

*Centre de recherche  
pour l'étude  
et l'observation  
des conditions  
de vie*

**Sou1998-1152**

*142, rue du Chevaleret*

*75013 PARIS*

*Tél. 01 40 77 85 04*

*Fax 01 40 77 85 09*

CREDOC-DIRECTION

**IMPORTANT**

Ce rapport est actuellement soumis à embargo ou à diffusion restreinte par le commanditaire de l'étude dont il traite. Il vous est adressé au titre de vos responsabilités à l'égard du Centre.

**NOUS VOUS DEMANDONS DE NE PAS LE  
DIFFUSER**

**Crédoc - Les emplois jeunes vus par  
les employeurs. Décembre 1998.**

CREDOC•Bibliothèque



**CRÉDOC**

L'ENTREPRISE DE RECHERCHE

**CRÉDOC**

*142 rue du Chevaleret, 75013 Paris*

*LE PROGRAMME*  
*"NOUVEAUX EMPLOIS - EMPLOIS-JEUNES"*  
*VU PAR LES EMPLOYEURS*  
*AYANT RECRUTÉ DES EMPLOIS-JEUNES*

Enquête auprès des employeurs réalisée à la demande de  
la DARES pour le Ministère de l'emploi et de la solidarité

**Bruno MARESCA**

avec la collaboration de **Sophie TROULEZ**  
Département "Évaluation des politiques publiques"

**Décembre 1998**

## SOMMAIRE

INTRODUCTION. Un recrutement de jeunes pour promouvoir de nouvelles activités.....	3
1. Une enquête auprès de 412 employeurs dans 15 départements.....	4
2. Les employeurs interrogés sont des structures dont l'activité est en croissance.....	6
3. Les fonctions assurées par les emplois-jeunes sont d'une grande diversité.....	8
4. Les caractéristiques des jeunes attestent de la représentativité de l'échantillon d'employeurs interrogés.....	11
Chapitre 1. L'information sur le programme et l'élaboration des projets de création de nouveaux emplois.....	14
1. Les médias ont joué le premier rôle pour l'information des employeurs potentiels.....	14
2. L'élaboration des projets a été réalisée en interne, parfois avec une aide extérieure.....	16
3. Une minorité d'employeurs ont rencontré des difficultés pour faire accepter leur projet.....	20
4. Les emplois-jeunes ont induit une concurrence avec des organismes extérieurs dans une minorité de cas.....	22
5. Un certain nombre d'employeurs ont obtenu des financements complémentaires à ceux de l'Etat.....	23
6. Les inflexions apportées au programme n'ont concerné qu'une minorité d'employeurs.....	24
Chapitre 2. Le recrutement des emplois-jeunes.....	26
1. Pour les services de l'Etat (Education nationale, Police) et les grands établissements publics, la décision de recruter des emplois-jeunes échappe aux services qui accueillent ces nouveaux emplois.....	26
2. Des réticences internes se sont exprimées à l'encontre du programme, mais elles ont été fortes dans moins de 10% des cas.....	28
3. Plus l'employeur est important, plus le recrutement des emplois jeunes s'est opéré loin des services d'accueil.....	30
4. La recherche de candidats s'est appuyé, dans la majorité des cas, sur des fiches de poste.....	32
5. Outre la motivation, le niveau d'études et l'expérience professionnelle ont beaucoup joué pour la sélection des candidats.....	34
6. Pour la majorité des employeurs, le recrutement des emplois-jeunes a été plus facile que celui des CES.....	37
Chapitre 3. L'insertion professionnelle des jeunes embauchés dans le cadre du programme.....	41
1. Pour un employeur sur deux, l'arrivée des emplois-jeunes a été l'occasion d'une réorganisation interne du travail.....	41
2. Les emplois-jeunes assurent principalement des fonctions d'accueil et d'animation.....	42
3. Les conditions de travail des emplois-jeunes sont, dans la plupart des cas, les mêmes que celles des autres salariés.....	45
4. Les emplois-jeunes ont eu une intégration très rapide.....	47
5. La formation des emplois-jeunes se met lentement en place.....	49
Chapitre 4. La création d'activités nouvelles et les perspectives de pérennisation de ces emplois.....	55
1. Le premier des objectifs du programme -développer des activités nouvelles-, est très inégalement mis en œuvre.....	56
2. Des deux objectifs du programme, celui qui consiste à donner à des jeunes une première expérience professionnelle l'emporte sur la création d'activités nouvelles.....	58
3. Le programme est encore dans une phase de croissance : la moitié des employeurs n'ont pas achevé les embauches prévues par les conventions.....	60
4. L'avenir du programme : non seulement des évolutions de postes sont prévues pour les jeunes déjà recrutés, mais une majorité d'employeurs envisage de nouvelles embauches.....	62
ANNEXE. Les questionnaires de l'enquête.....	67

---

## INTRODUCTION

---

### **Un recrutement de jeunes pour promouvoir de nouvelles activités**

La loi du 16 octobre 1997 s'applique sur tout le territoire national, à toute collectivité rurale ou urbaine. Elle n'est pas circonscrite à certains périmètres, comme les emplois de ville ou la politique d'aide à l'emploi dans les zones de redynamisation urbaine ou de revitalisation rurale. Le ministère de l'emploi a tenu à préciser que ce dispositif ne s'apparente pas à un programme d'insertion, qu'il s'adresse à l'ensemble des jeunes âgés de 18 à 26 ans, avec une dérogation jusqu'à 30 ans pour ceux qui ne peuvent prétendre à l'assurance chômage. Les contrats proposés sont de droit privé et peuvent être conclus pour une période déterminée ou indéterminée (sauf pour les collectivités publiques), renouvelable tous les 12 mois, tout en ne pouvant excéder 5 ans. Ces emplois sont rémunérés au minimum au SMIC. Ils doivent correspondre à des activités nouvelles répondant à des besoins émergents ou non satisfaits. L'Etat prend en charge 80% du salaire, les 20% restant à la charge de l'employeur.

*"Offrir aux jeunes une place, une perspective, un avenir ; démontrer qu'il existe dans notre société des besoins non satisfaits dans le domaine des activités d'utilité sociale et de proximité, apporter la preuve que notre qualité de vie collective passe par le développement de métiers et de services",* tels sont les principes ambitieux affichés par le rapport d'information établi par la commission des affaires culturelles, familiales et sociales en accompagnement du projet de loi.

Au delà de la lutte contre le chômage des jeunes, il s'agit de faire émerger des activités nouvelles non encore prises en compte par le secteur marchand. Placé dans une perspective de croissance économique, l'objectif consiste à rompre avec les programmes conjoncturels de traitement social du chômage en apportant une réponse à des besoins sociaux insatisfaits ou mal satisfaits. *"Renforcer la sécurité, lutter contre la solitude, accompagner la vie dans ses phases fragiles de la petite enfance, de l'adolescence et du grand vieillissement, adapter l'espace aux handicapés; faciliter l'accès au droit et à la justice, sauvegarder la qualité de l'eau, de l'air, de la terre, développer l'animation dans les domaines de l'éducation, du sport de la culture du tourisme, mobiliser la force de la créativité dans tous ces secteurs"* sont autant les pistes évoquées par Jean- Claude Boulard, rapporteur du projet de loi.

Le programme "Nouveaux emplois - Emplois jeunes" a été mis en place par la loi du 16 octobre 1997 et les premières embauches de jeunes ont eu lieu en décembre 1997. Au

moment de l'enquête (juin-juillet 1998), le cap des 100 000 emplois créés avait été franchi. A cette date, le premier employeur, en terme d'effectifs, pour ces nouveaux emplois dits "emplois-jeunes", était l'Education nationale. Les autres employeurs sont, par ordre décroissant, des associations loi 1901, des collectivités territoriales, des établissements publics et le ministère de l'Intérieur.

### **1. Une enquête auprès de 412 employeurs dans 15 départements.**

A la demande de la DARES, une enquête auprès des employeurs a été réalisée en juin et juillet 1998, parallèlement à une autre, conduite auprès des jeunes embauchés dans le cadre du programme (enquête SOFRÈS). Ces enquêtes viennent alimenter le premier bilan du programme, un an après son démarrage. L'enquête du CRÉDOC a interrogé un échantillon représentatif de **412 établissements** qui, à la date de l'enquête, employaient **2218 emplois-jeunes**.

Sur la base des fichiers détenus par la DARES, un échantillon de services de l'Etat (Education nationale, Police) et d'établissements "employeurs" a été constitué pour chacune des cinq grandes catégories distinguées ci-dessus. L'échantillon, représentatif des établissements qui avaient des emplois-jeunes au moment de l'enquête, a été constitué dans les quinze départements suivants : Charente-Maritime, Côtes-d'Armor, Gard, Hérault, Ile-et-Vilaine, Rhône, Bouches-du-Rhône, Haute-Garonne, Gironde, Loire-Atlantique, Paris, Seine-et-Marne, Essonne, Seine-Saint-Denis, Val-de-Marne <sup>1</sup>.

L'échantillon se compose de :

**84 établissements scolaires**, comprenant 56 écoles maternelles ou primaires, 28 collèges et 2 lycées (certains appartiennent à des groupes scolaires réunissant plusieurs types d'établissements) ;

**83 services de police**, correspondant à 65 commissariats, 11 postes de police (unités de police de proximité) et 7 autres services (CRS, police des frontières, ...) ;

**92 collectivités territoriales**, dont 78 communes, 12 groupements de communes, 2 conseils généraux ;

---

<sup>1</sup> L'échantillon a été tiré à partir du fichier des établissements qui, en juin 1998, comptaient des emplois-jeunes en activité. Dans les quinze départements retenus, ce fichier comprenait 1164 employeurs différents. Au terme de l'enquête, on a interrogé 50% des établissements scolaires mentionnés dans le fichier, 65% des services de police, 60% des établissements publics, 40% des collectivités locales, 20% des associations. Le taux de sondage global atteint 35%. L'enquête peut être considérée comme très représentative de la situation des employeurs, six mois après le démarrage du programme, tout particulièrement pour les organismes publics.

**63 établissements publics**, il s'agit de 27 établissements publics à caractère administratif (les plus représentés sont des CCAS, des centres hospitaliers, des maisons de retraite), 20 établissements publics à caractère industriel et commercial (majoritairement des bureaux de la Poste, une gare SNCF, des organismes d'habitat social), 10 établissements d'enseignement (lycées et centres de formation agricoles, lycées professionnels privés), 6 organismes divers chargés de la gestion d'un service public ;

**90 associations ou fondations**, intervenant dans de nombreux secteurs, la culture, l'éducation, le social et la santé, le sport, l'environnement, le tourisme, le logement, ...

**Les 2218 emplois du programme créés dans ces 412 établissements représentent une moyenne de 5 emplois-jeunes par employeur.**

Tableau n°1  
Structure de l'échantillon de l'enquête <sup>2</sup>

	Education nationale	Police	Collectivités territoriales	Etablissements publics	Associations	ENSEMBLE
Nombre d'établissements ou services employeurs interrogés	84	83	92	63	90	<b>412</b>
Nombre d'emplois-jeunes embauchés par ces structures	193	208	942	668	207	<b>2218</b>

Enquête Employeurs DARES- CRÉDOC juin-juillet 1998

L'enquête réalisée par 14 enquêteurs du CRÉDOC en juin et juillet 1998, a consisté à interroger, dans chaque établissement retenu, une personne chargée du recrutement et de l'encadrement des emplois-jeunes. Cette interrogation en face-à-face a utilisé trois questionnaires établis par la DARES : l'un pour l'Education nationale, un autre pour la Police, et un troisième pour les autres types d'établissements qui relèvent du CNASEA . Quelques entretiens complémentaires ont été réalisés, pour la Police et l'Education nationale, auprès de personnes qui ont suivi plus particulièrement la phase de recrutement des jeunes bénéficiaires du programme.

Les questionnaires ont permis d'aborder les aspects suivants :

\* le degré d'information dont les employeurs disposaient au départ sur le programme

<sup>2</sup> La structure de l'échantillon a été établie de manière à disposer d'effectifs comparables pour chaque catégorie d'employeurs. En réalité, selon le bilan de l'automne 1998, les emplois-jeunes créés se répartissent de la manière suivante : 43% ont été recrutés par l'Education nationale, 31% par les associations, 16% par les collectivités locales, 5% par les établissements publics, 5% par la Police nationale.

- et le jugement qu'ils portent après coup sur ses principes ;
- \* les caractéristiques des postes ouverts dans le cadre du programme ;
- \* les conditions de recrutement et l'impact des "emplois-jeunes" sur l'organisation interne du travail ;
- \* la description des caractéristiques d'un jeune employé dans le cadre du programme ;
- \* les perspectives pour de nouvelles embauches et pour la pérennisation des postes.

## **2. Les employeurs interrogés sont des structures dont l'activité est en croissance.**

Les statistiques de la DARES établies à l'automne 98 permettent, en partie, de vérifier la représentativité des employeurs interrogés. Pour l'Education nationale, l'échantillon comprend deux-tiers d'écoles et un tiers de collèges. Cette proportion est comparable à la répartition des effectifs d'emplois-jeunes comptabilisés par l'Education nationale : 72% se trouvent dans les écoles et 28% dans les collèges<sup>3</sup>.

Pour les collectivités territoriales, les établissements publics et les associations, la comparaison peut être faite sur le nombre de salariés des établissements employeurs (cf. tableau 2). Dans l'échantillon de l'enquête, l'effectif moyen de salariés des employeurs interrogés est de 25 pour les associations, de 350 pour les collectivités locales, de 820 pour les établissements publics. Il faut noter que les associations comptent fréquemment sur le concours de personnes bénévoles : pour les associations interrogées, le nombre moyen de bénévoles est de 13, soit 50% de l'effectif salarié.

S'agissant des collectivités locales et des établissements publics, on peut noter que l'échantillon de l'enquête donne un peu plus de poids aux structures moyennes (20 à 100 salariés) qu'aux grandes (plus de 100 salariés). Concernant les services de police, on ne dispose d'aucune donnée de cadrage pour caractériser les services ayant des emplois-jeunes.

---

<sup>3</sup> Ces proportions sont établies sur la base du bilan de l'automne 1998 (chiffres de novembre 1998, communiqués par la DARES).

Tableau n°2  
Taille des établissements selon les effectifs salariés

les chiffres sont des pourcentages

	Collectivités territoriales		Etablissements publics		Associations		
	Echantillon	DARES	Echantillon	DARES	Echantillon	DARES	
nombre total de salariés	moins de 20	20%	18	13%	9	76%	75
	20 à 49	18%	11	20%	9	17%	13
	50 à 99	15%	9	21%	10	3%	6
	100 et plus	47%	62	46%	72	4%	6
	total	100	100	100	100	100	100
proportion d'employeurs ayant	CES	64%	74	64%	73	29%	36
	CEC	67%	70	51%	70	31%	33
	CEV	21%	32	6%	22	10%	14
nombre moyen de salariés	349		820		25		
proportion d'organismes qui bénéficient de l'appui de bénévoles	17%	-	24%	-	77%	-	

Enquête Employeurs DARES- CRÉDOC juin-juillet 1998

Guide de lecture : la colonne DARES correspond aux statistiques du Ministère de l'emploi de l'automne 1998.

Tableau n°3  
Dynamique de croissance des établissements

Evolution des effectifs de l'organisme depuis 3 ans	Collectivités territoriales	Etablissements publics	Associations
effectifs en croissance	69%	43%	48%
effectifs stables	26%	35%	46%
effectifs en diminution	5%	22%	6%
	100%	100%	100%

Enquête Employeurs DARES- CRÉDOC juin-juillet 1998

Les organismes interrogés, autres que les écoles et les services de police, sont des structures dont les effectifs ont, au cours des trois dernières années, plutôt augmenté -c'est le cas de 69% des collectivités, 48% des associations, 43% des établissements publics- ou bien sont restés stables. Dans la majorité des cas, toutefois, cette croissance n'induit pas d'elle-même l'élargissement des services rendus : les nouvelles embauches répondent à un développement des moyens pour répondre à la demande dans le cadre de l'activité principale de l'organisme. Seule une minorité des employeurs interrogés ont



connu, au cours des dernières années, une diversification de leurs activités qui a été l'occasion d'embauches pour des fonctions nouvelles : c'est le cas de 34% des collectivités locales, 34% des associations, 21% des établissements publics. La diversification des activités est, pour les deux-tiers des organismes concernés, à l'origine de recrutement de nouveaux salariés, les autres procédant par redéploiement de personnels en poste.

Tableau n°4  
La diversification des activités des établissements

Evolution des activités de l'organisme depuis 3 ans	Collectivités territoriales	Etablissements publics	Associations
pas d'évolution des activités (ou régression du nombre d'activités)	66%	79%	66%
accroissement de l'éventail d'activités	27%	21%	26%
remplacement d'anciennes activités par des nouvelles	7%	-	8%
	100%	100%	100%

### 3. Les fonctions assurées par les emplois-jeunes sont d'une grande diversité.

Quantitativement, le nombre moyen de postes créés par chaque employeur est très variable. Les collectivités locales et les établissements publics ont recruté, en moyenne, 10 emplois-jeunes par structure. Les établissements scolaires, les associations, et les services de police se situent à un niveau nettement moindre : ils comptent, en moyenne, un peu plus de 2 emplois-jeunes par structure .

Qualitativement, la diversité des intitulés et des contenus de postes occupés par les emplois-jeunes rend leur regroupement en grandes catégories peu aisé, d'autant que le même poste cumule souvent plusieurs fonctions (c'est particulièrement le cas dans les écoles). Il est, de ce fait, assez difficile de comparer les contenus des missions remplies par les emplois-jeunes, tels que les ont décrit les employeurs interrogés, aux bilans établis au niveau national par le Ministère de l'emploi.

Tableau n°5  
Le nombre d'emplois-jeunes par employeurs interrogés

	Education nationale	Police	Collectivités territoriales	Etablissements publics	Associations
Nombre moyen de poste par service ou établissement employeur	2,3	2,5	10,1	10,6	2,3
Part des établissements ayant entre					
1 et 5 emplois-jeunes	100%	28%	56%	69%	97%
6 et 10	-	29%	17%	10%	2%
11 et 20	-	28%	12%	6%	1%
plus de 20	-	15%	15%	15%	-
	100%	100%	100%	100%	100%

Enquête Employeurs DARES- CRÉDOC juin-juillet 1998

#### a- Les établissements scolaires

Selon les directives, les "aides éducateurs polyvalents" sont, dans les écoles, censés remplir des fonctions générales (surveillance et encadrement éducatif pendant les temps d'entrée et de sortie, de récréation et de repas, aide à l'étude, encadrement des sorties scolaires, ...) et spécialisées (utilisation des nouvelles technologies, fonctionnement des BCD, développement des activités culturelles sportives et artistiques, intégration scolaire des handicapés). Dans les collèges, les "aides éducateurs" ou "assistants de vie scolaire" doivent, de la même manière, assurer des fonctions générales (animation des activités des foyers socio-éducatif, aide à l'étude et aux devoirs, aide à la surveillance des entrées, des sorties, des récréations et des repas, aide à l'encadrement des sorties, à la médiation scolaire en lien avec les personnels sociaux, ...) et spécialisées (utilisation des nouvelles technologies, appui aux documentalistes, ...).

Les fonctions décrites par les établissements rencontrés se répartissent, par ordre de fréquence, de la manière suivante :

- aides éducateurs sans précision, animateurs de vie scolaire (présents dans 35% des établissements),
- postes multifonctionnels, dont encadrement pour les sorties (30% des établissements),
- assistants pour la bibliothèque (29% des établissements),
- assistants pour l'informatique (25% des établissements),
- tuteurs auprès des élèves (10% des établissements),
- assistants pour les activités sportives (8% des établissements),
- médiateurs vis-à-vis des familles (4% des établissements).

Les autres postes (présents dans 18% des établissements) sont assez diversifiés : enseignement des langues, secourisme, assistant de sécurité, auxiliaire d'intégration, relai sur le plan culturel et de la communication, etc. Mais globalement, les trois-quarts des effectifs d'emplois-jeunes créés dans le cadre scolaire correspondent à des fonctions d'aides éducateurs, à des postes multifonctionnels et à des fonctions d'assistants pour les bibliothèques et l'informatique (73% des postes).

A titre de comparaison, les données nationales (source DARES, automne 98) indiquent que les fonctions les plus répandues sont , dans l'ordre, : encadrement des sorties scolaires, aide à l'étude et aux devoirs, utilisation de nouvelles technologies, aide pour bibliothèque et documentation, animation des activités culturelles et sportives.

#### ***b- Les services de la Police***

Pour la Police Nationale, les postes créés pour les emplois-jeunes ont en principe un seul intitulé, celui d'adjoints de sécurité (ADS). Ils ont pour fonction de contribuer au service de proximité : tâche d'flotage, d'accueil du public, de prévention (par exemple dans les centres de loisirs, les opérations "ville-vie-vacances", ...), de protection de la population, appui pour l'informatique, ...

#### ***c- Les collectivités territoriales***

Les emplois créés par les collectivités locales correspondent, par ordre de fréquence, aux fonctions suivantes :

- animateur socio-culturel (dans 62% des collectivités),
- agent d'environnement urbain (57% des collectivités),
- agent d'accueil (36% des collectivités),
- animateur sportif (17% des collectivités),
- agent au service de l'écrit (bibliothèque, écrivain public) (20% des collectivités),
- agent pour le secteur sanitaire et social (14% des collectivités),
- autres types de postes (23% des collectivités).

Les fonctions liées à l'environnement urbain regroupent le conseil en environnement, l'entretien des espaces verts, l'entretien du patrimoine, le traitement des pollutions, etc. La fonction d'agent d'accueil et celle de médiateur se recoupent en grande partie. A titre de comparaison, les données nationales (source DARES, automne 98) indiquent comme fonctions les plus répandues dans les collectivités locales : animateur socio-culturel ou éducateur, médiateur local ou familial, animateur environnement, agent espaces verts, animateur de promotion du patrimoine, animateur sportif.

#### ***d- Les établissements publics***

Les fonctions affichées par les établissements publics sont en nombre plus limité :

- agent de contact avec les usagers (dans 40% des organismes),
- agent de proximité (33% des organismes),
- agent culturel, assistant multi-média (30% des organismes),
- autres types de postes (24% des organismes).

Selon les données nationales (source DARES, automne 98), les fonctions les plus répandues dans les établissements publics sont : assistant à différentes catégories de personnes, assistant aux personnes âgées, animateur ou éducateur, médiateur local ou familial, agent d'accompagnement et de sécurité dans les transports, animateur environnement.

#### ***e- Les associations***

Les associations interrogées interviennent dans des domaines assez diversifiés, dont les plus représentés sont ceux de la culture (18% des cas), de l'éducation (13%), du social (12%), du sport (8%), de l'environnement (6%), du tourisme (4%), du logement (3%).

Les fonctions les plus fréquentes sont les suivantes :

- animateur, médiateur culturel (dans 30% des associations),
- animateur, coordinateur social (26% des associations),
- animateur, coordinateur jeunesse (20% des associations),
- animateur de projet informatique (10% des associations),
- autres types de postes (26% des associations).

Selon les données nationales (source DARES, automne 98), les fonctions les plus fréquentes dans les associations sont : animateur sportif, animateur socio-culturel ou éducateur, aide à la gestion associative, médiateur local ou familial, animateur du développement local.

### **4. Les caractéristiques des jeunes attestent de la représentativité de l'échantillon d'employeurs interrogés.**

L'enquête s'est concentrée sur un seul type de poste pour décrire précisément les conditions d'emploi des jeunes qui ont été recrutés. Pour chaque employeur interrogé, ont été retenus : 1°) le type de poste le plus fréquent et, 2°) pour ce poste, le jeune le plus anciennement embauché dans le cadre du programme "nouveaux emplois, nouveaux

services". L'échantillon de postes ainsi constitué est récapitulé dans le tableau 6 : il est représentatif des principales fonctions qui ont été créées par les employeurs.

