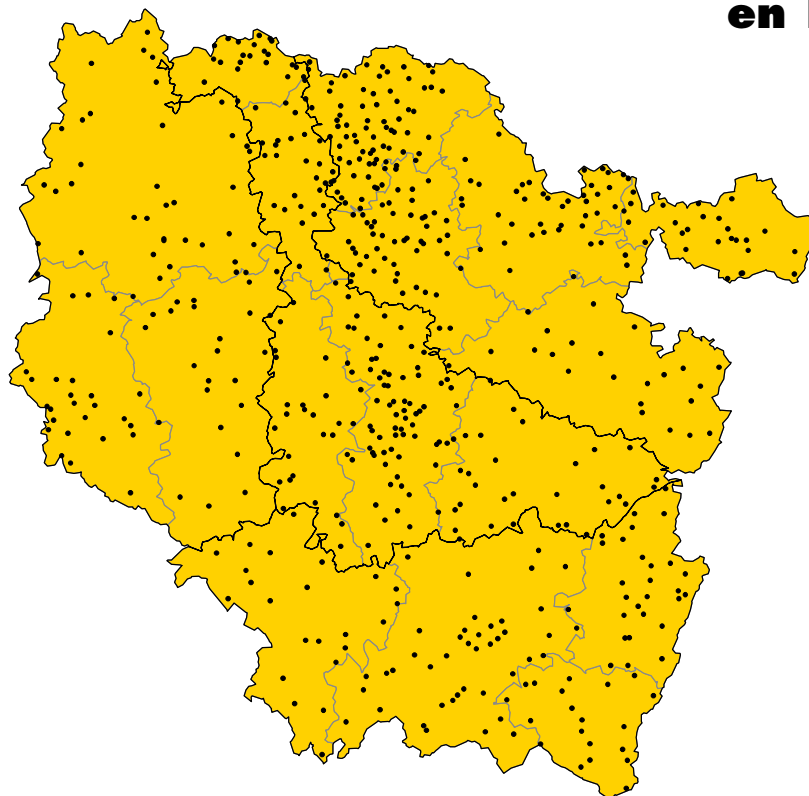


# CAHIERS LORRAINS DE L'EMPLOI

## **Bilan quantitatif du programme Nouveaux Services - Emplois Jeunes en Lorraine**



Selon une estimation DARES, entre 1997 et 2002, 310 000 emplois-jeunes ont été créés en France. En Lorraine, hors Education nationale et Police, sur l'ensemble de la période couverte par le dispositif, on dénombrait 5 830 créations de postes qui ont été occupés par 9 637 jeunes travailleurs (plusieurs jeunes pouvant se succéder à un même poste). Les données statistiques présentées dans le présent numéro des Cahiers lorrains couvrent l'intégralité des projets agréés en région au titre de NS-EJ par l'Administration de l'emploi. Elles concernent 2 471 employeurs distincts, qui ont déposé 4 023 conventions auprès des DDTEFP lorraines.

# Le programme Nouveaux Services – Emplois Jeunes en Lorraine

## Introduction

Le programme Nouveaux Services – Emplois Jeunes (NS-EJ) a été lancé en 1997, dans un contexte économique plutôt favorable, avec une période de reprise qui s'est poursuivie jusqu'au début de l'année 2002. A destination des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, des personnes de droit public, des organismes privés à but non lucratif et des personnes morales chargées de la gestion d'un service public, le programme NS-EJ visait avant tout l'expansion de l'activité économique et la création d'emplois par une mesure d'aide financière au poste (aide versée par l'Etat à hauteur de 80 % du SMIC) et un appui à la professionnalisation. Les bénéficiaires des « emplois-jeunes » pouvaient être des travailleurs privés d'emploi de moins de 26 ans, des personnes handicapées de moins de 30 ans et des demandeurs d'emploi âgés de 26 à 30 ans qui ne percevaient aucune allocation de chômage.

Le dispositif NS-EJ avait pour originalité de miser sur une augmentation potentielle de la demande de travail, via un investissement dans des activités émergentes. Tout en favorisant le développement local, il devait remplir une fonction d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes que les autres mesures d'aide à l'emploi ne pouvaient assurer [Encadré n°1].

Pour entrer dans le cadre du dispositif, les projets devaient soutenir des activités novatrices mises en oeuvre à un échelon local et présentant un caractère d'utilité sociale, et viser leur pérennité à moyen terme. Les domaines d'activité éligibles au dispositif avaient été définis par la loi :

- famille, santé, solidarité ;
- environnement ;
- sport ;
- culture ;
- éducation ;
- logement, vie de quartier ;
- tourisme ;
- sécurité ;
- transport ;
- justice.

L'instruction des dossiers a été confiée aux Directions Départementales du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP). Le programme reposait sur une démarche d'appel à projets. Les porteurs de projets devaient présenter leur demande à l'aide d'un document conforme à un cahier des charges précis, accompagné de tous les justificatifs nécessaires à l'appréciation de la conformité du projet aux principes définis par la loi. Chaque dossier comportait :

- La description du projet et son calendrier prévisionnel de mise en oeuvre, ainsi que la présentation du ou des poste(s) qu'il était prévu de créer (niveau de

### Encadré n° 1

#### Politiques publiques d'emploi : des mesures des années 80 au dispositif NSEJ

Le dispositif NSEJ s'inscrit dans le prolongement d'une série de mesures de politique d'emploi mises en place dans les années quatre-vingt et principalement axées sur l'insertion professionnelle de publics considérés comme fragiles sur le marché du travail. Les Travaux d'Utilité Collective (TUC) ont couvert la période de 1984 à 1989 ; puis ont suivi les Contrats Emploi-Solidarité (CES) à partir de 1990 et les Contrats Emploi Consolidé (CEC) à partir de 1992. Ces dispositifs n'ont toutefois pas fait l'unanimité, à quelques exceptions près (CEC par exemple). Il leur était reproché un manque d'efficacité quant à l'accès ou au ré accès à l'emploi des bénéficiaires dans le secteur marchand à l'issue de leur passage en emploi aidé et d'ignorer l'enjeu de la création d'activités d'utilité collective susceptibles de modifier la structure des emplois en région.

Le dispositif NS-EJ semble avoir tiré profit de ces critiques. La logique de création d'activités est alors privilégiée, plutôt que celle de discrimination positive. Les objectifs du programme, initialement appelé « Nouvelles activités et Développement des emplois pour les jeunes », ont été exprimés par le Premier ministre lors du discours devant les Préfets le 24 juin 1997. Il s'agissait de « recenser les activités à privilégier et les emplois à développer (...), de faire émerger à côté des services publics que les Français apprécient, de nouveaux services de proximité ».

