



ENQUETE SUR LA PROFESSIONNALISATION
DES EMPLOIS-JEUNES EN 1999 AUPRES DES
ADHERENTS DE PROMOFAP

Patrick DUBECHOT
Anne FRONTEAU

Septembre 2000

**Département « *Evaluation des Politiques Sociales* »
dirigé par Marie-Odile SIMON**

Pour consulter la version papier, veuillez contacter le Centre Infos Publications,
Tél. : 01 40 77 85 01 , e-mail : ezvan@credoc.fr

SOMMAIRE

Objectif de la note de synthèse :	3
Champ de l'étude et méthode d'enquête :	3
I. INSTITUTIONS ET EMPLOIS-JEUNES	5
Un effet de taille d'établissement.....	5
Des secteurs qui embauchent : l'insertion pour la dynamique, le médico-social pour les effectifs	6
II. LES CARACTÉRISTIQUES DES JEUNES :	9
Des niveaux de formation étendus, moins diplômés dans l'enquête PROMOFAP	9
Des situations antérieures difficiles sur le marché de l'emploi	10
Un certain âge pour les emplois-jeunes à l'embauche	10
Des emplois-jeunes au masculin	11
Les emplois-jeunes issus des quartiers dits en difficulté.....	12
III. LES ACTIVITÉS DES EMPLOIS-JEUNES	13
Un secteur propice l'animation	13
Des activités autour de l'aide à la personne	14
Des emplois non concurrentiels	15
Des activités qui n'étaient pas exercées auparavant ?.....	15
IV. LA RELATION EMPLOI/FORMATION OU LES CONDITIONS DE LA PROFESSIONNALISATION	17
Des conditions d'emploi relativement classiques	17
L'organisation du travail dans le processus de professionnalisation : l'équipe comme ressource	18
Un tutorat fréquent qui s'inscrit dans une culture du secteur social et de l'éducatif	19
Des jeunes qui s'estiment suffisamment diplômés.....	19
Une typologie des emplois-jeunes : 5 types d'EJ.....	20
Conclusion	22

Traditionnellement centrée sur les jeunes non qualifiés ou privés d'emploi, les politiques d'insertion professionnelle et de l'emploi en direction des jeunes se sont réorientées depuis plusieurs années vers l'accès à l'emploi et à l'expérience professionnelle. Cette évolution s'est traduite par l'apparition de nouveaux dispositifs tels que le programme « Nouveaux services, Emplois jeunes » mis en œuvre en 1997. Ce programme a un double objectif : répondre au chômage des jeunes et développer des activités nouvelles correspondant à des besoins émergents ou non satisfaits. Ce faisant, il introduit une distinction problématique entre professionnalisation des jeunes et professionnalisation des activités, ce qui n'est pas sans conséquences sur la question de la pérennisation des « emplois-jeunes »¹.

Afin de saisir les enjeux autour de ces « emplois-jeunes », de comprendre les processus à l'œuvre sur cette question de la professionnalisation, PROMOFAP a lancé une étude sur la « professionnalisation des emplois-jeunes » embauchés par ses adhérents.

Objectif de la note de synthèse :

PROMOFAP souhaite connaître la population des emplois-jeunes et comment le secteur contribue à la professionnalisation de ces jeunes et aussi à la professionnalisation des emplois occupés. Le travail confié au CREDOC consiste à dégager les principaux enseignements en terme d'enjeux et de perspectives de professionnalisation de ces jeunes et de ces activités à partir des données d'une enquête réalisée par PROMOFAP.

Champ de l'étude et méthode d'enquête :

Au 31 décembre 1998, PROMOFAP avait identifié 1 450 emplois-jeunes embauchés par les établissements adhérents, un an après ils sont 2 972 répartis chez 1333 adhérents à PROMOFAP, soit le double en un an. En octobre 1999, l'Observatoire emploi formation de PROMOFAP a recensé à travers deux enquêtes² 1122 établissements employant 2 395 emplois-jeunes³. Par ailleurs, l'enquête Effectifs recense au 31 décembre 1999, 2 972 emplois-jeunes, -soit le double de l'effectif du 31/12/98, 1450- répartis chez 1333 adhérents.

¹ Christophe GUITTON, *Emplois-jeunes, la professionnalisation en débat*, dans Bref, revue du CEREQ, n°158, novembre 1999.

² En octobre 99, PROMOFAP a lancé l'enquête Emplois-Jeunes auprès d'une partie de ses adhérents. L'Observatoire a décidé d'ajouter à cette base les adhérents qui avaient déclaré des emplois-jeunes au 31/12/98, mais qui n'étaient pas concernés par l'enquête Emplois-Jeunes d'octobre.

³ En fait, lorsqu'un établissement employait plus de 10 emplois-jeunes, il constituait un échantillon parmi l'ensemble. Les résultats ont, par la suite, été redressés pour tenir compte du poids réaliste des établissements employant beaucoup d'emplois-jeunes. Ce redressement suppose que les bénéficiaires tirés au sort avaient le même profil que les autres.

A l'issue de ces enquêtes, plusieurs travaux statistiques ont été effectués soit par PROMOFAP sous forme de documents de synthèse dans lesquels on peut distinguer :

- analyses univariées et multivariées (tris à plat et croisés)
- classification des EJ (CAH) en fonction de la taille de l'établissement, du nombre d'emplois-jeunes, de l'âge du jeune et du nombre de formations envisagées pour le jeune
- étude sur le lien entre la taille de l'établissement et le nombre d'EJ
- comparaison des EJ à temps partiel et à temps complet
- comparaison des embauchés en 1998 et 1999

Au plan national, tous secteurs d'activités confondus, depuis le lancement du dispositif Emploi-jeunes en 1997, 205 000 recrutements ont été réalisés au 31 décembre 1999⁴. Pour la seule année 1999, 89 000 personnes ont été embauchées dans le cadre du programme « nouveaux services-emplois jeunes ». Comme les chiffres de PROMOFAP, le secteur associatif a largement contribué à l'embauche de jeunes dans le cadre de ce dispositif ; nous allons revenir sur cette évolution.

Cette note tente de proposer une analyse qualitative des données PROMOFAP sur la professionnalisation des emplois-jeunes, en les comparant aux données disponibles au plan national.

