Revue Interventions économiques
Papers in Political Economy

40 | 2009
Formation, compétences et organisation du travail

Les politiques publiques d'insertion professionnelle des jeunes : la France peut-elle s'inspirer des expériences étrangères ?

Public Policies for the Professional Integration of Young People: Can France Draw Inspiration From Foreign Experiences?

Sabina Issehnane

Édition électronique
URL : http://journals.openedition.org/interventionseconomiques/98
DOI : 10.4000/interventionseconomiques.98
ISBN : 1710-7377
ISSN : 1710-7377

Éditeur
Association d'Économie Politique

Référence électronique
Sabina Issehnane, « Les politiques publiques d'insertion professionnelle des jeunes : la France peut-elle s'inspirer des expériences étrangères ? », *Revue Interventions économiques* [En ligne], 40 | 2009, mis en ligne le 01 octobre 2009, consulté le 10 décembre 2020. URL : http://journals.openedition.org/interventionseconomiques/98 ; DOI : https://doi.org/10.4000/interventionseconomiques.98

Ce document a été généré automatiquement le 10 décembre 2020.

Les contenus de la revue *Interventions économiques* sont mis à disposition selon les termes de la Licence Creative Commons Attribution 4.0 International.

Les politiques publiques d'insertion professionnelle des jeunes : la France peut-elle s'inspirer des expériences étrangères ?

Public Policies for the Professional Integration of Young People: Can France Draw Inspiration From Foreign Experiences?

Sabina Issehnane

Introduction

1 La France s'est trouvée ces dernières années face à deux crises majeures symptomatiques des difficultés que connaissent les jeunes en termes d'insertion : la révolte des jeunes des quartiers populaires en décembre 2005 et le vaste mouvement social de 2006 réunissant étudiants et salariés contre un nouveau dispositif public d'accès à l'emploi des jeunes, le Contrat Première Embauche (CPE). Ce dernier avait pour but d'instaurer, non plus comme auparavant une dérogation au contrat normé (contrat à durée indéterminée à temps plein) pour certaines catégories de jeunes en difficultés, mais une transformation du contrat normé pour tous les jeunes. Même si le mouvement social a conduit au retrait du CPE, le nombre de dispositifs visant à favoriser l'insertion des jeunes dans le monde du travail reste important. L'insertion professionnelle constitue un processus de transition de l'école vers l'emploi, pendant lequel les jeunes sortant de formation initiale cherchent à accéder à un emploi stable. Par jeunes, l'on entend les individus sortants de formation initiale sans expérience professionnelle, les « primo-entrants » sur le marché du travail. Les politiques de l'emploi en faveur des jeunes contribuent ainsi à institutionnaliser « un espace nouveau entre la formation, l'emploi et le chômage » (Lefresne, 2003), autrement dit une étape supplémentaire dans le processus d'insertion. La transition formation-emploi laisserait-elle désormais place à une transition « formation-dispositifs d'insertion-emploi » ?

2 Avec un taux de chômage des jeunes qui s'élève à 23,1 % (Eurostat, 2006), la France semble présenter plus de difficultés à intégrer ces jeunes dans le monde du travail que certains de ces voisins européens. Dans quelle mesure la France peut-elle s'inspirer des expériences étrangères ?

3 Cet article sera divisé en deux grands axes. Tout d'abord, il s'agira d'évaluer les dispositifs d'insertion professionnelle des jeunes en France. Ensuite, après une analyse comparative des dispositifs mis en place à l'étranger, l'on s'interrogera sur la possibilité d'appliquer ces mesures en France.

Une évaluation des dispositifs d'insertion professionnelle des jeunes en France

4 Les dispositifs sont fortement hétérogènes, dans le sens où ils n'ont pas les mêmes caractéristiques et qu'ils touchent des publics différents. Il s'agira, d'abord, d'analyser les mesures publiques d'aide à l'emploi des jeunes en France existantes entre 2001 et 2004, puis d'évaluer l'efficacité de ces politiques en terme de retour à l'emploi ordinaire à partir de l'Enquête Génération 2001 du CEREQ. Parmi les mesures d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes qui visent à améliorer l'accès à l'emploi des jeunes en difficultés, nous nous limiterons aux mesures de politiques de l'emploi sous forme de contrats[1] existants entre 2001 et 2004 et pris en compte par l'Enquête Génération 2001 du Céreq.

Les données : l'Enquête Génération 2001 du CEREQ

5 L'Enquête Génération du CEREQ (Centre d'études et de recherches sur les qualifications) est une enquête longitudinale sur les premières années de vie active. Elle s'appuie sur un calendrier décrivant mois par mois la situation des jeunes. Elle permet d'analyser les trajectoires d'entrée dans la vie active, les transitions de la formation vers l'emploi. Cette enquête a l'avantage de rassembler diverses données sur les individus : caractéristiques sociodémographiques, parcours professionnels, informations à caractère subjectif telle que le sentiment de discrimination ou de satisfaction professionnelle.

6 Deux enquêtes ont déjà eu lieu auprès des jeunes sortis de formation initiale en 1992 et 1998. L'enquête Génération 2001 est la plus récente. Contrairement aux deux autres, elle n'a fait l'objet que d'une seule interrogation en 2004, trois ans après la sortie du système éducatif. Au cours de cette enquête, le Céreq a interrogé un échantillon de 10 000 jeunes parmi les 760 000 jeunes sortis de formation initiale en 2001. Cette enquête a fait l'objet d'extensions réalisées à la demande des régions et des Ministères. 15 000 individus supplémentaires ont été interrogés. Voir Céreq (2005) pour une présentation détaillée. L'enquête Génération a donné lieu à divers travaux du Céreq (Marchal, Molinari-Perrier et Sigot, 2004 ; Rose, 2005 ; Giret, Nauze-Fichet et Tomasini, 2006).

Une variété de politiques publiques d'aide à l'emploi des jeunes

7 Les mesures d'aide à l'emploi des jeunes ne touchent pas le même public, elles offrent des statuts différents aux jeunes bénéficiaires, elles n'ont pas les mêmes objectifs et elles diffèrent dans les modalités de recours pour l'employeur. Cependant, elles peuvent être

regroupées par type de mesures. Ainsi, les politiques publiques ciblées sur l'accès à l'emploi des jeunes peuvent être classées en trois grandes catégories (Ryan, 2001).

8 Tout d'abord, les mesures touchant à la politique éducative reposent sur l'idée que le chômage des jeunes serait dû à un problème de formation insuffisante ou inadéquate. Le principal objectif de ces dispositifs est de rapprocher système éducatif et entreprise afin d'améliorer l'adaptation des qualifications aux besoins de l'appareil productif. Ce groupe comprend les contrats de formation en alternance : contrat d'apprentissage, contrat d'adaptation et contrat de qualification. Les dispositifs en alternance sont les plus importants en terme de bénéficiaires avec près de 2/3 des bénéficiaires de l'ensemble des mesures de la politique de l'emploi en faveur des jeunes.

9 Ensuite, les pouvoirs publics peuvent intervenir directement sur le marché du travail par la création d'emplois non marchands : contrat emplois solidarité (CES), contrat emplois consolidés (CEC), contrat d'avenir, Nouveaux services-emplois jeunes (NSEJ). Le but est d'explorer de nouveaux gisements d'emplois, en créant des emplois fondés sur une productivité du travail faible, qui correspondent à des besoins collectifs non satisfaits dans le secteur non marchand. Ils ont longtemps concerné essentiellement des publics défavorisés, jusqu'à la mise en place en 1997 des Nouveaux services Emplois Jeunes (NSEJ).

10 Enfin, les contrats marchands aidés s'inscrivent dans les politiques de déréglementation : contrat initiative emploi (CIE), contrat jeunes en entreprise. Ils visent à diminuer le coût du travail des jeunes actifs pour les employeurs par le biais d'exonérations de cotisations sociales et/ou par le versement de subventions pour les employeurs. Ces mesures s'appuient sur le postulat théorique que les jeunes ont une productivité plus faible que leurs aînés expérimentés, si bien que leur coût salarial serait trop élevé par rapport à leur niveau de productivité à l'embauche. L'objectif de ces politiques est de diminuer les rigidités du marché du travail pour les jeunes (salaire minimum légal ou conventionnel, statut d'emploi). Cette remise en cause induit le développement de contrats atypiques (contrat temporaire, règle de licenciement assouplie, etc.) à l'emploi normé qu'est le CDI.

11 L'enquête a tendance à sous-estimer les dispositifs d'aide à l'emploi des jeunes. Les individus enquêtés n'ont pas entièrement connaissance de l'ampleur de ces contrats. Ainsi, les mesures d'exonérations financières pour l'employeur, comme le contrat jeune en entreprise, ne sont pas toutes prises en compte, car non identifiées par l'enquêté. Etant donné le faible échantillon d'individus passés par un contrat aidé marchand, l'étude se limitera sur les emplois non marchands et les contrats de formation en alternance.

Répartition entre types de contrats aidés

12 Les bénéficiaires correspondent aux jeunes sortis de formation initiale en 2001 qui ont bénéficié au moins une fois d'un contrat aidé durant leurs trois premières années de vie active. Ils sont près de 115000. Cet emploi aidé est principalement un emploi en alternance, dont la majorité est un contrat de qualification. Parmi les jeunes qui ont bénéficié au moins une fois d'un emploi aidé, 2/3 sont passés par un contrat en alternance. 29 % des jeunes qui ont bénéficié au moins une fois d'un contrat aidé durant leurs trois premières années de vie active sont passés par un dispositif d'emploi non marchand, le plus souvent un emploi jeune. Près d'1/4 des jeunes en emplois aidés non marchands ont été embauchés au sein de l'éducation nationale, plus de 16 % dans les collectivités territoriales.

