



HAL
open science

Les effets du Service Militaire Volontaire sur l'insertion des jeunes : un bilan complet après deux années d'expérimentation

Dennis Anne, Sylvain Chareyron, Yannick L'Horty

► **To cite this version:**

Dennis Anne, Sylvain Chareyron, Yannick L'Horty. Les effets du Service Militaire Volontaire sur l'insertion des jeunes : un bilan complet après deux années d'expérimentation. 2019. <hal-02333857>

HAL Id: hal-02333857

<https://hal.science/hal-02333857v1>

Preprint submitted on 25 Oct 2019

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



HAL Authorization



RAPPORT DE RECHERCHE

N° 2019- 03

LES EFFETS DU SERVICE MILITAIRE VOLONTAIRE SUR L'INSERTION DES JEUNES : UN BILAN COMPLET APRES DEUX ANNEES D'EXPERIMENTATION

DENNIS ANNE, SYLVAIN CHAREYRON, YANNICK L'HORTY

www.tepp.eu

TEPP - Travail, Emploi et Politiques Publiques - FR CNRS 3435

Dispositif
d'**E**nquêtes
pour le **S**uivi
des **T**rajectoires
d'**I**nsertion
d'**I**nactivité
et d'**E**mploi



Livrable n°1

**Rapport complet d'évaluation sur le devenir des jeunes
en Service Militaire Volontaire**

Juin 2019

Ce rapport s'inscrit dans le cadre du marché établi avec l'état-major du Service Militaire Volontaire (marché n° 1509488319) dans le cadre du projet « Dispositif d'Enquête et de Suivi des Trajectoires d'Insertion, d'Inactivité et d'Emploi » (DESTINIE). Il s'appuie sur l'exploitation extensive du dispositif d'enquête couvrant de façon homogène deux promotions annuelles de jeunes en SMV, sur les cohortes 2016-2017 et 2017-2018, y compris les enquêtes de suivi. Ce rapport correspond au livrable n°1 prévu par le marché.

Rappel du contenu du marché

La demande initiale du ministère des armées était d'élaborer un outil de suivi des promotions au sein du Service Militaire Volontaire afin d'évaluer le taux d'insertion et d'en apprécier la durabilité. Cette demande s'inscrit plus généralement dans la volonté d'apprécier le degré d'atteinte des objectifs et d'évaluer l'efficacité des moyens employés.

Nous avons conçu à cette fin un **D**ispositif d'**E**nquêtes pour le **S**uivi des **T**rajectoires d'**I**nsertion, d'**I**nactivité et d'**E**mploi des jeunes, qui a pour acronyme DESTINIE. Ce dispositif couvre de façon exhaustive l'ensemble des jeunes en Service Militaire Volontaire. Il permet de suivre dans la durée le devenir de chaque promotion dans les quatre centres SMV (Montigny-lès-Metz, Brétigny-sur-Orge, La Rochelle et Châlons-en-Champagne). Le présent rapport couvre les jeunes entrés en SMV dans sa phase expérimentale, jusque fin 2018. Il fournit les résultats des exploitations de ce dispositif d'enquête dans une perspective d'évaluation de politique publique.

Les effets du Service Militaire Volontaire sur l'insertion des jeunes : un bilan complet après deux années d'expérimentation

Denis ANNE¹

Sylvain CHAREYRON²

Yannick L'HORTY³

Juin 2019

Le Service Militaire Volontaire (SMV) a été mis en œuvre de façon expérimentale par l'armée depuis la fin 2015 avant d'être pérennisé depuis 2019. C'est sans doute l'un des programmes d'accompagnement et de formation des jeunes les plus intensifs qui existent en France. L'objet de cette étude est d'en évaluer les effets sur les trajectoires d'insertion des jeunes. Pour cela nous nous appuyons sur un système original d'enquêtes, baptisé DESTINIE, qui compare les cohortes des jeunes entrés au SMV avec celles de jeunes volontaires mais non incorporés. La période d'observation couvre la deuxième et la troisième année du SMV dans sa phase expérimentale et de façon exhaustive, c'est-à-dire tous les jeunes incorporés entre 2016 et 2018. L'impact du passage par le SMV est évalué par double différence. L'étude indique que l'effet très positif du SMV sur les chances pour un jeune d'accéder à un emploi à l'issue de sa formation, estimé initialement à plus de 30 points d'écart de taux d'emploi, a un caractère persistant même s'il s'atténue dans le temps. Elle indique également que les effets du SMV sont les mêmes pour les filles et les garçons et qu'ils sont plus prononcés lorsque les incorporés sont plus jeunes. L'exploitation de l'ensemble des enquêtes de suivi confirme le rôle clef joué par l'acquisition du permis de conduire dans l'interprétation de ces résultats.

Mots clés : insertion des jeunes, NEET, accès à l'emploi, militaire.

Codes JEL : C93, J16, J61, J71.

Cette étude a été réalisée dans le cadre d'un contrat avec le Secrétariat Général pour l'Administration du Ministère de la Défense (marché n° 2019-1509488319). Elle reprend, prolonge et élargit les rapports d'évaluation précédents sur le Service militaire volontaire.

¹ Université Paris-Est Marne-La Vallée, ERUDITE (EA 437), UPEC, UPEM, TEPP (FR 3435), F-77454, Marne-La-Vallée, France, denis.anne@gmail.com

² Université Paris-Est Créteil, ERUDITE (EA 437), UPEC, UPEM, TEPP (FR 3435), s.chareyron@yahoo.com

³ Université Paris-Est Marne-La Vallée, ERUDITE (EA 437), UPEC, UPEM, TEPP (FR 3435), F-77454, Marne-La-Vallée, France, yannick.lhorty@univ-mlv.fr

Introduction

Les jeunes qui ne sont ni en emploi, ni en formation, ni en études sont aujourd'hui estimés à 14 millions en Europe. Cette population de NEET rencontre d'importantes difficultés pour entrer sur le marché du travail et risque de rester durablement enfermée dans le chômage et la pauvreté. Au-delà des difficultés individuelles et sociales que cela entraîne pour ces jeunes, cela se traduit à l'échelle macro-économique par un gaspillage de capital humain qui est susceptible de réduire le niveau de croissance à long terme de ces pays. C'est la raison pour laquelle les NEETs sont devenus depuis la fin des années 1990 une cible des politiques publiques (voir Bynner and Parsons, 2002; Eurofound, 2012), se traduisant par un nombre important de mesures et de programmes qui leur sont explicitement consacrés en Europe et dans les autres pays de l'OCDE (Japon, Etats-Unis, Canada).

La France ne fait pas exception : en 2015, plus d'un jeune sur deux de 15 à 29 ans participe au marché du travail et plus d'un sur dix est au chômage. Le taux de chômage des jeunes dépasse ainsi 20 % de la population active. Les NEET représentent 15 % de l'ensemble, soit une proportion proche de la moyenne des pays de l'OCDE, mais la France est l'un des rares pays où cette part augmente : 16,6 % des jeunes sont sans emploi ni formation en 2015, contre 14 % en 2008, alors même que le taux d'emploi s'est stabilisé (DARES, 2017). On dénombre ainsi 1,8 million de jeunes sans emploi et sortis du système éducatif en France en 2015, soit près de 270 000 de plus qu'en 2008. Parmi ces jeunes, les deux tiers ne cherchent pas de travail.

La spécificité du chômage des jeunes a donné lieu à de nombreux travaux de recherche. Ceux-ci mettent en avant le rôle des institutions, tant du marché du travail (Banerji et al. 2014, Cahuc et al. 2013; Carcillo et al. 2015) que des systèmes de formation (Zimmermann, 2013) tout autant que les caractéristiques personnelles des jeunes : les jeunes ont moins d'expérience tant professionnelle que dans la recherche d'emploi, ils ont moins bénéficié des formations internes en entreprise... (Martin 2009) Parmi les jeunes, les moins diplômés sont les plus fragilisés sur le marché du travail. La persistance d'un nombre élevé de jeunes sans emploi est associée à l'ampleur du décrochage scolaire, c'est-à-dire à la part de jeunes qui ne parviennent pas à terminer le second cycle de l'enseignement secondaire. Cette part est en France de 14,5 %, ce qui est à peine en dessous de la moyenne des pays de l'OCDE, et beaucoup plus élevé que la Corée du sud (2%), les États-Unis et la Suisse (9%), ou l'Autriche (10%) (OCDE 2016). De nombreux travaux suggèrent de développer des politiques ciblées sur les jeunes, avec un changement dans les contenus et les pratiques éducatives, au travers d'actions de tutorat et dans le cadre de formations professionnelles ciblées sur les besoins des jeunes (pour une synthèse voir, par exemple, Eichhorst et al. 2015).

