

Au 31 décembre 2001, plus de 50 000 jeunes avaient été embauchés en contrats emplois-jeunes (CEJ) dans le secteur « social » depuis le début du dispositif. Ces embauches, réalisées à 45 % par des associations, recouvrent des activités à contenu varié : assistance aux personnes âgées, aux personnes handicapées, animation socioculturelle ou sportive, médiation, aide à la gestion associative. Les structures accueillant des jeunes en CEJ, en dehors même de ces contrats, emploient 15 % de leurs effectifs en contrats aidés, ce chiffre atteignant 20 % pour les associations. Les jeunes ont signé pour 76 % d'entre eux des contrats à durée déterminée, et sont en quasi-totalité à temps plein. Les titulaires des contrats emplois-jeunes sont à 70 % des jeunes femmes, ont en moyenne 24 ans, possèdent pour 72 % d'entre eux un niveau d'études égal ou supérieur au baccalauréat et étaient, avant leur embauche en CEJ, pour plus de 70 %, des demandeurs d'emploi. Les emplois-jeunes ainsi créés se répartissent assez inégalement sur le territoire : s'ils sont en nombre absolu plus élevé dans les départements du Nord, c'est dans une large moitié sud de la France que, rapportés à la population, on en trouve la plus grande proportion. Les contrats emplois-jeunes du secteur « social » arriveront à leur terme en quatre vagues successives d'ampleur décroissante, à partir du 1^{er} janvier 2003.

Christine BONNARDEL

Ministère des Affaires sociales, du travail et de la solidarité
Ministère de la Santé, de la famille et des personnes handicapées
DREES

Les emplois-jeunes du secteur social au 31 décembre 2001

Fin 2001, environ 350 000 embauches, en flux cumulés, avaient été réalisées depuis le début du dispositif au titre des « contrats emplois-jeunes » (CEJ). 230 000 de ces contrats, gérés par le Centre national pour l'aménagement des structures et des exploitations agricoles (CNASEA) ne relèvent ni du ministère de l'Éducation nationale, ni de celui de l'Intérieur ou de la Justice (encadré 1). À cette date, un peu plus de 50 000 de ces contrats pouvaient être classés comme relevant d'un secteur d'activité dit « social » c'est-à-dire d'activités s'exerçant dans les domaines de la famille, de la solidarité ou de la santé ou d'activités diverses d'assistance aux personnes ou d'animation (encadré 2).

Des changements de salariés pouvant intervenir, plusieurs embauches ont pu se succéder sur un même poste. Fin 2001, le nombre de postes donnant lieu à un contrat emplois-jeunes est ainsi plus faible : il s'élève à 270 000 (pour 350 000 embauches réalisées depuis le début du dispositif) dont 180 000 relèvent du champ CNASEA. Un peu moins de 40 000 ressortissent du secteur social.

L'objet de cette étude est de dégager, alors que la fin du dispositif est programmée à compter du début 2003 (encadré 3), les informations permettant de faire le bilan de la situation des emplois-jeunes recrutés



E•1

Les contrats emplois-jeunes

Les « nouveaux services emplois-jeunes » ont été créés par la loi 97-940 du 16 octobre 1997 relative au développement de l'emploi des jeunes. Ce dispositif avait pour but de développer des activités nouvelles répondant à des besoins émergents ou non satisfaits et présentant un caractère d'utilité sociale.

Cette mesure visait à ouvrir des emplois à de jeunes adultes âgés de 17 à 30 ans, à des travailleurs handicapés reconnus par la Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel (COTOREP) et à des personnes n'ayant pas suffisamment travaillé pour pouvoir bénéficier d'indemnités de chômage.

Financée principalement par l'État à hauteur de 80 % du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC)¹ et des charges induites par poste et par an, cette aide forfaitaire est versée à l'employeur par le Centre national pour l'aménagement des structures et des exploitations agricoles (CNASEA). Exception est faite toutefois pour les emplois relevant des ministères de l'Éducation nationale, de l'Intérieur et de la Justice qui gèrent eux-mêmes leurs emplois-jeunes.

Cette mesure peut recevoir l'appui de cofinanceurs tels que les collectivités territoriales, les entreprises publiques ou privées, etc. pour assurer, en tout ou partie, la prise en charge des coûts générés par l'activité du poste emploi-jeune.

Si un salarié quitte son poste avant l'échéance des 60 mois, durée pendant laquelle l'aide de l'État est versée, l'employeur peut conclure un nouveau contrat de travail soit à durée indéterminée², soit d'une durée déterminée égale à la durée restant à courir pour le versement de l'aide de l'État jusqu'au terme des 60 mois.

1. 1 154,27 € pour un horaire de 69 heures par mois depuis juillet 2002.

2. Les contrats à durée indéterminée sont aidés sur la période restant à courir.

dans le secteur social au 31 décembre 2001, à partir des données issues du CNASEA. Il aurait toutefois fallu, pour dresser un bilan plus complet du dispositif, disposer également d'indications plus qualitatives comme la qualité des services rendus, leur « valeur ajoutée » ou l'effort des employeurs pour préparer le devenir professionnel des jeunes, éléments qui n'existent pas spécifiquement pour le secteur social.

