

## Quel bilan dresser des emplois d'avenir ?

**Dispositif en vigueur entre fin 2012 et début 2018, les emplois d'avenir bénéficient aux jeunes qui rencontrent des difficultés d'emploi du fait de leur faible niveau de diplôme ou de leur lieu d'habitation. 80 % des bénéficiaires ont un diplôme inférieur ou égal au CAP-BEP et 35 % habitent dans des zones défavorisées.**

**Dans le cadre de ce contrat, 85 % des jeunes bénéficient d'un suivi au sein de l'entreprise et 69 % d'un suivi par la mission locale. 82 % des bénéficiaires accèdent à au moins une formation et, pour 59 % d'entre eux, elle est certifiante.**

**À long terme, ces contrats permettent aux jeunes bénéficiaires de mieux s'insérer professionnellement. Ainsi, quatre ans après leur entrée en emploi d'avenir et compte tenu par ailleurs de la situation conjoncturelle sur l'ensemble de la période, leur probabilité d'être en emploi est de 8 points supérieure à celle qu'ils auraient eue sans avoir bénéficié du dispositif. L'impact est même un peu supérieur pour les jeunes sans diplôme (9 points).**

Les emplois d'avenir, en vigueur entre novembre 2012 et janvier 2018, sont des contrats aidés dédiés aux jeunes de 16 à 25 ans éloignés de l'emploi (encadré 1). Ces contrats, plus longs que les autres emplois aidés, avec un accent fort mis sur la formation et l'accompagnement, ont pour but d'aider les jeunes fortement impactés par la crise de 2009 à se réinsérer durablement.

Pour évaluer ce dispositif, la Dares a réalisé une enquête annuelle de 2014 à 2018 auprès d'un panel de jeunes ayant été en contact avec une mission locale entre juin 2013 et février 2014. Parmi ces jeunes, certains sont entrés en emploi d'avenir de fin 2013 à début 2014 (les bénéficiaires), tandis que d'autres n'en ont pas bénéficié (les non bénéficiaires appelés par la suite témoins).

L'enquête permet de détailler, pour l'ensemble de ces jeunes, leur parcours personnel et professionnel. Elle a aussi pour objectif de décrire le passage en emploi d'avenir et de recueillir l'opinion des bénéficiaires sur ces contrats (encadré 2). Grâce à cette enquête, il est possible d'évaluer le ciblage de ces contrats aidés, de suivre leur mise en œuvre et d'analyser leurs effets sur les bénéficiaires. Les emplois d'avenir bénéficient-ils effectivement aux jeunes les plus éloignés du marché du travail? L'obligation de formation et le suivi intensif du jeune, spécifiques à ce dispositif, sont-ils bien respectés? Les emplois d'avenir permettent-ils une meilleure insertion socioprofessionnelle des bénéficiaires?

### Des jeunes en emploi d'avenir souvent détenteurs d'un diplôme inférieur ou égal au CAP ou au BEP

Les emplois d'avenir ont bien bénéficié à des jeunes peu ou pas qualifiés qui rencontrent des difficultés d'accès à l'emploi. 80 % des bénéficiaires ont au plus un niveau de diplôme équivalent au CAP-BEP contre 70 % des témoins (tableau 1). Cet écart de diplôme est essentiellement dû à la forte proportion de bénéficiaires qui possède un CAP-BEP (41 % contre 25 % pour les jeunes témoins).

Les jeunes bénéficiaires apparaissent également plus souvent éloignés des bassins d'emploi. 35 % des jeunes entrés en emploi d'avenir habitent en zone urbaine sensible (ZUS), en zone de revitalisation rurale (ZRR)<sup>1</sup> ou dans les DROM, contre 25 % pour les jeunes témoins. Toutefois, ils sont plus mobiles: 62 % détiennent le permis de conduire, contre 45 % des témoins. La mobilité est souvent un prérequis nécessaire pour accéder à un emploi d'avenir, notamment pour certains contrats en milieu rural. Les jeunes signant un contrat dans le cadre d'un emploi d'avenir sont quasiment tous majeurs (moins d'1 % a moins de dix-huit ans).