La circulaire du 24 octobre 1997 relative au développement d'activités dans le cadre du dispositif dévoilait toute l'ambition du projet : promouvoir un nouveau modèle de développement, inventer une nouvelle forme d'action publique, être offensif dans la création d'emplois.

qualification requis, caractéristiques du contrat de travail, temps de travail et le cas échéant, la convention collective de rattachement) ;

- Les caractéristiques de l'activité envisagée au regard de l'environnement social et économique local et de l'offre déjà existante. Il s'agissait de montrer que l'activité répondait à un besoin d'utilité sociale émergent ou non satisfait, qu'elle ne remplaçait pas des activités préexistantes du secteur marchand ou non marchand et que les postes créés ne faisaient pas suite au départ de salariés ;
- Les perspectives de développement à court et moyen terme et de pérennisation des emplois, notamment au terme de l'aide financière de l'Etat. Les relais envisageables pour la solvabilisation devaient également être indiqués ;
- Les caractéristiques du public visé par le recrutement ;
- La garantie de la non substitution de l'emploi-jeune à d'autres emplois aidés éventuellement déjà en cours dans la structure employeuse (CES, CEC, Emploi-ville).

- Les actions envisagées pour assurer la professionnalisation des activités concernées et, le cas échéant, les actions de formation des salariés exerçant ces activités, afin de permettre la création des référentiels des métiers. Les perspectives de valorisation de l'expérience professionnelle devaient également figurer.

Une fois le projet agréé, sa réalisation était laissée à la responsabilité de la structure employeuse, à charge pour elle de trouver un équilibre financier en sollicitant :

- Les clients, usagers et bénéficiaires des services concernés, qui devenaient ainsi des co-financeurs potentiels de l'activité,
- L'État, à travers la politique de la ville ou le soutien à l'insertion par l'activité économique ou encore ses politiques « sectorielles » (implication de la Drac par exemple pour soutenir la création d'activités culturelles),
- Les collectivités territoriales pour le soutien à des activités en émergence dans leurs champs de compétence (le Conseil général par exemple pour la création de nouveaux services relevant de l'action sociale).

## La sortie du dispositif

Au démarrage, les porteurs de projet ont procédé au recrutement des jeunes salariés afin de développer et ajuster les activités aux besoins de l'environnement. Dans un second temps, ils ont œuvré à consolider les activités créées. Cette phase d'autonomisation progressive par rapport aux financements publics s'est avérée délicate, notamment pour les associations. C'est pourquoi un plan de consolidation des emplois-jeunes est venu proposer un ensemble d'aides à partir de l'année 2002<sup>1</sup>, les plus significatives s'adressant au secteur associatif :

- L'Épargne Consolidée (EC) : destinée aux structures ayant besoin de temps pour solvabiliser les activités développées, cette mesure mobilisable poste par poste consistait à épargner une partie de l'aide perçue pendant une période de trois années maximum et de la réinjecter de manière dégressive au-delà des cinq années prévues, pendant trois années (par voie d'avenant à la convention initiale). L'épargne ainsi constituée était complétée par une prime de consolidation maximale de 15 245 euros (100 000 francs) par poste. Pour prétendre à l'EC, les structures devaient s'engager à transformer les contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée.
- La Convention Pluri-Annuelle (CPA) : cette mesure était réservée aux associations ne pouvant opter pour le dispositif d'épargne consolidée en raison de la nature des activités portées (plutôt tournées vers l'utilité sociale), pour lesquelles l'autonomie financière était difficile à atteindre en raison du public cible, de la sensibilité du territoire ou du caractère innovant de l'activité. La CPA était une mesure d'accompagnement de l'effort de consolidation entrepris par l'employeur en vue

d'atteindre l'équilibre financier de l'activité. La structure s'engageait sur une nouvelle convention d'une durée de 3 années, lui octroyant le bénéfice d'une aide de l'état calculée par an et par poste. Le montant de l'aide, volontairement inférieure à l'aide initiale, modulable et dégressive en fonction des besoins de l'association et de la structure de ses recettes, était d'un maximum annuel de 10 671 euros (70 000 francs) par emploi.

- Un ensemble d'autres aides financières (aide spécifique à destination des collectivités locales, crédits d'ingénierie accessibles à tous les employeurs) ou d'autres mesures en faveur de la reconnaissance des qualifications acquises dans le cadre de NS-EJ (par exemple, « cellules de validation » adossées à l'AFPA pour un plus grand recours à la validation des acquis de l'expérience chez les jeunes employés).

Avec ce plan de consolidation des emplois jeunes, le gouvernement faisait donc le pari d'une pérennisation totale ou partielle des activités nouvelles soit dans les secteurs marchand et non marchand, soit dans les services publics.

## NSEJ en Lorraine

### Les zones d'emploi de Nancy, Metz et Thionville concentrent à elles seules un poste sur deux

En volume, le plus grand nombre de postes a été créé en Moselle et en Meurthe-et-Moselle (respectivement 40 % et 33% du total des créations), les grands pôles urbains se détachant nettement par rapport aux autres territoires lorrains [Tableau n°1]. Cependant, si l'on examine le poids démographique de chaque département entre 1999 et 2006, c'est le département de la Meuse qui a le plus mobilisé le dispositif.

Le secteur Associatif a été le principal employeur, avec près d'un poste sur deux. Les Collectivités territoriales, notamment les Communes, arrivent en deuxième place, avec un tiers des postes. Les Établissements publics de type administratif, à caractère industriel ou commercial, ou encore sanitaire ou participant au service hospitalier, ont concentré quant à eux 14 % des postes. À l'intérieur de cette catégorie, les établissements sanitaires ou participant au service hospitalier ont porté la moitié des postes.

Le croisement entre le facteur géographique et le type d'établissement employeur fait ressortir certaines spécificités des territoires lorrains. Ainsi, en Moselle, le secteur associatif apparaît comme le principal employeur, avec près de 55 % des postes créés (63 % même pour la zone d'emploi de Metz), ce qui n'est pas surprenant au regard de l'importance toute particulière du tissu associatif dans le département. Les territoires de Briey et de Longwy en Meurthe-et-Moselle se caractérisent au contraire par la faible part des associations dans le dispositif NS-EJ et par une plus forte implication des collectivités territoriales dans la création d'emplois jeunes (57 % pour Briey et 54 % pour Longwy).

1. Plan de consolidation des « emplois-jeunes » en 2002, Liaison sociales, n°8233, décembre 2001.

Tableau n°1.

## Répartition des postes selon le territoire et la nature juridique de la structure porteuse (%)

Zones d'emploi	Nombre de postes	Répartition (%)	Collectivités territoriales	Etablissements Publics	Associations	Autres	Total
Meurthe-et-Moselle	1 938	33	35	15	46	4	100
Briey	152	3	57	11	32	1	100
Longwy	186	3	54	12	32	2	100
Lunéville	183	3	42	19	38	1	100
Nancy	1 291	22	29	16	51	5	100
Toul	126	2	36	13	48	3	100
Meuse	667	11	34	18	43	6	100
Bar-le-duc	271	5	40	18	38	4	100
Commercy	130	2	40	15	42	3	100
Meuse-du-nord	266	5	24	18	49	8	100
Moselle	2 326	40	31	11	55	4	100
Bassin-Houiller	456	8	34	8	56	2	100
Metz	852	15	15	15	63	6	100
Sarrebourg	131	2	28	22	49	1	100
Sarreguemines	193	3	43	14	39	4	100
Thionville	694	12	45	4	49	2	100
Vosges	898	15	33	19	43	5	100
Epinal	357	6	27	20	45	8	100
Remiremont-Gérardmer	127	2	30	13	56	2	100
Saint-Dié	256	4	44	17	36	2	100
Vosges-de-l'Ouest	158	3	29	27	36	8	100
<b>Lorraine</b>	<b>5 830</b>	<b>100</b>	<b>33</b>	<b>14</b>	<b>49</b>	<b>4</b>	<b>100</b>

Sur les 5 830 postes créés, 63 % l'ont été dans quatre domaines sur les onze référencés : la « Famille, santé, solidarité » (21 % des postes), suivi par les domaines de la « Culture » (15 %), du « Sport » et de l'« Environnement » (13 % chacun) [Tableau n°2]. De fortes amplitudes s'observent toutefois selon les territoires. Le premier domaine cité oscille entre 12 % dans la zone d'emploi de Sarreguemines et 32 % dans la zone d'emploi de Lunéville.

