

• DOCUMENT D'ÉTUDES •

JUILLET 2021
N° 247

Quel bilan dresser des emplois d'avenir ?

Marie Borel
et
Anne-Sophie Pichavant

DARES

Quel bilan dresser des emplois d'avenir ?

Marie Borel et Anne-Sophie Pichavant¹

Résumé

Entre les premières prescriptions en novembre 2012 et les dernières en janvier 2018, 364 000 jeunes ont occupé un emploi d'avenir. Ce dispositif, destiné aux jeunes peu diplômés et issus des quartiers défavorisés atteint bien la population visée, les jeunes titulaires au plus d'un BEP ou d'un CAP et les habitants des zones défavorisées étant surreprésentés parmi les bénéficiaires.

71 % des emplois d'avenir ont eu lieu dans le secteur non marchand, principalement dans des structures de petite taille. Les obligations de formation et de suivi attachées à ces emplois ont été respectées dans la majorité des contrats.

Quatre ans après leur entrée en emploi d'avenir, l'insertion socio-professionnelle des jeunes passés par ce dispositif est meilleure que s'ils n'en avaient pas bénéficié. À caractéristiques du bénéficiaire et du contrat de l'emploi d'avenir données, le passage par le dispositif permet davantage aux plus jeunes et aux plus diplômés d'accéder à un emploi ultérieurement. L'impact sur le retour à l'emploi est également plus important si l'emploi d'avenir inclut une formation certifiante et s'il dure longtemps.

Mots-clés : contrat aidé ; emploi d'avenir ; mission locale ; trajectoires professionnelles ; évaluation des politiques publiques ; appariement sur score de propension.

Codes JEL : J48, J62.

Les auteurs tiennent à remercier Benjamin Nefussi, Marie Rey et Benjamin Vignolles pour leur relecture attentive et leurs commentaires avisés.

¹ Département de l'insertion professionnelle, Dares, Ministère du Travail, 39-43 quai André Citroën, 75015 Paris.
Email : marie.borel@travail.gouv.fr ; anne-sophie.pichavant@travail.gouv.fr.

Table des matières

1.	Introduction	4
2.	Cadre légal des emplois d'avenir et présentation des données d'enquête	4
2.1	Les emplois d'avenir, un dispositif de contrat aidé ciblé sur les jeunes.....	4
2.2	L'enquête auprès des bénéficiaires d'un emploi d'avenir et d'une population de non bénéficiaires	5
3.	Caractéristiques des jeunes rentrés en emploi d'avenir et des contrats signés.....	6
3.1	Des jeunes en emploi d'avenir majoritairement détenteurs d'un diplôme inférieur ou égal à un CAP-BEP.....	6
3.2	Un accueil surtout par de petites structures dans le secteur non marchand	8
3.3	Une obligation de formation largement respectée.....	11
3.3.	Des jeunes en grande partie suivis et satisfaits de leur passage en emploi d'avenir.....	14
3.5	La moitié des jeunes en emploi six mois après la sortie d'un emploi d'avenir	16
4.	Evaluation des emplois d'avenir basée sur la méthode d'appariement sur score de propension	18
4.1	Un effet positif des emplois d'avenir sur l'insertion professionnelle des jeunes, quatre ans après l'entrée en emploi d'avenir	18
4.2	L'autonomie et l'insertion sociale des jeunes améliorées par leur passage en emploi d'avenir ..	24
5.	Effet différencié des emplois d'avenir selon les caractéristiques des jeunes et du contrat signé	29
5.1	Un tremplin pour les plus jeunes et les plus diplômés.....	29
5.2	Des différences d'insertion liées à la durée passée en emploi d'avenir et au fait d'avoir bénéficié ou non d'une formation certifiante.....	29

1. Introduction

Les emplois d'avenir ont été mis en place le 1^{er} novembre 2012, alors que près d'un jeune sur dix parmi les 15-24 ans était touché par le chômage. Le dispositif incite les employeurs à recruter des jeunes rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle notamment dues à leur niveau faible de qualification ou à leur lieu d'habitation. L'État verse une aide aux employeurs, qui est plus importante dans le secteur non marchand (75 % du taux horaire brut du Smic) que dans le secteur marchand (35 %). Tous les emplois d'avenir sont prescrits par les missions locales² (mis à part pour les personnes en situation de handicap pour lesquelles la prescription est réalisée par CAP emploi).. Les entrées en emploi d'avenir ont pris fin en janvier 2018.

Pour étudier et évaluer ce dispositif, la Dares a réalisé une enquête 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 durant cette période (les bénéficiaires) mais d'autres n'en ont pas bénéficié (les témoins). L'ensemble de ces jeunes ont été interrogés annuellement de 2014 à 2018 sur leur situation professionnelle.

Ce document présente dans un premier temps les spécificités des emplois d'avenir ainsi que l'enquête mobilisée pour cette évaluation. Le profil des bénéficiaires est ensuite étudié afin de déterminer si les contrats ont bien répondu aux principaux objectifs qui leur avaient été fixés : cibler les personnes les plus en difficultés, prescrire des formations et assurer un suivi régulier. Dans une troisième section, l'insertion professionnelle des jeunes sur le long terme, après la sortie d'emploi d'avenir, est évaluée économétriquement. Enfin, dans une dernière section, l'effet des emplois d'avenir sera différencié entre les bénéficiaires selon leurs caractéristiques et celles du contrat signé.

2. Cadre légal des emplois d'avenir et présentation des données d'enquête

2.1 Les emplois d'avenir, un dispositif de contrat aidé ciblé sur les jeunes

Depuis les années quatre-vingt, les contrats aidés constituent un dispositif central de lutte contre le chômage et pour l'insertion professionnelle des personnes les plus en difficulté sur le marché du travail. L'État accorde une aide financière aux employeurs destinée à réduire le coût du travail pour faciliter l'embauche de ces personnes. Les jeunes ont très tôt constitué un public privilégié de ces dispositifs.

Instaurés en 2012, les emplois d'avenir sont réservés aux personnes âgées de 16 à 25 ans³ 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 diplôme⁴. Les emplois d'avenir se distinguent des précédents contrats aidés dédiés aux jeunes. Les missions locales et la structure employeuse sont chargées de suivre de manière plus régulière le jeune, même lorsqu'il est en contrat. La loi impose aux employeurs d'assurer la formation des

² Il s'agit de structures exerçant une mission de service public de proximité afin de permettre à tous les jeunes de 16 à 25 ans de surmonter les difficultés qui font obstacle à leur insertion professionnelle et sociale.

⁴ 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.

bénéficiaires et, dans le cadre de ce dispositif, les missions locales sont avec CAP emploi, les uniques prescripteurs de ce contrat. de contrats aidés. Les entrées en emploi d'avenir ont pris fin en janvier 2018. Ces contrats étaient plus longs que les autres dispositifs de contrats aidés en application sur la même période (un à trois ans, contre six mois à deux ans pour les autres contrats aidés).

Pour les jeunes que les missions locales voulaient orienter vers les emplois d'avenir mais qui n'étaient pas encore assez avancés dans leur parcours d'insertion professionnelle, il était possible de suivre une formation préparatoire à l'emploi d'avenir. Cette formation pré-qualifiante dispensée par l'Afpa (Association pour la formation professionnelle des adultes) visait à prendre connaissance des métiers offerts par les emplois d'avenir, d'identifier les compétences rattachées au poste, de s'informer sur les formations, d'identifier la faisabilité du projet et de mettre en œuvre un plan d'action (positionnement, démarches...).

2.2 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 (18-30 ans) ⁵ 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 la mesure. L'enquête ⁶ s'est déroulée en cinq vagues d'interrogations annuelles. La première vague d'interrogation, d'une durée de 20 minutes environ, par entretien téléphonique, a eu lieu en juin et juillet 2014. Quatre autres vagues ont suivi (en mars 2015, mars 2016, mars 2017, mars 2018). Cette publication porte sur les données recueillies au cours des cinq vagues.

L'enquête a pour objectif de décrire le passage en emploi d'avenir et de recueillir l'opinion des bénéficiaires sur ces contrats. Elle permet de détailler les différents parcours personnels et professionnels des jeunes qui sont rentrés en emploi d'avenir depuis leur entrée en dispositif jusqu'à un an minimum après leur sortie.

Elle permet également d'évaluer l'effet des emplois d'avenir en comparant les trajectoires des bénéficiaires avec celles des témoins. Pour cela, le questionnaire retrace notamment la situation professionnelle de tous les jeunes interrogés pour chaque mois de l'année écoulée. 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'échantillon des bénéficiaires d'un emploi d'avenir a été tiré aléatoirement au sein d'une population constituée des jeunes entrés en emploi d'avenir entre octobre 2013 et mars 2014, avec une stratification sur le type de contrat aidé, le mois d'entrée en dispositif, le sexe, l'âge et le niveau d'étude. Les emplois d'avenir de moins de quinze jours ont été exclus de l'enquête. Sont également exclus les jeunes ayant bénéficié d'un CUI entre octobre 2013 et leur date d'entrée en emploi d'avenir du fait de la proximité entre les deux dispositifs. Les travailleurs handicapés suivis par Cap emploi et qui n'ont pas de contact avec la mission locale ne font pas partis de l'enquête. La base de sondage utilisée pour l'enquête a été constituée à partir du système d'information des missions locales (I-Milo). L'échantillon des témoins a quant à lui été

⁵ Les emplois d'avenir sont destinés aux 16-25 ans. Cependant, les mineurs en bénéficient peu et les personnes en situation de handicap peuvent y accéder jusqu'à 30 ans, ce qui explique que l'enquête porte sur les 18-30 ans.

⁶ L'enquête a été déclarée de qualité statistique et avec obligation de réponse par le Conseil national de l'information statistique. Le défaut de réponse à une enquête obligatoire peut donner lieu à une décision d'amende administrative, voire d'une amende pénale.

tiré parmi les jeunes ayant été en contact avec une mission locale entre juin 2013 et février 2014 et n'étant pas rentrés en emploi d'avenir.

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 dont 22 400 témoins et 22 300 bénéficiaires. Le taux de réponse de la première interrogation est de 70 %, soit 31 374 jeunes dont 16 678 bénéficiaires (6 187 dans le secteur marchand et 10 491 dans le secteur non marchand). Le taux de réponse de la dernière vague d'interrogation (vague 5) est de 39 % soit 17 397 jeunes dont 9 798 bénéficiaires (3 376 dans le secteur marchand et 6 422 dans le secteur non marchand).