Tableau n°6  
Les postes pris en compte pour l'analyse des conditions d'emploi  
*Services de l'Etat*

Etablissements scolaires	Services de la Police
aide éducateur (34%) poste multifonctionnel (22%) assistant informatique (13%) assistant bibliothèque (11%) tuteur (6%) aide aux activités sportives (2%) assistant pour les sorties (1%) autres (11%)	adjoint de sécurité (100%)

Enquête Employeurs DARES- CRÉDOC juin-juillet 1998

*Employeurs relevant du CNASEA*

Collectivités territoriales	Etablissements publics	Associations
agent environnement urbain (29%) animateur socio-culturel (27%) agent d'accueil (19%) agent au service de l'écrit (5%) agent secteur sanitaire / social (2%) animateur sportif (2%) autres (16%)	agent de contact (33%) agent de proximité (29%) agent culturel et multimédia (25%) autres (13%)	coordinateur social (22%) animateur jeunesse (18%) coordinateur projet culturel (17%) animateur culturel (8%) animateur informatique (8%) coordinateur projet sportif (4%) animateur sportif (4%) autres (19%)

Enquête Employeurs DARES- CRÉDOC juin-juillet 1998

Les caractéristiques des jeunes embauchés au début du programme (premier semestre de 1998) ont des caractéristiques très voisines de celles qui sont données par les statistiques du Ministère de l'emploi (DARES, automne 1998). La comparaison entre la source nationale et l'échantillon de l'enquête est récapitulée dans le tableau n°7. Pris globalement, l'équilibre homme/femme est assuré, mais dans le détail les disparités sont marquées : les emplois-jeunes sont majoritairement masculins à la Police ; ils sont plutôt féminins à l'Éducation nationale et dans les établissements publics ; la répartition est plus équilibrée dans les collectivités territoriales et les associations . La majorité des jeunes recrutés ont entre 23 et 25 ans. Mais ils sont sensiblement plus jeunes à l'Éducation nationale et dans la Police, et notablement plus âgés dans les associations. Enfin, l'éventail des niveaux de diplôme est assez large : les diplômes inférieurs au Bac sont plus fréquents dans la Police

et dans les collectivités territoriales ; les diplômés du supérieur représente, par contre, la moitié des embauches à l'Education nationale et dans les associations.

Tableau n°7  
Les caractéristiques socio-démographiques des jeunes  
Comparaison de l'enquête et des données nationales

-chiffres en pourcentages-

Caractéristiques des jeunes recrutés sur les emplois-jeunes les plus fréquents *	Education nationale		Police		Collectivités territoriales		Etablissements publics		Associations	
	Echantillon	DARES	Echantillon	DARES	Echantillon	DARES	Echantillon	DARES	Echantillon	DARES
homme	31%	26	78%	77	60%	58	43%	37	60%	53
femme	69%	74	22%	23	40%	42	57%	63	40%	47
moins de 23 ans	29%	35	82%	37	19%	25	29%	25	72%	19
23-25 ans	56%	60	18%	51	50%	47	53%	51	28%	45
plus de 25 ans	15%	5		12	31%	28	18%	24		36
diplôme inférieur au Bac	0	0	26%	31	30%	39	13%	21	23%	22
niveau Bac	33%	42	37%	50	22%	31	30%	42	20%	35
diplôme supérieur au Bac	61%	52	27%	17	38%	30	49%	37	53%	43
non connu	6%	6	10%	2	10%	0	8%	0	4%	0
	100%		100%		100%		100%		100%	

Enquête Employeurs DARES- CRÉDOC juin-juillet 1998

\* il s'agit des jeunes occupant les fonctions d'emplois-jeunes les plus fréquentes selon les employeurs interrogés (voir p.12)

\*

\* \*

Le présent rapport propose une présentation synthétique des résultats de l'enquête. Le chapitre 1 aborde l'information des employeurs sur le programme "emplois-jeunes" et les conditions d'élaboration des conventions. Le chapitre 2 rend compte des conditions du recrutement et des critères retenus pour la sélection des candidats. Le chapitre 3 aborde l'intégration des jeunes dans les services concernés et leurs conditions de travail, ainsi que la question de la formation associée à la formule de l'emploi-jeune. Le chapitre 4 indique la manière dont les employeurs ont intériorisé les grandes directives du programme, notamment l'objectif de création d'activités nouvelles. Il conclue sur les perspectives de pérennisation des postes créés et d'embauche de nouveaux emplois-jeunes, telles que les anticipent les employeurs interrogés.

Un volume annexe fournit le détail des réponses à toutes les questions posées, pour chaque catégories d'employeurs.

## Chapitre 1

---

### **L'information sur le programme et l'élaboration des projets de création de nouveaux emplois**

La décision de recruter des emplois-jeunes ne se fait pas au coup par coup. Elle résulte de la signature avec l'Etat, soit d'accords-cadres qui sont signés par les ministres concernés pour les associations et les organismes publics, soit de conventions d'objectifs visées par les préfets pour les collectivités locales. Une fois les projets retenus, ce sont les préfets (ou les recteurs dans le cas de l'Education nationale) qui signent les conventions permettant de procéder au recrutement. La convention avec l'Etat doit préciser la description des activités prévues, le nombre de postes et la nature des contrats de travail, la durée collective de travail applicable à l'employé, la durée de travail qui doit être inscrite dans le contrat de travail, la convention collective éventuellement applicable, le montant des modalités de versement de l'aide de l'Etat, les modalités de contrôle de l'application de la convention. Aucune embauche ne peut intervenir avant la date de la signature de la convention. Le préfet, qui contrôle l'exécution de la convention, peut la résilier en cas de non respect des clauses par l'employeur.

Parmi les employeurs interrogés, les deux-tiers des associations appartiennent à un réseau associatif (66%). La moitié de ces réseaux ont conclu une convention cadre avec l'Etat pour l'embauche d'emplois-jeunes (53%). Quant aux collectivités locales, 40% ont signé un contrat d'objectifs.

#### **1. Les médias ont joué le premier rôle pour l'information des employeurs potentiels.**

Les médias ont joué un rôle essentiel pour informer les employeurs potentiels des opportunités qu'offraient le programme. Il faut dire que depuis l'été 1997 un très grand nombre de journaux, en particulier de journaux professionnels, se sont attachés à présenter les objectifs et les conditions d'embauche du programme "nouveaux emplois-nouveaux services". Les deux-tiers des collectivités territoriales et des associations, près de 60% des établissements publics désignent les médias comme leur première source d'information.

S'y adjoint le rôle des préfets, des directions départementales du travail (DDTEFP) et des autres services de l'Etat (services régionaux, ministères). Préfets et DDTEFP notamment, ont joué un rôle d'information important auprès des collectivités territoriales. Pour les associations, les fédérations et les réseaux ont eu une action très significative <sup>4</sup>. Les organismes d'aide à l'emploi (ANPE, PAIO, mission locale) n'ont eu, par contre, qu'une intervention marginale pour la diffusion générale de l'information. Leur rôle a été plus significatif au stade des recrutements (voir plus loin).

Tableau n°8  
Les sources d'information des employeurs

"Par qui avez-vous fait connaissance du programme ?" *	Collectivités territoriales	Etablissements publics	Associations
les médias	67%	59%	70%
le préfet, services de l'Etat (dont DDTEFP)	41%	33%	25%
ANPE, PAIO, mission locale	5%	5%	3%
réseau auquel appartient votre organisme	4%	18%	32%
élu, collectivité territoriale	17%	7%	8%
journal officiel	-	5%	-
autre moyen	29%	19%	9%

Enquête Employeurs DARES- CRÉDOC juin-juillet 1998

\* réponses multiples, total supérieur à 100%

Parmi les différents argumentaires développés par les canaux d'information qui ont parlé du programme, trois types d'arguments ont beaucoup porté : le soutien à des activités d'utilité sociale, la source de financement pour créer des emplois, la lutte contre le chômage des jeunes. Ce dernier objectif est placé en premier par les collectivités territoriales et les établissements publics ; il est associé à l'opportunité d'un nouveau financement permettant de créer de l'emploi. Les associations ont été plus sensibles à la source de financement et au principe du soutien à des fonctions nouvelles d'utilité sociale. L'argumentaire sur le développement de telles activités et les suggestions sur les nouveaux emplois pouvant convenir à des jeunes non encore insérés professionnellement, ont été bien reçus par plus de la moitié des employeurs. Si l'on s'en tient aux messages diffusés au démarrage du programme, la politique des emplois-jeunes

<sup>4</sup> Des structures fédératives comme les UROPSS ont joué un rôle d'interface entre les petites associations désirant recruter un emploi jeune et la DDTEFP. Elles ont en particulier aidé à l'avancement des dossiers, en particulier quand la DDTEFP bloquait un projet dont la présentation n'était pas suffisamment argumentée.



a été perçue par les employeurs autant comme une mesure de lutte contre le chômage des jeunes que comme un soutien à la création de nouveaux métiers.

Tableau n°9  
Les aspects du programme les plus incitatifs

"Parmi les informations qui vous ont été données quelles sont celles qui ont déterminé votre décision d'embauche?"	Collectivités territoriales	Etablissements publics	Associations
lutte contre le chômage des jeunes *	69%	43%	29%
soutien à des activités d'utilité sociale	50%	35%	48%
source de financement d'emplois	40%	38%	77%
idées d'activités nouvelles à confier à des jeunes	5%	21%	20%
autres types d'informations	6%	29%	22%

Enquête Employeurs DARES- CRÉDOC juin-juillet 1998

\* réponses multiples, total supérieur à 100%

Si l'opportunité de bénéficier d'une source nouvelle de financement pour recruter n'est pas toujours mise en avant, on peut considérer qu'elle est bien présente pour la grande majorité des embauches d'emplois-jeunes. Dans les trois-quarts des cas, le manque de financement est la raison invoquée pour expliquer que ces embauches n'aient pas été faites plus tôt : 76% des cas pour les collectivités territoriales, 74% pour les établissements publics, 78% pour les associations.

## 2. L'élaboration des projets a été réalisée en interne, parfois avec une aide extérieure.

Pour les associations, le programme "emploi-jeune" s'est avéré plus exigeant que les formules des CES et des CEC. Il ne fonctionne pas selon une simple logique de guichet : il est demandé aux employeurs intéressés d'élaborer un projet qu'ils doivent défendre auprès de la Direction du travail. Le préfet remplit un rôle essentiel pour évaluer les dossiers, et peut nommer un expert à cette fin. Le conseil général peut être amené à jouer un rôle non négligeable, selon qu'il accepte ou non de cofinancer le projet (voir, page 23, les organismes co-financeurs). Les organismes déconcentrés de l'Etat, notamment la DASS, sont amenés également à intervenir sur l'aspect financement, notamment sur la question de la pérennisation des emplois-jeunes au delà de la période des cinq ans.

Tableau n°10  
Le niveau d'élaboration du projet

"Qui a décidé du contenu des activités lors de la construction du projet ?" le projet a été élaboré ...	Collectivités territoriales	Etablissements publics	Associations	Etablissements scolaires
en interne (par la structure d'accueil)	89%	83%	87%	84%
en dehors de la structure d'accueil (par la tutelle, par l'organisme financeur, ..)	11%	6%	4%	4%
en collaboration entre structure d'accueil et tutelle	-	11%	9%	12%
	100%	100%	100%	100%

Enquête Employeurs DARES- CRÉDOC juin-juillet 1998

Le projet présenté à la DDTEFP par l'employeur a, dans plus de 80% des cas, été élaboré en interne par la structure directement concernée par le recrutement, y compris dans le cas des établissements scolaires. La majorité des employeurs relevant du CNASEA ont rencontré des difficultés plus ou moins ardues pour faire aboutir ce projet. Les collectivités locales sont les employeurs qui en ont rencontré le plus (64% d'entre elles), en particulier des difficultés administratives. Ces difficultés sont très diverses, mais semblent avoir été peu souvent épineuses : à peine plus de 10% des employeurs disent avoir rencontré beaucoup de difficultés.

Tableau n°11  
Le degré de difficulté d'élaboration du projet

"Avez-vous éprouvé des difficultés pour élaborer le projet demandé par la DDTEFP?"	Collectivités territoriales	Etablissements publics	Associations	Etablissements scolaires *
aucune	36%	49%	48%	81%
quelques unes	52%	40%	43%	19%
beaucoup	12%	11%	9%	
	100%	100%	100%	100%

Enquête Employeurs DARES- CRÉDOC juin-juillet 1998

\* pour les écoles : "avez-vous éprouvé des difficultés pour élaborer le profil des postes ?"

Tableau n°12  
Les principales difficultés rencontrées pour faire aboutir le projet,  
par ordre décroissant

entre parenthèses, pourcentage d'employeurs ayant cité les difficultés prises en compte \*

Collectivités territoriales	Etablissements publics	Associations	Etablissements scolaires
55 cas (sur 92)	33 cas (sur 63)	47 cas (sur 90)	16 cas (sur 84)
problèmes administratifs (33%)	éviter concurrence avec des emplois statutaires (30%)	insuffisance d'informations (36%)	insuffisance d'informations (-)
éviter concurrence avec des emplois statutaires (29%)	insuffisance d'informations (21%)	dossier difficile à monter (32%)	éviter concurrence avec des emplois statutaires (-)
prévoir la pérennisation du poste (24%)	trouver des activités nouvelles (18%)	trouver interlocuteur public pour le montage du projet (28%)	mauvaise compréhension des objectifs du programme (-)
trouver des activités nouvelles (22%)	trouver interlocuteur public pour le montage du projet (15%)	prévoir la pérennisation du poste (15%)	trouver interlocuteur public pour le montage du projet (-)
insuffisance d'informations (20%)	prévoir la pérennisation du poste (12%)	mauvaise compréhension des objectifs du programme (11%)	trouver les financements (-)
difficulté à définir le poste (15%)	autres raisons (39%)	trouver des activités nouvelles (11%)	
mauvaise compréhension des objectifs du programme (15%)		difficulté à définir le poste (11%)	

Enquête Employeurs DARES- CRÉDOC juin-juillet 1998

\* réponses multiples, total supérieur à 100%

compte tenu de la faiblesse de ces échantillons, les pourcentages ne sont qu'indicatifs (on ne les mentionne pas pour les établissements scolaires)

Éviter de créer des fonctions qui fassent concurrence à des emplois statutaires existants est un problème récurrent, y compris pour les services de l'Etat (Education nationale, Police). Il est, avec l'insuffisance de l'information sur le programme, une difficulté très souvent invoquée dans les établissements scolaires. L'insuffisance d'information, la difficulté à trouver un interlocuteur ad hoc et à monter le projet ont été ressentis fortement par les associations qui sont plus isolées et ont moins de moyens que les établissements publics. Ceci explique que les associations aient souvent fait appel à une aide extérieure pour définir le projet. Le bénéfice d'une aide extérieure a été fréquent parmi les collectivités territoriales et les associations (52% d'entre elles). Elle l'a été beaucoup moins pour les écoles (36%) et les établissements publics (33%).

Tableau n°13  
L'aide extérieure apportée à l'élaboration des projets

"Avez-vous bénéficié d'une aide extérieure pour la définition du projet ?"	Collectivités territoriales	Etablissements publics	Associations	Etablissements scolaires
oui	52%	33%	52%	36%
non	48%	62%	47%	63%
ne sait pas	-	5%	1%	1%
	100%	100%	100%	100%

Enquête Employeurs DARES- CRÉDOC juin-juillet 1998

Tableau n°14  
La concertation collective pour l'élaboration du projet

"Avez-vous été amené à tenir des réunions spécifiques de concertation pour le montage des projets?"	Collectivités territoriales	Etablissements publics	Associations	Etablissements scolaires
une ou plusieurs réunions	88%	92%	86%	89%
aucune réunion	12%	3%	14%	7%
ne sait pas	-	5%	-	4%
	100%	100%	100%	100%

Caractéristiques des réunions quand elles ont eu lieu \*.

réunions internes avec quelques collaborateurs	69%	76%	59%	48%
réunions internes avec l'ensemble de la structure	15%	13%	17%	37%
réunions avec personnes extérieures	41%	24%	36%	19%

Enquête Employeurs DARES- CRÉDOC juin-juillet 1998

\* réponses multiples, total supérieur à 100%

Dans 9 cas sur 10, des réunions de travail ont eu lieu dans les structures concernées pour élaborer le projet à présenter à l'administration. Dans le cas le plus fréquent, il s'agit de réunions internes sans partenaire extérieur. Les collectivités locales et les associations ont plus souvent que les autres employeurs, reçu le concours d'un appui extérieur (41% et 36% d'entre elles, respectivement). Quand ils ont eu lieu, ces appuis ont été apportés par le coordonnateur emploi-formation de la DDTEFP (cas le plus fréquent pour les collectivités territoriales), par l'ANPE ou la mission locale, ou par une collectivité territoriale. Les associations ont surtout fait appel au coordonnateur emploi-formation de la DDTEFP ou bien à un autre service de l'Etat, ou encore à une mission locale (ou

PAIO). Quand il y a eu une aide extérieure, dans les trois-quarts elle a consisté en un soutien méthodologique pour l'élaboration du dossier. Dans un quart des cas, l'appui a concerné les aspects juridiques.

Tableau n°15  
Les structures qui ont apporté une aide à la définition du projet  
par ordre décroissant \*

entre parenthèses, pourcentage d'employeurs ayant cité les structures prises en compte,  
parmi les employeurs ayant bénéficié d'une aide extérieure.

Collectivités territoriales	Etablissements publics	Associations
45 cas (sur 92)	21 cas (sur 63)	47 cas (sur 90)
coordonnateur DDTEFP (71%)	coordonnateur DDTEFP (-)	coordonnateur DDTEFP (38%)
pilote du projet (13%)	ANPE (-)	autre service de l'Etat (23%)
organisme d'appui aux collectivités locales (13%)	collectivité locale (-)	fédération associative (13%)
mission locale, PAIO (11%)	autres (-)	ANPE (11%)
autre service de l'Etat (11%)		collectivité locale (11%)
autres (22%)		autres (15%)

Enquête Employeurs DARES- CRÉDOC juin-juillet 1998

\* réponses multiples, total supérieur à 100%

### 3. Une minorité d'employeurs ont rencontré des difficultés pour faire accepter leur projet.

La plupart des organismes qui avaient à présenter un dossier aux services de l'Etat (employeurs relevant du CNASEA) n'ont pas rencontré de difficultés notables pour faire accepter leur projet. Moins d'un tiers des établissements publics et des collectivités territoriales, seulement 20% des associations se sont trouvées dans la situation d'avoir à préciser ou à reformuler leur projet.

Dans 90% des cas, après instruction complète du dossier, les employeurs interrogés estiment que le projet finalement accepté correspond bien à celui que s'était fixé la structure. Très rares sont les cas où le projet a été vraiment modifié.

Tableau n°16

## Les difficultés rencontrées auprès des services instructeurs

"Avez-vous, lors du dépôt des projets, rencontré des obstacles pour faire accepter le projet par les services de l'Etat chargés d'instruire les dossiers ?"	Collectivités territoriales	Etablissements publics	Associations
oui	31%	32%	20%
non	69%	65%	80%
ne sait pas	-	3%	-
	100%	100%	100%

Enquête Employeurs DARES- CRÉDOC juin-juillet 1998

*"Sur quoi ont porté ces obstacles ?"*

raisons évoquées par les employeurs ayant rencontré des obstacles, par ordre décroissant

Collectivités territoriales	Etablissements publics	Associations
27 cas (sur 92)	20 cas (sur 63)	18 cas (sur 90)
projet insuffisamment précis doutes émis sur le caractère novateur de l'activité raisons diverses	projet insuffisamment précis doutes émis sur le caractère novateur de l'activité raisons diverses	projet insuffisamment précis doutes émis sur le caractère novateur de l'activité raisons diverses

Enquête Employeurs DARES- CRÉDOC juin-juillet 1998

Tableau n°17

## L'importance des modifications apportées au projet

" Selon vous, le projet tel qu'il a été finalement accepté ... "	Collectivités territoriales	Etablissements publics	Associations
correspond au projet initial	91%	86%	91%
a été amélioré par rapport à la version initiale	7%	5%	7%
a été beaucoup modifié	2%	6%	2%
ne sait pas	-	3%	-
	100%	100%	100%

Enquête Employeurs DARES- CRÉDOC juin-juillet 1998

#### 4. Les emplois-jeunes ont induit une concurrence avec des organismes extérieurs dans une minorité de cas.

L'embauche par le biais d'emplois-jeunes de personnes chargées de développer des activités nouvelles peut être à l'origine d'effets de distorsion de concurrence à l'égard d'organismes exerçant déjà ce type d'activité dans le même secteur géographique. Un tel risque existe manifestement mais il semble limité : il est attesté par 15% des collectivités territoriales et des établissements publics, et par un tiers des associations et des établissements scolaires. Ces derniers ont plus conscience de ces concurrences qui, dans leur cas, s'exercent à l'encontre des associations ou des collectivités locales pour l'organisation d'activités péri-scolaires, d'aide aux devoirs, etc. Plus souvent que les autres employeurs, ils en ont tenu compte au moment de la définition des fonctions des emplois-jeunes. Pour les établissements scolaires, ce sont surtout des associations ainsi que les postes financés par les collectivités locales qui sont potentiellement concurrencées.

D'une manière générale, c'est le secteur associatif qui paraît le plus touché, alors qu'à l'égard des entreprises privées la concurrence serait plutôt l'exception.

Tableau n°18

L'importance des concurrences créées par l'activité des emplois-jeunes

<i>"Est-ce que dans la zone géographique où vous intervenez, d'autres organismes assurent (ne serait-ce que partiellement) les mêmes activités que celles de vos emplois-jeunes ?"</i>	Collectivités territoriales	Etablisse <sup>ts</sup> publics	Associations	Etablisse <sup>ts</sup> scolaires
oui, et il en a été tenu compte lors de la définition des postes	9%	5%	11%	14%
oui, mais cela n'a pas été vraiment pris en compte	6%	10%	21%	19%
non	78%	83%	68%	59%
ne sait pas	7%	2%	-	8%
	100%	100%	100%	100%

Enquête Employeurs DARES- CRÉDOC juin-juillet 1998

Tableau n°19  
Les types d'organismes concernés par ces concurrences

Part des employeurs qui déclarent que, dans la même zone, les organismes suivants assurent les mêmes activités que les emplois-jeunes	Collectivités territoriales	Etablissements publics	Associations	Etablissements scolaires
des associations	14%	6%	31%	22%
des établissements publics	2%	8%	8%	11%
des collectivités locales	5%	-	9%	16%
des entreprises privées	-	3%	4%	2%

Enquête Employeurs DARES- CRÉDOC juin-juillet 1998

### 5. Un certain nombre d'employeurs ont obtenu des financements complémentaires à ceux de l'Etat.

Pour compléter le financement accordé par l'Etat pour chaque poste créé, une partie des employeurs relevant du CNASEA ont fait appel à d'autres partenaires financiers. Près de 60% des associations ont obtenu, ou comptent obtenir, une aide financière complémentaire à celle de l'Etat. C'est aussi le cas de la moitié des collectivités locales (49%) et de près d'un tiers des établissements publics (31%). Ces partenaires financiers sont d'abord les conseils généraux, ensuite les communes où interviennent les emplois-jeunes, plus rarement les conseils régionaux ou d'autres partenaires. Ce sont les communes, dont on peut penser qu'elles sont directement intéressées aux emplois-jeunes, qui ont le mieux répondu aux sollicitations : quand l'aide a été demandée elle a été, dans presque tous les cas, obtenue.



Tableau n°20  
Les sources de financement complémentaires

<i>"En dehors du financement de l'Etat, avez-vous bénéficié, ou comptez-vous bénéficier, d'une aide extérieure pour financer les embauches ?"</i>	Collectivités territoriales	Etablissements publics	Associations
oui	49%	30%	57%

Part des employeurs qui ont demandé et de ceux qui ont obtenu une aide aux organismes suivants :

au conseil général	aide demandée	36%	17%	31%
	aide obtenue	12%	6%	17%
au conseil régional	aide demandée	19%	3%	16%
	aide obtenue	3%	1%	3%
à des communes ou groupements	aide demandée	7%	6%	28%
	aide obtenue	6%	5%	22%
à d'autres partenaires publics	aide demandée	1%	10%	12%
	aide obtenue	-	6%	10%
à des partenaires privés	aide demandée	2%	5%	10%
	aide obtenue	1%	1%	3%

Enquête Employeurs DARES- CRÉDOC juin-juillet 1998

Les associations, en particulier, ont assez souvent sollicité les communes et les conseils généraux, et des partenaires privés plus souvent que les autres employeurs. Elles ont obtenu ces aides dans 80% des cas auprès des communes, dans 50% des cas auprès des conseils généraux, mais dans 25% seulement des cas auprès des autres partenaires cités. Au total, 34% des employeurs avaient obtenu une contribution complémentaire au moment de l'enquête.

## 6. Les inflexions apportées au programme n'ont concerné qu'une minorité d'employeurs.

Entre le moment où les employeurs se sont intéressés au programme des emplois-jeunes et le démarrage effectif des jeunes recrutés dans ce cadre, les responsables des organismes concernés sont peu nombreux à avoir perçu des modifications dans les objectifs poursuivis par les pouvoirs publics (de l'ordre de 1 sur 4).

