

## thématique

N° 87 - Avril 2019

Note thématique du Service études, statistiques, évaluation de la Direccte Île-de-France

Direction régionale des entreprises, de la concurrence,  
de la consommation, du travail et de l'emploi

## Les emplois d'avenir vus par les bénéficiaires : des jeunes satisfaits de leur passage dans le dispositif

### LES PRINCIPAUX RÉSULTATS

- Un tiers des sortants résidaient en quartier prioritaire (QPV ou Zus) lors de leur entrée dans le dispositif.
- Près de la moitié des bénéficiaires sont en emploi trois mois après la sortie du dispositif.
- Des jeunes en grande partie satisfaits de la relation avec le conseiller de la mission locale.
- Près de deux tiers des bénéficiaires ont suivi au moins une formation. La moitié de ces formations ont donné lieu à un diplôme ou à une certification.
- Les bilans professionnels prévus deux mois avant la sortie ont été peu réalisés. Quand ils ont été réalisés, leur apport est plus que mitigé.
- Une intégration en entreprise réussie et des jeunes très satisfaits du dispositif.
- Une classification des jeunes sortants en quatre profils : un coup de pouce pour dépasser une discrimination territoriale (29 %) ; un tremplin pour accéder à la vie professionnelle pour les moins qualifiés (28 %) ; juste une « expérience » professionnelle mais satisfaisante (25 %) ; une mauvaise expérience (18 %).

*Le dispositif des emplois d'avenir, prévu par la loi du 26 octobre 2012, a pris fin le 1<sup>er</sup> janvier 2018. Il concernait les jeunes sans emploi de 16 à 25 ans peu ou pas qualifiés et rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi (limite d'âge portée à moins de 30 ans pour les jeunes travailleurs handicapés). Son objectif était de faciliter l'insertion professionnelle et l'accès à une qualification pour ces jeunes.*

*Les emplois d'avenir visaient deux catégories de jeunes : ceux qui avaient interrompu leur formation initiale avant d'accéder à un diplôme, ceux qui avaient acquis un premier niveau de diplôme (CAP ou BEP) mais n'avaient pas obtenu le baccalauréat. Cependant, des conditions dérogatoires de recrutement existaient pour les jeunes résidant en zone urbaine sensible (Zus) ou en quartier prioritaire de la politique de la ville (QPV)<sup>1</sup>, qui permettaient aux employeurs d'embaucher des jeunes ayant un niveau de diplôme plus élevé que le CAP ou le BEP. Ces dérogations concernaient le plus souvent des jeunes possédant le baccalauréat, mais elles pouvaient exceptionnellement bénéficier à des jeunes ayant jusqu'à une licence de l'enseignement supérieur s'ils avaient connu de longues périodes de recherche d'emploi.*

*L'emploi d'avenir était formalisé par la signature d'une convention tripartite entre l'employeur, le salarié et le prescripteur (mission locale ou Cap emploi pour les jeunes bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés) dans laquelle un parcours d'accompagnement et de formation s'étalant sur la durée de l'emploi d'avenir était établi.<sup>2</sup> Par ailleurs, l'objectif du dispositif étant de pérenniser le jeune sur son poste ou de lui permettre d'acquérir des compétences pour retrouver un autre emploi, les employeurs devaient présenter une capacité à encadrer un jeune inexpérimenté et proposer des formations à visée qualifiante.*

PRÉFET  
DE LA RÉGION  
D'ÎLE-DE-FRANCE

<sup>1</sup> Les quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) ont succédé aux zones urbaines sensibles (Zus) à compter de 2015.

<sup>2</sup> Les conseils départementaux pouvaient prescrire et cofinancer des emplois d'avenir pour les jeunes de moins de 25 ans bénéficiaires du RSA socle. Dans ce contexte, leurs engagements étaient énoncés dans la convention annuelle d'objectifs et de moyens (CAOM).

Les résultats présentés dans cette publication proviennent d'une enquête menée par la Direccte d'Île-de-France auprès de bénéficiaires franciliens sortis du dispositif d'emploi d'avenir. Cette enquête vise à analyser les pratiques d'accompagnement et de formation dans le dispositif ainsi qu'à recueillir la perception des bénéficiaires sur leur passage en emploi d'avenir afin d'obtenir une évaluation des apports du dispositif qui ne se limite pas au seul taux d'emploi.

## Près de la moitié des bénéficiaires sont en emploi trois mois après la sortie du dispositif

La sortie du dispositif est définie comme la fin de l'aide financière versée par l'Etat à l'employeur dans le cadre de l'emploi d'avenir. Cette fin coïncide dans la plupart des cas (les contrats à durée déterminée (CDD)) avec la fin du contrat.

Trois mois après la fin de l'aide financière, 49 % des bénéficiaires sont en emploi dont 7 % se déclarent en contrat aidé (tableau 1). Si on considère les personnes en formation, on atteint 56 % des bénéficiaires. La part des personnes se déclarant au chômage est de 38 %.

**Tableau 1 : Situation professionnelle des bénéficiaires après la fin de l'emploi d'avenir**

Situation professionnelle	Un mois après la fin de l'aide financière	Trois mois après la fin de l'aide financière	Au moment de l'enquête (3 à 9 mois après la fin de l'aide financière)
En emploi	45 %	49 %	52 %
En formation	5 %	7 %	8 %
Au chômage	42 %	38 %	35 %
En inactivité	8 %	6 %	5 %
Total	100 %	100 %	100 %

Source : Enquête Direccte IDF menée auprès de Franciliens dont l'emploi d'avenir s'est terminé entre juin et novembre 2016.

Plus on s'éloigne de la sortie du dispositif plus le taux d'emploi des bénéficiaires s'accroît. Ainsi, le taux d'emploi au moment de l'enquête (3 à 9 mois après la sortie du dispositif soit en moyenne 6,4 mois)

s'améliore : 52 %<sup>3</sup> sont en emploi contre 45 % un mois après la fin de l'aide financière. D'après l'étude menée par la Dares<sup>4</sup> en France entière sur des bénéficiaires issus d'emplois d'avenir du secteur non marchand, la moitié des jeunes sont en emploi six mois après la fin de l'aide (51 %).