<sup>1</sup> Zones rurales défavorisées à faible développement économique.

**TABLEAU 1 | Caractéristiques des jeunes en contact avec une mission locale entre juin 2013 et février 2014**

En %

		Jeunes fréquentant une mission locale et qui ont occupé un emploi d'avenir (bénéficiaires)	Jeunes fréquentant une mission locale et qui n'ont pas occupé un emploi d'avenir (témoins)
Sexe	Femme	48	49
	Homme	52	51
Âge*	Mineurs	<1	0
	18-25 ans	94	90
	Plus de 25 ans	5	10
Plus haut niveau de diplôme obtenu	Baccalauréat et plus	19	30
	CAP-BEP	41	25
	Sans diplôme	39	45
Habite en ZUS, ZRR, DROM		35	25
Tranche de taille d'unité urbaine (UU) où réside le jeune	Commune rurale	20	16
	UU de moins de 100 000 habitants	34	35
	UU de 100 000 à 2 000 000 d'habitants	35	35
	UU de Paris	12	14
Titulaire du permis de conduire		62	45

\* Pour les bénéficiaires, l'âge est calculé au moment de l'entrée en emploi d'avenir. Pour les témoins, l'âge est calculé au 1<sup>er</sup> janvier 2014.

Lecture : en 2014, 62 % des bénéficiaires d'un emploi d'avenir sont titulaires du permis de conduire.

Champ : jeunes fréquentant une mission locale entre juin 2013 et février 2014. Source : Dares, Panel Emplois d'avenir.

## Des contrats aidés de longue durée, avec un fort accès à la formation et un suivi régulier

Les emplois d'avenir se distinguent des contrats aidés classiques par leur plus longue durée (un à trois ans, contre six mois à deux ans pour un contrat unique d'insertion). Cette disposition reflète à la fois le ciblage sur des profils de jeunes en forte difficulté et la volonté d'améliorer leur insertion professionnelle sur le long terme, en modifiant durablement leur employabilité. Le contrat de travail peut être à durée déterminée (CDD d'un an ou trois ans) ou à durée indéterminée (CDI). La durée réelle moyenne d'un contrat s'établit à deux ans et 44 % des contrats prennent fin avant leur terme. Un quart des contrats durent moins d'un an et un tiers trois ans ou plus (tableau 2).

Les emplois d'avenir se distinguent également par une attention accrue à la formation et au suivi par un tuteur ; les structures employeuses sont tenues de le proposer aux jeunes, en complément du suivi assuré par les missions locales pendant la durée du contrat.

Près de quatre jeunes sur cinq en emploi d'avenir ont bénéficié d'une formation au cours de leur emploi d'avenir<sup>2</sup> et près de trois sur cinq ont eu accès à une formation certifiante

**TABLEAU 2 | Durée réelle passée en emploi d'avenir**

Durée réelle passée en emploi d'avenir				Durée moyenne d'un contrat	Rupture de contrat
Moins d'un an	Un an et moins de deux ans	Deux ans et moins de trois ans	Trois ans et plus		
24 %	19 %	24 %	33 %	24 mois	44 %

Lecture : 33 % des jeunes rentrés en emploi d'avenir y sont restés au moins trois ans. 44 % des jeunes ont rompu leur contrat avant son terme. La durée moyenne d'un emploi d'avenir est de 24 mois.

Champ : jeunes ayant commencé un emploi d'avenir entre octobre 2013 et mars 2014.

Source : Dares, Panel Emplois d'avenir.

**TABLEAU 3 | Formation au cours de l'emploi d'avenir**

En %

	Ensemble des contrats en emplois d'avenir	CDD d'un an	CDD de trois ans	CDI
Accès à au moins une formation	82	85	89	67
Accès à une formation certifiante	59	60	69	44

Lecture : 85 % des jeunes en emploi d'avenir sous forme de CDD de moins d'un an ont bénéficié d'au moins une formation.

Champ : jeunes ayant commencé un emploi d'avenir entre octobre 2013 et mars 2014.

Source : Dares, Panel Emplois d'avenir.

pendant leur contrat (tableau 3). Les formations commencent pour les trois quarts des jeunes bénéficiaires dès la première année de l'emploi d'avenir.