Tableau n°21

## Les employeurs qui ont ressenti des inflexions dans les objectifs du programme

<i>"Avez-vous, entre le démarrage des emplois-jeunes et la période actuelle, ressenti de la part des pouvoirs publics une inflexion dans la définition du public visé par le programme ou de ses objectifs?"</i>	Collectivités territoriales	Etablissements publics	Associations	Etablissements scolaires	Services de la Police
oui	31%	27%	22%	21%	non posé
non	66%	71%	71%	79%	
ne sait pas	3%	2%	7%	-	
	100%	100%	100%	100%	

Enquête Employeurs DARES- CRÉDOC juin-juillet 1998

## Les inflexions citées par les employeurs, par ordre décroissant de fréquence \*

Collectivités territoriales	Etablissements publics	Associations	Etablissements scolaires
27 cas (sur 92)	17 cas (sur 63)	20 cas (sur 90)	17 cas (sur 83)
durcissement des critères du programme assouplissement des règles pour bénéficier du programme	assouplissement des règles pour bénéficier du programme durcissement des critères du programme	assouplissement des règles pour bénéficier du programme durcissement des critères du programme	modification des critères de recrutement restriction sur les fonctions des emplois-jeunes

Enquête Employeurs DARES- CRÉDOC juin-juillet 1998

Parmi les employeurs qui ont été confrontés à des modifications des critères du programme, les points de vue sont manifestement contradictoires : une partie les interprète comme un durcissement des critères d'éligibilité (parmi les collectivités territoriales surtout), la majorité a constaté plutôt des assouplissements (les associations et les établissements publics).

Les établissements de l'Education nationale ont un point de vue manifestement différent. Les 21% qui ont perçu des inflexions de la part des pouvoirs publics ont été surtout confrontés à un durcissement des critères de recrutement des jeunes et secondairement à des restrictions apportées aux contenus des fonctions pour ces nouveaux emplois. Il semble, en effet, que lors des premiers recrutements, l'Education nationale ait eu tendance à ne retenir que des candidats ayant un diplôme au moins égal au Bac. Le ministère de l'emploi et de la solidarité est intervenu sur ce point pour que les personnes chargées des recrutements veillent à prendre en compte des critères sociaux.

## Chapitre 2

---

### Le recrutement des emplois-jeunes

Le programme impose que les jeunes qui seront recrutés aient de 18 à moins de 26 ans lors de leur embauche, y compris pour les titulaires de CES, CEC ou emploi-ville. La limite d'âge est étendue à moins de 30 ans pour les personnes qui sont handicapées ou qui ne remplissent pas les conditions pour bénéficier d'une allocation d'assurance chômage. Aucune condition de diplôme n'est fixée pour accéder à un emploi-jeune. Toutefois, sur la question du diplôme, un certain paradoxe est apparu dans la pratique. Selon un directeur des ressources humaines d'établissement public : *"si nous limitons le niveau d'études requis, nous réduisons forcément le degré de spécialisation du poste créé et la préfecture considère qu'il ne s'agit plus d'un emploi nouveau. Si, au contraire, nous le maintenons élevé, les services de l'Etat nous reproche de nous adresser qu'à des jeunes diplômés"* <sup>5</sup>. Néanmoins, chaque fois que cela était possible, les prérequis des candidats aux emplois-jeunes ont été davantage raisonnés en termes de compétences acquises plutôt que de diplômes. D'une manière générale, les responsables des ressources humaines qui ont organisé la sélection des candidats ont été surpris de la qualité des candidatures, du niveau et de la motivation des candidats.

#### **1. Pour les services de l'Etat (Education nationale, Police) et les grands établissements publics, la décision de recruter des emplois-jeunes échappe aux services qui accueillent ces nouveaux emplois.**

La décision de participation au programme se prend à des niveaux très différents selon les cas. Pour la Police, la décision est très centralisée : l'affectation des emplois-jeunes résulte de choix ministériels qui ont privilégié les zones sensibles. Les services concernés sont généralement peu au fait du processus de décision qui a abouti à leur affecter un ou plusieurs emplois-jeunes. Dans 42% des cas, le responsable du service estime que c'est le préfet de police qui a décidé ; dans 24% des cas, il cite le Ministère de l'Intérieur ; dans 21% des cas, la direction départementale de la sécurité publique ; dans 12% des cas, le service lui-même ou le commissariat concerné.

A la question de savoir si *"le service a été consulté lors de la mise en place du programme emploi-jeune"*, 41% des services de Police interrogés ont répondu par l'affirmative.

---

<sup>5</sup> cité par La gazette des communes du 1-06-98.

Pour les établissements scolaires, les décisions d'affectation et la répartition des effectifs d'emplois-jeunes sont le fait du Rectorat. Pourtant, les trois-quarts des établissements scolaires interrogés (73%) estiment que ce sont les directeurs et les équipes pédagogiques (c'est-à-dire le collectif des enseignants) qui se sont prononcés sur l'opportunité de participer au programme. Dans un cas sur quatre seulement, la décision est présentée comme étant le fait de l'inspecteur d'académie (23% des cas).

Pour les collectivités territoriales, les établissements publics, les associations, la décision de participation au programme est plus proche du service qui accueille les emplois-jeunes. Dans le cas des collectivités locales, c'est l' élu responsable ou le bureau de l'organisme (par exemple pour un CCAS) qui sont le plus fréquemment cités. Pour les établissements publics, le niveau de décision est similaire : direction de l'organisme ou conseil d'administration. Enfin s'agissant des associations, la décision relève principalement du conseil d'administration de la structure. Certaines associations, toutefois, sont dépendantes de la décision d'une tutelle (fédération par exemple) ou d'un organisme financeur : cette situation n'est évoquée explicitement que par 9% des associations.

Tableau n°22

*"Qui a décidé de la participation de votre établissement (ou service)  
au programme "emplois-jeunes" ?*

niveau décisionnel cité par les responsables des services concernés, par ordre décroissant de fréquence \*

Etablissements scolaires	Services de Police	Collectivités territoriales	Etablissements publics	Associations
83 structures	83 structures	86 structures	63 structures	90 structures
équipe pédagogique (40%)	préfet de police (42%)	maire, adjoints (65%)	directeur (52%)	conseil admin. (78%)
directeur (33%)	Ministère (24%)	conseil, bureau (27%)	conseil administrat. (38%)	directeur (27%)
inspecteur d'académie (23%)	direction département (21%)	directeur du service (6%)	des salariés (15%)	organisme extérieur (9%)
inspecteur Educ.nat. (12%)	directeur du service (8%)			

Enquête Employeurs DARES- CRÉDOC juin-juillet 1998

\* réponses multiples, total supérieur à 100%

Les services de l'Etat (Education nationale, Police) ont eu moins d'autonomie que les autres types d'employeurs pour définir, à leur niveau, un projet d'activité nouvelle. Un établissement scolaire sur deux estime, néanmoins, qu'une amélioration a eu lieu sur ce point par rapport à la phase de lancement du projet : la place laissée à l'initiative des

établissements semble aujourd'hui plus grande. S'agissant des services de la Police, cette évolution a été moins sensible.

Tableau n°23

Part des établissements ou services employeurs pour qui ...	Education nationale	Police
<i>"une amélioration a été apportée pour laisser place à l'initiative des services concernés pour la formulation de projets d'activités nouvelles"</i>	48%	22%

Enquête Employeurs DARES- CRÉDOC juin-juillet 1998

## 2. Des réticences internes se sont exprimées à l'encontre du programme, mais elles n'ont été fortes que dans moins de 10% des cas.

Les médias se sont fait l'écho d'un certain nombre d'interrogations de la part de syndicats de la fonction publique, notamment sur la crainte que ce nouveau cadre d'embauche vienne remplacer des emplois statutaires plutôt que de répondre à des besoins non satisfaits. On constate que les réticences au programme, c'est-à-dire à l'embauche de jeunes débutants sur ce nouveau "statut", ont été effectivement nombreuses dans les services dépendants de l'Etat : dans plus de la moitié des cas pour les services de la Police, dans 4 établissements sur 10 pour les établissements scolaires. Toutefois, les réticences ne paraissent avoir été vives que dans un cas sur dix.

Tableau n°24

Les réticences internes à l'encontre du recrutement d'emplois-jeunes

<i>"A l'intérieur de votre organisme, la décision de recruter des emplois-jeunes a-t-elle rencontré des réticences ?"</i>	Education nationale	Police	Collectivités territoriales	Etablissements publics	Associations
aucune réticence	61%	45%	70%	68%	87%
des réticences faibles	28%	43%	24%	26%	12%
des réticences importantes	11%	12%	6%	6%	1%
	100%	100%	100%	100%	100%

Enquête Employeurs DARES- CRÉDOC juin-juillet 1998

Chez les employeurs autres que les services de l'Etat (Education nationale, Police), les réticences ont été plus rares :

selon les responsables interrogés, pas plus de 30% des collectivités territoriales et des établissements publics y auraient été confrontés, et seulement 13% des associations.

Dans les services publics, les réticences ont été exprimées principalement par des salariés. Dans les associations, par contre, elles ont été plus souvent le fait de membres du conseil d'administration ou de bénévoles. Pour les cas où le responsable de la structure a fait état de réticences internes, on remarque qu'elles ont été exprimées par des organisations du personnel dans 60% des cas dans les établissements publics, dans 30% des cas pour les services de police et de l'Education nationale, dans 25% des cas pour les collectivités territoriales. Par ailleurs, dans des cas plus minoritaires (moins de 20% des cas), des membres de la hiérarchie ont aussi manifesté leur inquiétude. Trois raisons nourrissent principalement ces oppositions :

1°- la crainte que les emplois-jeunes viennent réduire les embauches ordinaires, (surtout à l'Education nationale, à la Police, et dans les établissements publics) ;

2°- la crainte de créer une fonction publique au rabais, (à la Police, à l'Education nationale, dans les collectivités territoriales) ;

3°- enfin la crainte de ne pouvoir pérenniser les nouvelles fonctions remplies par les emplois-jeunes (dans les établissements publics, à l'Education nationale, dans les collectivités territoriales).

Tableau n°25

Dans les structures où la décision de recruter des emplois-jeunes a rencontré des réticences, "quels étaient les motifs invoqués ?"

motifs invoqués, par ordre décroissant de fréquence \*

Etablissements scolaires	Services de Police	Collectivités territoriales	Etablissements publics	Associations
32 cas (sur 84)	46 cas (sur 83)	26 cas (sur 92)	20 cas (sur 63)	12 cas (sur 90)
concurrence aux embauches normales (56%)	crainte d'un statut au rabais (67%)	crainte d'un statut au rabais (-)	concurrence aux embauches normales (-)	concurrence aux embauches normales (-)
crainte d'un statut au rabais (47%)	concurrence aux embauches normales (50%)	crainte de ne pouvoir pérenniser l'emploi (-)	crainte de ne pouvoir pérenniser l'emploi (-)	hostilité de principe à la mesure (-)
crainte de ne pouvoir pérenniser l'emploi (38%)	pb des compétences des emplois-jeunes (20%)	concurrence aux embauches normales (-)	hostilité de principe à la mesure (-)	autres motifs (-)
hostilité de principe à la mesure (31%)	charge de travail en plus (15%)	autres motifs (-)	crainte d'un statut au rabais (-)	

Enquête Employeurs DARES- CRÉDOC juin-juillet 1998

\* réponses multiples, total supérieur à 100%

L'hostilité au principe même de la mesure est globalement peu fréquente : c'est dans les établissements scolaires et dans les établissements publics qu'elle a été le plus citée.

### 3. Plus l'employeur est important, plus le recrutement des emplois jeunes s'est opéré loin des services d'accueil.

Dans le cas de la Police, les responsables des services où travaillent les emplois-jeunes ont rarement été associés au recrutement. La sélection des candidats a été opérée soit par une commission spécialisée au niveau départemental (pour 34% des services de police interrogés), soit le préfet (31% des cas), soit par le SGAP (24% des cas). Un certain nombre de services concernés ne savent d'ailleurs pas où s'est faite la sélection (16% des services interrogés).

Pour les établissements scolaires, la majorité des chefs d'établissement ont été associés au recrutement (dans 61% des cas). La sélection des candidats a été opérée le plus souvent par la commission spécialisée mise en place par le rectorat (pour 66% des établissements interrogés) <sup>6</sup>. Dans les autres cas, c'est l'inspecteur (25% des cas) ou le directeur de l'établissement qui en ont eu la responsabilité.

Tableau n°26 a

Niveau auquel s'est effectué le recrutement des emplois-jeunes

"Avez-vous participé à la commission de sélection des candidats ?"	Etablissement scolaire	Service de Police
oui	61%	19%
non	39%	81%
	100%	100%

<sup>6</sup> Pour faire face à l'abondance des candidatures, le ministère de l'Éducation nationale a mis en place une organisation très décentralisée. Les rectorats ont constitué des cellules "emplois-jeunes" chargées de réceptionner les CV et d'effectuer un premier tri.

Tableau n°26 b  
 "Qui a effectué la sélection ?"

Etablissements scolaires	Services de Police
32 cas (sur 84)	67 cas (sur 83)
la commission spécialisée du Rectorat (66%)	la commission spécialisée de la direction départementale (34%)
l'inspecteur (25%)	le préfet (31%)
le directeur d'établissement (13%)	le SGAP (24%)

Enquête Employeurs DARES- CRÉDOC juin-juillet 1998

Pour les collectivités territoriales, les établissements publics, les associations, la sélection est réalisée par les services de ressources humaines de ces organismes ou directement par le directeur des services concernés. Plus la structure est petite plus le recrutement est étroitement ciblé sur la fonction à remplir, ce qui explique notamment que ce soit dans les associations que le taux de départ prématuré soit le plus bas (voir ci-dessous, chapitre 4).

Tableau n°27  
 Niveau auquel s'est effectué le recrutement des emplois-jeunes

" Dans votre organisme, qui choisit les personnes recrutées?"	Collectivités territoriales	Etablissements publics	Associations
l'organisme lui-même	95%	84%	93%
le recrutement est décidé ailleurs	-	6%	1%
décision conjointe entre l'organisme et sa tutelle	2%	10%	6%
autre système	3%	-	-
	100%	100%	100%

Enquête Employeurs DARES- CRÉDOC juin-juillet 1998

Dans certains cas, particulièrement dans les établissements publics, des représentants des salariés ont été consultés dans la phase des recrutements : dans 57% des établissements publics, dans 35% des établissements scolaires, dans 36% des collectivités territoriales, dans 18% des associations. De telles disparités s'expliquent par la proportion de ces organismes où n'existent pas de représentants du personnel (74% des associations, 37%



des collectivités territoriales, 33% des établissements scolaires, 8% des établissements publics).

Tableau n°28

Consultation des représentants du personnel pour le recrutement des emplois-jeunes

"Les représentants des salariés ont-ils été consultés lors du recrutement des jeunes ?"	Education nationale	Collectivités territoriales	Etablissements publics	Associations
pas de représentant du personnel	33%	37%	8%	74%
les représentants ont été consultés	35%	36%	57%	18%
représentants n'ont pas été consultés	27%	23%	35%	8%
ne sait pas	5%	4%	-	-
	100%	100%	100%	100%

Enquête Employeurs DARES- CRÉDOC juin-juillet 1998

#### 4. La recherche de candidats s'est appuyé, dans la majorité des cas, sur des fiches de poste.

Le recrutement s'est appuyé, dans plus de 90% des cas, sur un profil de poste préalablement formalisé de manière précise. Le profil de poste est manifestement une pièce indispensable dans le projet de recrutement des emplois-jeunes.

Tableau n°29

L'élaboration de profils de poste pour le recrutement

question posée pour le poste d'emploi-jeune le plus répandu dans l'organisme

"Pour le recrutement, avez-vous élaboré un profil de poste ?"	Education nationale	Police	Collectivités territoriales	Etablissements publics	Associations
un profil de poste très précis	17%	<i>non posé</i>	28%	44%	31%
un profil de poste assez précis	69%		66%	51%	63%
un profil de poste plutôt vague	10%		4%	2%	5%
il n'existait pas de profil de poste	4%		2%	3%	1%

Enquête Employeurs DARES- CRÉDOC juin-juillet 1998

Toutefois, l'existence d'un profil de recrutement ne signifie pas qu'il existe nécessairement, en regard, une fiche de poste qui décrit la fonction exercée. La majorité des collectivités territoriales (78%), des établissements publics (71%), des associations (60%) ont établi de telles fiches définissant les fonctions confiées aux emplois-jeunes.

Les services de l'Etat (Education nationale, Police) n'ont manifestement pas été sollicités pour le faire : seuls 48% des établissements scolaires et 29% des services de police disposent d'une définition écrite des fonctions nouvelles confiées aux emplois-jeunes.

Tableau n°30  
L'existence d'une fiche de poste formalisée

question posée pour le poste d'emploi-jeune le plus répandu dans l'organisme

"Existe-t-il une fiche de poste qui décrit précisément l'emploi occupé ?"	Education nationale	Police	Collectivités territoriales	Etablissements publics	Associations
oui	48%	29%	78%	71%	60%
non	46%	66%	22%	29%	36%
ne sait pas	6%	5%	-	-	4%
	100%	100%	100%	100%	100%

Enquête Employeurs DARES- CRÉDOC juin-juillet 1998

Tableau n°31

"Par qui cette fiche a-t-elle été élaborée ?"

(dans les structures où une fiche de poste a été formalisée)

instances désignées, par ordre décroissant de fréquence \*

Etablissements scolaires	Services de Police	Collectivités territoriales	Etablissements publics	Associations
45 cas (sur 84)	24 cas (sur 83)	67 cas (sur 92)	45 cas (sur 63)	54 cas (sur 90)
collectif d'agents de l'établissement (51%) directeur de l'établissement (24%) conseil d'établissement (11%) autres cas (16%)	instance extérieure (-) responsable hiérarchique (-) collectif d'agents du service (-)	collectif d'agents du service (63%) responsable hiérarchique (31%) autres cas (5%)	collectif d'agents du service (51%) responsable hiérarchique (24%) bureau, conseil d'administration (11%) autres cas (18%)	responsable hiérarchique (43%) collectif d'agents du service (32%) bureau, conseil d'administration (20%) autres cas (9%)

Enquête Employeurs DARES- CRÉDOC juin-juillet 1998

\* réponses multiples, total supérieur à 100%

Les fiches de postes quand elles existent ont été élaborées le plus souvent en interne, c'est-à-dire par les services employant les emplois-jeunes, en général par un groupe de personnes concernées directement par l'emploi nouveau, sinon par le directeur du service ou de la structure. La Police fait néanmoins exception : les fiches de postes ont été élaborées à un niveau hiérarchique qui dépasse les services directement employeurs

(commissariat ou poste de police), ce qui explique que parmi ces derniers peu nombreux sont ceux qui déclarent disposer de ce document.

Pour trouver les jeunes souhaités, les employeurs se sont beaucoup appuyés sur les services de l'emploi et d'aide à l'insertion professionnelle (ANPE, mission locale, PAIO) <sup>7</sup>. Mais une part non négligeable des recrutements s'est faite par choix interne, les candidats aux "emplois-jeunes" travaillant déjà dans l'organisme. C'est dans les associations que ce cas est le plus fréquent (37% d'entre elles).

Pour les services de l'Etat (Education nationale, Police) cette information manque : les candidats ont été recrutés par une commission spécialisée, au niveau du département ou du rectorat pour l'Education nationale, si bien que l'origine des jeunes n'est pas connue des établissements ou services qui les reçoivent.

Tableau n°32  
Les lieux de recrutement

"Pour le recrutement des "emplois-jeunes" à qui vous êtes-vous adressé ?"	Etablissement scolaire	Collectivités territoriales	Etablissements publics	Associations
ANPE, mission locale, PAIO	3%	75%	70%	52%
par relation, ou recommandation	7%	21%	19%	21%
personnes travaillant dans l'organisme	-	21%	19%	37%
annonce presse, candidature spontanée	-	31%	18%	12%
rectorat, commission spécialisée	58%	-	-	-
inspection académique	30%	-	-	-
autres	13%	8%	8%	13%

Enquête Employeurs DARES- CRÉDOC juin-juillet 1998

réponses multiples, total supérieur à 100%

## 5. Outre la motivation, le niveau d'études et l'expérience professionnelle ont beaucoup joué pour la sélection des candidats.

Les qualités personnelles des candidats sont le premier des critères de choix des candidats mis en avant par les employeurs. Cependant, dans les collectivités territoriales et les

<sup>7</sup> La loi impose de déposer l'ensemble des profils de postes à l'ANPE. Pour autant, les candidats aux emplois-jeunes ne sont pas tenus d'être inscrits à l'ANPE. Les ANPE ont néanmoins constitué, avec les missions locales, les premiers pourvoyeurs de candidatures.

associations notamment, les garanties d'expérience professionnelle sont un critère qui a souvent été mis en avant. Bien qu'il s'agisse d'intégrer des jeunes qui sont à la recherche d'un premier emploi, l'expérience reste une exigence incontournable pour beaucoup d'employeurs.

A l'Education nationale et dans les établissements publics, c'est le critère du niveau de formation ou de qualification qui vient au premier plan, derrière les qualités personnelles des candidats. La prise en compte de critères sociaux dans le but de favoriser les jeunes qui ont le plus de difficulté d'insertion, est peu souvent mise en avant. Par contre, le lieu de résidence paraît avoir une certaine importance comme critère complémentaire.

Tableau n°33 a  
Le critère de recrutement cité en premier

question posée pour le poste d'emploi-jeune le plus répandu dans l'organisme

"Quels sont les critères qui ont été utilisés pour sélectionner les jeunes ?" -1er critère-	Education nationale	Collectivités territoriales	Etablissements publics	Associations
qualités personnelles du candidat	37%	36%	33%	36%
motivation	3%	-	2%	-
expérience professionnelle	11%	20%	13%	17%
expérience dans le même organisme	2%	6%	11%	12%
transformation d'un emploi-ville	-	2%	-	1%
niveau de formation, de qualification	27%	22%	27%	23%
réussite à un examen	2%	-	3%	1%
lieu de résidence	-	7%	5%	3%
prise en compte de critères sociaux	1%	4%	5%	2%
recommandation par un tiers	1%	1%	2%	2%
autre	6%	2%	-	2%
ne sait pas	10%	-	-	1%
	100%	100%	100%	100%

Enquête Employeurs DARES- CRÉDOC juin-juillet 1998

Tableau n°33 b  
L'ensemble des critères de recrutement cités

question posée pour le poste d'emploi-jeune le plus répandu dans l'organisme

"Quels sont les critères qui ont été utilisés pour sélectionner les jeunes ?" -ensemble de tous les critères-	Education nationale	Collectivités territoriales	Etablissements publics	Associations
qualités personnelles du candidat	28%	29%	28%	29%
motivation	1%	-	3%	-
expérience professionnelle	13%	12%	12%	11%
expérience dans le même organisme	3%	6%	6%	10%
transformation d'un emploi-ville	-	1%	5%	2%
niveau de formation, de qualification	24%	19%	22%	23%
réussite à un examen	2%	1%	5%	1%
lieu de résidence	9%	13%	9%	7%
prise en compte de critères sociaux	1%	7%	4%	3%
recommandation par un tiers	1%	2%	2%	4%
autres critères	5%	5%	3%	4%
	100%	100%	100%	100%

Enquête Employeurs DARES- CRÉDOC juin-juillet 1998

Les trois-quarts des employeurs estiment ne pas avoir rencontré de difficultés pour trouver des jeunes correspondant aux fonctions à exercer. Et après coup, plus de 90% jugent que les jeunes embauchés ont bien le profil recherché au départ. Dans les quelques cas où des difficultés ont été mentionnées, il s'agit le plus souvent de problèmes résultant de compétences mal adaptées aux exigences du poste. L'insuffisance du niveau d'études et le manque d'expérience sont également cités. Enfin, les associations signalent, plus souvent que les autres employeurs, le manque de candidats.

Tableau n°34  
Le degré de difficulté du recrutement

question posée pour le poste d'emploi-jeune le plus répandu dans l'organisme

"Avez-vous rencontré des difficultés à trouver des jeunes correspondant au profil de poste que vous recherchez ?"	Education nationale	Police	Collectivités territoriales	Etablissements publics	Associations
non	65%	<i>non posé</i>	80%	75%	81%
oui, un peu	20%		18%	19%	12%
oui, beaucoup	10%		2%	5%	7%
ne sait pas	5%		-	1%	-
	100%		100%	100%	100%

Enquête Employeurs DARES- CRÉDOC juin-juillet 1998

Tableau n°35  
Le degré de satisfaction à l'égard des jeunes sélectionnés

question posée pour le poste d'emploi-jeune le plus répandu dans l'organisme

"Finalement, le jeune recruté est-il proche du profil que vous aviez imaginé initialement ?"	Education nationale	Police	Collectivités territoriales	Etablissements publics	Associations
oui, tout à fait	69%	75%	80%	75%	81%
oui, en partie	22%	17%	15%	22%	17%
non	7%	5%	2%	3%	2%
ne sait pas	2%	3%	3%	-	-
	100%	100%	100%	100%	100%

Enquête Employeurs DARES- CRÉDOC juin-juillet 1998

## 6. Pour la majorité des employeurs, le recrutement des emplois-jeunes a été plus facile que celui des CES.

Plus de 80% des collectivités territoriales et des établissements publics qui ont embauché des emplois-jeunes avaient eu, antérieurement, l'expérience du recrutement de CES ou de CEC<sup>8</sup>. C'est aussi le cas des trois-quarts des associations et de la moitié des établissements scolaires. Beaucoup d'employeurs des emplois-jeunes sont donc en mesure de faire la comparaison de ces deux programmes destinés à favoriser l'insertion professionnelle des jeunes dans le secteur public et le secteur non-marchand.