On ne constate pas de différence de taux d'emploi trois mois après la fin de l'aide financière selon le secteur (marchand/non marchand) dans lequel le jeune a occupé l'emploi d'avenir (tableau 2). En revanche, il y a un effet du type de contrat signé dans l'emploi d'avenir (CDI/CDD) qui s'atténue plus on s'éloigne de la fin de l'aide financière. Les chances d'un bénéficiaire d'être en emploi trois mois après la fin de l'aide financière augmentent si le contrat signé dans le cadre de l'emploi d'avenir était un CDI, s'il a suivi au moins une formation au cours de l'emploi d'avenir mais également plus le temps passé dans le dispositif est important.

Parmi ceux qui sont en emploi trois mois après la sortie du dispositif, la quasi-totalité exerce un emploi salarié. Parmi ceux en emploi salarié, la plupart travaille à temps complet (87 %). Par ailleurs, 70 % exercent le même métier que celui occupé dans le dispositif et 62 % se déclarent chez le même employeur que celui de l'emploi d'avenir. Les trois principaux types d'employeurs sont les entreprises privées (38 %), les collectivités territoriales (26 %) et les associations (19 %).

77 % des personnes en emploi sont en emploi durable<sup>5</sup> trois mois après la sortie du dispositif. Ainsi, l'accès à l'emploi durable trois mois après la fin de l'aide financière est de 37 %. Ce taux est du même ordre de grandeur que celui observé par la Dares<sup>6</sup>.

## Un tiers des sortants résidaient en quartier prioritaire (QPV ou Zus) à l'entrée du dispositif

D'après les fichiers administratifs, à l'entrée dans le dispositif d'emploi d'avenir 32 % des sortants résidaient en quartier prioritaire (quartier prioritaire de la politique de la ville (QPV) ou en zone urbaine sensible (Zus)).

<sup>3</sup> Si on dissocie le secteur marchand du secteur non marchand, on trouve un taux d'emploi au moment de l'enquête de 51,6 % dans le secteur non marchand. Dans le secteur marchand, qui est minoritaire, le taux d'emploi au moment de l'enquête se situe à 54,7 %.

<sup>4</sup> Dares Analyses, « Les jeunes sortant d'emploi d'avenir non marchand : quelle insertion dans l'emploi six mois après ? », N. Lagarde, mars 2017-N°019.

<sup>5</sup> L'emploi durable comprend les CDI, CDD de six mois ou plus, titulaires ou contractuels de la fonction publique et les emplois de travailleur indépendant. Les emplois aidés, les CDD courts et l'intérim sont exclus.

<sup>6</sup> Dares Analyses, « Les jeunes sortant d'emploi d'avenir non marchand : quelle insertion dans l'emploi six mois après ? », N. Lagarde, mars 2017-N°019.

**Tableau 2 : Effet des caractéristiques individuelles et professionnelles sur l'insertion dans l'emploi après la fin de l'emploi d'avenir**

	Emploi trois mois après la fin de l'aide financière	Emploi durable* trois mois après la fin de l'aide financière
<b>Âge à la fin de l'aide financière</b>		
Moins de 23 ans	n.s	---
23 ans et 24 ans	n.s	n.s
25 ans ou plus	Réf.	Réf.
<b>Niveau de diplôme</b>		
Non diplômé	Réf.	Réf.
CAP-BEP obtenu	+	+++
Niveau baccalauréat et plus	+++	+++
<b>Sexe</b>		
Homme	n.s	n.s
Femme	Réf.	Réf.
<b>Secteur d'activité dans lequel l'emploi d'avenir a été réalisé</b>		
Secteur marchand	n.s	n.s
Secteur non marchand	Réf.	Réf.
<b>Type de contrat signé dans l'emploi d'avenir</b>		
CDD	Réf.	Réf.
CDI	+++	+++
<b>Durée passée dans le dispositif d'emploi d'avenir</b>		
Moins d'un an	Réf.	Réf.
Entre un an et 3 ans	+++	+++
3 ans et plus	+++	+++
<b>Durée depuis la fin de l'aide financière au moment de l'enquête</b>		
6 mois ou moins	Réf.	Réf.
Plus de 6 mois	++	n.s
<b>Taille de l'établissement dans lequel l'emploi d'avenir s'est déroulé</b>		
10 salariés ou moins	n.s	--
Entre 11 et 49 salariés	--	---
50 salariés ou plus	Réf.	Réf.
<b>Formation suivie au cours de l'emploi d'avenir</b>		
Oui	Réf.	Réf.
Non	--	--
<b>Satisfaction globale de l'emploi d'avenir**</b>		
Oui	+++	+++
Non	Réf.	Réf.

**Source :** Enquête Direccte IDF menée auprès de Franciliens dont l'emploi d'avenir s'est terminé entre juin et novembre 2016.

**Lecture :** +++ : effet positif significatif à 1 % ; ++ : effet positif significatif à 5 % ; + : effet positif significatif à 10 % ; --- : effet négatif significatif à 1 % ; -- : effet négatif significatif à 5 % ; - : effet négatif significatif à 10 % ; n.s : effet non significatif.

**Méthode :** le mode d'interrogation (papier/internet/téléphone) a été introduit comme variable de contrôle dans les régressions.

\*L'emploi durable comprend les CDI, CDD de six mois ou plus, titulaires ou contractuels de la fonction publique et les emplois de travailleur indépendant. Les emplois aidés, les CDD courts et l'intérim sont exclus.

\*\* Cette variable combine les réponses apportées à plusieurs questions relatives à la satisfaction à l'encontre du dispositif d'emploi d'avenir.

Avant de signer le contrat en emploi d'avenir, la plupart des bénéficiaires étaient en relation avec une mission locale (83 %). Ainsi, c'est principalement un conseiller de mission locale qui a permis aux bénéficiaires de prendre connaissance du dispositif et de trouver un emploi d'avenir. Les trois principales motivations évoquées par les jeunes bénéficiaires pour accepter l'emploi d'avenir sont de trouver un emploi, d'avoir un salaire et d'acquérir une expérience professionnelle (tableau 3).

**Tableau 3 : Les motivations pour accepter l'emploi d'avenir**

Quelles ont été vos motivations pour accepter l'emploi d'avenir ?	en % *
Recevoir une formation	32
Trouver un emploi	67
Avoir un salaire	52
Construire un projet professionnel	35
Acquérir une expérience professionnelle	47
Autre	3

**Source :** Enquête Direccte IDF menée auprès de Franciliens dont l'emploi d'avenir s'est terminé entre juin et novembre 2016.