Le deuxième domaine, celui de la « Culture », concerne 7 % dans les zones d'emploi de Saint-Dié ou de Bar-le-Duc et 26 % des postes sur Briey. Le « Sport » atteint 7 % dans la zone d'emploi de Toul et 20 % dans la zone d'emploi de Remiremont-Gérardmer. Enfin, l'« Environnement » ne concerne que 7 % des postes créés sur Lunéville alors qu'il est fort bien représenté sur le territoire de Sarrebourg, à hauteur de 23 % des postes créés.

Tableau n°2.

## Répartition des postes selon le territoire et le domaine du projet (%)

Zones d'emploi	Nombre de postes	Répartition (%)	Domaine du projet (%)												Total
			Education	Famille, santé, solidarité	Logement, vie de quartier	Transport	Culture	Justice	Sécurité	Environnement	Tourisme	Sport	Autre		
Meurthe-et-Moselle	1 938	33	7	22	6	2	20	1	2	11	3	13	13	100	
Briey	152	3	5	14	6	-	26	1	2	20	1	9	15	100	
Longwy	186	3	4	21	6	4	18	1	2	17	2	13	12	100	
Lunéville	183	3	4	32	5	2	17	1	2	7	11	10	9	100	
Nancy	1 291	22	8	23	5	2	21	1	2	10	1	14	13	100	
Toul	126	2	6	17	11	1	18	-	3	13	10	7	14	100	
Meuse	667	11	9	22	6	1	10	0	1	17	6	11	17	100	
Bar-le-duc	271	5	6	19	6	1	7	-	2	21	4	15	17	100	
Commercy	130	2	8	21	5	-	19	1	-	11	10	10	15	100	
Meuse-du-nord	266	5	12	25	6	0	9	0	0	15	7	8	17	100	
Moselle	2 326	40	9	20	6	3	14	0	2	13	4	14	16	100	
Bassin-Houiller	456	8	4	25	7	1	13	-	3	12	2	17	14	100	
Metz	852	15	11	23	5	3	13	0	2	8	3	14	17	100	
Sarrebourg	131	2	16	24	2	2	8	-	-	23	6	8	11	100	
Sarreguemines	193	3	9	12	2	2	22	1	2	12	8	15	15	100	
Thionville	694	12	9	13	10	4	14	0	1	17	4	12	17	100	
Vosges	898	15	8	20	7	1	9	1	2	13	8	14	17	100	
Epinal	357	6	10	17	1	1	8	1	3	13	10	17	20	100	
Remiremont-Gérardmer	127	2	11	13	-	-	13	-	2	14	14	20	12	100	
Saint-Dié	256	4	6	21	20	0	7	1	1	13	5	10	16	100	
Vosges-de-l'Ouest	158	3	4	30	2	1	12	-	3	13	7	12	17	100	
<b>Lorraine</b>	<b>5 830</b>	<b>100</b>	<b>8</b>	<b>21</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>15</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>13</b>	<b>4</b>	<b>13</b>	<b>15</b>	<b>100</b>	

Si le domaine de la « Famille, santé, solidarité » prédomine sur la très grande majorité des territoires, relevons que la « Culture » occupait la première place dans les zones d'emploi de Briey, Toul et Sarreguemines (respectivement 26 %, 18 % et 22 %), l'« Environnement » prédominait dans les zones d'emploi de Bar-le-Duc et de Thionville (21 % et 17 %) et le « Sport » portait la majorité des emplois sur le territoire de Remiremont-Gérardmer (20 %).

### NS-EJ a contribué à un développement du salariat dans certaines structures à très faible effectif

Dans 7 % des cas, le poste créé correspondait à l'embauche du premier salarié. 89 % des structures concernées par une primo embauche sont des associations.

23 % des postes ont été mis en œuvre dans une structure qui employait entre 1 et 9 salariés et 25 % des postes, dans une structure de 10 à 49 salariés. Au total, plus de six postes sur dix étaient portés dans des structures de moins de 50 salariés.

Les informations statistiques ne permettent cependant pas d'apprécier les effets de ce processus de salarisation en particulier pour les associations qui n'employaient auparavant aucun salarié. L'hypothèse d'une transformation en profondeur de l'organisation des activités associatives, avec une clarification des rôles de chacun et une répartition des tâches entre bénévoles et salariés peut cependant être posée.

D'une façon générale, les employeurs semblent avoir fait preuve d'un certain engagement auprès des individus. En effet, 53 % des postes n'ont accueilli qu'un seul jeune sur l'ensemble de la durée effectivement couverte par le dispositif (certains postes ayant pu être écourtés ou prolongés par rapport à la durée initialement prévue). Dans l'ensemble des postes créés par le dispositif, seulement 27 % ont conduit au recrutement successif de deux jeunes, 12 % de trois jeunes et 8 % de quatre jeunes ou plus [Tableau n°3].

Comme au niveau national, on observe un « turn-over » plus important dans les associations (53 % des structures lorraines ont connu au moins deux jeunes), sans doute du fait que les associations avaient la possibilité de bénéficier d'une aide de l'État sur une période longue (huit années), ce qui a accru la probabilité d'avoir des mouvements de jeunes pour couvrir l'activité sur l'ensemble de la période. Car, en toute logique, plus les postes ont été de courte durée et plus le nombre moyen de jeunes ayant bénéficié du dispositif est faible (1,1 jeune par poste en moyenne pour les postes ayant duré moins d'une année et 2,3 jeunes par poste en moyenne pour les postes ayant duré entre sept et huit ans).

Certains domaines sont exposés à un « turn-over » plus important sans que nous puissions en expliquer les motifs à partir de la base de données. Les écarts vont d'une moyenne de 1,6 jeune par poste pour le domaine de la « Sécurité » (qui représente 2% du total des postes créés) à une moyenne de 2,2 jeunes par poste pour les domaines du « Tourisme » et de la « Justice » (qui représentent respectivement 4% et 1% du total des postes créés). Le « turn over » de 1,9 jeune par poste constaté dans les projets liés à la « Famille, santé, solidarité », domaine le plus fréquent (21% des postes créés), se situe quant à lui au voisinage de la moyenne lorraine.