<sup>8</sup> Voir le tableau n°2 pour la proportion d'employeurs interrogés qui ont des effectifs de CES, CEC et CEV.

Tableau n°36

"Aviez-vous, dans le passé, fait des recrutements en CES ou CEC ?"	Collectivités territoriales	Etablissements publics	Associations	Etablissements scolaires
oui	86%	81%	77%	53%

Enquête Employeurs DARES- CRÉDOC juin-juillet 1998

Le recrutement des emplois-jeunes paraît avoir été plutôt plus facile que celui des CES. Toutefois 30% des collectivités locales et des établissements publics ont souligné un certain nombre de difficultés : le défaut de candidats, l'inadaptation des compétences de ceux qui se sont présentés aux postes à pourvoir, et les difficultés administratives, sont les trois principales raisons avancées. Sur la question de savoir si ces difficultés sont en passe de se résorber, les intéressés sont partagés : 47% sont plutôt optimistes, 37% sont pessimistes, 16% ne se prononcent pas.

Tableau n°37

Comparaison des difficultés de recrutement entre emplois-jeunes et CES

"Lors des recrutements en emplois-jeunes, avez-vous rencontré plus de difficultés que lors des recrutements en CES/CEC ?"	Collectivités territoriales	Etablissements publics	Associations	Etablissements scolaires
le recrutement des emplois-jeunes a été plus facile que celui des CES	28%	40%	28%	52%
le recrutement a été sans difficulté dans les deux cas	27%	17%	42%	30%
le recrutement des emplois-jeunes a été un peu plus difficile que celui des CES	20%	19%	16%	4%
le recrutement a été beaucoup plus difficile que celui des CES	10%	11%	7%	7%
ne sait pas	15%	13%	7%	7%
	100%	100%	100%	100%

Enquête Employeurs DARES- CRÉDOC juin-juillet 1998

CES et emplois-jeunes semblent être deux formes d'emploi qui interfèrent peu l'une sur l'autre. La majorité des employeurs pense que les emplois-jeunes ne répondent pas aux mêmes objectifs que les CES et que les postes correspondants sont de nature différente. Un employeur sur cinq seulement dit avoir révisé les critères d'embauche des CES en fonction des emplois-jeunes : il s'agit, dans ces cas là, de cibler les CES sur des jeunes en plus grande difficulté ainsi que sur des personnes plus âgées.

Tableau n°38

L'impact du recrutement des emplois-jeunes sur les critères de sélection des CES

"Les recrutements que vous opérez en emplois-jeunes vont-ils vous amener à modifier vos critères de recrutement en CES/CEC ?"	Collectivités territoriales	Etablissements publics	Associations	Etablissements scolaires
non	76%	81%	73%	66%
oui, en partie	15%	8%	17%	7%
oui, totalement	5%	7%	9%	14%
ne sait pas	4%	4%	1%	13%
	100%	100%	100%	100%

Tableau n°39

Les différences de profil entre emplois-jeunes et CES

Raisons invoquées par les employeurs qui n'ont pas modifié leurs critères de recrutement pour les CES/CEC	Collectivités territoriales	Etablissements publics	Associations	Etablissements scolaires
effectifs	56 (sur 92)	43 (sur 63)	50 (sur 90)	29 (sur 84)
ce n'est pas le même public, ce ne sont pas les mêmes postes	61%	61%	40%	14%
n'intervient pas sur les embauches, ou ne recrute plus de CES	-	-	30%	41%
autres raisons	16%	30%	18%	17%
ne sait pas	23%	9%	12%	28%
	100%	100%	100%	100%

Enquête Employeurs DARES- CRÉDOC juin-juillet 1998

Parmi les employeurs concernés par les CES, un sur cinq seulement a transformé un ou plusieurs de ces postes en emploi-jeune (19%). Ils ne sont pas plus nombreux à l'avoir fait pour les emplois-ville (17%). Il ne semble pas que l'aide de l'Etat prévue par le programme "emplois-jeunes" ni la perspective de l'engagement sur cinq ans soient incitatives pour transformer les CES et les emplois-ville.

Selon les pouvoirs publics, les CES devraient être recadrés afin qu'ils profitent au public des jeunes les plus en difficulté. Quant aux "emplois-ville", ils devraient à terme disparaître.



Tableau n°40

## La transformation de CES et d'emplois-ville en emplois-jeunes

<i>"Avez-vous, comptez-vous, transformer des CES en emplois-jeunes ?"</i> pour employeurs ayant (ayant eu) des CES	Collectivités territoriales	Etablissements publics	Associations
oui	18%	23%	19%
non, ce sont deux "profils" différents	65%	64%	58%
non, n'embauche plus de CES	13%	13%	23%
ne sait pas	4%	-	-
	100%	100%	100%
Nombre d'employeurs qui ont repris en emploi-jeune des jeunes qui avaient été recrutés sur un emploi-ville	21%	19%	11%

Enquête Employeurs DARES- CRÉDOC juin-juillet 1998

## Chapitre 3

## L'insertion professionnelle des jeunes embauchés dans le cadre du programme

### 1. Pour un employeur sur deux, l'arrivée des emplois-jeunes a été l'occasion d'une réorganisation interne du travail.

L'introduction des emplois-jeunes a, dans la moitié des cas, conduit les services concernés à redéfinir les relations de travail à l'intérieur de l'organisme et avec les partenaires extérieurs habituels. L'intégration des emplois-jeunes a été l'occasion de réorganisations en interne (cas le plus fréquent pour les établissements scolaires et les établissements publics) et de développement des relations avec des partenaires extérieurs (cas le plus fréquent pour la Police, les collectivités territoriales et les associations).

Les établissements publics paraissent avoir été moins nombreux à modifier leur organisation pour intégrer les nouvelles fonctions remplies par les emplois-jeunes : dans 62% des cas, il n'y a pas eu de changement notable dans la structure d'accueil.

Tableau n°41

L'impact des emplois-jeunes sur l'organisation interne des services

Part des établissements ou services employeurs pour qui la participation au programme ...	Education nationale	Police	Collectivités territoriales	Etablissements publics	Associations
n'a pas occasionné de changement pour l'organisation des relations de travail	46%	48%	47%	62%	42%
a occasionné des changements internes dans les relations de travail *	47%	29%	30%	24%	34%
a occasionné des changements vis-à-vis des partenaires extérieurs	23%	34%	35%	25%	38%
autres cas ou ne sait pas	1%	1%	8%	1%	2%

Enquête Employeurs DARES- CRÉDOC juin-juillet 1998

\* pourcentages supérieurs à 100, en raison de réponses multiples pour les 3 dernières lignes

Quand elles ont eu lieu, les réorganisations ont concerné, dans plus de 50% des cas, des réaménagements des activités internes. L'arrivée des emplois-jeunes a aussi permis le développement des contacts avec les partenaires extérieurs, particulièrement dans les

établissements publics (66% d'entre eux) et les collectivités locales (59%), moins souvent à la police (37% des services), dans les établissements scolaires (35%) et dans les associations (27% d'entre elles).

## **2. Les emplois-jeunes assurent principalement des fonctions d'accueil et d'animation.**

Dans plus de la moitié des cas, à l'exception de la Police, les jeunes qui ont été recrutés assurent des fonctions qu'ils sont seuls à exercer dans le service où ils ont été intégré. C'est le cas pour 66% des collectivités locales prises en compte, 55% des établissements publics et des établissements scolaires, 49% des associations, 13% seulement des services de Police. On peut penser que ces situations correspondent aux situations où les emplois-jeunes remplissent des fonctions nouvelles (voir ci-dessous, chapitre 4). C'est plus particulièrement le cas des structures où la fonction qu'assure le jeune n'existait pas avant l'arrivée de l'emploi-jeune. Sur la base de ce critère, les collectivités territoriales seraient les employeurs qui ont le plus créé de fonctions nouvelles, suivies des établissements scolaires et des établissements publics. Pour les services de police, les emplois-jeunes s'inscrivent manifestement dans une autre perspective, celle du renforcement des effectifs. Dans les services de police interrogés, les embauches se sont fait à des postes dont la qualification existait déjà dans le service (il ne s'agissait de qualification nouvelle que dans 25% des cas). Dans la Police également, les fonctions sont le plus souvent polyvalentes : dans 65% des cas, les emplois-jeunes exercent à peu près les mêmes tâches que toutes les personnes du service.

Tableau n°42

## Le caractère novateur des tâches assurées par les emplois-jeunes

question posée pour le poste d'emploi-jeune le plus répandu dans l'organisme

<i>"Y a-t-il d'autres personnes (hors emplois-jeunes) qui exercent actuellement des tâches proches de celles exercées par ce jeune ?"</i>	Education nationale	Police	Collectivités territoriales	Etablissements publics	Associations
aucune autre personne n'exerce la fonction assurée par l'emploi-jeune	55%	13%	66%	54%	49%
certaines personnes exercent la même fonction	44%	22%	34%	43%	47%
toutes les personnes du service exercent la même fonction	1%	65%	-	3%	4%
	100%	100%	100%	100%	100%

Enquête Employeurs DARES- CRÉDOC juin-juillet 1998

Quand d'autres agents du service exercent des fonctions qui sont, en totalité ou en partie, identiques à celles des emplois-jeunes, ceux-ci sont dans les deux-tiers des cas de salariés permanents du service (c'est le cas de 86% des établissements publics qui sont dans cette situation, de 69% des collectivités, de 67% des associations, de 58% des établissements scolaires).

Tableau n°43

## Le caractère novateur des tâches assurées par les emplois-jeunes

question posée pour le poste d'emploi-jeune le plus répandu dans l'organisme

<i>"Avant l'arrivée de l'emploi-jeune, une autre personne exerçait-elle des tâches proches de celles occupées par le jeune ?"</i>	Education nationale	Police	Collectivités territoriales	Etablissements publics	Associations
aucune personne n'exerçait la fonction avant l'arrivée de l'emploi-jeune	61%	10%	71%	54%	44%
une personne exerçait la même fonction	16%	12%	14%	27%	28%
plusieurs personnes du service exerçaient la même fonction	23%	78%	15%	19%	28%
	100%	100%	100%	100%	100%

Enquête Employeurs DARES- CRÉDOC juin-juillet 1998

Tableau n°44

## Le caractère polyvalent des tâches assurées par les emplois-jeunes

question posée pour le poste d'emploi-jeune le plus répandu dans l'organisme

Part des établissements ou services où l'activité exercée par le jeune est ...	Education nationale	Police	Collectivités territoriales	Etablissements publics	Associations
une activité polyvalente	70%	57%	52%	48%	61%
une activité centrée sur une tâche dominante	30%	43%	48%	52%	39%
	100%	100%	100%	100%	100%

Enquête Employeurs DARES- CRÉDOC juin-juillet 1998

Les fonctions qui sont confiées aux emplois-jeunes sont dans la majorité des cas des tâches polyvalentes. Elles requièrent, selon les employeurs, d'abord le "sens du contact" et de la disponibilité, ensuite une capacité d'autonomie, d'initiative. Dans le cas de la Police, ce sont le contact, la disponibilité et la présentation qui comptent avant tout, mais pas l'autonomie. La nécessité de compétences techniques n'a une certaine importance que pour les associations et les établissements scolaires. Globalement, moins les tâches sont spécialisées, plus les employeurs valorisent le sens relationnel : les emplois-jeunes remplissent majoritairement des fonctions d'accueil et de contact.

Tableau n°45

## Les principales compétences des fonctions remplies par les emplois-jeunes

question posée pour le poste d'emploi-jeune le plus répandu dans l'organisme

Part des établissements ou services dans lesquels les principales compétences que doit mobiliser le jeune sont ... *	Education nationale	Police	Collectivités territoriales	Etablissements publics	Associations
le sens du contact	64%	87%	72%	84%	71%
la disponibilité	28%	39%	20%	11%	10%
la présentation	6%	31%	6%	5%	-
l'autonomie, l'initiative	55%	17%	71	67%	66%
le sens du concret	5%	7%	6%	6%	6%
des compétences techniques	42%	16%	24%	24%	43%
l'habileté manuelle	2%	1%	13%	2%	2%

Enquête Employeurs DARES- CRÉDOC juin-juillet 1998

\* réponses multiples, total supérieur à 100%

Tableau n°46

Les principales fonctions remplies par les emplois-jeunes  
 "Pouvez-vous expliquer en quoi consiste le travail du jeune recruté ?"

question posée pour le poste d'emploi-jeune le plus répandu dans l'organisme

Etablissements scolaires	Services de Police	Collectivités territoriales	Etablissements publics	Associations
animation d'activités (53%)	interventions (77%)	information (35%)	accueil du public (38%)	coordination (34%)
aide informatique (36%)	accueil du public (39%)	activités sociales (31%)	appui à des projets (29%)	accueil du public (33%)
accueil des élèves (33%)	tâches administratives (13%)	maintenance, exécution (30%)	animation (25%)	maintenance, appui administratif (23%)
appui à des projets (28%)	divers (18%)	animation (28%)	soutien dans les tâches quotidiennes (20%)	appui à des projets (22%)
aide bibliothèque (25%)		coordination (20%)		animation d'activités (22%)

Enquête Employeurs DARES- CRÉDOC juin-juillet 1998

\* réponses multiples, total supérieur à 100%

### 3. Les conditions de travail des emplois-jeunes sont, dans la plupart des cas, les mêmes que celles des autres salariés.

Dans la majorité des cas, les jeunes qui sont en poste sont insérés dans une équipe ou fonctionnent en tandem avec une personne qui n'est pas un emploi-jeune. Ce dernier cas est le plus fréquent à la Police. Dans une minorité de situations, les jeunes recrutés interviennent en tandem avec un autre emploi-jeune (dans 20% des collectivités locales, et des établissements publics, dans 28% des établissements scolaires). De plus, dans près de 40% des établissements scolaires, les emplois-jeunes sont amenés à intervenir dans plusieurs écoles.

Tableau n°47  
Les conditions de travail des emplois-jeunes

Part des établissements ou services où les jeunes travaillent ...	Education nationale	Police	Collectivités territoriales	Etablissements publics	Associations
seul	17%	2%	26%	17%	12%
inséré dans une équipe, un service	62%	42%	56%	56%	70%
autres cas (en tandem avec une autre personne)	21%	56%	18%	27%	18%
	100%	100%	100%	100%	100%

Enquête Employeurs DARES- CRÉDOC juin-juillet 1998

Les conditions de travail des emplois-jeunes sont, dans la grande majorité des cas, les mêmes que pour l'ensemble des salariés. Les employeurs qui appliquent, aux emplois-jeunes, un régime différent sont minoritaires : 20% des collectivités locales, 13% des établissements publics, 8% des associations.

La durée du travail habituelle s'applique aux emplois-jeunes dans plus de 80% des cas : seuls 19% des associations, 13% des collectivités, 11% des établissements publics adoptent des horaires particuliers pour les emplois-jeunes.

Les conditions de rémunération paraissent assez différentes selon les contextes. Aux deux extrêmes, on trouve :

- 1- d'un côté, une majorité de collectivités locales qui limitent le salaire au niveau du SMIC (70% d'entre elles) et n'envisagent pas de progression (seules 19% prévoient une augmentation de salaire avec certitude) ;
- 2- de l'autre, une majorité d'associations qui donnent des salaires supérieurs au SMIC (71% d'entre elles) et prévoient des augmentations de salaire (51% le prévoient avec certitude).

Tableau n°48  
Les conditions de travail des emplois-jeunes

Les conditions de rémunération des emplois-jeunes	Collectivités territoriales	Etablissements publics	Associations
il existe une marge de manœuvre pour fixer le niveau de salaire	45%	46%	60%
tous les emplois-jeunes sont payés au SMIC	70%	57%	28%

le salaire est fixé sur la base de la convention collective	8%	52%	63%
il n'existe pas de convention	62%	22%	25%
1.une progression du salaire est prévue	19%	40%	51%
2.elle est envisageable mais pas certaine	23%	10%	28%
3.aucune augmentation n'est prévue	40%	30%	14%
ne sait pas	18%	20%	7%
	100%	100%	100%

Enquête Employeurs DARES- CRÉDOC juin-juillet 1998

Associations et établissements publics appliquent souvent les règles des conventions collectives (63% et 52% pour ces catégories d'employeurs respectivement), mais pour les collectivités locales, les emplois-jeunes échappent aux règles de la fonction publique territoriale. Pour fixer les niveaux de salaire, la majorité des collectivités locales et des établissements publics disent ne pas avoir de souplesse : les premières pour des raisons financières, les seconds pour des raisons de statut. Ce sont les associations qui estiment avoir le plus de marge de manœuvre.

De ce fait, si la fixation du salaire tient compte du niveau de qualification (pour 40% des employeurs quelle que soit la catégorie), ce n'est manifestement pas le critère principal pour fixer le salaire. Le cadre institutionnel apparaît déterminant : ainsi, 20% à peine des collectivités territoriales ont prévu une progression salariale pour l'emploi-jeune, contre 40% des établissements publics et au moins 50% des associations.

#### 4. Les emplois-jeunes ont eu une intégration très rapide.

Sur la base des cas étudiés <sup>9</sup>, les employeurs sont, dans près de neuf cas sur dix, tout à fait satisfaits des jeunes recrutés. Rares sont les employeurs qui les trouvent peu motivés : 6% des établissements scolaires et des établissements publics, 3% des associations, 2% des collectivités locales et de la Police.

<sup>9</sup> Les informations relatives aux conditions de travail des jeunes en emploi-jeune sont fondées sur la situation d'un jeune par employeur, correspondant au plus ancien embauché pour la fonction la plus représentée dans l'organisme considéré.



Tableau n°49  
Le degré de satisfaction des employeurs à l'égard des jeunes

question posée pour le poste d'emploi-jeune le plus répandu dans l'organisme

"Etes-vous satisfait du jeune qui a été recruté ?"	Education nationale	Police	Collectivités territoriales	Etablissements publics	Associations
tout à fait satisfait	86%	92%	90%	81%	89%
en partie satisfait	14%	7%	7%	11%	11%
pas satisfait	-	1%	-	2%	-
ne sait pas	-	-	3%	6%	-
	100%	100%	100%	100%	100%

Enquête Employeurs DARES- CRÉDOC juin-juillet 1998

Leur intégration paraît s'être faite sans grande difficulté, mais elle a été plus ou moins rapide : dans 45% des cas l'adaptation s'est faite en moins d'un mois, mais dans 30% des cas elle a demandé plus de six mois. Les quelques difficultés rencontrées semblent avoir été un peu plus fréquentes dans les établissements scolaires et les établissements publics (près de 25% des cas pour ces catégories d'employeurs). Les problèmes évoqués concernent la difficulté à se faire accepter par le personnel en place (dans un tiers des cas) et les difficultés à intégrer les contraintes du poste, notamment le contact avec le public (30% des cas).

Tableau n°50  
La facilité d'intégration des emplois-jeunes

question posée pour le poste d'emploi-jeune le plus répandu dans l'organisme

"Le jeune a-t-il rencontré, au démarrage, des difficultés d'intégration au sein de votre établissement ?"	Education nationale	Police	Collectivités territoriales	Etablissements publics	Associations
aucune difficulté	76%	82%	72%	65%	79%
aucune difficulté, le jeune travaillait déjà dans la structure	-	5%	11%	5%	12%
quelques difficultés	20%	7%	15%	19%	9%
des difficultés assez nombreuses	4%	5%	-	3%	-
ne sait pas	-	1%	2%	8%	-
	100%	100%	100%	100%	100%

Enquête Employeurs DARES- CRÉDOC juin-juillet 1998

Tableau n°51  
La rapidité d'intégration des emplois-jeunes

question posée pour le poste d'emploi-jeune le plus répandu dans l'organisme

"Au bout de combien de temps peut-on considérer que le jeune a réussi à s'intégrer ?"	Education nationale	Collectivités territoriales	Etablissements publics	Associations	Police
une semaine au plus	19%	31%	33%	29%	40% *
plus de 1 semaine, moins de 3 mois	62%	31%	20%	23%	22% **
3 mois ou plus	4%	27%	36%	34%	11% ***
ne sait pas	15%	11%	11%	14%	27%
	100%	100%	100%	100%	100%

Enquête Employeurs DARES- CRÉDOC juin-juillet 1998

\* moins de 2 semaines, \*\* moins de 2 mois, \*\*\* 2 mois ou plus

### 5. La formation des emplois-jeunes se met lentement en place.

Les jeunes occupant les emplois-jeunes sont jugés suffisamment diplômés dans plus de 70% des cas. Seuls 16% des associations et 5 à 6% des employeurs des autres catégories, ont été confrontés à des jeunes de niveau insuffisant. Dans quelques cas, plus particulièrement dans les collectivités locales et à la Police, les jeunes sont considérés comme trop diplômés.

Tableau n°52  
Le degré de qualification des jeunes

question posée pour le poste d'emploi-jeune le plus répandu dans l'organisme

Le jeune qui a été embauché est considéré ...	Education nationale	Police	Collectivités territoriales	Etablissements publics	Associations
suffisamment diplômé pour le poste	81%	71%	73%	75%	70%
pas assez diplômé pour le poste	6%	6%	5%	5%	16%
trop diplômé pour le poste	6%	10%	14%	6%	1%
ne sait pas	7%	13%	8%	14%	13%
	100%	100%	100%	100%	100%

Enquête Employeurs DARES- CRÉDOC juin-juillet 1998

La formation en cours de contrat est un volet important prévu par le programme "emplois-jeunes". Six mois après les premiers recrutements, on observe que la formation n'a démarré que pour une minorité de jeunes. Dans la Police, 90% des jeunes pris en compte

par l'enquête ont reçu une première formation à leur arrivée. Et 77% des services de police signalent que le jeune recruté suivra une formation continue en cours de contrat.

A l'Education nationale, la situation est moins précise : 17% seulement des jeunes évoqués par les établissements interrogés sont déjà en cours de formation et pour 40%, elle est prévue. Par contre, dans 43% des établissements scolaires le plan de formation n'a pas encore été défini pour les jeunes pris en compte par l'enquête, et les personnes interrogées n'ont pas d'informations précises sur cet aspect.

Pour les autres employeurs, un dispositif de formation est prévu pour 80% au moins des emplois-jeunes. Sur cet aspect de la formation des compétences, on constate que ce sont les associations qui paraissent les plus avancées dans la mise en œuvre des plans de formation, suivies des établissements publics.

Tableau n°53

La situation des emplois-jeunes au regard de la formation prévue par le programme

question posée pour le poste d'emploi-jeune le plus répandu dans l'organisme

"Une formation est-elle en cours, ou prévue ?" pour le jeune dont la situation est décrite par l'enquête	Education nationale	Collectivités territoriales	Etablissements publics	Associations	Police *
une formation est <b>en cours</b>	17%	24%	29%	42%	oui 77% non 23%
une formation est <b>prévue</b>	40%	56%	48%	47%	
la formation n'est pas encore définie	43%	20%	23%	11%	

Enquête Employeurs DARES- CRÉDOC juin-juillet 1998

\* Pour la Police : "le jeune suivra une formation continue (oui/non)"

"Y a-t-il une formation en cours ou prévue pour <u>d'autres jeunes</u> ?"	Education nationale	Collectivités territoriales	Etablissements publics	Associations
une formation est <b>en cours</b>	15%	15%	33%	18%
une formation est <b>prévue</b>	39%	65%	63%	70%
non prévue ( ou manque d'information)	46%	20%	4%	12%

Enquête Employeurs DARES- CRÉDOC juin-juillet 1998

L'élaboration du programme de formation reste, le plus souvent, une affaire interne à l'organisme concerné. Il est peu fréquent qu'un intervenant extérieur soit venu aider à la conception du programme de formation continue pour les emplois-jeunes : les plus nombreux à l'avoir fait sont les établissements scolaires et les associations. La majorité des employeurs estime qu'ils peuvent s'appuyer sur des moyens internes. Les établissements scolaires ont, sur cette question de la formation, une attitude un peu

différente : 27% ont reçu l'aide d'un tiers pour la définition de la formation destinée au jeune pris en compte dans l'enquête, et 31% des établissements auraient souhaité le faire.