Les données ont été pondérées pour tenir compte du biais lié aux comportements de non réponse. En effet, les répondants et les non répondants peuvent présenter des caractéristiques différentes sur les variables mesurées dans l'enquête. Les données ont ensuite été calées pour respecter les structures des populations enquêtées et améliorer la précision des résultats. La repondération de l'enquête permet de s'assurer que les effets estimés sont 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.

3. Caractéristiques des jeunes rentrés en emploi d'avenir et des contrats signés

3.1 Des jeunes en emploi d'avenir majoritairement détenteurs d'un diplôme inférieur ou égal à un CAP-BEP

Les emplois d'avenir ciblent les jeunes qui sont peu ou pas du tout qualifiés et qui rencontrent des difficultés particulières d'accès à l'emploi. Les bénéficiaires ont fait des études plus courtes que les autres jeunes fréquentant les missions locales ; 80 % ont au plus un niveau de diplôme équivalent au CAP-BEP (tableau 1) contre 70 % des témoins. Cet écart de diplôme est essentiellement dû à la forte proportion de bénéficiaires qui possède un CAP-BEP (41 % contre 25 % pour les témoins). Les emplois d'avenir dans le secteur marchand ciblent davantage les jeunes peu qualifiés : 89 % sont occupés par des jeunes avec un diplôme inférieur au baccalauréat, contre 78 % dans le secteur non marchand.

Les jeunes sont plus souvent éloignés des bassins d'emploi. Les jeunes entrés en emploi d'avenir sont 35 % à habiter en Zone Urbaine Sensible (ZUS), en Zone de Revitalisation Rurale⁷ (ZRR) ou dans les DROM, contre 25 % des jeunes témoins. Toutefois, les jeunes bénéficiaires d'un emploi d'avenir sont plus mobiles : 62 % détiennent le permis de conduire, contre 45 % des témoins. En effet, la mobilité est souvent un prérequis nécessaire pour accéder à un emploi d'avenir, notamment pour certains contrats en milieu rural.

Très peu de mineurs signent un emploi d'avenir : 0,3 % seulement des bénéficiaires ont moins de dix-huit ans. Le code du travail encadrant strictement l'emploi des mineurs, il est plus difficile de les embaucher. Ainsi, 94 % des jeunes embauchés en emploi d'avenir ont entre 18 et 25 ans. Les personnes reconnues en tant que travailleurs handicapés peuvent accéder aux emplois d'avenir jusqu'à leurs 30 ans. Elles représentent 5 % des bénéficiaires d'un emploi d'avenir.

⁷ Zones rurales défavorisées à faible développement économique.

Les femmes sont aussi nombreuses que les hommes à être en emploi d'avenir. Elles sont, par contre, surreprésentées dans les emplois d'avenir du secteur non marchand (55 % contre 34 % dans le secteur marchand). En effet, les métiers du secteur non marchand sont souvent plus féminisés (santé, services à la personne et à la collectivité, support à l'entreprise) que ceux du secteur marchand (transport et logistique, industrie, construction, bâtiment et travaux publics).

Les jeunes qui entrent en emploi d'avenir étaient déjà impliqués dans leur insertion professionnelle auparavant. Dans les mois précédant leur embauche, près des trois quarts étaient en recherche d'emploi et environ 90 % d'entre eux avaient fait des démarches pour trouver un emploi. En moyenne, les jeunes qui entrent en emploi d'avenir étaient inscrits depuis 5,5 mois en mission locale. Les jeunes trouvent d'abord leur emploi d'avenir par l'intermédiaire de la mission locale (36 %), grâce à leur entourage personnel et professionnel (20 %), ou encore par l'employeur lui-même (19 %).

Ils déclarent entrer en emploi d'avenir pour trois raisons principales : l'emploi d'avenir correspond au métier qu'ils recherchaient (un tiers des cas) ; il leur permet d'acquérir de l'expérience et des compétences valorisables par la suite (un tiers des cas) ou de sortir de l'inactivité (un cas sur cinq).

Tableau 1 : Caractéristiques des jeunes fréquentant une mission locale, suivant qu'ils ont occupé ou non un emploi d'avenir (en pourcentage)

		Jeunes fréquentant une mission locale et qui ont occupé un emploi d'avenir			Jeunes fréquentant une mission locale et qui n'ont pas occupé un emploi d'avenir (témoins)
		secteur marchand	secteur non marchand	Ensemble	
Sexe	Femme	34	55	48	49
	Homme	66	45	52	51
Age*	Mineurs	0,3	0,3	0,3	0
	18-25 ans	94	94	94	90
	Plus de 25 ans	5	5	5	10
Plus haut niveau de diplôme obtenu	Baccalauréat et plus	12	22	19	30
	CAP-BEP	45	40	41	25
	Sans diplôme	43	38	39	45
Habite en ZUS, ZRR, DROM		30	36	35	25
Tranche de taille d'unité urbaine (UU) où réside le jeune	Commune rurale	22	19	20	16
	UU de moins de 100 000 habitants	35	33	34	35
	UU de 100 000 à 2 000 000 habitants	33	35	35	35
	UU de Paris	10	13	12	14
Titulaire du permis		63	62	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 1er 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.

3.2 Un accueil surtout par de petites structures dans le secteur non marchand

Le dispositif s'adresse principalement aux employeurs du secteur non marchand (dans sept cas sur dix, tableau 2), mais, par dérogation, certains employeurs du secteur marchand peuvent y recourir⁸. Les employeurs du secteur non marchand perçoivent une aide de l'État à hauteur de 75 % du Smic (et de 35 % pour les employeurs du secteur marchand). Les jeunes en emploi d'avenir sont souvent employés dans de petites structures : près de trois sur cinq sont embauchés dans un établissement de moins de cinquante salariés. Un tiers des employeurs qui embauchent en emploi d'avenir sont des associations (33 %).

Les emplois d'avenir ciblent les activités présentant un caractère d'utilité sociale. Les deux familles de métiers⁹ les plus exercées pendant l'emploi d'avenir sont les services à la personne (24 %) et l'hôtellerie-restauration (20 %).

Tableau 2 : Caractéristiques des établissements employant des jeunes en emploi d'avenir (en pourcentage)

Secteur	Marchand	29
	Non marchand	71
Taille de l'établissement	Moins de 49 salariés	63
	Entre 50 et 249 salariés	17
	Plus de 250 salariés	20
Statut de l'employeur	Association	34
	Commune	14
	Établissement sanitaire public	9
	Autres établissements publics	8
	Autre (EPCI, Département, Région, Groupement d'employeurs)	35

Lecture : 29 % des emplois d'avenir se déroulent dans des établissements du secteur marchand.

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

Source : Dares, Panel Emplois d'avenir.

⁸ L'ouverture au secteur marchand est encadrée et réservée aux employeurs qui proposent des perspectives d'insertion professionnelle durable, des parcours de qualification et appartenant à certains secteurs d'activité.

⁹ La famille de métiers exercée pendant l'emploi d'avenir est déterminée à l'aide du code ROME qui est le Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois. L'ensemble des codes ROME forme un répertoire qui sert à identifier de façon précise chaque offre et chaque demande d'emploi pour, au final, les rapprocher. La famille de métier est constituée à l'aide de la première lettre du code ROME. On dénombre quatorze familles de métiers.

Les emplois d'avenir se distinguent des contrats aidés classiques (CUI-CAE et CUI-CIE) [1] par leur plus longue durée. Ce choix se justifie par l'objectif d'insertion professionnelle des jeunes sur le long terme. Le contrat de travail peut être à durée déterminée (CDD d'un an ou trois ans)¹⁰ ou à durée indéterminée (CDI) : les CDD d'un an représentent 40 % des contrats, contre 30 % pour les CDD de trois ans et 30 % pour les CDI (tableau 3). Les jeunes bénéficiaires d'un emploi d'avenir signent plutôt des contrats courts dans le secteur non marchand et des contrats longs dans le secteur marchand. Dans le secteur non marchand, la moitié des jeunes entament un emploi d'avenir d'un an et seulement 6 % bénéficient d'un CDI ; dans le secteur marchand, 65 % sont en CDI et 25 % en contrat d'un an¹¹. Des renouvellements de contrats sont possibles pour les CDD d'un an tant que la durée totale n'excède pas trois ans¹². Cette pratique est 3,5 fois plus courante dans le secteur non marchand que dans le secteur marchand. Les bénéficiaires d'un emploi d'avenir du secteur non marchand restent également plus souvent chez le même employeur que ceux du secteur marchand après la fin de leur emploi d'avenir.

Tableau 3 : Caractéristiques des contrats (en pourcentage)

Durée théorique du contrat	CDD d'un an	40
	CDD de trois ans	30
	CDI	30
Famille de métiers exercée pendant l'emploi d'avenir	Agriculture, pêche, espaces naturels	6
	Commerce, vente et grande distribution	7
	Construction, bâtiment et travaux publics	6
	Hôtellerie, restauration, tourisme, loisirs et animation	20
	Installation et maintenance	8
	Santé	7
	Services à la personne et à la collectivité	24
	Support à l'entreprise	12
	Autre (Transport et logistique ; Arts et façonnage d'ouvrages d'art ; Banque, assurance, immobilier ; Communication, média et multimédia ; Industrie ; Spectacles)	10

Lecture : 40 % des emplois d'avenir signés sont des CDD d'un an.

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

Source : Dares, Panel Emplois d'avenir.

¹⁰ Il s'agit de la durée initialement prévue par le contrat signé par le jeune bénéficiaire. Dans les faits, les contrats peuvent durer moins d'un an si le contrat est rompu avant terme ou deux ans si le contrat d'un an est renouvelé.

¹¹ L'accès aux emplois d'avenir dans le secteur marchand nécessite une dérogation qui stipule que l'emploi d'avenir doit garantir une insertion professionnelle durable, ce qui explique le nombre important de CDI signés dans ce secteur.

¹² Une dérogation est possible pour les personnes entrant dans une formation longue durant leur contrat aidé. L'emploi d'avenir peut alors être prolongé jusqu'à une durée maximale de cinq ans.