Dans la littérature académique, il est largement admis que les programmes les plus intensifs sont les plus efficaces, à la fois en termes de formation et d'accès à l'emploi. À l'aide de données indonésiennes, Duflo (2001) a montré que le niveau de scolarité et le revenu futur augmentent en proportion directe du nombre supplémentaire d'écoles construites. D'après des données allemandes, Kluge *et al.* (2012) ont calculé que la probabilité d'emploi augmente avec la durée de la formation jusqu'à 120 jours et se stabilise ensuite. À partir d'une méta-analyse de dix-huit études sur les NEET, Mawn *et al.* (2017) montrent que les programmes à composantes multiples et intensifs sont plus efficaces pour accroître le taux d'emploi des jeunes.

En France un certain nombre de programmes intensifs d'accès à l'emploi des jeunes ont été mis en place depuis plusieurs années. Par exemple l'accompagnement intensif de jeunes demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi, l'agence publique de l'emploi. Ou encore la

création en 2005 des EPIDE (établissement pour l'insertion dans l'emploi) proposant à des jeunes volontaires un accompagnement vers l'emploi (formation, préparation au permis de conduire...) de plusieurs mois. Plus récemment la Garantie jeune a été expérimentée à partir de 2013 et généralisée en 2017. Il s'agit d'un programme d'accompagnement intensif vers l'emploi doté d'une allocation.

Par rapport à ces dispositifs, le Service Militaire Volontaire (SMV) occupe une position originale. Expérimenté à partir de 2015 par le ministère des Armées, puis pérennisé par la loi de programmation militaire 2019-2025, le SMV a pour objectif d'insérer socialement et professionnellement des jeunes âgés de 18 à 25 ans éloignés de l'emploi et de la formation. Près de vingt ans après la professionnalisation des armées et la suppression du service militaire obligatoire, l'expérimentation du SMV transpose en métropole le concept du Service Militaire Adapté, développée depuis 1961 dans les départements d'outre-mer. Au sein des programmes intensifs ciblés sur les jeunes décrocheurs, le SMV est sans doute l'un des programmes d'accompagnement et de formation les plus intensifs. Il combine une remise à niveau scolaire, une formation militaire initiale et un enseignement professionnel préparant à des métiers à fort débouchés professionnel locaux. Les jeunes sont hébergés dans un centre militaire et ils reçoivent par ailleurs une rémunération.

L'expérimentation du Service Militaire Volontaire, instituée par les articles 22 et 23 de la loi de programmation militaire du 28 juillet 2015, évoque celle des *Job Corps* aux Etats-Unis, qui ont fait l'objet d'une évaluation d'impact de grande taille (Schochet et al., 2008). Ce dispositif est proche du SMV par son caractère intensif mais ne comporte pas d'encadrement militaire. L'effet des *Job Corps* apparaît positif sur l'emploi et les revenus et réduit également la probabilité d'arrestation et la durée d'incarcération (Long et al., 1981). L'étude de Schochet et al. (2008) confirme ces effets positifs à partir de données expérimentales mais indique que, hormis pour les participants les plus âgés, les coûts sont supérieurs aux bénéfices estimés. En revanche les dispositifs moins intensifs apparaissent peu efficaces aux Etats-Unis (LaLonde 1995). Les études sur le *Supported Work Demonstration* (Hollister et al. 1984), le *National Job Training Partnership Act* (Orr et al. 1996) et le *JobStart Demonstration* (Cave et al. 1993) n'obtiennent pas d'effet significatif de ces dispositifs sur le revenu des jeunes.

Dans le premier rapport publié en 2017 (Anne *et al.*, 2017), nous avons étudié la situation des 500 jeunes de la deuxième cohorte d'incorporation trois mois après leur sortie du SMV. Nous avons mis en évidence un effet causal robuste du passage par le SMV sur le taux d'emploi des jeunes. L'effet est de 30 points de pourcentage, toutes choses égales par ailleurs, dans les trois mois qui suivent la sortie du dispositif. Cet impact peut être comparé à celui de la garantie jeune, qui a été estimé par la DARES (2018) à 5,4 points dans un horizon de 10,7 mois après leur entrée dans le dispositif, ce qui correspond à une période d'une durée comparable à celle de notre estimation.

Cet effet du SMV sur l'emploi des jeunes allait de pair avec une amélioration du niveau de diplôme, une réduction très sensible des difficultés de mobilité ressenties par les jeunes, une amélioration de l'estime de soi et de la motivation, un renforcement des liens avec les réseaux d'amis et de l'adhésion des jeunes à l'idée que l'on doit travailler sans compter afin de contribuer à la réussite de son entreprise.

Le mérite de cette étude était de produire une mesure causale de l'effet du SMV, dans un domaine où trop peu d'évaluations de politiques publiques permettent de mesurer l'impact des programmes. Elle n'en restait pas moins limitée par le fait que la mesure est à un horizon de court terme, dans les trois mois qui suivent la sortie du SMV, et qu'elle porte sur une seule année d'observation, l'année 2016/2017.

Dans le second rapport d'évaluation remis en septembre 2018, nous exploitions une vague supplémentaire d'enquête auprès des jeunes qui nous permettait d'explorer les effets du SMV à plus long terme, six mois après la première enquête de suivi. A un horizon comparable, le rapport final d'évaluation de la Garantie Jeune, publié par la DARES en février 2018, indique un impact positif de 7,1 % sur le taux d'emploi des jeunes. Il s'agit de situer les effets du SMV relativement à ce résultat. Les résultats montraient une diminution de l'effet propre au SMV. L'effet sur l'emploi était inférieur d'environ 10 points de pourcentage par rapport à l'effet obtenu lors de la deuxième enquête. Néanmoins, l'impact du SMV était de l'ordre de + 25 points de pourcentage un peu plus d'un an après l'entrée dans le programme, plus de trois fois plus élevé que celui de la Garantie Jeune à un horizon comparable. On trouvait toujours un effet positif sur la possession d'un permis de conduire mais l'effet est près de deux fois moins élevé que lors de la deuxième enquête. En résumé, notre rapport montrait la persistance des effets du SMV avec une atténuation dans le temps.

Dans ce présent rapport, nous reprenons l'ensemble des données en ajoutant les résultats de l'enquête de suivi sur les nouvelles cohortes de volontaires du SMV incorporés en 2017-2018 ainsi que sur un groupe témoin constitué en parallèle des volontaires non incorporés. En agrégeant cette deuxième vague à la première, celle de 2016-2017, nous pouvons obtenir des échantillons suffisamment importants pour obtenir des résultats statistiquement significatifs et donc évaluer de manière robuste l'effet du SMV sur la situation des jeunes incorporés.

Une première section rappelle les changements apportés au SMV pour la cohorte 2017/2018 et qui ont un effet sur le déroulement de l'évaluation. La deuxième section rappelle et actualise la méthodologie de recueil des données. La troisième section rappelle les principales caractéristiques des jeunes incorporés. La section 4 décrit la stratégie empirique. Nous présentons les résultats de l'étude de l'hétérogénéité des effets en section 5 et celle de leur persistance en section 6 avant de conclure.

1. La phase expérimentale du Service Militaire Volontaire (2015-2018)

Lancée en 2015 par l'Armée de Terre, l'expérimentation du SMV a connu trois vagues annuelles d'incorporation jusqu'aux dernières promotions de 2017-2018. Les jeunes ont été incorporés dans quatre centres de formation. Le centre SMV Lorraine est basé à Montigny-lès-Metz (Moselle) et a en charge le pilotage du centre de Chalons-en-Champagne. Le Centre d'Ile-de-France est situé à Bretigny sur Orge (Essonne). Le centre de Poitou-Charente est à La Rochelle. Deux centres supplémentaires, situés à Brest et à Ambérieux en Bugey ont été mis en activité depuis fin 2018.

1.1. Les éléments de permanence dans le dispositif

La finalité du dispositif est de donner accès au jeune à une formation professionnelle ciblée sur un petit nombre de métiers localement en tension : agents multi-techniques des métiers du bâtiment, d'agents de prévention de sécurité, agents d'entretien d'espace vert, serveurs ou cuisiniers de la restauration, métiers de l'aide à la personne. Ces cibles professionnelles peuvent varier au niveau de chacun des quatre centres SMV. Chaque centre a développé un réseau local de partenaires, composé de missions locales, de collectivités, de réseaux d'entreprises et d'acteurs de la formation professionnelle.

Répertoriés par les missions locales et par le service national grâce à la journée défense et citoyenneté (JDC), les jeunes volontaires sont sélectionnés par les centres avant d'être

incorporés. La sélection s'effectue sur la base de certains critères comme l'âge (le jeune doit avoir entre 18 et 25 ans), la situation en emploi (les jeunes occupant un emploi pérenne au moment de la demande sont refusés), la localisation, le projet personnel et professionnel du jeune, sa motivation et aussi sur la base d'un ensemble de tests médicaux qui reprennent les tests d'incorporation de l'ancien service national obligatoire.

