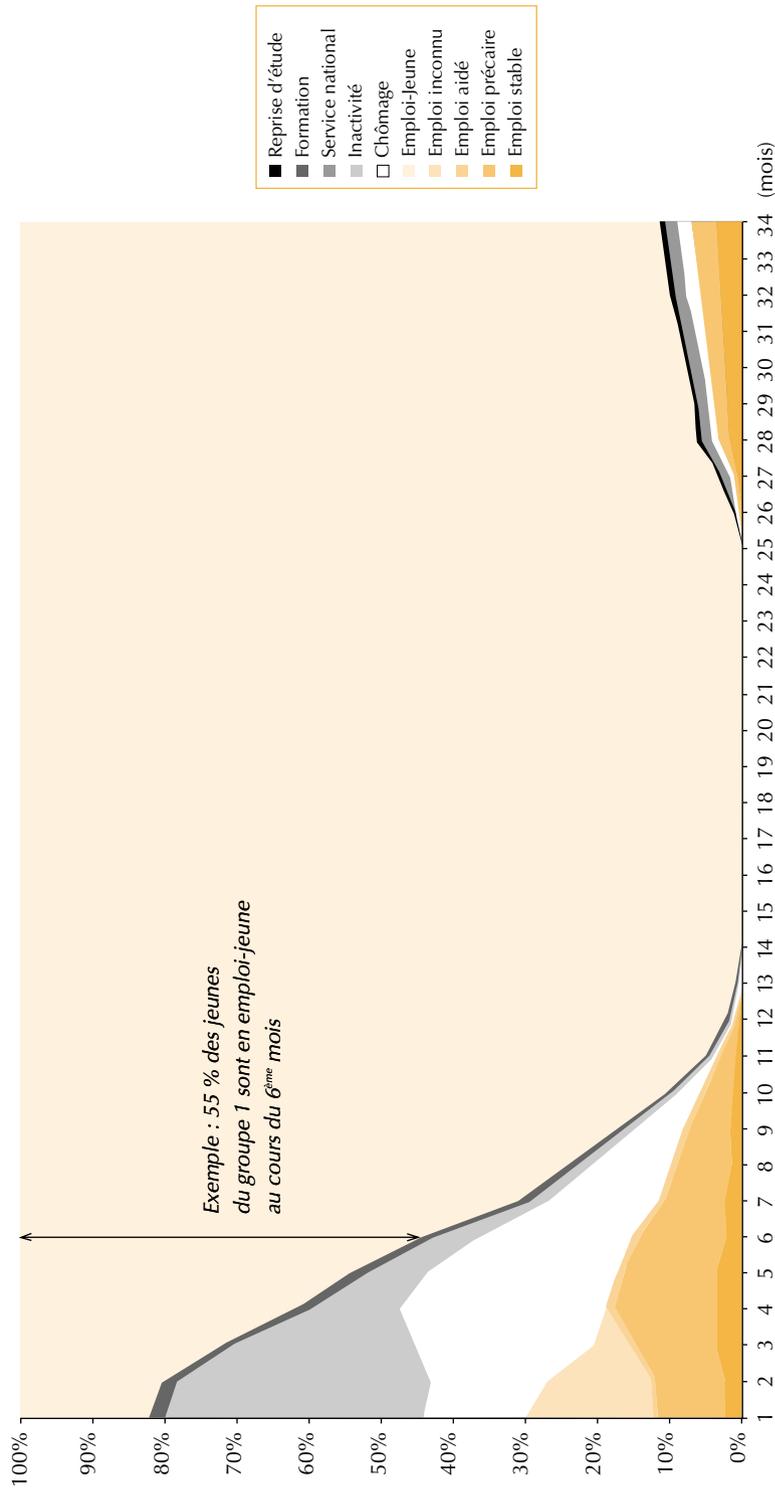
- Soit, au regard, de ce qui a été dit précédemment²⁵, on peut penser qu'il s'agit principalement de la catégorie de niveau IV sup., qui a des caractéristiques de formation (généraliste et non validé) ne la conduisant pas vers des emplois identifiés. Il semble que ces individus aient conscience de leurs « handicaps » vis-à-vis de l'insertion professionnelle et n'hésitent pas à se porter candidat pour un emploi-jeune qu'ils vont utiliser comme une période de professionnalisation.
- Soit, ils ont élaboré un projet professionnel pour lequel ils considèrent que l'emploi-jeune constitue une voie d'accès à l'emploi visé. Le niveau de formation n'est alors pas discriminant, mais plutôt la fonction occupée ou la nature de l'employeur (Éducation nationale ou Police, par exemple).

Par exemple, un adjoint de sécurité (après avoir été policier auxiliaire) présente ses motivations ainsi : « *C'était le fait de pouvoir passer le concours de gardien de la paix. Je pense que le fait d'avoir un pas dedans, ça sera plus facile. On est dedans, on voit ce que c'est. Maintenant c'est bon, ce sera plus facile. La motivation c'est pas l'emploi-jeune, c'est la Police.* » La fonction d'adjoint de sécurité est présentée comme transitoire, l'emploi visé étant celui de gardien de la paix.

²⁵ Nous avons en effet pu noter (paragraphe 2) qu'une part importante de jeunes ayant fréquenté le dispositif a un niveau de formation supérieur qui n'a pas été validé par un diplôme de l'enseignement supérieur.

Graphique 3

TRAJECTOIRE TYPE DES INDIVIDUS DU GROUPE 1 : « LES CROYANTS » – EMPLOI-JEUNE PRÉCOCÉ ET DURABLE



► Lecture : le graphique présente la succession des différentes situations occupées par les jeunes du groupe au cours des 34 mois d'observation (de juillet 1998 à avril 2001). L'abscisse (de 1 à 34) présente donc les 34 mois du parcours. L'ordonnée indique le pourcentage d'individus du groupe présents dans une situation à un mois donné. 10 situations ont été distinguées : Emploi-jeune, Reprise d'études, Service national, Formation, Inactivité (dont période de vacances sans recherche d'emploi), Chômage, Emploi inconnu (statut d'emploi non précisé), Emploi aidé (apprentissage, contrats de qualification et d'adaptation, CES et CEC, autres mesures d'aide), Emploi précaire (contrat de travail à durée déterminée, mission d'intérim, emploi saisonnier), Emploi stable (fonctionnaire, contrat de travail à durée indéterminée, stagiaire de la fonction publique). Par exemple, au cours du mois 6 (décembre 1998), 55,2 % des 19 833 individus de ce groupe sont en emploi-jeune, 0,7 % en reprise d'études, 1,5 % en formation, 0 % au service national, 6,2 % en inactivité, 21,4 % au chômage, 0,3 % en emploi inconnu, 0,8 % en emploi aidé, 12 % en emploi précaire et 2 % en emploi stable.

3.2. Les « aquoibonistes »²⁶ : un emploi-jeune après une période de chômage

Le deuxième groupe (22 % de la population « emplois-jeunes ») est constitué de jeunes toujours dans le dispositif au moment de l'enquête, mais pour lesquels l'entrée est intervenue au cours de la deuxième année suivant la sortie de formation. La période de latence, correspondant à la première année qui suit la sortie de formation, est le plus souvent une période de chômage ou d'inactivité (de chômage non déclaré ?).

Si l'insertion en emploi-jeune est plus tardive, les personnes de ce groupe fréquentent néanmoins le dispositif assez durablement, puisque la durée moyenne des contrats est de 16 mois (moins longue que pour les individus du groupe 1, mais plus longue que pour ceux des groupes 3 et 4). Ces individus ne s'insèrent pas directement dans l'emploi-jeune, à l'inverse du premier groupe.

On peut imaginer qu'à la sortie du système scolaire, ces « jeunes » aient d'autres aspirations qu'un emploi-jeune et soient en quête d'emplois « classiques », en adéquation avec leur formation. Au fur et à mesure de l'allongement de la période de chômage, les prétentions diminuent et la proposition d'un emploi-jeune devient une vraie alternative au chômage et une solution pour acquérir une première expérience professionnelle. Dans cette configuration-là, on parle alors d'un chômage d'insertion. On peut alors envisager que ces « jeunes » aient un niveau de formation élevé, dans un cursus « abouti ». Leurs attentes ou exigences quant à leur perspective d'insertion professionnelle peuvent également être mises en relation avec leurs origines sociales. Ils sont, avec les jeunes du groupe 4, les plus favorisés. Cette période de latence entre la fin des études et l'intégration en emploi-jeune correspond « au moment où l'individu remet en cause son engagement professionnel ». C'est un temps de redéfinition d'une situation professionnelle qui initialement était considérée comme satisfaisante ou tout au moins comme « allant de soi ».

Un emploi-jeune, recruté dans un office du tourisme en tant que « monteur de produits touristiques », titulaire d'un DESS Aménagement et gestion des espaces de tourisme et de sport nous explique que : *« J'ai eu des entretiens, plein (notamment dans des cabinets d'études), qui ne se sont jamais concrétisés. Et puis, au début les emplois-jeunes c'était pas trop mon truc. Après, dans mes lettres de motivation, je mettais "éventuellement" au titre d'un emploi-jeune. Et donc là, pour les emplois-jeunes, j'ai eu pas mal de propositions... »*

Après un an de recherche d'emploi et un travail de courte durée dans un cabinet d'études, il se « résigne » à accepter un emploi-jeune.

On peut également avoir affaire à une population faiblement « employable », de jeunes qui « galèrent », pour lesquels l'accès à l'emploi-jeune est pratiquement aussi

²⁵ En référence à Serge Gainsbourg, les « aquoibonistes » (« ceux qui disent toujours à quoi bon ») sont déçus de leur impossibilité à trouver l'emploi correspondant à leur formation.

