

## LE CONTRAT D'AUTONOMIE : mise en œuvre par les opérateurs et profils des bénéficiaires

**Le contrat d'autonomie a été mis en place en juillet 2008 dans le cadre du plan « Espoir Banlieues ». Il vise l'accompagnement vers l'emploi durable ou la formation qualifiante de jeunes des quartiers prioritaires de la politique de la ville par des opérateurs publics ou privés de placement. Entre juillet 2008 et mars 2010, environ 25 000 contrats ont été signés dans les trente-quatre départements métropolitains où est déployé le dispositif.**

**D'après des enquêtes monographiques menées dans cinq départements fin 2009 et début 2010, la mise en place du contrat d'autonomie s'est avérée plus difficile dans les territoires où l'opérateur n'était pas implanté auparavant.**

**Au cours des premiers mois de sa mise en œuvre, le contrat d'autonomie semble avoir bénéficié plutôt à un public déjà connu du service public de l'emploi et moins éloigné de l'emploi qu'initialement anticipé. Les acteurs du dispositif apprécient les moyens supplémentaires dévolus à l'accompagnement et le suivi intensif et individualisé proposé aux jeunes. Les opinions sont plus partagées sur l'articulation du dispositif avec les actions du service public de l'emploi.**

Créé en juillet 2008 dans le cadre du plan « Espoir Banlieues » en faveur des quartiers prioritaires de la politique de la ville, le contrat d'autonomie s'adresse aux jeunes de 16 à 25 ans peu ou pas qualifiés et en difficulté d'accès à l'emploi résidant dans les zones couvertes par un contrat urbain de cohésion sociale (CUCS). De nature expérimentale, il est mis en œuvre dans trente-quatre départements métropolitains et à la Réunion. Il vise à proposer à 45 000 jeunes à l'horizon 2011 un accompagnement vers l'emploi ou la formation qualifiante, assuré par des opérateurs sélectionnés en 2008 par un appel d'offres du ministère chargé de l'emploi.

### Un nouveau dispositif d'accompagnement des jeunes vers l'emploi

Le contrat d'autonomie s'articule en deux phases. Au cours des six premiers mois qui suivent la signature du contrat (phase d'accompagnement renouvelable une fois pour six mois au maximum), l'opérateur est chargé d'accompagner le signataire dans la réalisation de son projet professionnel, défini conjointement lors de la signature du contrat. Si le bénéficiaire respecte les termes de son contrat, il reçoit une bourse de 300 euros par mois, versée directement par l'opérateur. Une aide matérielle peut également lui être accordée pour financer l'achat de titres de transport, de vêtements ou de matériels pour le travail.

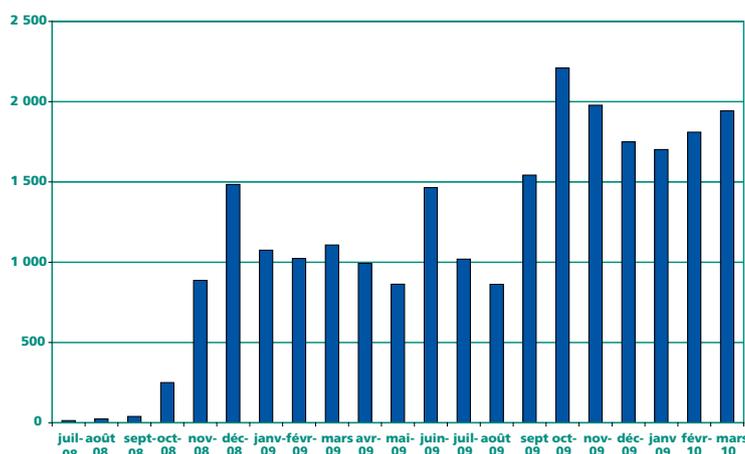
L'objectif de cette première phase d'accompagnement est de déboucher sur le placement effectif dans l'emploi durable (via un CDI, un CDD de plus de six mois, un contrat de professionnalisation ou un contrat d'apprentissage (1)), la création d'entreprise ou l'accès à une formation qualifiante pour les jeunes de niveau inférieur au BEP-CAP (niveau infra V) ou de niveau IV sans qualification professionnelle. Une seconde phase de suivi du jeune dans l'emploi, la formation ou la création d'entreprise est alors prévue pour une durée de six mois (encadré 1).