**Au sein du secteur dit social,
46 % des jeunes embauchés
et 45 % des postes créés
relèvent du seul secteur associatif**

Avec près de 45 % des postes, ce sont les associations qui ont été les plus créatrices d'emplois-jeunes dans le secteur social dont les contours ont été définis précédemment (graphique 1). Leur contribution est particulièrement forte dans

T 01 répartition des emplois-jeunes
selon le type d'emploi et l'employeur

Nature des emplois	Tous employeurs	Associations	Communes	Établissements publics sanitaires	Autres collectivités territoriales	Établissements publics administratifs	Autres personnes morales	Établissements publics industriels et commerciaux	Établissements d'enseignement (hors EN)	Autres
Emplois d'aide aux personnes										
Activités petite enfance	1,7	2,4	2,6	0,1	1,6	0,8	0,1	0,0	4,0	0,3
Appui scolaire (hors Éducation nationale)	1,7	1,9	2,6	0,2	2,6	0,5	0,1	0,0	2,0	2,9
Accompagnement des personnes âgées	11,8	7,3	6,0	26,8	17,7	25,6	2,6	0,9	0,0	9,3
Aide aux personnes handicapées	7,3	12,6	1,7	3,5	2,6	6,5	0,8	0,7	37,4	4,1
Assistante aux autres catégories de personnes	15,8	13,2	12,8	20,7	14,6	18,0	32,2	29,7	11,1	24,2
Aide aux détenus ou à leur famille	0,0	0,1	0,0	0,1	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,1
Sous-total	38,3	37,5	25,7	51,4	39,2	51,4	35,8	31,3	54,5	40,9
Emplois d'animation										
Animation socioculturelle	6,4	7,1	11,5	2,4	4,1	3,5	1,1	4,8	17,2	2,1
Animation sportive	1,9	1,3	4,8	0,4	3,1	0,3	0,0	0,5	1,0	0,9
Autre animation ou éducation	10,0	12,5	9,6	7,0	8,8	7,3	6,1	1,2	6,1	8,7
Sous-total	18,3	20,9	25,9	9,7	16,0	11,1	7,2	6,4	24,2	11,8
Médiation locale ou familiale	11,7	9,1	20,6	2,3	15,9	13,5	18,1	28,1	2,0	18,0
Aide à la gestion associative et au développement local	6,5	10,6	4,7	0,9	2,9	2,4	7,4	1,2	2,0	6,8
Développement de la communication	2,9	2,5	2,6	5,8	1,4	2,4	2,7	0,7	5,1	1,1
Valorisation et conseil en environnement	1,8	1,0	4,6	0,9	2,7	1,2	0,6	0,0	0,0	0,9
Médiation de sécurité	1,7	0,8	3,2	3,9	1,5	0,5	0,1	0,0	1,0	0,5
Valorisation et entretien du patrimoine	0,8	0,2	2,3	0,4	1,4	0,7	0,0	0,0	0,0	0,1
Autres	18,0	17,4	10,5	24,8	19,0	16,8	28,0	32,4	11,1	19,9
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Nombre de postes	38 300	17 100	7 100	6 100	3 200	2 100	1 400	400	100	800

Champ : données France entière - secteur « social ».
Source : DARES - Calculs DREES.

le secteur social, dans la mesure où elles n'ont réalisé qu'un tiers des créations de postes dans l'ensemble du champ CNASEA (hors ministère de l'Éducation nationale, de l'Intérieur ou de la Justice). Les communes les suivent avec près de 20 % des postes créés dans le champ social, suivies des établissements publics sanitaires avec 15 %. Moins de 10 % des postes ont été ouverts par les autres collectivités territoriales, 5 % par des établissements publics administratifs et 5 % par d'autres personnes morales.

Des emplois très variés, avec, dans les associations, un éventail complet des types d'emplois exercés

Les types d'emplois exercés par les emplois-jeunes du secteur social recouvrent, particulièrement dans les associations, l'ensemble des activités représentées dans le champ CNASEA (tableau 1).

Un peu moins de quatre emplois-jeunes du secteur social sur dix sont des emplois d'assistance ou d'accompagnement de personnes âgées, handicapées ou en difficulté, presque un sur cinq étant des emplois d'animateur et un sur sept des emplois de médiateur. Une forte proportion de postes du secteur, presque 20 %, n'a toutefois pas été classée dans des rubriques identifiées.

La répartition des emplois varie selon le type d'employeur. Dans le secteur associatif, les associations et fondations du champ social ont principalement créé des emplois d'assistants aux personnes (13 % pour les personnes handicapées, 7 % pour les personnes âgées et plus de 13 % pour d'autres catégories de personnes comme les familles ou les personnes en difficulté sociale) et des emplois d'animateurs (7 % d'animateurs socioculturels et 12,5 % d'animateurs ou éducateurs autres que sportifs ou scolaires). En moindre proportion (9 %) mais avec tout de même 1 550 postes, viennent ensuite les emplois de médiateurs locaux ou familiaux. Les emplois d'animateur du développement local et d'aide à la gestion associative représentent enfin chacun près de 5 % des embauches réalisées par les associations.

Les communes, avec 18 % des postes créés, sont le deuxième plus gros uti-

lisateur d'emplois-jeunes dans le secteur social. Les postes créés sont, pour un quart, des emplois de médiation, pour un autre quart, des emplois d'animation et pour 20 % des emplois d'accompagnement des personnes. Les autres catégories d'emplois ont un poids nettement moins important.