Le profil des bénéficiaires

13 Les bénéficiaires de contrats aidés sont généralement faiblement diplômés. Près de 80 % ont un niveau inférieur ou égal au baccalauréat (Voir tableau 1). Le profil des bénéficiaires varie selon le type de contrats. Plus des 2/3 des bénéficiaires des contrats en alternance sont soit des jeunes non diplômés, soit des diplômés de formation professionnelle ou technologique (CAP/BEP et baccalauréat professionnel/ technologique), alors qu'ils représentent moins de 50 % de l'ensemble des bénéficiaires des emplois non marchands. Les emplois non marchands étaient initialement prévus pour les jeunes faiblement qualifiés rencontrant des difficultés dans l'accès à l'emploi (CES/ CEC), mais avec la mise en place des Emplois Jeunes (NSEJ), le public visé n'était plus essentiellement les faiblement diplômés. C'est pourquoi les bénéficiaires des emplois non marchands sont davantage diplômés que ceux des autres contrats aidés, car le NSEJ est la principale mesure des emplois non marchands entre 2001 et 2004. Ainsi, plus de 40 % des bénéficiaires d'emplois non marchands ont un niveau bac à bac+2. Le ciblage des dispositifs se fait de moins en moins vers les bas niveaux de formation comme le montre la répartition des emplois aidés selon les diplômes.

14 Cette situation a comme conséquence que de nombreux bénéficiaires se déclarent être en situation de déclassement[2]. Celui-ci peut-être mesuré de trois manières différentes (Forgeot et Gautié, 1997 ; Fondeur, 1999 ; Battu et *al,* 2000 ; Giret, Nauze-Fichet, Tomasini, 2006) selon que l'on adopte une approche normative[3], statistique[4] ou subjective (Giret, 2005). C'est cette dernière approche qui sera ici étudiée. L'approche subjective s'appuie sur la perception des individus d'occuper un emploi dont la qualification est inférieure à leurs compétences. Ainsi, près de 42 % des bénéficiaires de contrats aidés non marchands se déclarent être utilisés en-dessous de leur niveau de compétence. Le déclassement est un phénomène de grande ampleur (Giret, 2005). Les politiques de l'emploi ciblées sur les jeunes ont eu un impact sur la nature des emplois créés. En effet, elles conduiraient à une déformation de la structure des qualifications au profit des emplois pas ou peu qualifiés, souvent à bas salaires (Lizé, 2006). En effet, d'après l'enquête Génération 2001, les emplois aidés sont généralement des emplois peu qualifiés, majoritairement des postes d'ouvriers ou d'employés. Lizé (2006) retient comme hypothèse que les mesures pour l'emploi modifient les politiques de recrutement des employeurs sur les critères de sélection des candidats et sur la nature des contrats proposés. La politique de l'emploi a notamment entraîné le remplacement de nombreux postes de la fonction publique par des emplois aidés.

Tableau 1 : Les bénéficiaires des mesures publiques d'aide à l'emploi des jeunes selon le diplôme et le type de contrat

Niveau de diplômes (En %)	Emplois aidés non marchands	Alternance	Emplois aidés marchands	Ensemble des contrats aidés	Ensemble Génération 2001
Non diplômés	22,73	26,79	29,30	25,72	19,73
cap ou bep	13,42	26,36	28,78	22,57	18,44

Bac pro et techno	8,40	18,10	4,18	14,84	11,77
Bac+1, bac+2 non diplômés	17,53	15,45	11,52	15,80	11,67
Bac + 2	16,36	10,96	15,13	12,54	18,48
2e cycle	14,87	1,95	4,72	6,11	9,99
3e cycle et écoles	6,69	0,38	6,38	2,43	9,92
Ensemble	100	100	100	100	100

Lecture : 25,72 % des bénéficiaires d'un contrat aidé sont non diplômés contre 19,73 % de l'ensemble des jeunes sortis de formation initiale en 2001.
Champ : Ensemble des jeunes sortis de formation initiale en 2001
Source : enquête Génération 2001 - Interrogation 2004, Céreq

15 Les bénéficiaires de contrats aidés sont issus des couches sociales de la population les moins favorisées. En effet, ils ont majoritairement des parents employés ou ouvriers. Ils possèdent pour la plupart un faible capital social, si bien que leur probabilité de passer au moins une fois par un contrat aidé est supérieure à celle des jeunes issus des autres catégories sociales. Les jeunes qui déclarent avoir subi une discrimination à l'embauche sont également plus nombreux à occuper un emploi aidé.

16 Les premières motivations pour un jeune dans l'acceptation d'un dispositif aidé sont d'abord d'acquérir une expérience professionnelle, de percevoir un revenu ensuite, de suivre une formation et enfin d'éviter le chômage. Les mesures d'insertion sont vues par les bénéficiaires de ces dispositifs comme des mesures provisoires afin d'acquérir une première expérience professionnelle, qui permettent de transiter vers un autre emploi. Près de 31 % de bénéficiaires de contrats aidés recherchent un autre emploi. Ils sont près de 44 % pour les contrats aidés non marchands. Les dispositifs peuvent accompagner une bonne ou une mauvaise trajectoire d'insertion selon notamment la logique d'utilisation de l'employeur. Les contrats en alternance incluant une période de formation peuvent servir de sas vers l'emploi ordinaire sur les marchés internes ou permettre d'acquérir une qualification sur les marchés professionnels où l'apprentissage y joue un rôle important (Marsden, 1989).

17 Les emplois aidés comme tremplin[5] vers un emploi stable dans la même entreprise sont toutefois rares. En effet, les employeurs de ces dispositifs les transforment rarement en emploi de longue durée. A peine 17 % ont vu leur contrat de travail se modifier dans la même entreprise après un contrat aidé. Alors que plus de 21 % ont vu leur contrat de travail se modifier dans la même entreprise après un contrat en alternance, moins de 10 % des bénéficiaires de contrats non marchand ont changé de contrat de travail avant de quitter l'entreprise. Ceci s'explique notamment par la contrainte budgétaire des utilisateurs de ces contrats que sont principalement les administrations publiques locales et les associations. Cette contrainte les empêche de pérenniser ces emplois.

18 Que deviennent les jeunes bénéficiaires passés par une de ces mesures au moment de la première interrogation de l'enquête en 2004, soit trois ans après être sortis de formation initiale ? Est-ce que le fait de passer par un contrat aidé permet-il d'accéder à un emploi stable au bout de trois années de vie active ? Le devenir trois ans après des jeunes sortis du système éducatif en 2001

19 L'enquête Génération 2001 indique que près de 61 % des individus interrogés déclarent avoir comme priorité de trouver un emploi stable. Or, dans les faits, parmi l'ensemble des jeunes sortis de formation initiale en 2001, à peine 55 % occupent un contrat à durée indéterminée (CDI) ou un emploi de fonctionnaire en 2004 (cf. Tableau 2). Le processus d'insertion est donc encore loin d'être terminé pour près de la moitié des individus interrogés. Près de 13 % sont au chômage trois ans après, tandis que 23 % occupent des emplois temporaires (cf. Tableau 2).

Tableau 2 : Le devenir trois ans après des jeunes sortis de formation initiale en 2001

STATUTS (En %)	*Effectif*	*Proportion*
CDI et fonctionnaire	397459	54,69
CDD	90208	12,41
INTERIM	36190	4,98
STAGE	1825	0,25
CONTRATS AIDES	11782	1,62
CHOMAGE	93042	12,80
INACTIVITE	11734	1,61
FORMATION	29386	4,04
AUTRES STATUTS	37520	5,16
INDEPENDANTS	17547	2,41
TOTAL	689173	100,00

Lecture : 12,80 % des jeunes sortis de formation initiale en 2001 sont au chômage trois ans après.
Champ : Ensemble des jeunes sortis de formation initiale en 2001
Source : Enquête Génération 2001 - Interrogation 2004, Céreq

20 Bénéficier au moins une fois d'un contrat aidé durant ses premières années de vie active améliore-t-il l'accès à l'emploi des jeunes ? L'efficacité d'un passage par un contrat aidé sur l'accès à un emploi stable (CDI et fonctionnaire) sera évaluée, tout d'abord, à l'aide de statistiques descriptives.

Tableau 3 : Le devenir trois ans après la sortie de formation initiale des jeunes passés par un contrat aidé

STATUTS (En %)	Bénéficiaires d'un emploi aidé non marchand	Bénéficiaires d'un contrat en alternance	Bénéficiaires d'un emploi aidé marchand	Ensemble des bénéficiaires d'un contrat aidé	Non bénéficiaires
CDI et fonctionnaire	37,81	53,68	60,43	50,17	58,66
CDD	15,12	13,68	2,66	13,93	12,98
INTERIM	2,02	5,73	4,58	4,85	5,30
STAGE	0,79	0,29	0,00	0,38	0,25
CHOMAGE	32,64	17,13	22,96	20,91	12,53
INACTIVITE	1,15	2,20	0,00	1,96	1,67
FORMATION	8,33	5,48	3,15	5,96	4,04
AUTRES STATUTS [1]	2,10	1,04	3,38	1,16	1,78
INDEPENDANTS [2]	0,05	0,78	2,85	0,68	2,79
Ensemble	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

[1] « AUTRES STATUTS » désignent les saisonniers, les ATER, les vacataires, les post-doctorat, les pas de contrats et autres.
[2] « INDEPENDANTS » désignent les individus à leur compte.

Lecture : Trois ans après être sortis de formation initiale, 20,91 % des jeunes passés par un contrat aidé sont au chômage
Champ : Ensemble des jeunes sortis de formation initiale en 2001
Source : Enquête Génération 2001 – Interrogation 2004, CEREQ

21 On constate que les bénéficiaires de contrats aidés sont moins nombreux en 2004 à occuper un CDI ou à être fonctionnaire que les non bénéficiaires (cf. Tableau 3). 21 % sont au chômage, tandis que près de 20 % occupent un emploi temporaire. L'enquête Génération nous donne également des renseignements quant à la trajectoire des individus. Ainsi, durant les trois années qui ont suivi leur sortie du système éducatif, près de 66 % ont connu un accès rapide et durable à l'emploi, contre 72,5 % pour les non bénéficiaires de contrats aidés. Pour 11 % d'entre eux, ils ont connu un chômage persistant puis un accès progressif à l'emploi, ce chiffre s'élève à 18 % pour les bénéficiaires d'un emploi non marchand. 12 % d'entre eux ont basculé hors de l'emploi, trois ans après leur sortie du système éducatif.