Est-ce le jeune qui a préféré quitter son poste ou l'employeur qui n'a pas souhaité poursuivre la relation avec le jeune ? Rien ne permet de répondre à la question. Notons que le « turn-over » peut indiquer autant des effets positifs que négatifs (départ des jeunes vers des postes plus attrayants ou au contraire rupture du contrat due à d'autres motifs). L'absence de perspective de pérennisation du poste à moyen terme, de même que l'amélioration globale de la situation de l'emploi (hausse des opportunités d'emploi hors contrats aidés), pourraient expliquer en partie la mobilité externe quand elle a été choisie par les jeunes<sup>2</sup>.

**Tableau n°3.**  
**Nombre de jeunes par poste**

Nature du projet	Nombre de postes	Répartition (%)	Répartition en % selon le nombre de jeunes qui ont occupé le même poste					Nombre moyen de jeunes
			1 jeune	2 jeunes	3 jeunes	4 jeunes et plus	Total	
Education	478	8	53	23	15	8	100	1,8
Famille, santé, solidarité	1 214	21	50	29	12	9	100	1,9
Logement, vie de quartier	358	6	59	25	9	7	100	1,7
Transport	117	2	46	36	9	9	100	1,8
Culture	864	15	58	26	10	7	100	1,7
Justice	34	1	41	24	21	15	100	2,2
Sécurité	110	2	62	25	5	8	100	1,6
Environnement	742	13	52	30	11	7	100	1,8
Tourisme	255	4	44	23	18	15	100	2,2
Sport	771	13	54	27	12	7	100	1,8
Autre	887	15	54	28	11	8	100	1,8
<b>Ensemble</b>	<b>5 830</b>	<b>100</b>	<b>53</b>	<b>27</b>	<b>12</b>	<b>8</b>	<b>100</b>	<b>1,8</b>

2. Un « emploi-jeune » sur cinq est sorti du dispositif, Liaisons sociales, 14 décembre 2000, n°13298.

## NS-EJ a-t-il contribué à institutionnaliser le déclassement ?

Selon les informations relatives au profil des jeunes susceptibles d'être recrutés pour occuper les postes créés dans NS-EJ (source de ces informations : la convention déposée en DDTEFP), 42 % des postes créés étaient destinés à accueillir des jeunes de niveau Baccalauréat ou équivalent, 33% des jeunes sortis de l'enseignement supérieur et 25% des jeunes dotés d'un niveau d'éducation inférieur au Baccalauréat [Tableau n°4].

Le niveau de formation demandé fluctuait en fonction de la nature des projets à mener à bien. Certains projets nécessitaient plutôt le recrutement de jeunes sortis de l'enseignement supérieur comme les projets liés au domaine de la « Justice » (56 %) ou du « Tourisme » (51 %). D'autres au contraire devaient permettre d'intégrer des jeunes de niveau scolaire plus modeste, comme les projets liés au domaine du « Logement, vie de quartier » ou du « Transport ». Ce dernier domaine est véritablement atypique, puisque 80% des jeunes que l'on se proposait de recruter au moment de la demande d'agrément sur les 117 postes créés auraient pu avoir, au mieux, un niveau V de formation.

Mais la réalité du recrutement s'est s'avérée bien différente des attentes initialement exprimées : 34 % des jeunes embauchés étaient diplômés d'un niveau Baccalauréat, 46 % d'un niveau supérieur et 20 % d'un niveau inférieur. Si bien que dans l'ensemble des postes, 25 % d'entre eux ont ainsi été pourvus par des jeunes d'un niveau supérieur à celui demandé, 40 % par des jeunes d'un niveau correspondant au prévisionnel et 7 % seulement par des jeunes possédant un niveau de formation inférieur à celui demandé [Tableau n°5].

Lorsque plusieurs jeunes de niveaux différents se sont succédés sur un même poste, dans 8 % des cas, il s'agissait d'une combinaison de jeunes ayant soit un niveau correspondant, soit un niveau inférieur ; dans 15 % des cas, il s'agissait de la combinaison complémentaire, associant niveau correspondant et niveau supérieur. Enfin dans 5 % des cas, des jeunes de niveau inférieur, correspondant et supérieur se sont succédés sur les postes. Au total, l'agrégat des postes ayant été occupés au moins une fois par un jeune dont le niveau était supérieur à celui souhaité représente tout de même 45 %.

**Tableau n°4**  
**Niveau de formation demandé (répartition en %)**

Nature du projet	Nombre de postes	Répartition (%)	Niveau						Total
			I (Bac+5)	II (Bac+3/4)	III (Bac+2)	IV (Bac)	V (BEP/CAP)	VI (Sans qualif.)	
Education	478	8	1	11	29	49	9	2	100
Famille, santé, solidarité	1 214	21	1	4	21	44	26	3	100
Logement, vie de quartier	358	6	1	3	18	39	27	12	100
Transport	117	2	1	1	3	15	74	6	100
Culture	864	15	1	12	26	43	15	3	100
Justice	34	1	3	35	18	38	3	3	100
Sécurité	110	2	-	3	11	66	11	9	100
Environnement	742	13	5	8	27	23	27	9	100
Tourisme	255	4	1	7	43	40	7	2	100
Sport	771	13	0	5	15	56	18	7	100
Autre	887	15	3	10	30	43	10	5	100
<b>Ensemble</b>	<b>5 830</b>	<b>100</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>24</b>	<b>42</b>	<b>19</b>	<b>5</b>	<b>100</b>

**Tableau n°5**  
**Niveau de formation recruté (répartition en %)**

Nature du projet	Nombre de postes	Répartition (%)	Par rapport au niveau d'éducation initialement demandé (%)						
			Inférieur	Correspondant ou inférieur (*)	Correspondant	Correspondant ou supérieur (*)	Supérieur	Hétérogène (*)	Ensemble
Education	478	8	7	8	44	13	21	7	100
Famille, santé, solidarité	1 214	21	8	8	37	15	27	5	100
Logement, vie de quartier	358	6	9	6	36	14	31	4	100
Transport	117	2	7	12	30	21	28	3	100
Culture	864	15	7	5	40	16	27	5	100
Justice	34	1	3	12	26	18	35	6	100
Sécurité	110	2	6	9	44	10	26	5	100
Environnement	742	13	6	8	44	14	25	3	100
Tourisme	255	4	7	14	32	17	22	8	100
Sport	771	13	7	9	49	15	16	4	100
Autre	887	15	6	7	37	16	30	4	100
<b>Ensemble</b>	<b>5 830</b>	<b>100</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>40</b>	<b>15</b>	<b>25</b>	<b>5</b>	<b>100</b>

(\*) quand plusieurs jeunes se sont succédés sur un même poste

On peut avancer l'hypothèse que les employeurs ont préféré miser (de manière plus ou moins consciente) sur les profils de formation les plus élevés en pensant que ces jeunes auraient plus de chances de faire vivre l'activité portée. Il y aurait eu une sélectivité accrue dans le cas d'activités effectivement novatrices, les mieux formés étant susceptibles d'assurer le développement avec succès des activités nouvelles.