Les établissements sanitaires qui ont créé 15 % des postes, ont, quant à eux, surtout développé des emplois d'assistance et d'accompagnement aux person-

nes (51 % des postes). Neuf sur dix de ces postes sont dévolus plus particulièrement, à l'assistance aux personnes âgées et à des catégories de personnes autres que les personnes handicapées. Les fonctions d'accompagnement de personnes âgées occupent une part très importante dans les établissements sanitaires ou médico-sociaux avec le quart des postes créés par ces structures. On trouve également dans les établissements sanitaires des postes d'animation pour un peu

E•2

Les emplois jeunes classés dans le secteur social

À chaque création de poste, l'employeur signe une convention avec l'État dans laquelle il stipule, entre autres choses, le champ d'activité de son projet. Il peut choisir dans la nomenclature d'activités élaborée par le CNASEA entre les champs : « éducation », « famille, santé, solidarité », « logement, vie de quartier », « transport », « culture », « justice », « sécurité », « environnement », « tourisme », « sport » et « autre ». L'employeur fournit par ailleurs lors de chaque embauche le descriptif du poste pourvu. Le CNASEA, à la lueur des intitulés des postes, effectue un recodage des emplois en puisant dans une liste d'emplois types préexistante qui ne rend qu'imparfaitement compte des métiers exercés.

Le « secteur social » est défini comme la totalité des emplois entrant dans le champ de l'activité « Famille - Santé - Solidarité ». Ont été également retenus les emplois associés à d'autres activités, mais dont le descriptif de poste révélait leur appartenance au secteur social :

Dans l'activité « Logement - Vie de quartier »,

- les animateurs socioculturels,
- les animateurs sportifs,

- les médiateurs locaux ou familiaux,

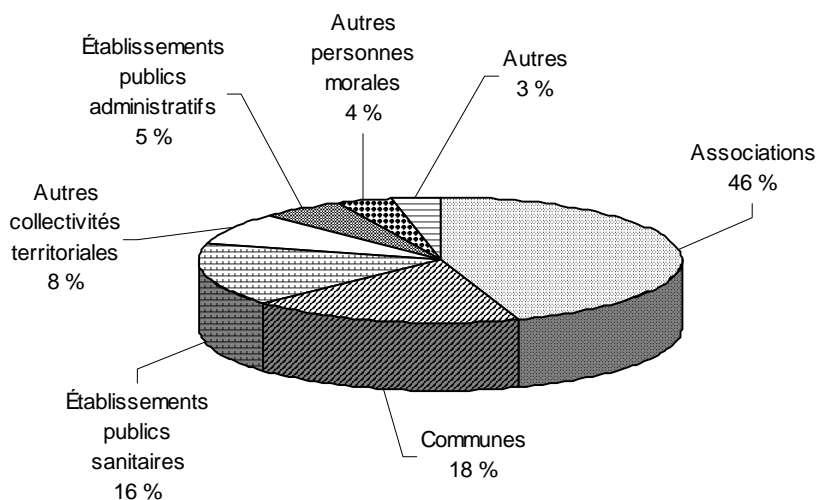
- les assistants aux autres catégories de personnes (famille, enfant...).

Dans les activités « Logement - Vie de quartier », « Transport » ou « Éducation »,

- les assistants aux personnes âgées,
- les assistants ou accompagnateurs de personnes handicapées,
- les assistants maternels ou aide assistants maternels.

Les embauches en CEJ du secteur « social » sont à 85 % classées dans des postes qui relèvent de l'activité « Famille - Santé - Solidarité ».

G•01 répartition des emplois-jeunes selon l'employeur



Champ : données France entière - secteur « social ». Source : DARES - Calculs DREES.

moins de 10 %. Les autres catégories d'emplois sont très peu représentées.

Avec environ 8 % des emplois-jeunes du secteur social, les collectivités territoriales autres que les communes (départements, régions...) ont créé à peu près 3 200 postes. Plus d'un de ces postes sur trois y est un emploi d'accompagnement des personnes, avec, là encore, un poids important de l'accompagnement aux personnes âgées (près d'un poste sur cinq) et près d'un poste sur trois y est un emploi de médiation ou d'animation.

Les associations créatrices d'emplois-jeunes emploient en moyenne 20 % de leurs effectifs en contrats aidés

Les organismes du secteur social qui ont ouvert des emplois-jeunes recourent aussi fréquemment à d'autres emplois aidés. Il s'agit notamment de contrats emplois consolidés (CEC), de contrats emplois solidarité (CES), de contrats emplois ville (CEV) et de contrats en alternance. La proportion totale des con-

trats aidés atteint ainsi, hors CEJ, près de 15 % des emplois offerts par les organismes recourant aux emplois-jeunes dans le secteur social. Les associations du secteur social qui ont créé des emplois-jeunes emploient, quant à elles, en moyenne 20 % de leurs effectifs en contrats aidés, les établissements d'enseignement (hors Éducation nationale) 17 %, et les communes 15 %.