⁴ DARES, *Le programme « nouveaux services-emplois jeunes » en 1999*, Premières informations et premières synthèses, n°28-2, juillet 2000.

I. Institutions et emplois-jeunes

Un effet de taille d'établissement

Les volumes de recrutements ont singulièrement évolué au cours des derniers mois. Ainsi l'évolution des entrées entre 1998 et 1999 est marquée par une baisse au sein de l'Education nationale des emplois-jeunes (27 % au 31/12/99, soit une baisse de 10 points). De même, au sein de la Police nationale les embauches ont diminué de 1,3 points (5% des embauches en 99). On dénombre dans ces deux institutions, respectivement, 66 500 et 15 200 emplois-jeunes (soit 32% et 7% de l'ensemble).

En fait, les recrutements se sont surtout accentués, ces derniers mois, au sein des associations, des collectivités locales et des établissements publics : 67% des embauches en 1999. Les associations enregistrent le plus fort taux d'accroissement entre 1998 et 1999. Leur part dans l'ensemble des embauches passe de 24% à 33%.

En 1999, hors Education nationale et Police nationale, 37% des embauches ont été réalisées dans des établissements de moins de 10 salariés, et moins d'un tiers dans des établissements de plus de 200 salariés. Dans le champ associatif, en particulier, plus de six embauches sur dix se font dans des petites unités. Il ne s'agit pas forcément de petites associations, souligne la DARES, mais d'organisations qui s'appuient en grande partie sur le bénévolat. A l'opposé, les embauches dans les grands établissements sont plus le fait des collectivités territoriales ou des établissements publics. Entre 1998 et 1999, la part des embauches dans les structures de moins de 10 salariés a progressé de 6 points.

Les adhérents de PROMOFAP - les organismes privés à but non lucratif (associations, fondations, sociétés mutualistes, organismes de prévoyance, comités d'entreprise, syndicats ou congrégations) - peuvent bénéficier des emplois-jeunes.

L'enquête Effectifs de PROMOFAP confirme que comme au plan national, les petites structures accueillent proportionnellement plus d'emplois-jeunes : 12% des emplois-jeunes sont présents dans des structures de moins de 10 salariés alors qu'elles ne représentent que 2% des effectifs d'ensemble. Les établissements de moins de 50 salariés emploient la moitié des emplois-jeunes, mais seulement 25% des effectifs d'ensemble.

La taille de l'établissement joue un rôle dans la capacité d'accueil d'EJ. Des travaux statistiques ont permis de spécifier la courbe liant la taille de l'établissement au nombre d'EJ. Pour les petites structures et jusqu'à 200, le nombre d'emplois-jeunes va guère changer avec la taille de l'établissement. Il augmente faiblement entre 200 et 500 puis fortement entre 500 et 1000. Apparemment, après 1000, cette croissance se ralentit.

Emplois-Jeunes par taille d'établissement au 31/12/99 (Enquête effectifs)

Taille des établissements	Etablissements		Emplois-Jeunes		EJ/étab
	Effectifs	%	effectifs	%	
- de 10	2114	31	517	24	0,24
de 10 à 24	1849	28	391	18	0,21
de 25 à 49	1482	22	478	22	0,32
de 50 à 99	814	12	301	14	0,36
de 100 à 199	240	04	103	5	0,43
de 200 à 499	138	02	182	9	1,32
500 et +	70	01	170	8	2,43
Total	6707	100	2142	100	0,32
Autres (non validés)	1246		830		

Source : Promofaf/Dred, Etude effectifs

Par ailleurs, le jeune est relativement isolé dans son statut d'emploi-jeune. En effet, 58% des adhérents de PROMOFAP qui font travailler des emplois-jeunes, en ont un seul. En revanche, quelques adhérents font travailler la majorité : 19% des structures emploient 64% des EJ.

Cet effet de la taille de l'établissement sur le nombre d'emploi-jeunes n'est pas identique dans tous les secteurs : il est particulièrement marqué dans le secteur médico-social et fort différent dans le secteur social.

Des secteurs qui embauchent : l'insertion pour la dynamique, le médico-social pour les effectifs

Dans l'enquête Effectifs de PROMOFAP, on constate que le secteur sanitaire et le secteur de l'insertion sont fortement équipés en Emplois-Jeunes, proportionnellement au nombre d'établissements. Les missions locales et PAIO, comme la psychiatrie comptent près d'un emploi-jeune par établissement, mais ces emplois-jeunes représentent 10% des salariés des premiers et 0,4% des professionnels des seconds.

Pourtant les principaux employeurs d'emplois-jeunes se situent ailleurs. La moitié des emplois-jeunes sont embauchés dans le secteur médico-social (53% des EJ), dans le social (24%), dans le secteur sanitaire (13%) et dans les autres structures de type insertion (10%). Les emplois-jeunes dans les établissements d'accueil et de réadaptation sociale pour adultes et les établissements de garde de la petite enfance représentent respectivement 3% et 2% des effectifs salariés professionnels.

Emplois-Jeunes par secteur d'activité et catégorie d'établissement
au 31/12/99 (Enquête effectifs)

Secteur d'activité	Catégorie des Etablissements	Etablissements		Emplois-Jeunes		EJ/étab
		effectifs	%	effectifs	%	
Sanitaire loi hospitalière	Ets court séjour	132		99		
	Ets de moyen séjour	228		155		
	Psychiatrie	70		66		
	Autres sanitaires	429		52		
	S/total	859	12,8	372	17,4	0,43
Médico- social loi de 1975	Ets héb pers. Agées	653		166		
	Autres Ets pers. Agées	415		76		
	Ets éduc spéc. Déficients mentaux et polyhand.	511		171		
	Ets pour enf. et jeunes. Hand.	225		68		
	Autres ets pour enf. et jeunes. hand.	280		25		
	Travail protégé pour adult. hand.	580		120		
	Ets héber. réinsert. Adult. hand.	912		218		
	S/total	3 576	53,3	844	39,4	0,24
Social loi de 75	Ets sociaux protection enf.	593		218		
	Ets d'accueil, de réadapta. sociale adult.	337		177		
	Ets de garde enf. Préscol.	650		211		
	S/total	1580	23,6	606	28,3	0,38
Autres	Ets de formation	194		76		
	M-L et PAIO	93		112		
	Autres	405		132		
	S/total	692	10,3	320	14,9	0,46
	TOTAL	6707	100	2142	100	0,32