\* Le total est supérieur à 100 % en raison de la possibilité de réponses multiples.

Près de la moitié des jeunes (47 %) avaient suivi une formation ou des études en relation avec le métier proposé et un tiers (35 %) avaient déjà exercé le métier proposé dans l'emploi d'avenir. Au total, six sur dix avaient soit suivi une formation ou des études en relation avec le métier proposé, soit exercé ce métier. Les bénéficiaires ayant déjà exercé le métier ou suivi une formation en lien avec le métier exercé dans l'emploi d'avenir restent davantage que les autres en emploi dans le même métier à la sortie du dispositif. Ainsi parmi ceux en emploi salarié trois mois après la sortie de l'emploi d'avenir, 73 % de ceux ayant eu une expérience ou suivi une formation ou des études en lien avec le métier occupé dans l'emploi d'avenir exercent le même métier.

### Des jeunes en grande partie satisfaits de la relation avec le conseiller de la mission locale

Un quart des bénéficiaires (26 %) estiment ne pas avoir eu besoin du conseiller de la mission locale. Pour les autres, les relations sont plutôt bonnes avec le conseiller. En effet parmi ces derniers, 73 % sont satisfaits de la disponibilité du conseiller de la

mission locale (tableau 4). Toutes choses égales par ailleurs, les bénéficiaires ayant occupé un emploi en CDI au cours de l'emploi d'avenir déclarent plus fréquemment ne pas avoir eu besoin du conseiller de la mission locale que ceux en CDD. Ceci est concordant avec les entretiens menés auprès des missions locales<sup>7</sup> qui faisaient apparaître la perception d'une moindre nécessité de suivi pour les bénéficiaires en CDI.

**Tableau 4 : La disponibilité du conseiller de la mission locale pendant l'emploi d'avenir**

Le conseiller était-il disponible lorsque vous en aviez besoin?	Total (en %)	Personnes ayant eu besoin du conseiller de la mission locale (en %)
Toujours	37	50
Souvent	17	23
Rarement	12	17
Jamais	8	10
Vous n'en avez pas eu besoin	26	-

Source : Enquête Direccte IDF menée auprès de Franciliens dont l'emploi d'avenir s'est terminé entre juin et novembre 2016.

Parmi les bénéficiaires ayant déclaré avoir eu besoin du conseiller de la mission locale, 62 % des personnes jugent les contacts suffisants (tableau 5). Près de la moitié (45 %) ont rencontré leur conseiller au moins une fois par trimestre et un bon tiers (36 %) jugent les contacts pas assez nombreux ou inexistant. Parmi ceux qui ont eu besoin du conseiller de la mission locale, 23 % auraient eu besoin de davantage de disponibilité et de contacts de la part de leur conseiller.

**Tableau 5 : Les contacts avec le conseiller de la mission locale**

Les contacts (téléphoniques, physiques, mails...) avec votre conseiller étaient	Total (en %)	Personnes ayant eu besoin du conseiller de la mission locale (en %)
Suffisants	54	62
Trop nombreux	2	2
Pas assez nombreux	16	18
Inexistants	28	18

Source : Enquête Direccte IDF menée auprès de Franciliens dont l'emploi d'avenir s'est terminé entre juin et novembre 2016.

Comme cela apparaissait dans les entretiens menés dans les missions locales<sup>8</sup>, l'enquête montre que les contacts se faisaient principalement par téléphone (73 %). Mais au-delà de ce constat, une

multiplicité des modes de contact ressort. Ainsi, 32 % étaient contactés au moins de deux façons<sup>9</sup>. Les deux premiers motifs d'échange évoqués sont des renseignements sur les formations et des informations sur le contrat de travail, les droits et obligations (tableau 6).

**Tableau 6 : Les motifs d'échanges avec le conseiller de la mission locale**

Les échanges avec votre conseiller portaient sur :	en % *
Des difficultés dans votre travail	20
Des renseignements sur les formations	45
Des difficultés autres (personnelles, de déplacement, de logement...)	13
Des informations sur votre contrat de travail, vos droits et obligations	45
Suivi du travail	14
Autre	4

Source : Enquête Direccte IDF menée auprès de Franciliens dont l'emploi d'avenir s'est terminé entre juin et novembre 2016.

\* Le total est supérieur à 100 % en raison de la possibilité de réponses multiples.

Seuls 57 % des jeunes bénéficiaires déclarent avoir eu un entretien tripartite (avec le conseiller et l'employeur) au début de l'emploi d'avenir pour construire un projet professionnel. Cependant, 61 % estiment que les informations transmises par leur conseiller leur ont permis de construire un projet professionnel.

Les bénéficiaires sont en grande majorité satisfaits des informations fournies par leur conseiller de la mission locale et plus généralement des relations avec la mission locale au cours de l'emploi d'avenir (tableau 7).

**Tableau 7 : Satisfaction dans la relation avec la mission locale**

Etes-vous satisfait(e) de la relation que vous avez eue avec la mission locale pendant le temps de votre emploi d'avenir?	en %
Tout à fait satisfait(e)	44
Plutôt satisfait(e)	31
Pas vraiment satisfait(e)	14
Pas du tout satisfait(e)	11

Source : Enquête Direccte IDF menée auprès de Franciliens dont l'emploi d'avenir s'est terminé entre juin et novembre 2016.

<sup>7</sup> Synthèse thématique Direccte Île-de-France, « Les emplois d'avenir vus par les employeurs et les missions locales », N. Farvaque et alii, N°82- Juillet 2017.

<sup>8</sup> Ibid.

<sup>9</sup> Les modes de contact proposés dans le questionnaire étaient par téléphone, par mail, par texto et « lors de votre passage à la mission locale ».