La moitié des établissements employeurs ont des proportions de contrats aidés inférieures à 6 %. Mais, cette pro-

E•3

Une typologie des emplois-jeunes du secteur social en cinq classes

Afin de constituer des groupes homogènes des postes occupés en contrats d'emplois-jeunes, une classification¹ est mise en œuvre à partir des résultats d'une analyse des correspondances multiples (ACM) effectuée à l'aide de cinq critères : le type du contrat passé (CDD ou CDI), le statut de l'employeur, le champ d'activité dans lequel est exercé l'emploi-jeune, le type d'emploi exercé et le salaire brut à l'embauche du jeune embauché sur le contrat².

L'analyse est enrichie de variables supplémentaires qui retracent les caractéristiques des jeunes telles que le sexe, l'âge, le niveau de formation et la situation antérieure à l'embauche en CEJ.

Elle permet de dégager une typologie des emplois-jeunes du secteur social en cinq classes homogènes mais de tailles sensiblement différentes (tableau ci-contre). La première classe regroupe plus de 45 % d'entre eux. Les autres contiennent entre 10 et 20 % des postes.

La construction des classes est fortement marquée par les secteurs d'activité dans lesquels les emplois-jeunes ont été créés. Les trois premières classes relèvent en moyenne plus souvent du secteur « famille, santé, solidarité ». La quatrième classe est caractérisée par une proportion importante de postes dans le secteur « logement » et la cinquième, dans le secteur « éducation ».

Les trois premières classes se distinguent toutefois les unes des autres, par des caractéristiques très différentes des emplois occupés (type d'emplois et de contrat, statut de l'employeur, salaire à l'embauche) ainsi que des jeunes qui les occupent (sexe, âge, situation antérieure à l'embauche en CEJ et niveau de formation).

La classe 1 regroupe un nombre important d'emplois d'accompagnement aux personnes âgées, à la famille et aux personnes en difficulté sociale. Les employeurs les plus fortement représentés dans cette classe sont les établissements publics sanitaires. Toutefois, les établissements publics administratifs et les collectivités territoriales autres que les communes y sont aussi relativement plus présents que dans le reste du secteur social. Ces emplois donnent souvent lieu à des contrats à durée déterminée et à des salaires à l'embauche parmi les moins élevés du secteur social (inférieur à 1,1 fois le SMIC). Les jeunes qui les occupent sont plus fréquemment des femmes. Les moins de 21 ans, ceux qui ont un niveau d'études inférieur au baccalauréat et ceux qui étaient auparavant chômeurs y sont plus fortement représentés que dans l'ensemble du secteur.

La classe 2, toujours dans le secteur d'activité « Famille, santé, solidarité », regroupe des emplois souvent proposés par des associations ou, dans une moindre mesure, par des communes. Les contrats signés sont plus fréquemment à durée indéterminée, pour des emplois d'animateurs ou d'éducateurs hors des domaines culturels ou sportifs. Les jeunes employés sur ces postes ont des caractéristiques similaires à la moyenne du secteur social, que ce soit en termes d'âge, de sexe, de niveau de formation ou de situation antérieure à l'embauche en CEJ.

La classe 3 est caractérisée par une proportion élevée d'emplois d'aide à la gestion associative et au développement. Les employeurs y sont également plus souvent des associations. Ils proposent près de deux fois plus de contrats à durée indéterminée que la moyenne, pour des salaires à l'embauche parmi les plus élevés (supérieurs à 1,2 fois le SMIC). Les jeunes de cette classe ont des caractéristiques opposées à ceux de la classe 1 : ce sont plus fréquemment, des hommes, âgés de plus de 26 ans, avec un niveau de formation supérieur ou égal à bac+2 et auparavant étudiants.

Les emplois-jeunes de la classe 4 relèvent en grande part du champ du « logement ». Ce sont plus fréquemment des emplois d'animateurs socioculturels ou de médiateurs locaux, créés plus souvent par des communes. Les jeunes sur ces postes sont plus fréquemment embauchés en contrat à durée déterminée pour des salaires inférieurs à 1,1 fois le SMIC. Ce sont plus souvent des hommes. Ils sont aussi en moyenne plus âgés, la part des plus de 26 ans étant plus importante dans cette classe que dans l'ensemble du secteur social. Ils ont généralement un niveau de formation inférieur ou égal au baccalauréat et étaient auparavant plus fréquemment salariés.

La cinquième classe comprend entre autres, tous les postes qui relèvent du secteur de l'Éducation, les secteurs « famille » et « logement » y étant, au contraire, très faiblement représentés. Les emplois d'accompagnement des personnes handicapées y sont en proportion dix fois plus nombreux que dans l'ensemble du secteur social, et sont créés pour la plupart par des associations. Les jeunes en poste se voient plus fréquemment proposer des contrats à durée indéterminée. Dans cette classe, les femmes et les jeunes ayant un diplôme inférieur ou égal au baccalauréat sont surreprésentés. Plus fréquemment que dans les autres groupes, ces postes sont occupés par des très jeunes (moins de 22 ans) prenant le poste juste après la fin de leur scolarité.

Poids des classes

Numéro de la classe	1	2	3	4	5
Part des postes en pourcentage	46,7	10,2	13,6	21,2	8,3

Champ : données France entière - secteur « social ».

Source : DARES - Calculs DREES.