Les jeunes sont immergés dans un cadre militaire selon un régime d'internat. Ils portent des tenues militaires et sont tenus de respecter une discipline stricte. Des tests de détection du cannabis sont également effectués (notamment avant de passer l'examen du permis de conduire). Après un premier mois d'acclimatation, l'accompagnement consiste à développer la formation civique et citoyenne (tenue, ponctualité, respect des règles de vie en collectivité...), avec une remise à niveau scolaire (lire-écrire-compter), un entraînement physique, une formation militaire initiale (à l'exclusion de toute manipulation d'armement) et la préparation au permis de conduire. Par la suite, les jeunes reçoivent une formation professionnelle élémentaire dans le cadre d'enseignements de base. Ils connaissent ensuite une immersion professionnelle selon leur spécialité, avec un opérateur externe de formation professionnelle ou dans des chantiers internes. Ils peuvent aussi participer à des missions d'intérêt public, éventuellement qualifiantes.

Les jeunes qui suivent ce cycle sur la base du volontariat bénéficient d'une aide monétaire. Les volontaires stagiaires sont dotés d'une solde forfaitaire fixée au même niveau que les volontaires SMA (soit 315 €, logé, nourri, soutenu). Ils peuvent valider leur permis de conduire durant leur séjour au sein du SMV.

1.2. Les changements

Au-delà de ces éléments de permanence, le dispositif a fait l'objet de nombreuses adaptations au fur et à mesure de son déploiement. Pour la troisième cohorte incorporée pendant l'année scolaire 2017-2018, plusieurs changements peuvent être signalés.

Tout d'abord, la durée du SMV a été allongée. Elle était initialement de six mois renouvelables par période de deux mois avec un maximum de douze mois. Ce renouvellement étant le plus souvent motivé par la durée de la formation professionnelle et dans certains cas particuliers par la situation du jeune. A l'été 2017, les centres SMV ont généralisé un contrat initial de neuf mois, renouvelable dans les mêmes conditions jusqu'à douze mois.

Un nouveau « bandeau pédagogique », commun à l'ensemble des 4 centres SMV a été mis en place. Il modifie à la fois le contenu et la durée du programme. La durée du programme est passée de 6 mois + éventuellement deux mois renouvelables deux fois à 38 semaines, soit 9 mois moins une semaine. La première semaine est consacrée à l'incorporation. Les semaines 2 à 6 sont dévolues à la formation militaire initiale. Les semaines 7 à 23 sont consacrées à la formation complémentaire (découverte des métiers, remise à niveau scolaire (savoirs de base), mission citoyenne). Elles sont aussi consacrées au passage du Brevet Militaire de Conduite avec deux semaines d'instruction pour l'apprentissage du code et deux semaines pour celui de la conduite. Puis, les semaines 24 à 35 sont consacrées à la formation professionnelle (pour un volume total de 400 heures). Les jeunes peuvent achever leur formation en semaine 36 s'ils ont un emploi. Sinon, ils disposent de deux nouvelles semaines pour préparer leur insertion et rechercher un emploi avant d'être libérés de leurs obligations de service militaire volontaire. La durée du SMV est allongée et elle demeure potentiellement variable pour les jeunes selon l'effectivité de leur insertion professionnelle.

Ces changements de contenu et de durée ont directement eu un effet sur le calendrier de l'évaluation. Initialement, pour la deuxième cohorte de jeunes, un questionnaire à l'entrée était adressé dans les trois mois suivant l'incorporation et un questionnaire de suivi était passé six mois plus tard, soit dans les trois mois suivant la fin théorique du SMV. Désormais, les jeunes peuvent demeurer jusqu'à trois mois de plus dans le programme ce qui rend impossible le fait de passer le questionnaire de suivi six mois après le début de l'incorporation. Nous avons donc fait le choix de décaler de trois mois la date de passation de la première enquête de suivi, qui est désormais administrée 9 à 12 mois après la date d'incorporation.

Un autre changement concerne l'organisation des dates d'incorporations qui est variable selon les centres SMV. Dans le premier centre du SMV, à Montigny-les-Metz, il a été décidé d'effectuer une incorporation d'une centaine de jeunes, correspondant à une compagnie, tous les trois mois (en juillet 2017, octobre 2017, janvier 2018 et avril 2018). A Châlons-en-Champagne, il n'y a que deux dates d'incorporations, correspondant à deux compagnies d'environ 60 jeunes. Ces dates variables d'incorporation d'un centre à l'autre implique d'adapter le calendrier des enquêtes de suivi de façon individualisée pour chaque centre.

Dans l'élaboration de ce rapport, nous n'avons pas pu mobiliser les données de la première enquête de suivi de la troisième cohorte incorporée en 2017-2018. Compte tenu de l'allongement de la durée du SMV ces données sont actuellement en cours de collecte.

1.2. Les effets attendus du SMV

Nous pensons que le SMV a trois caractéristiques principales qui sont susceptibles d'avoir un effet sur la probabilité d'accéder à l'emploi. Premièrement, c'est un programme intensif qui combine formation scolaire, formation professionnelle et stages en entreprise. Caliendo et Schmidt (2016) dans leur recension des études européennes relatives aux politiques publiques tournées vers l'emploi des jeunes trouvent un effet positif de l'expérience professionnelle sur l'emploi et, dans une moindre mesure de la formation professionnelle. Bonnal et al. (1997) montre que les programmes couplant formation et stages en entreprises sont plus bénéfiques aux jeunes avec de faibles niveaux d'éducation initiale. Nous pouvons donc espérer un effet positif de cette combinaison de formation scolaire, professionnelle et de stages de terrain, avec de potentielles interactions favorables entre ces trois composantes.

Deuxièmement, la dimension militaire du SMV peut également avoir un effet à terme sur le marché du travail. En intégrant les jeunes dans un cadre très strict (internat, uniforme, règlement strict, salut au drapeau...), l'objectif affiché du SMV est de transmettre des « savoir être » et de modifier les comportements, les normes et les valeurs des jeunes, ce qui peut donc influencer leur comportement à l'issue du SMV et leurs chances de trouver un emploi. On a pu montrer que les valeurs des personnes, en affectant les comportements individuels (Meglino et Ravlin, 1998) influencent l'accès à l'emploi et les carrières (voir par exemple Sortheix et al. 2015). Angrist (1998) trouve ainsi des taux d'emploi supérieurs chez les vétérans du service militaire américain par rapport aux civils, même si les effets à long terme sur les revenus sont plus ambigus.

Troisièmement, les jeunes participant au programme ont la possibilité d'obtenir le permis de conduire. Un grand nombre d'études ont souligné à quel point l'absence de mobilité était un obstacle important à la recherche d'emploi et réduisait les chances de trouver un emploi. La faible mobilité augmente le temps de transport entre le lieu de résidence et de travail, augmentant le spatial mismatch sur le marché du travail (Kain, 1968). Du point de vue du jeune demandeur d'emploi, les obstacles à la mobilité augmentent le temps et le coût de la recherche

d'emploi (Immergluck 1998; Rogers 1997; Wasmer and Zenou 2006). Du point de vue des employeurs, des salariés mobiles sont potentiellement plus productifs (Zenou, 2002). Ces analyses théoriques ont été confirmées par de nombreuses études empiriques qui confirment que les groupes les plus vulnérables sont les plus pénalisés par un coût élevé de transport (public ou privé). Posséder le permis de conduire est un élément clé de la mobilité des jeunes et donc de leur probabilité d'emploi, spécifiquement dans les régions où l'habitat est très dispersé. La difficulté d'obtention du permis de conduire, principalement du fait de son coût est aujourd'hui un sujet de débat public en France. Plusieurs études soulignent le lien entre emploi et possession du permis de conduire. Avrillier et al. (2010) montrent ainsi l'effet négatif sur l'emploi des jeunes hommes de la fin du service militaire obligatoire et de la possibilité qu'il offrait de passer dans ce cadre le permis de conduire. Le Gallo et al. (2017) trouvent également un lien entre les aides au permis de conduire pour les jeunes et leur taux d'emploi à long terme. Le SMV est doublement original dans sa préparation au permis de conduire. D'une part la préparation du permis est assurée par les centres SMV. Dans la plupart des cas, les programmes d'aide à l'obtention du permis de conduire proposent une aide pour suivre une formation dans des auto-écoles (traditionnelles ou associatives). Le caractère intensif de la préparation proposée par les centres SMV n'est lui pas spécifique puisque les auto-écoles proposent également des préparations intensives sur temps réduit. En revanche, l'armée dispose également de la capacité à valider l'obtention du permis de conduire. En réalité, elle délivre un Brevet de conduite militaire qui ne permet que la conduite de véhicules de l'armée. Comme pour le permis civil, son obtention nécessite de valider une épreuve théorique et une autre pratique, épreuves organisées et validées par les militaires du centre SMV. Ce brevet de conduite peut ensuite être transformée en permis de conduire civil. Dans la suite de notre étude, nous mesurons l'obtention du brevet de conduite militaire, pas sa conversion en permis civil, mais celle-ci est gratuite et ne demande qu'une simple démarche administrative sur internet, sans déplacement.