Source : Promofaf/Dred, Etude effectifs

Une comparaison des effectifs au 31/12/98 et au 31/12/99 montre une évolution de l'embauche très importante des emplois-jeunes dans le secteur sanitaire (+ 141%). Cette évolution est particulièrement forte dans les structures de court séjour (+ 367%) ; secteur qui voit les emplois ordinaires (CDI et CDD) quelque peu stagner. Dans les autres secteurs d'activité, l'évolution est plus contenue (entre 80 et 86%). Dans le secteur médico-social, il faut noter le mouvement important dans les établissements d'hébergement et de réinsertion pour adultes handicapés (+ 104%) ; dans le secteur social, ce sont les établissements de protection de l'enfance (+ 96%) et de garde de jeunes enfants (+94%) qui ont développé ce type d'embauche et enfin, dans les autres types d'établissements, ce sont surtout ceux liés à la formation qui ont eu recours aux emplois-jeunes au cours de l'année 99 (+ 110%).

Evolution des effectifs par contrat de travail et par activité entre 98 et 99

Secteur d'activité	Catégorie des Etablissements	Taux de variation (en %)				
		CDI	CDD	EJ	Alter + Apprent	Ces,Cec, EV
Médico- social	Sanitaire loi hospitalière	+ 0,19	- 2,66	+ 141,1	- 4,97	+ 3,13
	Médico- social, loi de 1975	+ 1,92	- 5,88	+ 80,3	- 11,62	+ 2,09
	Social, loi de 75	+ 0,35	+ 3,79	+ 86 ,22	-14,43	+12,48
	Autres	+ 5,24	- 14,92	+ 85,96	- 26,82	- 11,69
	TOTAL	+ 1,14	- 4,14	+ 92,04	- 11,99	+ 4,44

Source : Promofaf/Dred, Etude effectifs

II. Les caractéristiques des jeunes :

Rappel du public visé par les textes

- les jeunes âgés de 18 ans à moins de 26 ans lors de leur embauche, sans condition de qualification ou d'inscription à l'ANPE.
- les jeunes âgés de 26 à moins de 30 ans n'ayant pas travaillé assez longtemps pour percevoir une allocation chômage,
- les travailleurs handicapés de moins de 30 ans

La circulaire du 24 octobre 1997 précise que la loi ne prévoit pas de « ciblage spécifique » de la population des jeunes faiblement qualifiés et/ou rencontrant des difficultés pour accéder à l'emploi, mais qu'ils ne doivent pas être exclus du programme.

Des niveaux de formation étendus, moins diplômés dans l'enquête PROMOFAP

Globalement, les jeunes embauchés en 1999 ont un niveau de formation plus élevé qu'en 1998 selon la DARES. Si la part des jeunes de niveau baccalauréat est restée stable, celle des jeunes de niveau baccalauréat (39%) des entrées en 1999 a diminué de 7 points au profit quasi exclusif des diplômés du supérieur (+6 points). Il faut noter que 88% des jeunes recrutés par la Police nationale ont un niveau ne dépassant pas le Bac ; à l'inverse, la quasi-totalité des embauches d'aides éducateurs se fait à un niveau bac et plus.

Les emplois-jeunes concernent davantage des gens n'ayant pas le bac dans l'échantillon PROMOFAP (29% contre 19% dans l'ensemble des jeunes embauchés en 1999).

Niveaux de formation initiale des jeunes embauchés en 1999 comparés à ceux de l'ensemble des jeunes de l'enquête Promofaf

Niveaux	Ensemble des EJ*	Associations et fondations*	Enquête Promofaf
Inf. Bac	19,3	19,6	28,6
Bac	38,5	34,0	32,8
Bac +	42,2	56,4	38,6
Total	100,0	100,0	100

* Sources : MES-DARES

** La comparaison avec les données nationales est difficile puisque dans l'enquête PROMOFAP la dernière classe ne concerne que les jeunes ayant un niveau supérieur ou égal à bac+2.

Jeunes hommes et jeunes femmes se distinguent moins par leur âge que par leur niveau de formation initial : les secondes ont un niveau de formation plus élevé que les premiers. Dans l'enquête PROMOFAP, 60% des jeunes de niveau inférieur au baccalauréat sont en effet des hommes, les deux-tiers des plus diplômés sont des femmes. Cela reflète, en l'accentuant, la répartition de l'ensemble des jeunes en France selon leur niveau de formation.

Selon le type d'employeur, la répartition des embauches par sexe diffère également (presque trois-quarts de femmes à l'Education nationale pour un peu plus d'un tiers au sein de la Police nationale). Au sein des associations, l'équilibre est respecté au niveau national. Dans l'enquête PROMOFAP, 66% des emplois-jeunes sont tenus par des femmes, cela provient de la spécificité du secteur social et médico-social où les professions sont fortement féminisées.

Des situations antérieures difficiles sur le marché de l'emploi

Près des deux-tiers des personnes étaient à la recherche d'un emploi avant leur embauche en 1999. Cela tient en particulier aux recrutements dans les collectivités locales, les établissements publics et les associations. Cette population augmente plus globalement puisque au sein de l'Education nationale la proportion d'anciens demandeurs d'emploi est passée de 39% en 1998 à 52% en 1999. Les jeunes déjà salariés représentent plus d'une embauche sur six. Parmi ceux-ci, 52% bénéficiaient auparavant d'un CES, d'un CEC ou d'un CEV ou encore d'un contrat en alternance. En fait, une partie de ces contrats (qui s'élevait à 67% en 1998), a basculé en contrat "emploi-jeune" au sein du même organisme employeur, constate la DARES.

Les jeunes recrutés par les adhérents de PROMOFAP semblent avoir vécu des situations plus complexes que dans l'enquête nationale. Plus de 7 jeunes sur dix étaient à la recherche d'un emploi au moment de leur recrutement. Parmi eux, 23% étaient chômeurs de longue durée et 8% allocataires du RMI.