1. La classification réalisée ici est une classification mixte mettant en œuvre l'un à la suite de l'autre, deux types de classifications : un premier lot de classes est obtenu par la méthode des centres mobiles, puis les classes ainsi formées sont agrégées par une méthode de classification hiérarchique.

2. Si plusieurs jeunes se sont succédés sur un même poste, on considère les caractéristiques sociodémographiques du dernier.

portion est supérieure à 17 % des emplois chez un autre quart des employeurs. Parmi ces derniers, les associations et les communes sont largement majoritaires, avec une part qui atteint respectivement 60 % et 20 % (contre 45 et 18 % de l'ensemble des employeurs d'emplois-jeunes du secteur social).

Les trois-quarts des contrats emplois-jeunes sont à durée déterminée

76 % des emplois-jeunes du secteur social ont été recrutés sur des contrats à durée déterminée et 24 % sur des contrats à durée indéterminée. Cette proportion est globalement la même que celle constatée dans l'ensemble du champ CNASEA. Plus le niveau de formation

du jeune sur le poste est élevé, plus fréquemment les contrats sont à durée indéterminée.

Les associations et fondations ont proportionnellement créé davantage de postes à durée indéterminée (47 %) que l'ensemble des employeurs du secteur social (24 %). *A contrario*, les postes d'emplois-jeunes à durée déterminée se trouvent proportionnellement en plus grand nombre dans les collectivités territoriales (communes ou autres), les établissements publics administratifs, les établissements publics industriels et commerciaux, les établissements d'enseignement (hors Éducation nationale) et les établissements publics sanitaires. Ils représentent chez ces types d'employeurs entre 84 et 100 % des emplois-jeunes créés.

73 % des postes n'ont été occupés que par un seul jeune

Les emplois-jeunes du secteur social créés avant le 30 septembre 2001, n'ont été pour 73 % d'entre eux, occupés que par un seul jeune, 20 % par deux personnes, 5 % par trois et 2 % par quatre personnes et plus. Cette structure est très proche de celle observée pour l'ensemble des emplois-jeunes.

Plus le poste est ancien, plus grande est la probabilité qu'il ait été occupé par plus d'une personne. Par exemple, les postes les plus anciens du secteur social, dont l'échéance est prévue d'ici le 31 août 2004, ont été pour 67 % occupés par un seul jeune, 23 % par deux, 7 % par trois et 3 % par quatre ou plus.

T 02 caractéristiques des jeunes embauchés à la signature du contrat emplois-jeunes

		Flux d'entrées cumulés au 31 décembre 2001						
		Ensemble	Éducation nationale	Police nationale	CNASEA	Social	Famille-santé-solidarité	Autres
Âge	moins de 21 ans	9,7	9,6	20,3	8,5	8,3	8,2	8,6
	21-22 ans	22,2	27,5	26,7	19,7	21,0	20,9	21,1
	23-24 ans	30,8	38,4	29,7	28,0	28,5	28,4	29,5
	25 ans	15,3	17,3	11,4	15,0	14,8	14,9	14,4
	26 ans et plus	22,0	7,2	11,9	28,8	27,4	27,6	26,4
	Total	100	100	100	100	100	100	100
Sexe	Hommes	44,0	27,1	63,9	48,5	31,7	29,5	44,9
	Femmes	56,0	72,9	36,1	51,5	68,2	70,5	55,1
	Total	100	100	100	100	100	100	100
Situation antérieure	Scolarisé ou étudiant	9,7	19,5	12,2	5,6	4,4	4,4	4,2
	Formation professionnelle	0,7	0,7	1,6	0,6	0,4	0,4	0,5
	Militaire	1,6	2,3	7,1	0,8	0,5	0,5	0,4
	Salarié	20,9	19,7	35,9	19,8	21,0	20,3	24,9
	Recherche d'emploi	63,4	48,1	41,9	71,5	72,3	73,0	68,3
	Autre	3,7	9,7	1,3	1,7	1,4	1,4	1,7
Total	100	100	100	100	100	100	100	
Niveau de formation	Inférieur au bac	19,4	0,4	40,6	24,5	24,6	23,6	30,0
	Bac	38,6	50,4	47,1	33,3	36,9	36,1	41,4
	Bac + 2	23,3	30,7	10,2	21,8	20,7	21,5	15,9
	Supérieur à bac + 2	18,7	18,5	2,1	20,4	17,8	18,7	12,7
	Total	100	100	100	100	100	100	100
Niveau de salaire	SMIC		100	100	34,7	63,7	62,6	70,1
	SMIC<salaire<=1,1 SMIC		0	0	46,9	17,9	18,1	16,2
	SMIC1,1<salaire<=1,2 SMIC		0	0	9,5	11,0	11,3	9,2
	salaire>1,2 SMIC		0	0	8,9	7,4	8,0	4,5
	Total		100	100	100	100	100	100
Nombre d'embauches		350 000	90 000	30 000	230 000	50 000	40 000	10 000

Champ : données France entière - secteur « social ».
Source : DARES - Calculs DREES.

Ces changements de salariés s'effectuent toutefois sans affecter la part des contrats à durée déterminée ou indéterminée sur les postes créés.