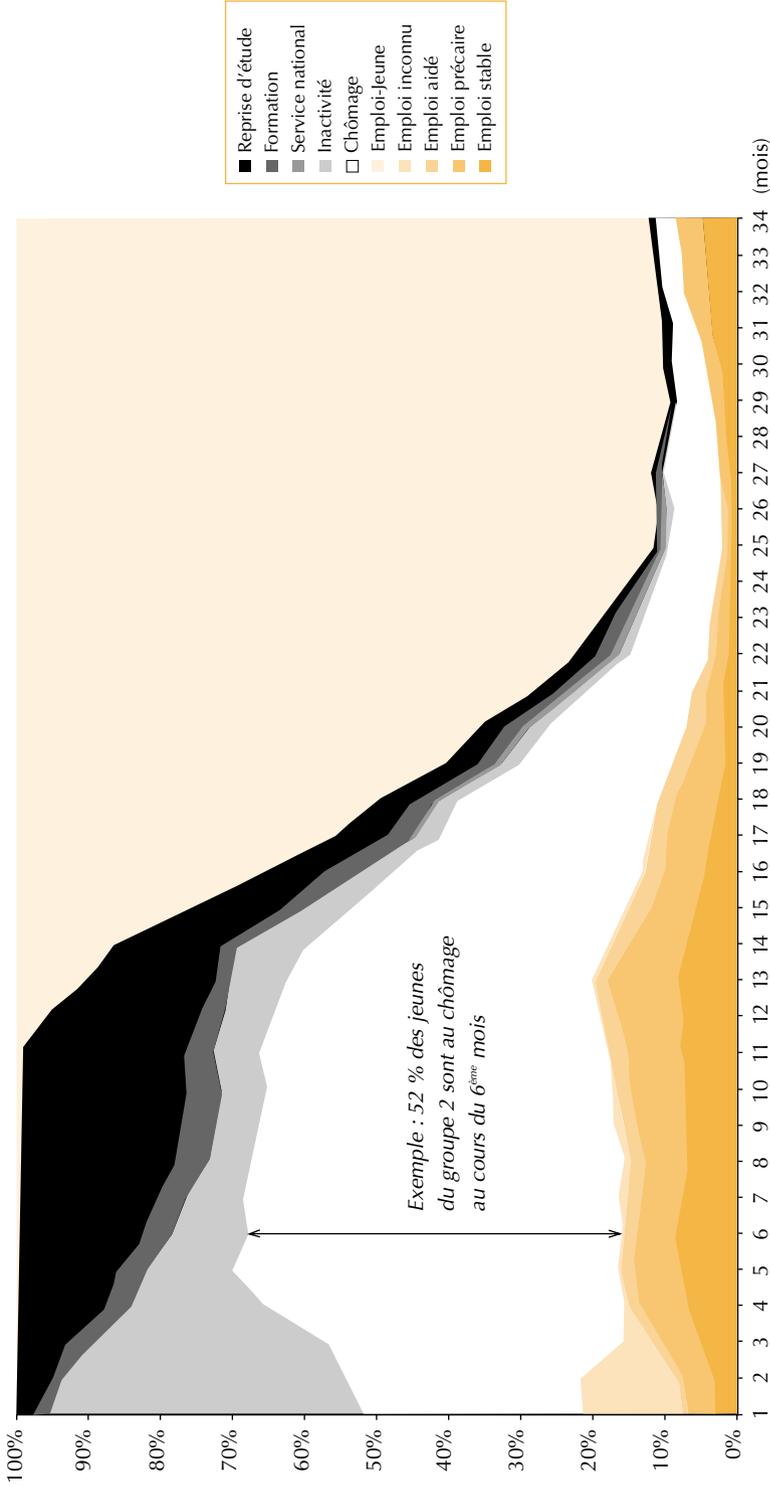
concurrentiel que l'accès à l'emploi classique. Pour cette catégorie de population, le chômage est pratiquement inéluctable et « contraint ».

Cet autre emploi-jeune est titulaire d'un CAP Pâtissier-chocolatier-glacier-confiseur. Il a ensuite échoué (abandonné) au baccalauréat professionnel en restauration. Il a été recruté, après un peu plus d'un an de chômage ponctué d'emplois intérimaires divers, comme Agent de médiation dans les transports : « *Comme l'intérim, ça ne nourrit pas, j'ai postulé pour un emploi-jeune* ».

Il évoque son recrutement comme « *un vrai parcours du combattant* ». Après trois rejets de sa candidature, « *ils ont décidé de repêcher certains dossiers* » et il est enfin recruté.

Il est finalement fort probable que coexistent dans cette même catégorie ces deux sous-populations aux caractéristiques « opposées ».

Graphique 4
TRAJECTOIRE TYPE DES INDIVIDUS DU GROUPE 2 : « LES AQUIBONISTES » – EMPLOI-JEUNE APRÈS UNE PÉRIODE DE CHÔMAGE



► Lecture : le graphique présente la succession des différentes situations occupées par les jeunes du groupe au cours des 34 mois d'observation (de juillet 1998 à avril 2001). L'abscisse (de 1 à 34) présente donc les 34 mois du parcours. L'ordonnée indique le pourcentage d'individus du groupe présents dans une situation à un mois donné. 10 situations ont été distinguées : Emploi-jeune, Reprise d'études, Service national, Formation, Inactivité (dont période de vacances sans recherche d'emploi), Chômage, Emploi inconnu (statut d'emploi non précisé), Emploi aidé (apprentissage, CES et CEC, autres mesures d'aide), Emploi précaire (contrat de travail à durée déterminée, mission d'intérim, emploi saisonnier), Emploi stable (fonctionnaire, contrat de travail à durée indéterminée, stagiaire de la fonction publique). Par exemple, au cours du mois 6 (décembre 1998), 0,2 % des 8 849 individus de ce groupe sont en emploi-jeune, 17,5 % en reprise d'études, 3,9 % en formation, 0 % au service national, 10,6 % en inactivité, 52,2 % au chômage, 0,5 % en emploi inconnu, 1,5 % en emploi aidé, 5,7 % en emploi précaire et 7,9 % en emploi stable.

3.3. Les « pragmatiques » : un emploi-jeune après une suite d'emplois de courte durée

Le troisième groupe (15 % des emplois-jeunes) rassemble des trajectoires proches de celles du groupe précédent. Il se distingue néanmoins par une entrée dans le dispositif qui peut être encore plus tardive (jusqu'à deux ans et demi après la sortie de formation initiale) et surtout par une période préalable à l'entrée dans le dispositif constituée d'une succession d'emplois majoritairement à durée déterminée. On peut expliquer cette entrée plus tardive dans le dispositif par une situation préalable moins précaire (puisque davantage d'emploi) que dans le cas des individus du groupe précédent (puisque davantage de chômage). Au regard de cette entrée particulièrement tardive dans le dispositif, il apparaît logiquement²⁷ que l'ancienneté moyenne des contrats est, au moment de l'enquête, de dix mois et demi.

Ce troisième groupe pose question quant à ce qui le distingue du précédent. Ces jeunes ne semblent pas avoir de problème d'accès à l'emploi, mais les emplois offerts sont majoritairement de courte durée. Au fur et à mesure de la succession de ces emplois « précaires », la perspective d'un emploi de cinq ans semble les intéresser. Ils sont donc en quête d'un statut plus pérenne et cette période de cinq ans est l'occasion de s'outiller (compétence, expérience, formation, etc.) en vue d'un projet professionnel plus construit.

Une jeune femme a été recrutée dans une mission locale comme « facilitatrice d'échanges ». Elle est titulaire d'un baccalauréat littéraire. Après une année de mise à niveau Industrie graphique, en vue d'intégrer un BTS Communication graphique, elle a connu les petits boulots : « *J'ai fait un petit peu de chômage, j'ai fait un petit peu de glande, des petits boulots quoi. Mac Do, Auchan, Carrefour...* »

L'emploi-jeune constitue alors pour elle une insertion « stable » dans l'emploi. La formule est investie et elle postule d'ailleurs sur plusieurs emplois-jeunes distincts. Il ne s'agit pas alors de postuler à un poste spécifique, mais d'accéder à un statut qui lui semble plus « stable ». À ce titre, elle signale que « *quand les emplois-jeunes se sont proposés, je me suis jetée dessus* ».

Il peut aussi s'agir de jeunes, ayant une expérience dans la structure (futur employeur) sous un autre statut ou dans le même secteur d'activité, qui utilisent l'emploi-jeune pour s'installer durablement dans la structure (cf. secteur associatif).

Un jeune enquêté a un niveau (non validé) « Terminale baccalauréat professionnel Outillage ». Il a été recruté comme animateur dans une association qu'il fréquentait comme « usager ». Il avait tout d'abord effectué un CES dans cette même structure, puis : « *Ils m'ont proposé un emploi-jeune, parce que bon, le CES c'est bien mais c'est vrai que bon, niveau pécunier, c'est pas ça. Donc il me fallait un peu plus* ».

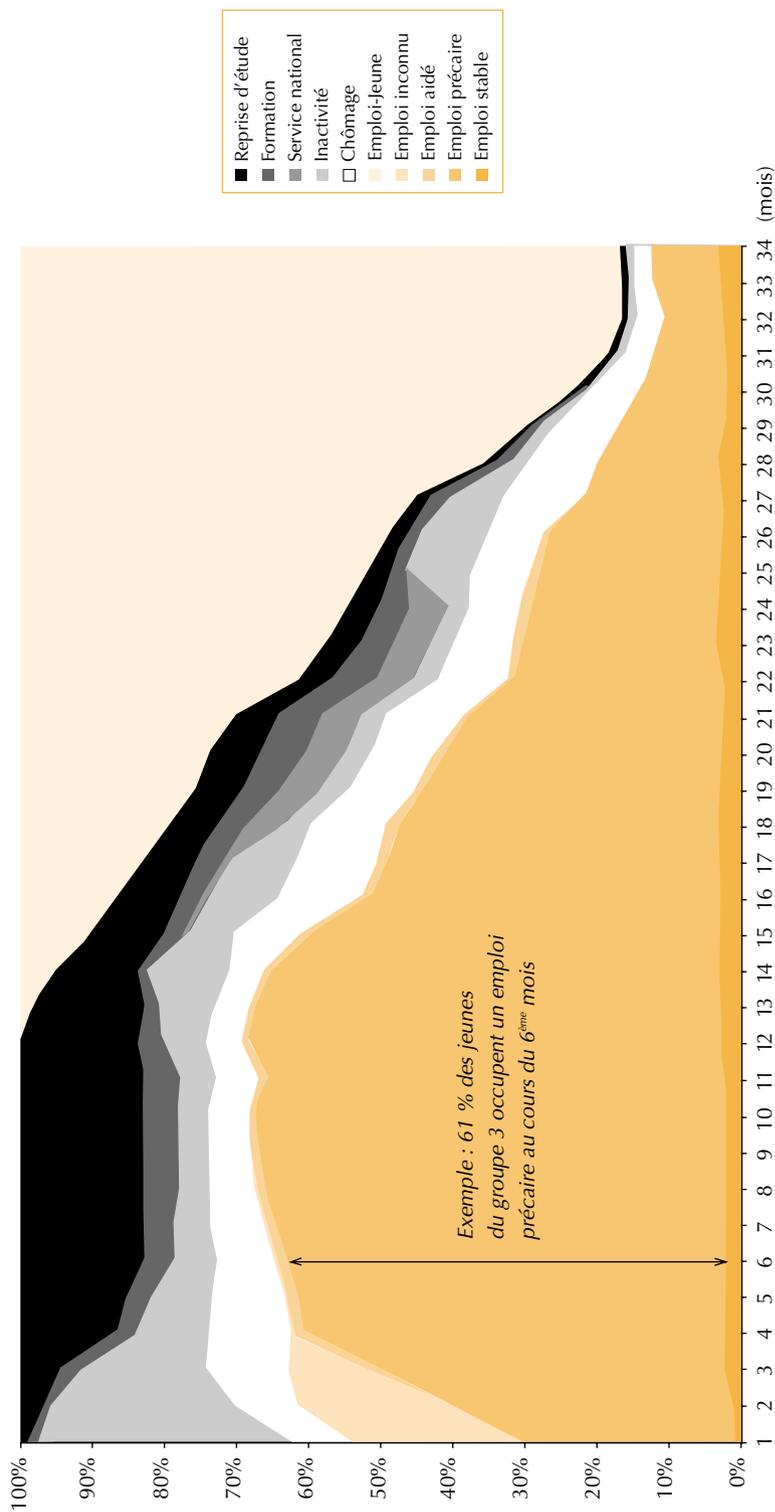
Deux explications peuvent être émises :

- Ces « jeunes » ont une formation plus professionnelle que les autres qui leur a permis d'accéder à des emplois de courte durée.
- Ils sont d'origine plus modeste (notamment en comparaison aux « aquoibonistes »), ce qui les a conduit à occuper des emplois plutôt que d'attendre « l'inaccessible étoile », du fait notamment des faibles possibilités de bénéficier de revenus de transfert.