Les bénéficiaires en CDD accèdent en plus grand nombre à des formations (certifiantes ou non) quand ils ont signé un contrat de longue durée (89 % d'accès à la formation et 69 % à la formation certifiante pour les jeunes ayant signé un CDD de trois ans contre 85 % et 60 % pour ceux ayant un CDD). Les jeunes en CDI bénéficient moins souvent d'une formation (67 % ; 44 % pour les formations certifiantes). Cela s'explique notamment par le fait que les CDI sont plus fréquents dans le secteur marchand, où les formations sont moins nombreuses que dans le secteur non marchand.

Le tuteur au sein de la structure employeuse est chargé d'accueillir le jeune, de l'informer et de le guider au quotidien. 85 % des jeunes déclarent en bénéficier (tableau 4). Cependant, seulement 26 % des jeunes déclarent avoir un suivi très régulier (plusieurs fois par mois) et 32 % des jeunes affirment être suivis moins d'une fois par trimestre.

Les conseillers de mission locale sont amenés à se déplacer régulièrement sur le lieu de travail des jeunes bénéficiaires. Cet accompagnement a pour rôle de sécuriser la relation entre l'employeur et le salarié, d'encadrer l'obligation de formation et de préparer à la sortie du dispositif : 69 % des jeunes affirment qu'un conseiller est bien venu leur rendre visite sur leur lieu de travail. Au cours de leur emploi d'avenir, 52 % des jeunes se sentent aidés par la mission locale.

<sup>2</sup> Le projet de formation est élaboré la plupart du temps par l'employeur (en lien souvent avec un organisme paritaire collecteur agréé – OPCA – et un organisme du service public de l'emploi). Seules les formations préparant à prendre en emploi d'avenir sont financées en intégralité par Pôle emploi.

**TABLEAU 4 | Suivi interne et externe du jeune en emploi d'avenir**  
En %

Suivi par un tuteur	Fréquence du suivi par le tuteur					Visite de la mission locale sur le lieu de travail	Jeunes se sentant aidés par la mission locale au cours du dispositif
	Très souvent (plusieurs fois par mois)	Souvent (une seule fois par mois)	Parfois (une seule fois par trimestre)	Rarement (moins d'une fois par trimestre)	Jamais		
85	26	13	15	32	15	69	52

Lecture : 85 % des bénéficiaires d'un emploi d'avenir ont un tuteur au sein de l'établissement.

Champ : jeunes ayant commencé un emploi d'avenir entre octobre 2013 et mars 2014.

Source : Dares, Panel Emplois d'avenir.

## Quatre ans après l'entrée en emploi d'avenir, un effet positif du dispositif sur l'insertion professionnelle

Le passage des jeunes par un emploi d'avenir a un impact sur leur trajectoire professionnelle et sociale. Pour estimer cet effet, les bénéficiaires sont comparés à des jeunes qui ont des caractéristiques socioprofessionnelles proches, qui constituent une population témoin. Les deux populations étant cependant encore statistiquement différentes sur un certain nombre de caractéristiques (niveaux de diplôme, etc), des traitements sont réalisés pour les rendre comparables. La population comparée aux bénéficiaires est ainsi constituée de faux-jumeaux construits à partir de la population des témoins. L'impact des emplois d'avenir est donc estimé par comparaison entre les trajectoires professionnelles des bénéficiaires et celles de ces faux-jumeaux (encadré 3).

Le passage par l'emploi d'avenir a un effet positif et significatif sur la probabilité des bénéficiaires d'être en emploi non aidé trois ans environ après l'entrée en dispositif. Le taux d'emploi des bénéficiaires est ainsi supérieur de 2 points à celui qu'il aurait été en l'absence du dispositif (tableau 5). À cet horizon, 55 % des bénéficiaires d'un emploi d'avenir sont en emploi contre 53 % des faux-jumeaux. Quatre ans environ après l'entrée en emploi d'avenir, l'effet positif du dispositif sur le retour à l'emploi s'est encore renforcé et atteint environ 8 points. À cet horizon, 62 % des bénéficiaires d'un emploi d'avenir sont en emploi contre 54 % des faux-jumeaux. Cet effet positif des emplois d'avenir sur l'insertion professionnelle trois ou quatre ans après l'entrée dans le dispositif est estimé à situation conjoncturelle donnée sur l'ensemble de la période (encadré 4)<sup>3</sup>.