## Le tuteur a joué son rôle d'accompagnant pour une majorité des jeunes

La notion de tuteur n'est pas évidente à appréhender. Ainsi bien que l'employeur soit légalement tenu de désigner un tuteur (articles R. 5134-38 et -39 du code du travail), seuls 63 % des jeunes interrogés déclarent avoir eu un tuteur. Le reste n'en a pas eu connaissance ou n'estime pas en avoir eu. Cependant, plus le temps passé dans le dispositif a été long, plus la présence d'un tuteur est signalée par les jeunes. Un effet significatif du secteur apparaît sur la déclaration d'avoir eu ou non un tuteur : avoir signé l'emploi d'avenir en CDD dans le secteur non marchand augmente les chances d'avoir bénéficié d'un tuteur. Dans 68 % des cas quand il y a un tuteur, il s'agit du supérieur ou de l'encadrant et dans 28 % d'un collègue. Une très grande partie des jeunes (83 %) déclarant avoir eu un tuteur sont satisfaits par l'accompagnement de ce dernier. Ainsi l'enquête montre qu'une grosse majorité des jeunes ont bénéficié de la présence d'un tuteur qui a tenu son rôle d'accompagnant.

On note, par ailleurs, une certaine indépendance entre l'existence du tuteur dans l'entreprise et le suivi réalisé par la mission locale. Plus précisément, l'accompagnement réalisé au sein de l'entreprise ne se substitue pas au besoin d'accompagnement de la part du conseiller en mission locale. Ainsi, parmi les jeunes ayant répondu qu'ils ont eu un tuteur, 25 % ont déclaré ne pas avoir eu besoin du conseiller de la mission locale et 23 % que leurs rapports avec le conseiller de la mission locale étaient inexistantes.

## Deux bénéficiaires sur trois ont suivi au moins une formation

L'emploi d'avenir devait être attribué au vu des engagements de l'employeur à réaliser des actions de formation (article L. 5134-114 du code du travail). Parmi les bénéficiaires, 60 % déclarent avoir su au moment de la signature de l'emploi d'avenir qu'il y avait un volet formation. Seuls 42 % déclarent avoir réalisé un entretien pour décider des formations qu'ils allaient suivre (réalisation d'un plan de formation). Parmi ceux qui ont eu un plan de formation, 77 % ont répondu avoir suivi en totalité ou en partie les formations prévues.

Par ailleurs, près d'un tiers des bénéficiaires n'avaient pas d'attentes particulières en termes de formation à leur entrée dans le dispositif. Parmi ceux qui avaient des attentes, c'est le souhait d'apprendre un métier ou de se spécialiser dans un métier qui ressort.

Finalement, 64 % des bénéficiaires déclarent avoir suivi au moins une formation (tableau 8). Parmi ces personnes, 40 % indiquent avoir suivi une formation chez l'employeur et 35 % dans un centre de formation. Parmi ceux n'ayant pas suivi de formation (36 %), 77 % indiquent qu'aucune formation ne leur a été proposée. L'initiative de la formation, quand elle a lieu, semble revenir en premier lieu à l'employeur ou au tuteur, et ensuite au bénéficiaire.

Tableau 8 : Formation suivie au cours de l'emploi d'avenir

Avez-vous reçu au moins une formation pendant l'emploi d'avenir ?	en % *	Répartition Oui/Non (en %)
Oui, chez l'employeur	40	64
Oui, dans un centre de formation (CNFPT,...)	35	
Non, on ne vous a proposé aucune formation	27	36
Non, vous avez refusé les formations proposées	3	
Non, car vous avez quitté votre poste avant que la(les) formation(s) ne débute(nt)	5	

Source : Enquête Direccte IDF menée auprès de Franciliens dont l'emploi d'avenir s'est terminé entre juin et novembre 2016.

\* Le total est supérieur à 100 % en raison de la possibilité de réponses multiples.

Ce sont les bénéficiaires qui ont eu un emploi d'avenir dans le secteur non marchand et en CDD qui déclarent le plus fréquemment avoir suivi au moins une formation. A l'inverse, ce sont les plus jeunes (moins de 23 ans), ceux sortis de façon précoce du dispositif ainsi que ceux employés dans des établissements de moins de 11 salariés qui ont le moins suivi une formation. Parmi ceux qui ont suivi une formation et sont en emploi au moment de l'enquête, 67 % déclarent que la formation a été utile pour trouver l'emploi qu'ils occupent actuellement. Plus globalement, les bénéficiaires sont satisfaits des formations suivies. Ainsi, 87 % ont jugé très utile ou plutôt utile ce qu'ils ont appris en formation.

En grande majorité (78 %), les formations se sont déroulées pendant les heures de travail. Elles semblent avoir surtout été utiles pour gagner en autonomie sur le poste de travail et pour se spécialiser dans le métier exercé (tableau 9). De plus, 50 % ont donné lieu à un diplôme ou à une certification. Une étude de la Dares<sup>10</sup> portant sur la France entière montre que 47 % des jeunes en emploi d'avenir ont suivi une formation certifiante la première année dans le dispositif<sup>11</sup>.

**Tableau 9 : Utilité de la (ou les) formation(s) suivie(s) pour les 64 % ayant eu au moins une formation**

La ou les formation(s) reçues a(ont) été utile(s) pour, ...	en %
Travailler seul(e) à votre poste de travail ?	77
Vous aider à vous spécialiser dans votre métier ?	75
Apprendre un métier ?	70
Prendre confiance en vous ?	66
Vous donner un diplôme (ou une certification) ?	50
Vous aider à une remise à niveau dans les matières générales ?	35
Vous former en informatique ?	32

Source : Enquête Direccte IDF menée auprès de Franciliens dont l'emploi d'avenir s'est terminé entre juin et novembre 2016.

Trois mois après la sortie du dispositif, les personnes ayant suivi au moins une formation ont plus de chances d'être en emploi que les autres. L'effet constaté de la formation peut provenir aussi bien de l'effet bénéfique des formations suivies sur l'employabilité des individus concernés que de caractéristiques non observables plus favorables pour les personnes ayant accédé aux formations (degré de motivation...) ou des employeurs les ayant organisées (souhait de garder le bénéficiaire à l'issue du contrat...).

### Près d'un bénéficiaire sur trois est sorti de façon précoce

D'après les fichiers administratifs, 32 % des bénéficiaires d'emploi d'avenir sont sortis de façon précoce du dispositif (avant la fin de l'aide financière) entre juin et novembre 2016. La part des bénéficiaires ayant rompu leur contrat concorde avec le taux de rupture observé (31 %) pour tous les contrats prescrits en Île-de-France auprès de jeunes franciliens dont la date de fin était prévue avant le 30 novembre 2016.

<sup>10</sup> Dares Analyses, « Les jeunes sortant d'emploi d'avenir : quel accès à la formation, pour quels bénéficiaires ? », W. Rostam, octobre 2016-N°056.