22 Le passage par un emploi aidé n'a pas les mêmes effets en termes d'accès à un emploi stable selon le type de contrats. Ainsi, d'après le tableau 3, on constate que les bénéficiaires d'un contrat en alternance s'en sortent beaucoup mieux que les bénéficiaires d'un contrat aidé non marchand. En effet, l'écart entre bénéficiaires d'un contrat de formation en alternance et les non bénéficiaires est beaucoup plus faible que l'écart entre bénéficiaires d'un emploi aidé non marchand et non bénéficiaires. Les bénéficiaires d'un emploi non marchand sont seulement 38 % à occuper un emploi stable à la fin de l'enquête. Les contrats en alternance offrent de meilleurs débouchés parce qu'ils comportent une partie en formation. Celle-ci permet aux jeunes d'acquérir du capital humain supplémentaire, et ainsi d'améliorer leur insertion. Ce qui permet d'expliquer l'écart entre emplois aidés en alternance avec un fort contenu de formation et emplois aidés non marchands. Les emplois aidés marchands sont sous-estimés dans cette enquête. Etant donné le faible échantillon d'individus passés par un contrat aidé marchand, il est difficile de conclure quant aux résultats obtenus pour ce type de contrat.

23 En conséquence, les statistiques descriptives montrent un effet négatif du passage par un contrat aidé sur la probabilité d'accéder à un emploi stable à moyen terme. Toutefois, elles ne permettent pas de prendre en compte les effets de structure. Pour évaluer le devenir des bénéficiaires des contrats aidés toutes choses égales par ailleurs, nous présentons les résultats d'estimations d'un modèle LOGIT.

Tableau 4 : La probabilité d'accéder à un emploi pour les jeunes trois ans après la sortie de la formation initiale (régression logistique)

Variables explicatives	Probabilité d'accéder à un emploi (EDI [1] ou EDD [2]) vs chômage					
	EDI	EDD	EDI	EDD	EDI	EDD
Constante	-0,3866***	-0,443***	-0,125	-0,357***	-0,138	-0,363
Sexe						
Femme	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*
Homme	0,238*** (1,269)	0,011 (1,011)	0,239*** (1,269)	0,016 (1,016)	0,232*** (1,261)	0,013 (1,013)
Age de sortie d'études						
Moins de 20 ans (inclus)	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*
21 à 23 ans	0,722*** (2,059)	0,181** (1,198)	0,699*** (2,011)	0,181** (1,199)	0,716*** (2,047)	0,191** (1,211)
24 à 25 ans	0,715*** (2,043)	0,081 (1,084)	0,688*** (1,989)	0,083 (1,086)	0,719*** (2,052)	0,102 (1,107)
Plus de 25 ans	0,901*** (2,461)	0,515*** (1,674)	0,912*** (2,489)	0,529*** (1,696)	0,932*** (2,541)	0,540*** (1,716)
Lieu de résidence à la fin des études						
Province	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*
Ile-De-France	0,082 (1,086)	-0,337*** (0,714)	0,101 (1,106)	-0,332*** (0,718)	0,088 (1,091)	-0,341*** (0,711)
Lieu de naissance du père						
Etrangère	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*
Française	0,567*** (1,762)	0,277*** (1,319)	0,414*** (1,513)	0,226*** (1,253)	0,414*** (1,513)	0,225*** (1,252)
Niveau de diplôme						
Non diplômés	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*
CAP/BEP	1,541*** (4,671)	0,782*** (2,186)	1,474*** (4,365)	0,754*** (2,126)	1,464*** (4,323)	0,748*** (2,112)
Baccalauréat	0,426*** (1,530)	0,020 (1,020)	0,402*** (1,495)	0,007 (1,007)	0,388*** (1,474)	-0,004 (0,996)
BAC+2	0,890*** (2,434)	0,483*** (1,621)	0,868*** (2,382)	0,470*** (1,599)	0,868*** (2,381)	0,469*** (1,598)
BAC+3 et plus	0,959*** (2,608)	0,594*** (1,810)	0,921*** (2,512)	0,571*** (1,770)	0,928*** (2,529)	0,574*** (1,776)
Enfants						
N'a pas d'enfants	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*
A des enfants	-0,161** (0,852)	-0,411*** (0,663)	-0,140* (0,869)	-0,406*** (0,666)	-0,139* (0,870)	-0,405*** (0,667)
Origine sociale du père						
Cadres, professions intellectuelles sup., techniciens	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*
Père absent	-0,257*** (0,773)	0,010 (1,010)	-0,233** (0,792)	0,018 (1,018)	-0,231** (0,793)	0,019 (1,020)
Agriculteurs, artisans, chefs d'entreprises	0,043 (1,044)	0,052 (1,053)	0,046 (1,047)	0,050 (1,051)	0,043 (1,043)	0,048 (1,049)
Employé	-0,007 (0,993)	0,068 (1,071)	0,002 (1,002)	0,072 (1,075)	0,005 (1,005)	0,075 (1,078)
Ouvrier	0,023 (1,023)	0,125 (1,133)	0,055 (1,056)	0,139 (1,149)	0,059 (1,061)	0,142 (1,152)
Père ayant connu une période de chômage	-0,326*** (0,722)	-0,209** (0,812)	-0,280*** (0,756)	-0,189* (0,828)	-0,282*** (0,754)	-0,189* (0,828)
Discrimination						
n'a pas subi de discrimination			*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*
a subi une discrimination			-1,229*** (0,293)	-0,302*** (0,739)	-1,227*** (0,293)	-0,300*** (0,741)
Travail en cours d'études						
Jobs d'été	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*
Stages	-0,012 (0,988)	0,063 (1,065)	0,017 (1,017)	0,074 (1,077)	0,021 (1,021)	0,076 (1,079)
Emploi régulier	0,002 (1,002)	0,097 (1,102)	0,029 (1,029)	0,106 (1,112)	0,036 (1,036)	0,111 (1,117)
Passage par un contrat aidé						
Contrats aidés	-0,426*** (0,653)	-0,401*** (0,670)	-0,425*** (0,654)	-0,399*** (0,671)		
dont :						
- Alternance					-0,197* (0,821)	-0,266** (0,766)
- Emplois aidés non marchands					-0,917*** (0,400)	-0,603*** (0,547)
- Emplois aidés marchands					0,258 (1,295)	-0,450 (0,638)
Nombre d'observations	12171	12171	12171	12171	12171	12171

[1] EDI désigne un Emploi à Durée Indéterminé, autrement dit un CDI ou un emploi de fonctionnaire.
[2] EDD désigne un Emploi à Durée Déterminée : CDD ou intérim.

Lecture : Les bénéficiaires d'un emploi aidé durant leurs trois premières années de vie active ont une probabilité qui a été multipliée par 0,65, donc 35 % de chances en moins d'occuper un CDI trois ans après la sortie de formation initiale.
Niveau de significativité : ***significatif au seuil de 1 % ; **significatif au seuil de 5 % ;*significatif au seuil de 10 %
Odds Ratio : (.)
Champ : Ensemble des jeunes sortis de formation initiale en 2001
Source : Enquête génération 2001-Interrogation 2004, Céreq

24 Ce modèle Logit Multinomial évalue la probabilité d'accéder à un emploi à durée indéterminée (EDI par la suite), autrement dit un emploi stable (CDI ou fonctionnaire), ou d'obtenir un emploi à durée déterminée (EDD par la suite), *i.e.* un emploi temporaire (CDD ou Intérim), trois après la sortie de formation initiale, relativement au fait d'être au chômage ou inactif.

25 Diverses variables influent sur la probabilité d'accéder à un emploi régulier. Comme la plupart des études l'indiquent, le diplôme reste un atout sur le marché du travail (Givord, 2005 ; Lopez, 2004 ; Rose, 2005 ; Gasquet et Roux, 2006). En effet, plus le jeune est diplômé, plus sa probabilité d'obtenir un CDI trois ans après être sortis du système scolaire est grande (cf. tableau 4). Pour les diplômés du supérieur de 2nd cycle et 3ème cycle, cette probabilité est encore plus grande. On peut noter que l'effet positif du CAP/BEP est très marqué. L'effet du diplôme joue également dans l'accès à un EDD, mais dans une moindre

mesure. De plus, les hommes ont une probabilité plus grande que les femmes d'accéder à un emploi stable, trois ans après la sortie de leur formation initiale. Toutefois, le sexe de l'individu n'est pas un facteur discriminant pour l'accès à un EDD. Plus l'individu est âgé à la sortie de sa scolarité, plus sa probabilité d'accéder à un emploi à durée indéterminée est grande. L'âge est corrélé au niveau de diplôme. On peut supposer que les jeunes de moins de 20 ans qui quittent le système scolaire sont peu diplômés, comparativement à leurs aînés. Ensuite, résider dans la région Ile-De-France à la fin de ses études diminue la probabilité d'occuper un emploi en CDD ou en intérim. De plus, le fait d'avoir des enfants influence négativement la probabilité d'être en emploi. L'origine ethnique et sociale des jeunes est un facteur important dans l'accès à un emploi. Ainsi, avoir un père français augmente la probabilité d'accéder à un emploi, comparativement à un jeune dont le père est né à l'étranger. Avoir un père absent (décédé ou NVPD) ou ayant connu le chômage diminue les chances d'être en emploi stable. De plus, les jeunes ayant déclaré avoir subi une discrimination à l'embauche[6] ont moins de chances d'occuper un emploi à durée indéterminée trois ans après être sortis de formation initiale. L'introduction de cette variable subjective dans l'estimation ne modifie pas les autres résultats. En effet, nous avons mené l'estimation sans et avec cette variable (colonnes 1 et 2 par rapport aux colonnes 3 et 4 du tableau 4). Les résultats ne sont que faiblement modifiés par l'introduction de cette variable qui est donne un effet significatif sur l'accès à l'emploi.