Tableau n°54

## Conditions d'élaboration du programme de formation des emplois-jeunes

question posée pour le poste d'emploi-jeune le plus répandu dans l'organisme

Intervention d'un tiers pour la définition de la formation destinée au jeune ...	Education nationale	Police	Collectivités territoriales	Etablissements publics	Associations
un tiers est intervenu	27%	8%	17%	6%	23%
aurait souhaité l'appui d'un tiers	31%	9%	13%	4%	7%
cela n'était pas nécessaire	22%	81%	60%	82%	61%
ne sait pas	20%	2%	10%	8%	9%
	100%	100%	100%	100%	100%

Enquête Employeurs DARES- CRÉDOC juin-juillet 1998

Tableau n°55

## Mode d'organisation de la formation

question posée pour le poste d'emploi-jeune le plus répandu dans l'organisme

La formation dispensée doit avoir lieu ...	Education nationale	Police	Collectivités territoriales	Etablissements publics	Associations
dans un service de formation de l'organisme	53%	64%	21%	59%	63%
dans un organisme extérieur au poste de travail du jeune	14%	21%	65%	30%	30%
ne sait pas	-	15%	-	-	-
	33%	-	14%	11%	7%
	100%	100%	100%	100%	100%

Enquête Employeurs DARES- CRÉDOC juin-juillet 1998

La mobilisation de moyens internes recouvrent, en fait, deux réalités différentes : soit des actions de formation continue organisées en interne, éventuellement par des intervenants extérieurs, soit des formations montées par des organismes autonomes mais associés à l'employeur, tel le CNFPT pour les collectivités territoriales. De ce fait, dans les collectivités comme dans les associations, la majorité des emplois-jeunes sont formés par une structure extérieure à leur employeur. Par contre, dans les établissements publics, les services de police, et pour l'Education nationale, le cursus est plutôt organisé en interne.

L'objectif de la formation est axé d'abord sur 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. L'Education nationale et les collectivités territoriales ont, plus souvent que les autres employeurs, cette préoccupation d'insertion des jeunes. Enfin, dans un cas sur dix, la formation intègre une remise à niveau ou un module de requalification.

Tableau n°56  
Le type de formation en cours ou prévue

question posée pour le poste d'emploi-jeune le plus répandu dans l'organisme

La formation des emplois-jeunes prévoit ... *	Education nationale	Police	Collectivités territoriales	Etablissements publics	Associations
formation aux fonctions exercées	37%	75%	69%	71%	74%
construction d'un projet professionnel	40%	31%	43%	27%	29%
remise à niveau ou requalification	12%	11%	6%	10%	10%
ne sait pas	22%	-	6%	12%	6%

Enquête Employeurs DARES- CRÉDOC juin-juillet 1998

\* réponses multiples, total supérieur à 100%

Le volume d'heures de formation n'est connu précisément que dans les deux-tiers des cas et celle-ci ne débouche sur une certification que dans un cas sur trois seulement. Lorsqu'elle existe, la certification est, dans plus de la moitié des cas, un titre professionnel correspondant directement à la fonction exercée. Plus rarement, elle peut correspondre à une formation de niveau Bac ou plus (dans le tiers des cas pour les établissements scolaires, dans le quart des cas pour les établissements publics et les associations). L'ensemble de ces informations conduit à penser que le processus de formation des emplois-jeunes n'est, six mois après le démarrage du programme, que partiellement mise en pratique.

Tableau n°57  
L'importance du module de formation

question posée pour le poste d'emploi-jeune le plus répandu dans l'organisme

Caractéristiques de la formation	Education nationale	Police	Collectivités territoriales	Etablissements publics	Associations
la formation prévoit une certification	31%	22%	41%	22%	46%
ne sait pas	37%	16%	31%	25%	15%

  

niveau de la certification *		nombre d'heures de formation **	
diplôme professionnel lié à la fonction	57%	moins de 100 heures	14%
niveau supérieur au Bac	17%	100 à 500 heures	13%
niveau Bac ou inférieur	11%	plus de 500 heures	8%
autre, non connu	15%	non connu	65%
	100%		100%

Enquête Employeurs DARES- CRÉDOC juin-juillet 1998

\* ces pourcentages portent sur le total des employeurs  
\*\* ces pourcentages ne concernent que les employeurs CNASEA

Les représentants des salariés ne sont pas systématiquement consultés sur les plans de formation concernant les emplois-jeunes. Ils le sont plus souvent dans les établissements publics (42% de ceux qui ont été interrogés) que par les autres catégories d'employeurs (24% dans les collectivités territoriales, 23% à la Police, 15% dans les associations, 4% à l'Education nationale).

Dans le cadre de la formation des emplois-jeunes, un système du tutorat a été instauré dans de nombreux organismes : dans la quasi totalité des cas pour les services de police, dans les trois-quarts des établissements publics et des associations, dans plus de 60% des collectivités locales. Le système du tutorat est, par contre, peu fréquent à l'Education nationale : seuls 30% des établissements scolaires le mentionnent. Le tutorat est, dans la majorité des cas, assuré par le supérieur qui encadre le jeune, sauf dans les établissements scolaires où le tutorat repose souvent sur l'équipe pédagogique qui n'est pas en position hiérarchique.

Tableau n°58  
L'organisation d'un tutorat dans le cadre de la formation

question posée pour le poste d'emploi-jeune le plus répandu dans l'organisme					
Le tutorat associé à la formation des emplois-jeunes	Education nationale	Police	Collectivités territoriales	Etablissements publics	Associations
une formule de tutorat a été mise en place	30%	93%	63%	79%	74%
tutorat prévu ou existant par ailleurs	25%	-	18%	9%	10%
tutorat non souhaité	18%	6%	17%	10%	14%
ne sait pas	27%	1%	2%	2%	2%
	100%	100%	100%	100%	100%
le tutorat est assuré par :					
le supérieur hiérarchique	-	83%	72%	83%	74%
un collègue direct	-	17%	17%	13%	12%
l'ensemble du personnel, ou autre	-	-	11%	4%	14%
	100%	100%	100%	100%	100%

Enquête Employeurs DARES- CRÉDOC juin-juillet 1998

## Chapitre 4

## La création d'activités nouvelles et les perspectives de pérennisation de ces emplois

La minorité des employeurs qui ont rencontré des obstacles pour faire accepter leur projet, ont été invités par les services de l'Etat à repenser celui-ci, soit en raison de l'imprécision de la demande présentée, soit au vu du caractère insuffisamment novateur de l'activité support du projet de recrutement. Cette dimension de la création d'activités nouvelles est essentielle dans le dispositif et fait toute l'originalité du programme.

En dépit de la difficulté à créer des activités totalement nouvelles, l'option du programme consistant à privilégier le développement d'activités plutôt que l'embauche de personnes en difficulté, a été bien reçue par plus des deux-tiers des employeurs. Rares sont les organismes qui ont estimé que cette nouvelle procédure était plus lourde que d'autres programmes antérieurs.

Tableau n°59

## L'objectif de la création d'activités

<i>"Privilégier le développement d'activités plutôt que l'embauche de personnes en difficulté est selon vous"</i>	Collectivités territoriales	Etablissements publics	Associations
une <i>"amélioration importante"</i> des programmes d'aide à l'emploi	67%	73%	78%
une <i>"amélioration faible"</i> des programmes d'aide à l'emploi	11%	10%	8%
un <i>"alourdissement"</i> des programmes d'aide à l'emploi, sans gain d'efficacité	8%	3%	1%
autre avis ou ne sait pas	14%	14%	13%
	100%	100%	100%

Enquête Employeurs DARES- CRÉDOC juin-juillet 1998

La plupart des projets qui ont été acceptés satisfont, au moins partiellement, l'objectif de créer des activités totalement nouvelles. Au vu des résultats de cette enquête, les collectivités locales et les établissements scolaires auraient le mieux investi cette dimension du programme. En revanche, pour un certain nombre d'employeurs, les projets servent d'abord à renforcer des activités existantes. C'est particulièrement le cas pour la Police, à qui le programme apporte un soutien au développement quantitatif des



effectifs. Ça l'est aussi, mais à un degré moindre, pour les établissements publics, en particulier pour les services de la Poste <sup>10</sup>.

### 1. Le premier des objectifs du programme -développer des activités nouvelles-, est très inégalement mis en œuvre.

Au niveau des intentions, l'objectif le plus ambitieux du programme a été bien intégré par les employeurs. Dans plus de 80% des cas, les collectivités territoriales, les établissements publics et les associations indiquent qu'ils souhaitent mettre en œuvre des activités nouvelles avant même que cette politique ne soit lancée. Le manque de financement est la principale raison avancée pour expliquer que ces emplois n'aient pas été créés plus tôt.

Tableau n°60

L'intérêt porté à la création d'activités nouvelles

<i>"Les emplois-jeunes ont-ils permis de mettre en œuvre une activité nouvelle à laquelle vous aviez déjà pensé avant le lancement du programme ?"</i>	Education nationale	Police	Collectivités territoriales	Etablissements publics	Associations
oui	67%	non posé	81%	84%	88%

Enquête Employeurs DARES- CRÉDOC juin-juillet 1998

Tableau n°61

Les raisons de la difficulté à créer des activités nouvelles

<i>"Pourquoi n'aviez-vous pas engagé plus tôt ces nouvelles activités ?"</i>	Collectivités territoriales	Etablissements publics	Associations
faute de financement	76%	74%	78%
compte tenu de la difficulté à élaborer un projet d'activité nouvelle	3%	2%	4%
autres raisons	21%	26%	18%
	100%	100%	100%

Enquête Employeurs DARES- CRÉDOC juin-juillet 1998

Toutefois, ces déclarations relèvent surtout de pétitions de principe : elles sont nettement plus optimistes que l'évaluation faite, dans la suite du questionnaire, sur le caractère plus ou moins novateur des fonctions proposées aux emplois-jeunes.

<sup>10</sup> Les services de la Poste représentent près d'un tiers des établissements publics interrogés.

Tableau n°62

Créer des activités nouvelles ou améliorer les services déjà rendus ?

"Diriez-vous que le projet tel qu'il a été signé correspond principalement ..."	Police	Collectivités territoriales	Etablissements publics	Associations	Education nationale *
mise en place d'une activité totalement nouvelle	13%	47%	37%	32%	51%
création de nouveaux services dans des activités déjà existantes	9%	35%	21%	32%	69%
amélioration <i>quantitative</i> ou <i>qualitative</i> de services déjà rendus	76%	15%	40%	32%	
autre cas	2%	3%	2%	4%	4%
	100%	100%	100%	100%	**

Enquête Employeurs DARES- CRÉDOC juin-juillet 1998

\* pour les écoles : "les jeunes embauchés l'ont-ils été sur des activités nouvelles, ou des activités déjà partiellement assurées ?"  
 \*\* la question admettait des réponses multiples

Tableau n°63

La nouveauté des fonctions dans les services de l'Etat (Education nationale, Police) vue à travers les statuts d'embauche

Part des embauches qui se sont faites ... *	Education nationale	Police
à des postes dont la qualification existait déjà dans le service	47%	70%
à une qualification nouvelle dans le service	52%	25%
à des postes non qualifiés	-	5%
autres cas	7%	2%

Enquête Employeurs DARES- CRÉDOC juin-juillet 1998

\* réponses multiples, total supérieur à 100%

Si l'on raisonne sur la base de fonctions partiellement novatrices, en cumulant l'ensemble des emplois-jeunes dont les tâches intègrent une part de nouveaux services rendus par l'organisme employeur, la majorité des employeurs interrogés satisfont aux conditions du programme : la plupart des établissements scolaires <sup>11</sup>, plus de 80% des collectivités locales, près de 65% des associations, près de 60% des établissements publics.

<sup>11</sup> Le pourcentage n'est pas donné par l'enquête.

Si l'on se focalise sur la création d'activités totalement nouvelles, se confirme le fait que ce sont les établissements scolaires et les collectivités locales qui ont le plus créé d'emplois nouveaux : 51% des premiers, 47% des secondes . Pour les autres employeurs, seuls 37% d'établissements publics, 32% d'associations et 13% de services de police ont pu concrétiser cette exigence du programme.

## **2. Des deux objectifs du programme, celui qui consiste à donner à des jeunes une première expérience professionnelle l'emporte sur la création d'activités nouvelles.**

De ce point de vue, l'Education nationale et la Police se situent aux deux extrêmes.

A l'Education nationale, les deux-tiers des établissements scolaires interrogés s'inscrivent a priori dans la perspective de la mise en place d'activités nouvelles. Mais à la question plus précise de savoir si les jeunes recrutés sont affectés à des activités qui sont totalement nouvelles ou seulement en partie nouvelles, on constate que : dans 51% des établissements scolaires, une partie au moins des jeunes ont été embauchés pour assurer des activités totalement nouvelles ; dans 68% des cas, une partie, voire la totalité, des jeunes assurent des tâches qui correspondent à la fois à des services nouveaux et à la fois à des missions déjà assurées dans l'établissement. Les fonctions des emplois-jeunes étant fréquemment polyvalentes, la distinction entre activités nouvelles et activités remplies également par d'autres agents (des surveillants par exemple), est délicate à faire.

Dans le cas de la Police : 13% des services ont mis en place une activité totalement nouvelle, et 8% ont introduit de nouveaux services dans le cadre d'une activité préexistante. Pour les autres services de police interrogés, les emplois-jeunes ont permis avant tout une amélioration quantitative et qualitative des missions habituellement remplies par la Police.

Des deux objectifs du programme -créer des activités nouvelles et offrir à des jeunes n'ayant jamais travaillé une première expérience professionnelle- c'est le second qui paraît le mieux assuré. Les trois-quarts des services de la Police comme de l'Education nationale ont le sentiment d'avoir fortement contribué à l'encadrement de jeunes pour leur permettre d'acquérir une première expérience professionnelle.

Sur le premier des objectifs, par contre, se confirme la différence entre le contexte de la Police et celui de l'Education nationale : 57% des établissements scolaires estiment avoir fortement contribué à la création d'activités nouvelles, contre 17% seulement des services de police.

Tableau n°64

La part des deux objectifs du programme dans les services de l'Etat (Education nationale, Police)

Importance accordée aux deux objectifs du programme	Education nationale	Police
<i>participer à la mise en place d'activités nouvelles</i>		
faiblement *	18%	45%
moyennement	25%	38%
fortement	57%	17%
	100%	100%
<i>permettre à un jeune d'exercer une première expérience professionnelle</i>		
faiblement *	5%	9%
moyennement	19%	17%
fortement	75%	74%
	100%	100%

Enquête Employeurs DARES- CRÉDOC juin-juillet 1998

\* ces appréciations, non utilisées dans le questionnaire, sont la traduction d'un système de notation par lequel les employeurs étaient invités à chiffrer, entre 0 et 5, l'importance donnée, dans les faits, à chacun des deux objectifs.

Tableau n°65

L'impact des emplois-jeunes sur le fonctionnement des services

Part des employeurs qui ont l'impression que l'embauche d'emplois-jeunes leur a apporté ... *	Education nationale	Police
une amélioration du fonctionnement interne de l'établissement ou service	94%	40%
une ouverture vers l'extérieur pour des tâches peu prises en compte	19%	29%
aucune aide véritable, voire un alourdissement du fonctionnement	2%	5%
autre	2%	28%
ne sait pas	-	10%

Enquête Employeurs DARES- CRÉDOC juin-juillet 1998

\* réponses multiples, total supérieur à 100%

On constate que l'arrivée des emplois-jeunes a également contribué à améliorer le fonctionnement interne des structures. Leur impact sur l'ouverture vers l'extérieur, en revanche, est un effet plus limité.

### 3. Le programme est encore dans une phase de croissance : la moitié des employeurs n'ont pas achevé les embauches prévues par les conventions.

En juin-juillet 1998, toutes les embauches prévues dans les conventions signées n'avaient pas encore été concrétisées <sup>12</sup>. C'est le cas de près de la moitié des établissements publics et des associations, et des deux-tiers des collectivités locales. Quelques uns de ces employeurs pensent ne pas pouvoir honorer toutes les embauches prévues dans le projet, mais ils sont minoritaires : 9% des collectivités locales, 6% des associations, 2% des établissements publics.

Tableau n°66  
Le degré d'avancement du programme de recrutement

<i>"Comptez-vous embaucher dans les délais (un an) tous les jeunes que vous avez prévus dans la convention ?"</i>	Education nationale	Police	Collectivités territoriales	Etablissements publics	Associations
toutes les embauches sont déjà faites			31%	49%	54%
elles seront faites dans les délais	non posé	non posé	57%	46%	38%
elles ne seront pas toutes faites			9%	2%	6%
ne sait pas			3%	3%	2%
			100%	100%	100%

Enquête Employeurs DARES- CRÉDOC juin-juillet 1998

Le bilan quantitatif du programme apparaît donc largement positif. Il paraît aussi avoir fonctionné efficacement sur le plan qualitatif, en particulier sur le plan de l'intégration professionnelle des jeunes. Peu nombreux sont les employeurs qui ont enregistré des départs parmi les emplois-jeunes qu'ils avaient recruté. Globalement, sur les 2218 emplois-jeunes pris en compte dans l'enquête, les employeurs ont signalé 88 départs prématurés, soit 4% de l'effectif total. Les associations présentent, de ce point de vue, le meilleur bilan (4% seulement des associations ont enregistré des départs). La Police (25%

<sup>12</sup> Rappelons que parmi les collectivités territoriales interrogées, 40% ont signé un contrat d'objectif. Quant aux associations, la moitié d'entre elles (53%) appartiennent à des réseaux qui ont conclu une convention cadre avec l'Etat.

des services) et les établissements publics (18% des organismes) ont été plus souvent confrontés à des ruptures de contrat, dont les causes sont diverses <sup>13</sup>. Pour l'ensemble des employeurs, les principales raisons avancées sont, par ordre décroissant :

- la décision de l'employeur de se séparer d'un jeune pour cause d'inadaptation (33% des cas),
- le départ du jeune parce qu'il a trouvé un autre emploi (30% des cas),
- le départ du jeune pour cause de reprise d'études ou de réussite à un concours, surtout à la Police nationale (21% des cas),
- le départ du jeune, le poste ne lui convenant pas ou pour raisons personnelles (16%).

Tableau n°67

## Les ruptures prématurées des contrats emplois-jeunes

	Education nationale	Police	Collectivités territoriales	Etablissements publics	Associations
Proportion d'employeurs ayant été confrontés à des départs	8%	25%	14%	18%	4%
Nombre de départs	1 seul départ	3 cas	15 cas	8 cas	3 cas
	2 départs ou plus	4 cas	5 cas	4 cas	8 cas
					1 cas 3 fois

Enquête Employeurs DARES- CRÉDOC juin-juillet 1998

Tableau n°68

Les raisons des ruptures prématurées de contrat  
(pour les cas où des raisons ont été fournies par l'employeur)

instances désignées, par ordre décroissant de fréquence \*

Etablissements scolaires	Services de Police	Collectivités territoriales	Etablissements publics	Associations
8 cas	22 cas	13 cas	18 cas	6 cas
autre emploi trouvé (4)	reprise d'études, réussite concours (8)	inadaptation, faute (5)	inadaptation, faute (7)	inadaptation, faute (2)
raisons personnelles (2)	inadaptation, faute (7)	autre emploi trouvé (3)	autre emploi trouvé (7)	raisons personnelles (2)
inadaptation, faute (1)	autre emploi trouvé (5)	reprise d'études (3)	raisons personnelles (3)	autre emploi trouvé (1)
reprise d'études (1)	raisons personnelles (2)	raisons personnelles (2)	reprise d'études (1)	reprise d'études (1)

Enquête Employeurs DARES- CRÉDOC juin-juillet 1998

\* réponses multiples, total supérieur à 100%

<sup>13</sup> Rapporté au volume des emplois-jeunes de chaque catégorie d'employeurs, la proportion des ruptures prématurées atteint 12% dans les services de police, 7% dans les établissements scolaires, 3% dans les établissements publics, 3% dans les associations, 2% dans les collectivités territoriales.

Ces départs ont occasionné des redéfinitions de poste chez quelques employeurs relevant du CNASEA (30% de ceux qui ont été confrontés au problème), mais pas dans les services de l'Etat (Education nationale, Police).

**4. L'avenir du programme : non seulement des évolutions de postes sont prévues pour les jeunes déjà recrutés, mais une majorité d'employeurs envisage de nouvelles embauches.**

Pour la majorité des employeurs, les postes occupés par les jeunes ne sont pas présentés comme des postes figés, à l'exception des services de police. Pour ces derniers, toutefois, une fraction non négligeable d'emplois-jeunes réussissent assez rapidement le concours de gardien de la paix.

Dans le cas général, les évolutions envisagées, en termes de contenu des tâches et d'autonomie dans le travail, laissent penser que ces postes ont réellement un avenir dans les organismes considérés. Les associations sont les employeurs qui paraissent avoir le plus de latitude pour faire évoluer les fonctions, tant en termes de responsabilités qu'en matière de rémunération. Viennent ensuite les établissements publics, puis les collectivités territoriales.

Tableau n°69

Les possibilités d'évolution des postes occupés par les emplois-jeunes

question posée pour le poste d'emploi-jeune le plus répandu dans l'organisme

	Education nationale	Police	Collectivités territoriales	Etablissements publics	Associations
<i>le poste présente des possibilités d'évolution</i>	69%	41%	76%	75%	90%
Les registres d'évolution possibles * :					
éventail des tâches	84%	62%	54%	51%	59%
autonomie dans l'exécution	51%	38%	42%	60%	48%
responsabilités	49%	50%	57%	57%	74%
rémunération	5%	5%	35%	47%	49%

Enquête Employeurs DARES- CRÉDOC juin-juillet 1998

\* réponses multiples, total supérieur à 100%

La pérennisation des postes à la fin de la période de contrat en "emploi-jeune" est une perspective qui semble être acquise dans les deux-tiers des cas. Toutefois, pour beaucoup d'interlocuteurs la question de la pérennisation des emplois est jugée, pour le moment,

prématurée. Il faut plus de temps pour que les emplois créés prouvent leur utilité. Pour beaucoup de petites structures, les associations notamment, il est difficile de se fixer des objectifs à cinq ans. Toutefois, les employeurs les plus indécis sont les collectivités territoriales (35% ne répondent pas à la question sur le devenir des emplois-jeunes).

Tableau n°70

Prévision de transformation de l'emploi-jeune en emploi non aidé, en fin de contrat

question posée pour le poste d'emploi-jeune le plus répandu dans l'organisme

"A a fin du contrat envisagez-vous d'embaucher le jeune sur un contrat non aidé ?"	Collectivités territoriales	Etablissements publics	Associations
oui	57%	67%	76%
non	8%	8%	6%
ne sait pas	35%	25%	18%
	100%	100%	100%

Enquête Employeurs DARES- CRÉDOC juin-juillet 1998

Actuellement, la transformation de l'emploi-jeune en contrat de droit en commun est rarement envisagée avant la fin de la période prévue par le contrat passé avec l'Etat. Les établissements publics sont les plus nombreux à admettre cette éventualité (25% d'entre eux). Le coût financier de cette transformation de poste est le principal obstacle mis en avant par les employeurs.



Tableau n°71

La transformation anticipée des emplois-jeunes en emplois non aidés

question posée pour le poste d'emploi-jeune le plus répandu dans l'organisme

	Collectivités territoriales	Etablissements publics	Associations
<i>l'embauche du jeune sur un contrat non aidé est envisagée avant la fin du contrat</i>	17%	25%	12%
Les raisons s'opposant à transformation anticipée des emplois-jeunes :	49 cas	28 cas	61 cas
manque de moyens financiers	51%	46%	57%
conditions statutaires s'y opposent	18%	11%	-
conserver les aides de l'Etat	-	-	10%
décision échappe au service	2%	7%	5%
jeune insuffisamment qualifié	-	4%	2%
autres raisons	15%	11%	8%
ne sait pas	14%	21%	18%
	100%	100%	100%

Enquête Employeurs DARES- CRÉDOC juin-juillet 1998

Tableau n°72

## Les prévisions d'embauches supplémentaires

<i>"Comptez-vous accueillir d'autres jeunes en emploi-jeune ?"</i>	Education nationale	Police
oui	53%	13%
non	41%	47%
ne sait pas	6%	40%
	100%	100%

Enquête Employeurs DARES- CRÉDOC juin-juillet 1998

"Souhaitez-vous conclure une nouvelle convention emplois-jeunes avec l'Etat ?"	Collectivités territoriales	Etablissements publics	Associations
oui	40%	43%	42%
non	43%	30%	42%
ne sait pas	17%	27%	16%
	100%	100%	100%

  

Nombre de postes supplémentaires envisagés			
1 poste	46%	39%	59%
2 postes	35%	17%	22%
3 postes et plus	19%	44%	19%
	100%	100%	100%

Enquête Employeurs DARES- CRÉDOC juin-juillet 1998

Au moins 40% des collectivités locales, des établissements publics, des associations, sont désireux de passer de nouvelles conventions avec l'Etat. Dans ce cas, ils pourraient embaucher 1 ou 2 emplois-jeunes supplémentaires, et même plus dans les établissements publics. De leur côté, la moitié des établissements scolaires se déclarent prêts à intégrer de nouveaux emplois-jeunes. Les services de la Police, par contre, ne semblent pas avoir beaucoup de perspectives en la matière (seuls 13% envisagent cette éventualité, et 40% ne savent pas répondre à cette question).