La rémunération de l'opérateur par l'État dépend, pour partie, de ses performances en termes d'insertion du jeune. 40 % du montant prévu par jeune dans le marché passé entre l'opérateur et l'État est versé pour la prise en charge du jeune, à la signature du contrat. Si l'accompagnement débouche sur une « sortie positive » (placement dans l'emploi durable, création d'entreprise ou formation qualifiante), l'opérateur perçoit à la fin de la phase d'accompagnement 35 % du montant contractuel prévu dans le marché. Enfin, il reçoit 25 % de ce montant à la fin de la phase de suivi, si le jeune est toujours en emploi au bout de six mois.

Le contrat d'autonomie a été déployé parallèlement aux dispositifs de droit commun déjà existants dans les territoires retenus, tel le contrat d'insertion dans la vie sociale (Civis). Mis en œuvre par les missions locales et permanences d'accueil et d'orientation (PAIO), le Civis s'adresse aux jeunes de 16 à 25 ans et vise à accompagner les jeunes en difficulté d'insertion professionnelle vers l'emploi durable (CDI ou CDD de plus de six mois, hors contrats aidés du secteur non marchand) [2] [3]. Par rapport aux autres dispositifs, le contrat d'autonomie vise à toucher le public des jeunes peu ou pas qualifiés des quartiers prioritaires de la politique de la ville, notamment ceux qui ne sont pas suivis par Pôle emploi ou par les missions locales, grâce en particulier à la prospection des opérateurs.

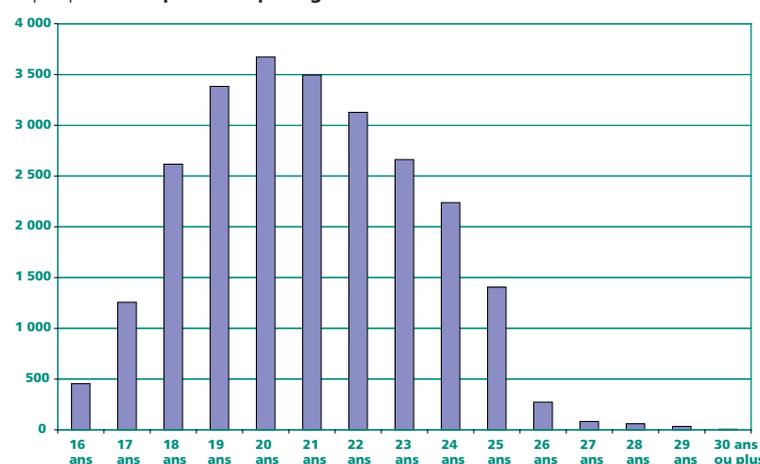
Entre juillet 2008, date de l'entrée en vigueur du dispositif, et mars 2010, environ 24 800 jeunes (2)

Graphique 1 • Entrées mensuelles en contrat d'autonomie entre juillet 2008 et mars 2010



Champ : signataires d'un contrat d'autonomie entre juillet 2008 et mars 2010. France métropolitaine.

Graphique 2 • Répartition par âge des entrants en contrat



Champ : signataires d'un contrat d'autonomie entre juillet 2008 et mars 2010. France métropolitaine.

ont signé un contrat d'autonomie en France métropolitaine (graphique 1).

### Des jeunes peu qualifiés en recherche d'emploi, mais pas seulement

Entre juillet 2008 et mars 2010, les jeunes entrés en contrat d'autonomie avaient en moyenne 21 ans. 7 % avaient moins de 18 ans. Bien que le dispositif soit initialement ciblé sur les jeunes de 16 à 25 ans, certaines dérogations ont pu être accordées par les comités de pilotage départementaux pour élargir le public éligible aux jeunes de moins de 30 ans. De ce fait, 2 % des jeunes signataires ont plus de 25 ans (graphique 2).

Les jeunes hommes sont majoritaires à l'entrée en contrat : 57 % début 2010, 55 % en 2008. Le dispositif s'adresse en priorité à des jeunes peu ou pas qualifiés, rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi. De fait, 51 % des jeunes dont le niveau de formation est connu n'ont pas obtenu le CAP-BEP (tableau 1). Parmi les 15 % de jeunes qui ont obtenu au préalable un diplôme au moins égal au baccalauréat, près de 3 % ont un diplôme de niveau bac+2.



Source : formulaires administratifs d'entrée en contrat d'autonomie, Dares.



Source : formulaires administratifs d'entrée en contrat d'autonomie, Dares.

(1) - L'accès à un contrat aidé du secteur non marchand n'est pas assimilé à une « sortie positive ».