26 Les jeunes ne sont donc pas tous égaux face à l'embauche. Ajoutés aux écarts de qualification liés aux diplômes et à l'expérience, ils subissent des discriminations, ils n'ont pas le même capital social leur permettant de bénéficier des réseaux et de l'information nécessaire, pour accéder à un emploi régulier. Il faut rajouter que les étudiants sont de plus en plus nombreux à travailler durant leurs études (jobs d'été, emploi régulier ou stages). Par exemple, en France, près d'un étudiant sur deux, soit environ 800 000 étudiants, effectue au moins un stage au cours de sa scolarité (CES, 2005). Le travail en cours d'études fait l'objet de nombreux travaux dans la littérature récente (Beduwé et Giret, 2004 ; Domingo, 2007). L'estimation ne montre cependant aucun effet significatif des stages et d'un emploi régulier pendant les études sur l'accès à un emploi, stable ou non.

27 Confirmant l'effet du passage par un contrat aidé, l'analyse toutes choses égales par ailleurs confirment les résultats obtenus en statistiques descriptives. Le fait d'être passé au moins une fois par un contrat aidé diminue la probabilité d'accéder à un emploi stable (ou à durée déterminée) trois ans après être sortis de formation initiale. Ainsi, les bénéficiaires d'un emploi aidé ont 35 % de chances en moins d'accéder à un emploi stable. L'effet est différencié selon le type de contrat (dans les deux dernières colonnes du tableau 4). Bénéficier d'un contrat en alternance affecte négativement la probabilité d'obtenir un emploi à moyen terme, cependant l'effet négatif est beaucoup plus grand pour les emplois aidés non marchands. Ainsi, les jeunes qui ont bénéficié au moins une fois d'un emploi aidé non marchand ont une probabilité qui est multipliée par 0,4 d'occuper un emploi ordinaire trois ans après la sortie de formation initiale, donc 60 % plus faible.

28 Les résultats sont robustes à la méthode d'estimation. En effet, si on adopte la méthode par appariement sélectif, on retrouve les mêmes résultats qualitativement (voir tableau 5).

Tableau 5 : Effet moyen du passage par un contrat aidé sur la probabilité d'être en contrat à durée indéterminée ou fonctionnaire 3 ans après la sortie de formation initiale. Suivant le type de contrat aidé.

Traitement / Estimateur	Naïf	Effet moyen global
Contrat aidé dont :	- 8,6 *** (1,6)	- 5,5 *** (1,9)
Alternance	- 5,6*** (1,9)	- 3,2 (2,7)
Emplois aidés non marchands	- 15,1 *** (2,9)	- 13,1*** (2,9)

Champ : Ensemble des jeunes sortis de formation initiale en 2001.
Notes : Les définitions des types de contrats aidés figurent en annexe 1. Ecarts-type entre parenthèses obtenus par bootstrap (200 réplications). Niveaux de significativité *:* *** au seuil de 1 % ; ** au seuil de 5 % ;* au seuil de 10 %.
Source : enquête Génération 2001, interrogation 2004 (CEREQ).

29 Le passage par un contrat aidé ne permet pas d'améliorer la probabilité d'être en emploi stable. Ainsi, selon la méthode d'évaluation par appariement sélectif, bénéficier d'un contrat aidé réduit de 5,5 % la probabilité d'occuper un emploi à durée indéterminée ou de fonctionnaire trois ans après la sortie de formation initiale (cf. tableau 5). Cette méthode confirme les résultats précédents d'un point de vue qualitatif, même si l'effet obtenu est moindre.

30 Ainsi, les dispositifs d'aide à l'emploi des jeunes en France ont un impact négatif quant à l'accès à l'emploi, stable ou à durée limitée. Trois ans après la sortie de formation initiale, les jeunes bénéficiaires de mesures pour l'emploi ont moins accès à l'emploi, stable normé ou en contrat court, que les non bénéficiaires. Ceci s'explique notamment par le ciblage des dispositifs sur les publics les plus en difficultés, mais ceci n'explique pas l'écart qui persiste toutes choses égales par ailleurs. Ce résultat en termes d'insertion au bout de trois ans est à nuancer par le fait que ces mesures permettent à ces jeunes de ne pas demeurer trop longtemps éloigné de l'emploi (Giret et Lopez, 2005). L'impact négatif du passage par un emploi aidé peut s'expliquer par un effet de stigmatisation qui fournit un signal négatif aux futurs employeurs. Un risque de pérennisation de la précarité existe donc, où ces jeunes alterneraient entre périodes de chômage et périodes d'emplois aidés ou temporaires. Leur trajectoire d'insertion est en effet souvent très instable. Ainsi, il existerait un effet de *locking-in* (Fredriksson et Johansson, 2003) qui enfermerait les bénéficiaires dans une trajectoire spécifique.

31 L'impact est également différencié selon les dispositifs. Les contrats en alternance, ayant un contenu de formation, ont de meilleurs résultats en termes d'accès à l'emploi que les autres formes d'emplois aidés, comme les emplois non marchands. On peut penser qu'ils permettent aux jeunes d'acquérir un atout supplémentaire dans un contexte de forte compétition pour l'emploi. Ensuite, ces dispositifs peuvent servir de tremplin vers l'emploi ordinaire.

32 Ces résultats nuancent l'efficacité de ces politiques, étant donné leur plus faible probabilité de recourir à un emploi, stable ou non, trois ans après. La Stratégie Européenne pour l'Emploi définit des bonnes pratiques à suivre en donnant comme

exemples le cas du Danemark et du Royaume-Uni, du fait de leur faible taux de chômage des jeunes notamment. Nous étudions dans la partie suivante les enseignements à tirer de ces politiques pratiquées à l'étranger.

Peut-on s'inspirer des politiques de l'emploi pratiquées à l'étranger ?

33 Malgré la diversité des modes d'insertion professionnelle des jeunes en Europe (Raffe, 2000 ; Ryan, 2001 ; Cedefop, 2001 ; Müller et Gangl, 2003), l'Union Européenne (UE), par le biais de la Stratégie Européenne pour l'Emploi (SEE), ne permet-elle pas une certaine convergence en définissant des bonnes pratiques (*Best practices*) à suivre ? Deux modèles sont montrés en exemples en matière d'insertion des jeunes : le modèle nordique et le modèle anglo-saxon.

La difficile transposition d'un modèle étranger en France ?

Des systèmes nationaux d'insertion professionnelle variés en Europe

34 L'insertion des jeunes n'est donc pas un processus homogène en Europe (Couppié et Mansuy, 2004). Il existe plusieurs typologies qui permettent de distinguer les pays en fonction : du modèle d'insertion (Garona et Ryan, 1989 ; Couppié et Mansuy, 2004), des acteurs de l'insertion (Lefresne, 1999 et 2003) ou encore du mode de régulation du marché du travail (Schröder, 2004). Selon la typologie utilisée, les pays ne sont pas classifiés de la même manière. Seule la première classification des modes d'insertion sera détaillée.

35 Des « systèmes nationaux de régulation de l'entrée des jeunes » peuvent être distingués en fonction de la place accordée aux jeunes dans les mécanismes de concurrence intergénérationnelles dans l'accès à l'emploi, autrement dit des possibilités d'accès des jeunes à certains segments du marché du travail (Garona et Ryan, 1989). Ces systèmes nationaux se différencient du fait des modes de relations particuliers entre les principaux acteurs concernés que sont l'Etat, les syndicats, les employeurs et les jeunes. Trois modes de régulation peuvent être distingués : « l'exclusion sélective, l'intégration réglementée, et la régulation concurrentielle ».

36 « L'exclusion sélective » caractérise la France et la Suède. Les jeunes sont exclus de certains segments du marché du travail. La formation a lieu principalement dans le cadre du système éducatif. Les jeunes actifs occupent d'abord des emplois du secteur secondaire (emplois mal rémunérés, moins qualifiés) pour accéder ensuite aux emplois du marché primaire.

37 « L'intégration réglementée » qualifie surtout l'Allemagne. Le passage du système éducatif au monde du travail prend la forme d'un processus en deux étapes, « un système dual » (Heinz et Nagel, 1995), d'abord l'accès à des formations professionnelles par le biais de l'alternance, pendant laquelle les jeunes actifs sont moins rémunérés, puis ce n'est que dans un second temps que les jeunes accèdent à l'emploi. Le cas allemand est marqué par une grande coopération entre partenaires sociaux, Etat, Länders et entreprises. Des règles encadrent l'apprentissage, ce qui permet d'éviter une logique concurrentielle entre les jeunes actifs et leurs aînés. Le diplôme professionnel est une règle d'organisation du marché du travail (Möbus et Verdier, 2000). Les statuts d'élève et d'actif se chevauchent. On trouve également dans cette catégorie le Danemark. Les débutants y sont des

travailleurs comme les autres. Les relations entre les différents acteurs socioéconomiques y sont très développées.

38 La « régulation concurrentielle » est caractérisée par un marché du travail déréglementé et par une baisse du coût relatif du travail des jeunes. On trouve ce mode de régulation au Royaume-Uni où a été instauré un SMIC jeune.

39 La grande variété des systèmes d'insertion professionnelle en Europe rend difficile toute comparaison de politiques publiques entre des pays appartenant à des groupes différents. Chaque politique de l'emploi prenant « son sens uniquement dans l'interaction avec d'autres éléments du pays considéré » (Barbier, 1998). Certains chercheurs (Verdier, 1997 ; Elbaum et Marchand, 1994) vont encore plus loin en considérant que le mode d'insertion en France est un cas particulier. Ainsi, la spécificité de « l'insertion à la française » se caractériserait par le poids des dispositifs dans le processus d'insertion. Cette singularité serait liée au rôle majeur des pouvoirs publics qui assure l'externalisation des jeunes et leur prise ne charge par les pouvoirs publics d'insertion et d'éducation. Les modes d'insertion des jeunes dépendent d'un marché externe organisé par les acteurs de l'insertion, où l'Etat joue un grand rôle (Rose, 1996). Le système français se caractérise par une sortie tardive du système éducatif (Couppié et Mansuy, 2003) et un faible nombre de jeunes alternant entre formation et emploi (Wollbers, 2003). La spécificité du système français vient également de la fragmentation des opérateurs qui s'occupent de l'emploi, autrement dit les services de l'emploi sont très éclatés, ce qui les rend inefficients (Barbier, 2006b).

40 La variété des systèmes d'insertion professionnelle en Europe rend difficile l'importation des politiques pratiquées à l'étranger, toutefois l'UE énonce des bonnes pratiques à suivre. Celle-ci joue-t-elle un rôle dans l'orientation des politiques de l'emploi en faveur des jeunes ?