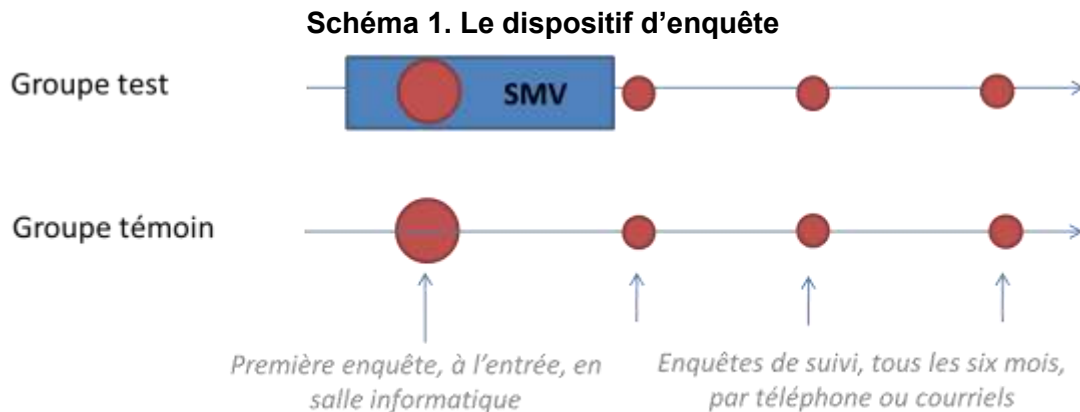
Nous allons nous intéresser doublement à la préparation du permis de conduire au sein du SMV. Comme variable de résultat d'une part ; nous allons tout d'abord pouvoir étudier l'efficacité du SMV dans la réussite à un examen habituellement onéreux et difficile. Nous allons également mesurer l'impact du SMV (incluant cette préparation) sur d'autres variables de résultats, et notamment sur l'accès à l'emploi, mais sans pouvoir isoler la responsabilité particulière du permis de conduire par rapport aux autres spécificités du programme du SMV (remise à niveau, formation professionnelle, « militarité »).

2. Construction des données

Nous avons constitué un dispositif d'enquêtes auprès des jeunes que nous avons baptisé DESTINIE (Dispositif d'Enquête de Suivi des Trajectoires d'INsertion, d'Inactivité et d'Emploi). Ce système d'enquêtes renseigne les caractéristiques socio-démographiques des jeunes, leur parcours d'emploi et de formation avant l'entrée en SMV, leur situation de logement, leurs capacités de mobilité et d'autres indicateurs d'insertion économique et sociale. Une des originalités du dispositif étant sa « militarité » (uniforme, salut au drapeau, discipline...), des questions sur les valeurs et le civisme ont été intégrées. On administre également des questions permettant de mesurer l'estime de soi en utilisant l'échelle la plus utilisée en psychologie dite de Rosenberg (1965).

2.1. Un système d'enquêtes répétées

Un premier questionnaire individuel est passé à l'entrée dans le SMV, entre le premier et le troisième mois d'incorporation. Un deuxième questionnaire est passé dans les trois mois qui suivent la sortie théorique du SMV dont la durée normale était de six mois pour les jeunes incorporés en 2016/2017, porté à 9 mois en 2017/2018. Les questionnaires sont posés en même temps et dans les mêmes termes à des jeunes non incorporés, volontaires pour intégrer le dispositif mais qui ne l'ont pas été (cf schéma ci-dessous). Ils constituent le groupe témoin de notre évaluation.



La passation effective des questionnaires auprès des jeunes incorporés a lieu dans les quatre centres SMV en salle informatique. Elle a aussi été l'occasion d'une présentation du dispositif d'enquête et des résultats de l'évaluation auprès de l'encadrement du SMV, dans chacun des quatre centres. Les jeunes sont interrogés par section (soit des groupes de 10 à 25 jeunes) sur une durée de 10 à 30 minutes environ. Au total, en 2016/2017, 480 questionnaires ont été effectivement renseignés, sur un total de 490 jeunes interrogés, soit un taux d'acceptation de 98 %. Ils ont été recontactés six mois plus tard par courriel ou SMS pour répondre à la deuxième enquête. De façon parallèle, nous avons recueilli auprès de chaque commandement de centre le fichier nominatif des candidats non incorporés, incluant les adresses électroniques et les numéros de téléphone. Le nombre total d'adresses uniques et valides ainsi collectées est de plus de 1200. Ce fichier constituait le groupe des témoins potentiels. Ils ont été contactés par e-mail ou par SMS pour leur demander de répondre à la première enquête puis à la deuxième. Des relances téléphoniques ont été réalisées envers les répondants de la première enquête pour réduire l'attrition lors de la seconde. Malgré les relances seuls 244 questionnaires remplis lors de la première interrogation sont exploitables et 100 lors de la deuxième interrogation. Par ailleurs, certains jeunes tirés du fichier des non incorporés ont en fait participé au dispositif, soit dans un autre centre SMV, soit dans une cohorte ultérieure (les coordonnées des non incorporés ayant été récupérées au moment du passage du questionnaire dans les centres SMV). On dispose ainsi de 495 questionnaires valides pour la première interrogation du groupe test des incorporés au SMV et 189 pour la deuxième interrogation de ce groupe.

Pour la troisième cohorte, l'étalement dans le temps des dates d'incorporation nous a conduit à réduire la fenêtre de l'évaluation (la dernière vague d'incorporation n'a pas été interrogée). Le nombre total de questionnaire renseigné est de 397. Le détail des questionnaires ainsi collectés figure dans le tableau 1.

Tableau 1. Administration des questionnaires auprès des jeunes incorporés**1-A. Cohorte 2016/2017**

Centre SMV	Localisation	Présentation à l'encadrement	Passation des questionnaires	Nombre de questionnaires renseignés
Ile-de-France	Brétigny-sur-Orge	16/11/2016	16/11 et 17/11/2016	130
Charente	La Rochelle	24/11/2016	25/11/2016	89
Lorraine	Montigny-lès-Metz	2/12/2016 et 13/12/2016	14/12/2016	158
Lorraine	Châlons-en-Champagne	31/01/2017	1/02/2017	103
Total				480

1-B. Cohorte 2017/2018

Centre SMV	Localisation	Présentation à l'encadrement	Passation des questionnaires	Nombre de questionnaires renseignés
Ile-de-France	Brétigny-sur-Orge	11/12/2017	11/12/2017	86
Charente	La Rochelle	22/01/2018	22/01/2018	126
Lorraine	Montigny-lès-Metz	9/11/2017	27/11/2017 et 28/02/2018	135
Lorraine	Châlons-en-Champagne	20/11/2017	20/11/2017	50
Total				397

De façon parallèle, nous avons recueilli auprès de chaque commandement de centre le fichier nominatif des candidats non incorporés, incluant les adresses électroniques et les numéros de téléphone. Le nombre total d'adresses uniques et valides ⁴ ainsi collectées est de plus de 1200 en 2016/2017 et de 808 en 2017-2018. Le questionnaire DESTINIE a été envoyé systématiquement par voie électronique à l'ensemble de ces candidats non incorporés.

Nous avons effectué jusqu'à trois relances par courriels et par SMS, ainsi que des relances téléphoniques pour obtenir un nombre de réponses satisfaisant. Nous avons ainsi pu renseigner 244 questionnaires initiaux auprès des jeunes non incorporés, soit un taux de réponse de plus de 20 %. Six mois plus tard, lors de la passation du deuxième questionnaire, nous ne sommes parvenus qu'à renseigner 100 questionnaires auprès des jeunes non incorporés. Nous avons obtenu par ailleurs 189 questionnaires renseignés auprès des jeunes incorporés (soit un taux de réponse de 35 %). La deuxième cohorte de jeunes ayant été suivis en 2017 et 2018 a permis d'enrichir les échantillons des groupes tests et des groupes témoins. Au total, dans ce rapport, nous disposons d'un effectif total de près de 900 jeunes dans le groupe test et de 377 jeunes dans le groupe témoin.

⁴ 46 candidats sur 1276 ont candidatés dans plusieurs centres à la fois et il convient de ne pas les compter deux fois. En outre, il existe une trentaine d'identités sans coordonnées téléphoniques et sans courrier électronique.

Tableau 2 : Effectifs par enquête

	1 ^{ère} enquête		2 ^{ème} enquête	
	Groupe test	Groupe témoin	Groupe test	Groupe témoin
Cohorte				
2016-2017	495	244	189	100
2017-2018	397	133	232	106
Total	892	377	421	206

2.2. Statistiques descriptives sur les jeunes incorporés

Le tableau 3 compare les caractéristiques du groupe témoin avec celles du groupe de jeunes incorporés au SMV (en intégrant les deux vagues d'enquête). Les jeunes incorporés sont en majorité de jeunes hommes (77%) âgés d'un peu moins de 21 ans en moyenne. Ils ont été incorporés entre septembre 2016 et janvier 2018 dans les quatre centres de formation pour une durée de 6 mois (vague 1) ou 9 mois (vague 2) avec une possible prolongation de 2 mois reconductible deux fois au maximum. Un jeune sur trois n'a aucun diplôme et un autre tiers n'a que le Brevet des collèges, 24 % ont le CAP et 16 % le baccalauréat. On constate qu'un certain nombre de caractéristiques diffèrent de manière significative pour le groupe témoin. Ceux-ci sont plus diplômés, un peu plus âgés, ont plus souvent le permis B et ont un taux d'emploi supérieur de plus de 10 points à celui des jeunes incorporés ce qui confirme que l'absence d'emploi, le niveau de diplôme et l'âge ont été des critères de sélection des candidats. Les jeunes du groupe témoin vivent également plus souvent sous le même toit que leur conjoint et ont une consommation moins forte d'alcool. Ils ont en revanche en moyenne une moindre estime d'eux-mêmes.