Un certain âge pour les emplois-jeunes à l'embauche

Globalement, on observe en 1999, un accroissement de la part des moins de 21 ans et de celle des plus de 25 ans. La moyenne d'âge des jeunes recrutés dans le cadre du programme reste néanmoins stable (23,8 ans en 1998 ; 23,7 ans en 1998). Cette moyenne d'âge est plus élevée dans les associations (24,3 ans), les collectivités territoriales et les établissements publics où la dispersion des âges est également plus importante qu'ailleurs.

Les jeunes bénéficiant d'un contrat Emploi-Jeune au sein des établissements adhérents de PROMOFAP ont majoritairement entre 23 et 25 ans. La comparaison avec des données nationales ne révèle pas d'écart significatif même si les tranches retenues dans les différentes sources ne se recoupent pas totalement : l'apparente plus forte proportion de moins de 22 ans vient du fait que PROMOFAP ne prend pas en compte les personnes âgées de 22 ans dans cette tranche d'âge, contrairement aux données nationales.

**Âges des jeunes embauchés en 1999 comparés
à ceux de l'ensemble des jeunes de l'enquête Promofaf**

%

Niveaux	Ensemble des EJ*	Associations et fondations*	Enquête Promofaf**
22 et -	30,1	24,2	18,8
23 à 25	46,4	41,3	53,6
26 et +	23,5	33,6	25,6
Total	100,0	100,0	100

- Sources : MES-DARES
- ** La comparaison avec les données nationales ne révèle pas d'écart significatif dans la mesure où les tranches retenues dans les différentes sources ne se recoupent pas totalement : l'apparente plus faible proportion de 22 ans et moins dans l'enquête PROMOFAP vient du fait que la classe d'âge retenue est moins de 22 ans.

Des emplois-jeunes au masculin

Les établissements de l'enquête PROMOFAP se caractérisent par une forte féminisation des salariés : 68% des effectifs quel que soit le statut. A titre de comparaison, en mars 2000, 45% seulement des actifs en France étaient des femmes. Cette tendance se retrouve pour les emplois-jeunes avec une majorité de filles parmi les bénéficiaires dans l'échantillon PROMOFAP. 63% des bénéficiaires sont des filles; elles ne sont que 56% parmi l'ensemble des embauchés en 1999.

Cependant, les femmes représentent les trois-quarts des seuls salariés professionnels (hors contrats aidés (34% d'hommes) et usagers salariés (59%)). Les emplois-jeunes se distinguent donc des salariés professionnels par une forte représentation des jeunes hommes (37% pour 25% parmi les salariés professionnels).

**Sexe des jeunes embauchés en 1999 comparés
à ceux de l'ensemble des jeunes de l'enquête Promofaf**

%

Niveaux	Ensemble des EJ*	Associations et fondations*	Enquête Promofaf
hommes	44,4	49,2	37
femmes	55,6	50,8	63
Total	100,0	100,0	100

* Sources : MES-DARES

Les emplois-jeunes issus des quartiers dits en difficulté

En 1999, plus de 5000 jeunes embauchés (9%) dans le cadre du programme habitaient dans des zones urbaines sensibles. Ce taux recouvre cependant des disparités importantes selon les territoires. Quelques départements ont des taux d'embauches de jeunes des quartiers dits en difficulté supérieurs ou égaux à 20% : Seine-st-Denis (22%), l'Oise (21%), le Val d'Oise (20%).

La moitié de ces jeunes a été recrutée par des associations. Ils ont en moyenne, un niveau de formation initiale inférieur à celui de l'ensemble des jeunes recrutés dans le cadre du programme (38% ont un niveau inférieur au baccalauréat). Ils ont en moyenne 24,3 ans et sont souvent des hommes (56%). Un quart d'entre eux étaient déjà salariés auparavant, mais cela s'explique par un basculement de contrats aidés en contrats « emploi-jeune ».

Ces jeunes occupent plus qu'en moyenne des emplois d'animateur ou d'éducateur (13%), d'animateur socioculturel ou sportif (13%), de médiateur local ou familial (10%) ou d'assistant auprès certaines catégories de personnes autres que personnes âgées ou handicapées (7%) et d'agent de sécurité (6%).

III. Les activités des emplois-jeunes

Rappel :

Pour être éligible aux aides de l'Etat accordées dans le cadre du plan emploi-jeunes, les activités exercées doivent remplir trois conditions :

- être créatrices d'emploi,
- présenter un caractère d'utilité sociale, notamment dans les domaines des activités sportives, culturelles, éducatives, d'environnement et de proximité,
- apporter une réponse à des besoins émergents ou non satisfaits.

Un secteur propice l'animation

La structure globale des activités exercées reste relativement stable entre 1998 et 1999. En 1999, hors Education nationale et Police nationale, associations, collectivités locales et établissements publics ont principalement développé des activités dans les domaines de la santé, de la solidarité, de l'environnement et du sport : ces employeurs ont affecté les emplois-jeunes en priorité à l'animation socio-culturelle et sportive (28% des emplois), les emplois d'aide aux personnes (14%), les activités liées à l'environnement (13%), le sport (13%) et la culture (11%).

Viennent ensuite la gestion associative et le développement local (9%) ainsi que la médiation locale ou familiale (7%). Parmi les emplois susceptibles d'être proposés figurent notamment ceux liés à la médiation (assistance à la médiation familiale, pénale), à l'accompagnement des personnes dépendantes, à l'aide à la sortie de prison, des postes "de coordonnateur petite enfance", "de coordonnateur de soutien scolaire", etc.

La part importante occupée par le secteur de l'animation est en grande partie imputable aux associations, dont 37% des embauches se font sur ce type d'activité, mais certains emplois connaissent des évolutions notables entre 1998 et 1999. La hausse la plus importante (+2 points) concerne les emplois d'aide à la gestion associative et d'animateurs du développement local.

Dans l'enquête PROMOFAP, un peu plus d'un quart des emplois-jeunes relève du secteur de l'animation (27%), 14% dans l'insertion, 12% dans l'éducatif. L'autre moitié des tâches s'inscrit principalement dans des services de gestion, administratif ou technique, voire informatiques (21%). Le domaine d'emploi ne varie guère avec le sexe. Les principaux domaines restent les mêmes, quel que soit le sexe.