(2) - Il s'agit du nombre total de formulaires d'entrée en contrat reçus et saisis par la Dares. Les données de suivi transmises directement par les opérateurs chargés du contrat d'autonomie (encadré 2) donnent pour la même période un volume de 26 000 entrées en contrat en France métropolitaine (et de 35 300 entrées entre juillet 2008 et décembre 2010).

Tableau 1 • Caractéristiques des signataires d'un contrat d'autonomie entre juillet 2008 et mars 2010

En %

<b>Sexe</b>	
Femmes .....	44
Hommes .....	56
<b>Niveau de formation à la signature</b>	
Avant la 3 <sup>e</sup> générale, ou une formation préprofessionnelle (niveau VI) .....	15
Avant la dernière année de CAP-BEP, ou avant la classe de 2 <sup>de</sup> générale ou technologique (niveau Vbis) .....	13
En 1 <sup>re</sup> ou en 2 <sup>de</sup> générale ou en dernière année CAP-BEP sans diplôme (niveau V sans diplôme).....	23
Après obtention du CAP-BEP (niveau V avec diplôme).....	22
En terminale générale/technologique sans obtention du baccalauréat (niveau IV sans diplôme).....	12
Sortie de scolarité après l'obtention du baccalauréat ou plus (niveaux IV avec diplôme, III, II et I) .....	15
<b>Projet visé à la signature</b>	
Accès à l'emploi .....	72
Accès à la formation qualifiante .....	22
Création d'entreprise .....	2
Non renseigné.....	4
<b>Modalités d'accès au contrat d'autonomie</b>	
Orientation Pôle emploi.....	14
Orientation mission locale ou PAIO .....	21
Contacté par l'opérateur.....	7
Candidature spontanée.....	23
Relations familiales ou amicales.....	12
Autre / non renseigné .....	22

Champ : signataires d'un contrat d'autonomie entre juillet 2008 et mars 2010.- France métropolitaine

Source : formulaires administratifs d'entrée en contrat d'autonomie, Dares.

À la signature du contrat, 72 % des jeunes souhaitent accéder à l'emploi et 22 % souhaitent accéder à une formation qualifiante. Les projets de création d'entreprise ne concernent que 2 % des entrées. Le projet à l'entrée en contrat d'autonomie est d'autant plus souvent l'accès à l'emploi que le niveau de formation des jeunes est élevé. Ainsi, 79 % des jeunes qui ont au moins obtenu un baccalauréat souhaitent trouver un emploi avec le contrat d'autonomie, contre 69 % des jeunes de niveau BEP-CAP. Dans les premiers mois de montée en charge du contrat d'autonomie, les jeunes étaient un peu plus nombreux à ne pas avoir de projet défini à l'entrée en contrat (10 % en 2008 contre 3 % en 2010). L'accès à une formation qualifiante était également moins fréquemment recherché (17 % en 2008 contre 23 % en 2010).

### Un dispositif mis en œuvre par des opérateurs variés

Le contrat d'autonomie a été mis en place dans trente-quatre départements métropolitains et à la Réunion. Dans chacun des territoires retenus, des appels d'offres ont été passés par la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) pour recruter les opérateurs chargés de la mise en œuvre du dispositif. Selon les territoires, le dispositif a été confié à des opérateurs variés, principalement privés: des entreprises de travail temporaire, des organismes de formation, des associations d'aide à l'insertion ou bien encore des missions locales dans deux départements.

Entre novembre 2009 et février 2010, soit un peu plus d'un an après le démarrage du dispositif, la Dares a fait réaliser une étude monographique

sur cinq départements afin d'analyser la mise en œuvre du contrat d'autonomie sur les territoires ainsi que les méthodes de travail et les services proposés par les opérateurs (encadré 2). Les cinq départements retenus ont été choisis de manière à rendre compte de la diversité des opérateurs et des organisations locales (type d'opérateur, taux de recours au service public de l'emploi, état d'avancement dans la réalisation des objectifs...). Ont été interrogés les acteurs institutionnels et financeurs en charge du pilotage du dispositif, les principaux partenaires susceptibles d'orienter des jeunes vers le dispositif, les opérateurs et quelques jeunes bénéficiaires du contrat d'autonomie. Conduite sur un nombre limité de territoires, cette analyse ne peut, par nature, rendre compte de l'ensemble des pratiques de mise en œuvre du contrat d'autonomie. Elle permet toutefois de disposer de premiers éléments d'appréciation utiles sur les modalités concrètes de déploiement de ce nouveau dispositif et d'identifier les points de difficultés ou de questionnement qu'il a suscités dans les premiers mois de sa mise en œuvre.