L'impact des emplois d'avenir est hétérogène selon le niveau de diplôme. Moins les jeunes sont diplômés, plus l'impact de l'emploi d'avenir est fort. Alors que l'effet moyen des emplois d'avenir sur la probabilité d'être en emploi à 4 ans est de 8 points, elle est de 9 points pour les sans diplôme contre 5 points pour ceux ayant au moins obtenu le baccalauréat (tableau 5). Les emplois d'avenir permettent davantage aux moins diplômés d'acquérir de l'expérience professionnelle et d'accéder à la formation.

**TABLEAU 5 | Effet du passage en emploi d'avenir sur la probabilité des bénéficiaires d'être en emploi, suivant le niveau de diplôme et différents horizons temporels**  
En points

	Sans diplôme	BEP/CAP	Baccalauréat et plus	Ensemble
Effet trois ans après l'entrée en emploi d'avenir	2,0*	2,1**	2,8**	2,2***
Effet quatre ans après l'entrée en emploi d'avenir	9,0***	8,5***	4,8***	7,8***

\*\*\* Significatifs au seuil de 1 %, \*\* significatifs au seuil de 5 % et \* significatifs au seuil de 10 %

Note : la méthodologie utilisée pour calculer ces effets est présentée dans l'encadré 3.

Lecture : quatre ans après leur entrée en dispositif la probabilité d'être en emploi des jeunes sans diplôme passés par un emploi d'avenir est en moyenne de 9 points de pourcentage supérieure à ce qu'elle aurait été sans le passage par ce dispositif. Cet effet est statistiquement significatif à 1 %.

Champ : personnes entrées en emploi d'avenir entre octobre 2013 et mars 2014, dans le champ de l'évaluation (encadré 3).

Source : Dares, Panel Emplois d'avenir.

**TABLEAU 6 | Effet du passage en emploi d'avenir sur la probabilité des bénéficiaires d'être en emploi, suivant la durée effective de l'emploi d'avenir et différents horizons temporels**  
En points

	Emploi d'avenir interrompu avant la fin de la première année	Emploi d'avenir ayant duré au moins un an et moins de deux ans	Emploi d'avenir ayant duré au moins deux ans et moins de trois ans	Emploi d'avenir ayant duré au moins trois ans	Ensemble
Effet trois ans après l'entrée en emploi d'avenir	-0,7	-0,1	1,8	6,4***	2,2***
Effet quatre ans après l'entrée en emploi d'avenir	4,9***	7,3***	8,5***	9,8***	7,8***

Note : la méthodologie utilisée pour calculer ces effets est présentée dans l'encadré 3.

Lecture : quatre ans après leur entrée en dispositif, la probabilité d'être en emploi des jeunes restés dans un emploi d'avenir entre deux et trois ans est de 8,5 points de pourcentage supérieure à ce qu'elle aurait été sans le passage par ce dispositif. Cet effet est statistiquement significatif à 1 %.

Champ : personnes entrées en emploi d'avenir entre octobre 2013 et mars 2014, dans le champ de l'évaluation (encadré 3).

Source : Dares, Panel Emplois d'avenir.

<sup>3</sup> En raison du calendrier de l'enquête, les effets trois et quatre ans après l'entrée en dispositif correspondent respectivement aux situations des mois d'avril 2017 et février 2018.

L'impact positif des emplois d'avenir diffère également selon la durée effective du contrat aidé. Il est plus marqué pour les jeunes qui y sont restés au moins trois ans (+10 points de taux d'emploi quatre ans après l'entrée en emploi d'avenir, contre +5 points pour ceux qui ont interrompu leur emploi d'avenir durant la première année, tableau 6). En occupant un emploi d'avenir au moins trois ans, les jeunes ont pu acquérir davantage d'expérience en milieu professionnel, ont pu être plus formés et être davantage accompagnés par l'établissement et la mission locale. Ils s'insèrent mieux sur le marché du travail.