On peut noter que l'insertion est un secteur d'activité marqué par une forte présence de contrats aidés (12% par rapport aux effectifs de salariés professionnels) et les emplois-jeunes

représentent près du quart de ces contrats aidés. En effet, comparativement, dans l'ensemble des établissements sociaux relevant de la loi de 1975, les emplois aidés représentent 16% des effectifs de salariés professionnels. Parmi eux, les emplois-jeunes ne représentent que 11% de ces contrats. Cette situation n'est guère étonnante dans la mesure où le secteur de l'insertion constitue le lieu d'émergence privilégié des nouvelles activités depuis vingt ans et des nouveaux emplois. C'est d'ailleurs l'une des hypothèses fortes qui a guidé le programme de recherche de la MIRE⁵.

Des activités autour de l'aide à la personne

Le principal domaine d'intervention du jeune est le handicap (32%), l'accueil (19%), l'insertion (15%), l'appui scolaire (10%) les nouvelles technologies (7%), la médiation (5%). L'intervention autour du handicap concerne les emplois-jeunes qui travaillent principalement dans le domaine éducatif, le service à la personne en institution et à un degré moindre, dans le domaine de l'animation et de l'insertion. L'accueil est une activité privilégiée de l'assistance et du conseil, mais aussi de l'animation.

Les emplois-jeunes des adhérents de PROMOFAP travaillent principalement auprès d'un public de jeunes adultes et d'adultes (40% des EJ), de personnes âgées (13%), d'adolescents et de pré-adolescents (9%), d'enfants (6%) et de petits enfants (4%).

Les niveaux de formation varient selon le domaine d'activité. Ainsi les jeunes ayant un niveau inférieur au Bac sont nombreux dans les services techniques (58%) et dans les services à la personne, que ce soit à domicile (62%) ou en institution (49%). Les jeunes ayant un niveau Bac+2 et plus sont plus nombreux dans le domaine des services informatiques (79%), de l'assistance et du conseil (60%) et de l'insertion (43%).

Dans les données de la DARES, les domaines qui emploient des jeunes de faible niveau de formation sont les emplois de sécurité (55%), les emplois liés à l'environnement (40%), à l'entretien du patrimoine (35%). Les domaines de l'animation (40%), l'aide aux personnes (38%) et de la médiation locale ou familiale (30%) embauchent plutôt des jeunes de niveau Bac.

Dans l'enquête PROMOFAP, les plus jeunes embauchés (moins de 22 ans) sont souvent sur des postes de service à la personne en institution (27% des emplois-jeunes pour 18% des effectifs totaux de cette classe d'âge).

⁵ Jean-Noël CHOPART (sous la direction de) : *Les mutations du travail social. Dynamiques d'un champ professionnel*, Dunod, Paris, 2000.

Des emplois non concurrentiels

Tout d'abord, la mise en place des emplois-jeunes n'affecte pas les autres politiques d'emploi et son développement se fait en marge des autres mesures. Dans une enquête réalisée par le CREDOC en 1999⁶, les employeurs ne notaient pas d'effet de concurrence entre les différentes mesures (notamment CES et CEC). Il s'agit, selon eux, de programmes qui ne répondent pas aux mêmes objectifs et pour lesquels la nature des postes offerts est différente. Cependant, moins d'un tiers d'entre eux estime que l'embauche de jeunes chargés de développer des activités nouvelles peut concurrencer des organismes exerçant déjà ce type d'activité ou une activité proche.

La création des emplois-jeunes puise bien dans des emplois nouveaux dans les établissements adhérents à PROMOFAP. Entre 1998 et 1999, 833 emplois-jeunes ont été créés (+92%). Ceci n'a pas empêché le nombre de contrats aidés type CES, CEC et contrats-jeunes de progresser de 4%. De même, le nombre de salariés embauchés en CDI a crû de 1%. Cette nouvelle mesure ne concurrence donc pas les autres et se fait sur un terrain d'activités nouvelles. En 1999, les emplois-jeunes se sont d'ailleurs fortement développés dans le secteur sanitaire, secteur a priori pauvre en gisement de tels emplois.

Les emplois-jeunes ont permis à plus de la moitié des bénéficiaires de signer un CDI (47% des E-J). Ce travail est, de plus, le plus souvent à temps plein (92%). On n'est donc pas dans des logiques de contrats précaires ou un sous-emploi (personnes à temps partiel souhaitant travailler davantage).

Des activités qui n'étaient pas exercées auparavant ?

Dans l'enquête CREDOC, six employeurs sur dix à l'Education nationale et sept sur dix dans les collectivités locales indiquent que les fonctions assurées par les emplois-jeunes n'étaient pas assurées auparavant. A l'inverse, près de six employeurs sur dix dans les associations, et jusqu'à neuf sur dix dans la Police indiquent que ces fonctions étaient exercées, au moins partiellement, antérieurement par une ou plusieurs personnes. Lorsque la SOFRES⁷ interroge des jeunes, parmi ceux qui sont embauchés dans des associations 57% affirment que leur activité n'était pas assurée auparavant (79% à l'EN, 62% dans les collectivités locales, 66% dans les établissements publics, 54% dans la Police). Un tiers considère qu'elle était en partie assurée. Lorsqu'on interroge ces mêmes jeunes sur leur travail, 84% des emplois-jeunes au sein des associations estiment que leur travail rend un service qui n'existait pas auparavant (97% au sein de l'EN, 83% dans les collectivités et les établissements publics, 55% dans la Police).

⁶ Le CREDOC a réalisé, pour le compte du Ministère de l'Emploi et de la Solidarité (DARES) en juin et juillet 1998 une enquête auprès de 412 employeurs du programme dans 15 départements, dont 90 associations ou fondations.

⁷ La SOFRES a réalisé une enquête parallèlement à celle du CREDOC, auprès d'un échantillon de 2000 jeunes titulaires ou anciens titulaires d'un emploi-jeune.

Dans l'enquête PROMOFAP (réalisée auprès des employeurs), 48% des emplois-jeunes sont sur une activité émergente, 52% assurent un service qui n'était pas assuré dans le cadre d'une activité existante, avant l'arrivée du jeune. 55% des jeunes qui mènent une activité émergente sont en CDI (pour 47% sur l'ensemble des emplois-jeunes dans l'enquête PROMOFAP).