\*

\* \*

On a indiqué, en introduction, que les organismes interrogés sont des structures dont les effectifs, au cours des trois dernières années, sont restés stables ou ont augmenté. Dans la plupart des cas, les embauches récentes répondaient à une logique de croissance dans le domaine d'activité traditionnel plutôt qu'à l'introduction d'activités nouvelles. Le programme "nouveaux emplois-nouveaux services" a manifestement ouvert des opportunités qui permettent à ces organismes d'envisager un élargissement des services qu'ils sont à même de rendre.

De plus, l'embauche de jeunes dans le cadre de ce programme ne paraît pas avoir conduit à supprimer des postes existants ou à différer le renouvellement normal des postes vacants. Seuls 2% des employeurs admettent l'avoir fait (5% parmi les collectivités territoriales). Par ailleurs, les organismes qui recrutaient des CES ou des CEV ont plutôt

pour perspective de continuer à en prendre, notamment les collectivités territoriales (80% d'entre elles en recruteront autant, voir plus, qu'auparavant). Emplois-jeunes et CES ne se font pas vraiment concurrence, sauf, peut-être, dans les associations qui prévoient de prendre plutôt moins de CES, dans l'avenir.

Enfin, les associations et les établissements publics sont les employeurs les plus nombreux à déclarer ne pas disposer d'effectifs salariés suffisants : 47% pour les premières, 40% pour les seconds, contre 28% seulement pour les collectivités locales. Sachant que les associations sont les structures qui ont le plus de souplesse pour décider d'un accroissement des effectifs et que les établissements publics sont les employeurs qui ont les besoins numériques les plus importants, ces organismes paraissent les plus à même de contribuer significativement à l'embauche de nouveaux emplois-jeunes.

Au vu des résultats de cette enquête, on peut donc légitimement penser que la saturation du programme est loin d'être atteinte, que ce soit en volume d'emplois comme en termes de création de fonctions nouvelles.

*ENQUÊTE AUPRÈS DES EMPLOYEURS AYANT RECRUTÉ DES JEUNES  
DANS LE CADRE DU PROGRAMME "NOUVEAUX EMPLOIS - EMPLOIS JEUNES"*

**LES QUESTIONNAIRES DE L'ENQUÊTE**

## QUESTIONNAIRE EMPLOYEURS

**Collectivités territoriales, Etablissements publics, Associations**

Nous effectuons pour le compte du Ministère de l'emploi et de la solidarité une enquête auprès d'un échantillon d'employeurs ayant embauché un jeune dans le cadre du programme "nouveaux services -nouveaux emplois". Dans le cadre de cette étude nous rencontrons, des associations, de établissements publics et des collectivités territoriales. Le questionnaire contient peut-être des questions qui ne vous sont pas adaptées, n'hésitez pas à nous le signaler.

Pour plus de facilité de langage nous parlerons, si vous le voulez bien, tout au long de cet entretien "d'emplois - jeunes".

Date de l'entretien	I I I I I I I I
Durée de l'entretien	I I I
Numéro d'enquêteur	I I I I I I I
Département	I I I
Fichier	I I

Nous allons voir ensemble ...

- Comment vous avez pris **connaissance du dispositif** emplois jeunes et comment vous avez **élaboré votre projet d'embauche**.
- Le **dépôt du projet** ainsi que le **recrutement** en emploi jeunes
- Des questions sur les **conditions** de travail
- Comment s'est effectuée **l'insertion du jeune** dans votre organisme
- Vos projets en ce qui concerne le **devenir** du (des) jeunes (s) embauchés.
- La **formation** éventuellement suivie par le(s) jeunes dans le cadre du dispositif "nouveaux services-nouveaux emplois".
- Les **rapports entre les différents type** d'emplois existant au sein de votre organisme.
- Pour terminer voir avec vous quelles sont les **caractéristiques** de votre organisme en ce qui concerne son personnel et son activité.

Nous allons voir ensemble comment vous avez pris **connaissance du dispositif emplois jeunes** et comment vous avez **élaboré votre projet d'embauche**.

**1 / Par qui avez-vous eu connaissance du programme « emplois jeunes » ?**

*Enquêteur : ( plusieurs réponses possibles)*

- 1- par les médias
- 2- par l'ANPE
- 3- par une mission locale ou la PAIO
- 4- par le Préfet ou la DDTEFP
- 5- par le réseau auquel appartient votre organisme (fédération, réseau associatif...)
- 6- par un élu local
- 7- par relations personnelles
- 8- autre .....

**2/ Parmi les informations qui vous ont été données quelles sont celles qui ont déterminé votre décision d'embauche ?**

*Enquêteur : ( 2 réponses possibles)*

- 1- Les objectifs généraux de lutte contre le chômage des jeunes
- 2- Les objectifs généraux de développement d'activités d'utilité sociale
- 3- Les possibilités de financement d'emplois dans votre secteur
- 4- Les activités qu'il était possible de confier aux jeunes
- 5- Autre .....

**3/ Les emplois jeunes ont ils permis de mettre en oeuvre une activité nouvelle à laquelle vous aviez déjà pensé avant le lancement du programme emplois jeunes**

- 1- Oui
- 2- Non           -> aller q5

**4/ pourquoi n'aviez vous pas engagé plus tôt ces nouvelles activités ?**

- 1- Manque de financement
- 2- Difficulté à élaborer un projet de création d'activités
- 3- Autre .....

**5/ Qui a décidé de la participation de votre organisme au programme emplois jeunes ?**

- 1- Votre conseil d'administration, bureau comité directeur
- 2- Le Directeur de votre organisme
- 3- Des salariés ou des bénévoles de votre organisme
- 4- Un organisme extérieur (tutelle, organisme financeur..)
- 5- Un regroupement d'employeurs
- 6- Autre .....

**6/ Qui a décidé du contenu des activités lors de la construction du projet ?**

- 1- Le projet a été élaboré en interne
- 2- Le projet a été élaboré en dehors de l'organisme (tutelle, organisme financeur..)
- 3- Le projet a été élaboré conjointement
- 4- Autre .....

**7/ Avez-vous éprouvé des difficultés pour élaborer le projet demandé par la DDTEFP ?**

- 1- Vous avez rencontré beaucoup de difficultés
- 2- Vous avez rencontré quelques difficultés
- 3- Vous avez rencontré peu de difficultés
- 4- vous n'avez pas rencontré de difficultés particulières, -> aller q11

**8/ De quelle nature étaient ces difficultés ?**

*Enquêteur : (les 3 principales difficultés)*

- 1- insuffisance d'informations
- 2- mauvaise perception des objectifs généraux du programme
- 3- trouver les financements adéquats
- 4- trouver un interlocuteur public avec qui dialoguer pour le montage du projet
- 5- faire émerger des activités nouvelles
- 6- prévoir la pérennisation du poste
- 7- ne pas engager d'activités qui concurrenceraient des emplois statutaires existants
- 8- ne pas engager d'activités qui concurrenceraient des emplois du secteur marchand existants sur la zone.
- 9- Autre .....

**11/ Avez-vous été amené à tenir des réunions spécifiques de concertation pour le montage des projets ?**

- 1- Oui des réunions internes avec quelques collaborateurs
- 2- Oui des réunions avec l'ensemble de la structure
- 3- Oui des réunions avec des personnes extérieures à l'organisation
- 4- Non aucune j'ai travaillé seul

**12/ Avez-vous bénéficié d'une aide extérieure pour la définition de ce projet ?**

- 1- Oui -> aller q14
- 2- Non

**13/ Pourquoi ne l'avez vous pas demandée ?**

- 1- Je n'en avais pas besoin
- 2- Je ne savais pas que cela était possible
- 3- Autre .....
- > aller q16

**14/ Quelle a été la structure qui vous a aidée dans cette définition ?**

- 1- ANPE
- 2- Le pilote du projet
- 3- Coordonateur Emploi Formation /DDTEFP
- 4- ML/PAIO
- 5- Un service de l'Etat : DDJS, Equipement, Culture, DDASS
- 6- Cabinet de conseils
- 7- La tutelle
- 8- Collectivité territoriale : Conseil général, Mairie...
- 9- Organisme central auquel vous êtes affiliés (fédération...)
- 10- Autre.....

15/ De quel ordre a été cette aide ?

- 1- Juridique
- 2- Méthodologique
- 3- Autre .....

16 / Avez vous, entre le démarrage des emplois jeunes et la période actuelle, ressenti de la part des pouvoirs publics une inflexion dans la définition du public visé par le programme ou de ses objectifs ?

- 1- Oui    **Laquelle**.....
- 2- Non    .....
- .....
- .....



Nous allons voir comment s'est effectué le dépôt du projet ainsi que le recrutement en emploi jeunes

**17/ Avez vous, lors du dépôt des projets, rencontré des obstacles pour faire accepter ce projet par les services de l'Etat (DDTEFP, Préfecture, ..... ) chargés d'instruire les dossiers ?**

- 1- Oui
- 2- Non -> aller q19

**18/ Sur quoi ont porté ces obstacles ?**

*Enquêteurs : plusieurs réponses possibles*

- 1- Le projet n'était pas jugé assez précis
- 2- le niveau de rémunération proposé était insuffisant
- 3- des doutes émis sur les capacités de l'organisme à maintenir l'embauche après la fin de l'aide
- 4- le niveau de formation demandé jugé trop important
- 5- la substitution sur des emplois déjà existant dans votre organisme
- 6- la concurrence sur des emplois marchand de la zone
- 7- des doutes étaient émis sur le caractère professionnalisant du projet
- 8- des doutes étaient émis sur le caractère novateur de l'activité
- 9- Autre .....
- 10- NSP

**19/ Selon vous le projet tel qu'il a été finalement accepté :**

- 1- Correspond bien au projet initial que vous vous étiez fixé
- 2- A été amélioré par rapport à sa version initiale
- 3- Ne correspond plus que partiellement au projet initial
- 4- NSP

**20/ Diriez-vous que ce projet tel qu'il a été signé correspond principalement...**

*Enquêteurs : une seule réponse possible*

- 1- A la mise en place d'une activité totalement nouvelle dans votre organisme
- 2- A la création de nouveaux services dans des activités déjà existante
- 3- A une amélioration quantitative de services déjà rendus
- 4- A une amélioration qualitative de services déjà rendus
- 5- Autre .....

**21/ En dehors du financement forfaitaire par poste de l'Etat, avez-vous bénéficié ( ou comptez-vous bénéficier ) d'une aide extérieure pour financer les embauches ?**

- 1- Oui
- 2- Non ->aller q23

## 22/ De qui ?

*Financement public :*

	obtenu	escompté
1- Commune ou groupement de communes	1	2
2- Conseil régional	1	2
3- Conseil général	1	2
4- Autre .....	1	2
5- Autre .....	1	2

*Financement privé*

De quel organisme ?

.....	1	2
.....	1	2

23/ Diriez vous finalement que le choix de privilégier le développement d'activités plutôt que l'embauche de personnes en difficulté est selon vous ...

- 1- Une amélioration (relativement) importante des programmes d'aides à l'emploi
- 2- Une amélioration (relativement) faible dans la mise en oeuvre de ces programmes
- 3- Un alourdissement de la procédure d'obtention des aides sans accroître l'efficacité du programme
- 4- NSP
- 5- Autre .....

## 24a/ Combien de jeunes en "emploi-jeunes" travaillent actuellement dans votre organisme ?

- nombre I\_\_I\_\_I

## 24b/ Combien de jeunes anciennement en emploi-ville travaillent actuellement dans votre organisme en emplois jeunes ?

- nombre I\_\_I\_\_I

(25-26-27-28 supprimées)

## 29/ A l'intérieur de votre organisme la décision de recruter des emplois-jeunes a-t-elle rencontré des réticences ?

- 1- Oui faibles
  - 2- Oui importantes
  - 3- Non
- aller -->32

## 30/ Par quelle(s) personne(s) ont-elles été exprimées ?

- 1- des représentants de la hiérarchie
- 2- des représentants du personnel
- 3- certains salariés
- 4- d'autres personnes (bénévoles, membres du conseil d'administration...)

## 31/ Quels motifs étaient invoqués ?

- 1- *hostilité de principe à la mesure*
- 2- *on reproche aux emplois jeunes de faire de la concurrence à des embauches ordinaires*
- 3- *crainte de créer une fonction publique « au rabais »*
- 4- *crainte de ne pas pouvoir pérenniser l'emploi*
- 3- *autre .....*

**32/ Avez-vous dans le passé fait des recrutements en CES/CEC ?**

- 1- oui
- 2- non ----->aller q41

**32b Lors des recrutements en Emplois Jeunes avez vous rencontré plus de difficultés que lors des recrutements en CES/CEC ?**

- 1- oui un peu
- 2- oui beaucoup plus
- 3- non au contraire cela c'est fait plus facilement --> aller q35
- 4- nous n'avons rencontré aucune difficulté dans les deux cas --> aller q35

**33/ En quoi consistaient ces difficultés ?**

- 1- manque de candidats
- 2- niveau de formation trop faible
- 3- qualification ne correspondant pas au poste
- 4- autre .....

**34/ Avez vous l'impression que ces difficultés sont en passe d'être résorbées ?**

- 1- Oui en partie
- 2- Oui tout à fait
- 3- Non pas du tout

**35/ Le (s) recrutement(s) que vous opérez en emplois jeunes vont-ils vous amener à modifier vos critères de recrutement en CES/CEC ?**

- 1- oui totalement
- 2- oui en partie
- 3- non -----> aller q37

**36/ En quoi ?**

- 1- recentrer mes recrutements sur des publics en plus grande difficulté
- 2- recruter des personnes plus âgées
- 3- recruter des personnes moins qualifiées
- 4- Autre .....
- > aller q38

**37/ pourquoi ?**

- 1- *je ne suis pas décisionnaire en matière d'embauche*
- 2- *autre .....*

**38/ Comptez-vous (ou avez-vous) transformé des embauches prévues dans le cadre du dispositif CES/CEC en embauches en emploi jeunes ?**

- 1- oui
- 2- non car je ne comptais plus (pas) embaucher en CES/CEC --> aller q41
- 3- non car il s'agit pour moi de deux types différents de recrutement --> aller q41

**39/ Pour quelle(s) raison(s) ?**

*Enquêteur : plusieurs réponses possibles*

- 1- la possibilité de recruter un jeune diplômé
- 2- l'aide de l'Etat sur les 5 ans est plus avantageuse
- 3- la volonté de conclure un contrat de 5 ans
- 4- la possibilité de diversifier les emplois proposés
- 5- la possibilité de recruter pour un temps plein
- 6- Autre .....

**40/ Selon vous votre comportement en tant qu'employeur d'un jeune en contrat emploi jeune est il :**

*Enquêteur : plusieurs réponses possibles*

- 1- le même que celui que vous avez en tant qu'employeur ordinaire
- 2- le même que celui que vous avez pour des personnes en CES CEC
- 3- plus exigeant que pour des personnes en CES CEC
- 4- autre .....

**41/ Les représentants des salariés ont-ils été consulté lors du recrutement des jeunes ?**

- 1- oui
- 2- non
- 3- nsp
- 4 - pas de représentants du personnel

**42/ Diriez vous que votre participation au programme nouveaux services nouveaux emplois a été l'occasion pour vous de redéfinir vos relations de travail ....**

- 1- à l'intérieur de votre organisme avec les autres salariés
- 2- à l'extérieur de votre organisme avec vos partenaires habituels
- 3- à l'extérieur de votre organisme avec de nouveaux partenaires
- 4- non cela n'a rien changé -----> aller q43
- 5- Autre .....

**42bis/ En quoi consistent ces nouvelles relations ?**

.....

.....

.....

.....

.....

**43/ Est-ce que dans la zone géographique où vous intervenez d'autres organismes assurent, (ne serait- ce que partiellement, hors emplois jeunes), les même activités que celles exercées dans le cadre de vos emplois jeunes ?**

	oui	non	nsp
1- Des associations	1	2	3
2- Des entreprises privées	1	2	3
3- Collectivités locales	1	2	3
4- Des établissements Publics	1	2	3

**44/ (si au moins 1 oui en q43) Avez vous, lors de la définition des postes, été conduit à prendre en compte cette situation ?**

- 1- oui en partie
- 2- oui dans une large mesure
- 3- non
- 4- je n'ai pas assez de recul pour le dire

**45/ Comptez vous embaucher dans les délais prévus (un an) tous les jeunes que vous avez prévus dans la convention passée avec l'etat ?**

- 1- oui --> aller q47
- 2- non
- 3- nsp --> aller q47
- 4- a déjà embauché tous les jeunes prévus

**46/ Pourquoi ?**

- 1- nous éprouvons des difficultés financières
- 2- nous éprouvons des difficultés de recrutement
- 3- nous éprouvons des difficultés pour définir correctement le profil des postes
- 4- Autre .....

**47/ Souhaitez vous conclure une nouvelle convention « emplois-jeunes » avec l'Etat ?**

- 1- oui combien de postes I\_\_I\_\_I
- 2- non
- 3- nsp



51/ Avez-vous rencontré des difficultés à trouver des jeunes correspondant au profil de poste que vous recherchez ?

- 1- Oui un peu
- 2- Oui beaucoup
- 3- Non ----->aller q53

52/ De quel ordre étaient ces difficultés ?

*Enquêteur : plusieurs réponses possibles*

- 1- les compétences du candidat ne correspondaient pas aux exigences du poste
- 2- le niveau de formation était insuffisant
- 3- le niveau de formation était trop élevé
- 4- le manque de candidats
- 5- les candidats étaient peu motivés
- 6- les candidats n'avaient pas l'expérience nécessaire
- 7- il n'y avait que des jeunes filles
- 8- l'obligation de recruter uniquement des jeunes alors que le poste s'adressait plutôt à des adultes
- 9- Autres .....

Nous allons retenir un jeune, occupant ce poste, que vous allez utiliser comme référence dans les questions qui suivent ...

*Si plusieurs occupent ce poste : Prenons le plus anciennement embauché dans le cadre du programme « emploi jeune » de ceux occupant ce poste...*

*(s'il y a plusieurs embauches simultanées, prendre le plus diplômé, si plusieurs de même niveau, sélectionner celui dans la lettre du patronyme est le plus proche de votre propre patronyme)*

noter pour mémoire le prénom du jeune :

53a/ noter son sexe :

- 1- homme
- 2- femme

53b/ Quel âge a-t-il ? ?

I \_ I \_ I ans

53c/ Quels sont les critères que vous avez utilisés pour sélectionner ce jeune ?

*Enquêteur : hiérarchiser les réponses : noter les 3 principaux critères*

- 1- expérience professionnelle du candidat I \_ I
- 2- qualités personnelles (autonomie, sérieux, présentation) I \_ I
- 3- lieu de résidence I \_ I
- 4- situation sociale ou familiale difficile I \_ I
- 5- expérience de travail antérieure dans le même organisme I \_ I
- 6- niveau de formation ou de qualification correspondant aux besoins du poste I \_ I
- 7- recommandation du jeune par un tiers I \_ I
- 8- réussite à un examen de sélection I \_ I
- 9- transformation d'emploi ville en emploi jeune I \_ I
- 10- autre ..... I \_ I

**54/ Finalement le jeune recruté est-il proche du profil que vous aviez imaginé initialement ?**

- 1- Oui tout à fait ----->aller q56
- 2- Oui en partie ----->aller q56
- 3- Non

**55/ Pourquoi ?**

- 1- Le candidat est moins qualifié
- 2- Le candidat est plus qualifié
- 3- Autre .....

**56/ Pour ce recrutement à qui vous êtes vous adressé à ?**

- 1- l'ANPE
- 2- une PAIO, ML
- 3- vous connaissiez personnellement le candidat
- 4- le candidat vous a été recommandé par un élu
- 5- le candidat travaillait déjà dans l'organisme
- **sous quel statut** .....
- 6- le candidat vous a été recommandé par un membre du personnel de votre organisme
- 7- le candidat vous a été présenté par un autre organisme
- **lequel ?** .....
- 8- le candidat a été recruté par la tutelle ou l'organisme financeur
- 9- le candidat fait partie de votre famille
- 10- autre .....

**57/ Pouvez-vous en quelques mots expliquer en quoi consiste le travail du jeune recruté ?**  
(relancer sur l'occupation réelle, même si celle-ci n'est pas jugée « représentative » par votre interlocuteur, si les réponses sont trop générales relancer sur la journée d'hier : qu'a-t-il fait hier ?)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**58/ Existe-t-il une fiche de poste qui décrit précisément l'emploi occupé ?**

- 1- Oui-----> la joindre en annexe du questionnaire si possible
- 2- Non-----> aller q60
- 3- Nsp-----> aller q60

**59/ Par qui cette fiche a-t-elle été élaborée ?**

- 1- Par le responsable hiérarchique
- 2- Par un collectif de personnes
- 3- Par un organisme extérieur
- 4- Par le bureau, le comité de direction
- 5- Autre .....



**60/ Le jeune en emploi jeunes travaille-t-il actuellement :**

- 1- Seul
- 2- Au sein d'une équipe ou d'un service
- 3- En tandem avec une autre personne (hors emploi jeune)
- 4- En tandem avec un autre emploi jeune

**61/ Y a-t-il d'autres personnes (hors emplois jeunes) qui exercent actuellement des tâches proches à celles exercées par ce jeune ?**

- 1- Oui une ou plusieurs personnes
- 2- Oui toutes les personnes
- 3- Non personne d'autre -->aller q63

**62/ Quel est le statut de cette(s) personne(s) ?**

*Enquêteur : plusieurs réponses possibles*

- 1- un salarié permanent
- 2- un salarié non permanent
- 3- un salarié sous contrat aidé
- 4- un bénévole
- 5- autre .....

**63/ Et avant l'arrivée de ce jeune une autre personne exerçait-elle des tâches proches de celles occupées par le jeune ?**

- 1- Oui une
- 2- Oui plusieurs
- 3- Non ----->aller q65

**64/ Quel était le statut de cette personne ?**

- 1- un salarié permanent
- 2- un salarié non permanent (un cdd)
- 3- un objecteur de conscience, appelé du contingent
- 4- un salarié sous contrat aidé
- 5- un bénévole
- 6- autre .....

**65/ Quelles sont les deux principales compétences que doit mobiliser le jeune dans le cadre de son travail ?**

- 1- initiative, autonomie
- 2- sens du contact
- 3- disponibilité
- 4- présentation
- 5- sens du concret
- 6- habileté manuelle
- 7- compétences techniques liées à l'emploi
- 8- autre .....

66/ L'activité exercée par le jeune est elle :

- 1- Une activité polyvalente
- 2- Une activité centrée sur une tâche dominante

Nous allons maintenant vous poser des questions sur les conditions de travail

67/ Est-ce que vous appliquez les mêmes règles de travail pour les personnes en « emplois jeunes » que pour les autres personnes de votre organisme ?

- 1- oui les mêmes -----> aller q69
- 2- non c'est différent

68/ En quoi est-ce différent ?

.....

.....

.....

.....

.....

69/ Avez-vous une marge de manoeuvre pour fixer le niveau de salaire ?

- 1- Oui
- 2- Non, parce que votre règlement ne le permet pas
- 3- Non, pour des raisons financières

70/ Tous les jeunes sont-ils payés au smic ?

- 1- Oui -----> aller q74
- 2- Non

71/ Quel est le salaire du jeune XXX ? I \_\_\_\_\_ I  
(salaire mensuel brut pour un plein temps)

72/ Le salaire est il fixé sur la base de la convention collective ?

- 1- Oui
- 2- Non
- 3- pas de convention
- 4- NSP

73/ Quels sont les critères qui vous ont permis de fixer le salaire de ce jeune ?

.....

.....

.....

.....

74/ Une progression de salaire est elle prévue dans les années à venir ?

- 1- Oui certainement
- 2- Oui peut être
- 3- Non
- 4- Nsp

75/ Comment avez-vous fixé la durée du travail ?

- 1- Sur la même base que celle des autres salariés
- 2- De façon particulière pour les emplois jeunes

Nous allons maintenant voir ensemble comment s'est effectuée l'insertion du jeune dans votre organisme

76/ Le jeune a-t-il rencontré au démarrage des difficultés d'intégration au sein de votre organisme ?

- 1- oui assez nombreuses
- 2- oui quelques-unes
- 3- non aucunes -----> aller q78
- 4- travaillait déjà ici. -----> aller q78
- 5- N.S.P. -----> aller q78

77/ En quoi consistaient ces difficultés ?