²⁷ La date d'interrogation étant la même pour tous, il est « logique » qu'une entrée tardive dans le dispositif ait des conséquences directes sur l'ancienneté moyenne des contrats.

Graphique 5

TRAJECTOIRE TYPE DES INDIVIDUS DU GROUPE 3 : LES « PRAGMATIQUES » – EMPLOI-JEUNE APRÈS UNE SUITE D'EMPLOIS DE COURTE DURÉE



► Lecture : le graphique présente la succession des différentes situations occupées par les jeunes du groupe au cours des 34 mois d'observation (de juillet 1998 à avril 2001). L'abscisse (de 1 à 34) présente donc les 34 mois du parcours. L'ordonnée indique le pourcentage d'individus du groupe présents dans une situation à un mois donné.

10 situations ont été distinguées : Emploi-jeune, Reprise d'études, Service national, Formation, Inactivité (dont période de vacances sans recherche d'emploi), Chômage, Emploi inconnu (statut d'emploi non précisé), Emploi aidé (apprentissage, CES et CEC, autres mesures d'aide), Emploi précaire (contrat de travail à durée déterminée, mission d'intérim, emploi saisonnier), Emploi stable (fonctionnaire, contrat de travail à durée indéterminée, stagiaire de la fonction publique). Par exemple, au cours du mois 6 (décembre 1998), 4,5 % des 6 307 individus de ce groupe sont en emploi-jeune, 12,8 % en reprise d'études, 4 % en formation, 0 % au service national, 5,9 % en inactivité, 7,9 % au chômage, 0,4 % en emploi inconnu, 1,4 % en emploi aidé, 61,4 % en emploi précaire et 1,6 % en emploi stable.

3.4. Les « opportunistes » : un emploi-jeune interrompu

Le dernier groupe (14 % des emplois-jeunes) utilise le dispositif de façon moins durable et la plupart des jeunes l'a quitté avant la date de l'enquête. On retrouve en grande partie les emplois-jeunes « démissionnaires » présentés dans le deuxième point. On peut remarquer dans ce groupe l'augmentation continue, au cours de la période, des jeunes en emploi et en particulier, en emploi stable (40 % des individus du groupe en fin de période).

Ces « jeunes » font ce qu'on pourrait appeler un « passage éclair » dans le dispositif, puisqu'ils n'y sont restés en moyenne que dix mois et, contrairement aux « pragmatiques », ils ne sont plus présents dans le dispositif au moment de l'interrogation (84 %).

La caractéristique du groupe est une probabilité plus forte de quitter le dispositif. Il s'agit des individus les plus « employables », parce que les mieux formés. Pour eux la solution de sortie est l'emploi, le plus souvent stable. Les individus de ce groupe se distinguent des « croyants », par le fait qu'ils sont parvenus à « transformer l'essai » avant la date d'interrogation (notamment en intégrant la fonction publique).

Cette ex-emploi-jeune a été titularisée en tant qu'Agent du patrimoine (concours catégorie C). C'est après une maîtrise d'histoire et quatre échecs au CAPES, qu'elle était devenue emploi-jeune dans un musée d'archéologie. *« Je suis un peu tombée de mon piédestal. Ma maîtrise à 22 ans, mention très bien. Pour moi, je passais mon petit CAPES... et là, je suis tombée de haut ».*

« Quand tu fais histoire, à part prof, je vois pas ce que tu peux faire. Donc, c'était soit le CAPES, soit conservateur. Moi, j'ai fait les deux. Je préparais l'école du patrimoine et je préparais le CAPES. L'école du patrimoine, quand j'ai vu le niveau du concours, je me suis dit, c'est pas la peine, je serai jamais conservateur de musée, je vais passer mon CAPES, l'Agrég en même temps. Bon une fois, deux fois, trois fois, quatre fois, au bout d'un moment tu te dis non, je suis débile, il faut faire autre chose. Donc j'ai laissé tomber. »

Comme pour les « croyants », l'emploi-jeune est considéré comme un tremplin, qui permettra de s'élever dans la structure. La seule différence finalement est que le processus aboutit.

« Pour moi, c'était ça ou rien. Pour bosser dans l'histoire ou dans l'archéologie ou dans l'enseignement, à part les emplois-jeunes, il n'y avait rien... Donc pour moi, c'était la bouée de sauvetage. J'avais rien. J'avais 26 ans et pas de boulot. Je cherchais. Donc l'emploi-jeune m'a sauvé la vie. Je l'ai vu comme ça. [...] L'idée c'était de rentrer dans un musée, parce que c'était la seule voie d'accès au musée. [...] Donc l'emploi-jeune c'était ça ou rien. Sachant que le but c'était que tu restes là ».

Ils sont également plus « pragmatiques » et « opportunistes » que les « aquoibonistes » qui eux ont fait le choix d'une stratégie d'attente pour accéder à des emplois « normaux ».

Mais il peut s'agir aussi d'individus pour lesquels les conditions d'emploi-jeune sont mal vécues et qui préfèrent le quitter, même au risque de connaître le chômage. Ce

sont notamment les « instables » qui multiplient les séquences d'emploi, y compris d'emploi-jeune.

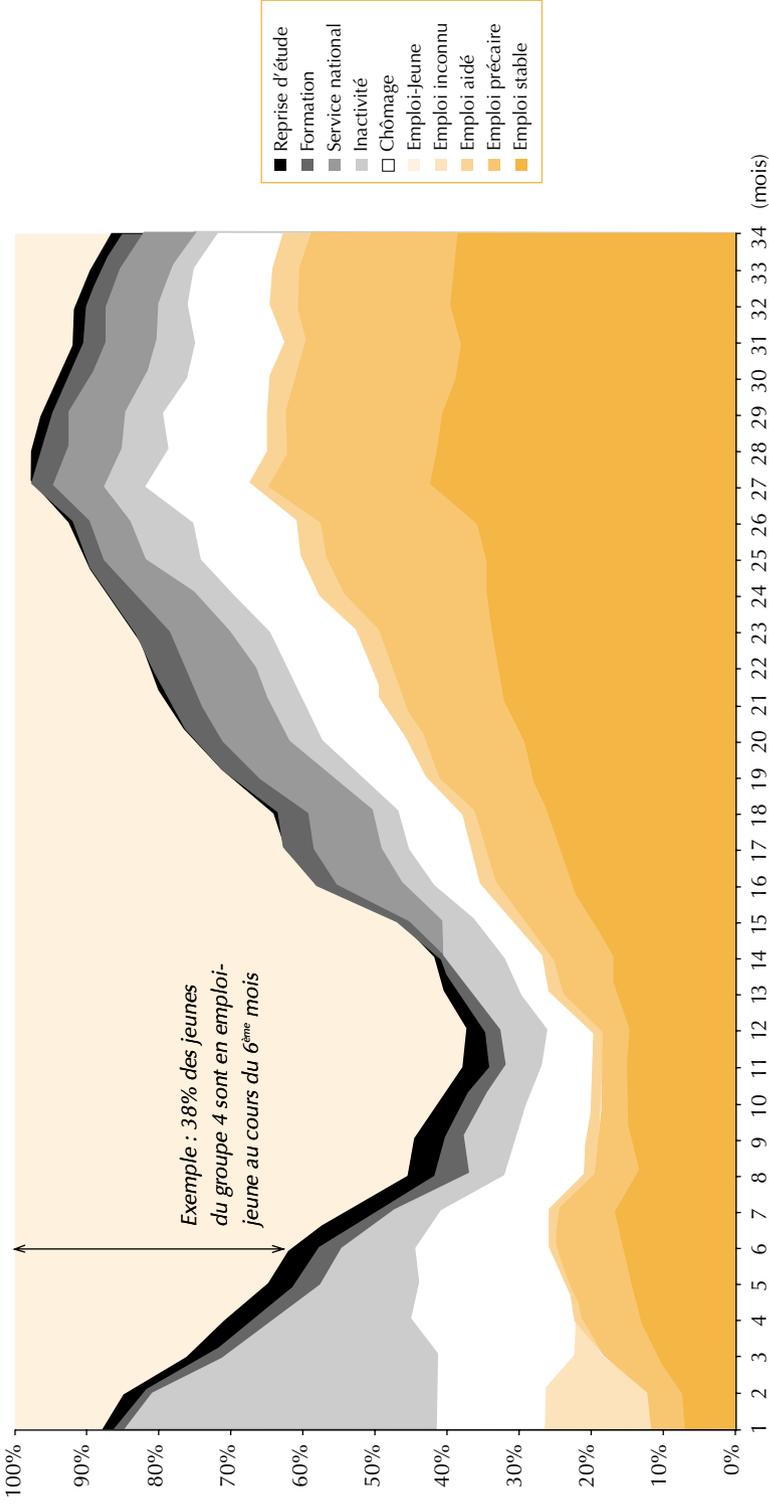
Cet autre emploi-jeune, titulaire d'un baccalauréat série B (SES), a été recruté dans une association, comme médiateur de la citoyenneté. Il intègre l'emploi-jeune pour les raisons suivantes : « *En fait, je voulais travailler dans le social. Ça faisait un petit moment. Bon, j'ai pas réussi à passer le concours d'entrée à l'école d'éducateur spécialisé. Donc, j'ai cherché dans le social. J'ai envoyé une candidature spontanée [...] Au départ, ça me plaisait, le contact avec les jeunes, le sentiment d'aider un petit peu aussi. Bref, faire du social.* »

Dans les faits, il se trouve cantonné à des tâches administratives et en conflit avec son supérieur hiérarchique et, après neuf mois d'activité, il démissionne sans perspective immédiate.

« *Je me suis frotté plusieurs fois avec le coordinateur. C'est la raison de mon départ. Le dernier frottement, il m'a clairement insulté devant le directeur, qui a pas bougé. Donc vu qu'ils forment une famille et que moi, je me sens en dehors de cette famille, je me suis dit, je vais partir.* »

Graphique 6

TRAJECTOIRE TYPE DES INDIVIDUS DU GROUPE 4 : LES « OPPORTUNISTES » – EMPLOI-JEUNE INTERROMPU



► Lecture : le graphique présente la succession des différentes situations occupées par les jeunes du groupe au cours des 34 mois d'observation (de juillet 1998 à avril 2001). L'abscisse (de 1 à 34) présente donc les 34 mois du parcours. L'ordonnée indique le pourcentage d'individus du groupe présents dans une situation à un mois donné. Les 10 situations ont été distinguées : Emploi-jeune, Reprise d'études, Service national, Formation, Inactivité (dont période de vacances sans recherche d'emploi), Chômage, Emploi inconnu (statut d'emploi non précisé), Emploi aidé (apprentissage, contrats de qualification et d'adaptation, CES et CEC, autres mesures d'aide), Emploi précaire (contrat de travail à durée déterminée, mission d'intérim, emploi saisonnier), Emploi stable (fonctionnaire, contrat de travail à durée indéterminée, stagiaire de la fonction publique). Par exemple, au cours du mois 6 (décembre 1998), 38,4 % des 5 874 individus de ce groupe sont en emploi-jeune, 4,1 % en reprise d'études, 3,4 % en formation, 0 % au service national, 10,1 % en inactivité, 18,4 % au chômage, 0,3 % en emploi inconnu, 0,7 % en emploi aidé, 9,6 % en emploi précaire et 14,9 % en emploi stable.