Dans le détail des domaines, c'est dans la « Justice », le « Transport » et le « Logement, vie de quartiers » que la part des postes concernés par au moins un recrutement de niveau supérieur est la plus élevée, respectivement 59 %, 52 % et 49 %. A l'inverse, c'est dans les domaines du « Tourisme », de l'« Education » et du « Transport » que l'on observe la plus forte part de postes ayant recruté au moins un jeune de niveau inférieur, respectivement 29 % pour le premier et 22 % pour les deux suivants. Ce sont des constats voisins à ceux qui viennent d'être énoncés qui ont amené certains acteurs à poser une hypothèse de déclassement d'une partie de la main d'œuvre juvénile. Mais ce type d'hypothèse mériterait une discussion qu'il n'est pas possible d'ouvrir dans la présente publication<sup>3</sup>.

### 42 % des postes prévus pour 5 années ont été écourtés

La durée de conventionnement initialement prévue par la réglementation était d'au maximum cinq années. Puis, une prorogation de cette durée pouvait être octroyée pour trois années sous certaines conditions (Epargne Consolidée et Convention Pluri Annuelle). Toutefois, lors du dépôt de leur dossier, les porteurs de projet pouvaient envisager des durées plus courtes, allant de quelques semaines à plusieurs années. Dans les faits, 5 % des postes seulement ont été prévus pour une durée inférieure à 5 années, et parmi eux, 26 postes, soit 0,4% du

total, avaient une durée prévisionnelle inférieure à 1 an [Tableau n°6]. Les employeurs se sont donc massivement alignés sur une programmation à 5 ans (84 % des postes prévus pour une durée de 5 années et 10 % pour une durée de 8 ans, le point de pourcentage restant correspondant à des durées comprises entre 5 et 8 ans).

Mais ici encore, entre la prévision et la réalisation, des écarts peuvent être constatés. Ainsi, 42 % des postes prévus pour 5 années ont été écourtés et 8 % prolongés. De la même manière, 30 % des postes prévus sur une durée de 8 années ont été écourtés. Sur l'ensemble des postes créés, si l'on mesure les écarts entre la durée prévue et la durée réelle, 40 % ont eu une durée écourtée par rapport au prévisionnel, 53 % ont eu une durée conforme et 7 % une durée allongée [Tableau n°7 page suivante].

Quatre hypothèses peuvent être avancées (sans ordre hiérarchique) pour expliquer cette forte part de postes abandonnés :

- Celle d'une incompatibilité telle entre le jeune et l'activité à mener<sup>4</sup> qu'elle aurait conduit à arrêter le projet. Cette hypothèse paraît toutefois peu vraisemblable car les employeurs n'avaient aucun intérêt à perdre l'aide financière de l'Etat. Même en cas de difficulté avec un jeune, ils avaient avantage à recommencer le recrutement pour maintenir l'activité qu'ils voulaient voir se développer ;
- Celle d'un constat empirique d'une activité qui ne correspondrait pas aux besoins du territoire ;
- Celle d'une activité progressivement incorporée aux activités composant d'autres postes de travail dans l'établissement employeur, hors cadre du dispositif NSEJ, ou encore d'une activité devenue « structurelle » avant l'échéance initialement prévue, assortie d'un emploi « de droit commun » ;
- Et enfin celle d'un abandon du projet en cours plus avantageux pour l'établissement employeur que le

**Tableau n°6**  
**Durée prévue et durée réelle des postes**

Nature du projet	Nombre de postes	Répartition (%)	Durée initialement prévue (%)					Durée réelle (%)				
			< 5 ans	5 ans	5 à 8 ans	8 ans	Total	< 5 ans	5 ans	5 à 8 ans	8 ans	Total
Education	478	8	6	78	0	15	100	38	43	5	14	100
Famille, santé, solidarité	1 214	21	3	90	0	7	100	37	49	2	11	100
Logement, vie de quartier	358	6	4	91	-	4	100	46	49	1	4	100
Transport	117	2	-	99	-	1	100	59	40	1	-	100
Culture	864	15	6	79	1	14	100	42	36	7	16	100
Justice	34	1	-	85	-	15	100	44	24	3	29	100
Sécurité	110	2	2	95	-	4	100	42	55	1	2	100
Environnement	742	13	5	89	0	6	100	38	53	2	7	100
Tourisme	255	4	4	79	0	16	100	38	35	6	21	100
Sport	771	13	7	77	1	16	100	45	33	8	14	100
Autre	887	15	4	84	0	11	100	39	45	4	12	100
<b>Ensemble</b>	<b>5 830</b>	<b>100</b>	<b>5</b>	<b>84</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>100</b>	<b>41</b>	<b>43</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	<b>100</b>

3. Des travaux complémentaires montrent par exemple que la rémunération pouvait faire l'objet d'une revalorisation lorsque le diplôme du jeune était supérieur à celui initialement demandé, ce qui tenderait à nuancer le phénomène de déclassement tel qu'il est approché dans ce travail. Pour plus d'informations concernant les niveaux de rémunération dans le dispositif NS-EJ en Lorraine, se reporter au supplément des Cahiers lorrains de l'emploi n°3/00 : *Le programme nouveaux services en Lorraine (hors police et éducation nationale) : une progression significative des rémunérations en cours d'emploi et des sorties peu sensibles au niveau de formation* (DRTEFP, Décembre 2000).

4. Le jeune aussi bien que l'employeur peut avoir pris l'initiative de mettre un terme à la relation salariale, d'autant que le dispositif permettait une rupture du contrat à chaque date anniversaire.

maintien d'un emploi-jeune vacant. En effet, les durées de vacance des postes n'étaient pas neutralisées dans le décompte de la durée totale du projet (de sorte que les mois « d'inactivité » étaient purement et simplement perdus) . Dans une telle situation<sup>5</sup>, il pouvait être préférable pour un employeur de démarrer un nouveau projet, porteur d'un nouveau poste (ou plusieurs), plutôt que de poursuivre un poste dont le crédit temps était déjà entamé<sup>6</sup>.

C'est dans les EPIC (Etablissements Publics à caractère Industriel et Commercial) et au sein de la catégorie des « Autres personnes morales chargées de la gestion d'un service public » que l'on observe le plus de postes écourtés : respectivement 62 % et 52 % [Tableau n°8].

Par ailleurs, dans les zones d'emploi d'Epinal, de Saint-Dié et de Thionville, on observe de fortes proportions de postes écourtés (respectivement 44 % pour la première

et 43 % pour les deux autres) alors que dans les zones d'emploi de Sarreguemines, Sarrebourg et Meuse-du-Nord, la proportion de postes écourtés se situe entre 28 % et 33 % du volume total.

L'exploitation des données statistiques ne fait apparaître aucun lien apparent entre la durée réelle du poste et les autres informations renseignées dans les fichiers. Seule une enquête de terrain pourrait apporter des éléments de compréhension de ces résultats chiffrés et expliquer la mobilisation singulière du dispositif sur les territoires par les différents opérateurs. Signalons encore qu'assez logiquement, les postes écourtés n'ont plutôt été occupés que par un seul jeune (63 % de ces postes sont dans ce cas) et qu'on ne trouve que 4 % des postes écourtés sur lesquels se sont succédés 4 jeunes ou plus. Comme pour le « turn over », il est difficile de porter un jugement de valeur positif ou négatif sur le fait que le poste ait été écourté à partir des données chiffrées.