L'effet moyen d'un passage par un emploi d'avenir est significativement positif sur le taux d'accès à l'emploi quatre ans après l'entrée dans le dispositif, que ce soit dans le secteur marchand ou non marchand. Ce résultat diffère de certaines études sur les contrats aidés qui mettent en évidence notamment un effet négatif des emplois aidés dans le secteur non marchand, secteur où sont majoritairement concentrés les emplois d'avenir [1] [2]. Ces études mesurent cependant des effets à plus court terme (deux ans et demi après l'entrée pour [1]), ce qui signifie peut-être que la valorisation des emplois aidés par les bénéficiaires se fait sur un temps plus long. Les emplois d'avenir ont aussi certaines spécificités par rapport à d'autres emplois aidés : un tutorat resserré, un accès important à la formation et une durée plus longue du contrat. Ces résultats se rapprochent d'ailleurs d'autres analyses portant spécifiquement sur les emplois d'avenir [3].

## L'autonomie et l'insertion sociale des jeunes améliorées par leur passage en emploi d'avenir

Les emplois d'avenir ont également un impact positif et significatif sur la santé des jeunes : la probabilité que les bénéficiaires se déclarent en mauvaise santé quatre ans après leur entrée en dispositif est inférieure de 2 points à celle qui aurait été observée sans le passage par l'emploi

d'avenir (tableau 7). L'effet est plus fort quand les bénéficiaires sont sans diplôme, comme il l'était pour l'insertion professionnelle. Ce résultat est cohérent avec des travaux précédents qui établissent un lien entre santé et situation en emploi [4].

Bénéficier d'un emploi d'avenir permet également aux jeunes d'acquérir davantage d'autonomie. Ainsi, quatre ans après leur entrée en emploi d'avenir, la probabilité pour les bénéficiaires de vivre dans un logement autonome est supérieure de 7 points à ce qu'elle aurait été sans le dispositif. Les bénéficiaires ont pu profiter des revenus d'activité apportés par leur emploi d'avenir pour s'établir en dehors du domicile familial. L'effet est deux fois plus élevé pour les bénéficiaires sans diplôme que pour les bénéficiaires ayant au moins le baccalauréat. En l'absence d'un emploi d'avenir, une partie plus importante des moins diplômés n'aurait probablement pas quitté le domicile familial faute d'emploi et de revenus suffisants.

**TABLEAU 7 | Effet du passage en emploi d'avenir sur la santé et l'autonomie quatre ans après l'entrée en emploi d'avenir, par niveau de diplôme (en points)**

En points				
Effet quatre ans après l'entrée en emploi d'avenir	Sans diplôme	BEP/CAP	Baccalauréat et plus	Ensemble
Ne pas être en mauvaise santé	5,6***	0,3	1,5***	2,3***
Etre en hébergement autonome	7,7***	7,2***	3,9***	6,6***

\*\*\* Significatifs au seuil de 1 %, \*\* significatifs au seuil de 5 % et \* significatifs au seuil de 10 %

Note : la méthodologie utilisée pour calculer ces effets est présentée dans l'encadré 3.

Lecture : quatre ans après leur entrée en emploi d'avenir, la probabilité d'être en mauvaise santé des jeunes sans diplôme passés par un emploi d'avenir est de 5,6 points de pourcentage inférieure à ce qu'elle aurait été sans le passage par ce dispositif. Cet effet est statistiquement significatif à 1 %.

Champ : personnes entrées en emploi d'avenir entre octobre 2013 et mars 2014 dans le champ de l'évaluation.

Source : Dares, Panel Emplois d'avenir.

### Pour en savoir plus

[1] Benoteau I. (2015), « Quel effet du recrutement en emploi aidé sur la trajectoire professionnelle ? Une évaluation à partir du Panel 2008 », *Économie et Statistique*, n° 47.

[2] Bernard S., Rey M. (2017), « Les contrats aidés : quels objectifs, quel bilan ? », *Dares Analyses* n° 21, mars.

[3] Ballini C., Havelin J. (2020), « Contrat aidé et formation : quels profils de décrocheurs scolaires sont privilégiés par les recruteurs ? », *Dares Analyses* n° 033, octobre.