*Enquêteur : ne pas citer, plusieurs réponses possibles*

- 1- difficulté à se faire accepter par d'autres membres du personnel
- 2- difficulté relationnelle avec un responsable hiérarchique
- 3- difficulté avec le public avec lequel le jeune est en contact
- 4- repli de la personne sur elle même
- 5- difficultés à respecter les contraintes du poste :
  - 6- horaires
  - 7- tâches
  - 8- charge de travail
  - 9- autres contraintes du poste .....
- 10- difficultés de la part du responsable hierarchique à organiser le travail
- 11- autre.....

78/ Le jeune a t-il réussi à surmonter ces difficultés ?

- 1-Oui tout à fait
- 2- Oui mais il lui reste des efforts à faire ---> aller q80
- 3- Non mais il progresse ---> aller q80
- 4- Non pas du tout ---> aller q80

79/ A bout de combien de temps peut-on considérer que XXXXXX a réussi à vraiment s'intégrer ?

- Jours                    I \_ I \_ I  
 - Semaine                I \_ I \_ I  
 - Mois                    I \_ I \_ I

Nous allons voir maintenant vos projets en ce qui concerne le devenir de ce jeune embauché.

80/ Quel est son niveau de formation (diplôme acquis)?

.....

81/ Etes vous satisfait de ce jeune :

- 1- Oui tout à fait  
 2- Oui en partie  
 3- Non

82/ Quelle est votre opinion sur son niveau de de formation ?

(en terme de niveau de compétence pour occuper le poste)

- 1- Trop diplômé pour le poste  
 2- Pas assez diplômé pour le poste  
 3- Suffisamment diplômé pour le poste  
 4- Autre .....

83/ Que pensez-vous de sa motivation ?

- 1- Pas assez motivé  
 2- Suffisamment motivé  
 3- NSP

84/ Le poste occupé par ce jeune présente-t-il des possibilités d'évolution ?

- 1- Oui  
 2- Non                    -----> aller q86

85/ Lesquelles ?

- 1- Concernant les tâches effectuées  
 2- Concernant les rémunérations  
 3- Concernant l'autonomie dans le travail  
 4- Concernant les responsabilités

86/ Envisagez-vous la possibilité d'embaucher le jeune sur un contrat non aidé avant la fin de son contrat ?

- 1- oui  
 2- non                    -----> aller q88  
 3- N.S.P.

87/ si oui : Pourquoi ?

.....  
 .....  
 .....  
 .....  
 ----->aller q89

88/ si non : Pourquoi ?

- 1- vous le souhaitez mais vous manquez de moyens pour le financer
- 2- Le jeune ne le souhaite pas
- 3- le jeune est insuffisamment motivé ou qualifié
- 4- vous le souhaitez mais les conditions d'embauches ne le permettent pas (concours....)
- 5- vous n'êtes pas décisionnaire en la matière
- 6- autres.....

89/ Et à la fin du contrat envisagez vous d'embaucher le jeune sur un contrat non aidé ?

- 1- oui -----> aller q91
- 2- non
- 3- NSP. -----> aller q91

90/ Pourquoi ?

- 1- Vous le souhaitez mais vous manquez de moyens pour le financer
- 2- Le jeune est insuffisamment motivé ou qualifié
- 3- Vous le souhaitez mais les conditions d'embauches ne le permettent pas (concours....)
- 4- Vous n'êtes pas décisionnaire en la matière
- 5- Il est trop tôt pour le dire
- 6- Autres.....

Nous allons maintenant parler de la formation éventuellement suivie par le jeune dans le cadre du dispositif "nouveaux services-nouveaux emplois".

91/ Il y a t-il une formation en cours ou prévue pour lui?

- 1- Oui, en cours--> aller q93
- 1- Oui, prévue--> aller q93
- 2- Non

92/ Pourquoi ?

- 1- le ou les postes n'exige(nt) pas de formation particulière
- 2- le jeune possède la qualification nécessaire
- 3- Autre .....

(si un seul emploi jeune aller q 94

**93/ Il y a t-il une formation en cours ou prévue pour d'autres jeunes ?**

- 1- Oui, en cours
- 1- Oui, prévue-
- 2- Non

*si aucune formation ni pour le jeune ni pour un autre aller q103*

**94/ Pouvez-vous me préciser, pour chacun des postes combien de jeunes sont concernés par la formation ?**

*Noter dans le tableau qui suit, l'intitulé des postes pour lesquels il y a des formations prévues ou en cours, l'intitulé des formations et l'effectif des jeunes ayant suivi une formation.*

INTITULE DU POSTE	INTITULE DE LA FORMATION	EFFECTIF

*si aucune formation pour le jeune retenu aller q103*

**95/ Avez vous reçu l'aide d'un tiers pour la définition de la formation du jeune XXX ?**

- 1- oui
- 2- non, mais nous aurions aimé
- 3 - non, cela n'était pas nécessaire, nous avons la capacité de le faire en interne

**96/ Ou se déroule(ra) cette formation ?**

- 1- au sein d'un service de formation appartenant à l'organisme
- 2- dans un organisme extérieur
- 3 - nsp

**97/ La formation dispensée est elle (sera) :**

- 1- très liée aux emplois tenus par les jeunes au sein de l'organisme
- 2- spécifiquement adaptée à un projet professionnel du jeune pour préparer sa sortie du dispositif
- 3- c'est une action de requalification d'ordre général
- 4 - nsp

**98/ Combien d'heures de formation est-il prévu ?**

*(999=ne sait pas)*

I \_ I \_ I \_ I heures

99/ Dans le cadre de cette formation est-il (sera) prévu une certification ?

- 1- oui
- 2- non---> aller q101
- 3- nsp---> aller q101

100 / quel est (sera) le niveau de cette certification ?

- 1- niveau CAP/BEP/BEPC
- 2- niveau BAC
- 3- niveau supérieur au BAC (lequel).....
- 4- un diplôme professionnel lié au métier exercé par le jeune

101/ Les représentants des salariés ont-ils été (seront ils) consulté lors de mise en place de la formation de ce jeune ?

- 1- oui
- 2- non
- 3- nsp

102/ Avez vous mis en place pour ce programme un système de tutorat ?

- 1- oui
- 2- non parce qu'il existait par ailleurs
- 3- non parceque nous ne l'avons pas souhaité      aller -->104
- 4- non mais cela est prévu      aller -->104

103/ Qui est le tuteur du jeune XXXX?

- 1- un supérieur hiérarchique
- 2- un collègue de travail
- 3- cette tâche est effectuée par un ensemble de salariés
- 4- autre : .....

Nous allons pour terminer voir avec vous quelles sont les caractéristiques de votre organisme en ce qui concerne son personnel et son activité.

103/ Quels sont aujourd'hui les effectifs salariés de votre organisme ?

I \_ I \_ I \_ I personnes  
 dont :                      CES      I \_ I \_ I  
                                   CEC      I \_ I \_ I  
                                   CEV      I \_ I \_ I

104/ Votre organisme bénéficie-t-il de l'aide de bénévole (s) ?

Oui                      combien ?              I \_ I \_ I  
 Non

**105/ Depuis trois ans vos effectifs ont-ils ? (Hors emplois jeunes):**

- 1- augmenté
- 2- diminué -->aller q109
- 3- sont restés les mêmes -->aller q109

**106/ Comment avez-vous résolu (avant le programme emplois jeunes) ces besoins en effectif**

*Enquêteur :plusieurs réponses possibles*

- 1- Par l'embauche de salariés permanents à temps plein
- 2- Par l'embauche de salariés permanents à temps partiel
- 3- Par l'embauche de salariés non permanents à temps plein
- 4- Par l'embauche de salariés non permanents à temps partiel
- 5- Par l'embauche de CES/CEC
- 6- Par l'embauche de personnes en contrats aidés  
- lesquels ?.....

**107/ Sur quel type de poste avez-vous effectué ces embauches ?**

*enquêteur :plusieurs réponses possibles*

**a- Salariés de droit privé :**

- 1- ouvriers non qualifiés
- 2- employés non qualifiés
- 3- ouvriers qualifiés
- 4- employés qualifiés
- 5- technicien cadre

**b- Cadre de la fonction publique :**

- 1- A
- 2- B
- 3- C

**108 / Dans les trois ans à venir comptez vous continuer à embaucher :**

- 1- autant de CES/CEV qu'auparavant
- 2- plus de CES/CEV qu'auparavant
- 3- moins de CES/CEV qu'auparavant
- 4- je n'avais pas employé de CES/CEC

**109 / La mise en place des emplois jeunes va-t-elle vous amener à supprimer ou ne pas reconduire certains postes existants dans votre organisme ? :**

- 1- oui
- 2- non
- 3- nsp



**110/ Par rapport aux tâches qui incombent à votre organisme, diriez vous que les effectifs salariés dont vous disposez actuellement sont :**

- 1- nettement insuffisants
- 2- insuffisants
- 3- suffisants
- 4- nsp

**111/ Qui détermine le volume des effectifs salariés de votre organisme ?**

- 1- l'organisme lui même en interne
- 2- La tutelle administrative ou tout autre financeur externe
- 3- La tutelle ou tout autre financeur externe en lien avec l'organisme
- 4- Autre .....

**112/ Qui choisit les personnes recrutées ?**

- 1- votre organisme
- 2- le recrutement est décidé ailleurs (tutelle, financeur externe...)
- 3- en partie la tutelle et votre organisme
- 4- Autre .....

**113 / Au cours de ces trois dernières années votre organisme a-t-il modifié ses activités ? (en dehors des emplois jeunes)**

- 1- oui
- 2- non aller q117
- 3- l'organisme a été créé depuis moins de trois ans aller q117

**.114/ Sur quoi a porté cette modification ?**

- 1- en plus des activités anciennes votre organisme assure de nouvelles activités
- 2- votre organisme a abandonné certaines activités pour en assurer d'autres aller q117
- 3- Votre organisme a réduit le champ de ses activités aller q117

**115/ : Par quel type de recrutement avez-vous pris en charge ces activités nouvelles ?**

- 1- Par redéploiement des personnels en place
- 2- Par embauche de salariés permanents
- 3- Par embauche de salariés non permanents
- 4- Autre .....

**116/ Qui a décidé d'assurer ces nouvelles activités ?**

- l'organisme lui même
- La tutelle ou le financeur principal de l'organisme
- les deux ensemble

**117/ Je vous remercie d'avoir répondu, il me reste à noter quelles informations générales :**

- Nom de la personne interviewée : .....
- Fonction de la personne interviewée : .....
- Nom de l'organisme : .....
- Adresse : .....
- .....
- .....
- .....
- Téléphone : I I I I I I I I I I I I I I I I

**Caractéristiques générales de l'organisme où travaille le(s) jeune(s)**

1. Association fondation
2. Collectivité territoriale
3. Etablissement public à caractère administratif
4. Etablissement public industriel et commercial
5. Autre personne morale chargé de la gestion d'un service public
6. Commissariat de police

**Secteur d'activité ( pour les associations et les établissements publics)**

secteur d'activité principal

1. - Education
2. - famille santé solidarité
3. - transport
4. - culture
5. - justice
6. - sécurité
7. - environnement
8. - logement vie de quartier
9. - tourisme
10. - sport
11. - autre .....

secteur d'activité secondaire (le cas échéant)

1. - Education
2. - famille santé solidarité
3. - transport
4. - culture
5. - justice
6. - sécurité
7. - environnement
8. - logement vie de quartier
9. - tourisme
10. - sport
11. - autre .....

**Association fondation**

Date de création de l'association : I \_ I \_ I \_ I

Cette association est elle financée par :	<b>oui</b>	<b>non</b>
1- Commune	1	2
2- Regroupement de communes	1	2
3- Département	1	2
4- Région	1	2
5- Etablissement public	1	2

L'association fait elle partie d'un réseau particulier ?

- 1- oui lequel : .....
- 2- non

Ce reseau a -t-il conclu une convention cadre ?

- 1- oui lequel : .....
- 2- non

**Collectivité territoriale**

- 1- commune I \_ I \_ I \_ I \_ I \_ I \_ I \_ I \_ I nombre d'habitants
- 2- regroupement de communes I \_ I \_ I \_ I \_ I \_ I \_ I \_ I \_ I nombre d'habitants
- 3- département
- 4- région
- 5- regroupement de collectivités

Avez vous signé un contrat d'objectif

- 1- oui
- 2- non
- 3- nsp

**Etablissement public à caractère administratif**

Etablissements sanitaires et hospitaliers

.....  
.....

Etablissement public industriel et commercial

.....  
.....

Autre personne morale chargé de la gestion d'un service public

.....  
.....  
.....

QUESTIONNAIRE EMPLOYEURS  
Education Nationale

Nous effectuons pour le compte du Ministère de l'emploi et de la solidarité une enquête auprès d'un échantillon d'employeurs ayant embauché dans le cadre de l'Education nationale un jeune dans le cadre du programme "nouveaux services -nouveaux emplois".

Pour plus de facilité de langage nous parlerons, si vous le voulez bien, tout au long de cet entretien "d'emplois - jeunes".

Date de l'entretien	I _ I _ II _ I _ II _ I _ I
Durée de l'entretien	I _ I _ I
Numéro d'enquêteur	I _ I _ I _ I _ I _ I
Département	I _ I _ I
Fichier	I _ I

Nous allons voir ensemble ...

- Comment vous avez pris connaissance du dispositif "nouveaux services nouveaux emplois" et comment vous avez élaboré votre projet d'embauche.
- Le dépôt du projet ainsi que le recrutement en emploi jeunes
- La formation éventuellement suivie par le(s) jeunes dans le cadre du dispositif "nouveaux services-nouveaux emplois".
- L'insertion du jeune dans votre organisme
- Les rapports entre les différents type d'emplois existant au sein de votre établissement.
- Vos projets en ce qui concerne le devenir du (des) jeunes (s) embauchés.

Nous allons voir ensemble comment vous avez pris connaissance du dispositif "nouveaux services nouveaux emplois", comment vous avez élaboré votre projet d'embauche et comment s'est opéré le recrutement.

**1/ Les emplois jeunes ont ils permis une concrétisation d'une activité nouvelle à laquelle vous aviez déjà pensé avant le lancement du programme emplois jeunes ?**

- 1- Oui
- 2- Non

**2/ Qui a décidé de la participation de votre établissement au programme emplois jeunes ?**

- 1- Vous même
- 2- l'équipe pédagogique
- 3- le rectorat
- 4- l'inspecteur d'acadmie
- 5- l'inspecteur de l'éducation nationale
- 6- Autre.....

**3/ Qui a décidé du contenu des activités confiéesaux emplois jeunes ?**

- 1- le projet a été élaboré en interne
- 2- le projet a été élaboré en dehors de l'établissement (tutelle, établissement financeur..)
- 3- le projet a été élaboré conjointement

**4/ Avez-vous éprouvé des difficultés pour élaborer le profil des postes ?**

- 1- Vous avez rencontré des difficultés
- 2- Nous n'avons pas rencontré de difficultés particulières, -> aller q6

**5/ De quelle nature étaient ces difficultés ?**

*Enquêteur : (les 3 principales difficultés)*

- 1- insuffisance d'informations
- 2- mauvaise perception des objectifs généraux du programme
- 3-
- 4- trouver un interlocuteur public avec qui dialoguer pour le montage du projet
- 5- faire émerger des activités nouvelles
- 6-
- 7- ne pas engager d'activités qui concurrenceraient des emplois statutaires existants
- 8- ne pas engager d'activités qui concurrenceraient des emplois du secteur marchand existants sur la zone.

**6/ Avez-vous été aidé ?**

- 1- Oui
- 2- Non -> aller q8

**7/ Par qui : .....**

**8/ Avez-vous été amené à tenir des réunions spécifiques de concertation pour le montage des projets ?**

- 1- oui des réunions internes avec quelques collaborateurs
- 2- oui des réunions avec l'ensemble de l'établissement
- 3- oui des réunions avec des personnes extérieures à l'établissement
- 4- non aucune j'ai travaillé seul

**9/ Avez vous, entre le démarrage des emplois jeunes et la période actuelle, ressenti de la part des pouvoirs publics une inflexion dans la définition du public visé par le programme ou de ses objectifs ?**

- 1- Oui Laquelle.....  
 2- Non .....

**10/ Avez vous participé à la commission de selection des candidats :**

- 1- oui ----->aller q 12  
 2- non

**11/ si non Qui effectue cette sélection ?**

- 1- La commission spécialisée  
 2- l'ANPE  
 3- la PAIO ML  
 4- NSP  
 5- Autre.....

**12/ L'établissement a-t-il passé une convention avec une collectivité locale ou une association ?**

- 1- oui une collectivité locale  
 2- oui une association  
 3- non-----> aller q 14  
 4- nsp-----> aller q 14

**13/ Si oui pour quel type de tâches :**

- 1- surveillance de l'entrée  
 2- surveillance de la sortie  
 3- surveillance des heures de repas  
 4- autre.....

**14 / Les jeunes embauchés dans le cadre du programme ont-ils été embauchés :**

- 1- Sur de nouvelles activités  
 2- Sur des activités qui étaient déjà partiellement assurées  
 3- Autre.....

**15/ Est-ce ...**

- 1- A des postes dont la qualification existait déjà dans l'organisme  
 2- A une qualification nouvelle dans l'organisme  
 3- Autre.....

**16/ L'embauche de jeunes dans le cadre du programme nouveaux services nouveaux emplois a-t-elle apporté :**

- 1- une amélioration du fonctionnement interne de l'établissement  
 2- une ouverture de l'établissement vers l'extérieur pour des tâches non encore ou peu prises en compte  
 3- autre.....

**17/ A l'intérieur de votre établissement la décision de recruter des emplois-jeunes a-t-elle rencontré des réticences ?**

- 1- Oui faibles
- 2- Oui importantes
- 3- Non ----->aller q 20

**18/ Par quelle(s) personne(s) ont-elles été exprimées ?**

- 1- des représentants de la hiérarchie
- 2- des représentants du personnel
- 3- certains salariés
- 4- d'autres personnes (bénévoles, membres du conseil d'administration...)

**19/ Quels motifs étaient invoqués ?**

- 1- hostilité de principe à la mesure
- 2- on reproche aux emplois jeunes de faire de la concurrence à des embauches ordinaires
- 3- crainte de créer une fonction publique « au rabais »
- 4- crainte de ne pas pouvoir pérenniser l'emploi
- 5- autre.....

**20/ Aviez-vous dans le passé accueilli des CES CEC**

- 1- oui
- 2- non ----->aller q 28

**21 Lors des recrutements en Emplois Jeunes avez vous rencontré plus de difficultés que lors des recrutements en CES/CEC ?**

- 1- oui un peu
- 2- oui beaucoup plus
- 3- non au contraire cela c'est fait plus facilement --> aller q 24
- 4- nous n'avons rencontré aucune difficulté dans les deux cas --> aller q 24

**22/ En quoi consistaient ces difficultés ?**

- 1- manque de candidats
- 2- niveau de formation trop faible
- 3- qualification ne correspondant pas au poste
- 4- autre.....

**23/ Avez vous l'impression que ces difficultés sont en passe d'être résorbées ?**

- 1- Oui en partie
- 2- Oui tout à fait
- 3- Non pas du tout

**24/ Le (s) recrutement(s) que vous opérez en emplois jeunes vont-ils vous amener à modifier vos critères de recrutement en CES/CEC ?**

- 1- oui totalement
- 2- oui en partie
- 3- non -----> aller q85

**25/ En quoi ?**

- 1- je vais recentrer mes recrutements sur des publics en plus grande difficulté
  - 2- je vais recruter des personnes plus âgées
  - 3- je vais recruter des personnes moins qualifiées
  - 4- Autre .....
- > aller q86

**26/ pourquoi ?**

- 1- je ne suis pas décisionnaire en matière d'embauche
- 2- Autre .....

**27/ Selon vous votre comportement vis à vis des jeunes en contrat emploi jeune est il :**

*Enquêteur : plusieurs réponses possibles*

- 1- (supprimé)
- 2- le même que celui que vous avez pour des personnes en CES CEC
- 3- plus exigeant que pour des personnes en CES CEC
- 4- autre .....

**28/ Les représentants des salariés ont-ils été consulté lors du recrutement des jeunes ?**

- 1- oui
- 2- non
- 3- nsp
- 4 - pas de représentants du personnel

**29/ Diriez vous que votre participation au programme nouveaux services nouveaux emplois a été l'occasion pour vous de redéfinir vos relations de travail ?**

- 1- à l'intérieur de votre établissement avec les autres personnels
- 2- à l'extérieur de votre établissement avec vos partenaires habituels
- 3- à l'extérieur de votre établissement avec de nouveaux partenaires
- 4- non cela n'a rien changé -----> aller q 31
- 5- Autre .....

**30/ En quoi consistent ces nouvelles relations ?**

.....

.....

.....

.....

.....

**31/ Est-ce que dans la zone géographique où vous intervenez d'autres organismes assurent, ne serait- ce que partiellement, les même activités que celles exercées dans le cadre des emplois jeunes ?**

	oui	non	nsp
1- Des associations	1	2	3
2- Des entreprises privées	1	2	3
3- Collectivités locales	1	2	3
4- Des établissements Publics	1	2	3



32/ (si au moins un 1 en question précédente) Avez-vous été conduit à prendre en compte cette situation ?

- 1- oui en partie
- 2- oui dans une large mesure
- 3- non
- 4- je n'ai pas assez de recul pour le dire

33/ Comptez vous accueillir d'autres jeunes en emplois jeunes ?

- 1- oui --> combien I \_\_\_\_\_ I
- 2- non
- 3- nsp

34/ Ressentez vous actuellement, par rapport à la phase de lancement du programme, une amélioration dans la place laissée à l'initiative de l'établissement « employeur » des jeunes quant à la mise en place d'un projet d'activités nouvelles ?

- 1- oui
- 2- non
- 3- nsp

35 / Avez vous l'impression par ce programme : (noter entre 1 et 5)

- I\_\_I- de participer à la mise en place d'activités nouvelles qui répondent à des besoins de l'école ?
- I\_\_I- de permettre à un jeune d'exercer une première expérience professionnelle ?
- I\_\_I- aucune de ces situations

36/ Pouvez vous donner le nombre et l'intitulé de chaque type de poste sur lequel vous avez affecté un emploi jeune ?

INTITULE DU POSTE	eff.	épart	motifs
Total de jeunes :			

**37/ Parmi les jeunes embauchés y a t il déjà eu des départs ?**

- 1- oui --> Combien pour chaque poste (noter dans le tableau)
- 2- non
- 3- nsp

**38/ Quelle a été l'origine de cette rupture ? (répéter les codes par postes si il reste des différences par poste)**

- 1- Le jeune a trouvé un autre emploi
- 2- Le jeune est parti pour des raisons personnelles
- 3- Le jeune est parti parce que le poste ne lui convenait pas
- 4- Le jeune est parti en formation ou en reprise d'étude
- 5- L'employeur a mis fin à son contrat pour inadapatation de la personne au poste
- 6- L'employeur a mis fin à son contrat pour faute professionnelle grave
- 7- Autre .....

**39/ Cela vous a t il amené à redéfinir le poste**

- 1- Oui
- 2- Non

Les questions suivantes porteront sur le poste le plus important en nombre dans votre organisme.

Enquêteur : noter l'intitulé du poste :

**40/ Pour le recrutement à ce poste avez vous élaboré un profil de poste...**

- 1- Très précis
- 2- Précis
- 3- Plutôt vague
- 4- Très vague
- 5- Pas élaboré de profil de poste

**41/ Avez-vous rencontré des difficultés à trouver des jeunes correspondant au profil de poste que vous recherchez ?**

- 1- Oui un peu
- 2- Oui beaucoup
- 3- Non ----->aller q53

**42/ De quel ordre étaient ces difficultés ?**

Enquêteur : plusieurs réponses possibles

- 1- les compétences du candidat ne correspondaient pas aux exigences du poste
- 2- le niveau de formation était insuffisant
- 3- le niveau de formation était trop élevé
- 4- le manque de candidats
- 5- les candidats étaient peu motivés
- 6- les candidats n'avaient pas l'expérience nécessaire
- 7- il n'y avait que des jeunes filles
- 8- l'obligation de recruter uniquement des jeunes alors que le poste s'adressait plutôt à des adultes
- 9- Autres .....

Nous allons retenir un jeune, occupant ce poste, que vous allez utiliser comme référence dans les questions qui suivent ...