**Tableau n°7**

**Conformité de la durée par rapport à la prévision, selon la nature du projet**

Nature du projet	Nombre de postes	Répartition (%)	Durée			
			allongée	conforme	écourtée	Total
Education	478	8	7	56	37	100
Famille, santé, solidarité	1 214	21	8	55	37	100
Logement, vie de quartier	358	6	3	53	44	100
Transport	117	2	1	40	59	100
Culture	864	15	9	50	41	100
Justice	34	1	18	38	44	100
Sécurité	110	2	1	58	41	100
Environnement	742	13	5	59	36	100
Tourisme	255	4	13	47	39	100
Sport	771	13	9	44	47	100
Autre	887	15	6	55	38	100
<b>Ensemble</b>	<b>5 830</b>	<b>100</b>	<b>7</b>	<b>53</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

**Tableau n°8**

**Conformité de la durée par rapport à la prévision, selon la nature juridique de l'employeur**

Nature du projet	Nombre de postes	Répartition (%)	Durée			
			allongée	conforme	écourtée	Total
1) Commune	1 429	25	1	63	36	100
2) Autre collectivité territoriale	482	8	1	62	37	100
3) Etablissement public administratif	257	4	-	65	35	100
4) Etablissement public industriel ou commercial	196	3	1	38	62	100
5) Association, fondation	2 838	49	14	45	41	100
6) Autre personne morale chargée de la gestion d'un service publique	54	1	2	46	52	100
7) Etablissement d'enseignement	87	1	-	66	34	100
8) Etablissement public sanitaire ou participant au service hospitalier	387	7	1	59	40	100
9) Autres	100	2	5	58	37	100
<b>Ensemble</b>	<b>5 830</b>	<b>100</b>	<b>7</b>	<b>53</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

5. « L'aide est suspendue pendant les périodes où l'emploi n'est pas occupé par une personne répondant aux conditions de l'article L. 322-4-19. La suspension de l'aide n'a pas pour effet de prolonger le versement de l'aide au-delà du 60ème mois suivant la création du poste » (Les emplois jeunes de A à Z, Centre Inffo, revue Inffo Flash, supplément au n°487, 1er décembre 1997).

6. Les suites associatives au programme NS-EJ, CEE, rapport de recherche, n°33, octobre 2006. Rappelons que l'employeur ne pouvait créer un ou plusieurs nouveau(x) poste(s) au sein d'une convention déjà en cours. Le nombre total de postes créés pour chacun des projets devait être précisé parmi les éléments constitutifs du dossier de conventionnement déposé auprès des DDTEFP. Tout nouveau poste créé ne pouvait donc que s'inscrire dans un nouveau projet, donc dans une nouvelle convention.



## Caractéristiques des postes : contrat de travail et parité hommes/femmes

69 % des postes créés ont été occupés par des jeunes embauchés sous contrat à durée déterminée (CDD) et 31 % sous contrat à durée indéterminée (CDI) [Tableau n°9]. Cette répartition évolue notablement selon les différents domaines. 99 % des postes créés dans la « Sécurité », 83 % de ceux créés dans l'« Environnement » ou encore 77 % des postes créés dans l'« Éducation » étaient assortis d'un CDD.

C'est dans les domaines du « Sport », de la « Justice », du « Tourisme » et de la « Culture » que l'on rencontre les plus fortes parts d'emploi sous CDI, respectivement 49 %, 50 %, 56 % et 58 %.

Les postes créés ont recruté dans 46 % des cas uniquement des jeunes femmes et dans 37 % des cas uniquement des jeunes hommes ; dans 17 % des cas, les deux sexes étaient représentés [Tableau n°10]. Le domaine de la « Culture » se distingue à nouveau, cette fois par la très forte proportion de postes ayant été occupés uniquement par des jeunes femmes : 68 %. Il est suivi de près par le domaine de la « Famille, santé solidarité » (66 %). Dans ces domaines, on observe la plus faible part de postes occupés uniquement par des jeunes hommes (21 % chacun).

Les secteurs ayant plutôt attiré des jeunes hommes sont ceux du « Sport », de la « Sécurité » et du « Logement, vie de quartier », pour lesquels six postes sur dix ont conduit à des embauches strictement masculines<sup>7</sup>.

## Les emplois-types

Dans la perspective d'étudier la nature des emplois créés par le dispositif NS-EJ, en lien avec les activités nouvelles en cours de développement sur les territoires, les services statistiques de la DRTEFP ont regroupé les différents libellés des postes créés en Lorraine (tels qu'ils figuraient dans les dossiers agréés) dans une nomenclature comportant 23 emplois-types. Ce regroupement permet d'homogénéiser des appellations diverses qui se rapportent à des constellations de tâches identiques ou similaires. Cependant, une telle approche synthétique ne peut pas rendre totalement compte de la réalité du travail propre à chaque emploi, et qui plus est, à chaque poste.

Certains domaines se sont fortement concentrés sur un seul emploi-type alors que d'autres ont créé des postes reposant sur un plus large éventail.

**Tableau n°9**  
**Nature du contrat de travail**

Nature du projet	Nombre de postes	Répartition (%)	CDD	CDI	Mixte (*)	Total
Education	478	8	77	23	0	100
Famille, santé, solidarité	1 214	21	74	25	0	100
Logement, vie de quartier	358	6	71	29	-	100
Transport	117	2	70	30	-	100
Culture	864	15	58	42	0	100
Justice	34	1	50	50	-	100
Sécurité	110	2	99	1	-	100
Environnement	742	13	83	16	1	100
Tourisme	255	4	56	43	1	100
Sport	771	13	49	51	0	100
Autre	887	15	74	25	1	100
<b>Ensemble</b>	<b>5 830</b>	<b>100</b>	<b>69</b>	<b>31</b>	<b>0</b>	<b>100</b>

(\*) lorsqu'il y a eu un avenant au contrat initial

**Tableau n°10**  
**Genre des jeunes recrutés selon le domaine du projet**

Nature du projet	Nombre de postes	Répartition (%)	Femmes	Hommes	Femmes et hommes (*)	Total
Education	478	8	41	41	17	100
Famille, santé, solidarité	1 214	21	66	21	14	100
Logement, vie de quartier	358	6	26	58	16	100
Transport	117	2	52	29	19	100
Culture	864	15	68	21	12	100
Justice	34	1	57	23	20	100
Sécurité	110	2	24	57	19	100
Environnement	742	13	55	26	19	100
Tourisme	255	4	43	40	17	100
Sport	771	13	25	59	16	100
Autre	887	15	31	43	26	100
<b>Ensemble</b>	<b>5 830</b>	<b>100</b>	<b>46</b>	<b>37</b>	<b>17</b>	<b>100</b>

(\*) quand plusieurs jeunes se sont succédés sur un même poste

7. Pour des informations spécifiques sur la question du genre dans le dispositif NSEJ, nous renvoyons le lecteur à l'article intitulé « Nouveaux services – Emplois jeunes » l'importance du genre, dans la revue Travail et Emploi n°104 (2005).