Selon l'enquête PROMOFAP, l'exercice d'une activité émergente n'est pas réservé aux plus diplômés. Le niveau de formation initial n'a pas d'incidence sur le type d'activité : 50% des moins diplômés et 46% des plus diplômés sont sur une activité émergente.

Cependant, les notions d'activité nouvelle ou émergente, d'activités existantes ou partiellement existantes restent floues et s'offrent à toute interprétation. De fait, ces notions varient selon les domaines d'emploi : dans le domaine médical, 62% des emplois-jeunes assurent une activité émergente, ils ne sont que 24% dans les services à la personne en institution. Les domaines d'emploi de services semblent plutôt avoir créé des services qui n'étaient pas assurés auparavant tandis que le médical, l'insertion et l'animation ont mis en place de nouvelles activités.

IV. La relation emploi/formation ou les conditions de la professionnalisation

La question des rapports entre système de formation et marché de l'emploi est au cœur des interrogations sociales depuis la fin des années soixante-dix. Cependant, si au début des années quatre-vingt, cette question se posait en termes de « formation/emploi », au cours des années quatre-vingt-dix, le développement des politiques de lutte contre le chômage, les mesures et dispositifs d'insertion, à travers les emplois aidés notamment ont contribué à inverser les termes de la relation, et il apparaît plus pertinent de parler de la relation emploi/formation⁸. L'exemple des emplois-jeunes est significatif de la problématique des jeunes demandeurs d'emplois qui sont conduits aujourd'hui à occuper des emplois théoriquement émergents. De ce fait, le part d'inconnu de la configuration de l'emploi et des activités qui lui sont liées, contraint les jeunes embauchés à s'adapter à cet emploi. Ces jeunes sont donc amenés à mobiliser des ressources pour des activités et des tâches auxquelles ils ne sont pas préparés. L'enjeu évidemment est de trouver les moyens de renforcer les compétences adéquates pour le poste occupé : la formation est un de ces moyens. Il reste qu'il faut adapter en permanence ces formations à ces emplois émergents, tâche évidemment très complexe.

Des conditions d'emploi relativement classiques

Le jeune recruté dans le cadre du programme « nouveaux services-nouveaux emplois » a le statut de salarié. Le contrat emploi-jeune est un contrat de droit privé, à durée indéterminée. Le CDI doit « être privilégié et constituer la règle générale » a précisé Martine Aubry en introduction de la circulaire du 24 octobre. Cependant, le contrat de travail peut être à durée déterminée (CDD) à condition qu'il soit de cinq ans. Il est non renouvelable. En principe ces contrats sont à temps complet. Par exception, sur dérogation préalable accordée par le préfet, le contrat peut être conclu à temps partiel, si la nature de l'emploi ou le volume de l'activité ne permettent pas l'emploi d'un salarié à temps plein. La durée du travail ne peut toutefois être inférieure au mi-temps.

Globalement ce sont 17% des jeunes qui sont en CDI. Mais, contrairement aux autres institutions qui recrutent essentiellement les emplois-jeunes sous CDD, les associations embauchent près d'un jeune sur deux en CDI. Notamment, l'augmentation des embauches en CDI (+4 points en 99) s'explique par l'augmentation des emplois-jeunes dans les associations.

Dans l'enquête PROMOFAP, près de la moitié (47%) des emplois jeunes sont directement en CDI. En revanche, lorsque l'emploi est exercé dans une institution, au service de la personne, les contrats sont plus fréquemment en CDD (80% des cas). Par ailleurs 57% des contrats sont

⁸ Lucie TANGUY (sous la direction de) : *L'introuvable relation formation/emploi*, La documentation française, Paris 1986.

rattachés à une convention collective. Enfin, 88% des embauchés le sont à temps plein, ce qui est plutôt conforme aux objectifs. Ces conditions d'emploi semblent montrer un désir des employeurs d'intégrer cette catégorie d'emploi sur le long terme et dans un cadre proche de l'ensemble des autres emplois « ordinaires ».

L'enquête PROMOFAP montre, en outre, que le niveau de formation initial n'a aucun impact sur le type de contrat signé. En effet, 46% des jeunes les moins diplômés (niveau inférieur au baccalauréat) et 48% des plus diplômés (niveau bac + 2 ou plus) ont signé un CDI.

De même, le temps partiel ne concerne pas davantage les moins diplômés. Dans l'enquête PROMOFAP, 87% des moins diplômés et 89% des plus diplômés sont un emploi à temps plein.

Il n'y a donc aucune discrimination par le niveau de formation. Les caractéristiques des emplois sont les mêmes, quel que soit le niveau de formation initial.

L'organisation du travail dans le processus de professionnalisation : l'équipe comme ressource

Dans l'enquête PROMOFAP, les conditions d'emploi sont relativement classiques : 70% des emplois-jeunes travaillent au sein d'une équipe ou d'un service, 16% en tandem avec un professionnel. Seuls 14% travaillent seul (7%) ou sans professionnel (7%).

La circulaire du d'octobre 1997 précise les conditions de la professionnalisation des activités :

« La démarche de professionnalisation des emplois est de la responsabilité de l'employeur comme pour tout salarié. Elle ne se réduit pas à la formation qui n'est qu'une composante éventuelle, elle prend appui sur le caractère professionnalisant des situations de travail, sur des bilans de compétence et la validation d'acquis ».

On peut penser que l'intégration au sein d'une équipe, d'une organisation du travail peuvent constituer des situations « apprenantes ». Dès lors, on peut penser que les conditions de travail des emplois-jeunes dans l'enquête PROMOFAP participent à la professionnalisation de l'emploi et du jeune. En effet, dans cette enquête, 70% des emplois-jeunes travaillent au sein d'une équipe ou d'un service, 16% en tandem avec un professionnel. Seul 14% travaillent seul (7%) ou sans professionnel (7%). Les jeunes dont l'activité est liée au domaine éducatif sont plus nombreux à travailler au sein d'une équipe ou d'un service. A l'opposé ceux qui travaillent dans l'assistance et le conseil sont plus fréquemment seuls et bénéficient de ce fait plus rarement d'un tuteur. Dans l'insertion, les emplois-jeunes fonctionnent fréquemment en tandem ou en petit groupe, entre eux.