Tableau 3 : Différences de caractéristique entre les individus du groupe traité et les individus du groupe témoin

	Jeunes non incorporés		Jeunes incorporés	
	Moyenne	Ecart-type	Moyenne	Ecart-type
En emploi au moment de l'enquête	0.31***	0.46	0.18***	0.38
En couple sous le même toit que son conjoint	0.2	0.49	0.43	0.50
Age	21.62***	2.13	20.89***	1.98
Homme	0.71*	0.46	0.77*	0.42
<u>Niveau de diplôme :</u>				
Brevet des collèges ou équivalent	0.18***	0.38	0.28***	0.45
CAP, BEP ou équivalent	0.29*	0.45	0.24*	0.42
Baccalauréat ou supérieur	0.28***	0.45	0.16***	0.36
Habite dans une maison	0.29***	0.46	0.49***	0.50
Consommation forte d'alcool au cours du dernier mois	1.42***	2.79	3.01***	4.87

Consommation de drogue douce au cours du dernier mois	1.64	6.84	2.27	10.66
Etat de santé	8.52	1.67	8.48	1.64
Permis B	0.32***	0.47	0.15***	0.35
Fréquence des rencontres avec des amis	3.26**	1.46	3.50**	1.44
Test de Rosenberg	28.06***	5.83	29.49***	5.54
Difficultés pour trouver un emploi	1.12***	1.15	1.48***	1.01
Observations	377		804	

Notes : *** : différences significatives au seuil de 1%. ** : différences significatives au seuil de 5%. Les seuils de significativité sont donnés à partir de test d'égalité de moyenne pour les variables continues et de test d'égalité de proportion pour les variables dichotomiques. L'état de santé est autoévalué de 1 à 10 (1 = en très mauvaise santé ; 10 = en très bonne santé). La fréquence des appels téléphoniques et des rencontres avec des amis sont codées de 0 à 5 (0 = Jamais ; 5 = chaque jour). Les consommations sont appréhendées par le nombre d'épisodes de consommation de plus de 5 verres d'alcool et le nombre d'épisodes de consommation de cannabis au cours du dernier mois. Le test de Rosenberg a pour but d'évaluer l'estime de soi d'une personne. Le test se compose de 10 affirmations en lien avec le degré de valorisation d'une personne. Les 5 affirmations positives sont notées de 0 à 3 (0 = je ne suis pas du tout d'accord; 3 = je suis totalement d'accord) et les 5 affirmations négatives sont notées dans le sens inverse. Un total de points inférieur à 15 indique une estime de soi très faible. Les statistiques concernant l'âge et le sexe sont calculées sur seulement 101 et 103 individus du groupe témoin en raison d'une défaillance du système d'information.

3. Stratégie empirique

Le tableau 3 confirme que les caractéristiques moyennes des jeunes du groupe témoin et du groupe traité sont différentes, ce qui est lié au mode de sélection des jeunes. Plusieurs facteurs déterminent la participation d'un candidat au SMV. Premièrement, certains jeunes déposent leur candidature mais n'effectuent pas l'ensemble des démarches nécessaires à la validation de celle-ci (documents manquants, absence de réponse...). Deuxièmement le comité opère une sélection sur dossier en se basant sur la localisation et des lettres de motivation et en vérifiant que les candidats ont entre 18 et 25 ans et qu'ils n'ont pas d'emploi stable au moment de la candidature. Comme indiqué dans la section 1, la sélection s'effectue également en fonction du projet personnel et professionnel du jeune, de sa motivation et aussi sur la base d'un ensemble de médicaux. La sélection non aléatoire des jeunes rend impossible une simple comparaison des taux d'emploi entre les deux groupes en deuxième période : les caractéristiques observables et inobservables sont en effet différentes en moyenne entre les deux groupes. Observer l'évolution de la situation des jeunes incorporés avec une simple différence ne permettrait pas non plus de tenir compte de l'évolution qu'auraient connue ces jeunes en l'absence de participation au SMV de par leur parcours personnel ou des changements d'environnement économique. Pour éliminer les effets des facteurs individuels observables et non observables qui peuvent biaiser la comparaison entre les deux groupes ainsi que les évolutions non attribuables au programme, nous estimons l'effet du traitement à l'aide d'une double différence :

$$y_{it} = \beta_0 + \beta_1 1_{t1} + \beta_2 1_{T_i=1} + \delta 1_{t1} 1_{T_i=1} + \gamma X_{it} + \mu_{it}$$

Avec y_{it} une variable de résultat, par exemple la situation d'emploi, 1_{t1} une indicatrice pour la période, $1_{T_i=1}$ une indicatrice de traitement (qui vaut zéro si le jeune n'a pas été incorporé et

1 sinon) et X_{it} . l'ensemble des variables observables qui sont susceptibles d'avoir une influence sur la variable de résultat.

L'utilisation de la double différence nécessite que la variable de résultat du groupe de contrôle évolue de la même façon que le groupe test en l'absence de traitement. Une manière de vérifier cette hypothèse est d'observer si les tendances qui affectent la variable de résultat sont semblables entre les deux groupes avant la survenue du traitement. Le graphique 1 présente ainsi l'évolution du taux d'emploi des deux groupes avant et après traitement à l'aide des questions rétrospectives qui ont été posées sur la situation en emploi dans les mois qui précèdent le passage du questionnaire⁵.

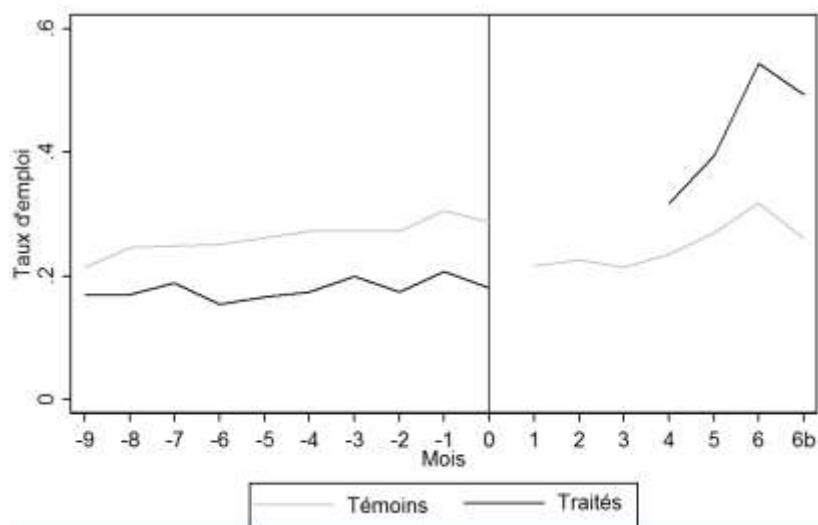
Le taux d'emploi des jeunes qui entreront plus tard en SMV est plus faible de près de 10 points relativement à celui des jeunes non incorporés. On pourrait imaginer que les jeunes acceptés au SMV fassent moins d'efforts de recherche dans l'attente de leur incorporation conformément au fameux « Ashenfelter dip » (Ashenfelter 1978). Mais l'enquête initiale récapitule le parcours du jeune bien en amont, avant sa candidature au SMV sachant que la durée de traitement des candidatures avant incorporation est de l'ordre de 2 mois. Or, sur les 6 mois qui précèdent le début du SMV les tendances du groupe témoin et du groupe traité sont similaires⁶. Les niveaux sont différents mais les évolutions sont les mêmes.

On peut confirmer l'impression visuelle en réalisant des tests de tendance commune avant traitement. Ces tests consistent à évaluer la significativité des différences d'évolution de la variable de résultat entre le groupe témoin et le groupe traité avant le début du traitement. Les résultats présentés dans le tableau A1 de l'annexe 1 montrent que les évolutions de l'emploi ne sont pas significativement différentes entre le groupe traité et le groupe témoin, quelle que soit la plage temporelle choisie.