Cependant, ces contrats peuvent prendre fin avant leur terme : c'est le cas de 44 % d'entre eux. Pour les contrats de plus d'un an (CDI ou emploi d'avenir de trois ans), c'est d'ailleurs une modalité prévue dans la loi : le jeune ou l'employeur peut rompre le contrat à chaque date anniversaire pourvu qu'il prévienne l'autre partie au minimum deux semaines auparavant. Les ruptures sont deux fois plus fréquentes dans le secteur marchand (62 % des contrats) que dans le secteur non marchand (35 %) (tableau 4). Enfin, si un contrat est renouvelé, il est peu souvent rompu : 7 % de ruptures ont lieu après renouvellement, contre 36 % pendant la période initiale.

Du fait des renouvellements et des ruptures, la durée réelle passée en emploi d'avenir diffère de la durée initiale du contrat. La durée moyenne d'un contrat s'établit à deux ans. Un quart des contrats durent moins d'un an et un tiers trois ans ou plus (tableau 4). Si les durées théoriques des contrats signés dans le secteur marchand sont plus longues que celles du secteur non marchand, les durées effectives passées en emploi d'avenir sont par contre plus courtes car les jeunes bénéficiaires dans le marchand rompent plus souvent leur contrat et le renouvellent moins souvent. Ainsi, 38 % des contrats durent effectivement trois ans ou plus dans le secteur non marchand contre 22 % des contrats du secteur marchand.

Tableau 4 : Ruptures et durée réelle passée en emploi d'avenir selon le secteur (en pourcentage)

	Rupture		Durée réelle passée en emploi d'avenir			
	Rupture pendant la période initiale	Rupture pendant la période de prolongation	Moins d'un an	Un an et moins de deux ans	Deux ans et moins de Trois ans	Trois ans et plus
Marchand	58	4	23	15	40	22
Non marchand	27	8	17	27	18	38
Ensemble	36	7	24	19	24	33

Lecture : 36 % des emplois d'avenir sont rompus pendant la période initiale du contrat.

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

Source : Dares, Panel Emplois d'avenir.

Les ruptures sont répandues parmi les bénéficiaires les plus jeunes (47 % de rupture pour les 17-20 ans, contre 40 % chez les 25 ans et plus) et les moins diplômés (46 % pour les sans diplôme, contre 38 % chez les jeunes ayant au moins le baccalauréat) (tableau 5). Elles sont également plus fréquentes pour les contrats courts (signés pour un an, 49 %) que pour les parcours longs en emploi d'avenir (contrats signés pour trois ans ou pour un an et renouvelés ensuite, 43 %). Ces taux de rupture plus importants peuvent en partie s'expliquer par les caractéristiques des jeunes qui signent des contrats plus courts. Comparativement à la moyenne des bénéficiaires, ils sont moins diplômés (47 % sans diplôme, contre 39 %) et moins mobiles (57 % de titulaires du permis de conduire, contre 62 %). Des opportunités en dehors de l'emploi d'avenir peuvent provoquer ces ruptures de contrats ; 29 % d'entre elles se font à l'initiative du jeune car il a trouvé une formation ou un autre emploi. Quand les jeunes rompent moins d'un an après le début de leur contrat, ils invoquent plus souvent un mauvais environnement de travail ou des difficultés à se soumettre aux contraintes liées au poste. Les jeunes qui rompent plus tard invoquent davantage des problèmes personnels ou le fait d'avoir trouvé un emploi non aidé ou une formation.

Tableau 5 : Taux de rupture de l'emploi d'avenir selon les caractéristiques des bénéficiaires et la durée du contrat (en pourcentage)

Taux de rupture	Pour les contrats d'un an non renouvelés	Pour les autres contrats (un an renouvelé et trois ans)	Ensemble
Age			
<i>17-20 ans</i>	53	46	47
<i>21-22 ans</i>	48	42	43
<i>23-24 ans</i>	46	42	43
<i>25 ans et plus</i>	46	39	40
Niveau de diplôme			
<i>Sans Diplôme</i>	51	46	46
<i>CAP-BEP</i>	46	43	43
<i>Baccalauréat et plus</i>	48	37	38
À bénéficiaire d'une formation préparatoire à l'emploi d'avenir			
<i>Oui</i>	51	41	42
<i>Non</i>	48	43	44
Ensemble	49	43	44

Lecture : 47 % des jeunes de 17 à 20 ans ne terminent pas leur emploi d'avenir.

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

Source : Dares, Panel Emplois d'avenir.

3.3 Une obligation de formation largement respectée

Les emplois d'avenir se distinguent des contrats aidés antérieurs par une attention accrue sur deux aspects : les employeurs sont dans l'obligation de proposer aux bénéficiaires une formation ; les employeurs ainsi que les missions locales doivent régulièrement suivre et encadrer les jeunes bénéficiaires.

Cette obligation de formation est plutôt bien respectée, puisque près de quatre jeunes sur cinq en emploi d'avenir ont bénéficié d'une formation au cours de leur emploi d'avenir¹³ (tableau 6). L'accès à la formation est plus fréquent dans le secteur non marchand que dans le marchand (89 % contre 65 %), quel que soit le type de formation. Au sein du secteur non marchand, les jeunes sont davantage formés lorsque leur emploi d'avenir se déroule dans une collectivité locale (92 %) que dans une association (85 %).

Les jeunes en CDI bénéficient moins souvent d'une formation que ceux en CDD (67 % contre 89 % pour ceux ayant signé un CDD de 3 ans par exemple) : les CDI sont beaucoup plus fréquents dans le secteur marchand et les formations y sont moins nombreuses. La taille de la structure influe également beaucoup sur la probabilité d'avoir accès à une formation. Ainsi, seuls sept bénéficiaires sur dix travaillant dans un

¹³Le 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 un emploi d'avenir sont en général financées en intégralité par Pôle emploi.

établissement de moins de 10 salariés ont accès à une formation, contre neuf sur dix dans un établissement de 250 salariés ou plus.

Les formations commencent le plus souvent dès le début de l'emploi d'avenir : 75 % des bénéficiaires ont suivi au moins une formation dans l'année suivant le début de leur contrat aidé. Il existe des formations très variées et un jeune peut suivre plusieurs types de formations pendant son emploi d'avenir. Les formations les plus suivies sont les formations certifiantes (59 % des jeunes), celles permettant de faire son travail (58 % des jeunes) et celle permettant de définir un projet professionnel (21 %). En terme de formation certifiante, 45 % des jeunes se sont inscrits dans une formation en vue d'obtenir une habilitation et 16 % pour obtenir un diplôme de l'éducation nationale.

Tableau 6 : Formation au cours de l'emploi d'avenir (en pourcentage)

	Ensemble	Marchand	Non marchand	CDD d'un an	CDD de trois ans	CDI
Accès à au moins une formation	82	65	89	85	89	67
Formation certifiante dont :	59	42	66	60	69	44
- Habilitation	45	32	49	47	50	32
- Diplôme de l'éducation nationale	16	9	19	15	21	12
- Certificat de qualification professionnelle	9	8	9	9	11	7
- Titre professionnel	7	1	9	6	11	3
- Autre formation certifiante	6	3	7	6	8	4
Formation pour mieux faire son travail	58	44	64	61	63	48
Formation pour définir un projet professionnel	21	9	26	23,	26	12
Formation de remise à niveau sur les savoirs de base	15	7	18	16	17	9
Préparation de concours administratifs	10	3	13	12	12	3
Autres formations	28	15	33	31	33	2
Aucune formation	18	35	11	15	11	33
Avant l'emploi d'avenir, formation pour préparer l'embauche	13	16	12	13	12	14

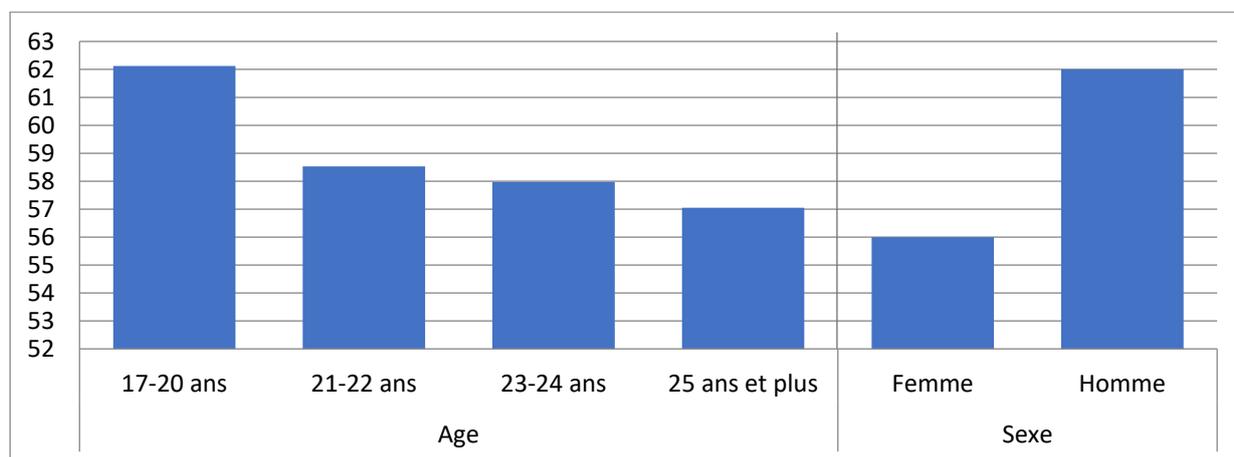
Lecture : 82 % des jeunes en emploi d'avenir ont bénéficié d'une formation. Ils sont 89 % à en avoir bénéficié dans le secteur non marchand et 65 % dans le secteur marchand.

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

Source : Dares, Panel Emplois d'avenir.