Dans le domaine du « Sport », 63 % des postes créés relèvent de la catégorie des animateurs sportifs [Tableau n°11], emploi-type particulièrement touché par les cas de postes écourtés (48 %) [Tableau n°12]. L'emploi-type d'Aide à la gestion associative arrive en deuxième place : 13 %.

Dans le domaine de la « Sécurité », un poste sur deux concerne un emploi d'Agent de sécurité. Cet emploi-type est également marqué par une proportion non négligeable d'abandons : 45 %. La deuxième place est occupée par l'emploi-type de Médiateur local ou familial (26 %), au sein duquel un poste sur deux a été écourté (taux le plus élevé parmi les 23 emplois-types).

C'est ensuite dans le domaine du « Transport » que l'on observe une forte concentration des postes occupant une seule catégorie d'emploi : 41 % relèvent de l'Assistance aux autres catégories de personnes (familles, enfants, etc.), emploi-type proche de la valeur moyenne en ce qui concerne la part de postes écourtés.

Parmi les domaines peu concentrés, nous pouvons relever celui de l'« Éducation » : 21 % des postes sont occupés par des animateurs ou des éducateurs (autres que les animateurs sportifs ou socioculturels), emploi-type également proche de la valeur moyenne en ce qui concerne la part de postes écourtés. Les assistants maternels et les assistants informatiques arrivent en deuxième place et représentent chacun 13 % du total des postes ; ces emplois-types sont moins concernés par l'abandon du poste, respectivement à hauteur de 29 % et de 37 %.

Parmi les autres domaines peu concentrés, on signalera le cas du « Logement, vie de quartier », au sein duquel 21 % des postes renvoient à un emploi-type de Médiateur local ou familial, pour lequel nous avons déjà souligné la forte proportion d'abandons. Viennent ensuite les postes occupés par les Aides à la gestion locative (10 %), emploi-type très peu concerné en revanche par les cas d'abandon (22 %).

**Tableau n°11**  
**Ventilation des postes créés selon le domaine d'activité et l'emploi-type (%)**

Emploi-type	Éducation	Famille, santé, solidarité	Logement, vie de quartier	Transport	Culture	Justice	Sécurité	Environnement	Tourisme	Sport	Autre	Ensemble
Agent d'entretien des espaces naturels	1	1	2	-	0	-	1	26	2	-	2	4
Agents de traitement des pollutions	0	1	3	-	0	-	-	10	0	0	0	2
Conseiller et animateur environnement	4	1	2	-	1	-	1	34	2	0	2	6
Agent d'entretien et de maintenance du patrimoine	0	0	4	-	-	-	1	4	2	0	0	1
Agent de valorisation et promotion du patrimoine	1	0	1	-	7	-	1	4	37	1	2	4
Agent d'accompagnement ou de sécurité dans les transports	-	0	0	15	-	-	2	0	-	-	-	0
Assistant bibliothécaire ou assistant documentaliste	3	1	-	1	6	-	-	0	-	-	2	2
Assistant maternel ou aide assistant maternel	13	4	1	3	2	-	-	1	-	-	2	3
Assistant informatique et nouvelle technologie	13	5	2	-	12	9	1	0	2	1	13	6
Aide éducateur scolaire	12	1	0	-	0	3	-	-	0	1	1	2
Assistant personnes âgées (aides diverses)	0	16	2	-	1	-	-	2	-	-	1	4
Assistant ou accompagnateur de personnes handicapées	3	4	0	5	0	-	-	0	0	0	1	1
Assistant aux autres catégories de personnes (famille, enfant...)	8	27	8	41	1	32	10	1	9	1	18	12
Assistant aux détenus ou leur famille	-	0	-	-	-	21	-	-	-	-	0	0
Agent de sécurité	1	2	6	4	1	-	50	1	-	1	0	2
Animateur socioculturel	7	6	8	-	31	3	1	1	6	1	5	8
Animateur sportif	2	2	3	1	3	-	1	0	5	63	1	10
Autre animateur ou éducateur	21	7	9	3	12	-	1	3	8	8	9	9
Médiateur local ou familial	1	5	21	19	3	21	26	2	-	0	3	5
Animateur du développement local	5	5	3	2	11	3	-	4	15	6	18	8
Aide à la gestion associative	1	4	6	-	5	3	-	1	3	13	6	5
Aide à la gestion locative	-	-	10	-	-	-	-	0	-	-	0	1
Autres	5	10	9	7	4	6	5	5	9	3	13	7
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Nombre de postes</b>	<b>478</b>	<b>1 214</b>	<b>358</b>	<b>117</b>	<b>864</b>	<b>34</b>	<b>110</b>	<b>742</b>	<b>255</b>	<b>771</b>	<b>887</b>	<b>5 830</b>
Répartition des postes (%)	8	21	6	2	15	1	2	13	4	13	15	100

A l'issue de cette présentation, on peut constater que les domaines les plus concentrés sur un seul type d'emploi (le « Sport », la « Sécurité » et le « Transport ») sont les plus touchés par l'abandon de postes. Faut-il en déduire que les projets afférents ont souffert d'une mauvaise évaluation soit du besoin en tant que tel, soit de la réponse à lui apporter, les tâches entrant dans le périmètre de ces emplois-types se prêtant peut-être mal à l'intégration d'un jeune qui débute son parcours professionnel ? Ou au contraire, faut-il en déduire que le bénéficiaire de l'emploi-jeune a été intégré plus rapidement que prévu dans un emploi de « droit commun » ?

## Conclusion

Depuis fin 2002, il n'est plus possible de créer de nouveaux emplois-jeunes. En revanche, les contrats en cours à cette date se sont poursuivis. L'aide de l'État pour les remplacements des jeunes dont les contrats ont été rompus ne s'est maintenue que pour les postes qui bénéficiaient d'une épargne consolidée ou d'une convention pluriannuelle dégressive. Nous arrivons donc au terme du dispositif en 2010. Au niveau national, des travaux ont été réalisés sur le devenir professionnel des jeunes qui ont occupé les emplois-jeunes. Mais peu d'études s'intéressent aux activités économiques financées

par le dispositif. Tout au plus sait-on que les emplois-jeunes ont, dans certains cas, beaucoup contribué à modifier les comportements : dans le domaine de l'environnement par exemple, les « ambassadeurs du tri sélectif » ont accompagné le changement de conduite des consommateurs. Il est vraisemblable également que le dispositif a eu des effets distincts selon les employeurs : effet d'aubaine pour certains employeurs compte tenu de la hauteur du financement public (avec un risque que l'activité s'arrête dès que le financement public se tarit) ; un effet d'anticipation dans d'autres cas (le financement signale alors les créneaux à investir) ; un effet de rentabilisation dans d'autres secteurs....