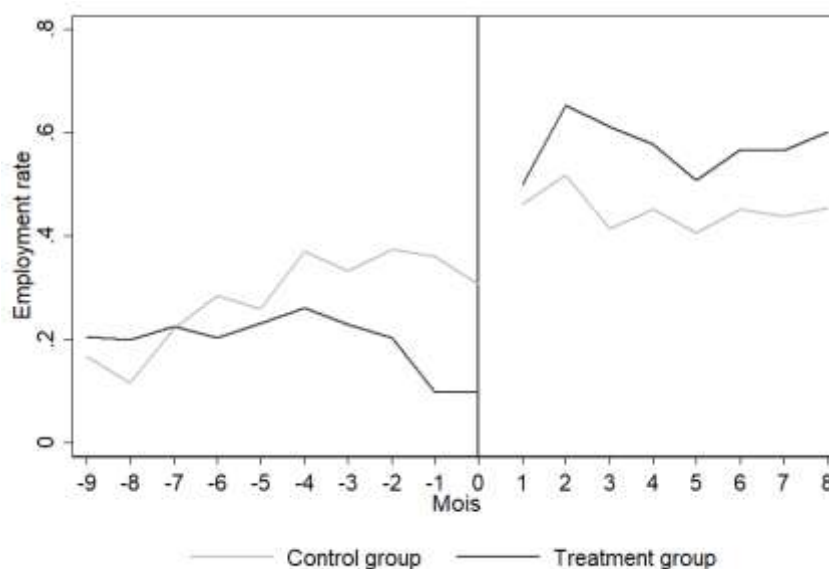
⁵ Les individus qui sont toujours au SMV en t+1 sont exclus. On ne conserve que les 9 mois avant traitement car le 10^{ème} et le 11^{ème} contiennent un nombre important de valeurs manquantes.

⁶ On peut observer une légère baisse du taux d'emploi du groupe traité entre le 9^{ème} et le 6^{ème} mois avant le début du traitement qui ne se produit pas dans le groupe témoin. Ces évolutions sont cependant plus lointaines et donc moins souvent et moins bien renseignées que les observations des 6 mois qui précèdent le début du SMV.

**Graphique 1 : Evolution du taux d'emploi pour le groupe témoin et le groupe traité.
2016-2017**



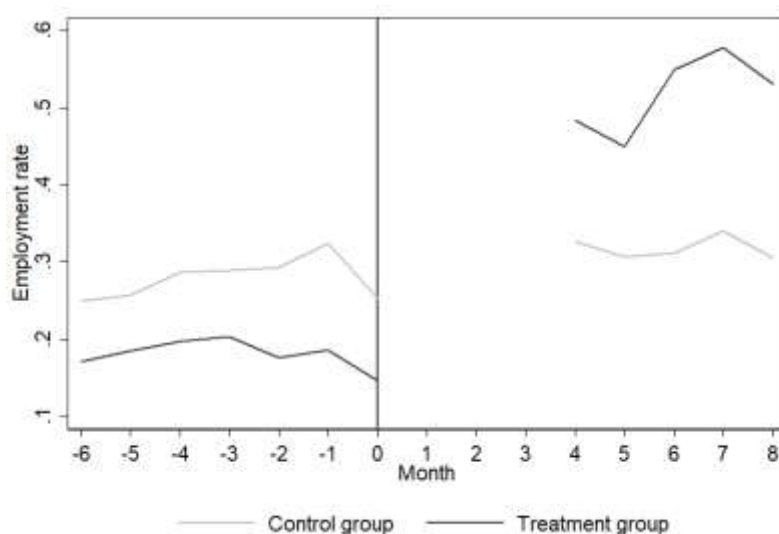
2017-2018



Notes : Le mois 0 correspond au niveau d'emploi au début du mois précédant l'entrée dans le SMV pour les incorporés. Le mois 6 correspond à la situation en emploi au début du 6ème mois suivant la première interrogation soit entre le 1er et le 3ème mois après la sortie du SMV. Le mois 6b correspond à la situation en emploi au cours du 6ème mois après la première interrogation. Les personnes susceptibles d'être en emploi dans les mois 4 et 5 sont les personnes qui ont été interrogées les plus tardivement.

Le graphique 2 correspond au même type de figure sur les deux promotions. Il est obtenu en empilant les données des deux graphiques précédents. On observe qu'après l'incorporation, les jeunes incorporés sont par définition tous au SMV et ne peuvent donc pas être en emploi durant les 3 premiers mois. Six mois après la première interrogation, on constate que le taux d'emploi des jeunes ayant participé au SMV approche les 50%, soit plus du double du taux d'emploi du groupe témoin alors que le taux d'emploi du groupe traité avant SMV était inférieur : le SMV semble donc avoir eu un effet très net sur l'emploi.

**Graphique 2 : Evolution du taux d'emploi pour le groupe témoin et le groupe traité.
2016-2018**



Notes : Le mois 0 correspond au niveau d'emploi au début du mois précédant l'entrée dans le SMV pour les incorporés. Le mois 8 correspond à la situation en emploi au début du 8ème mois suivant la première interrogation soit entre le 1er et le 3ème mois après la sortie du SMV.

Employment rate = taux d'emploi ; control group = groupe témoin ; treatment group = groupe test.

Sur ce graphique, on constate par ailleurs une baisse du taux d'emploi des jeunes non incorporés, six mois après la première interrogation. Cela peut s'expliquer par une attrition sélective du groupe de contrôle en seconde période : les jeunes du groupe témoin sans emploi ont davantage répondu au deuxième questionnaire que les jeunes du groupe témoin en emploi. L'explication alternative d'une baisse du taux d'emploi du groupe témoin due à la sélection de certains jeunes dans des dispositifs de formation alternatifs ne semble pas justifiée étant donné que seul un jeune du groupe témoin déclare être en formation professionnelle lors de la deuxième interrogation⁷.

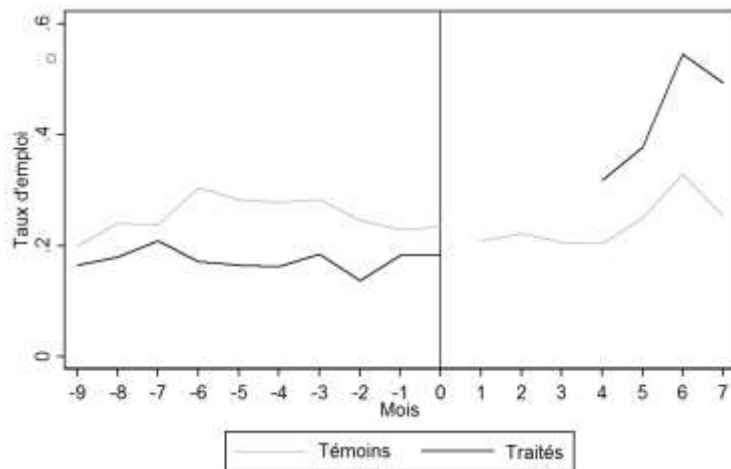
En se limitant aux jeunes non incorporés qui ont répondu à la fois au premier et au deuxième questionnaire, la différence de taux d'emploi avec les jeunes incorporés est fortement réduite et les évolutions du taux d'emploi du groupe traité et du groupe témoin avant traitement restent similaires (graphique 3)⁸. Les tests de tendance commune avant traitement restent non-significatifs dans cette configuration (voir tableau A1 en annexe 1).

⁷ 5 jeunes du groupe témoin déclarent bénéficier de la Garantie Jeune. Cependant ce dispositif assez proche du Revenu de Solidarité Active (RSA) n'empêche pas de trouver un travail mais augmente potentiellement les chances de trouver un emploi.

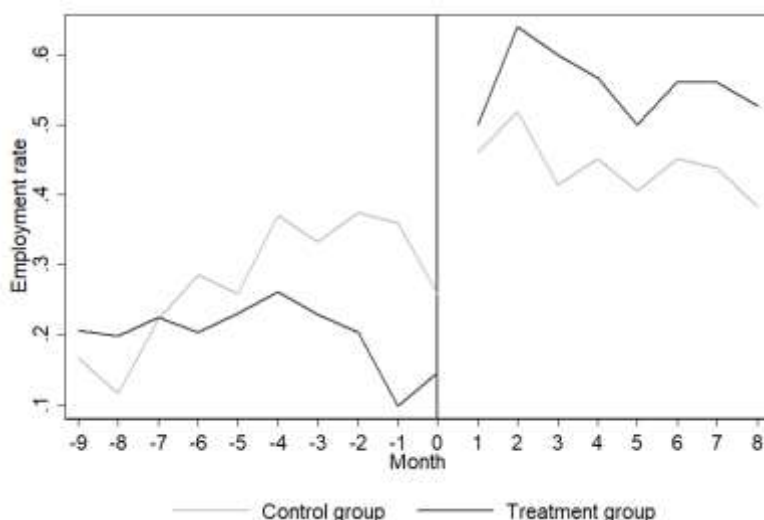
⁸ Les évolutions de l'emploi avant traitement ne semblent pas affectées par un éventuel effet d'anticipation de l'entrée dans le programme. La période de temps séparant la candidature au SMV de l'incorporation des candidats sélectionnés se situe généralement entre 1 et 3 mois or on n'observe pas de variation brusque de l'emploi dans les 3 mois précédents la première interrogation.