Le rôle de la Stratégie Européenne pour l'Emploi (SEE)

41 Le Sommet de Luxembourg de 1997 a fait de « l'amélioration de la capacité de l'insertion professionnelle » le premier pilier des lignes directrices pour l'emploi. De plus, des nouvelles lignes directrices ont été adoptées en 2005, telles que les lignes directrices 23 et 24 qui correspondent respectivement à accroître et améliorer l'investissement dans le capital humain, et à adapter les systèmes d'éducation et de formation aux nouveaux besoins en matière de compétences. La SEE permet-elle une convergence des politiques d'insertion des jeunes en Europe ? Elle a certes enclenchée une tentative de mise en coordination des politiques nationales par le biais du *benchmarking* (analyse comparative par la mise en place d'indicateurs de « performance »)et par les Plans nationaux d'action pour l'emploi (PNAI) qui recommandent aux Etats membres un certain nombre de directions (répondre au chômage des jeunes et prévenir le chômage de longue durée, activer les dépenses passives, faciliter le passage de l'école au travail, etc.). La SEE tente également de confronter les pratiques nationales (*Peer review*), et d'établir un rapprochement entre administrations de l'emploi, permettant des effets d'apprentissage (Lefresne et Tuchszirer, 2004). Cependant, les moyens mis en œuvre par les pouvoirs publics divergent entre les pays. La SEE prescrit un certain nombre de directives à ses Etats membres, toutefois sans réels moyens financiers communautaires et en l'absence de sanctions en cas de non respect de ces règles. De plus, ces indicateurs posent des problèmes techniques de construction et d'interprétation compte tenu des diversités

nationales. Malgré de grandes différences entre les pays, la SEE prescrit un objectif identique pour tous les Etats membres. En outre, ces indicateurs peuvent avoir des effets pervers. Par exemple, l'augmentation du taux d'emploi qui est le premier objectif de la Stratégie, a eu pour conséquence de privilégier la hausse quantitative de l'emploi au détriment de son amélioration qualitative (Raveaud, 2006).

42 L'insertion professionnelle et l'orientation, notamment tout au long de la vie, font partie des résolutions prises par les Etats membres au sein de la Stratégie de Lisbonne. Celle-ci vise à faire de l'Europe l'économie la plus compétitive d'ici 2010. C'est dans cette dynamique que le Conseil Européen du 22 et 23 mars 2005 préconise un pacte européen pour la jeunesse, *European Youth Pact,* dans le but d'offrir aux jeunes européens des mesures, notamment de formation, qui s'inscrivent dans la Stratégie de Lisbonne (Commission Européenne, 2005). Le but de ce pacte est d'améliorer la formation, la mobilité, l'intégration professionnelle et l'insertion sociale des jeunes en Europe. L'implication des différents acteurs de l'insertion, que sont les pouvoirs publics, les partenaires sociaux et les jeunes, aux différents niveaux (national, régional et local) est primordiale. Les politiques préconisées visent à augmenter le taux d'emploi des jeunes, à favoriser l'intégration des jeunes sur le marché du travail, à favoriser la formation tout au long de la vie, de combattre la pauvreté des jeunes par des programmes d'intégration sociale, d'inciter à la création d'entreprises, d'encourager la mobilité, de favoriser la conciliation entre vie privée et vie professionnelle.

43 Tous les programmes en faveur de l'accès à l'emploi des jeunes mis en place en Europe se sont essentiellement focalisés sur l'offre de travail, si bien qu'ils se résument souvent à un simple accès à l'emploi de courte durée. La Commission européenne continue ainsi de recommander le développement des formes d'emplois atypiques (Commission européenne, 2003). Ainsi, elle constitue néanmoins un vecteur de transformation des politiques publiques en Europe.

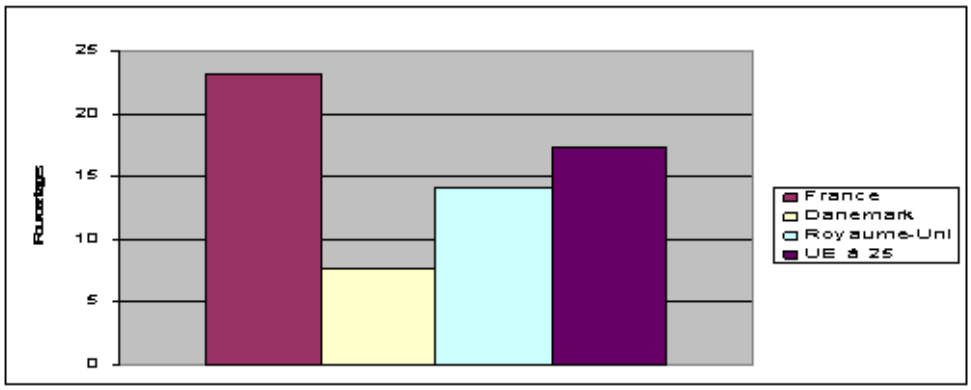
44 L'hétérogénéité des modes d'insertion professionnelle en Europe montre la difficulté d'appliquer en France des politiques issues d'un autre pays. L'UE incite néanmoins les pays à s'inspirer de bonnes pratiques en matière de politiques de l'emploi. De quelle manière la France peut-elle s'inspirer des politiques appliquées à l'étranger afin d'améliorer son système d'insertion professionnelle ?

Les expériences étrangères en matière de politiques d'insertion professionnelle des jeunes : des bonne pratiques ?

La situation des jeunes en France au regard des pays étrangers

45 Au vue de ce graphique, la France semble présenter un taux de chômage des jeunes (23,1 %) bien au-dessus de ces voisins européens (cf. Graphique 1).

Graphique 1 : Taux de chômage des jeunes de 15 à 24 ans (2006)

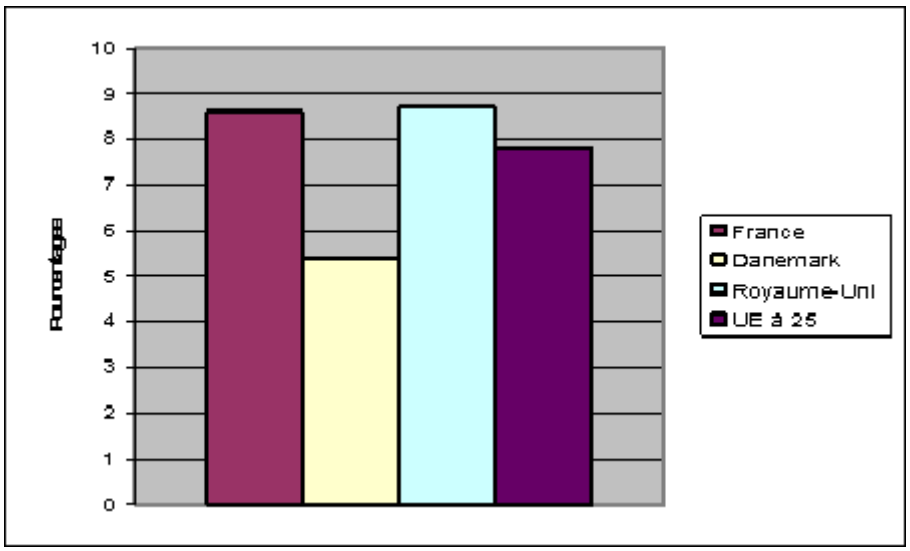


Source : Eurostat, 2006

46 Le Royaume-Uni et le Danemark se caractérisent par un taux de chômage des jeunes (respectivement 14,1 % et 7,7 %) particulièrement bas par rapport à la moyenne européenne (17,3 %).

47 Cependant, la situation de la France est à nuancer lorsqu'on prend en compte la proportion des jeunes de 15 à 24 ans au chômage (8,6 %) (cf. Graphique 2). Ce paradoxe s'explique par l'ampleur de la scolarisation à plein temps des jeunes en France. On parle d'un « effet de loupe » (Elbaum et Marchand, 1994). D'abord, la France possède un système éducatif éloigné du marché du travail, contrairement au Royaume-Uni qui se caractérisent par un taux d'activité des jeunes plus important grâce à un système éducatif proche du marché du travail (formation professionnelle, apprentissage, etc.). Ensuite, les jeunes en France sortent plus tardivement du système scolaire (Fondeur et Lefresne, 1999), ce qui a pour conséquence que le nombre d'actifs âgés de 15 à 24 ans est faible. Cette spécificité induit un biais important lors du calcul du taux de chômage des jeunes que ce deuxième graphique permet de corriger. La France conserve toutefois un désavantage par rapport à ses voisins européens.

Graphique 2 : Proportion de jeunes de 15 à 24 ans au chômage (2006)



Source : Eurostat, 2006

48 Les faibles taux de chômage du Danemark et du Royaume-Uni sont-ils liés aux politiques publiques mises en place dans ces pays ? L'UE jugeant les politiques de ces pays comme des pratiques à suivre, quels principes la France peut-elle adopter pour améliorer la situation de ces jeunes ?

Des modèles à suivre ?

49 Les pays européens se situent dans des contextes nationaux différents en ce qui concerne les difficultés que connaissent les jeunes et leur mode d'intégration professionnelle. Les réponses des pouvoirs publics font preuve d'une grande hétérogénéité en Europe, variant entre une intégration régulée vers le marché du travail ordinaire et une politique de l'emploi qui flexibilise les normes d'emploi. A partir de la typologie d'Esping-Anderson (1990), Barbier (2001) distingue deux régimes polaires d'activation en Europe : le modèle » libéral » à l'intérieur duquel on trouve le Royaume-Uni et le modèle universel représenté par les pays nordiques tels que le Danemark.