<sup>11</sup> Il s'agit de jeunes ayant débuté leur emploi d'avenir, entre octobre 2013 et mars 2014, et interrogés sur la France entière à propos de leurs douze premiers mois de contrat.

<sup>12</sup> Synthèse thématique Direccte Île-de-France, « Les emplois d'avenir vus par les employeurs et les missions locales », N. Farvaque et alii, N°82-Juillet 2017.

### Peu d'entretiens de sortie avec la mission locale

Alors qu'un bilan relatif au projet professionnel du bénéficiaire était prévu avec la mission locale deux mois avant l'échéance de l'aide financière (article L. 5134-112 du code du travail), seuls 37 % des bénéficiaires déclarent l'avoir réalisé. Le fait d'être sorti de façon précoce du dispositif réduit les chances d'avoir réalisé cet entretien de sortie. Ainsi, 41 % des individus n'ayant pas rompu leur contrat déclarent avoir eu un entretien de sortie.

**Tableau 10 : Motif pour lequel l'entretien de sortie n'a pas eu lieu (63 %)**

	en %
Pas de proposition du conseiller	73
Vous avez refusé	2
Vous n'aviez pas le temps	9
Votre contrat a été interrompu avant la fin prévue	16

Source : Enquête Direccte IDF menée auprès de Franciliens dont l'emploi d'avenir s'est terminé entre juin et novembre 2016.

La non réalisation de l'entretien de sortie est la conséquence d'une absence de proposition de la part du conseiller de la mission locale (tableau 10). De plus, on constate que les personnes en CDI déclarent moins souvent avoir réalisé un entretien de sortie. Ce résultat est concordant avec les informations issues des entretiens menés auprès des missions locales qui ont prioritairement effectué ces entretiens avec les jeunes en fin de CDD<sup>12</sup>. Par ailleurs, le bilan des entretiens n'est pas très positif puisque parmi les jeunes ayant eu un entretien, 30 % énoncent que ce dernier ne leur a apporté aucune solution (tableau 11). Seuls 32 % indiquent que l'entretien les a aidés à poursuivre leur projet professionnel.

**Tableau 11 : Apport de l'entretien de sortie (37 %)**

Lors de cet entretien de sortie, votre conseiller vous a :	en %*
Fourni un appui à la recherche d'un autre emploi	21
Mis en relation avec un autre employeur	6
Orienté vers une formation	19
Orienté vers Pôle emploi	19
Aidé à poursuivre votre projet professionnel	32
Apporté aucune solution	30

Source : Enquête Direccte IDF menée auprès de Franciliens dont l'emploi d'avenir s'est terminé entre juin et novembre 2016.

\* Le total est supérieur à 100 % en raison de la possibilité de réponses multiples.

## Une intégration en entreprise réussie et des jeunes très satisfaits du dispositif

Les bénéficiaires sont en général (82 %) satisfaits du poste qu'ils ont occupé en emploi d'avenir. En effet, une grande majorité se sentait à leur poste intégré (84 %) comme n'importe quel salarié, et encouragé ou félicité dans leur travail (74 %).

Au-delà du poste occupé, les bénéficiaires sont satisfaits de leur passage dans le dispositif d'emploi d'avenir (79 %) et sont davantage confiants dans leur avenir professionnel (72 %) à la sortie (tableau 12). Ainsi, 77 % estiment que cette expérience a valorisé leur curriculum vitae (CV). Ce sentiment est d'autant plus partagé que la personne est en emploi trois mois après la fin de l'emploi d'avenir. Il s'atténue néanmoins en cas de sortie précoce. Par ailleurs, une large proportion des jeunes (79 %) conseilleraient à quelqu'un d'autre d'entrer en emploi d'avenir.

Quand on interroge, dans une question libre, les bénéficiaires sur ce que l'emploi d'avenir leur a apporté, les principaux termes utilisés relèvent de l'apport professionnel comme l'expérience, le travail, la formation, un métier, un emploi, un diplôme, un contrat, un salaire, des compétences... Mais au-delà de l'aspect insertion professionnelle, les jeunes énoncent également des apports non professionnels tels que la confiance ou encore la stabilité que le dispositif a pu leur apporter.

**Tableau 12 : Satisfaction vis-à-vis du dispositif d'emploi d'avenir**

en %	Oui
A la sortie de l'emploi d'avenir, ...	
<i>vous vous sentiez plus confiant(e) dans votre avenir professionnel ?</i>	72
<i>vous étiez satisfait(e) de votre passage dans le dispositif ?</i>	79
<i>vous aviez construit un projet professionnel ?</i>	57
<i>Votre situation personnelle s'est-elle améliorée grâce à votre passage dans l'emploi d'avenir ?</i>	64
<i>Conseilleriez-vous à quelqu'un d'autre d'entrer en emploi d'avenir ?</i>	79

Source : Enquête Direccte IDF menée auprès de Franciliens dont l'emploi d'avenir s'est terminé entre juin et novembre 2016.

## Une typologie des jeunes sortant d'emploi d'avenir en quatre groupes

Une classification des jeunes sortant d'emploi d'avenir a été réalisée à partir des caractéristiques des bénéficiaires à trois instants : à l'entrée dans l'emploi d'avenir, pendant l'emploi d'avenir et à la sortie du dispositif (variables détaillées dans l'encadré méthodologique).

L'analyse des correspondances entre ces variables montre que les réponses sont structurées selon quatre axes. Le premier axe tient compte du degré de satisfaction des jeunes, le second oppose des conditions d'embauche dans le secteur marchand à celles dans le secteur non marchand pendant l'emploi d'avenir. La troisième dimension oppose des jeunes bien suivis par le conseiller en mission locale mais en situation précaire, à des jeunes n'ayant pas eu besoin de l'accompagnement de la mission locale. Enfin, la dernière opposition met en balance d'un côté des jeunes n'ayant pas eu besoin du conseiller de la mission locale qui sont restés peu de temps dans le dispositif, et des jeunes embauchés dans des associations qui sont restés un peu plus longtemps dans le dispositif mais qui en sont sortis de façon précoce.