Les jeunes embauchés en CEJ dans le secteur social sont à 70 % des jeunes femmes, et sont âgés, en moyenne, de 24 ans

Les jeunes embauchés en CEJ dans le secteur social depuis le début du dispositif ont globalement des caractéristiques sociodémographiques proches de celles de l'ensemble des emplois-jeunes (tableau 2). Leur âge moyen est de 24,0 ans (contre 23,7 ans pour l'ensemble). Par comparaison, la police et l'Éducation nationale ont embauché des personnes relativement plus jeunes, âgées respectivement de 22,7 et de 23,1 ans en moyenne.

Dans le champ social, l'âge des jeunes varie de 17 à 40 ans. Parmi les 53 100 jeunes embauchés depuis le début du dispositif, la moitié a moins de 24 ans et plus d'un quart moins de 22 ans. À peine 5 % des personnes employées en contrats emplois-jeunes ont plus de 29 ans ; il s'agit pour la plupart de travailleurs handicapés et de personnes n'ayant pas suffisamment travaillé pour bénéficier d'indemnités de chômage.

Les jeunes embauchés par les associations ont des caractéristiques d'âge qui diffèrent peu des autres jeunes embauchés dans le secteur social. Ils sont toutefois en moyenne un peu plus âgés (24,2 ans) et 45 % d'entre eux ont 25 ans ou plus.

Les jeunes embauchés dans le champ social sont, en outre, en large majorité des femmes (68 % des embauches), cette proportion étant la même pour les seules

associations. La police a, à l'inverse, recruté seulement une femme pour trois jeunes hommes. Mais la féminisation des emplois-jeunes de l'Éducation nationale (74 %) est supérieure à celle constatée dans le champ social.

40 % des jeunes embauchés avaient un niveau de diplôme supérieur au baccalauréat

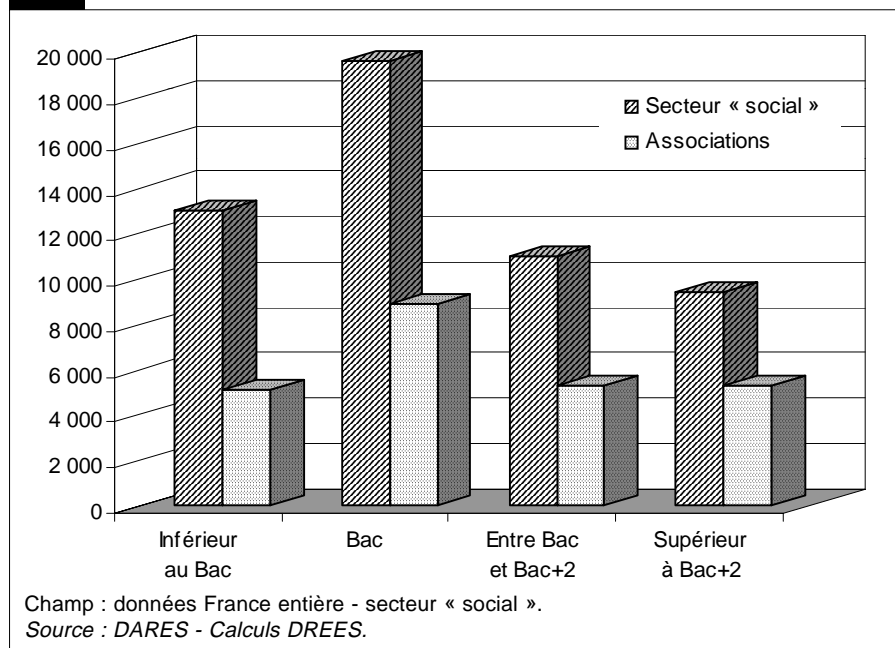
Les trois quarts des jeunes adultes embauchés en CEJ dans le secteur social avaient un niveau d'études égal ou supérieur au baccalauréat (graphique 2). 37 % ont le bac, 21 % ont un niveau équivalent au BTS ou DUT ou fin du premier cycle d'enseignement supérieur et 18 %, un niveau égal ou supérieur à la licence. Ils sont plus diplômés que dans la Police où 59 % des jeunes embauchés avaient un niveau supérieur ou égal au baccalauréat, mais moins que dans l'Éducation nationale (99 %).

Les jeunes embauchés dans le secteur associatif ont un niveau d'études légèrement plus élevé que la moyenne, 43 % d'entre eux ayant un diplôme de niveau supérieur au bac.

Les jeunes femmes embauchées dans le secteur social ont des niveaux de formation globalement plus élevés que leurs collègues masculins. 42 % ont un diplôme supérieur au baccalauréat, contre 32 % des hommes ; dans le seul secteur associatif, ces proportions s'élèvent à 46 % pour les femmes et 36 % pour les hommes (tableau 3).