Les plus jeunes bénéficient davantage de formations certifiantes. Ainsi, 62 % des jeunes âgés de 17 à 20 ans y ont accédé, contre 57 % des 25 ans et plus (graphique 1). Les femmes suivent moins fréquemment une formation certifiante que les hommes (56 % contre 62 %, graphique 1). Cela peut s'expliquer par le fait qu'elles sont présentes dans des familles de métiers proposant moins de formations : près de 20 % des femmes exercent leur emploi d'avenir dans un métier lié au support à l'entreprise contre 5 % des hommes. Or, c'est la famille de métier dans laquelle les personnes bénéficient le moins de formations certifiantes. À l'inverse, les femmes sont peu nombreuses dans les métiers de l'installation et de la maintenance qui forment le plus (moins de 1 % contre près de 15 % des hommes)¹⁴. Si le niveau de diplôme n'influe guère sur le taux d'accès aux formations certifiantes, il a un impact sur la nature des formations suivies : les bénéficiaires ayant au moins un baccalauréat se tournent plus souvent vers des formations spécifiquement dédiées au poste qu'ils occupent (67 % contre 57 % pour les sans diplômes), alors que les jeunes sans diplôme bénéficient davantage de formations généralistes de remise à niveau (18 %, contre 11 % pour les plus diplômés) ou permettant d'accéder à un métier ou une famille de métiers (46 % d'entre eux préparant une habilitation, contre 38 % des plus diplômés).

Graphique 1 : Taux d'accès à la formation certifiante selon l'âge et le sexe (en pourcentage)



Lecture : 62 % des jeunes âgés de 17 à 20 ans et 56 % des femmes ont accédé à une formation certifiante au cours de leur emploi d'avenir.

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

Source : Dares, Panel Emplois d'avenir.

¹⁴ Ces résultats sont disponibles dans les tableaux complémentaires sur le site de la DARES.

3.3. Des jeunes en grande partie suivis et satisfaits de leur passage en emploi d'avenir

Lorsqu'un jeune entre en emploi d'avenir, il bénéficie d'un suivi interne assuré par un tuteur, salarié de la structure d'accueil. Ce dernier est chargé de l'accueillir, de l'aider, de l'informer et de le guider dans l'exercice de son emploi. 85 % des jeunes déclarent en bénéficier (tableau 7). Les types de structures qui respectent le moins l'obligation de formation sont également celles qui mettent le moins en place le suivi interne, pourtant obligatoire. Ainsi, le suivi interne est mieux assuré dans les établissements du secteur non marchand que dans ceux du secteur marchand (91 % des cas, contre 72 %). Parmi les structures du secteur non marchand, le suivi interne est moins fréquent dans les associations que dans les collectivités locales (89 % contre 94 %). Les établissements de moins de 10 salariés accompagnent moins les bénéficiaires d'un emploi d'avenir que ceux de 250 salariés ou plus (79 % contre 92 %). Néanmoins, quel que soit le type de structure, cet accompagnement n'est pas très régulier : seulement un quart des jeunes déclare être suivi plusieurs fois par mois et près d'un tiers moins d'une fois par trimestre.

À ce suivi interne s'ajoute un suivi externe, assuré principalement par la mission locale. Les conseillers 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, de préparer à la sortie du dispositif et d'encadrer l'obligation de formation. 69 % des jeunes affirment qu'un conseiller est bien venu leur rendre visite sur leur lieu de travail.

Trois jeunes sur quatre déclarent rencontrer des difficultés en emploi d'avenir, cette part variant toutefois selon le type de structure. Les missions locales semblent prendre en compte ce critère. Elles font moins de suivi externe dans les entreprises privées, où 71 % des jeunes déclarent des difficultés, que dans les associations, où 78 % des jeunes en éprouvent. Les jeunes bénéficiaires d'un emploi d'avenir en association sont pourtant plus diplômés et plus âgés que leurs homologues travaillant en établissements privés et semblent donc *a priori* avoir moins besoin de suivi, compte tenu de leur profil sociodémographique. Cela renforce l'idée que les missions locales utilisent des critères plus informels (comme les difficultés rencontrées par les jeunes) pour sélectionner les structures où elles effectuent prioritairement ce suivi externe. Les jeunes peuvent également solliciter de leur propre initiative la mission locale lorsqu'ils rencontrent de telles difficultés. Cependant, ils ne sont qu'un tiers à réellement y recourir.

Au cours de leur emploi d'avenir, les jeunes se sentent majoritairement aidés par la mission locale : 52 % d'entre eux déclarent qu'elle les a « assez » ou « beaucoup » aidé. Cependant, ce n'est pas le cas pour la préparation de la sortie de cet emploi : plus d'un jeune sur deux déclarent que la mission locale ne l'a pas aidé pour cela.

Tableau 7: Suivi interne et externe du jeune en emploi d'avenir (en pourcentage)

	Ensemble	Secteur marchand	Secteur non marchand
Suivi interne (tuteur déclaré)	85	72	91
Fréquence du suivi interne :			
-Très souvent (plusieurs fois par mois)	26	34	23
- Souvent (une seule fois par mois)	13	12	13
- Parfois (une seule fois par trimestre)	15	12	16
- Rarement (moins d'une fois par trimestre)	32	23	34
- Jamais	15	17	14
Visite de la mission locale sur le lieu de travail	69	61	72
Sollicitation de la mission locale en cas de difficultés	32	24	35

Lecture : 85 % des bénéficiaires d'un emploi d'avenir ont un tuteur au sein de l'établissement. Cette proportion s'élève à 91 % dans le secteur non marchand, contre 72 % dans le secteur marchand.

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

Source : Dares, Panel Emplois d'avenir.

Les jeunes considèrent majoritairement les emplois d'avenir comme une expérience positive. Lorsqu'ils en sortent, 40 % déclarent que cet emploi leur a permis d'acquérir des compétences (tableau 8) ou bien de trouver un emploi à la sortie (15 %). En revanche, un peu plus d'un jeune sur dix estime que ce contrat n'a pas été utile, principalement quand l'emploi a été effectué dans le secteur marchand.

Tableau 8 : Appréciation sur le passage en emploi d'avenir (en pourcentage)

L'emploi d'avenir :	
A permis d'acquérir des compétences	40
A permis de trouver un emploi après l'emploi d'avenir	15
A permis d'améliorer la situation financière du jeune	14
A permis de garder contact avec le monde du travail	11
N'a servi à rien	11
A permis au jeune de se sentir utile, de reprendre confiance en lui	7

Lecture : 40 % des jeunes bénéficiaires d'un emploi d'avenir déclare avoir acquis des compétences grâce à ce dispositif.

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

Source : Dares, Panel Emplois d'avenir.

3.5 La moitié des jeunes en emploi six mois après la sortie d'un emploi d'avenir

Parmi les jeunes entrés en emploi d'avenir entre octobre 2013 et mars 2014, 51 % sont en emploi six mois après la fin de leur contrat (tableau 9), 24 % ayant signé un CDD et 22 % un CDI. Le taux d'emploi des jeunes augmente progressivement par la suite : il atteint 57 % douze mois après la fin du contrat puis 60 % au bout de dix-huit mois. À cet horizon, les jeunes sont davantage en CDI (27 %) qu'en CDD (24 %).

Tableau 9 : Situation professionnelle des sortants d'un emploi d'avenir à six mois, à douze mois et à dix-huit mois (en pourcentage)

	À six mois	À douze mois	À dix-huit mois
Emploi	51	57	60
Dont CDD	24	25	24
Dont CDI	22	25	27
Dont Emploi aidé (emploi d'avenir, contrat en alternance, contrat unique d'insertion)	5	7	9
Formation et dispositifs d'insertion professionnelle (E2C, EPIDE ¹⁵ , stage, service civique, études, recherche de formation)	6	6	5
Chômage ou inactivité	43	37	35

Lecture : six mois après leur sortie de l'emploi d'avenir, 51 % des jeunes bénéficiaires sont en emploi et 6 % sont en formation.

Champ : personnes entrées en emplois d'avenir entre octobre 2013 et mars 2014.

Source : Dares, Panel Emplois d'avenir.

Plus d'un jeune sur quatre reste chez le même employeur après la fin de l'emploi d'avenir (27 %, tableau 10). Cette situation est plus fréquente dans le secteur non marchand (30 %) que dans le marchand (22 %) [2]. Elle est également plus répandue dans les métiers du support à l'entreprise (34 %), de l'installation et de la maintenance (32 %), de l'agriculture, de la pêche et des espaces verts (32 %) ¹⁶. Les jeunes qui ont signé leur emploi d'avenir sous la forme d'un CDD de trois ans restent davantage chez leur employeur que ceux ayant eu un CDI (30 % contre 23 %). Le CDI semble alors avoir servi de tremplin pour trouver un emploi dans une autre entreprise.

Tableau 10 : Part des bénéficiaires restés chez le même employeur suite à leur emploi d'avenir par secteur (en pourcentage)

Non marchand	30
Marchand	22
Ensemble	27

Lecture : 27 % des jeunes bénéficiaires d'un emploi d'avenir restent chez le même employeur à l'issue du contrat.

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

Source : Dares, Panel Emplois d'avenir

¹⁵ L'EPIDE (établissement public d'insertion dans l'emploi) et l'E2C (école de la deuxième chance) sont deux dispositifs éducatifs alternatifs destinés aux jeunes âgés de 18 à 25 ans qui ont eu une scolarité difficile et qui se retrouvent sans diplôme ni qualification professionnelle. Ces dispositifs incluent un accompagnement vers l'insertion professionnelle ainsi qu'un accompagnement social. Les volontaires de l'EPIDE sont accueillis en internat, dans un cadre structuré, où ils vivent les valeurs de la République au quotidien.

¹⁶ Le détail du taux de maintien chez le même employeur à la sortie de l'emploi d'avenir est disponible dans les données complémentaires sur le site de la DARES.

4. Evaluation des emplois d'avenir basée sur la méthode d'appariement sur score de propension

4.1 Un effet positif des emplois d'avenir sur l'insertion professionnelle des jeunes, quatre ans après l'entrée en emploi d'avenir

Le passage des jeunes par un emploi d'avenir a un impact sur plusieurs aspects de leur trajectoire professionnelle et sociale. Pour estimer cet effet, les bénéficiaires sont comparés à des jeunes qui ont des caractéristiques socioprofessionnelles proches et qui étaient éligibles à l'entrée en emploi d'avenir au même moment mais qui ne se sont pas vus prescrire ce type de contrat, c'est-à-dire des témoins. Les deux populations ayant en moyenne des caractéristiques statistiquement différentes, des traitements détaillés dans l'encadré 2 sont réalisés pour rendre les populations plus semblables. A l'issue de ce traitement, la population comparées aux bénéficiaires est constitué de faux-jumeaux construit à partir de la population des témoins. Ces faux-jumeaux permettent d'approcher ce qu'aurait été la trajectoire professionnelle des bénéficiaires d'un emploi d'avenir s'ils n'étaient pas entrés dans le dispositif. L'impact des emplois d'avenir est donc estimé par comparaison entre les trajectoires professionnelles des bénéficiaires et celles des faux-jumeaux.