La classification réalisée à partir de cette analyse permet de distinguer parmi les sortants d'emplois d'avenir quatre profils homogènes. Tout d'abord, les jeunes pour lesquels le dispositif a rempli un rôle de justice sociale pour dépasser une discrimination, notamment territoriale, et permettre d'accéder à l'emploi (29 %). Ensuite, les bénéficiaires correspondant au profil-type visé par le dispositif à savoir des jeunes peu diplômés pour lesquels le dispositif a constitué un tremplin vers la vie active (28 %). Puis, les jeunes pour lesquels l'emploi d'avenir, même s'il n'aboutit pas à un emploi, est perçu comme une expérience professionnelle satisfaisante (25 %). Enfin, les bénéficiaires pour lesquels le passage dans le dispositif a été une mauvaise expérience (18 %).

### Groupe 1 : Un coup de pouce pour dépasser une discrimination territoriale (29 %)

Cette classe regroupe une grande majorité de bénéficiaires âgés de plus de 24 ans à la sortie de l'emploi d'avenir, et une forte proportion de jeunes

résidant en quartier prioritaire (QPV/Zus) et ayant un niveau de formation au moins équivalent au baccalauréat à l'entrée dans le dispositif (deux sur cinq). Dans le cadre de l'emploi d'avenir, la majorité a été embauchée en CDI et est restée au moins trois ans dans le dispositif. Les employeurs étaient majoritairement des associations et majoritairement des établissements de moins de 50 salariés. Le principal métier exercé au cours de l'emploi d'avenir est celui d'éducateur d'activités sportives. Ces personnes sont toutes très satisfaites de leur passage en emploi d'avenir : elles ont bénéficié d'accompagnement à la fois de la part de l'entreprise (formation et tuteur) et de la mission locale. Enfin, une grande partie (64 %) est en emploi trois mois après la fin de l'aide financière.

L'accès à l'emploi trois mois après la sortie est marqué par une insertion en CDI (70 %) chez l'employeur de l'emploi d'avenir ainsi que dans le métier de l'emploi d'avenir. Ainsi, parmi ceux qui sont en emploi trois mois après la sortie, 70 % exercent le même métier et 66 % travaillent chez le même employeur que ceux de l'emploi d'avenir (une association ou une entreprise privée).

**“ J’ai eu mon diplôme d’aide médico psychologique et un CDI tout de suite après, que demander de mieux ! ”<sup>13</sup>**

(Femme, emploi d'avenir dans un métier d'accompagnement médico-social dans une association)

**“ C’était ma première expérience, ça a valorisé mon CV pour avoir d’autres opportunités professionnelles. ”**

(Femme, emploi d'avenir dans un métier d'accueil et de renseignements dans une association)

**“ Une situation stable et de quoi construire mon avenir avec un poste fixe (CDI) à la clef. ”**

(Homme, emploi d'avenir dans un métier d'accompagnement médico-social dans une association)

**“ Retrouver un emploi stable, une hygiène de vie correcte et avoir un diplôme. ”**

(Homme, emploi d'avenir dans un métier d'agent administratif dans un établissement du secteur non marchand)

**“ La possibilité d’une reconversion professionnelle dans un métier que j’ai découvert via le milieu associatif et le bénévolat. J’ai même pu bénéficier d’une formation diplômante dans ce domaine qui m’a beaucoup apporté. ”**

(Femme, emploi d'avenir dans un métier d'agent administratif dans une association)

## **Groupe 2 : Un tremplin pour accéder à la vie professionnelle pour les moins qualifiés (28 %)**

Ce groupe témoigne de la réussite du dispositif en matière d'aide à l'insertion professionnelle. Il s'agit de personnes peu ou pas diplômées. Elles ont été embauchées en emploi d'avenir en CDD dans des établissements assez grands (50 salariés ou plus). Les deux principaux métiers exercés pendant l'emploi d'avenir sont ceux d'entretien des espaces verts, et d'animation de loisirs auprès d'enfants ou d'adolescents. Plus de la moitié a réalisé l'emploi d'avenir dans une collectivité territoriale et est restée au moins trois ans dans le dispositif. La quasi-totalité a suivi une formation et a bénéficié d'un accompagnement à la fois de l'entreprise et de la mission locale : entretien de sortie, bilan de compétences. Plus de la moitié est en emploi trois mois après leur sortie du dispositif (55 %) bien que les jeunes aient effectué leur emploi d'avenir en CDD.

L'accès à l'emploi de ces jeunes est marqué par une insertion durable chez un employeur et dans un métier. Les proportions de jeunes ayant déjà exercé le métier proposé dans l'emploi d'avenir et ayant suivi une formation ou des études en relation avec le métier exercé dans l'emploi d'avenir sont comparables avec le premier groupe. Cependant, trois mois après la sortie les jeunes de cette classe exercent davantage le métier de l'emploi d'avenir et sont davantage restés chez l'employeur de l'emploi d'avenir (huit sur dix) que la première classe. Parmi ceux en emploi trois mois après la sortie, plus de la moitié travaille dans des collectivités territoriales (un tiers sont en CDI et quatre sur dix en CDD). C'est la classe où la proportion de titulaires ou contractuels de la fonction publique est la plus importante à la sortie (27 %).

<sup>13</sup> Les citations proviennent de réponses apportées à la question libre « Qu'est-ce que l'emploi d'avenir vous a apporté ? ».

“ **Ça donne la chance aux plus jeunes d’avoir un métier, on a plus facilement accès à l’emploi car on nous fait confiance. La mission locale aide à passer des formations.** ”

(Femme, emploi d’avenir dans un métier d’animation de loisirs auprès d’enfants ou d’adolescents dans une collectivité territoriale)

“ **Il m’a permis pendant 3 ans d’avoir de bons acquis professionnels. Je me sens très professionnelle dans mon travail, plus les formations qui m’ont enrichie. Je le conseille vraiment à des personnes de mon entourage franchement ça vaut le coup.** ”

(Femme, emploi d’avenir dans un métier d’animation d’activités culturelles ou ludiques dans une collectivité territoriale)

“ **Une stabilité financière, une expérience professionnelle ! Une vision de la fonction publique. Mais surtout un avenir dans un métier difficile néanmoins indispensable et voir la réalité de la vie active.** ”

(Homme, emploi d’avenir dans un métier de nettoyage des espaces urbains dans une collectivité territoriale)

“ **L’obtention du bac pro gestion-administration mention bien, l’apprentissage du métier d’assistante, l’inscription au concours de rédacteur et la possibilité de devenir fonctionnaire.** ”

(Femme, emploi d’avenir dans un métier de secrétariat dans une collectivité territoriale)

### **Groupe 3 : Juste une « expérience » professionnelle mais satisfaisante (25 %)**

Cette classe regroupe une population en situation difficile avant l’entrée et qui pendant l’emploi d’avenir n’a pas nécessairement bénéficié de tous les accompagnements prévus mais qui, malgré cela, tire un bénéfice du passage en emploi d’avenir. Celui-ci est en effet perçu comme une « expérience ». Ce sont en grande partie des non diplômés, très jeunes (moins de 23 ans à la sortie) ayant passé une durée courte dans le dispositif (en raison d’une sortie précoce ou

d’un contrat court), dans des petits établissements (moins de 50 salariés). Le principal métier exercé par ces jeunes pendant l’emploi d’avenir est celui d’employé polyvalent de restauration. C’est le groupe dans lequel la part du secteur marchand est la plus importante.