Graphique 3 : Evolution du taux d'emploi pour les individus du groupe traité et du groupe témoin qui sont présents sur les deux périodes

2016-2017



2017-2018



Notes : Le mois 0 correspond au niveau d'emploi au début du mois précédant l'entrée dans le SMV pour les incorporés. Le mois 6 correspond à la situation en emploi au début du 6ème mois suivant la première interrogation soit entre le 1er et le 3ème mois après la sortie du SMV. Le mois 6b correspond à la situation en emploi au cours du 6ème mois après la première interrogation. Les personnes susceptibles d'être en emploi dans les mois 4 et 5 sont les personnes qui ont été interrogées les plus tardivement.

Il est toujours préférable d'utiliser la dimension longitudinale des données pour mieux contrôler l'hétérogénéité individuelle, en utilisant des données répétées pour chaque individu. Les effets moyens au niveau des groupes sont remplacés par des effets fixes individuels :

$$y_{it} = e_t + a_i + \delta 1_{t1} 1_{T_i=1} + \gamma X_{it} + u_{it}$$

a_i est l'effet inobservé propre à chaque individu. Si a_i est corrélé avec une ou plusieurs des variables explicatives X_{it} le modèle est estimé par effets fixes. Dans le cas contraire, si a_i n'est corrélé avec aucune des variables explicatives, l'estimateur à effet aléatoire est généralement plus efficace.

L'estimation par effets fixes utilise seulement les individus qui ont répondu aux deux questionnaires. Elle permet donc d'éviter l'influence de la baisse de taux d'emploi du groupe

témoin due à un taux de réponse plus important des jeunes sans emploi en deuxième période. L'estimation peut cependant être biaisée si l'attrition du groupe traité n'est pas aléatoire. Nous avons vérifié que, hormis pour la pratique d'une activité sportive, les caractéristiques des jeunes incorporés qui ont répondu aux deux enquêtes ne sont pas significativement différentes au seuil de 5% de celles des jeunes incorporés qui ont répondu seulement à la première enquête (voir tableau A2 en annexe 2). L'estimation par effets fixes porte donc sur un groupe traité aux caractéristiques observables similaires à celles de l'ensemble des jeunes incorporés dans le SMV.

Nous pensons donc que l'estimation par doubles différences permet d'obtenir une estimation non biaisée de l'effet du SMV sur les jeunes qui se sont portés candidats à ce programme. Nous avons pu vérifier que les évolutions de l'emploi sont similaires dans le groupe traité et le groupe témoin. Même s'il n'est pas possible de le vérifier⁹, on considère qu'il est vraisemblable que ces deux groupes possèdent des variations similaires pour d'autres caractéristiques que celle de l'emploi. L'estimation peut cependant être biaisée si le groupe témoin possède des caractéristiques inobservables qui vont affecter les évolutions de ce groupe après le début du SMV. Cela semble peu probable, mais pour éviter au maximum ce biais possible on contrôle d'un certain nombre de caractéristiques individuelles des jeunes comme la situation familiale, le niveau de diplôme et le type de logement. Finalement, l'évaluation porte sur une population de jeunes candidats au SMV et l'effet estimé n'est donc pas nécessairement valable pour l'ensemble des jeunes du pays : les jeunes ayant candidaté au SMV ont potentiellement des caractéristiques observables et inobservables différentes des jeunes dans leur ensemble et on ne possède pas les données nécessaires pour corriger de cette sélection.

4. Résultats

4.1. Les effets sur l'emploi

Le tableau 4 présente les résultats de l'estimation de l'effet du SMV sur l'accès à l'emploi. Des approximations linéaires sont effectuées dans le cas des variables dichotomiques. L'effet estimé est de cette manière plus facile à interpréter puisqu'il ne dépend pas de la valeur des autres variables. La régression logistique et la régression linéaire donnent des résultats très proches lorsque la probabilité d'occurrence de la variable de résultat se situe entre 0,2 et 0,8 ce qui est généralement le cas ici. La colonne (1) renseigne les résultats de l'estimation en coupe transversale. Dans la colonne (2) les résultats d'une simple différence sur les jeunes incorporés sont présentés. La colonne (3) présente les résultats de la double différence, des contrôles sont rajoutés dans la colonne (4). Les colonnes (5) et (6) présentent les résultats de la double différence avec effets aléatoires respectivement sans et avec contrôles variant dans le temps. Les résultats de l'estimation de la double différence avec effets fixes individuels sont présentés en colonne (7) et (8).

L'effet du SMV n'est pas significatif dans l'estimation naïve présentée en colonne (1). Cela s'explique par le fait que le taux d'emploi est initialement plus élevé pour le groupe témoin et que les variables explicatives ajoutées n'arrivent pas à contrôler entièrement cette différence. La simple différence en colonne (2) indique que le taux d'emploi a augmenté de près de 27% dans le groupe traité entre la première et la deuxième interrogation. En ajoutant l'indicatrice de période croisée avec le traitement, les colonnes (3) (sans contrôle) et (4) (avec) montrent

⁹ On possède des informations rétrospectives uniquement sur l'emploi.

que le taux d'emploi est supérieur d'environ 10 points de pourcentage dans le groupe témoin par rapport au groupe traité. Dans les estimations en double différence, les coefficients Période*SMV indiquent l'effet du SMV. On constate que la significativité du coefficient ne varie pas en fonction des spécifications et que l'amplitude de l'effet varie également assez peu. Le résultat n'est donc guère sensible à la méthode d'estimation. On préfère l'estimation à effets fixes pour les raisons indiquées dans la section précédente. D'après le modèle (8), participer au SMV augmente de 30,3 points de pourcentage la probabilité d'être en emploi dans les trois mois qui suivent la sortie du SMV pour les jeunes qui sont sortis du SMV à cette date.

Tableau 4. Effet du SMV sur l'emploi

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
VARIABLES	Coupe	SD	DD	DD	DDRE	DDRE	DDFE	DDFE
SMV	-0.017 (0.031)		-0.126*** (0.033)	-0.109*** (0.033)	-0.127*** (0.033)	-0.112*** (0.033)		
Période	0.233*** (0.030)	0.331*** (0.037)	-0.000 (0.045)	0.019 (0.050)	0.001 (0.041)	0.024 (0.047)	0.000 (0.054)	0.036 (0.054)
Période*SMV			0.352*** (0.057)	0.310*** (0.062)	0.349*** (0.054)	0.305*** (0.060)	0.336*** (0.089)	0.289*** (0.093)
Constante	0.190*** (0.038)	0.152*** (0.034)	0.305*** (0.027)	0.254*** (0.039)	0.307*** (0.027)	0.257*** (0.038)	0.231*** (0.018)	0.168** (0.080)
Contrôles	OUI	OUI	NON	OUI	NON	OUI	NON	OUI
Observations	1,100	691	1,178	1,100	1,178	1,100	1,178	1,100
R2	0.063	0.130	0.084	0.083			0.138	0.171

Notes : *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1. Ecart-types robustes entre parenthèses, clustérés à l'individu dans les estimations à effets fixes. Les jeunes qui sont toujours au SMV au moment de la dernière interrogation sont exclus de l'échantillon. Les variables de contrôle sont la vie en couple sous le même toit, le niveau de diplôme et le type de logement (maison, appartement...). Pour conserver le maximum d'information, les valeurs manquantes des variables de contrôles ont été regroupées dans une catégorie.

Comme indiqué dans la section 1, une partie des jeunes est toujours au SMV lors de la deuxième enquête ce qui s'explique par la prolongation de 2 mois qui a été offerte à certains jeunes, prolongation qui peut être renouvelée jusqu'à 12 mois maximum. Cette prolongation a comme motif principal la durée de certaines formations professionnelles. Ne pouvant pas prétendre à un emploi, les jeunes dans cette situation ont donc été exclus du groupe de suivi et des estimations présentées dans le tableau 2. Il est cependant possible que dans certains cas particuliers des jeunes se soient vus offrir une prolongation du SMV car ils n'avaient pas encore réussi à obtenir un emploi. Dans ce cas il faudrait inclure ces jeunes dans les estimations et les considérer comme sans emploi, réduisant ainsi l'effet du SMV sur cette variable. Même si cette situation semble minoritaire, l'effet présenté dans le tableau 2 doit donc être considéré comme une borne haute de l'effet du SMV sur l'emploi. On peut cependant noter que même en considérant que 80% des jeunes qui sont toujours au SMV au moment de

la deuxième interrogation sont sans emploi (et non pas en fin de formation), le SMV augmente significativement (de 16 points de pourcentage) le taux d'emploi au seuil de risque de 5%.