50 S'inspirant de la « Troisième voie » d'Anthony Giddens, le Royaume-Uni a mis en œuvre dès 1997 un vaste programme : *le New Deal for Young People*[7] (NDYP, Nouvelle donne pour les jeunes). Il prend la forme d'un programme qui combine une aide à la recherche d'emploi personnalisé avec un conseiller personnel, le *New Deal Personnal Advisor (NDPA)*, des mesures visant à favoriser l'employabilité par la formation ou des expériences de travail et la possibilité de sanctions. Les jeunes qui ont connu plus de six mois de chômage doivent participer à un programme, le *Gateway*. Le jeune chômeur bénéficie d'abord des conseils du NDPA qui leur fournit des informations sur les offres d'emploi ou encore des bilans de compétences. De services d'aide sociale en ce qui concerne le logement, la santé et l'endettement existent pour les jeunes les plus en difficultés. Le *Gateway* présente ensuite quatre possibilités aux jeunes qui n'ont pas trouvé d'emploi non subventionné au bout de quatre mois dans le dispositif. Le jeune chômeur se voit donc proposer entre un emploi subventionné dans une entreprise du secteur privé (*Subsidised Employment*), une formation à plein temps (*Full-Time Education and Training*), un stage dans une organisation bénévole (*Voluntary Sector*) ou un stage dans une équipe chargée de projets environnementaux (*Environment Task Force*). Ces mesures doivent donner lieu à une qualification reconnue par le système *National Vocational Qualification*. L'emploi subventionné et les stages peuvent durer jusqu'à six mois, la formation un an. Le jeune en emploi subventionné est rémunéré par l'entreprise. Celle-ci bénéficie d'une subvention de 60 Livres par semaine et de 750 Livres pour la formation pendant six mois. En formation, il perçoit une allocation de recherche d'emploi, *Jobseeker's Allowance.* Le jeune perçoit également cette allocation s'il effectue un stage, il reçoit en sus une rémunération forfaitaire de 15 Livres par semaine travaillée. Après cette période, si le jeune est toujours au chômage, il peut bénéficier d'une période de *Follow Through* où il bénéficie d'une aide pour trouver un emploi ou participer à une option. Ce programme symbolise le « Welfare to Work ». Il s'inscrit pleinement dans le modèle d'activation libéral dans lequel le versement de faibles prestations sociales est lié à la recherche active d'emploi, dont le but est la reprise d'activité. Ainsi, la contrepartie du non respect de ce programme *Gateway* (refus de participer au programme, d'accepter une option du programme ou de se rendre aux entretiens) est la possibilité de sanctions sous la forme de suppression partielle ou totale de l'indemnisation chômage.

51 Les évaluations du New Deal for Young People (NDYP) présente toutefois un bilan mitigé (Davoine, 2005). On constate certes une réduction du chômage de long terme, cependant les bénéficiaires à la sortie du programme restent dans une situation précaire. L'objectif de ce dispositif est d'insérer les jeunes, mais plus largement tous les demandeurs d'emploi, rapidement vers des emplois bas de gamme. Le NDYP ne conduit pas à un emploi de qualité. Il accentue, de plus, les inégalités sur le marché du travail. Le marché du travail est très segmenté. Ensuite, ce sont les jeunes les plus défavorisés au sein du programme qui font l'objet de sanctions. Ces jeunes se voient attribués des options males adaptées à leur situation, qui conduisent rarement à un emploi. Il faut également souligner qu'ils existent des contrastes entre le Sud et le Nord de la Grande-Bretagne, qui souffre d'un manque d'emplois. Tous ces éléments conduisent à mettre en doute l'efficacité réelle de ces politiques. Ce programme relève d'une logique d'insertion rapide et contrainte sur un marché du travail flexible.

52 Contrairement au modèle anglo-saxon, le régime d'activation universel se caractérise par des prestations de remplacement de revenu d'activité élevées. Dans la logique scandinave de la politique active de l'emploi, l'emploi est vu comme un bien commun, sous une responsabilité collective et non individuelle, où la société serait responsable à l'égard des plus vulnérables. La politique publique fait l'objet de compromis centraux entre les acteurs sociaux. Existe-t-il réellement un « miracle danois » ? La politique de l'emploi au Danemark est une combinaison entre flexibilité du marché du travail et sécurisation des trajectoires professionnelles (Gazier, 2003), c'est pourquoi l'on parle de « flexsécurité ». Indemnités chômage élevées se cumulent avec une grande fluidité du marché du travail (faible coûts de licenciements, turn-over élevé, etc.). L'objectif de cette politique est d'activer les dépenses passives.

53 La politique de l'emploi danoise se caractérise par le « *Reg og Pligt* », autrement dit en français par « des Droits et des Devoirs » (Barbier, 2006a). Une indemnisation est accordée, en contrepartie le chômeur se voit dans l'obligation d'accepter les principes du programme sous peine de sanctions. Ainsi, le chômeur peut voir ses allocations chômage suspendues s'il refuse une formation ou un emploi aidé, ou s'il ne se rend pas aux réunions d'information. Les sanctions sont plus fermes pour les jeunes que pour leurs aînés. Ainsi, pour les moins de 25 ans, les chômeurs de plus de 6 mois ont l'obligation de suivre une formation ou d'accepter un emploi d'utilité publique sous peine de perdre leur allocation chômage. Un chômeur de plus de six mois ne peut refuser un emploi même de niveau inférieur à celui de la profession antérieure. Pour les plus de 25 ans, cette obligation concerne les individus au chômage depuis plus d'un an. Ils ont l'obligation d'accepter « un emploi raisonnable » sous peine de se voir suspendre les allocations chômage temporairement, voire définitivement en cas de récidive. Cette législation montre une certaine ressemblance avec le modèle anglo-saxon. Toutefois, dans les faits, ces sanctions sont rarement appliquées. Leur nombre est très faible comparé au Royaume-Uni (Barbier, 2006a).

54 De plus, afin d'éviter la récurrence du chômage, le bénéficiaire d'un emploi aidé ne peut plus reconstituer ses droits indemnitaires. Le but est qu'il réintègre le marché du travail régulier, afin qu'il ne s'enferme pas dans un cycle chômage-emplois aidés. Ensuite, la norme de salaire d'un emploi aidé s'appuie sur la norme conventionnelle en vigueur dans la branche. Contrairement à la politique de l'emploi française, l'activation à la danoise vise à ne pas remettre en cause les normes d'emploi et de salaire du marché du travail ordinaire. Afin d'éviter les effets d'aubaine, la création des emplois aidés est encadrée.

Ainsi, elle peut être conditionnée à la création d'un emploi permanent. Ces mesures n'empêchent pas l'existence d'un marché du travail segmenté. En effet, les chômeurs peuvent être divisés en trois catégories : ceux qui n'atteignent pas le stade de l'activation et les autres divisés en deux catégories selon leur degré d'éloignement à l'emploi. Les emplois activés du secteur public et du secteur privé n'offrent pas les mêmes chances d'accéder à un emploi ordinaire. Les premiers destinés aux chômeurs en difficultés sur le marché du travail (2nde catégorie) ont un taux de retour à l'emploi régulier moins élevé. Les chômeurs les plus éloignés du marché du travail, bénéficiaires de l'assistance, ont beaucoup de mal à accéder à un emploi ordinaire, malgré le fait qu'ils relèvent des programmes d'activation.

55 En ce qui concerne le système d'indemnisation, la durée a été réduite (quatre ans au lieu de neuf avant 1994) et les conditions d'accès sont plus difficiles, toutefois, il reste encore très élevé. Le revenu de remplacement pour les chômeurs pris en charge par l'assurance s'élève à 90 % du salaire net, plafonné à 1630 euros/mois. Pour les jeunes (18 à 25 ans) sans formation professionnelle, leur indemnité baisse de 50 % après six mois de chômage, c'est-à-dire à peu près au niveau des bourses. En effet, les étudiants danois bénéficient de bourses généreuses. En ce qui concerne les jeunes pris en charge par l'assistance, notamment les demandeurs d'emploi après la fin des études qui n'ont jamais travaillé, ils bénéficient d'une prestation équivalente à la bourse afin qu'il ne soit pas plus attrayant de bénéficier de l'assistance que de faire des études. Pour les chefs de famille, les allocations sont plus conséquentes.

56 Il faut souligner ensuite que plus de la moitié des dépenses d'activation sont consacrées à la formation. Celle-ci joue don un rôle important dans la réussite du modèle danois. Il faut enfin ne pas oublier que les performances danoises sont également liées au contexte macroéconomique.

57 La réussite du modèle danois est à relativiser, même si sa cohérence sociétale fondée sur, le « triangle d'or », les trois piliers que sont un marché du travail ordinaire fluide, un marché du travail « activé » et un système d'indemnisation chômage généreux montre une réelle réussite, en termes de taux de chômage, d'inégalités de revenus et de taux de pauvreté.

58 Il paraît difficile face à la variété des situations nationales de transposer un modèle étranger en France. Si une politique de l'emploi en faveur des jeunes est efficace dans un pays, cela ne revient pas à dire qu'elle est efficace dans tous les pays où elle est mise en place. L'efficacité d'une politique doit être mise en relation avec la situation des jeunes dans ce pays, autrement dit le degré de difficultés qu'ils rencontrent dans leur insertion, et le système national d'intégration professionnelle. Analyser un programme public en le retirant de son contexte national, c'est l'évacuer de son sens. La France n'a donc pas à imiter la politique de l'emploi des autres pays européens, mais elle peut néanmoins s'inspirer de certains principes.

Conclusion

59 En France, la politique de l'emploi en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes a conduit à la mise en place d'une variété de mesures. En institutionnalisant des formes d'emplois atypiques, elle conduit à aggraver les inégalités entre salariés et à accroître l'insécurité en proposant des contrats dérogatoires à l'emploi stable. Elles sont toutefois

justifiées par le fait qu'elles serviraient de tremplin vers l'emploi stable, or l'évaluation du taux de retour à l'emploi ordinaire après un passage par un emploi aidé montre de faibles résultats.

60 L'importation d'une politique s'avère irréalisable étant donné l'hétérogénéité des systèmes nationaux d'insertion professionnelle, cependant la France peut tirer des leçons des expériences étrangères. En ce qui concerne l'accompagnement des demandeurs d'emploi, la France est loin derrière ses voisins européens. Ainsi, elle tirerait profit à mettre en place, à l'instar du système britannique, un service d'accompagnement des jeunes chômeurs tel que le NDPA. Ensuite, l'exemple danois montre qu'un généreux système d'indemnisation ne désincite pas à la recherche d'emploi. La France ne possède à l'heure actuelle aucune garantie de revenu pour les jeunes de moins de 25 ans n'ayant jamais travaillé. De même, la France pourrait prendre exemple sur la cohérence du système danois et de l'importance accordée au dialogue entre les acteurs sociaux.