3.5. Quatre populations aux caractéristiques différentes

Les traitements statistiques suivants visent à évaluer la pertinence du découpage en quatre populations. Ainsi, les interprétations concernant l'existence de ces parcours types vont être confrontées aux caractéristiques des individus les ayant suivis.

Une répartition « sexuée »

Le premier constat est celui des disparités dans les différents groupes en fonction du sexe.

Les filles sont sur-représentées dans le groupe 1 des « croyants » puisqu'elles le constituent à 70 %. Elles sont présentes conformément à la représentation moyenne dans le groupe 4 des « opportunistes » (63 %). À l'autre extrême, elles ne représentent que 53 % des jeunes du groupe 2 des « aquabonistes » et 55 % de ceux du groupe 3 des « pragmatiques ».

Comment comprendre qu'elles soient plus nombreuses à la fois dans la catégorie des emplois-jeunes durables et précoces et dans la catégorie des « démissionnaires » ou « zappeurs²⁸ », alors qu'elles sont globalement (pour l'ensemble des emplois-jeunes) beaucoup plus diplômées que les hommes ?

Finalement, il est à envisager qu'elles aient suivi des formations dont les débouchés et emplois potentiels sont peu nombreux ou particulièrement précaires (tertiaire, LSHS²⁹, Gestion, etc.). Dans cette perspective, on comprend qu'elles intègrent l'emploi-jeune précocement et durablement (sans doute dans un projet de professionnalisation et de pérennisation), puisque apparaissant comme une alternative à la fois plus « raisonnable » et plus « viable ».

Pour ce qui est des emplois-jeunes du groupe 4 (donc les plus souvent « démissionnaires »), au regard des statistiques pré-citées, nous avons pu constater que les jeunes femmes, qui quittent la mesure, sont encore davantage diplômées que les autres, qu'elles quittent davantage l'emploi-jeune pour des CDI (ou pour devenir fonctionnaires).

Des stratégies différenciées selon l'origine sociale

Même si l'emploi-jeune reste un statut précaire (relativement au regard des autres mesures aidées), il n'en demeure pas moins que le recours à cette mesure relève d'une stratégie, qui est le fruit de dispositions objectives (principalement entendu comme la possession de capitaux scolaires), elles-mêmes influencées par les références sociales et notamment familiales des jeunes concernés. Il nous semble donc que le rapport à l'emploi et au travail des parents peut influencer la trajectoire de ces

²⁸ Les « zappeurs » seraient ceux qui ont multiplié les emplois-jeunes, les séquences d'emploi ou qui ont quitté le dispositif pour ce que nous avons appelé des « mauvaises raisons ». Ils sont les « instables » pressentis dans le groupe 4.

²⁹ LSHS : Lettres, Sciences humaines et sociales.

« jeunes », le « champ des possibles » étant plus ou moins restreint selon que les parents se situent en haut ou en bas de la hiérarchie sociale.

Du point de vue de l'origine sociale, logiquement et dans les quatre groupes, les jeunes ont un père le plus souvent issu des catégories ouvriers ou employés. Néanmoins, des distinctions sont notables, qui permettent d'éclairer en partie leur rapport à l'emploi.

Ainsi, les personnes ayant intégré l'emploi-jeune après une période de chômage (les « aquoibonistes » du groupe 2), sont plus souvent issues des catégories « supérieures ». La probabilité est plus forte par rapport aux autres groupes que le père soit issu des catégories « cadre, ingénieur, profession libérale, professeur » (24 %) ou « professions intermédiaires » (14 %) et moins forte que leur père soit issu de la catégorie « ouvrier » (24 %) ou « employé » (22 %) que les autres groupes. Ceci peut, en partie, expliquer de plus fortes exigences vis-à-vis de l'emploi, justifiant l'insertion plus tardive dans la mesure. Le « chômage » apparaît comme un chômage d'attente ou d'insertion. Cette catégorie se démarque tout particulièrement des autres du point de vue de l'origine sociale. Si l'on s'intéresse à la profession exercée par la mère, le constat est identique. Par ailleurs, c'est la catégorie qui comptabilise le plus de parents (père et mère) travaillant dans le secteur public.

Les distinctions entre les autres populations sont moins marquantes (même si la catégorie se rapprochant plus de ce modèle – parents moins souvent ouvriers et employés et plus souvent cadres – serait celle des emplois-jeunes sortis du dispositif (groupe 4)³⁰).

À l'inverse, notons que les individus du groupe 3 (les « pragmatiques » : emplois de courte durée avant l'emploi-jeune) sont plus largement que les autres issus des catégories « ouvriers » (33 %) et employés (26 %). Ceci va dans le sens de l'interprétation formulée initialement, à savoir que les personnes dont la trajectoire commence par un contrat temporaire avant d'accéder à l'emploi-jeune sont plus souvent issues de milieux modestes que les autres. Le « réalisme » qui caractérise cette catégorie est partiellement expliqué par l'origine sociale de ces « jeunes » et le rapport à l'emploi et au travail des parents. Le contrat emploi-jeune est une solution à la fois plus viable matériellement du fait de sa durée et du salaire qui en découle.

Si l'origine sociale reste un indicateur pertinent, il nous semble essentiel de ne pas l'instituer comme unique variable explicative, notamment au regard des écarts limités entre les différentes catégories de population.

³⁰ Pour le groupe 4, nous notons surtout une proportion supérieure que dans les autres groupes à avoir un père « artisan, commerçant, chef d'entreprise » (16 % alors que la proportion moyenne est de 10 %).

La formation comme facteur explicatif

Du point de vue du niveau de formation, on constate que les « opportunistes » (ceux ayant quitté le dispositif) sont les plus diplômés (55 % de cette population sont diplômés de l'enseignement supérieur). À l'inverse, les « pragmatiques » (emplois de courte durée avant emploi-jeune) sont les moins diplômés (31 % de diplômés du « supérieur »).

Plus en détail, ces quatre populations se caractérisent ainsi :

- Les jeunes du groupe 1 (emplois-jeunes précoces et permanents) ont à 78 % fréquenté l'enseignement supérieur. Pourtant, ils ne sont qu'à 46 % diplômés du supérieur, alors que 32 % n'ont pas validé leur formation supérieure par un diplôme. C'est dans cette catégorie que les personnes de niveau égal ou inférieur au baccalauréat³¹ sont les plus faiblement représentées (22 %).
- Les jeunes du groupe 2 (chômage avant l'emploi-jeune) se concentrent aux deux extrémités en termes de niveau de formation. Ils sont 44 % à avoir au moins un diplôme bac+2 et 30 % à avoir un niveau égal ou inférieur au bac. Ceci semble confirmer une de nos hypothèses, à savoir que cette catégorie regrouperait à la fois des jeunes plus diplômés ayant intégré plus tardivement le dispositif, car plus exigeants quant à leur perspective d'insertion professionnelle et des jeunes faiblement diplômés, « galériens » pour lesquels l'accès à l'emploi-jeune a été plus tardif car plus problématique.
- Les jeunes du groupe 3 (plusieurs emplois de courte durée avant l'emploi-jeune) sont ceux qui ont les niveaux de formation les moins élevés (34 % de niveau inférieur et 36 % de niveau IV sup). Pour ce groupe, notre intérêt se portera sur les spécialités de formation, car ces individus ont connu des périodes d'emploi avant l'entrée dans le dispositif.
- Les jeunes du groupe 4 (l'emploi-jeune est le plus souvent interrompu) sont proportionnellement plus formés que les autres (54 %³²). On constate néanmoins une part conséquente de bas niveaux de formation (26 %³³), plus importante que les niveaux IV sup (20 %). Si l'on comprend assez aisément les sorties de dispositif pour les jeunes les mieux formés, il reste que ces jeunes de niveau égal ou inférieur au bac interpellent à de nombreux égards. Pour quoi et pourquoi quittent-ils l'emploi-jeune ? Pour l'emploi durable, l'emploi à durée déterminée sous une forme de statut qu'ils considéraient comme moins stigmatisant, pour le chômage ou une reprise d'étude ? Parce qu'ils ont trouvé un emploi ou parce que les conditions de travail et/ou le statut en emploi-jeune ne leur convenait pas ?

Si nous définissons le niveau médian au niveau IV supérieur, on constate que de part et d'autre de celui-ci se dessinent les modes de structuration des groupes. Les usages supposés du dispositif prennent sens au regard des acquis de formation et des chances d'accès à l'emploi. Des résultats des régressions logistiques présentés dans le paragraphe suivant, il apparaît que les variables de niveau ont la significativité la plus élevée.

³¹ Niveau IV secondaire, V, V bis et VI.

³² Proportion des jeunes de ce groupe ayant au moins un bac plus deux (niveau I, II et III).

³³ Proportion des jeunes de niveau égal ou inférieur au baccalauréat (Niveau IV secondaire, V, V bis et VI).

Tableau 2
DIVERS INDICATEURS SELON LA TRAJECTOIRE TYPE (EN %)

	Total Emplois-Jeunes	Groupe 1 Croyants	Groupe 2 Aquoibonistes	Groupe 3 Pragmatiques	Groupe 4 Opportunistes
Part de femmes	63 %	70 %	53 %	55 %	63 %
Niveau de formation					
Niveau II et I	22 %	22 %	26 %	12 %	27 %
Niveau III	23 %	24 %	18 %	19 %	27 %
Niveau IV supérieur	29 %	32 %	26 %	35 %	20 %
Niveau IV	13 %	12 %	14 %	18 %	11 %
Niveau V et VI	13 %	10 %	16 %	16 %	15 %
Position professionnelle du père					
Cadre ou assimilé	20 %	20 %	24 %	17 %	18 %
Profession intermédiaire	10 %	8 %	14 %	10 %	10 %
Ouvrier	23 %	23 %	22 %	26 %	22 %
Employé	30 %	33 %	24 %	33 %	27 %
Agriculteur, artisan, commerçant...	17 %	16 %	16 %	14 %	23 %
Effectif concerné	40 847	19 833	8 849	6 307	5 858

Source : Céreq, « Génération 98 », 2001.

Des profils typiques

Nous avons réalisé quatre régressions logistiques testant l'effet des variables individuelles et d'opinion sur l'appartenance à une des trajectoires types. De l'analyse de ces résultats présentés dans le tableau suivant émergent des profils typiques de jeunes selon le parcours.

Pour le groupe 1, les « croyants », les constats sont nombreux. Nous sommes majoritairement en présence de filles, issues de formations supérieures courtes, voire non abouties. De milieu relativement modeste, le père fait moins souvent partie des catégories sociales supérieures et il est fréquent qu'il soit au chômage. Toutes ces conditions incitent le jeune à arrêter ses études pour un emploi-jeune, qu'il considère comme une première étape dans une carrière souvent envisagée dans la fonction publique (cf. taux important dans l'Éducation nationale dans le point suivant). L'emploi-jeune apparaît comme un « ascenseur social » pour des jeunes issus de familles modestes, ce qui justifie leur inquiétude par rapport à l'avenir, d'autant plus que les perspectives de pérennisation ne sont pas définies.