[4] Mette C. (2015) « Chômage et santé mentale, des liens ambivalents », *Dares Analyses* n° 67, septembre.

[5] Borel M., Pichavant A.-S. (2021) « Quel bilan dresser des emplois avenir ? », *Document d'études* n° 247.

## ENCADRÉ 1 • Les emplois d'avenir

Instaurés le 1<sup>er</sup> novembre 2012, les emplois d'avenir sont des contrats aidés réservés aux personnes âgées de 16 à 25 ans<sup>1</sup> sans diplôme ou titulaires d'un CAP-BEP et ayant été en recherche d'emploi au moins six mois sur les douze mois précédant l'embauche. Les jeunes domiciliés dans des territoires en difficultés (zone urbaine sensible, zone de revitalisation rurale) ou dans un département d'outre-mer ont un accès prioritaire aux emplois d'avenir, quel que soit leur niveau de diplôme<sup>2</sup>.

Les emplois d'avenir sont des contrats aidés qui ont lieu majoritairement dans le secteur non marchand et peuvent être réalisés de manière dérogatoire dans le secteur marchand. Dans le cadre de cet emploi aidé, les subventions de l'État sont de 75 % pour le secteur non marchand (35 % pour le secteur marchand). Les contrats ont une durée initiale allant d'un à trois ans. Cette durée est plus longue que celle des autres contrats aidés en place à l'époque, notamment les contrats uniques d'insertion (CUI-CAE et CUI-CIE) qui durent de six mois à deux ans. Les contrats d'avenir d'un an peuvent être renouvelés jusqu'à atteindre trois ans. Les jeunes entrant en formation longue peuvent également voir leur contrat prolongé dans une limite de cinq ans. Il est également possible de signer un emploi d'avenir en CDI mais alors seules les trois premières années sont financées au titre du contrat aidé. Les emplois d'avenir sont, sauf disposition particulière, des emplois à temps plein.

Les missions locales sont les seules (avec Cap Emploi pour les jeunes en situation de handicap) à pouvoir prescrire ces contrats aidés. Les emplois d'avenir se distinguent des précédents contrats aidés dédiés aux jeunes car la loi impose aux employeurs d'assurer la formation des bénéficiaires. De plus, les missions locales et la structure employeuse sont chargées de suivre de manière plus régulière le jeune. Les prescriptions d'emploi d'avenir ont pris fin en janvier 2018.

<sup>1</sup> Les personnes reconnues comme travailleurs handicapés peuvent y accéder jusqu'à leurs 30 ans.

<sup>2</sup> Toutefois, les personnes habitant dans ces zones avec un niveau de diplôme équivalent ou supérieur au baccalauréat doivent avoir recherché un emploi pendant au moins un an dans les 18 derniers mois pour en bénéficier.

## ENCADRÉ 2 • | L'enquête auprès des bénéficiaires d'un emploi d'avenir et d'une population de non bénéficiaires

La Dares a mené une enquête auprès de jeunes 18 à 30 ans ayant été en contact avec un conseiller d'une mission locale entre juin 2013 et février 2014. Une partie d'entre eux est entrée en emploi d'avenir entre octobre 2013 et mars 2014 et une autre n'a pas bénéficié de ce dispositif.

L'enquête<sup>3</sup> s'est déroulée en cinq vagues d'interrogations annuelles. Elle permet d'évaluer l'effet des emplois d'avenir en comparant les trajectoires socioprofessionnelles des bénéficiaires avec celles des témoins. Au moment de chaque vague d'interrogation, sont également recueillies des informations sur les conditions de vie des jeunes, la perception de leur parcours et de leur situation. Des informations complémentaires sont demandées aux bénéficiaires sur le déroulement de l'emploi d'avenir, notamment sur l'accompagnement et les formations qu'ils ont pu suivre.

L'enquête a été réalisée par téléphone après envoi d'une lettre ou d'un e-mail pour la première interrogation et d'un e-mail ou d'un SMS pour les vagues de ré-interrogation. L'échantillon initial comporte 44 700 individus, divisé à parts égales entre témoins et bénéficiaires. Le taux de réponse a baissé graduellement à chaque vague d'interrogation. Il était de 70 % à la première vague et de 39 % à la dernière vague.