Le passage par l'emploi d'avenir a un effet positif et significatif sur la probabilité des bénéficiaires d'être en emploi¹⁷ trois ans environ après l'entrée en dispositif¹⁸. La probabilité d'être en emploi est ainsi supérieure de 2 points de pourcentage à celle qu'elle aurait été en l'absence du dispositif (tableau 11). À cette date, les bénéficiaires d'emploi d'avenir sont sortis en moyenne depuis 14 mois du dispositif. 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. La probabilité d'être en emploi des bénéficiaires est supérieure de 8 points à celle qu'elle aurait été en l'absence de cette mesure. À cet horizon, 62 % des bénéficiaires d'un emploi d'avenir sont en emploi contre 54 % des faux-jumeaux (cf. encadré 1). Le dispositif semble donc avoir accru de 15 % les chances de retour à l'emploi des personnes qui en ont bénéficié.

Quatre ans après l'entrée en emploi d'avenir, le niveau de diplôme¹⁹ influe fortement sur la probabilité de trouver un emploi. Moins les jeunes sont diplômés, plus l'impact de l'emploi d'avenir est fort : il est de 9 points pour les bénéficiaires sans diplôme, contre 5 points pour ceux ayant au moins obtenu le baccalauréat (tableau 12). Les individus peu diplômés retrouvent plus souvent un emploi suite à leur passage dans le dispositif car ce dernier leur permet d'acquérir de l'expérience professionnelle et de se former. Comparativement aux plus diplômés, ils auraient eu plus de mal à y parvenir sans contrat aidé.

L'impact positif des emplois d'avenir est plus marqué pour les jeunes qui y sont restés au moins trois ans. Pour ces derniers, l'écart atteint 10 points de pourcentage, contre 8 points en moyenne pour l'ensemble des bénéficiaires (tableau 11). 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 donc mieux sur le marché du travail.

L'ensemble de ces résultats semblent qualitativement similaires, à peine moins favorables, pour les seuls bénéficiaires d'un emploi d'avenir dans le secteur non marchand (encadré 4) : si l'effet 3 ans après l'entrée

¹⁷ On exclut de l'emploi, l'emploi aidé c'est-à-dire les contrats aidés type CUI et emploi d'avenir.

¹⁸ L'impact du dispositif est calculé sur les bénéficiaires ayant fini leur emploi d'avenir au plus tard en avril 2018 et sur les témoins qui leurs sont associés.

¹⁹ Niveau de diplôme en 2014 lors de la première interrogation du jeune dans l'enquête.

s'estompe sur cette sous-population, il demeure significativement positif et un peu plus faible quatre ans après l'entrée en emploi d'avenir.

Au final, 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 qui diffère de certaines études sur les contrats aidés qui soulignent 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 Benoteau (2015)), ce qui signifie peut-être que la valorisation des emplois aidés par les bénéficiaires se fait sur un temps plus long. De plus, les emplois d'avenir ont certaines spécificités par rapport à d'autres emplois aidés qui pourraient expliquer leur effet positif sur le taux d'accès à l'emploi des bénéficiaires : 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].

Ces effets sont mesurés plusieurs mois après l'entrée en dispositif, c'est-à-dire à peu près à la même période pour l'ensemble des bénéficiaires. Les effets sur l'emploi calculés plusieurs mois après la sortie, dont la période de mesure peut différer selon la durée effective de l'emploi d'avenir, sont également positifs sur le long terme (dix-huit mois après la sortie) mais plus nuancés sur le court terme (six mois après l'emploi d'avenir) (cf. encadré 3).

Encadré 1 : Des évolutions du taux d'emploi des bénéficiaires et des faux-jumeaux aux dynamiques différentes.

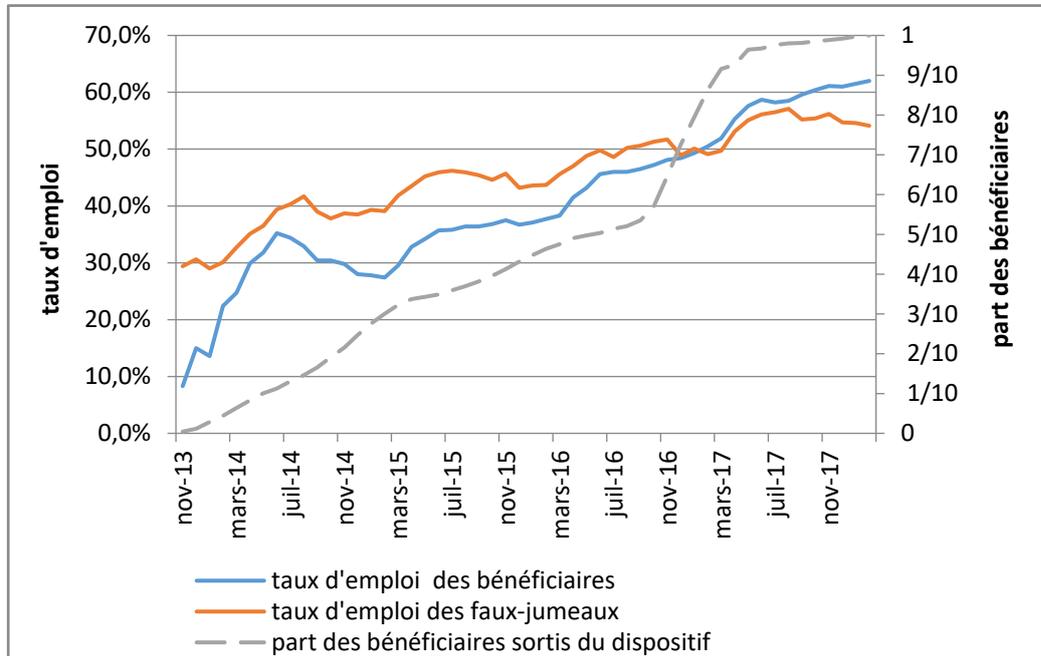
Sur la période de l'enquête, les bénéficiaires d'emplois d'avenir et les faux-jumeaux qui leurs sont associés connaissent une augmentation de leur taux d'emploi mais selon des dynamiques un peu différentes (voir graphique 2).

Le taux d'emploi (non aidé) 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 court 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.

Concernant le taux d'emploi, celui des bénéficiaires comme celui des faux-jumeaux augmente sur la période mais les dynamiques qui sous-tendent cette augmentation de l'accès à l'emploi sont un peu différentes entre les deux populations:

- 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 augmente 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 en dispositif, pendant lequel l'effort de recherche d'emploi a vraisemblablement été 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 a été 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.

Graphique 2 : Évolution du taux d'emploi des bénéficiaires d'un 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'un emploi d'avenir sortis du dispositif (courbe bleue, échelle de gauche) sont en emploi contre 30 % des faux-jumeaux (courbe orange, échelle de gauche). À cette date, à peine 5 % des jeunes entrés en emploi d'avenir entre octobre 2013 et mars 2014 sont sortis du dispositif (courbe grise, échelle de droite).

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 11 : Effet du passage en emploi d'avenir sur la probabilité des bénéficiaires d'être en emploi non aidé, 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***

*** 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 2.

Lecture : quatre ans après leur entrée en dispositif, la probabilité d'être en emploi des jeunes restés dans un emploi d'avenir au moins deux ans (et moins de trois ans) est de 8,5 points de pourcentage supérieure à celle 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 2).

Source : Dares, Panel Emplois d'avenir.

Tableau 12 : 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 %

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 celle 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 2).

Source : Dares, Panel Emplois d'avenir.

L'effet du passage par un emploi d'avenir sur la probabilité d'être en formation quatre ans après l'entrée en dispositif est, quant à lui, négatif et significatif. Cette probabilité est inférieure de 1 point de pourcentage à celle qu'elle aurait été en l'absence de dispositif (tableau 13). L'effet négatif est plus élevé pour les jeunes au moins détenteurs du baccalauréat et est significatif uniquement pour eux. Les emplois d'avenir ont comme spécificité de mettre l'accent sur la formation : les bénéficiaires entrent donc moins en formation à la sortie de cet emploi aidé, puisqu'ils ont l'opportunité de le faire pendant leur contrat.

Tableau 13 : Effet du passage en emploi d'avenir sur la probabilité des bénéficiaires d'être en formation en février 2018, par niveau de diplôme (en points)

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

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

Lecture : quatre ans après leur entrée en emploi d'avenir, la probabilité d'être en formation des jeunes passés en emploi d'avenir et ayant au moins le baccalauréat est de 2,5 points de pourcentage inférieure à celle 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 2).

Source : Dares, Panel Emplois d'avenir.

Encadré 2 : Évaluation par appariement sur score de propension

L'évaluation de l'impact des emplois d'avenir repose sur une analyse contrefactuelle. Pour évaluer l'impact de cette politique, il faudrait comparer la situation à la sortie du dispositif d'une personne qui a bénéficié d'un emploi d'avenir, par rapport à la situation de cette même personne si elle n'en avait pas bénéficié. L'approche utilisée ici 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 les caractéristiques sociodémographiques de chaque jeune (âge, sexe, nationalité, diplôme, zone d'habitation...), des variables liées au marché du travail dans lequel il évolue (taux d'emploi régional des jeunes²⁰), 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. La méthode de Kernel est utilisée pour appairer bénéficiaires et témoins. Cela signifie qu'à un bénéficiaire sont associés tous les témoins suffisamment proches en termes de probabilité d'entrée en emploi d'avenir, en attribuant un poids plus fort aux témoins les plus proches des bénéficiaires et un poids plus faible aux plus éloignés. L'ensemble des témoins utilisés forme un témoin synthétique, appelé faux-jumeau du bénéficiaire.

²⁰ Il s'agit d'une variable provenant de l'Atlas des missions locales de 2010, construit à partir de données Insee-Dares.