Le groupe 2, des « aquoibonistes » est en de nombreux points opposés au groupe 1. Constitués massivement de garçons, ces jeunes ont arrêté leurs études pour d'autres raisons que le fait d'avoir trouvé un emploi. S'il semble qu'apparaisse une sous-représentation des niveaux de formation supérieurs, celle-ci n'est statistiquement significative que pour les niveaux III. Ce qui est déterminant dans l'appréhension de ce groupe, c'est l'origine sociale des individus. Les individus appartenant à ce groupe sont plus souvent issus des catégories « cadres supérieurs » et « professions intermédiaires ». De manière schématique,

les jeunes de ce groupe sont des garçons issus des catégories sociales supérieures, ayant un intérêt faible pour les études et qui se trouvent dans une situation difficile par rapport à l'emploi. S'ils refusent au début un emploi-jeune ou le statut d'emploi-jeune, ils finissent après un certain temps par l'accepter, comme un « second best ». Leur projet ne semble pas être, contrairement au groupe 1, de « faire carrière » et ils ne semblent pas particulièrement inquiets par rapport à l'avenir.

Tableau 3
COMPARAISON DES ODDS RATIO ISSUS DES RÉGRESSIONS LOGISTIQUES
SUR LA PROBABILITÉ DE FAIRE PARTIE DE CHAQUE PARCOURS TYPE

<i>Les modalités en italique sont choisies comme référence dans le modèle LOGIT</i>		Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4
<i>Les valeurs xxx sont hautement significatives</i>		EJ précoce et durable	Chômage puis EJ	Emplois puis EJ	EJ interrompu
<i>Les valeurs xxx sont moyennement significatives</i>					
Sexe					
<i>Garçon</i>		<i>ref.</i>	<i>ref.</i>	<i>ref.</i>	<i>ref.</i>
Fille		1,93	0,53	0,72	0,99
Niveau de formation					
Niveau I ou II		1,13	1,05	0,38	1,77
Niveau III		1,39	0,65	0,58	1,68
Niveau IV supérieur		1,43	0,78	0,85	0,81
<i>Niveau IV</i>		<i>ref.</i>	<i>ref.</i>	<i>ref.</i>	<i>ref.</i>
Niveau V		0,82	1,22	0,88	1,23
Niveau Vbis ou VI		0,68	1,14	0,62	2,65
Raisons d'arrêt des études					
Lassé des études	Oui	0,96	0,82	1,39	0,95
	<i>Non</i>	<i>ref.</i>	<i>ref.</i>	<i>ref.</i>	<i>ref.</i>
Pour raisons financières	Oui	0,88	0,89	1,69	0,82
	<i>Non</i>	<i>ref.</i>	<i>ref.</i>	<i>ref.</i>	<i>ref.</i>
A trouvé un emploi	Oui	3,17	0,21	0,53	1,02
	<i>Non</i>	<i>ref.</i>	<i>ref.</i>	<i>ref.</i>	<i>ref.</i>
Niveau désiré atteint	Oui	0,92	1,07	1,10	0,95
	<i>Non</i>	<i>ref.</i>	<i>ref.</i>	<i>ref.</i>	<i>ref.</i>
Refusé dans la formation supérieure	Oui	0,83	0,87	1,14	1,43
	<i>Non</i>	<i>ref.</i>	<i>ref.</i>	<i>ref.</i>	<i>ref.</i>
Autres raisons	Oui	0,78	0,95	1,48	1,08
	<i>Non</i>	<i>ref.</i>	<i>ref.</i>	<i>ref.</i>	<i>ref.</i>
Pays de naissance du père					
<i>France</i>		<i>ref.</i>	<i>ref.</i>	<i>ref.</i>	<i>ref.</i>
Afrique		1,24	1,06	0,72	0,88
Europe du Sud et de l'Est		1,49	0,80	0,95	0,61
Autres pays		0,83	1,00	0,54	2,23
Situation du père					
<i>En emploi</i>		<i>ref.</i>	<i>ref.</i>	<i>ref.</i>	<i>ref.</i>
Au chômage		2,23	0,49	0,55	0,91
Inactif		1,09	0,76	0,91	1,30

Tableau 3 (suite)

**COMPARAISON DES ODDS RATIO ISSUS DES RÉGRESSIONS LOGISTIQUES
SUR LA PROBABILITÉ DE FAIRE PARTIE DE CHAQUE PARCOURS TYPE**

<i>Les modalités en italique sont choisies comme référence dans le modèle LOGIT</i> Les valeurs xxx sont hautement significatives Les valeurs xxx sont moyennement significatives	Groupe 1 EJ précoce et durable	Groupe 2 Chômage puis EJ	Groupe 3 Emplois puis EJ	Groupe 4 EJ interrompu
Catégorie sociale du père				
Cadre supérieur	0,79	1,63	0,94	0,87
Profession intermédiaire	0,60	1,57	0,90	1,47
<i>Employé</i>	ref.	ref.	ref.	ref.
Ouvrier	0,78	1,32	1,07	1,03
Opinion sur la priorité du parcours				
<i>Trouver un emploi stable</i>	ref.	ref.	ref.	ref.
Faire carrière	1,32	0,61	1,09	0,98
Ménager la vie hors travail	1,76	0,67	0,75	0,77
Opinion sur la situation actuelle				
<i>Elle convient</i>	ref.	ref.	ref.	ref.
Elle ne convient pas	1,39	1,04	0,74	0,69
Opinion sur l'avenir				
Inquiet	1,39	1,20	0,69	0,58
<i>Optimiste</i>	ref.	ref.	ref.	ref.

Source : régressions logistiques effectuées à partir des données de « Génération 98 », Céreq.

Le groupe 3, celui des « pragmatiques », est également principalement « masculin ». Du point de vue de la formation, ce qui est à retenir c'est la déficience des niveaux de formation I, II et III, en proportion au niveau de référence (niveau IV). La raison principale justifiant l'arrêt des études est « pour raisons financières », suivie du fait qu'ils sont « lassés des études ». Paradoxalement, alors que leur trajectoire est caractérisée par l'emploi (certes précaire) avant l'intégration en emploi-jeune, ils ne disent pas avoir arrêté leurs études parce qu'ils ont « trouvé un emploi ». Les valeurs relatives à l'origine sociale n'apparaissent pas comme significatives à la compréhension de l'appartenance à ce groupe. Nous notons finalement que les personnes de ce groupe ne sont relativement pas inquiètes par rapport à l'avenir. Rappelons que ces dernières ont une expérience préalable à l'emploi-jeune et ne semblent pas, comme cela peut être le cas pour le groupe 1, enfermées dans le dispositif.

Enfin en ce qui concerne le groupe 4 des « opportunistes », peu de valeurs apparaissent comme significatives. Ceci semble étayer l'hypothèse de l'existence de deux sous populations, sériées par le niveau de formation, qui appartiendraient à ce même groupe. Ainsi, on constate la présence importante d'individus aux deux extrémités de la hiérarchie des niveaux de formation : une forte présence aux niveaux I, II et III ainsi qu'aux niveaux V bis et VI. Nous avons effectué une étude plus approfondie de ce groupe, afin de tester les deux situations suivantes : « ne plus être en emploi-jeune et occuper un emploi au moment de l'enquête » et « ne plus être en emploi-jeune et occuper un emploi stable³⁴ au moment de

³⁴ « Emploi stable » étant entendu comme le fait d'avoir un contrat à durée indéterminée ou d'être titulaire ou stagiaire de la fonction publique.

l'enquête ». Ne sont plus significativement présents dans ces situations que les jeunes de niveaux I, II et III. Ceci confirme l'existence de deux sous-populations. D'un côté, des jeunes proportionnellement très formés, qui quittent l'emploi-jeune pour un autre emploi et en particulier un emploi stable. De l'autre, ceux qui quittent l'emploi-jeune pour une autre situation que l'emploi et qui sont proportionnellement de faible niveau.

Cette analyse valide l'existence de populations distinctes aux caractéristiques marquées qui engendrent des parcours « typés » et « typiques ». Cette analyse se prolonge si l'on s'intéresse à la nature de l'emploi occupé en emploi-jeune.

4 | Des fonctions diversifiées pour des profils distincts

S'agissant des postes occupés par les jeunes recrutés en emploi-jeune, au regard d'un travail exhaustif sur les données officielles attenantes à la mise en œuvre du dispositif et du travail qualitatif effectué³⁵, nous avons construit une grille de classification de ces différentes fonctions. Il est indéniable que cette catégorisation n'est pas neutre et sa valeur heuristique peut sans doute être remise en cause, d'autant plus que nombre d'intitulés font davantage la preuve des efforts de novation sémantique des porteurs de projet que du réel contenu des activités. Ce qui n'est d'ailleurs pas sans poser problème quand on sait que « *la désignation est tout sauf anodine, et renvoie à des questions de statut, de position sociale, de grille conventionnelle, voire au sens que leur attribuent des individus autant qu'à l'exercice du métier en lui-même* » (Cart & Lecoutre 2002).

Comme le souligne Anicet Le Pors (2001), « *l'accent mis dans la définition du dispositif "nouveaux services, emplois-jeunes" sur les "besoins émergents" a concouru à singulariser activités et emplois bien que ceux-ci soient caractérisés par une forte polyvalence. Cela s'est traduit notamment par une floraison sémantique des dénominations d'emplois : "animateur", "médiateur" très souvent, mais aussi "facilitateur" ou "éveilleuse". Il s'en est suivi une forte atomisation de cette population constituée plus que dans d'autres politiques d'emploi, d'une somme de situations particulières, de destins individuels à régler au cas par cas* ».

Pourtant, au regard de la diversité des intitulés, il nous est apparu essentiel de pouvoir donner un peu de lisibilité à ces fonctions, car il semble que la nature de l'emploi occupé et sa « qualité » influent particulièrement sur les différentes trajectoires.

Ont donc été pris en compte à la fois les intitulés de poste, mais aussi la nature de l'employeur. Cette dernière nous semblait particulièrement pertinente, notamment

³⁵ Entretiens réalisés auprès de cinquante emplois-jeunes, dont pour la majorité nous avons eu accès au « dossier de présentation du projet de création d'activités ».

lorsqu'il s'agit de « grands » employeurs, comme l'Éducation nationale ou la Police, où les postes sont « relativement » uniformes.

Après étude des classifications « officielles »³⁶, lecture de l'ensemble des intitulés indiqués dans les questionnaires, nous avons effectué un premier regroupement par grandes fonctions, éducation, sécurité, culture, sport, santé-social, etc. Ce regroupement laisse à la marge une part importante de la population emploi-jeune, notamment toutes les activités non sectorialisées, plus transversales. Ainsi, si un « animateur sportif » est classé dans la catégorie « Sport », l'animateur ne l'est pas. Nous avons ainsi répertorié les intitulés les plus usités : parmi eux on retrouve des « agents de médiation » ou des « médiateurs » sans que l'instrument ou la finalité ne soit explicite, des animateurs ou chargés d'animation, des « chargés de mission » ou « agents de développement associatif », « responsables de projet »... Pour ces postes, nous avons choisi de constituer des catégories distinctes, car il nous semble que ces intitulés ne sont pas neutres. Ce qui se dégage des entretiens est que l'absence d'objet ou d'instrument attaché à la fonction pouvait être une source de problème. Le « médiateur sportif » ou « juridique » mobilisera le sport ou le droit pour entrer en relation avec « l'utilisateur », le « client ». Le médiateur ou l'agent de médiation n'a, comme le souligne l'un d'entre eux, « que les mots, la parole »... De même, nous avons souhaité constituer une catégorie de tous ces intitulés qui nous semblaient faire référence à la notion de « responsabilité », regroupant les « responsables de... », les « agents de développement », les « chefs de projet », les « chargés de mission »...