Les données ont été pondérées et calées afin de s'assurer que les effets estimés étaient représentatifs pour l'ensemble des jeunes entrés en emploi d'avenir entre octobre 2013 et mars 2014, ainsi que pour l'ensemble des jeunes présents en mission locale mais n'étant pas entrés en emploi d'avenir sur cette même période.

<sup>3</sup> L'enquête a été déclarée de qualité statistique et avec obligation de réponse par le Conseil national de l'information statistique.

## ENCADRÉ 3 • | Évaluation par appariement sur score de propension

Pour évaluer l'impact des emplois d'avenir, il faudrait comparer la situation à la sortie du dispositif d'un bénéficiaire par rapport à la situation de cette même personne si elle n'avait pas bénéficié du dispositif. Cependant, il est impossible d'observer un même individu dans ces deux états simultanément.

L'approche utilisée pour se rapprocher de cette situation consiste à comparer des bénéficiaires d'un emploi d'avenir à des personnes n'en ayant pas bénéficié mais ayant des caractéristiques similaires. Pour cela, la méthode utilisée est un appariement par score de propension. La probabilité de chaque individu d'entrer en emploi d'avenir, également appelée score de propension, est calculée selon des caractéristiques sociodémographiques de chaque jeune (âge, sexe, nationalité, diplôme, zone d'habitation...), des variables liées au marché du travail dans lequel il évolue, des informations sur son parcours d'insertion professionnelle antérieure (ancienneté en mission locale, démarche auprès de différents organismes, situation précédente vis-à-vis de l'emploi...) et enfin des données plus subjectives liées à la recherche d'emploi (motivation et confiance en soi). Les bénéficiaires sont ensuite appariés avec des témoins, ayant une probabilité proche de la leur d'entrer en emploi d'avenir, en raison de caractéristiques similaires grâce à la méthode dite « de Kernel ». Ainsi, un « faux-jumeau » est créé pour chaque bénéficiaire. Cet appariement est réalisé au sein de chaque strate de diplôme, afin de s'assurer que le bénéficiaire et le faux-jumeau qui lui est associé soient identiques sur cette variable importante à la fois pour l'entrée dans le dispositif et pour le retour à l'emploi.

Des tests de robustesse ont été réalisés et ont permis de s'assurer de la qualité de cet appariement. Le détail de ces tests est présenté dans le document d'étude associé à cette publication [5].

## ENCADRÉ 4 • | Des dynamiques différentes des taux d'emploi des bénéficiaires et des faux-jumeaux

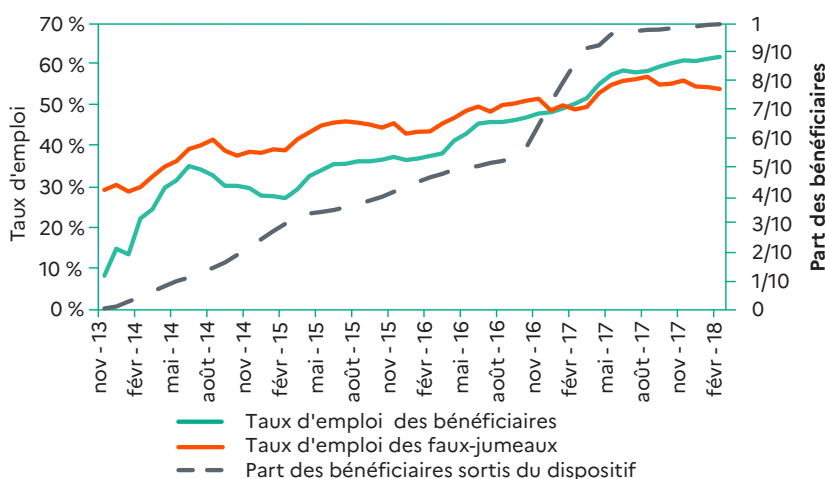
Sur la période de l'enquête, les bénéficiaires d'emplois d'avenir et les faux-jumeaux qui leur sont associés connaissent une augmentation de leur taux d'emploi (graphique A).