Le niveau de diplôme étant très corrélé à la probabilité de retrouver un emploi et la législation²¹ sur les emplois d'avenir étant différenciée selon le niveau de diplôme, il a été décidé d'imposer que les bénéficiaires et les témoins aient le même niveau de diplôme. Pour réaliser l'appariement, l'échantillon initial a donc été divisé en trois selon le niveau de diplôme (sans diplôme/ BEP-CAP/ diplôme équivalent ou supérieur au baccalauréat). L'appariement a ensuite été réalisé au sein de chacune de ces strates.

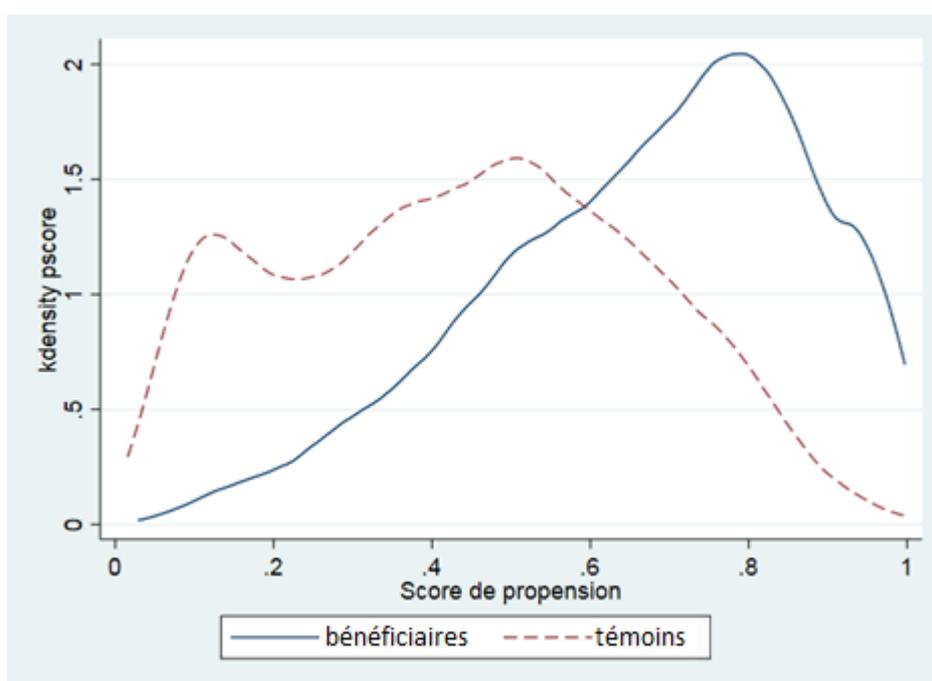
Pour qu'un appariement soit de bonne qualité, il doit respecter deux hypothèses :

– celle du support commun : il faut qu'il y ait suffisamment de bénéficiaires et de témoins qui partagent les mêmes probabilités d'entrer en emploi d'avenir pour que l'appariement se fasse entre individus ayant des caractéristiques semblables.

– celle de l'équilibre post-appariement : il faut qu'après l'appariement, les traités et les faux-jumeaux se ressemblent en moyenne sur les variables impliquées dans le calcul du score de propension, pour que les effets mesurés après l'appariement puissent être attribués au dispositif et non à de trop fortes différences initiales entre les bénéficiaires et les témoins.

Dans l'échantillon, le support commun est assez large pour que l'appariement puisse être considéré comme fiable (graphique 3).

Graphique 3: répartition du score de propension des bénéficiaires et des témoins avant appariement



Lecture : une grande proportion des bénéficiaires d'un emploi d'avenir a un score de propension proche de 0,8, ce qui signifie que d'après leurs caractéristiques, ils ont 80 % de chance de rentrer en emploi d'avenir.

Champ : jeunes fréquentant la mission locale entre juin 2013 et février 2014 et pour lesquels il est possible de calculer un score de propension (pas de valeurs manquantes).

Source : Dares, Panel Emplois d'avenir.

²¹ Les individus avec un diplôme inférieur au baccalauréat pouvaient bénéficier d'un emploi d'avenir quel que soit leur lieu d'habitation, bien qu'il y ait une priorité au niveau national pour les habitants de Zones Urbaines Sensibles (ZUS), de Zones de Revitalisation Rurale (ZRR) et de Départements et Régions d'Outre-Mer (DROM). En revanche, parmi les personnes ayant un diplôme au moins équivalent au baccalauréat, seuls les habitants de ces trois types de territoire (ZUS, ZRR et DROM) pouvaient bénéficier des emplois d'avenir.

De plus, les populations des traités et des faux-jumeaux se ressemblent davantage, après l'appariement qu'avant l'appariement, sur une grande partie des variables ayant servi au calcul du score de propension²². Les traités et les faux-jumeaux sont d'ailleurs non significativement différents sur la majorité de ces variables après appariement.

Par ailleurs, les jeunes bénéficiaires qui ont un score de propension très éloigné des témoins n'ont pas été intégrés dans l'évaluation. En outre, lorsqu'on estime l'effet des emplois d'avenir trois et quatre ans après l'entrée²³, les jeunes toujours en emploi d'avenir à cette période sont écartés de l'estimation.

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

Le passage par un emploi d'avenir a un impact positif et significatif sur la santé des jeunes. En effet, 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 14). L'effet est plus fort quand les bénéficiaires sont sans diplôme. En l'absence de contrat aidé, ils auraient certainement été plus nombreux à être au chômage ou en inactivité que les diplômés, ce qui aurait pu être préjudiciable à leur santé [7].

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 des bénéficiaires de vivre dans un logement autonome est supérieure de 7 points de pourcentage 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 au moment de leur entrée dans le dispositif 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 donc de revenus suffisants.

L'emploi d'avenir a un effet négatif sur la situation financière déclarée par les jeunes quatre ans après leur entrée en dispositif. La probabilité qu'un jeune passé par un emploi d'avenir déclare être en situation financière difficile ou juste est supérieure de 3 points de pourcentage à celle de se déclarer en difficulté financière en l'absence de dispositif. Cet effet traduit le fait que, malgré un effet positif sur leur taux d'emploi, une partie non négligeable de bénéficiaires bascule tout de même vers le chômage ou l'inactivité après leur emploi aidé. Or, puisqu'ils ont perçu un revenu grâce à l'emploi d'avenir, la fin du contrat s'accompagne pour une partie d'entre eux d'une perte financière. Cet écart est deux fois plus important pour les jeunes sans diplôme²⁴.

²² Le tableau permettant de vérifier la qualité de l'appariement est disponible dans les données complémentaires fournies sur le site de la DARES.

²³ Les effets mesurés trois ans après l'entrée en emploi d'avenir sont mesurés en avril 2017. Comme les jeunes bénéficiaires sont entrés en dispositif entre octobre 2013 et mars 2014, cet horizon permet de s'assurer que tous les bénéficiaires sont observés au moins trois ans après leur entrée en emploi d'avenir. Pour les effets à quatre ans, les variables sont observées en février 2018, dernière date à laquelle les données sont disponibles ; pour certains bénéficiaires, la durée est donc un peu inférieure à quatre ans.

²⁴ Les résultats relatifs à la santé, à l'autonomie ou à la situation financière restent globalement similaires lorsqu'on se place à d'autres horizons temporels.

Tableau 14 : Effet du passage en emploi d'avenir sur la santé et l'autonomie en février 2018, par niveau de diplôme (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***
Ne pas avoir une situation financière difficile ou juste	-6,6***	-2,1**	1,6	-2,7***

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

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 celle 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.

Encadré 3 : le passage par l'emploi d'avenir, un effet mitigé six et dix-huit mois après la sortie

Si l'effet des emplois d'avenir est positif quand il est évalué trois ou quatre ans après l'entrée, les conclusions sont un peu moins nettes quand il est estimé au terme d'une certaine durée après la *sortie* du dispositif (six mois, un an, etc.).

Cependant, l'examen six mois après la sortie d'emploi d'avenir est par construction défavorable aux bénéficiaires : à cet horizon temporel, les bénéficiaires sont récemment sortis d'un emploi d'avenir et sont depuis peu en recherche d'emploi, contrairement aux témoins qui recherchent ou sont en emploi depuis plus longtemps. Cet effet est encore plus important lorsque la conjoncture dans laquelle s'achève un contrat aidé est défavorable.

Ainsi, les contrats plus longs qui s'achèvent dans une période plus favorable 2017-2018 ont un effet négatif moindre et peu significatif, voire un effet positif pour les emplois d'avenir de 3 ans et plus (tableau 16). Les jeunes bénéficiaires de ces contrats ont également une expérience professionnelle longue dans le cadre d'un emploi d'avenir qui explique aussi qu'ils parviennent davantage à retrouver un emploi par la suite. Inversement, l'effet est négatif pour les sortants de 2014-2015.

Enfin, l'amélioration de la qualité et de la réputation des emplois d'avenir peuvent également contribuer à la meilleure insertion professionnelle observée pour les sortants de la période 2017-2018 relativement aux sortants de 2014-2015. En effet, ces derniers faisaient partie des premières vagues à avoir bénéficié du dispositif, qui n'était peut-être pas bien connu des employeurs initialement. Ces derniers ont pu disposer de davantage d'information sur l'employabilité des jeunes passés par ce dispositif au fur et à mesure que le nombre de sorties s'est accru.

La meilleure insertion professionnelle mesurée à la *sortie* d'un emploi d'avenir pour les bénéficiaires restés plus longtemps dans le dispositif ne s'explique pas par un éloignement à l'emploi plus fort des jeunes bénéficiaires qui rompent précocement leur contrat. Les effets conservent le même ordre de grandeur pour les seuls bénéficiaires qui n'ont pas interrompu leur contrat²⁵.

L'effet négatif six mois après la *sortie* du dispositif est également plus important pour les peu diplômés. Ceci peut traduire un effet d'enfermement plus important pour cette catégorie, les plus diplômés s'insérant plus rapidement après leur sortie d'emploi d'avenir. Cependant, cette différence n'est que provisoire, puisque dix-huit mois après leur sortie d'emploi d'avenir, l'effet négatif des emplois d'avenir n'est significatif pour aucune des catégories de diplôme.