Un tutorat fréquent qui s'inscrit dans une culture du secteur social et de l'éducatif

Dans l'enquête PROMOFAP, dans 85% des cas, le jeune a un tuteur. Plus le bénéficiaire est jeune, plus souvent il a un tuteur. Cette situation montre la volonté des employeurs d'intégrer le jeune dans l'organisation de l'établissement, son fonctionnement. On peut penser aussi que cette attention relève d'un souci pédagogique d'apprentissage du « métier » ou de soutien dans la professionnalisation de l'activité émergente ou de l'emploi proposé.

Les deux-tiers des tuteurs n'ont pas reçu de formation pour l'accompagnement des emplois-jeunes. Il est possible de considérer que dans les secteurs du social et médico-social, de l'animation et de l'insertion les professionnels sont habitués à recevoir des personnes en formation, mais aussi des salariés en contrat aidé. Les tuteurs sont plus fréquents aussi en institution et auprès de population handicapée (98%) qui nécessitent une attention et une technicité particulières.

Cependant, l'enquête PROMOFAP montre aussi que le jeune a rarement bénéficié d'un bilan de compétences ou d'une action d'orientation (16% seulement). Un tiers bénéficiera d'un bilan professionnel recommandé par la branche, dans un autre tiers, l'entreprise ne sait pas encore. En fait, plus le niveau des jeunes est élevé moins ils ont recours à cette mesure. Les jeunes qui ont ou vont en bénéficier vont travailler plutôt dans le domaine du service d'aide à la personne en institution (58% des cas), en revanche, ceux qui interviennent dans les services de gestion et d'administration en bénéficieront moins (44% des cas).

Enfin les adhérents de PROMOFAP affirment qu'ils comptent envoyer le jeune en formation (86% de réponses positives). Ces formations sont en majorité non diplômantes (59%), mais dans le domaine social et éducatif, la volonté est largement orientée vers les formations diplômantes (79% des cas dans ce secteur d'activité). Dans ce cas se sont essentiellement des CAFAMP (39%), des CAFME (16%), des BEATEP (14%) et des DEES (13%). Ces formations diplômantes accueillent peu les jeunes de niveau Bac+2 ou plus. Une note sur l'état des formations engagées⁹ précise que sur 299 stagiaires ayant bénéficié d'une formation non diplômantes, 54% ont bénéficié d'un bilan professionnel. Le nombre de bilan professionnel s'est accru fortement au premier semestre 2000. Les autres objets de formations relèvent de la culture générale (21% et principalement sur la connaissance du secteur), du travail social et éducatif (7%).

Des jeunes qui s'estiment suffisamment diplômés

Dans l'étude de la SOFRES, pour 70% des jeunes interrogés, l'embauche dans un emploi-jeune relève d'une démarche personnelle motivée par l'attrait du travail proposé. L'autre motif est évidemment l'espoir d'une embauche définitive. Cet espoir est très important lorsque le jeune est embauché dans un service public (62% dans la Police), bien moindre dans

⁹ *Emplois-Jeunes, Etat des formations engagées*, Promofaf, Dred du 21 juin 2000

les associations (26% des jeunes). De même, l'espoir de rester chez le même employeur à l'issue du contrat varie : 97% des jeunes dans la Police pour un jeune sur trois dans les associations. En fait, l'attente de stabilité dépend du niveau de formation initiale. Les jeunes estiment majoritairement être assez qualifiés pour exercer leur emploi (de 55% à 73% selon le type d'employeur). Dans 70% des cas, ils sont jugés suffisamment diplômés par leurs employeurs, ce qui peut expliquer que le recours aux formations démarre lentement. Les associations sont malgré tout davantage mobilisées sur cet aspect. L'objectif indiqué par l'employeur est d'abord de développer les compétences requises par les fonctions confiées aux jeunes. Dans un tiers des cas seulement, la formation prévoit d'aider le jeune à construire un projet professionnel lui permettant d'accéder à d'autres emplois. Il faut dire que pour la majorité des jeunes, l'objectif de la formation est de les préparer à leur emploi actuel (75% dans la Police, 55% chez les autres employeurs).

Pour la majorité des employeurs (hors Education nationale et Police) la pérennisation des emplois est un objectif. Les employeurs interrogés par le CREDOC ne présentent pas en effet les postes occupés par les jeunes comme des postes figés. Les évolutions envisagées, en termes de contenu des tâches et d'autonomie, laissent penser que ces postes ont un avenir. Ainsi les trois-quarts des associations déclarent vouloir embaucher le jeune à la fin de son contrat aidé.

Une typologie des emplois-jeunes : 5 types d'EJ

Un traitement des données de l'enquête Emplois-Jeunes a été effectué en utilisant un outil statistique : la Classification Ascendante Hiérarchique. L'objectif est de construire des classes suffisamment homogènes en leur sein et hétérogènes d'une classe à l'autre sur la base d'un certain nombre de variables tant quantitatives que qualitatives. En définitive, l'ensemble des emplois-jeunes de l'enquête peut être réparti en cinq profils :

E-J Type 1 : un jeune d'un niveau d'étude élevé, assurant une activité émergente dans une petite structure d'accueil dont l'activité principale est relative à l'enfance, et qui envisage d'accroître sa formation,

E-J Type 2 : une jeune peu âgée, plutôt féminin, d'un niveau d'étude inférieur ou égal au bac, travaillant en CDD dans une structure d'accueil qui s'occupe de personnes âgées et d'adultes handicapés

E-J Type 3 : jeune d'un niveau d'étude inférieur au Bac, travaillant à plein temps dans une grosse structure d'accueil dont l'activité relève essentiellement de la santé. Par ailleurs, il (elle) travaille principalement en tandem avec un autre jeune. Il a bénéficié d'un bilan professionnel recommandé par la branche professionnelle.

E-J Type 4 : un jeune d'un âge élevé, de niveau d'étude supérieur ou égal au bac, travaillant à temps partiel dans une structure dont l'activité est l'éducation spécialisée auprès de handicapés mentaux et polyhandicapés ou les services pour personnes âgées. Par ailleurs, l'emploi du jeune est rattaché à une convention collective. Enfin, il n'a pas bénéficié d'un bilan de compétence en amont de son recrutement.