Cette brève présentation des classifications effectuées permet à la fois de mettre à jour l'intérêt de ce type de regroupement, mais aussi des limites inhérentes à ce travail. Pourtant les quelques résultats que nous présenterons montrent que les choix opérés apportent un certain nombre d'éclairages significatifs.

4.1. Répartition de la population « emploi-jeune » selon « l'intitulé » de l'emploi

Du point de vue de l'ensemble de la population des emplois-jeunes, l'Éducation nationale constitue le pôle le plus important de recrutement. Dans cette catégorie, constituée principalement d'« aides-éducateurs », la fonction se confond avec l'employeur « Éducation nationale ». Rien d'étonnant alors, au regard des recrutements massifs effectués par cette administration, que notre population appartienne à 30 % à cette catégorie.

Les résultats qui suivent excluent l'employeur principal Éducation nationale. Notons avant tout que 8 % de la population appartiennent à la catégorie « divers emplois jeunes ». Ils correspondent à des intitulés que nous ne sommes pas parvenus à intégrer dans notre classification, puisque s'agissant de fonctions qui nous semblaient bien éloignées des finalités du dispositif (« manutentionnaire », « employé en rénovation des gares », « repiqueur d'endives », « baby sitter »), à des intitulés sans

³⁶ Entendu comme les regroupements par secteur effectués au niveau national et mobilisés au niveau régional, souvent en référence au ministère ou service déconcentré de l'État ayant la charge de suivre le projet (DRAC, DRASS, DRDJS, etc.).

précision « emploi-jeune », à des intitulés trop génériques (« accompagnateur » ou « employé »), ou à des intitulés ne faisant absolument pas référence pour nous (peut-être parce que trop novateurs).

Comme nous avons pu le constater lors d'une étude réalisée sur les emplois-jeunes de la médiation (Demazière *et alii* 2001), « *la médiation sociale peut apparaître à bien des égards emblématique du programme "nouveaux services, nouveaux emplois". Le terme de médiation est décliné sous de multiples formes, dans les intitulés des emplois créés. [...] Emblématique du programme "emplois-jeunes", la médiation l'est aussi en ce qu'elle connote immédiatement la nouveauté des emplois créés. C'est l'étrangeté du terme, à tout le moins à l'époque sa singularité pour le sens commun, qui atteste l'innovation* ». Ainsi parmi les emplois-jeunes hors Éducation nationale, ils sont environ 13 % (pôle le plus important) à appartenir à la catégorie « Animation, médiation », sachant qu'il est fréquent que les deux termes soient associés (« Animateur – médiateur »). Rappelons que ce pourcentage ne tient compte que des cas où la médiation ou l'animation apparaît sans être associée à un secteur ou un outil. Si l'on s'intéresse aux médiateurs au sens large, tous les secteurs de l'activité sociale semblent avoir été balayés : le sport (« médiateurs de piscines »), la culture (« médiateurs culturels », « médiateurs du livre »), la sécurité publique (« agents locaux de médiation sociale »), la gestion locative (« médiateurs d'immeubles »), en passant par la santé, l'aide aux personnes âgées, etc. Toutes les activités de médiation et d'animation confondues, ce pôle représente alors presque 30 % de la population « emploi-jeune ».

La catégorie « activités administratives, accueil, information et orientation », est constituée d'intitulés de postes faisant référence principalement à l'accueil et à toutes activités administratives, de gestion et comptabilité. Cette catégorie représente presque 11 % de la population emploi-jeune, taux relativement important, puisque renvoyant souvent à des activités de secrétariat plus « traditionnelles ».

Le taux est quasi similaire, environ 11 % pour la catégorie « activités périscolaires ». Cette catégorie regroupe les intitulés d'emploi renvoyant à des postes dans le domaine de la prise en charge de la petite enfance dans les crèches ou les écoles maternelles, ou de l'aide au devoir.

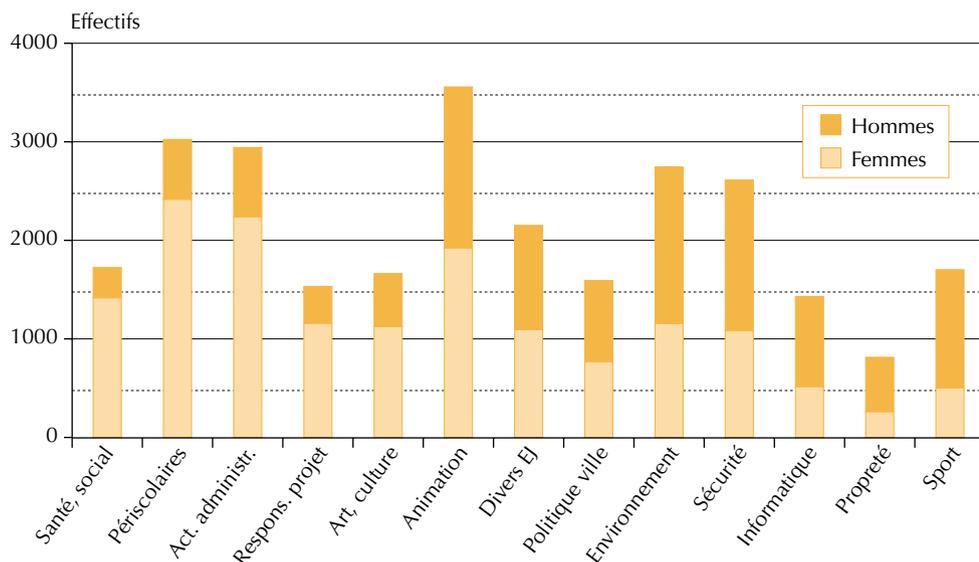
Les emplois liés à l'environnement et au tourisme constituent environ 10 % de notre population emploi-jeune.

Nous notons également la part importante des emplois liés à la sécurité publique (9,5 %) principalement du fait de la forte présence des ADS (adjoint de sécurité) dans cette catégorie.

Les autres catégories se situent dans des proportions similaires, entre 5,5 % et 6,2 % de l'ensemble de la population (hormis les activités liées à la propreté, à la maintenance et à la logistique qui représentent 3 %).

Graphique 7

FONCTIONS OCCUPÉES PAR LES EMPLOIS-JEUNES (HORS ÉDUCATION NATIONALE)



Source : Céreq, enquête « Génération 98 », 2001.

4.2. Des fonctions très sexuées

Nous avons pu à de nombreuses reprises constater que les emplois concernés par le dispositif tendent à privilégier des compétences transversales (ce que nous mettons notamment en relation avec le niveau de qualification élevé des recrutés), favorisant la confusion entre qualités professionnelles et qualités personnelles. Comme le souligne Dubet (2002), « *il s'agit de jeunes dont on postule que la principale qualité professionnelle est, justement, leur jeunesse et/ou leur proximité culturelle avec les publics auxquels ils ont affaire. Les animateurs "issus du milieu", les "grands frères", les aides éducateurs, les médiateurs... ne sont pas employés pour leurs compétences acquises et leurs qualifications, mais pour leur "être", pour ce qu'ils sont, c'est-à-dire des jeunes supposés capables de réaliser un travail sur autrui à partir de compétences "naturelles"* ».

Rien d'étonnant alors qu'un ensemble de stéréotypes, relatifs notamment à l'appartenance de sexe, ne soit mobilisé par les « recruteurs ». Un des paradoxes du dispositif est que la « nouveauté » des fonctions s'appuie sur un registre de compétences (souvent stéréotypées), en référence aux aptitudes supposées féminines et masculines.

L'appartenance de sexe apparaît comme un élément central dans l'analyse des fonctions occupées. On y retrouve la dichotomie des univers féminins et masculins, développée dans les travaux de N. Gadrey, univers « *qui s'organise dans des systèmes d'oppositions entre les qualités attribuées à chacun des deux sexes* », comme le montre le tableau suivant (Gadrey 2001).

Tableau 4
DISTRIBUTION DES FONCTIONS EN RÉFÉRENCE AUX QUALITÉS ATTRIBUÉES À CHACUN DES DEUX SEXES

Homme		Femme	
Qualités attribuées	Intitulés emploi-jeune	Qualités attribuées	Intitulés emploi-jeune
Force physique Disponibilité Responsabilité Polyvalence Chantier Professionnel Dehors	Animateur, animateur sportif, agent de prévention, adjoint de sécurité, médiateur transport, agent local de médiation sociale, médiateur de quartier, agent d'entretien des espaces verts, animateur multi-média, technicien (des rivières, informatique, forestier...), employé polyvalent ...	Dextérité Conscience professionnelle Intuition Qualité du travail Bureau Domestique Dedans	aide-éducatrice, assistante de vie auprès des personnes âgées, agent d'animation périscolaire, agent administratif, hôtesse d'accueil, coordinatrice, assistante de convivialité, assistante de vie, aide documentaliste, agent d'accompagnement social, animatrice petite enfance, médiatrice éducative ...

Source : Inspiré des travaux de N. Gadrey (2001).

Ainsi les femmes³⁷ sont sur-représentées dans l'Éducation nationale (80 %), dans les activités périscolaires (80 %), les activités administratives, d'accueil, d'information et d'orientation (74 %), dans le domaine de la santé et du social (82 %) et dans la responsabilité de projet ou d'association.

À l'inverse ce sont les hommes qui sont sur-représentés dans les fonctions liées à la sécurité publique (57 %), au sport (68 %), à l'informatique (60 %), à la propreté, maintenance, logistique (67 %) et à la politique de la ville (55 %).

Les emplois-jeunes n'échappent pas aux divisions traditionnelles du travail entre hommes et femmes.

Comme le souligne Dubet (2002), s'agissant des médiateurs recrutés en emplois-jeunes, « *alors que le travail sur autrui participe généralement d'une histoire longue et d'une professionnalisation plus récente mais continue, on a ici affaire à une génération spontanée d'acteurs qui n'ont à vendre que ce qu'ils sont : leur âge, leur sexe, leur culture de classe et leur culture "ethnique". Dans une large mesure, tout se passe comme si, devant certaines difficultés, on avait choisi de salarier des conduites sociales banales, celles que toute communauté humaine mobilise sans même le savoir par le biais de la courtoisie, du contrôle social quotidien, de l'entraide élémentaire, de l'écoute et de la capacité de se conduire comme adultes* ».