Est-il véritablement possible de cerner ce qui est imputable au programme NS-EJ en tant que tel dans les évolutions structurelles des activités économiques des territoires ? Cela paraît peu probable, en l'absence des éléments constitutifs d'une évaluation *ex post* (ces éléments font défaut ici car ils n'ont pas été envisagés dans la construction des systèmes d'information propres au dispositif). Cependant, pour explorer plus avant cette problématique de la pérennisation des activités, les services de l'Administration de l'emploi et le Conseil régional de Lorraine ont demandé à l'OREFQ de réaliser une étude sur le devenir des activités financées en région. Une enquête par questionnaire auprès de l'ensemble des employeurs (un peu moins de 2 500 structures) a donc été lancée en 2009. Ses résultats sont en cours de

Tableau n°12

### Conformité de la durée des postes selon l'emploi-type porté (%)

Emploi-type	Nombre de postes	Répartition (%)	allongée	conforme	écourtée	Total
Agent d'entretien des espaces naturels	241	4	2	60	37	100
Agents de traitement des pollutions	96	2	2	60	38	100
Conseiller et animateur environnement	325	6	7	55	38	100
Agent d'entretien et de maintenance du patrimoine	56	1	4	59	38	100
Agent de valorisation et promotion du patrimoine	221	4	10	48	42	100
Agent d'accompagnement ou de sécurité dans les transports	24	0	-	79	21	100
Assistant bibliothécaire ou assistant documentaliste	104	2	2	63	36	100
Assistant maternel ou aide assistant maternel	146	3	10	61	29	100
Assistant informatique et nouvelle technologie	361	6	7	56	37	100
Aide éducateur scolaire	93	2	6	65	29	100
Assistant personnes âgées (aides diverses)	233	4	5	65	30	100
Assistant ou accompagnateur de personnes handicapées	79	1	4	63	33	100
Assistant aux autres catégories de personnes (famille, enfant...)	672	12	7	51	42	100
Assistant aux détenus ou leur famille	11	0	9	45	45	100
Agent de sécurité	137	2	1	54	45	100
Animateur socioculturel	469	8	11	52	38	100
Animateur sportif	576	10	8	44	48	100
Autre animateur ou éducateur	513	9	7	53	40	100
Médiateur local ou familial	263	5	6	43	51	100
Animateur du développement local	466	8	10	52	39	100
Aide à la gestion associative	291	5	12	47	42	100
Aide à la gestion locative	41	1	-	78	22	100
Autres	412	7	7	52	41	100
<b>Total</b>	<b>5 830</b>	<b>100</b>	<b>7</b>	<b>53</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

traitement (livraison prévue pour juillet 2010). Elle sera complétée par des entretiens de terrain.

Espérons que ces travaux nous en apprendrons davantage sur les stratégies des employeurs et les facteurs de pérennisation des activités économiques

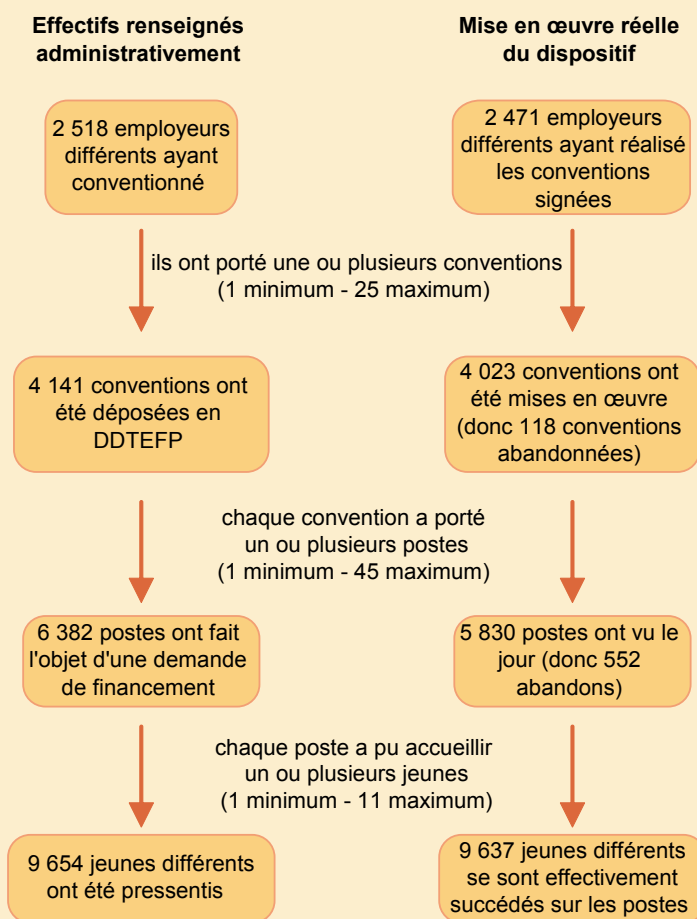
créées dans les services marchands et non marchands à partir de NS-EJ. Ce qui aura été compris à travers le bilan de cette expérience originale pourrait en effet être utile à la mise en œuvre de programmes futurs soutenus par l'Etat ou par d'autres institutions.

## Encadré n° 2

### Méthodologie utilisée pour exploiter la base de données de la DRTEFP

La base de données utilisée dans les présents « Cahiers lorrains de l'emploi » est relativement complexe. Elle exige que soient distinguées à chaque étape des traitements les variables étudiées : l'établissement employeur, le nombre de conventions soumises aux instances d'instruction de NS-EJ, le nombre de postes de travail portés par chaque convention et enfin le nombre de jeunes qui ont successivement occupé ces postes. Ainsi, un établissement a pu être porteur d'une ou plusieurs conventions (jusqu'à 25 conventions pour un même établissement dans la base lorraine), chacune ayant pu générer la création d'un ou plusieurs postes (jusqu'à 45 postes pour une même convention), chacun de ces postes ayant pu être occupé par un ou plusieurs jeunes (jusqu'à 11 jeunes sur un même poste).

Par ailleurs, certains projets acceptés n'ont pas toujours été mis en œuvre ; la convention ou le poste ont pu être abandonnés avant le recrutement du jeune. Le schéma suivant permet de dresser un bilan quantitatif de la mise en œuvre en Lorraine en dissociant les prévisions administratives des réalisations effectives :



Signalons que les travaux sur le dispositif NS-EJ en Lorraine sont conduits en partenariat avec l'OREFQ et sous l'égide d'un comité de pilotage composé, outre de la DIRECCTE (DRTEFP au moment du lancement de l'opération), de représentants de la DRJSCS (ex DRDJS), de la DRAC, du Conseil régional et d'un conseiller scientifique. Nous remercions ici l'ensemble des membres du comité de pilotage pour leur contribution.

Cahiers Lorrains de l'Emploi - ISSN 1274-1256.

Directeur de publication : Serge LEROY

Conception et réalisation : Service Etudes, Prospective, Evaluation et Statistique.

10, rue Mazagran BP 10676 54063 NANCY Cedex

Téléphone : 03.83.30.89.20 Télécopie : 03.83.30.89.79

Site internet : [www.lorraine.travail.gouv.fr](http://www.lorraine.travail.gouv.fr)