### Une mise en place plus difficile dans les territoires où l'opérateur n'était pas implanté auparavant

Sur les cinq territoires observés, la mise en place du contrat d'autonomie s'est avérée plus difficile lorsque l'accompagnement a été confié à des opérateurs privés de placement (OPP), généralement non implantés localement, ce qui les a conduits *de facto* à se positionner ou à être perçus comme des concurrents directs des acteurs locaux du service public de l'emploi. Là où des opérateurs du service public de l'emploi (missions locales éventuellement associées avec d'autres

## LE CONTRAT D'AUTONOMIE

Créé dans le cadre du plan « Espoir Banlieues » en faveur des quartiers prioritaires de la politique de la ville, le contrat d'autonomie est mis en œuvre sur la période 2008-2011.

Il s'adresse aux jeunes de 16 à 25 ans révolus, suivis ou non par le service public de l'emploi, en priorité peu ou pas qualifiés, résidant dans des quartiers couverts par des contrats urbains de cohésion sociale (CUCS) et rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi. Toutefois, les comités de pilotage départementaux pouvaient décider de dérogations aux conditions d'âge ou de résidence, en fonction des spécificités du territoire.

Sa mise en œuvre est confiée à des opérateurs de placement privés (OPP), entreprises de travail temporaire ETT, organismes de formation, missions locales sélectionnés par appel d'offres du ministère chargé de l'emploi. Ces opérateurs se sont engagés sur des objectifs chiffrés de nombre de jeunes suivis et sont rémunérés par l'État en fonction de leurs résultats.

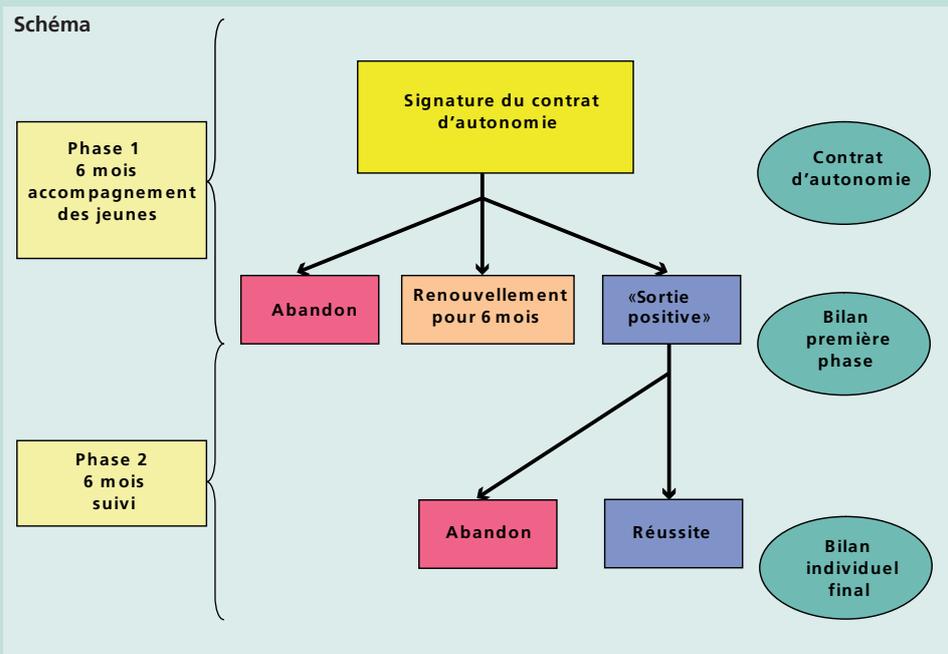
L'objectif du contrat d'autonomie est d'accompagner le jeune vers le placement effectif dans un emploi durable (CDI, CDD ou contrat de travail temporaire supérieur ou égal à 6 mois, contrat de professionnalisation ou apprentissage), vers la création d'entreprise ou vers l'accès à une formation professionnelle qualifiante pour les jeunes de niveau IV sans qualification professionnelle et de niveau V et infra.

Pour cela, le jeune suit un parcours en deux étapes (schéma) :

- une phase d'accompagnement intensif et personnalisé dans la recherche d'emploi, de formation qualifiante ou la création d'entreprise. Cette phase dure six mois au maximum, elle est renouvelable une fois pour six mois ;

- une phase de suivi dans l'emploi ou la création d'entreprise, afin d'assurer la pérennité de l'insertion. Cette phase dure six mois.