Les employeurs souhaitant recruter des jeunes en CEJ étaient amenés à indiquer à l'embauche le niveau de formation du jeune qu'ils souhaitaient employer. La plus grande partie des employeurs, 66 %, auraient souhaité un jeune titulaire d'un diplôme de niveau baccalauréat ou plus, dont 19 % de niveau BTS, DUT ou fin du premier cycle d'enseignement supérieur et 5 % de ni-

G.02 effectifs des jeunes embauchés par niveau de formation



T.03 répartition des jeunes embauchés selon le sexe et le niveau de formation

Niveau de formation	Inférieur au bac		Bac		Supérieur au bac		Total	
	CNASEA	Social	CNASEA	Social	CNASEA	Social	CNASEA	Social
Homme	34,1	31,5	33,4	36,5	32,5	32,0	100	100
Femme	16,9	21,3	33,3	37,1	49,8	41,6	100	100
Ensemble	25,5	24,6	33,3	36,9	41,2	38,5	100	100

Source : DARES - Calculs DREES.

veau licence ou maîtrise. Pas tout à fait 5 % d'entre eux ne requéraient aucune formation. Les jeunes embauchés en contrats emplois-jeunes ont donc été globalement plus qualifiés que ce que laissent attendre les souhaits initiaux des employeurs.

Les niveaux souhaités à l'embauche étaient toutefois plus élevés dans le secteur associatif : 72 % des associations ont déclaré souhaiter un jeune de niveau baccalauréat ou plus, dont 21 % de niveau BTS, DUT ou fin du premier cycle de l'enseignement supérieur et 7 % de niveau licence ou maîtrise. 4 % seulement des emplois offerts par elles ne requéraient aucune formation.

70 % des jeunes embauchés étaient auparavant en recherche d'emploi

Les jeunes adultes embauchés en CEJ dans le secteur social ont été interrogés sur leur situation au moment de l'embauche : près des trois quarts (72 %) cherchaient auparavant un emploi alors que 21 % étaient déjà salariés, 4 % étudiants et 0,5 % en formation professionnelle. 0,5 % effectuaient encore leur service militaire.

Parmi les 21 % de jeunes en CEJ précédemment salariés, 44 % l'étaient en contrats aidés : 19 % en CES, 13 % en contrats en alternance, 7 % en CEV et 6 % en CEC. 50 % étaient déjà salariés chez le même employeur dont plus de la moitié dans le cadre d'un contrat aidé. Le fait d'avoir été embauché en CEJ chez un employeur est ainsi fortement lié au fait d'y avoir déjà été salarié en contrat aidé. On a ainsi fréquemment assisté à un basculement des CEV, CES ou CEC en contrats emplois-jeunes, et ce, dans le champ social comme dans les autres secteurs où deux tiers des jeunes en contrats aidés et travaillant dans la même structure ont été repris en emplois-jeunes.

Des emplois à temps plein donnant lieu à une rémunération brute moyenne de 1 100 € par mois

Les régimes horaires des emplois-jeunes du secteur social correspondent presque systématiquement au temps plein : plus de 97 % de l'ensemble des postes, de 96 % pour les associations à plus de

99 % pour les établissements publics industriels et commerciaux et les établissements d'enseignement (hors Éducation nationale).

Le niveau de salaire à l'embauche est fonction du niveau de formation du jeune employé sur le poste : le salaire mensuel brut à l'embauche est supérieur en moyenne de 137 € pour un niveau de formation bac+2 à celui offert pour un niveau inférieur au baccalauréat.

Tous emplois confondus, le salaire mensuel brut moyen à l'embauche est de 1 100 €, les associations ayant embauché en moyenne les jeunes à un salaire brut mensuel de 1 150 €. 5 % des jeunes ont reçu une rémunération inférieure à 970 €, il s'agit alors souvent de personnes embauchées à temps partiel. À l'autre extrémité, 5 % d'entre eux ont été payés plus de 1 360 € (1 490 € dans les associations).

Des disparités départementales dans les créations d'emplois-jeunes dans le secteur social

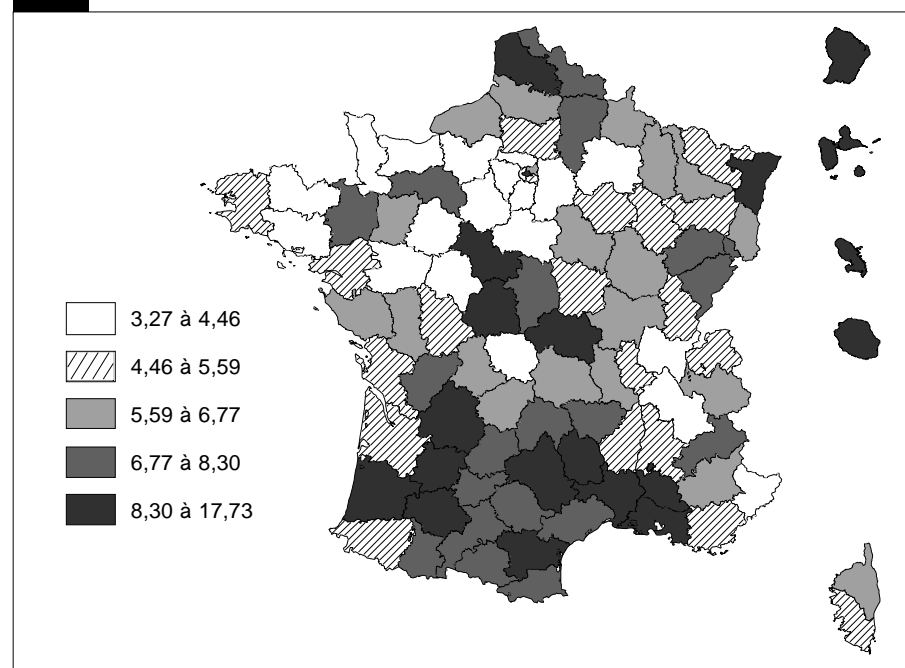
Fin 2001, 380 postes d'emplois-jeunes avaient été créés en moyenne par département dans le champ social. Ces emplois se sont toutefois inégalement répartis sur le territoire allant de 51 en Corse-du-Sud à 1 940 dans le départe-

ment du Nord. 50 % des départements ont créé moins de 270 postes en CEJ.