Tableau 15 : Effet du passage en emploi d'avenir sur la probabilité des bénéficiaires d'être en emploi non aidé, suivant la durée effective de l'emploi d'avenir six et dix-huit mois après la sortie (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 six mois après la sortie du dispositif	-8,4***	-13,2***	-2,2*	6,3***	-3,1***
Effet 18 mois après la sortie du dispositif	-3,8***	-1,2	2,3		-1,7**

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

Lecture : six mois après sa sortie de dispositif, la probabilité d'être en emploi des jeunes restés dans un emploi d'avenir au moins deux ans (et moins de trois ans) est de 6,3 points de pourcentage supérieure à celle 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 2) et qui sont sorties depuis au moins six mois ou dix-huit mois.

Source : Dares, Panel Emplois d'avenir.

Tableau 16 : Effet du passage en emploi d'avenir sur la probabilité des bénéficiaires d'être en emploi, suivant le niveau de diplôme six et dix-huit mois après la sortie (en points)

	Sans diplôme	BEP/CAP	Baccalauréat et plus	Ensemble
Effet six mois après la sortie du dispositif	-3,6***	-3,6***	-1,3	-3,1***
Effet dix-huit mois après la sortie du dispositif	-2,2	-0,8	-2,6	-1,7**

*** 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 Z.

Lecture : six mois après la sortie du dispositif, la probabilité d'être en emploi des jeunes sans diplôme passés par un emploi d'avenir est en moyenne de 3,6 point inférieure à celle 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 2) et qui sont sorties depuis au moins six mois ou dix-huit mois.

Source : Dares, Panel Emplois d'avenir.

²⁵ Les résultats sont disponibles en données complémentaires sur le site de la Dares.

Encadré 4: Le passage par les emplois d'avenir non marchand positif à long terme

Les estimations réalisées concluent que les emplois d'avenir ont un impact positif et significatif sur l'accès à l'emploi plusieurs années après l'entrée en dispositif. Quatre ans environ après l'entrée en dispositif, 62 % des jeunes passés par un emploi d'avenir sont en emploi. Ils n'auraient été que 54 % à l'être si les emplois d'avenir n'avaient pas été instaurés (encadré 1). Les jeunes sont donc moins au chômage ou en inactivité.

Différents tests de robustesses ont été menés afin de vérifier la solidité de ces résultats. Un des tests consiste à mesurer l'effet sur l'emploi en dissociant secteur non marchand et secteur marchand. Le secteur marchand est toutefois écarté de l'analyse, l'appariement n'étant pas de qualité assez satisfaisante : les effectifs concernés dans l'échantillon sont trop réduits et leurs caractéristiques sont particulières, ce qui ne permet pas d'assurer le respect de la propriété de l'équilibre post-appariement. Dans la suite, les résultats concernent donc uniquement le secteur non marchand.

Tableau 17 : Effet du passage en emploi d'avenir sur la probabilité des bénéficiaires du secteur non marchand 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	0,6	-1,4	1,5	-0,1
Effet quatre ans après l'entrée en emploi d'avenir	6,6***	5,9***	3,4***	5,4***

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

Lecture : quatre ans après l'entrée en emploi d'avenir, la probabilité d'être en emploi des jeunes sans diplôme passés par un emploi d'avenir non marchand est en moyenne de 6,6 points de pourcentage supérieur à celle qu'elle aurait été sans le passage par ce dispositif. Cet effet est statistiquement significatif à 1 %.

Champ : personnes entrées en emploi d'avenir non marchand entre octobre 2013 et mars 2014, dans le champ de l'évaluation (voir encadré 2).

Source : Dares, Panel Emplois d'avenir.

Tableau 18: Effet de l'emploi d'avenir selon sa durée effective sur la probabilité des bénéficiaires du non marchand d'être en emploi (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	-5,3 ***	-2	-0,1	3,8***	-0,1
Effet quatre ans après l'entrée en emploi d'avenir	0,1	4,1**	7,3***	7,4***	5,4***

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

Lecture : quatre ans après l'entrée en emploi d'avenir, la probabilité d'être en emploi des jeunes restés au moins trois ans dans un emploi d'avenir non marchand est en moyenne de 7,4 points de pourcentage supérieur à celle qu'elle aurait été sans le passage par ce dispositif. Cet effet est statistiquement significatif à 1 %.

Champ : personnes entrées en emploi d'avenir non marchand entre octobre 2013 et mars 2014, dans le champ de l'évaluation (voir encadré 2).

Source : Dares, Panel Emplois d'avenir.

Les résultats présentés sur l'ensemble du champ sont assez similaires à ceux relatifs au seul secteur non marchand. L'effet du dispositif sur le retour à l'emploi reste positif et significatif quatre ans après l'entrée en emploi d'avenir. La probabilité d'être en emploi des bénéficiaires est supérieure de 5 points de pourcentage à celle qu'elle aurait été en l'absence de cette mesure (elle est supérieure de 8 points de pourcentage pour l'ensemble des bénéficiaires). Le niveau de diplôme ainsi que le temps passé en contrat aidé continuent d'influer sur la probabilité de trouver un emploi de manière similaire que pour l'ensemble des bénéficiaires. Moins les jeunes sont diplômés, plus l'impact est fort : il est de 6,6 points pour les bénéficiaires sans diplôme, contre 3,4 points pour ceux ayant au moins obtenu le baccalauréat. Les individus peu diplômés retournent donc davantage en emploi grâce au dispositif. L'impact des emplois d'avenir est également plus important quand les individus y sont restés plus longtemps (7,4 points de pourcentage pour les emplois d'avenir d'au moins trois ans contre 5,4 dans l'ensemble quatre ans après l'entrée en dispositif).

Les résultats pour les bénéficiaires d'un emploi d'avenir dans le seul secteur non marchand, qui représentent les deux tiers de l'ensemble des bénéficiaires, semblent donc à peine moins favorables que ceux pour l'ensemble des bénéficiaires d'emploi d'avenir.

5. Effet différencié des emplois d'avenir selon les caractéristiques des jeunes et du contrat signé

5.1 Un tremplin pour les plus jeunes et les plus diplômés

L'impact des emplois d'avenir sur l'insertion professionnelle des bénéficiaires peut varier selon les caractéristiques des jeunes, celles de leurs employeurs ou encore celles de l'emploi d'avenir qu'ils ont occupé. Alors que l'insertion en emploi a été précédemment analysée par rapport à celle des « faux-jumeaux », il s'agit ici de comparer les situations des bénéficiaires entre eux, en fonction de leurs caractéristiques et de leurs différences de parcours.

À caractéristiques données (des jeunes passés en emploi d'avenir, de leurs employeurs, des emplois d'avenir occupés), les bénéficiaires non diplômés ou titulaires d'un CAP-BEP ont moins de chances de retrouver un emploi que les bénéficiaires détenteurs d'un niveau de diplôme équivalent ou supérieur au baccalauréat (tableau 15). C'est vrai six, douze et dix-huit mois après la sortie de l'emploi d'avenir, l'effet du diplôme sur les chances d'être en emploi semblant augmenter avec le temps. Les jeunes détenteurs du permis de conduire et ceux habitants en agglomération parisienne retrouvent également plus facilement un travail car ils accèdent à des bassins d'emploi plus dynamiques. Le dispositif est donc moins efficace en termes d'insertion dans l'emploi pour les jeunes peu diplômés ou habitant en zones défavorisées, qui sont pourtant le cœur de cible des emplois d'avenir.

De même, le parcours en emploi d'avenir semble réussir davantage aux plus jeunes. Les hommes ont également plus de chance de retrouver un emploi à la sortie du dispositif que les femmes. En revanche, les personnes qui avaient au moins un enfant avant l'entrée en contrat aidé trouvent moins facilement un emploi à leur sortie du dispositif que les autres bénéficiaires. Les jeunes dont les parents ne parlaient que rarement ou jamais le français durant leur enfance retrouvent moins souvent un emploi à la sortie. Le fait d'être locataire ou colodataire au début de l'emploi d'avenir plutôt que d'être hébergé par la famille facilite le retour sur le marché du travail du jeune à l'issue de l'emploi d'avenir, probablement car cela traduit un plus grand degré d'autonomie dès l'entrée dans le dispositif.

5.2 Des différences d'insertion liées à la durée passée en emploi d'avenir et au fait d'avoir bénéficié ou non d'une formation certifiante

À caractéristiques données, une durée longue en emploi d'avenir induit plus de chances de retrouver un emploi par la suite. Ainsi, les jeunes qui ont passé deux ans ou plus dans le dispositif voient leurs chances augmenter significativement en termes d'accès à l'emploi par rapport aux bénéficiaires restés moins d'un an. Un an après leur sortie, 65 % des jeunes qui ont passé trois ans ou plus en emploi d'avenir sont en emploi, contre 57 % pour l'ensemble des bénéficiaires (tableau 9). Cet effet de la durée ne varie pas selon le niveau de diplôme initial du jeune²⁶ (tableau 15). Une durée plus longue en emploi d'avenir ne compenserait donc pas un niveau de diplôme initialement faible.

²⁶ Un jeune sans diplôme resté plus de trois ans en emploi d'avenir n'a pas davantage de chances d'être en emploi à la sortie qu'un jeune resté lui aussi plus de trois ans et qui est détenteur d'un niveau de diplôme équivalent ou supérieur au baccalauréat : des régressions avec interactions entre le niveau de diplôme et la durée de l'emploi d'avenir sont présentées dans les résultats complémentaires.

Les jeunes qui ont eu leur contrat renouvelé ou qui ont signé un CDI accèdent plus facilement à un emploi six mois après. C'est particulièrement le cas dans le secteur non marchand. Cela confirme l'importance de privilégier des contrats de longue durée et d'éviter les ruptures. Il est également possible que d'autres facteurs inobservables expliquent une bonne insertion professionnelle comme la motivation et un bon environnement de travail.

L'accent fort mis sur la formation durant l'emploi d'avenir a porté ses fruits. Les jeunes qui ont bénéficié d'une formation certifiante trouvent plus facilement un emploi six mois et un an après la sortie (54 % contre 48 % six mois après la sortie et 59 % contre 53 % un an après). Ceux qui ont obtenu un diplôme à la suite de cette formation sont le plus souvent en emploi un an et demi après la sortie, que ceux n'en ayant pas obtenu (68 % contre 58 % en emploi). Cependant, l'effet des formations ne varie pas selon le niveau de diplôme initial du jeune. Cela signifie qu'une formation certifiante pendant l'emploi d'avenir n'a pas d'avantage d'effet positif sur l'accès à l'emploi d'une personne initialement peu ou pas diplômée, que sur l'accès à l'emploi d'une personne initialement diplômée²⁷.