Le parcours est contractualisé : le jeune s'engage à l'assiduité, à la recherche effective d'un emploi et au respect des étapes inscrites dans son contrat d'autonomie ; l'opérateur s'engage à mettre en place un accompagnement individualisé visant un accès à l'autonomie via l'emploi, la formation qualifiante.



Le déroulement du contrat d'autonomie donne lieu au remplissage de trois formulaires : le formulaire d'entrée en contrat d'autonomie, le bilan de première phase et le bilan final. Le bilan de première phase précise la situation du jeune à l'issue des six mois d'accompagnement par l'opérateur et définit précisément la nature de la « sortie positive » si elle a lieu : emploi (CDI, CDD de plus de six mois, contrat de professionnalisation, contrat d'apprentissage), création d'entreprise ou accès à une formation qualifiante. Lorsque le jeune a connu une « sortie positive » du dispositif, un bilan individuel final clôture la période de 6 mois de suivi dans l'emploi ou la formation.

opérateurs) ont été choisis, la connaissance des réseaux locaux a constitué un levier d'implantation et d'efficacité indéniable, au moins au début. Les stratégies d'implantation physique des opérateurs ont également varié : certains ont eu une logique de territorialisation forte, en s'implantant au cœur des quartiers, d'autres ont adopté une logique de « centralité/neutralité » en se positionnant au sein des centres villes, en des lieux aisément accessibles par les transports en commun et

neutres, ne faisant pas l'objet d'éventuelles rivalités de quartier.

Les instances de gouvernance ont été généralement mises en place rapidement après la notification du marché avec les opérateurs chargés du contrat d'autonomie. Deux instances clés doivent assurer le fonctionnement du dispositif : le comité de pilotage au niveau du département et éventuellement un comité technique qui peut être décliné sur des échelles territoriales plus fines. Le

comité de pilotage valide le contour des territoires éligibles; il définit précisément les quartiers résidentiels qui permettent aux jeunes de prétendre au dispositif. Le comité technique est un lieu de régulation et de construction des solutions opérationnelles. Dans certains départements, le comité de pilotage a été ouvert aux représentants institutionnels des partenaires territoriaux des politiques de l'emploi et aux élus locaux.

D'une manière générale, le dispositif a connu un démarrage assez lent à la fois pour des raisons techniques (locaux, personnel...) et à cause de lectures divergentes des objectifs du dispositif au sein des territoires. Durant les premiers mois, les acteurs institutionnels ont donc été amenés à préciser le fonctionnement du contrat d'autonomie et les opérateurs, à définir une stratégie de prospection et de communication. Les premiers mois ont aussi été parfois marqués par de fortes réserves de certains partenaires locaux et par des tensions entre les acteurs qui ont eu tendance à s'apaiser par la suite.

### Des modes de repérage et d'orientation du public très variables selon les opérateurs

Initialement, le cahier des charges du dispositif prévoyait une prospection des opérateurs d'une part parmi un public non inscrit à Pôle emploi et non suivi par le service public de l'emploi (SPE), d'autre part parmi des jeunes déjà suivis par le SPE mais orientés par celui-ci vers l'opérateur. Entre juillet 2008 et mars 2010, la contribution du SPE, et notamment des missions locales, à l'orientation vers les contrats d'autonomie a eu tendance à baisser: 33 % des jeunes entrés en contrat d'autonomie en 2008 dans les trente-quatre départements de France métropolitaine concernés ont été orientés vers l'opérateur par les missions locales (et 23 % par Pôle emploi), contre 18 % des jeunes entrés au premier trimestre 2010 (13 % par Pôle emploi). *A contrario*, le rôle des réseaux familiaux ou amicaux dans l'accès des jeunes au contrat d'autonomie s'est renforcé au fil du temps: 17 % des formulaires d'entrées en contrat d'autonomie citent ce mode d'accès début 2010 contre 3 % en 2008 (3). Sur la même période, les prises de contact directes par l'opérateur avec les jeunes éligibles se sont un peu essouffées (11 % en 2008 et 8 % en 2010).

Les analyses monographiques menées dans cinq départements montrent que le repérage et l'orientation par les missions locales, et éventuellement Pôle emploi, ont été décisifs pour l'amorçage du dispositif. Une fois celui-ci amorcé, l'orientation des jeunes par le SPE est restée dominante dans certains départements tandis que la prospection directe des opérateurs (4) et les démarches directes des jeunes devenaient

majoritaires dans d'autres, suite notamment au développement du « bouche-à-oreille ». Les associations locales de quartiers, les adultes-relais et des partenaires hors SPE (services emploi des communes, maisons de quartier, points information-médiation multi-services, clubs de sport...) ont également été mobilisés. Les canaux de promotion ont eu tendance à se diversifier au fil du temps et ont été généralement plus variés lorsque le partenariat entre les opérateurs et le SPE était peu développé.