Le taux d'emploi des bénéficiaires est calculé sur les jeunes sortis d'emploi d'avenir et le taux d'emploi des faux-jumeaux est estimé en considérant les faux-jumeaux associés à ces bénéficiaires. Le pourcentage de bénéficiaires sortis du dispositif augmente au cours du temps. Cette augmentation connaît deux phases d'accélération : une première entre octobre 2014 et mars 2015 et une seconde beaucoup plus importante entre octobre 2016 et mars 2017. Il s'agit des deux seuils correspondant aux durées classiques d'emplois d'avenir : les emplois d'avenir durent un an ou, plus souvent, trois ans.

Les dynamiques qui sous-tendent l'augmentation de l'accès à l'emploi sont un peu différentes entre les bénéficiaires et les faux-jumeaux :

- Pour les faux-jumeaux, au fil des mois qui passent, le temps consacré à la recherche d'emploi augmente et donc la probabilité d'en trouver un s'accroît aussi. De plus, entre novembre 2013 et début 2018, la conjoncture économique s'améliore, ce qui permet aux jeunes de trouver plus facilement un emploi.
- Pour les bénéficiaires, le temps consacré à la recherche d'emploi est moins important que pour les faux-jumeaux, puisqu'ils ont passé une partie de la période dans le dispositif, au cours de laquelle l'effort de recherche d'emploi est vraisemblablement moindre. Cependant, ce moindre temps consacré à la recherche d'emploi est contrebalancé par le fait qu'ils peuvent se prévaloir d'une expérience professionnelle acquise lors de leur emploi d'avenir, qui accroît leurs chances d'embauche après la sortie du dispositif, et ce d'autant plus que cette expérience professionnelle en emploi d'avenir est longue. Au final, l'effet positif lié à l'expérience professionnelle acquise en emploi d'avenir surpasse l'effet lié à la moindre recherche d'emploi à partir de la fin 2016 quand les bénéficiaires accèdent plus souvent à l'emploi que leurs faux-jumeaux, soit trois ans en moyenne après leur entrée dans le dispositif.

GRAPHIQUE A | Évolution du taux d'emploi des bénéficiaires d'emploi d'avenir sortis du dispositif et de leurs faux-jumeaux entre novembre 2013 et février 2018



Lecture : en février 2014, 22 % des bénéficiaires d'emploi d'avenir sortis du dispositif (courbe bleue) sont en emploi contre 30 % des faux-jumeaux (courbe orange). La part des bénéficiaires sortis du dispositif est représentée en gris. En février 2014, à peine 0,5 dixième des jeunes entrés en emplois d'avenir entre octobre 2013 et mars 2014 sont sortis du dispositif, trois ans plus tard, en février 2017, cette part atteint 8,4 dixièmes.

Champ : Personnes entrées en emploi d'avenir entre octobre 2013 et mars 2014, dans le champ de l'évaluation.

Source : Dares, Panel Emplois d'avenir.

Marie Borel et Anne-Sophie Pichavant (Dares).

### Directrice de la publication

Selma Mahfouz

### Directrice de la rédaction

Anne-Juliette Bessone

### Secrétaires de rédaction

Thomas Cayet, Laurence Demeulenaere

### Maquettistes

Guy Barbut, Bruno Pezzali

### Mise en page et impression

Dares, ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion

### Dépôt légal

à parution

### Numéro de commission paritaire

3124 AD. ISSN 2109 – 4128  
et ISSN 22674756

### Réponses à la demande

dares.communication@travail.gouv.fr

### Contact presse

Joris Aubrespin-Marsal  
joris.aubrespin-marsal@travail.gouv.fr

La Dares est la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion. Elle contribue à la conception, au suivi et à l'évaluation des politiques publiques, et plus largement à éclairer le débat économique et social.

[dares.travail-emploi.gouv.fr](http://dares.travail-emploi.gouv.fr)

RETROUVEZ LES DONNÉES DES GRAPHIQUES ET TABLEAUX SUR NOTRE SITE INTERNET.



STATISTIQUE  
PUBLIQUE