Les départements comptant le plus grand nombre de postes créés sont logiquement, dans l'ensemble, les départements les plus peuplés : le Nord, Paris (1 767), les Bouches-du-Rhône (1 604) et le Pas-de-Calais (1 357). On distingue toutefois trois zones géographiques où ces postes sont particulièrement nombreux : le nord et le nord-est de la France (Seine-Maritime, Pas-de-Calais, Nord, Moselle et Bas-Rhin), le pourtour méditerranéen et la Réunion. Ces zones figurent également parmi celles où le nombre des bénéficiaires du RMI est le plus élevé.

En rapportant le nombre d'embauches à la population, on obtient toutefois une répartition sensiblement différente des emplois-jeunes du secteur social par département (carte 1) : une large moitié sud de la France métropolitaine, ainsi que l'ensemble des DOM et quelques départements du centre, comptaient fin 2001, une proportion relativement élevée d'emplois-jeunes : entre 8 et 18 pour 10 000 habitants. À l'exception des Bouches-du-Rhône, du Bas-Rhin et du Loir-et-Cher, ces départements sont parmi ceux dont le produit intérieur brut (PIB) par habitant est inférieur à la médiane.

C.01 part des emplois jeunes dans la population
nombre de postes pour 10 000 habitants



Quatre vagues prévisibles de fins de contrats entre le 1^{er} janvier 2003 et la fin 2006

La circulaire du 8 novembre 2002 met un terme aux contrats emplois-jeunes tels qu'ils avaient été créés en 1997 et aménage la sortie du dispositif pour les emplois occupés. La loi du 29 août 2002 substitue à ce dispositif un « contrat jeunes » destiné aux jeunes âgés de 16 à moins de 23 ans ayant un niveau de formation inférieur au baccalauréat. Le contrat, à durée indéterminée, pourra alors être passé sous certaines conditions, par l'ensemble des entreprises des secteurs marchand et associatif. Ce changement soulève la question de la pérennisation des postes aidés dans le cadre de la loi de 1997, notamment dans le champ social où 55 % des employeurs sont des employeurs publics.

Les premiers contrats emplois-jeunes ont, à cet égard, touché à leur fin à partir du 1^{er} janvier 2003 : un quart des CEJ du secteur social seront ainsi achevés le 20 août 2003¹. Huit mois après, le 1^{er} mai 2004, ce sera le cas d'un autre quart : en 17 mois, la moitié des contrats du secteur social correspondant à environ 19 500 emplois-jeunes, seront ainsi arrivés à leur terme. Le troisième quart des emplois-jeunes devrait arriver à son terme en mai 2005.

Les dates prévisibles de fin de contrats se répartissent en quatre grandes échéances d'amplitude décroissante (graphique).

La première se déroulera tout au long de l'année 2003. Elle débute en janvier 2003, culminera en septembre et octobre 2003 et déclinera jusqu'en août 2004. Elle concerne au total 22 500 contrats, dont 9 000 d'ici août 2003

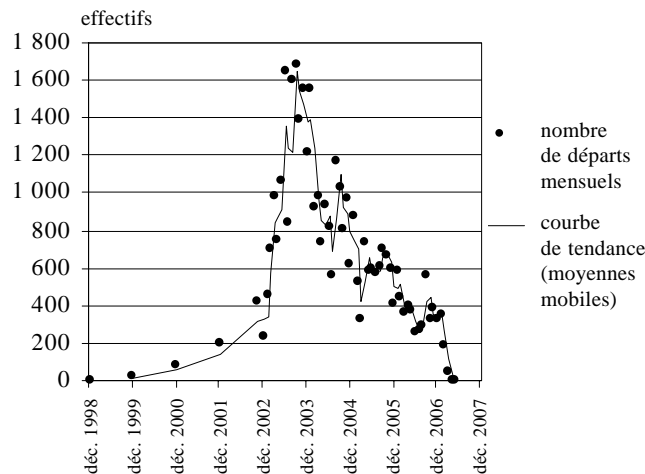
Une deuxième vague, de moindre amplitude que la première, commencera en septembre et octobre 2004 et s'achèvera en août 2005. 8 200 contrats arriveront à échéance sur la période.

Une troisième vague de fins de contrats de moindre amplitude interviendra à la rentrée 2005 jusqu'à l'été 2006 (au total 36 100), la quatrième et dernière

vague d'échéance des contrats d'emplois-jeunes étant prévue à l'automne 2006.

La saisonnalité des vagues prévisibles de fins de contrats correspond à l'évidence à celle des créations de postes et des embauches, plus fortes en début d'année scolaire.

échéance théorique des emplois-jeunes dans le secteur social



Champ : données France entière - secteur « social ».
Source : DARES - Calculs DREES.

1. La date de clôture des contrats est stipulée à l'embauche par l'employeur.