### Une sélection sur des critères d'éligibilité administrative et de motivation

Dans les cinq territoires étudiés, les critères d'éligibilité des jeunes au dispositif retenaient le plus souvent un niveau de formation inférieur au baccalauréat, mais pas systématiquement. Les dérogations sur l'âge du bénéficiaire sont marginales (ouverture aux 26-29 ans dans certains cas) mais plus fréquentes pour le lieu de résidence. Les quartiers concernés par le contrat d'autonomie ont été choisis lors des premiers comités de pilotage départementaux. Selon les territoires, ils couvrent une partie des quartiers CUCS du département ou leur ensemble. Il était également possible, selon les particularités locales, de permettre à des jeunes résidant dans des quartiers CUCS non couverts initialement par le contrat d'autonomie d'entrer en contrat d'autonomie par dérogation, sur décision du comité de pilotage. Ainsi, dans un département, les zones concernées par le contrat d'autonomie sont les seules zones urbaines sensibles. Dans un autre, au fil des comités de pilotage, le dispositif a été progressivement élargi, et a concerné *in fine* l'ensemble des quartiers prioritaires de la politique de la ville.

Au-delà des critères d'éligibilité administrative, l'aptitude du jeune à occuper rapidement un emploi a souvent été un critère important pour les opérateurs dans sa prise en charge: le jeune ne devait pas avoir de freins sociaux ou psychologiques particuliers à l'emploi et son projet professionnel devait être prêt ou proche de la finalisation. Dans certains territoires, la sélection des jeunes a pu s'effectuer à l'issue d'une période de « sas » ou de « diagnostic » d'une à quatre semaines: la motivation du jeune et sa capacité à respecter les règles ont été testées avant la signature du contrat d'autonomie. Les acteurs interrogés jugent parfois cette période d'essai trop longue et trop exigeante mais ils considèrent aussi que la nature du dispositif (durée de l'accompagnement limitée à six mois, même si elle est renouvelable une fois, mode de rémunération des opérateurs pour partie en fonction du placement à la sortie) oblige l'opérateur à ce type de sélection. Dans certains départements, une partie des

(3) - Dans les formulaires administratifs, les « relations familiales et amicales » ne sont pas explicitement identifiées comme mode d'accès au contrat d'autonomie. Ce mode d'accès a été reconstitué à partir des citations s'y rapportant mais est vraisemblablement sous estimé.  
(4) - Distribution de flyers dans les boîtes aux lettres des quartiers, organisation de forums, envois de courriels et de SMS pour contacter les jeunes, mise en place d'un numéro vert, d'un site internet...

jeunes ne sont pas entrés dans le dispositif du fait du fort niveau d'exigence des opérateurs. Par ailleurs, des listes d'attente ont pu se créer.

Au final, le public accueilli est souvent apparu aux différents acteurs (acteurs institutionnels ou financeurs du dispositif, principaux partenaires locaux...) en relatif décalage avec les objectifs initiaux qui visaient en priorité des jeunes peu ou pas qualifiés, non repérés par le SPE, ne bénéficiant pas des dispositifs de droit commun. Les jeunes en contrat d'autonomie étaient le plus souvent déjà connus du SPE (« on s'occupe des mêmes », « on travaille sur la même cible ») et moins éloignés de l'emploi qu'initialement anticipé. Ce décalage avec les objectifs initiaux renvoie à la nature même du dispositif : la phase d'accompagnement de six mois est souvent jugée trop courte pour une partie du public initialement ciblé et le dispositif apparaît relativement exigeant en termes de travail à accomplir par le jeune.

### Des moyens supplémentaires, un accompagnement très individualisé

Les équipes constituées par les opérateurs mobilisent des conseillers référents qui suivent les jeunes sur l'ensemble de leur parcours en contrat d'autonomie, réalisent la prospection des offres d'emploi et les relations avec les entreprises. Le portefeuille de jeunes par conseiller est limité (entre 30 et 40).

Pour les acteurs institutionnels interrogés, l'accompagnement intensif et individualisé, concentré dans le temps, apparaît clairement utile pour l'accès à l'emploi des jeunes. Le contrat d'autonomie leur semble bien adapté pour les jeunes motivés qui ont besoin d'un coup de pouce pour s'insérer et non d'un parcours long d'accompagnement et qui n'ont pas de problèmes périphériques majeurs à résoudre (logement, santé...).