Même si peu ont bénéficié d’un tuteur, l’accompagnement de la mission locale est jugé suffisant par les jeunes bénéficiaires. Bien qu’une forte proportion des jeunes ne soit pas en emploi (69 %) et n’ait pas bénéficié d’une formation, ils sont satisfaits du passage en emploi d’avenir et estiment largement que cette expérience a valorisé leur CV. Cette population illustre un apport du dispositif qui ne se traduit pas nécessairement par un emploi à la sortie du dispositif.

“ **Pas grand-chose. Un emploi en CDD, une expérience que je peux mettre dans un CV. La société où j’ai travaillé ne m’a pas proposé de formation ou de stage suite à un manque de personnel.** ”

(Homme, emploi d’avenir dans un métier d’employé polyvalent de restauration dans un établissement du secteur non marchand)

“ **Je n’ai pas vu de différence avec un emploi normal, mais ça m’a apporté un salaire.** ”

(Femme, emploi d’avenir dans un métier de mise en rayon libre-service dans un établissement du secteur marchand)

“ **Un retour à l’emploi, un salaire, et une dignité. Les employeurs sélectionnés pour les emplois d’avenir sont à revoir. J’ai eu des promesses d’embauche non tenues.** ”

(Homme, emploi d’avenir dans un métier de facilitation de la vie sociale dans une association)

“ **Un travail pendant presque un an et surtout de l’expérience.** ”

(Femme, emploi d’avenir dans un métier d’accompagnement médico-social dans un établissement sanitaire public)

“ **Une première expérience professionnelle et un salaire.** ”

(Homme, emploi d’avenir dans un métier d’employé polyvalent de restauration dans un établissement du secteur marchand)

#### Groupe 4 : Une mauvaise expérience (18 %)

Cette classe rassemble les jeunes mécontents du dispositif. Cette population est en majorité féminine et a connu une sortie précoce du dispositif avant la fin prévue du versement de l'aide financière. Elle a cumulé une absence ou une insuffisance d'accompagnement, à la fois de la part de la mission locale et de l'entreprise. Le principal métier exercé pendant l'emploi d'avenir est celui d'employé polyvalent de restauration. Les employeurs de l'emploi d'avenir sont de tous les types (secteur marchand, secteur non marchand, collectivités territoriales, associations, ...). Enfin, une grande partie (68 %) de ces jeunes ne sont pas en emploi trois mois après la sortie du dispositif.

**“ Rien de spécial. Il n'y a pas d'avenir dans les emplois d'avenir. ”**

(Homme, emploi d'avenir dans un métier de maintenance informatique et bureautique dans une collectivité territoriale)

**“ Il ne faut pas attendre après la mission locale pour avancer. Il faut pousser les portes soi-même. C'est le comble, mais ça m'a appris à faire mes démarches moi-même et à être plus autonome. ”**

(Homme, emploi d'avenir dans un métier de manutention manuelle de charges dans un établissement du secteur non marchand)

**“ Des problèmes ! Mais la mission locale était plutôt compétente, l'employeur a voulu profiter des avantages pour lui mais pas pour son salarié. ”**

(Femme, emploi d'avenir dans un métier d'accueil et de renseignements dans une association)

**“ La compréhension que des employeurs vont nous engager en emploi d'avenir pour percevoir les aides de l'Etat. Mis à part ça, rien. Très mauvaise expérience avec ce contrat en emploi d'avenir. ”**

(Femme, emploi d'avenir dans un métier de serveuse en restauration dans un établissement du secteur marchand)

Magali Recoules

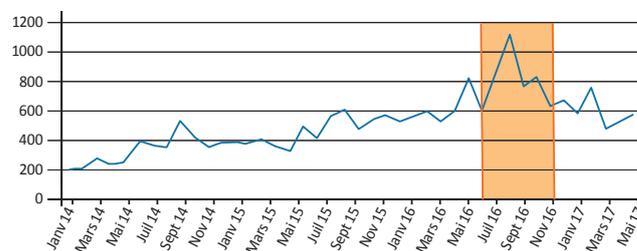
## Méthodologie

### Une étude quantitative pour analyser les pratiques d'accompagnement et de formation des emplois d'avenir ainsi que les trajectoires, le vécu et les perceptions des bénéficiaires

La présente publication synthétise les résultats de l'enquête menée par la Direccte d'Île-de-France auprès de bénéficiaires franciliens d'emplois d'avenir<sup>14</sup> sortant du dispositif entre juin et novembre 2016. La période d'analyse sélectionnée correspond à un pic de sorties massives de bénéficiaires franciliens du dispositif (graphique 1). L'enquête a été réalisée par Qualisondage ; le traitement et l'exploitation des données ont été effectués au sein de la Direccte.

Cette enquête quantitative s'inscrit dans une étude plus large qui visait à évaluer conjointement les pratiques d'accompagnement et de formation ainsi qu'à recueillir le vécu et les perceptions des différents acteurs que sont les bénéficiaires, les employeurs et les conseillers en mission locale. L'étude a été lancée début 2017, afin d'avoir un recul temporel suffisant sur des parcours complets (de 3 ans) et s'est déroulée en deux volets. Tout d'abord, une enquête

**Graphique 1 : Sorties franciliennes d'emplois d'avenir entre l'année 2014 et le 1<sup>er</sup> semestre 2017**



Source : Fichier ASP/Dares Juin 2018 – traitement Direccte IDF

Champ : Résidents franciliens sortis d'un emploi d'avenir entre l'année 2014 et le 1<sup>er</sup> semestre 2017.

quantitative a été menée auprès de 1 500 jeunes bénéficiaires franciliens d'emploi d'avenir. Puis, des entretiens ont été réalisés auprès de 25 employeurs franciliens d'emplois d'avenir et de 15 missions locales franciliennes. Les résultats de ce volet qualitatif ont été publiés en juillet 2018<sup>15</sup>.