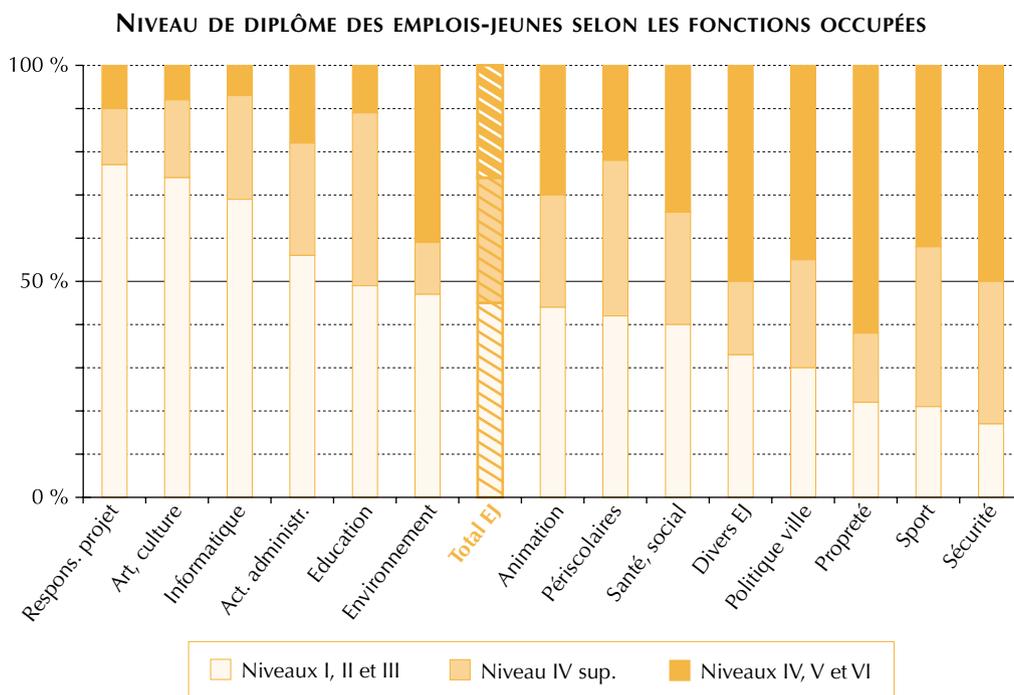
Notons cependant qu'au-delà du choix de certains employeurs de salarier des « conduites sociales banales » ou des « compétences naturelles », il reste qu'une telle répartition sexuée des fonctions renvoie à des niveaux et des spécialités de formation et à des projections professionnelles eux-mêmes fortement sexués.

³⁷ Pour rappel, les femmes représentent 63 % des emplois-jeunes, contre 33 % pour les hommes.

4.3. Des niveaux de formation différenciés selon la fonction occupée

L'étude des niveaux de formations en fonction de l'emploi occupé rend compte de la pertinence du découpage effectué. Ainsi, la partition en termes de niveau est tout à fait cohérente avec le niveau de qualification correspondant dans les métiers traditionnels environnants.

Graphique 8



Source : Céreq, enquête « Génération 98 », 2001.

Les plus diplômés sont ceux qui exercent des fonctions de responsabilité de projet ou d'association (76,5 % de niveau supérieur), ceux qui travaillent dans le domaine artistique ou culturel (72 % de niveau supérieur) et dans l'informatique et les nouvelles technologies (71 % de niveau supérieur) ; les moins diplômés occupent les emplois ayant trait à la sécurité publique (16 % de niveau supérieur contre 51 % de niveau inférieur) et à la propreté, maintenance et logistique (22 % de niveau supérieur contre 60 % de niveau inférieur).

Dans le champ culturel et de la responsabilité de projet, on comprend la forte attractivité que peut exercer l'emploi-jeune, qui ouvre l'accès à des emplois à la fois fortement sélectifs sur le marché du travail « traditionnel » et peu accessibles à des primo-demandeurs.

Cet extrait d'entretien d'un responsable de la DRAC met clairement à jour les enjeux de qualification qui pèsent sur les recrutements opérés dans les domaines culturel et artistique, enjeux que l'on peut retrouver dans d'autres domaines, sans doute plus « pointus ».

« [...] c'est-à-dire qu'en fait de plus en plus, comme dans tous les secteurs, on a besoin de gens on va pas dire pointus mais qui aient une formation qui soit professionnelle. Et même si on acquiert le côté professionnel sur le tas, ce qui est beaucoup dans le domaine culturel, de plus en plus les formations permettent d'aller vers une professionnalisation. Donc, la grande crainte qui reste encore présente par rapport au dispositif emploi-jeune c'est qu'effectivement il y a un énorme besoin. Les communes et aussi les associations, notamment les associations peu développées qui n'ont pas de professionnels, qui n'ont pas du tout d'emploi, qui n'ont pas ne serait-ce qu'un seul salarié, considèrent que finalement on peut faire, ça sera toujours mieux avec un emploi-jeune, même s'il n'est pas formé et qu'on pourra toujours faire quelque chose. Et du coup, si l'emploi-jeune est volontaire et si il y a une formation sur le tas et en stage avec d'autres structures et une formation encadrée dans le déroulement des années qui suivent, on peut peut-être arriver à quelque chose. Mais comme les formations n'existent pas beaucoup, on risque d'avoir un peu l'effet inverse. On risque de se retrouver avec un public qui pense que c'est ni fait, ni à faire, un élu qui dit : finalement, dans le domaine culturel on fait des efforts et finalement ça ne donne rien. Et le jeune qui se retrouve pris dans l'engrenage d'une complexité des choses et d'une multiplicité de tâches qui ne lui permettent pas d'avoir de prise sur le projet. Résultat des courses, pour nous ce serait pire que mieux. Et peut-être le jeune aura trouvé un emploi pendant deux trois ans, s'il reste jusqu'au bout, puisqu'il y en a déjà qui abandonnent les tâches, ce qui prouve que ce n'est pas si évident. Pour nous, ce serait presque l'effet inverse, c'est-à-dire qu'on va créer le domaine culturel comme un repoussoir par rapport à des besoins »³⁸.

Le passage en emploi-jeune peut alors apparaître comme stratégique, permettant d'accéder à certains métiers relativement bouchés ou à des structures difficilement accessibles (grand théâtre régional) et de constituer un réseau relationnel mobilisable dans une perspective d'insertion future dans ce secteur d'activité. Des entretiens réalisés avec des diplômés de DESS « développement culturel » nous permettent de compléter ce propos, puisqu'ils nous signifiaient « qu'aujourd'hui, quand on sort de notre formation, les seuls emplois accessibles immédiatement sont des emplois-jeunes ». On peut retrouver cette même logique dans le domaine de l'environnement et du tourisme, même si les exigences sont moindres.

Dans l'Éducation nationale, si 49 % sont diplômés du supérieur, on mesure également le taux de 40 % de personnes ayant fréquenté l'enseignement supérieur sans pour autant avoir validé leur formation par l'obtention d'un diplôme de niveau bac+2.

Nous notons également la forte proportion de personnes issues d'un niveau inférieur dans le domaine du sport (43 %) et de la politique de la ville (47 %). Rappelons qu'ont été enregistrés sous cet intitulé les emplois ayant trait à la sécurité et à la prévention urbaine.

Cette approche mêlant approche « sectorielle » et niveau de formation montre bien la répartition des individus dans les emplois selon leur niveau de formation. Ce constat va dans le sens de l'hypothèse d'usages différenciés du dispositif selon (notamment) le niveau de formation.

³⁸ Entretien réalisé auprès d'un chargé de mission d'une DRAC, siégeant à la commission d'agrément des projets.

4.4. Trajectoires types et fonctions occupées

Le croisement des trajectoires types et de la fonction vient compléter les analyses faites précédemment. En effet, tout porte à croire que fonction occupée et trajectoire type entrent en cohérence, notamment au regard des spécificités de chaque groupe selon le niveau de formation.

Rappelons avant de commencer les effectifs importants affectés dans l'Éducation nationale ; ils représentent presque 30 % de la population totale des emplois-jeunes³⁹.

En ce qui concerne les emplois-jeunes durables (les « croyants » du groupe 1), nous constatons leur forte concentration dans des emplois « Éducation nationale ». Ils sont principalement aides-éducateurs (39 % d'entre eux contre 18 % de ceux du groupe 3), et comparativement aux autres groupes plus présents dans les « activités périscolaires » (8 % d'entre eux) ou les fonctions liées à l'environnement et au tourisme (7 %).

La répartition des « aquoibonistes » du groupe 2 (chômage avant l'emploi-jeune) semble homogène dans les diverses activités. Ils sont néanmoins plus fortement présents que les autres dans des emplois liés à l'environnement et au tourisme (8 % contre 5 % pour ceux du groupe 4), à l'art et à la culture (6 % contre 1,7 % pour ceux du groupe 3), à la santé et au social (5 % contre moins de 4 % pour le groupe 1), à la responsabilité de projets ou d'associations (7 % contre 3 % pour les autres) et même à la propreté, maintenance et logistique. Mis à part ce dernier type d'activité, leur présence est confirmée dans des fonctions requérant un niveau de qualification élevé.

³⁹ Les emplois-jeunes de l'Éducation nationale sont donc fortement représentés pour chaque catégorie (taux le plus important pour chaque trajectoire type).

Tableau 5
RÉPARTITION DES EMPLOIS-JEUNES DE « GÉNÉRATION 98 »
SELON LE TYPE DE FONCTIONS ET LA TRAJECTOIRE TYPE

Type de fonctions Fréquence % <i>colonne</i>	Trajectoire type				Total
	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4	
Éducation nationale	38,9 %	19,8 %	17,9 %	26,3 %	11 617 30 %
Sécurité publique	5,2 %	7,1 %	14,3 %	3,1 %	2 612 7 %
Environnement, tourisme	7,3 %	8,2 %	6,9 %	4,7 %	2 745 7 %
Art, culture	4,5 %	6,3 %	1,7 %	3,4 %	1 663 4 %
Sport	3,0 %	2,7 %	10,6 %	4,5 %	1 702 4 %
Politique de ville	3,1 %	4,3 %	4,2 %	6,7 %	1 592 4 %
Informatique, NTIC	3,1 %	4,6 %	3,3 %	4,6 %	1 431 4 %
Santé, social	3,9 %	5,4 %	4,1 %	4,8 %	1 724 4 %
Activités périscolaires	8,3 %	7,2 %	6,5 %	7,8 %	3 024 8 %
Animation, médiation	7,8 %	9,3 %	9,1 %	12,9 %	3 557 9 %
Activités administratives, AIO	6,6 %	9,0 %	9,4 %	6,6 %	2 942 7 %
Responsabilité de projet ou d'association	3,0 %	6,7 %	3,9 %	2,9 %	1 533 4 %
Propreté, maintenance, logistique	1,7 %	4,1 %	1,2 %	1,2 %	813 2 %
Divers Emplois-Jeunes	3,6 %	5,3 %	6,9 %	10,5 %	2 152 5 %
Total	18 855 100,0 %	8 347 100,0 %	6 091 100,0 %	5 814 100,0 %	39 107 100,0 %

Source : Céreq, enquête « Génération 98 », 2001.

Les « pragmatiques » du groupe 3 (ceux ayant occupé plusieurs emplois avant l'emploi-jeune) sont proportionnellement plus représentés dans les fonctions qui requièrent le moins de qualification a priori. Il s'agit des activités de sécurité publique (plus de 14 % contre 3 % des jeunes du groupe 4), de celles liées au sport (11 % contre moins de 3 % du groupe 2) et des activités administratives, d'accueil, d'orientation et d'information (presque 10 % contre 6,5 % pour les représentants des groupes 1 et 4).

Enfin, les « opportunistes » du groupe 4 (emploi-jeune interrompu) sont également présents sur les fonctions d'aide-éducateur (26 % d'entre eux). Leur présence est fortement marquée sur des postes d'animation et de médiation (13 %). Par ailleurs, nous notons un taux particulièrement élevé dans la catégorie « divers emploi-jeune » (10,5 %).

Pour conclure sur les trajectoires d'insertion dans la mesure, nous pouvons, par opposition et regroupement, formuler un certain nombre de constats.