E-J Type 5 : le jeune de niveau inférieur au bac, assure une activité émergente relative à l'insertion dans une petite structure d'accueil qui emploie beaucoup d'emplois-jeunes dont l'activité est l'hébergement et la réadaptation sociale pour adultes. Par ailleurs, le jeune travaille principalement en tandem avec un autre jeune et la structure d'accueil compte l'envoyer en formation.

Dans cette typologie la variable « activité émergente » n'apparaît pas en tant que variable active, mais elle est introduite comme variable supplémentaire. Est-ce à dire que cette variable n'apparaît pas déterminante ? Est-elle peu ou mal renseignée ? l'activité émergente apparaît dans les types 1 et 5, soit sur des domaines d'emploi est l'insertion et l'enseignement auprès d'enfants pré-scolaires ou handicapés. On peut y voir là la confirmation des lieux d'émergence d'activités nouvelles.

Dans cette typologie, l'organisation collective et l'intégration du jeune dans une équipe n'apparaissent pas comme une composante de la professionnalisation. Dans les types 5 et 3 les emplois-jeunes travaillent entre eux (en tandem). En définitive, la compétence semble davantage s'inscrire dans une externalisation du processus de formation : les établissements qui accueillent les emplois-jeunes de type 1 et 5 comptent envoyer le jeune en formation.

Conclusion

On ne peut saisir la spécificité du programme « nouveaux emplois/emplois-jeunes » sans le resituer brièvement dans le contexte plus large de la réorientation de la politique de l'emploi à partir de 1992. A la fin des années quatre-vingt, les pouvoirs publics ont progressivement admis que le chômage –et celui des jeunes en particulier- n'était pas seulement un problème de formation mais qu'il résulte de mécanismes économiques nouveaux de précarisation de l'emploi en autres. La difficulté nouvelle d'accès à l'emploi des jeunes diplômés interroge la relation classique formation/emploi. Il ne s'agit plus de renforcer les politiques de qualifications, mais surtout de faciliter l'accès des jeunes diplômés à l'emploi pour limiter les processus de déclassement en cascade qui renforcent l'exclusion des non diplômés.

Cette réorientation marque le passage à des politiques de création d'emplois. L'instauration des emplois-jeunes repose sur un postulat qui n'est pas nouveau : il existe des besoins sociaux non satisfaits. Avec le programme NS-EJ, les pouvoirs publics s'appuient sur le secteur non marchand tout en rompant avec la logique du ciblage sur les jeunes sans qualification ou en difficulté. Cependant, les enjeux de ce programme sont importants et incertains.

Premier enjeu, la pérennisation et la professionnalisation d'activités émergentes ou qui n'étaient pas assurées auparavant. La question de la professionnalisation est indissociable de celle du financement des activités à l'échéance des cinq ans. Dans le secteur non marchand parapublic et associatif, le postulat est qu'il existe une demande latente de besoins sociaux non satisfaits (collectifs ou individuels). Le problème est que si certaines activités ne sont pas sur le marché, c'est qu'elles ne sont pas ou difficilement « marchandisables », ce qui signifie que leur pérennisation passe d'une manière ou d'une autre par un financement public. C'est le cas des services rendus par les emplois-jeunes dans le cadre du secteur privé et public non concurrentiel. Il semble que le recours aux emplois-jeunes se soit fait timidement, progressivement dans le secteur social et médico-social par exemple, car ils s'inscrivent dans une triple perspective : développer des activités nouvelles, expérimenter ce que pourraient être les futurs « métiers » d'un certain nombre de secteurs d'activité ou d'établissements et services, renouveler les effectifs (caractéristiques des populations salariées). L'enjeu du programme Nouveaux-Services/Emplois-Jeunes participe à l'émergence de nouvelles activités, de nouveaux modes d'interventions et aussi de nouveaux types de professionnels. Dans ces conditions, la pérennisation des activités implique leur professionnalisation et donc une réflexion sur les conditions de cette professionnalisation : nouveaux métiers ou évolution des métiers existants, nouveaux modes d'intervention ou évolution des formes d'intervention existantes, nouvelles qualification/compétences ou évolution de celles existantes.

Deuxième enjeu, la pérennisation des emplois et la professionnalisation des jeunes. La logique du programme est de « professionnaliser dans l'emploi », ce qui le distingue des politiques de formation (CFI par exemple), d'insertion par le travail (CES), ou de

qualification dans l'emploi (Contrats de qualification par exemple). Cette logique induit que le processus de pérennisation et de professionnalisation des activités doit être suffisamment rapide pour que les jeunes soient bénéficiaires de nouvelles qualifications correspondantes à l'activité. Par ailleurs, l'expérience professionnelle et les compétences acquises devront pouvoir être transposables et permettre au jeune de trouver un débouché à l'issue des cinq ans dans le domaine de l'activité ou un domaine proche (s'il souhaite continuer dans ce secteur d'activité). En effet, comme il s'agit d'activités nouvelles, les jeunes ne peuvent s'appuyer que partiellement sur les formations existantes. Cette question du lien entre l'emploi-jeune et le cadre de l'emploi (défini en partie par les conventions collectives) interroge sur les conditions de la professionnalisation : quel statut, quel place dans les nomenclatures existantes, quels correspondances en termes de formation ou de diplôme. On voit que la relation emploi/formation passe certainement par une triple procédure : validation des acquis professionnels, formation au secteur d'activité mais aussi formation adaptée à l'activité et l'emploi émergents.

Selon Christophe GUITTON¹⁰, une clé d'évolution de la mise en œuvre des emplois-jeunes réside dans l'analyse des processus de professionnalisation selon une démarche intégrée articulant trois niveaux : une analyse de la valeur sociale ajoutée des nouveaux services ; la formalisation des emplois en émergence, une démarche d'ingénierie de formation adaptée à la situation de jeunes en situation de construction de leur propre emploi.

¹⁰ Christophe GUITTON : *Emplois-jeunes : la professionnalisation en débat*, Cereq bref n°158, novembre 1999