Pendant la première phase d'accompagnement vers l'emploi ou la formation, la fréquence des entretiens est le plus souvent d'un par semaine en face-à-face même si elle peut varier selon l'autonomie du jeune. Un important travail personnel est demandé au jeune pour aller vers l'autonomie dans la recherche d'emploi (démarches sur internet, travail du CV et des lettres de motivation, envoi de candidatures, appels téléphoniques, rencontres avec des entreprises lors de forums emploi ou de sessions de pré-recrutements...). Souvent le conseiller référent fixe aux jeunes des objectifs précis d'une semaine sur l'autre.

L'accompagnement se fait selon une logique de progressivité, avec l'élaboration ou la précision du projet puis le suivi des modules y correspondant. Peuvent également être proposés, en complément du suivi individuel, des ateliers pour favori-

ser la dynamique de groupe et la confrontation au collectif, ainsi que des simulations et des entraînements aux entretiens (jeux de rôle, en collectif ou en individuel...). Les entreprises sont également mobilisées pour des sessions de « pré-recrutement ».

La deuxième phase de suivi dans l'emploi, la création d'entreprise ou la formation qualifiante est réalisée majoritairement par téléphone (parfois sur site pour la création d'entreprise), avec des contacts généralement mensuels. Si le suivi semble relativement peu formalisé et beaucoup moins fréquent que pendant la phase d'accompagnement, il s'avère souvent très utile dans les premières semaines où s'observent les risques de rupture les plus fréquents entre les jeunes et leurs employeurs. Pendant la phase de suivi, les conseillers référents ont essentiellement un rôle de médiateur.

La bourse de 300 euros par mois versée aux signataires durant la phase d'accompagnement est souvent perçue comme un facteur d'attractivité. Toutefois, les opérateurs ne considèrent généralement pas que celle-ci est un moteur durable de l'engagement des jeunes. En pratique, cette bourse peut être suspendue par l'opérateur, soit pendant une mission courte en emploi rémunéré soit dans le cas d'absence non justifiée aux rendez-vous.

Les aides matérielles prévues dans le contrat (aides à la formation, à l'équipement et à la mobilité pour l'essentiel) sont généralement considérées comme peu mobilisées en pratique par les opérateurs. Ces aides, qui viennent en complément des aides de droit commun, sont plutôt accordées au début de la phase de suivi dans l'emploi, par exemple pour lever les freins liés à la mobilité. D'après les acteurs, la mobilisation de ces aides (par exemple pour les formations) dépend souvent de la qualité des relations entre l'opérateur et les missions locales.

Dans l'ensemble, les jeunes interviewés plébiscitent le dispositif, surtout pour la disponibilité des référents et la qualité de l'accompagnement (outils, méthode, organisation), davantage que pour la bourse. Toutefois, certains jeunes considèrent que le dispositif ne se différencie pas de façon majeure de ce que mettent en œuvre les missions locales, hormis la fréquence des rendez-vous.

### L'articulation avec les dispositifs existants : complémentarité ou concurrence ?

Si l'accompagnement intensif et individualisé apparaît comme une réelle plus-value, les pratiques mises en œuvre par les divers opérateurs semblent proches de celles des missions locales,

mais avec davantage de moyens. La valeur ajoutée du dispositif sur la prospection des entreprises et des offres d'emploi est plus difficile à établir dans les premiers mois de sa mise en œuvre. Si les opérateurs déjà implantés sur les territoires, notamment les missions locales, bénéficiaient au départ d'un réseau d'entreprises déjà constitué, les opérateurs nouvellement implantés ont dû investir du temps pour constituer leur réseau.

Les entretiens menés mettent enfin en évidence des interrogations des acteurs sur la place du contrat d'autonomie dans la palette des dispositifs de la politique de l'emploi et de l'insertion. Dans certains territoires, le contrat d'autonomie est affiché clairement comme un outil à la disposition des missions locales, complémentaire au Civis, voire une prestation mobilisable dans le cadre du Civis. Il est alors parfois utilisé en sortie de Civis pour donner un « coup d'accélérateur » à la recherche d'emploi. Dans d'autres départements, le contrat d'autonomie est perçu comme un dispositif supplémentaire et l'opérateur, surtout s'il est privé, comme un opérateur supplémentaire qui génère des phénomènes de concurrence et de redondance.