Premièrement, les « aquoibonistes », entrés en emploi-jeune après une période de chômage (groupe 2), et les « pragmatiques », ayant connu plusieurs « petits boulots » (groupe 3), sont, en termes de profil individuel et de profil de poste, particulièrement différents. En effet, si les courbes d'insertion dans l'emploi-jeune de ces deux groupes semblent proches, l'entrée en emploi-jeune répond à des logiques complètement différentes. Le fait d'avoir commencé sa trajectoire post-scolaire par un contrat à durée déterminée ou une période de chômage rend finalement compte d'une logique d'insertion et d'aspirations complètement différentes. Les « aquoibonistes » sont particulièrement ambitieux (voir « trop »), alors que « les pragmatiques » le sont peu⁴⁰. Ces derniers privilégient le statut et la durée de l'emploi plutôt que son contenu. Ils s'insèrent dans les emplois-jeunes les moins « qualifiés » (sécurité, sport, etc.) alors que les « aquoibonistes » sont présents dans les emplois-jeunes requérant les qualifications les plus élevées (art, culture, responsabilité de projet, etc.). Leur origine sociale permet également d'affiner cette distinction.

À l'inverse, les « croyants » (groupe 1 : emploi-jeune long et non terminé) et les « opportunistes » (groupe 4 : emploi-jeune interrompu) relèvent de profils assez proches. La distinction la plus marquante est que les uns sont parvenus à « transformer l'essai », alors que les autres non. Ceci peut notamment s'expliquer par des niveaux de formation plus élevés des « opportunistes », alors que les « croyants » sont plus souvent de niveau IV sup.

Finalement, on voit l'ajustement qui peut s'opérer entre des individus aux caractéristiques spécifiques, des trajectoires et une insertion dans l'emploi-jeune (voire post-emploi-jeune)⁴¹. Cependant, les situations de désajustement, voire de rupture, sont plus difficiles à mettre à jour, tout au moins à partir d'une analyse statistique. Des entretiens d'emplois-jeunes « passion », en rupture totale avec le cursus de formation, illustrant ces trajectoires atypiques, ont pu être analysés par ailleurs (Verley 2003).

⁴⁰ Nous entendons par « ambitieux » le fait que les aquoibonistes avaient des aspirations autres que l'emploi-jeune qu'ils semblent n'avoir pu concrétiser. Compte tenu de leurs caractéristiques de formation, ils avaient d'autres ambitions que le statut qu'on leur propose.

⁴¹ Même si, comme nous l'avons suggéré à plusieurs reprises, certains groupes sont constitués de « doubles » populations. C'est pourquoi, en conclusion de ce texte, nous proposons une autre lecture, qui place au cœur de l'analyse les niveaux de formation et qui laisse entrevoir l'existence de trois populations distinctes.

Conclusion

Compte tenu des résultats présentés, nous voudrions émettre l'hypothèse d'usages différenciés du dispositif correspondant à des objectifs ou des stratégies différents selon le niveau de formation des jeunes. En effet, il peut être utilisé comme une transition pour des jeunes bien formés et plus âgés ou comme un mode de socialisation professionnelle pour des jeunes ayant fréquenté l'enseignement supérieur, sans avoir validé leur cursus de formation. Ceux-ci auraient une moindre probabilité d'insertion professionnelle « stable », « durable » et qualifiante, du fait d'une formation à la fois « généraliste » et souvent « inachevée ». Les enjeux du dispositif peuvent presque se résumer à ce constat. Les jeunes initialement les plus employables (même si nous résumons ce terme à « les plus formés ») bénéficient d'une insertion professionnelle en dehors de la sphère des « contrats aidés », alors que les moins bien formés restent plus durablement dans le dispositif.

Plus précisément, nous serions en présence de trois populations de jeunes ayant bénéficié du dispositif.

La première, relativement « très » formée, est passée par le dispositif de façon épisodique et n'a pas a priori de problème d'insertion. Il s'agit principalement de certains individus du groupe 4, les véritables « opportunistes », ayant interrompu l'emploi-jeune pour un emploi « normal ». On peut envisager que ces jeunes auraient certainement accédé au même type d'emploi sans le passage par la mesure. C'est dans cette logique que François Fillon parle d'un dispositif « *très onéreux qui n'aura servi aux 4/5^{ème} que des jeunes qui n'en avaient pas vraiment besoin* ».

Pourtant, parmi les quatre cinquième des jeunes précités, sont intégrés indistinctement les jeunes ayant un niveau de formation supérieur et les jeunes ayant un niveau de formation intermédiaire et généraliste, ceux que nous avons appelés les IV sup. Il nous paraît difficile d'assimiler ces deux populations aux caractéristiques de formation et aux modes d'utilisation du dispositif différents.

Cette seconde population est en effet constituée des jeunes ayant fréquenté l'enseignement supérieur mais n'ayant pas validé leur cursus de formation supérieure. Rappelons qu'ils représentent 30 % de la population « emplois-jeunes » et qu'ils constituent la majeure partie des individus des « croyants » et des « aquoibonistes ». Nous pensons que les enjeux (initiaux) du dispositif reposaient en partie sur eux. S'ils sont en capacité de créer ou de porter la création d'activités nouvelles, les limites sont celles des moyens qui leur ont été attribués dans cette perspective. En effet, ils ont intégré des emplois pour lesquels nous avons parfois pu constater de réels efforts d'innovation, mais qui ne sont pas forcément viables au-delà de la prise en charge du dispositif. Si l'enjeu de professionnalisation de ces jeunes et des activités créées via le dispositif était maintenu, ce seraient alors directement eux, dont le parcours peut être considéré comme inachevé, qui bénéficieraient de ces « nouveaux emplois ». À l'inverse comme ces objectifs sont largement remis en cause, l'enjeu est plutôt celui de la valorisation de cette expérience « atypique » (acquisition de compétences valorisées et valorisables sur le marché du travail ou d'un diplôme reconnu) ou la possibilité d'accès à des emplois statutaires, notamment dans la fonction publique.

Enfin, la troisième population est constituée des jeunes les moins formés, pour lesquels l'emploi-jeune, quand il a pu être mobilisé durablement, a constitué le moyen de passer une conjoncture difficile. Ils forment la majorité du groupe 3 (les « pragmatiques ») et la partie du groupe 2 qui a éprouvé des difficultés pour intégrer l'emploi-jeune. Le problème de l'avenir après l'emploi-jeune reste central pour cette catégorie. Les contrats jeunes en entreprise⁴² ont été créés pour eux.

En définitive, il nous semble que la répartition entre ces trois populations n'est pas le fruit du hasard dans le sens où elle traduit et répond à l'ambivalence des objectifs du dispositif.

Lors de la création du dispositif, était mise en avant la logique de création d'activités nouvelles répondant à des besoins sociaux non satisfaits jusqu'alors. La traduction de cet objectif par les porteurs de projet et les employeurs a eu comme conséquence une relative sélectivité du dispositif, celui-ci s'adressant d'abord aux jeunes les mieux formés, susceptibles de porter la création et d'assurer le développement avec succès des activités nouvelles.

Dans le même temps, n'a pas été perdue de vue, dans le cas d'autres projets, sûrement moins novateurs, la logique d'aide à l'insertion de jeunes, moins favorisés sur le marché du travail. Cohabitent ainsi au sein de ce dispositif des populations aux atouts et stratégies différents correspondant à ces deux logiques pour le moins distinctes. Se pose la question de leur compatibilité au sein d'une même politique, dans un contexte de reprise du chômage et d'alternance politique, qui a tendance à remettre en avant des politiques d'emploi spécifiquement dédiées aux publics les plus en difficulté et d'appui au secteur marchand.

⁴² La loi n°2002-1095 du 29 août 2002 fait état dans l'article L. 322-4-6 qu'« afin de favoriser l'accès des jeunes à l'emploi et de faciliter leur insertion professionnelle, les employeurs peuvent, pour une durée de trois années au plus, le cas échéant de manière dégressive, bénéficier d'un soutien de l'État lors de la conclusion de contrats de travail à durée indéterminée, à temps plein ou à temps partiel, à la condition que la durée de travail stipulée au contrat de travail soit au moins égale à la moitié de la durée collective du travail applicable, conclus, à compter du 1^{er} juillet 2002, avec des jeunes âgés de seize à vingt-deux ans révolus, dont le niveau de formation est inférieur à un diplôme de fin de second cycle long de l'enseignement général, technologique ou professionnel ».

Références bibliographiques

- Cadet J.P., Diederichs-Diop L., Fournie D. & Guitton C. (2000), *Aide-éducateur : quel avenir pour la fonction, quel devenir pour les jeunes ? Suivi-évaluation de la mise en œuvre du programme « Nouveaux services, emplois-jeunes » au ministère de l'Éducation nationale*, Céreq, Documents n°151, série « Évaluation ».
- Cart B. & Lecoutre M. (2002), « Nouveaux métiers, emplois de demain, vieille question ? » in F. Danty (dir.), *Approches territoriales... Des regards différents sur les problèmes d'insertion, de formation et d'emploi*, Céreq, Documents, n° 168, série « Observatoire », pp. 75-91.
- Daniel C. (1998), « Les politiques de l'emploi : une révolution silencieuse », *Droit Social*, n° 1, janvier, pp 3-11.
- Dayan J-L. (1995), « Que faut-il attendre des politiques de l'emploi ? », *Revue de l'IRES*, n° 18, pp. 91-136.
- Demazière D, Gadrey N., Neyrat F., Roquet P., Verley E. (2001), *Les emplois-jeunes autour de la médiation sociale. Processus de construction sociale et temporelle de ces « nouveaux emplois »*, sous la direction de A. Pelage, Recherche pour le compte de la DARES.
- Dubet F. (2002), *Le déclin de l'institution*, Paris, Éditions du Seuil.
- Gadrey N. (2001), *Travail et genre. Approches croisées*, Paris, L'Harmattan.
- Giret J-F. (2000), *Pour une économie de l'insertion professionnelle des jeunes*, Paris CNRS éditions.
- INSEE (2001), *Femmes et hommes. Regards sur la parité*, Paris, INSEE.
- Le Pors A. (Instance interministérielle d'évaluation) (2001), *Le programme Nouveaux services – emplois jeunes dans le champ de la jeunesse et sports*, Paris, La Documentation française.
- Lichtenberg Y., Théry M., Worms J., Wuhl S. (1998), « Emplois-jeunes et stratégies d'insertion par l'économie », *Esprit*, mars-avril, n° 241, pp. 246-264.
- Rose J. (1984), *En quête d'emploi*, Paris, Economica.
- Simonin B. (2002), « Politique de l'emploi et mise au travail sur des "activités utiles à la société" », Document de travail n°13, Centre d'études de l'emploi et Commissariat général du plan, février.

Verley E. (2003), *Un nouveau mode de transition professionnelle ? L'emploi-jeune dans les parcours d'insertion*, Thèse de sociologie, Lille.

Circulaire DGEFP n° 98/17 du 16 avril 1998 relative à la professionnalisation des activités développées dans la cadre du programme « nouveaux services, nouveaux emplois ».

Circulaire DGEFP du 24 octobre 1997 relative au développement d'activités pour l'emploi des jeunes – Programme « nouveaux services, nouveaux emplois ».

Les Notes du
Céreq

CENTRE D'ÉTUDES
ET DE RECHERCHES
SUR LES QUALIFICATIONS

www.cereq.fr

10, place de la Joliette,
BP 21321,
13567 Marseille cedex 02
Tél. 04 91 13 28 28
Fax 04 91 13 28 80

Imprimé par
Espace Imprimerie
Marseille

Dépôt légal
1^{er} trimestre 2004

ISBN : 2-11-094330-0
ISSN : en cours

Prix : 10 €