### Déroulement de l'enquête auprès des jeunes bénéficiaires d'emplois d'avenir

Dans l'enquête auprès des jeunes sortant d'emplois d'avenir, compte tenu de la volatilité du public interrogé, trois modes d'interrogation (postal/électronique/téléphonique) ont été retenus. L'enquête s'est déroulée en deux phases. Dans un premier temps, l'ensemble des jeunes sortant du dispositif au second semestre 2016 ont été interrogés à l'aide à la fois d'un questionnaire papier auto-administré et d'un questionnaire en ligne (quand une adresse mail

était connue). Dans un second temps, parmi les jeunes n'ayant pas répondu, un certain nombre ont été relancés pour être interrogés par voie téléphonique sur la base d'un échantillonnage contrôlé afin d'être représentatif de la population des sortants. Les variables retenues pour réaliser les quotas étaient le type d'employeur de l'emploi d'avenir, le niveau de formation et le département de résidence du jeune bénéficiaire à l'entrée dans le dispositif.

### Méthodologie utilisée dans la publication

L'ensemble des données exploitées, sauf mention contraire, provient de l'enquête réalisée auprès de bénéficiaires d'emplois d'avenir dont l'aide financière a pris fin entre juin et novembre 2016. Le champ de l'analyse a porté sur des bénéficiaires dont les contrats ont été prescrits par des missions locales franciliennes auprès de jeunes résidant en Île-de-France.

Les données de la publication correspondent à des données pondérées. Les pondérations ont été

calculées à partir de cinq variables (sexe, âge, type d'employeurs, niveau de formation et département de résidence à l'entrée dans le dispositif) pour garantir la représentativité des résultats au regard de l'ensemble des sortants de la période.

Dans la publication, la sortie du dispositif correspond à la fin de l'aide financière versée par l'Etat dans le cadre de l'emploi d'avenir. L'âge des bénéficiaires est calculé à la fin de l'aide financière.

<sup>14</sup> Il existait une catégorie d'emplois d'avenir dits « professeur » qui était prescrite par les recteurs d'académie. Ces emplois d'avenir professeur étaient réservés aux étudiants boursiers se destinant à l'enseignement et visaient à permettre à des étudiants d'origine modeste de s'orienter vers les métiers de l'enseignement en leur proposant un parcours professionnalisant et un complément de ressources. Les emplois d'avenir professeur n'ont pas été traités dans la présente enquête.

<sup>15</sup> Synthèse thématique Direccte Île-de-France, « Les emplois d'avenir vus par les employeurs et les missions locales », N. Farvaque et alii, N°82-Juillet 2017.

## Méthodologie utilisée dans la classification

Pour construire la classification, 21 variables ont été utilisées, issues à la fois de fichiers administratifs et de l'exploitation du questionnaire de l'enquête. Les variables issues de fichiers administratifs sont : le sexe, l'âge à la sortie du dispositif, le niveau de formation à l'entrée dans le dispositif, la résidence ou non en quartier prioritaire (QPV/Zus) à l'entrée dans le dispositif, la catégorie de l'employeur de l'emploi d'avenir (collectivité territoriale, association, établissement sanitaire public, autres employeurs), le type de contrat (CDD/CDI) dans l'emploi d'avenir, la taille de l'établissement dans lequel l'emploi d'avenir a été réalisé (10 salariés ou moins, entre 11 et 49 salariés, 50 salariés ou plus), une variable combinant la durée et le fait d'être sorti ou non avant la fin théorique de l'emploi d'avenir.

Les variables issues de l'enquête rendent compte du vécu et des perceptions des bénéficiaires ainsi que du déroulement de l'emploi d'avenir et de la situation professionnelle des jeunes à la sortie : être en relation ou non avec une mission locale avant de signer le contrat en emploi d'avenir ; l'appréciation de la fréquence des contacts avec le conseiller en mission locale (suffisants, trop nombreux, pas assez nombreux ou inexistants) au cours de l'emploi d'avenir ; la disponibilité du conseiller de la mission

locale (disponible, pas disponible, pas besoin du conseiller) pendant l'emploi d'avenir ; avoir eu ou non un tuteur pendant l'emploi d'avenir ; avoir suivi ou non au moins une formation pendant l'emploi d'avenir ; la satisfaction ou non du poste occupé en emploi d'avenir ; la satisfaction ou non du passage en emploi d'avenir ; le sentiment que l'emploi d'avenir ait amélioré ou non la situation personnelle du bénéficiaire ; le sentiment que l'emploi d'avenir ait permis de valoriser le CV du bénéficiaire ; le fait de conseiller ou non l'emploi d'avenir à une autre personne ; avoir eu ou non un entretien de sortie à la fin du contrat en emploi d'avenir ; la réalisation ou non d'un bilan de compétences après la fin de l'emploi d'avenir ; être en emploi ou non trois mois après la sortie du dispositif.

A partir de ces variables, une analyse des correspondances multiples (ACM) a tout d'abord été réalisée permettant de retenir quatre axes. L'inertie de chaque axe est respectivement de : 16,5 %, 11,5 %, 9,6 % et 6,9 %. Une classification ascendante hiérarchique a ensuite été réalisée à partir de ces axes. Cette méthode permet de créer des groupes de sorte à maximiser les différences entre les individus des différents groupes.

**Directrice de la publication** : Corinne Cherubini

**Etude et rédaction** : Service Etudes Statistiques Evaluation - idf.statistiques@direccte.gouv.fr

**Réalisation et diffusion** : Service communication - idf.communication@direccte.gouv.fr

**Conception graphique** : Renaud Sauteret - **Mise en page** : Emmanuelle Seguin

Imprimé à 600 exemplaires - N° ISSN : 1767 - 9877

**Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Île-de-France**  
19, rue Madeleine Vionnet – 93300 Aubervilliers  
Tél. 01 70 96 13 00