*Si plusieurs occupent ce poste : Prenons le plus anciennement embauché dans le cadre du programme » emploi jeune » de ceux occupant ce poste...*

*(s'il y a plusieurs embauches simultanées, prendre le plus diplômé, si plusieurs de même niveau, sélectionner celui dans la lettre du patronime est le plus proche de votre propre patronime)*

noter pour mémoire le prénom du jeune :

**43/ Quels sont les critères que vous avez utilisés pour sélectionner ce jeune ?**

*Enquêteur : hiérarchiser les réponses : noter les 3 principaux critères*

- |   |       |
|---|-------|
| 1- expérience professionnelle du candidat                                     | I _ I |
| 2- qualités personnelles (autonomie, sérieux, présentation)                   | I _ I |
| 3- lieu de résidence  | I _ I |
| 4- situation sociale ou familiale difficile                                   | I _ I |
| 5- expérience de travail antérieure dans le même organisme                    | I _ I |
| 6- niveau de formation ou de qualification correspondant aux besoins du poste | I _ I |
| 7- recommandation du jeune par un tiers                                       | I _ I |
| 8- réussite à un examen de sélection  | I _ I |
| 9- autre .....  | I _ I |

**44/ Finalement le jeune recruté est-il proche du profil que vous aviez imaginé initialement ?**

- 1- Oui tout à fait ----->aller q 46  
 2- Oui en partie ----->aller q 46  
 3- Non

**45/ Pourquoi ?**

- 1- Le candidat est moins qualifié  
 2- Le candidat est plus qualifié  
 3- Autre .....

**46/ Pour ce recrutement à qui vous êtes vous adressé à ?**

- 1- l'ANPE  
 2- une PAIO, ML  
 3- vous connaissiez personnellement le candidat  
 4- le candidat vous a été recommandé par un élu  
 5- le candidat travaillait déjà dans l'organisme  
 - sous quel statut .....
- 6- le candidat vous a été recommandé par un membre du personnel de votre organisme  
 7- le candidat vous a été présenté par un autre organisme  
 - lequel ? : .....
- 8- le candidat a été recruté par la tutelle ou l'organisme financeur  
 9- le candidat fait partie de votre famille  
 10- autre .....

**47/ Pouvez-vous en quelques mots expliquer en quoi consiste le travail du jeune recruté ?**

*(relancer sur l'occupation réelle, même si celle-ci n'est pas jugée « représentative » par votre interlocuteur, si les réponses sont trop générales relancer sur la journée d'hier : qu'a-t-il fait hier ?)*

.....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....

**48/ Existe-t-il une fiche de poste qui décrit précisément l'emploi occupé ?**

- 1- Oui-----> la joindre en annexe du questionnaire si possible
- 2- Non-----> aller q 50
- 3- Nsp-----> aller q 50

**49/ Par qui cette fiche a-t-elle été élaborée ?**

- 1- par le responsable hiérarchique (Directeur)
- 2- par le conseil d'établissement
- 3- par un l'inspection de l'éducation nationale
- 4- par un enseignant
- 5- par l'équipe pédagogique
- 6- Autre.....

**50/ Le jeune en emploi jeunes travaille-t-il :**

- 1- Seul
- 2- Au sein d'une équipe ou d'un service
- 3- En tandem avec une autre personne (hors emploi jeune)
- 4- En tandem avec un autre emploi jeune

**51/ Y a-t-il d'autres personnes (hors emplois jeunes) qui exercent actuellement des tâches proches à celles exercées par ce jeune ?**

- 1-Oui une ou plusieurs personnes
- 2- Oui toutes les personnes
- 3- Non personne d'autre -->aller q 53

**52/ Quel est le statut de cette(s) personne(s) ?**

*Enquêteur : plusieurs réponses possibles*

- 1- un enseignant
- 2- un intervenant extérieur
- 3- un CES
- 4- un bénévole
- 5- un agent communal (école)
- 6- un ATOS (collège)
- 7- autre.....

**53/ Et avant l'arrivée de ce jeune une autre personne exerçait-elle des tâches proches de celles occupées par le jeune ?**

- 1- Oui une
- 2- Oui plusieurs
- 3- Non ----->aller q 55

**54/ Quel était le statut de cette personne ?**

- 1- un enseignant
- 2- un intervenant extérieur
- 3- un CES
- 4- un bénévole
- 5- un agent communal (école)
- 6- un ATOS (collège)
- 7- autre.....

**55/ Quelles sont les deux principales compétences que doit mobiliser le jeune dans le cadre de son travail ?**

- 1- initiative, autonomie
- 2- sens du contact
- 3- disponibilité
- 4- présentation
- 5- sens du concret
- 6- habileté manuelle
- 7- compétences techniques liées à l'emploi
- 8- autre.....

**56/ L'activité exercée par le jeune est elle :**

- 1- Une activité polyvalente
- 2- Une activité centrée sur une tâche dominante

**57/ Pouvez vous classer par ordre d'importance (ou donner l'activité principale) de l'emploi occupé :**

- 1- aide au fonctionnement des bibliothèques I \_ I
- 2- encadrement des sorties I \_ I
- 3- informatique I \_ I
- 4- études I \_ I
- 5- surveillance I \_ I
- 6- accueil garderie I \_ I
- 7- intégration des enfants handicapés I \_ I
- 8- autres I \_ I
- préciser* .....

**58/ Le jeune exerce-t-il une activité**

- 1- au sein d'une seule école
- 1- au sein de plusieurs écoles

**59/ Le jeune embauché a-t-il rencontré au démarrage des difficultés d'intégration au sein de votre établissement ?**

- 1- oui assez nombreuses
- 2- oui quelques-unes
- 3- non aucunes
- 4- travaillait déjà ici
- 5- N.S.P.

**60/ En quoi consistaient ces difficultés ?**

*Enquêteur : ne pas citer, plusieurs réponses possibles*

- 1- difficulté à se faire accepter par d'autres membres du personnel
- 2- difficulté relationnelle avec un responsable hiérarchique
- 3- difficulté avec le public avec lequel le jeune est en contact
- 4- repli de la personne sur elle même
- 5- difficultés à respecter les contraintes du poste :
  - 6- horaires
  - 7- tâches
  - 8- charge de travail
  - 9- autres (précisez)
- 10- difficultés de la part du responsable hiérarchique à organiser le travail
- 11- autre.....

**61/ Le jeune a-t-il réussi à surmonter ces difficultés ?**

- 1- Oui tout à fait
- 2- Oui mais il lui reste des efforts à faire ----> aller q63
- 3- Non mais il progresse ----> aller q63
- 4- Non pas du tout ----> aller q63

**62/ A bout de combien de temps peut-on considérer que XXXX a réussi à vraiment s'intégrer ?**

- Jours            I \_ I \_ I
- Semaine        I \_ I \_ I
- Mois            I \_ I \_ I

Nous allons voir maintenant vos projets en ce qui concerne le devenir de ce jeune embauché.

63/ Quel est son niveau de formation? (*diplôme acquis*)

.....

64/ Etes vous satisfait de ce jeune :

- 1- Oui tout à fait
- 2- Oui en partie
- 3- Non

65/ Quelle est votre opinion sur son niveau de diplôme ?

(*en terme de niveau de compétence pour occuper le poste*)

- 1- Trop diplômé pour le poste
- 2- Pas assez diplômé pour le poste
- 3- Suffisamment diplômé pour le poste
- 4- Autre .....

66/ Que pensez-vous de sa motivation ?

- 1- Pas assez motivé
- 2- Suffisamment motivé
- 3- NSP

67/ Le poste occupé par ce jeune présente-t-il des possibilités d'évolution ?

- 1- Oui
- 2- Non -----> aller q 69

68/ Lesquelles ?

- 1- Concernant les tâches effectuées
- 2- Concernant les rémunérations
- 3- Concernant l'autonomie dans le travail
- 4- Concernant les responsabilités

69/ Votre établissement est il en mesure d'employer d'autres jeunes dans le cadre de ce programme?

- 1- oui            combien ?    I \_ I \_ I
- 2- non
- 4- N.S.P.

Nous allons maintenant parler de la formation éventuellement suivie par le jeune dans le cadre du dispositif "nouveaux services-nouveaux emplois".

**70/ Il y a t-il une formation en cours ou prévue pour lui?**

- 1- Oui, en cours--> aller q 72
- 1- Oui, prévue--> aller q 72
- 2- Non

**71/ Pourquoi ?**

- 1- le ou les postes n'exige(nt) pas de formation particulière
- 2- le jeune possède la qualification nécessaire
- 3- Autre .....

*(si un seul emploi jeune et pas de formation) aller q83*

**72/ Il y a t-il une formation en cours ou prévue pour d'autres jeunes ?**

- 1- Oui, en cours
- 1- Oui, prévue
- 2- Non----->

*si aucune formation ni pour le jeune ni pour un autre aller q83*

**73/ Pouvez-vous me préciser, pour chacun des postes combien de jeunes sont concernés par la formation ?**

*Noter dans le tableau qui suit, l'intitulé des postes pour lesquels il y a des formations prévues ou en cours, l'intitulé des formations et l'effectif des jeunes ayant suivi une formation.*

INTITULE DU POSTE	INTITULE DE LA FORMATION	EFFECTIF

*si aucune formation pour le jeune retenu aller q83*

**74/ Avez vous reçu l'aide d'un tiers pour la définition de la formation du jeune XXX ?**

- 1- oui
- 2- non, mais nous aurions aimé
- 3 - non, cela n'était pas nécessaire, nous avons la capacité de le faire en interne

**75/ Ou se déroule(ra) cette formation ?**

- 1- au sein d'un service de formation appartenant à l'Education nationale
- 2- dans un organisme extérieur
- 3 - nsp



**76/ La formation dispensée est elle (sera) :**

- 1- très liée aux emplois tenus par les jeunes au sein de l'organisme
- 2- spécifiquement adaptée à un projet professionnel du jeune pour préparer sa sortie du dispositif
- 3- c'est une action de requalification d'ordre général
- 4 - nsp

**77/ Combien d'heures de formation est-il prévu ?***(999=ne sait pas)*

I\_\_I\_\_I\_\_I heures

**78/ Dans le cadre de cette formation est-il (sera) prévu une certification ?**

- 1- oui
- 2- non--> aller q101
- 3- nsp--> aller q101

**79 / quel est (sera) le niveau de cette certification ?**

- 1- niveau CAP/BEP/BEPC
- 2- niveau BAC
- 3- niveau supérieur au BAC (*lequel*) .....
- 4- un diplôme professionnel lié au métier exercé par le jeune

**80/ Les représentants des salariés ont-ils été (seront ils) consulté lors de mise en place de la formation de ce jeune ?**

- 1- oui
- 2- non
- 3- nsp

**81/ Avez vous mis en place pour ce programme un système de tutorat ?**

- 1- oui
- 2- non parce qu'il existait par ailleurs
- 3- non parceque nous ne l'avons pas souhaité      aller -->104
- 4- non mais cela est prévu                              aller -->104

**82/ Qui est le tuteur du jeune XXXX?**

- 1- un supérieur hiérarchique
- 2- un collègue de travail
- 3- cette tâche est effectuée par un ensemble de personnel
- 4- l'inspecteur
- 5- autre : .....



## QUESTIONNAIRE Police

Nous effectuons pour le compte du Ministère de l'emploi et de la solidarité une enquête auprès d'un échantillon d'employeurs ayant embauché un jeune dans le cadre du programme "nouveaux services -nouveaux emplois".

Pour plus de facilité de langage nous parlerons, si vous le voulez bien, tout au long de cet entretien "d'emplois -jeunes".

Date de l'entretien	__ __ __ __ __ __ __ __
Durée de l'entretien	__ __ __
Numéro d'enquêteur	__ __ __ __ __ __ __
Département	__ __ __
Fichier	__ __

*Nous allons voir ensemble ...*

- Comment vous avez pris connaissance du dispositif emplois jeunes et comment vous avez élaboré votre projet d'embauche.
- Le dépôt du projet ainsi que le recrutement en emploi jeunes
- Des questions sur les conditions de travail
- Comment s'est effectuée l'insertion du jeune dans votre organisme
- Vos projets en ce qui concerne le devenir du (des) jeunes (s) embauchés.
- La formation éventuellement suivie par le(s) jeunes dans le cadre du dispositif "nouveaux services-nouveaux emplois".
- Les rapports entre les différents type d'emplois existant au sein de votre organisme.
- Pour terminer voir avec vous quelles sont les caractéristiques de votre organisme en ce qui concerne son personnel et son activité.

Nous allons voir ensemble comment vous avez pris connaissance du dispositif emplois jeunes et comment vous avez élaboré votre projet d'embauche.

**1 / Qui a décidé de la participation de votre service au programme emplois jeunes ?**

- 1- Votre service -----> aller q3
- 2- Le Prefet de police
- 3- Autre.....

**2 / Votre service a-t-il été consulté lors de la mise en place du programme emplois jeunes ?**

- 1- Oui
- 2- Non

**3 / Diriez-vous que ce programme correspond pour votre service :**

- 1- A la mise en place d'une activité totalement nouvelle
- 2- A la création de nouveaux services dans des activités déjà existante
- 3- Une amélioration quantitative de services déjà rendus
- 4- Une amélioration qualitative de services déjà rendus
- 5- Autre.....

**4 / Combien de jeunes en "emploi-jeunes" (*ADS, agent de sécurité*) travaillent actuellement dans votre service ?**

- nombre I\_I\_I

**5/ Les embauches se font-elles ...**

- 1- A des postes dont la qualification existait déjà dans le service
- 2- A une qualification nouvelle dans le service
- 3- Autre .....

**6 / Participez vous à la commission de sélection des candidats :**

- 1- oui ...=> aller q8
- 2- non

**7 / Qui effectue cette sélection ?**

- 1- Le Prefet
- 2- le SGAP
- 3- l'ANPE
- 4- la PAIO ML
- 5- Autre .....
- 6- NSP

**8/ A l'intérieur de votre service la décision de recruter des emplois-jeunes a-t-elle rencontré des réticences ?**

- 1- Oui, faibles
- 2- Oui, importantes
- 3- Non aller q10

**9/ Par quelle(s) personne(s) ont-elles été exprimées ?**

- 1- des représentants de la hiérarchie
- 2- des représentants du personnel
- 3- certains salariés
- 4- d'autres personnes (bénévoles, membres du conseil d'administration...)

**10/ Quels motifs étaient invoqués ?**

- 1- hostilité de principe à la mesure
- 2- on reproche aux emplois jeunes de faire de la concurrence à des embauches statutaires
- 3- crainte de créer une fonction publique « au rabais »
- 4- crainte de ne pas pouvoir pérenniser l'emploi
- 5- autre .....

**11/ Diriez vous que votre participation au programme nouveaux services nouveaux emplois a été l'occasion pour vous de redéfinir vos relations de travail ?**

- 1- à l'intérieur de votre service avec les autres salariés
- 2- à l'extérieur de votre service avec vos partenaires habituels
- 3- à l'extérieur de votre service avec de nouveaux partenaires
- 4- non cela n'a rien changé ==> aller q13
- 5- autre.....

**12/ En quoi consistent ces nouvelles relations ?**

.....

.....

.....

.....

.....

**13/ Allez-vous accueillir d'autre jeunes en emploi jeunes ?**

- 1- oui => combien I\_\_I\_\_I
- 2- non
- 3- nsp

**14 / Avez-vous l'impression par ce programme : (noter entre 1 et 5)**

- I\_\_I- de participer à la mise en place d'activités nouvelles qui répondent à des besoins de la police ?
- I\_\_I- de permettre à un jeune d'exercer une première expérience professionnelle ?
- I\_\_I- aucune de ces situations

**15a/ L'embauche de jeunes dans le cadre du programme nouveaux services nouveaux emplois a-t-elle apporté :**

- 1- une amélioration du fonctionnement interne de l'établissement
- 2- une ouverture de l'établissement vers l'extérieur pour des tâches non encore ou peu prises en compte
- 3- autre.....

**15b/ Ressentez vous actuellement, par rapport à la phase de lancement du programme, une amélioration dans la place laissée à l'initiative de l'établissement « employeur » des jeunes quant à la mise en place d'un projet d'activités nouvelles ?**

- 1- oui
- 2- non
- 3- nsp

Nous allons retenir un jeune, occupant le poste d'ADS, que vous allez utiliser comme référence pour les questions qui suivent ...

*Si plusieurs jeunes occupent ce poste : Prenons le plus anciennement embauché dans le cadre du programme » emploi jeune » de ceux occupant ce poste...*

*(s'il y a plusieurs embauches simultanées, prendre le plus diplômé, si plusieurs de même niveau, sélectionner celui dans la lettre du patronime est le plus proche de votre propre patronime)*

noter pour mémoire le prénom du jeune :

16 a/ Noter le sexe du jeune :

- 1- homme
- 2- femme

16b/Quel âge a-t-il ?

I \_ I \_ I

16 c/ Le jeune recruté est-il proche du profil que vous aviez imaginé initialement (pour occuper ce poste)?

- 1- Oui, tout à fait ---->aller q16e
- 2- Oui, en partie ---->aller q16 e
- 3- Non

16d/ Pourquoi ?

- 1- Le candidat est moins qualifié
- 2- Le candidat est plus qualifié
- 3- Autre.....

16e/ Pouvez-vous en quelques mots expliquer en quoi consiste le travail du jeune recruté ?

(relancer sur l'occupation réelle, même si celle-ci n'est pas jugée « représentative » par votre interlocuteur, si les réponses sont trop générales relancer sur la journée d'hier : qu'a t-il fait hier ?)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

17/ Existe-t-il une fiche de poste qui décrit précisément l'emploi occupÉ (autre que la brochure nationale)?

- 1- Oui => la joindre en annexe du questionnaire si possible
- 2- Non =>aller q19
- 3- Nsp =>aller q19

18/ Par qui cette fiche a-t-elle été élaborée ?

- 1- par le responsable hiérarchique
- 2- par un collectif de personnes
- 3- par un service extérieur
- 4- autre .....

**19 / Le jeune en emploi jeunes (XXXXXX) travaille-t-il en ce moment:**

- 1- Seul
- 2- Au sein d'une équipe ou d'un service
- 3- En tandem avec une autre personne (hors emploi jeune)
- 4- En tandem avec un autre emploi jeune

**20 / Y a-t-il d'autres personnes qui (hors emploi jeunes) exercent actuellement des tâches proches à celles exercées par XXXXXX ?**

- 1- Oui, totalement
- 2- Oui, partiellement
- 3- Non, personne d'autre

**21 / Et avant l'arrivée de ce jeune une autre personne exerçait-elle des tâches proches à celles occupées par le jeune ?**

- 1- Oui, une
- 2- Oui, plusieurs
- 3- Non

**22 / Quelles sont les deux principales compétences que doit mobiliser le jeune dans le cadre de son travail ?**

- 1- initiative, autonomie
- 2- sens du contact
- 3- disponibilité
- 4- présentation
- 5- sens du concret
- 6- habileté manuelle
- 7- compétences techniques liées à l'emploi
- 8- autre .....

**23 / L'activité exercée par le jeune est elle :**

- 1- une activité polyvalente
- 2- une activité centrée sur une tâche dominante

Nous allons maintenant voir ensemble comment s'est effectuée l'insertion du jeune dans votre service

**25/ Le jeune embauché a-t-il rencontré au démarrage des difficultés d'intégration au sein de votre service ?**

- 1- oui assez nombreuses
- 2- oui quelques-unes
- 3- non aucunes => aller q 27
- 4- travaillait déjà ici => aller q 27
- 4- N.S.P. => aller q 27

**26 / En quoi consistaient ces difficultés ?**

*Enquêteur : ne pas citer, plusieurs réponses possibles*

- 1- difficulté à se faire accepter par d'autres membres du personnel
- 2- difficulté relationnelle avec un responsable hiérarchique
- 3- repli de la personne sur elle même
- 4- difficultés avec le public avec lequel le jeune est en contact
- 5- difficultés à respecter les contraintes du poste :
  - 6- horaires
  - 7- tâches
  - 8- charge de travail
  - 9- autres .....
- 10- difficultés de la part du responsable hiérarchique à organiser certains travaux
- 11- autre .....

**27 / Le jeune a-t-il réussi à surmonter ces difficultés ?**

- 1- oui tout à fait
- 2- oui mais il lui reste des efforts à faire => aller q 29
- 3- non mais il progresse => aller q 29
- 4- non pas du tout => aller q 29

**28 / Au bout de combien de temps peut-on considérer que XXXXXXXXX a réussi à vraiment s'intégrer ?**

Jours	I _ I
Semaine	I _ I
Mois	I _ I



Nous allons voir maintenant vos projets en ce qui concerne le devenir du jeunes embauché.

29/ Quel est son niveau de formation ? (diplôme acquis)

.....  
.....  
.....

30 / Etes vous satisfait de ce jeune

- 1- oui, tout à fait
- 2- oui, en partie
- 3- non

31 / Quelle est votre opinion sur son niveau de diplôme ?

- 1- trop diplômé pour le poste
- 2- pas assez diplômé pour le poste
- 3- suffisamment diplômé pour le poste
- 4- autre .....

32 / Quelle est votre opinion sur la motivation du jeune ?

- 1- pas assez motivé
- 2- suffisamment motivé

33 / Le poste occupé par ce jeune présente-t-il des possibilités d'évolution ?

- 1- oui
- 2- non => aller q35

34 / Lesquelles ?

- 1- concernant les tâches effectuées
- 2- concernant les rémunérations
- 3- concernant l'autonomie dans le travail
- 4- concernant les responsabilités

35 / Des contrats « ADS » ont-il déjà été rompu dans votre service?

- 1- oui
- 2- non => aller q37

36 / Quelle a été l'origine de cette rupture ?

- 1- le jeune a trouvé un autre emploi
- 2- le jeune est parti en formation ou en reprise d'étude
- 3- le jeune est parti parceque le poste ne lui convenait pas
- 4- le jeune est parti pour des raisons personnelles
- 5- l'employeur a mis fin à son contrat pour inadapatation de la personne au poste
- 6- l'employeur a mis fin à son contrat pour faute professionnelle grave
- 7- autre .....

37 / Cela vous a t il amené à redefinir le poste

- 1- oui
- 2- non

38 / Combien y a-t-il eu de départs ?

I \_ I \_ I départs

Nous allons maintenant parler de la formation éventuellement suivie par le jeune dans le cadre du dispositif "nouveaux services-nouveaux emplois".

**39a / A son arrivée, le jeune a-t-il suivi une formation**

- 1- oui, en cours
- 2- oui terminée
- 3- oui va démarrer
- 2- non

**39b / quelle est sa durée**

- I \_ I \_ I \_ I jours
- I \_ I \_ I \_ I semaines
- I \_ I \_ I \_ I mois

**39c / Est-ce que le jeune suivra une formation continue**

- 1- oui
- 2- non

**40 / Avez vous reçu l'aide d'un tiers pour la définition de cette formation continue ?**

- 1- oui
- 2- non, mais nous aurions aimé
- 3-non, cela n'était pas nécessaire, nous avons la capacité de le faire en interne

**41 / Ou se déroule(ra) cette formation ?**

- 1- au sein d'un service de formation appartenant à le service
- 2- dans un service extérieur
- 3- au poste de travail du jeune

**42 / La formation dispensée est elle (sera) :**

- 1- très liée aux emplois tenus par les jeunes au sein du service
- 2- spécifiquement adaptée à un projet professionnel du jeune pour préparer sa sortie du dispositif
- 3- c'est une action de remise à niveau d'ordre général

**43 / Combien d'heures de formation est-il prévu (sera)?**

I \_ I \_ I \_ I heures

**44 / Dans le cadre de cette formation est-il (sera) prévu une certification ou un mode de validation des acquis professionnels ?**

- 1- oui
- 2- non => aller q46
- 3- nsp => aller q46

**45 / Quel est (sera) le niveau de cette certification ?**

- 1- niveau CAP/BEP/BEPC
- 2- niveau BAC
- 3- niveau supérieur au BAC (*lequel*) .....
- 4- un diplôme professionnel lié au métier exercé par le jeune
- 5- autre .....

46 / Quelle est (sera) la durée moyenne estimée de la phase d'apprentissage pour le poste occupé ?

Jours	I _ I _ I
Semaine	I _ I _ I
Mois	I _ I _ I

47 / Les représentants des salariés ont-ils été consulté lors de mise en place de la formation des jeunes ?

- 1- oui
- 2- non
- 3- nsp

48 / Avez vous mis en place dans votre organisation un système de tutorat ?

- 1- oui (*même si existait déjà*)
- 2- non    aller q50

49 / Qui est le tuteur ?

- 1- un supérieur hiérarchique
- 2- un collègue de travail
- 3- cette tâche est effectuée par un ensemble de salariés
- 4- autre .....

Je vous remercie d'avoir répondu, il me reste juste à noter quelques informations générales :

Nom de la personne interviewée : .....

Fonction de la personne interviewée : .....

Nom du service : .....

Adresse : .....

.....

.....

.....

Téléphone : I \_ I \_ I I \_ I I \_ I I I \_ I I I I

Caractéristiques générales du service ou travaille le (s) jeune(s)

- 1- Commissariat de police
- 2- Autre .....