61 Quel doit être le but réel des dispositifs publics d'insertion pour les jeunes ? La politique de l'emploi en faveur des jeunes ne devrait-elle pas chercher à donner aux jeunes actifs un emploi de qualité, un emploi dont les droits seraient identiques à l'emploi ordinaire ? Or, c'est la situation inverse qui se déroule, autrement dit les emplois atypiques contamineraient l'emploi normé actuel. Ainsi, les dispositifs de la politique de l'emploi visaient initialement essentiellement des populations en difficultés, des catégories particulières, or l'apparition du CNE (Contrat Nouvelle Embauche) et peut-être un jour du contrat de travail unique, ne visent plus des publics spécifiques mais l'ensemble des salariés (pour le CNE, les salariés des petites entreprises). Les réformes du droit du travail ne visent donc plus seulement à mettre en place de nouveaux statuts d'emploi dérogeant à l'emploi ordinaire, mais désormais à transformer les règles de droit de l'emploi normé pour l'ensemble des salariés.

Annexe : Les dispositifs français d'aide à l'insertion des jeunes en vigueur entre 2001 et 2004

62 (Enquête Génération 2001-Interrogation 2004 du CEREQ)

Contrats en alternance

Contrat d'apprentissage

63 Le but est de fournir aux jeunes une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique, un titre d'ingénieur ou un titre répertorié. Il consiste en une formation générale, théorique et pratique. Les jeunes âgés de 16 à 25 ans peuvent en bénéficier. La loi du 31 mars 2006 « pour l'égalité des chances » a élargi ces limites d'âge en instaurant un apprentissage « junior ». L'apprentissage se déroule en alternance avec à la fois des enseignements théoriques en centre de formation d'apprentis (CFA) et des enseignements du métier en entreprise. Le contrat peut durer jusqu'à trois ans.

64 Le jeune est rémunéré en pourcentage du SMIC en fonction de son âge et de son niveau de formation. L'employeur, quant à lui, bénéficie de d'exonérations de cotisations sociales, d'un crédit d'impôt apprentissage, ainsi que d'une indemnité compensatrice forfaitaire.

Contrat d'adaptation

65 Il s'agit d'un contrat d'insertion en alternance, destiné aux jeunes de 16 à 26 ans. Ce contrat consiste à fournir aux jeunes une formation complémentaire afin qu'il s'adapte à son emploi en entreprise. C'est un contrat de travail rémunéré. L'employeur peut bénéficier du remboursement des frais de formation.

Contrat de qualification

66 Il s'agit d'un contrat d'insertion en alternance, mis en place en 1983. Il permet à des jeunes de 16 à 26 ans de suivre une formation qualifiante dans le cadre d'un contrat de travail rémunéré. L'employeur bénéficie d'un certain nombre d'avantages tels que exonérations de cotisations sociales patronales et le remboursement des frais de formation. Ce dernier doit permettre aux bénéficiaires d'acquérir une qualification professionnelle afin de favoriser leur insertion ou réinsertion professionnelle. Les bénéficiaires âgés de 16 à 25 ans révolus sont rémunérés en pourcentage du SMIC selon leur âge et leur niveau de formation. L'employeur peut bénéficier, en outre, d'une exonération de cotisations patronales de sécurité sociale.

67 Le contrat d'adaptation et de qualification ont été supprimés par la loi du 4 mai 2004, remplacés par un même contrat : le contrat de professionnalisation.

Contrats aidés non marchands

68 Les administrations publiques locales, les établissements publics, les associations à but non lucratif, les comités d'entreprise, les sociétés mutualistes sont les seules habilitées à conclure ce type de contrats.

Contrat emploi solidarité (CES)

69 Ce contrat mis en place en 1989 est destiné aux personnes rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi (les personnes sans emploi depuis plus d'un an, les jeunes de 18 à 25 ans, faiblement qualifiés et rencontrant des difficultés particulières d'insertion, etc.). Il ouvre droit pour l'employeur à un certain nombre d'avantages financiers tels qu'une exonération des cotisations sociales patronales et la prise en charge du salaire à hauteur d'un certain taux. Pour le bénéficiaire, un contrat de travail assorti d'une rémunération et d'une aide à l'insertion adaptée : tuteur, actions de formation et d'accompagnement vers l'emploi. Le cumul avec une activité complémentaire est possible, mais strictement encadré. La loi du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale met un terme au CES en instaurant d'autres contrats d'aide à l'insertion des personnes en difficulté tels que le contrat d'avenir et le contrat d'accompagnement dans l'emploi. Le contrat de travail est à mi-temps (20 heures par semaine) et à durée déterminée (3 à 12 mois) renouvelable une fois. La formation y est facultative et non rémunérée.

Contrat emploi consolidé (CEC)

70 Ce contrat est destiné aux personnes rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi tels que les chômeurs de longue durée ou les jeunes faiblement qualifiés. La loi du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale supprime ce contrat. Il donne droit à

l'employeur d'une exonération de cotisations sociale patronales sur 5 ans et d'une prise en charge partielle de la rémunération. Ce contrat peut prendre la forme d'un CDI ou d'un CDD.

Le contrat d'avenir

71 Il est destiné à favoriser le retour à l'emploi des personnes bénéficiant du revenu minimum d'insertion (RMI), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation de parent isolé (API) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH). L'employeur bénéficie d'un certain nombre d'avantages financiers. Le contrat est d'une durée déterminée de 2 ans (avec des possibilités de dérogation), à temps partiel. Il bénéficie obligatoirement d'actions de formation et d'accompagnement.

Les « Nouveaux services-emplois jeunes »

72 Ce dispositif mis en place en 1997 consistait à développer des activités d'utilité sociale répondant à des besoins émergents ou non-satisfaits (activités sportives, culturelles, éducatives, environnement, services de proximité, sécurité publique). L'objectif était d'aider à l'insertion professionnelle de jeunes. Le contrat est soit à durée indéterminée, soit à durée déterminée mais pour une période longue de 5 ans. Le montant annuel de l'aide de l'Etat, versé à l'employeur, est de 15 924,55 €. Ce programme n'existe plus.

Contrats aidés marchands

Contrat initiative-emploi (CIE)

73 Ce contrat créé en 1995 est destiné à permettre un retour rapide à l'emploi durable des personnes rencontrant des difficultés importantes d'accès à l'emploi. Ce contrat ouvre droit à une exonération de cotisations sociales.

Contrat jeunes en entreprise

74 Il s'inscrit dans le dispositif de « soutien à l'emploi des jeunes en entreprise » (SEJE). Il vise à favoriser l'embauche de jeunes de 16 à 25 ans présentant des difficultés particulières à accéder à un emploi (dont le niveau de formation est inférieur à celui d'un diplôme de fin de second cycle, dont la résidence est en zone urbaine sensible (ZUS), ect.). L'employeur reçoit en contrepartie une aide forfaitaire de l'Etat.

75 Tous les contrats aidés ne sont pas ciblés essentiellement sur les jeunes. Ainsi, le CIE, le contrat d'avenir, le CEC et le CES, sont destinés aux jeunes sans qu'ils en soient les uniques bénéficiaires.

BIBLIOGRAPHIE

Affichard J. (1981), « Quels emplois après l'école : la valeur des titres scolaires depuis 1973 », *Économie et Statistique*, n° 134, p. 7-26, Insee.

Attal-Toubert K. et Lavergne H. (2006), « Premiers résultats de l'enquête sur l'emploi de 2005 », *Insee Première*, n° 1070.

Barbier J.-C. (1998), « Les politiques publiques de l'emploi en perspective : pour un cadre de comparaison des politiques nationales de l'emploi », *in* Barbier J.-C. et Gautié J., Les politiques de l'emploi en Europe et aux États-Unis, Les *Cahiers du CEE* , n° 37.

Barbier J.-C. et Gautié J. (dir.) (1998), *Les politiques de l'emploi en Europe et aux Etats-Unis*, PUF, CEE.

Barbier J.-C. (2001), « Des modèles d'insertion en Europe ? », Communication au Colloque de l'Association d'Economie Politique, « Les défis de l'intégration sur le marché du travail », Montréal, 25-26 octobre 2001.

Barbier J.-C. (2006a), « Analyse comparative de l'activation de la protection sociale en France, Grande-Bretagne, Allemagne et Danemark », *Rapport de recherche*, CEE, Avril.

Barbier J.-C. (2006b), « La réforme du marché du travail français au miroir de l'Europe : imiter l'Espagne à défaut du Danemark ?», *Esprit*, Mai, pp. 17-28.

Battu H., Belfield C.-R. et Sloane P.-J. (2000), « How well can we measure graduate overeducation and its effects? », *National Institute Economic Review*, n° 171, *p.* 82-93,.

Beduwé C. et Giret J.-F. (2004), « Le travail en cours d'études a-t-il une valeur professionnelle », *Economie et Statistique,* n° 378-379.

Bowers N., Sonnet A.et Bardone L.(1999), "Giving young people a good start: the experience of OECD countries", in *Preparing Youth for the 21st century*, OCDE.

Cedefop (2001), *The transition From Education to Working Life. Key Data on Vocational Training in the European Union*, Office des PublicationsOfficielles des Communautés européennes,Luxembourg.

Céreq (2005), *Quand l'école est finie ? Premiers pas dans la vie active de la « Génération 2001 »*, *Céreq*, septembre.

Commission Européenne (2003), *Amélioration de la qualité de l'emploi : un examen des derniers progrès accomplis*, COM (2003) 728 final, 26 novembre

Commission Européenne (2005), *Lignes directrices intégrées pour la croissance et l'emplooi (2005-2008)*, COM (2005) 141 final, 12 avril.

Commission of the European communities (2005), Communication from the commission to the council on European policies concerning youth, Addressing the concerns of young people in Europe – implementing the European Youth Pact and promoting active citizenship, Brussels, 30.05.2005, Communication from Mr. Figel' in association with Mr. Špidla

Conseil Economique et Social (2005), « L'insertion professionnelle des jeunes issus de l'enseignement supérieur ».