L'articulation du contrat d'autonomie avec les autres dispositifs de la politique de l'emploi est généralement mieux perçue lorsque l'accompagnement est confié à un organisme du SPE : le contrat d'autonomie apparaît alors comme un dispositif qui donne du temps pour accompagner. Certains acteurs estiment que les modalités particulières de mise en œuvre du contrat d'autonomie (rémunération à la performance des opérateurs, concurrence possible avec d'autres dispositifs prescrits par les missions locales) ont contribué à créer ou renforcer une « culture de la performance » au sein des missions locales.

Laure CRUSSON  
(Dares).

### Pour en savoir plus

[1] Cabinet GESTE (2010), « Enquêtes monographiques sur la mise en œuvre du contrat d'autonomie », *Synthèse transversale*, mai.

[2] Bonnevalle L. (2008), « Le contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS) : la moitié des jeunes occupe un emploi à la sortie du dispositif », *Premières synthèses n° 02.2*, janvier.

[3] Bonnevalle L., Mas S. (2010), « L'activité des missions locales et PAIO en 2008 : le nombre de jeunes en contact avec le réseau retrouve le niveau de 2006 », *Dares Analyses n° 023*, Dares, avril.

## SUIVI ET ÉVALUATION DU CONTRAT D'AUTONOMIE

### Des données de comptage

Le système d'information mis en place pour le suivi du contrat d'autonomie est organisé en deux volets :

- des tableaux de suivi hebdomadaires sont renseignés par les opérateurs du contrat d'autonomie et transmis à la DGEFP via un serveur sécurisé (Witbe). Ces tableaux fournissent des données de comptage qui permettent d'apprécier la montée en charge du dispositif ;

- la saisie, par la Dares, des formulaires d'entrées en contrats d'autonomie, des bilans individuels de première phase et des bilans finaux (encadré 1) permettent de disposer de statistiques plus détaillées sur les profils des bénéficiaires.

Les données issues des formulaires peuvent différer légèrement de celles issues des tableaux de suivi hebdomadaires : il existe notamment un décalage temporel entre les comptages directs des opérateurs et la réception et saisie par la Dares des formulaires administratifs. De ce fait, les données issues des formulaires se stabilisent au bout de plusieurs mois.

### Une enquête qualitative sur la mise en œuvre du contrat auprès des acteurs de terrain

Afin de disposer de premiers éléments d'évaluation sur la mise en œuvre du contrat d'autonomie, la Dares a fait réaliser une étude de nature monographique entre novembre 2009 et février 2010 dans cinq départements (tableau A). Cette étude, menée par le cabinet GESTE, avait pour objectif d'étudier la mise en place du contrat d'autonomie dans ces territoires et de mettre en évidence les méthodes de travail et les services proposés par les opérateurs. Les départements retenus pour cette étude ont été choisis de manière à rendre compte de la diversité des opérateurs et des organisations (type d'opérateur, taux de recours au SPE, état d'avancement dans la réalisation des objectifs...).

Cette étude s'est appuyée sur l'analyse des appels d'offres, des réponses des opérateurs aux appels d'offres et sur des entretiens semi-directifs. Dans chaque département, une quinzaine d'entretiens ont ainsi été menés avec les acteurs institutionnels et financeurs en charge du pilotage du dispositif, les principaux partenaires susceptibles d'orienter des jeunes vers le dispositif, les opérateurs (dirigeants, référents) et avec quelques bénéficiaires du contrat d'autonomie.

### Une enquête statistique auprès des signataires

En mai 2010, la Dares a mené la première vague d'une enquête statistique auprès de 4 900 jeunes ayant signé un contrat d'autonomie en 2009. Cette enquête, en cours d'exploitation, visait à recueillir des informations sur le déroulement du dispositif (conditions d'accès, motifs d'adhésion, contenu des phases, motifs de rupture...) et sur la trajectoire professionnelle des signataires avant et après le contrat d'autonomie (emplois, formations...). Quelques questions visaient également à recueillir l'opinion des jeunes sur le dispositif. La deuxième vague de cette enquête, qui se déroulera à la mi-2011, permettra de décrire avec davantage de recul le parcours professionnel des jeunes ayant signé un contrat en 2009.

Tableau A • Les types d'opérateurs retenus dans l'étude monographique

Territoire	Opérateur
A	Un groupement qui associe 3 missions locales et deux associations (aide à l'insertion, organisme de formation)
B	Deux opérateurs privés qui se sont partagé le territoire.
C	Un groupement de 3 opérateurs (organisme de formation, association d'aide à l'insertion et au reclassement, association de promotion de la formation) qui fonctionne en équipes mixtes sur un seul site.
D	Opérateur privé unique
E	Opérateur privé unique