La participation à des formations préparatoires à une embauche en emploi d'avenir ne semble pas avoir d'effet significatif sur l'insertion professionnelle des anciens bénéficiaires. Les jeunes qui en ont suivi sont moins souvent en emploi six mois et un an après l'emploi d'avenir que les autres. Toutefois, cette formation préparatoire est destinée aux jeunes les plus éloignés du marché du travail, pour qu'ils puissent profiter pleinement des possibilités offertes par l'emploi d'avenir. Comme ces formations touchent un public en difficulté, cela peut expliquer qu'à la sortie de l'emploi d'avenir et, même s'ils ont bénéficié de cette formation supplémentaire, ils retrouvent moins souvent un emploi²⁸. Ils sont d'ailleurs moins mobiles : 57 % sont détenteurs du permis de conduire contre 62 % en moyenne).

De surcroît, le passage en emploi d'avenir dans certains secteurs d'activité semble ouvrir de plus larges opportunités d'emploi ultérieurement. C'est le cas notamment des secteurs du support à l'entreprise et des services à la personne et aux collectivités territoriales qui permettent aux jeunes de trouver facilement un emploi dix-huit mois après la sortie.

Enfin, lorsque le jeune a rencontré des difficultés au cours de son emploi d'avenir (personnelles ou professionnelles), il peine davantage à accéder à un emploi par la suite, qu'il ait sollicité ou non la mission locale pour l'aider à les surmonter. Cet effet est probablement l'indicateur d'un climat peu favorable à l'élaboration d'un parcours d'insertion professionnelle pérenne.

²⁷ Comme pour la durée des emplois d'avenir, des régressions avec termes d'interactions entre le fait d'avoir suivi une formation certifiante et le niveau de diplôme initial du jeune ont été réalisées et sont présentées en résultats complémentaires sur le site de la DARES.

²⁸ Comme le raisonnement se fait ici « toutes choses égales par ailleurs », cela signifie que les bénéficiaires de cette formation diffèrent des non bénéficiaires sur des caractéristiques non observées qui diminueraient leur probabilité de trouver un emploi.

Tableau 19 : Impact des caractéristiques individuelles et du contrat de l'emploi d'avenir sur l'accès à l'emploi six, douze et dix-huit mois après la sortie

		Emploi six mois après la sortie	Emploi douze mois après la sortie	Emploi dix-huit mois après la sortie
Caractéristiques du jeune	Sexe			
	Femme	Réf.	Réf.	Réf.
	Homme	1,283 ***	1,278 ***	1,415 ***
	Âge du salarié à la signature du contrat			
	De 17 à 20 ans	1,149**	1,325 ***	1,359 ***
	De 21 à 22 ans	1,171***	1,138 **	1,188 **
	De 23 à 24 ans	Réf.	Réf.	Réf.
	25 ans ou plus	1,003	0,99	0,956
	Niveau de formation initiale			
	Baccalauréat et plus	Réf.	Réf.	Réf.
	CAP-BEP	0,711***	0,648 ***	0,589 ***
	Sans diplôme	0,548***	0,516 ***	0,447 ***
	Lieu d'habitation lors de la signature du contrat			
	Agglomération Parisienne	1,229**	1,28 ***	1,49 ***
	Commune rurale	Réf.	Réf.	Réf.
	Autre	0,921	0,926	1,029
	Mode d'hébergement au début du contrat			
	Locataire ou colocataire	1,161***	1,194 ***	1,151 **
	Hébergé par la famille	Réf.	Réf.	Réf.
	Autre type d'hébergement	1,206	1,157	1,673 ***
Détenteur du permis de conduire				

	Oui	1,709 ***	1,852 ***	1,773 ***
	Non	Réf.	Réf.	Réf.
	Nombre d'enfants au début du contrat			
	Au moins un enfant	0,753 ***	0,79 ***	0,799 **
	Pas d'enfants	Réf.	Réf.	Réf.
	Langue parlée par les parents durant l'enfance			
	Les parents ne parlaient pas tout le temps français	0,79 ***	0,777 ***	0,777 ***
	Les parents parlaient rarement ou jamais français	0,724 ***	0,664 ***	0,643 ***
	Les parents parlaient uniquement français	Réf.	Réf.	Réf.
A eu son emploi d'avenir renouvelé				
Caractéristiques du contrat	Oui	1,286 ***	1,138	1,131
	Non	Réf.	Réf.	Réf.
	A bénéficié d'une formation certifiante au cours de l'emploi d'avenir			
	Oui	1,167***	1,263 ***	1,085
	Non	Réf.	Réf.	Réf.
	Type de contrat			
	CDD d'un an	Réf.	Réf.	Réf.
	CDD de trois ans	1,108	0,935	1,014
	CDI	1,531 ***	1,255 ***	1,109
	A obtenu un diplôme au cours de l'emploi d'avenir			
	Oui	1,141**	1,12 *	1,313 ***
	Non	Réf.	Réf.	Réf.

A bénéficié d'une formation destinée à préparer l'embauche en emploi d'avenir			
Oui	0,864 **	0,838 **	0,966
Non	Réf.	Réf.	Réf.
Temps effectivement passé en emploi d'avenir			
Moins d'un an	Réf.	Réf.	Réf.
Un an et moins de deux ans	0,836**	0,781 **	0,89
Deux ans et moins de trois ans	1,408***	1,288 ***	1,142
Trois ans et plus	2,041***	1,62 ***	1,44 **
Sollicitation de la mission locale			
Le jeune a sollicité la mission locale lorsqu'il a rencontré des difficultés	0,725***	0,767 ***	0,836 **
Le jeune n'a pas sollicité la mission locale même s'il a rencontré des difficultés	0,856***	0,853 ***	0,832 **
Le jeune n'a pas rencontré de difficultés donc n'a pas eu besoin de solliciter la mission locale	Réf.	Réf.	Réf.
Famille de métiers exercée pendant l'emploi d'avenir			
Installation et maintenance	1,008	1,093	1,069
Santé	1,123	1,255 **	1,188
Support à l'entreprise	1,167*	1,334 ***	1,465 ***
Services à la personne et à la collectivité	0,992	1,106	1,307 ***
Hôtellerie/Restauration	Réf.	Réf.	Réf.
Autre	1,102	1,118	1,112

Les caractéristiques individuelles (âge, sexe, niveau de diplôme...) ainsi que celles associées à l'emploi d'avenir (type de contrat, de formations suivies...) peuvent influencer sur la probabilité d'être en emploi ou en formation après la sortie. Afin d'isoler l'effet propre de chacune de ces caractéristiques, un modèle logistique multinomial a été estimé afin de modéliser la probabilité d'être en emploi six mois, douze mois et dix-huit mois après être sorti d'un emploi d'avenir. Le tableau liste les principales variables introduites dans le modèle et leur associe leurs *odds-ratio*. Seules trois variables (être en recherche d'emploi avant l'emploi d'avenir, avoir rompu son contrat d'avenir et types d'employeur i.e. associations, collectivités territoriales, etc.), moins informatives que celles commentées, ne sont pas présentées mais sont conservées comme variables de contrôle dans la régression.

Trois régressions logistiques multinomiales ont ainsi été estimées pour mesurer la probabilité d'être en emploi six mois, douze mois et dix-huit mois après la sortie. Le pourcentage de concordance²⁹ des trois modèles avoisine les 60 %.

*** Significatifs au seuil de 1 %, ** significatifs au seuil de 5 % et * significatifs au seuil de 10 % ; ns : non significatif.

Lecture : Le rapport des chances (ou *odds-ratio*) associé à la modalité « oui » de la variable « détenteur du permis de conduire » est égal à 1,7 pour l'accès à l'emploi à six mois ; cela signifie qu'un jeune détenteur du permis de conduire a une probabilité d'être en emploi six mois après son emploi d'avenir 1,7 fois supérieure à un jeune possédant les mêmes caractéristiques (âge, sexe, niveau de diplôme...) et étant passé par le même type d'emploi d'avenir mais qui ne détient pas le permis de conduire.

Champ : personnes entrées en emploi d'avenir entre octobre 2013 et mars 2014 et qui en sont sorties depuis au moins six mois, douze mois ou dix-huit mois en mars 2018.

Source : Dares, Panel Emplois d'avenir.

²⁹ On considère qu'il y a concordance lorsque le fait d'être ou pas en emploi est correctement prédit par le modèle.

Pour en savoir plus

[1] Les contrats uniques d’insertion CUI-CAE et CUI-CIE : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/statistiques-de-a-a-z/article/les-contrats-uniques-d-insertion-cui-cae-et-cui-cie>

[2] Firquet (2019), « Le devenir des personnes sorties de contrat aidé », Dares Résultats n°17, avril :

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/etudes-et-syntheses/dares-analyses-dares-indicateurs-dares-resultats/article/le-devenir-des-personnes-sorties-de-contrat-aide>

[3] Gomel, Lopez (2012), « Effets des emplois jeunes sur les trajectoires professionnelles », Cee, n°94, juillet.

[4] Benoteau (2015), « Quel effet du recrutement en emploi aidé sur la trajectoire professionnelle ? Une évaluation à partir du Panel 2008 », Economie et Statistique, n° 47. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/fichier/1378067/ES477E.pdf>

[5] Rey-Bernard (2017), « Les contrats aidés : quels objectifs, quel bilan ? », Dares Analyse n° 21, mars : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/etudes-et-syntheses/dares-analyses-dares-indicateurs-dares-resultats/article/les-contrats-aides-quels-objectifs-quel-bilan>

[6] Ballini-Gaini-Hervelin (2020), « Contrat aidé et formation : quels profils de décrocheurs scolaires sont privilégiés par les recruteurs ? », Dares Analyse n°033, octobre : https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/dares_analyses_decrocheurs_scolaires_insertion_professionnelle.pdf

[7] Mette (2015) « Chômage et santé mentale, des liens ambivalents », Dares Analyses n° 67, septembre : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/etudes-et-syntheses/dares-analyses-dares-indicateurs-dares-resultats/article/chomage-et-sante-mentale-des-liens-ambivalents>