Couppié T. et Mansuy M. (2003), « Young People and New Entrants in European Labour

Markets: The Timing of Gradual Integration », *in* Müller W. et Gangl M. (eds), pp. 63-106.

Couppié T. et Mansuy M. (2004), « L'insertion professionnelle des débutants en Europe : des situations contrastées », *Economie et Statistique,* n° 378-379, 2004.

Davoine L. (2005), « Le New Deal for Young People : des évaluations contrastées », *Travail et Emploi,* n° 101, janvier-mars 2005, pp. 7-19

Domingo P. (2007), « Travail en cours d'études, échec et insertion professionnelle : le cas des DEUG non diplômés », *Document de Travail de Centre d'Economie de la Sorbonne.*

Elbaum M. et Marchand O. (1994), « Emploi et chômage des jeunes dans les pays industrialisés : la spécificité française », *Travail et Emploi*, 1994, n° 58

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007), "Youth and work".

Forgeot G. et Gautié J. (1997), « Insertion professionnelle des jeunes et processus de déclassement », *Économie et Statistique*, n° 304-305, p. 53-74, Insee.

Fondeur Y. (1999), "Le déclassement à l'embauche", rapport réalisé pour le Commissariat général du Plan, Ires.

Fondeur Y. et Lefresne F. (1999), « Les jeunes sur le marché du travail, une comparaison européenne », *Revue de l'IRES*, n° 31, 1999/2

Fredrikson P. et Johansson P. (2003), *Employment, mobility and active labor market programs*, *IFAU working paper*, n° 3, Uppsala University, Janvier .

Garonna P. et Ryan P. (1989), « Le travail des jeunes, les relations professionnelles et les politiques sociales dans les économies avancées », *Formation Emploi*, n° 25, janvier-mars, pp. 78-90.

Gasquet C. et Roux V. (2006), « Les sept premières années de vie active des jeunes non diplômés : la place des mesures publiques pour l'emploi », *Economie et Statistique,* n° 400, pp. 17-40.

Gazier B. (2003), *Tous "Sublimes". Vers un nouveau plein-emploi*, Editions Flammarion, Mars, Coll. "Essais", 374 p.

Giret J.-F.(2005), « Quand les jeunes s'estiment déclassés », in Giret J.F., Lopez A., Rose J. (dir.), *Des formations pour quels emplois ?*, La Découverte, coll. « Recherches », Paris.

Giret J.-F. et Lopez A. (2005), « Les politiques publiques au cœur des trajectoires des jeunes », *Travail et Emploi*, n° 101, Janvier-Mars 2005, pp. 31-43.

Giret J.-F., Nauze-Fichet E., Tomasini M. (2006), « Le déclassement des jeunes sur le marché du travail », *Données Sociales* - La Société Française, Insee.

Givord P. (2005), « Formes particulières d'emploi et insertion des jeunes », *Economie et Statistiques,* n° 388-389, 2005

Heinz W.R., Nagel U. (1995), Changement social et modernisation des transitions école-travail, *in* Jobert A., Marry C., Tanguy L. (dir.), *Education et travail en Grande-Bretagne, Allemagne et Italie*.

Lefresne F. (1999), *Systèmes nationaux d'insertion professionnelle et politique publique de l'emploi en direction des jeunes : une comparaison européenne*, thèse de doctorat de Sciences Economiques, Paris 1.

Lefresne F. et Tuschsizer C. (2001), « Stratégie d'activation par les activités occasionnelles et normes d'emploi : la situation française confrontée aux expériences belge, néerlandaise, danoise et anglaise », *Travail et Emploi*, n° 87, juillet.

Lefresne F. et Tuschsizer C. (2004), « Dynamique d'insertion et politiques de l'emploi : une comparaison de six pays européens (Belgique, Danemark, Espagne, Italie, Pays-Bas, Royaume-Uni) », Contribution au Colloque du Matisse *L'accès inégal à l'emploi et à la protection sociale*, 16-17 septembre.

Lizé L. (2006), « Facette du déclassement, quel rôle pour les politiques de l'emploi ? », *Travail et Emploi*, n° 107, pp. 33-45, Juillet-septembre 2006

Lopez A. (2004), « Les modes de stabilisation en emploi en début de vie active », n° 378-379, 2004.

Marchal N., Molinari-Perrier M.et Sigot J-C (2004), « "Génération 2001 ". S'insérer lorsque la conjoncture se dégrade », Céreq, *Bref*, n° 214, décembre.

Marsden D., (1989), *Marchés du travail, Limites sociales des nouvelles théories*, Economica.

Möbus M. et Verdier É. (2000), « Diplômes professionnels et coordination de la formation et de l'emploi : l'élaboration d'un signal en France et d'une règle en Allemagne », *Économie publique, Études et Recherches*, n° 5, pp. 271-301.

Müller W. et Gangl M. (2003), *Transitions from Education to Work in Europe. The Integration of Youth into EU Labour Markets*. Oxford, University Press.

Nauze-Fichet E. et Tomasini M. (2002), « Diplôme et insertion sur le marché du travail : approches socioprofessionnelle et salariale du déclassement », *Économie et Statistique,* n° 354, p. 21-43, Insee.

Raffe D. (2000), « Comparative Data On Education- To-Work Transitions », Report of International Workshop, Paris OECD, 21-23 June.

Raveaud G. (2006), « La stratégie européenne pour l'emploi : une politique d'offre de travail », *Travail et Emploi,* n° 107, pp. 7-18, Juillet-septembre 2006

Rose J. (1996), « Les enjeux de la transition professionnelle », *Sociologie du travail*, XXXVIII, n° 1, pp. 63-79.

Rose J. (1998), *Les jeunes face à l'emploi*, Éditions Desclée de Brouwer.

Rose J. (2005), « D'une génération à l'autre. Les effets de la formation initiale sur l'insertion », Céreq, *Bref,* Céreq,n° 222, septembre.

Ryan P. et Buchtemann C.F. (1996), « The School to-Work Transition », *in* Schmid G., O'Reilly J., Schomann K. (ed.), International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation, Edward Elgar Publishing Company.

Ryan P. (2001), « The School-to-Work Transition: A Cross-National Perspective », *Journal of Economic Literature*, vol. 39, n° 1, pp. 34-92.

Shröder L. (2004), « The Role of Youth Programmes in the Transition from School to Work », *Working paper 2004: 5, Institute forLabour Market Policy Evaluation.*

Verdier É. (2001), « La France a-t-elle changé de régime d'éducation et de formation ? », *Formation Emploi*, n° 76, octobre-décembre, pp. 11-34.

NOTES

1. Voir Annexe. La politique de l'emploi en faveur des jeunes ne s'arrête pas à ces contrats aidés. En effet, à ces mesures, s'ajoute la mise en place d'un accompagnement vers l'emploi des jeunes en difficultés, par des dispositifs comme le contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS) ou le programme TRACE (Trajectoire d'accès à l'emploi) et par la mise en place notamment d'un réseau

d'accueil des jeunes en difficulté par des missions locales ou des PAIO (permanences d'accueil d'information et d'orientation).

2. Le déclassement désigne « la situation des personnes qui possèdent un niveau de formation supérieur à celui normalement requis pour l'emploi qu'elles occupent » (Fondeur, 1999)

3. L'approche normative consiste en la comparaison du niveau de formation initiale de l'individu avec celui, défini par l'expert, à priori requis pour exercer cette profession (Affichard, 1981).

4. L'approche statistique définit une norme à partir des situations les plus fréquentes, catégorie socioprofessionnelle (Forgeot et Gautié, 1997) ou rémunération associée (Nauze-Fichet et Tomasini, 2002)

5. Par « tremplin vers un emploi stable », ici nous entendons la transformation d'un contrat aidé en un contrat stable (à durée indéterminée) au sein de la même entreprise, notamment à la fin du dit contrat. Cette situation fait référence à la question « Changement de statut au cours de la séquence entreprise » : *"Juste avant de quitter cette entreprise en* <décembre 2002> *aviez vous toujours un* <contrat aidé> *comme contrat de travail ?"*

6. Cette variable subjective renvoie à la question de la base individu de l'enquête Génération 2001 : *"*Dans votre parcours professionnel depuis 2001, estimez-vous avoir été victime, au moins une fois de discrimination à l'embauche *?" (Oui, non ou NSP)*

7. Un New Deal a également été créé pour les chômeurs de longue durée.

RÉSUMÉS

L'objectif de cet article est d'étudier l'efficacité des politiques publiques destinées à favoriser l'accès à l'emploi des jeunes. Une première partie s'attache à évaluer les dispositifs d'insertion professionnelle des jeunes, mis en place en France, à partir de l'Enquête « Génération 2001 ». Cette analyse conclut que le passage par un contrat aidé au cours des trois premières années de vie active n'améliore pas l'accès à un emploi. La seconde partie s'interroge alors sur la possibilité d'aller chercher des réponses dans les autres pays d'Europe, au Royaume-Uni et au Danemark. D'un côté, la diversité des systèmes nationaux rend difficile l'adoption d'une politique appliquée à l'étranger. D'un autre côté, il semble que la France pourrait néanmoins s'inspirer de certains principes mis en place au Danemark et au Royaume-Uni.

The aim of this paper is to assess the effectiveness of employment programs for young people set up in France. This first part presents an evaluation of vocational integration policies for young people. The data used in this study are provided by the "Generation 2001" Survey (CEREQ). We show that employment measures for young people don't improve the access to a long term contract. In the second part, we wonder about the possibility to look for answers in other European countries: the United Kingdom and Denmark. On the one hand, we highlight that adopting a policy abroad is difficult because of the diversity of national systems. On the other hand, it seemed that France might still draw some principles in place in Denmark and the United Kingdom.

INDEX

Mots-clés : insertion professionnelle, méthodes d'évaluation, politique de l'emploi
Keywords : evaluation methods, public policy, vocational integration

AUTEUR

SABINA ISSEHNANE

CEPN (Université Paris 13)/CEE (Centre d'Etudes de l'Emploi) sabina.issehnane@mail.enpc.fr