4.2. Les effets sur d'autres variables de résultat

Le tableau 5 présente de façon synthétique les effets du SMV sur d'autres variables de résultats qui peuvent intervenir dans l'explication de cet effet massif sur l'emploi : la consommation d'alcool (le nombre de fois où le jeune a bu au moins 5 verres d'alcool au cours de la même occasion) et de drogue douce (déclarée à l'enquête), l'état de santé, la possession d'un diplôme, du permis de conduire, la fréquence des rencontres avec des amis, le nombre d'associations auxquelles l'individu participe, l'existence de difficultés rencontrées pour trouver un travail, la confiance en soi et la fréquence de la pratique sportive. Les résultats sont obtenus à partir d'une double différence avec effets fixes et contrôles individuels comme dans la colonne (8) du tableau 4¹⁰.

L'impact du SMV figure à la ligne Période*SMV. Nous trouvons plusieurs résultats intéressants. Tout d'abord, on ne trouve pas d'effet significatif sur la déclaration de consommation d'alcool (le nombre de fois où le jeune a bu au moins 5 verres d'alcool au cours de la même occasion) et de drogue douce (déclarée à l'enquête).

On trouve un effet significatif et positif sur le fait d'avoir obtenu un nouveau diplôme au cours des six derniers mois, sachant que le permis de conduire ou la réussite au CACES (certificats d'aptitude à la conduite d'engins de chantier) sont explicitement évoqués comme n'étant pas des diplômes¹¹. On trouve ensuite un effet très fort du SMV sur la possession du permis de conduire et un impact positif sur la fréquence de rencontres physique¹² avec des amis. Participer au SMV augmente de 8 points de pourcentage la probabilité de posséder un diplôme, de 55 points de pourcentage la probabilité de posséder le permis¹³.

Le SMV semble également avoir réduit les difficultés liées à la recherche d'un emploi et augmenter la confiance en soi des jeunes.

¹⁰ Les résultats obtenus avec un modèle à effets aléatoires sont en général similaires à ceux obtenus avec un modèle à effets fixes.

¹¹ La question porte sur le niveau de diplôme le plus élevé atteint. Les réponses possibles sont aucun diplôme ; CEP ou CFG ; BEPC seul, brevet des collèges ; CAP, BEP seul ; CAP BEP avec BEPC ; diplôme technique inférieure au baccalauréat (BEI, BEC, BEA), baccalauréat technologique ou professionnel, brevet professionnel ; baccalauréat général et diplôme supérieur au baccalauréat.

¹² Les variables de rencontre et de contact avec des amis sont codées de 0 à 5 (0 correspondant à aucune rencontre ou aucun contact et 5 à tous les jours).

¹³ Rappelons que l'évaluation expérimentale d'une aide également intense (1000 € et un accompagnement) dans le cadre du programme « 10 000 permis pour réussir » avait trouvé un effet positif de 18 points de pourcentage pour l'examen théorique du permis et de 7,5% à 12 mois pour l'examen pratique (cf Le Gallo et al. 2017)

Tableau 5. Effet du SMV sur les autres variables

VARIABLES	Alcool	Consommation de cannabis	Etat de santé	de Diplôme
Période	1.196** (0.532)	2.234* (1.217)	-0.204 (0.231)	0 (0.00175)
Période*SMV	-0.873 (0.704)	-0.305 (1.757)	0.160 (0.291)	0.0778*** (0.0206)
Constante	2.595*** (0.828)	3.467*** (0.863)	8.167*** (0.262)	0.714*** (0.0129)
Contrôles	YES	YES	YES	YES
Observations	1,490	1,471	1,382	1,425
R2	0.021	0.014	0.022	0.064

VARIABLES	Permis de conduire	Rencontre avec les amis	Difficultés	Estime de soi
Période	0.206*** (0.0749)	-0.575*** (0.169)	-0.218 (0.138)	-0.394 (0.538)
Période*SMV	0.529*** (0.0834)	0.581*** (0.206)	-0.451*** (0.161)	1.332** (0.671)
Constante	0.140** (0.0661)	3.539*** (0.293)	1.665*** (0.137)	27.70*** (0.794)
Contrôles	YES	YES	YES	YES
Observations	1,312	1,494	1,524	1,420
R2	0.724	0.069	0.228	0.040

Notes : *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$. Ecarts-types robustes clusterés à l'individu entre parenthèses. Les variables de contrôles sont le niveau de diplôme et la vie en couple sous le même toit. Le niveau de diplôme n'est pas introduit dans l'estimation de l'effet du SMV sur la possession d'un diplôme. Pour conserver le maximum d'information, les valeurs manquantes des variables de contrôles ont été regroupées dans une catégorie.

4.3. La nature des difficultés surmontées grâce au SMV

La variable *difficultés* présente dans le tableau 6 regroupe différents types de difficultés rencontrées dans la recherche d'un emploi. Dans le questionnaire, il était demandé aux jeunes de préciser les difficultés rencontrées pour rechercher un emploi. On s'intéresse maintenant à l'effet du SMV sur chacune de ces difficultés. La participation au SMV a eu une influence claire sur deux d'entre elles : la mobilité et la motivation. Être passé par le SMV réduit de 28 points

de pourcentage la probabilité de déclarer des problèmes de mobilité et de 10 points celle de déclarer des problèmes de motivation. Cet effet peut être relié au passage du permis de conduire qui est organisé au sein du SMV.

Tableau 6. Effet du SMV sur les difficultés ressenties pour trouver un emploi

VARIABLES	Problèmes de mobilité	Manque d'offres d'emplois	Pas d'appui dans les démarches	Manque de motivation	Problèmes personnels	Discrimination
Période	-0.0918* (0.0551)	-0.0271 (0.0660)	-0.0223 (0.0364)	0.0499 (0.0478)	-0.0497 (0.0480)	0.000181 (0.0182)
Période*SMV	-0.287*** (0.0703)	-0.109 (0.0805)	-0.0662 (0.0445)	-0.103** (0.0518)	0.00887 (0.0550)	-0.00191 (0.0219)
Constante	0.499*** (0.120)	0.407*** (0.0916)	0.135*** (0.0454)	0.0918*** (0.0173)	0.182** (0.0763)	0.0198** (0.00903)
Contrôles	YES	YES	YES	YES	YES	YES
Observations	1,524	1,524	1,524	1,524	1,524	1,524
R2	0.241	0.062	0.062	0.022	0.021	0.001

Notes : *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$. Ecart-types robustes clusterés à l'individu entre parenthèses. Les variables de contrôles sont le niveau de diplôme et la vie en couple sous le même toit. Pour conserver le maximum d'information, les valeurs manquantes des variables de contrôles ont été regroupées dans une catégorie.

4.4. Les effets du SMV sur les valeurs

Le SMV se différencie d'un programme de formation classique par son encadrement militaire qui suppose l'adhésion à des normes strictes de respect d'une discipline collective. Il paraît donc intéressant de vérifier si le passage par le SMV a eu un impact particulier sur l'attachement à des valeurs. Pour y parvenir, nous avons proposé aux jeunes en fin de questionnaire d'indiquer s'ils étaient d'accord ou non avec une série d'affirmations, tel que « les valeurs morales ne sont pas assez respectées dans la société ». Les résultats sont présentés dans le tableau 7.

Les jeunes passés par le SMV manifestent plus fortement leur accord à l'énoncé selon lequel « il faut travailler davantage que ce qui est prévu dans son contrat afin d'aider son entreprise ou son organisation à réussir ». La participation au SMV augmente de près de 21 points de pourcentage la fréquence d'adhésion à cet énoncé. Elle apparaît également augmenter significativement l'assertion selon laquelle les valeurs ne sont pas assez respectés dans la société¹⁴.

¹⁴ Le coefficient estimé avec le modèle à effets aléatoires n'est en revanche pas significatif.

Tableau 7 : Effet du SMV sur les valeurs

VARIABLES	(1) Morale	(2) Autorité	(3) Valeur travail	(4) Travailler plus
Période	0.0260 (0.0453)	-0.0129 (0.0399)	-0.000275 (0.0191)	-0.124** (0.0573)
Période*SMV	-0.0220 (0.0545)	-0.0350 (0.0476)	-0.0141 (0.0237)	0.0691 (0.0696)
Observations	1,475	1,477	1,475	1,475
R2	0.005	0.035	0.018	0.047

Notes : *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$. Ecart types robustes clusterés à l'individu entre parenthèses. Les variables de contrôles sont : niveau de diplôme, vie en couple sous le même toit et type d'hébergement (maison, appartement...). Pour conserver le maximum d'information, les valeurs manquantes des variables de contrôles ont été regroupées dans une catégorie. La signification détaillée de chaque variable est indiquée dans le tableau A2 en Annexe.

Enoncés des propositions faites aux jeunes :

- 1-*Les valeurs morales ne sont pas assez respectées dans la société*
- 2-*Les salariés doivent obéir à leur hiérarchie*
- 3-*Le travail est une valeur essentielle qu'il faut respecter*
- 4-*Il faut travailler davantage que ce qui est prévu dans son contrat de travail afin d'aider son entreprise ou son organisation à réussir*

En résumé, et sans pouvoir être conclusif étant donné l'incapacité où nous sommes d'isoler quelles caractéristiques du SMV ont spécifiquement un effet positif, nous trouvons néanmoins que le permis de conduire constitue un élément très important dans l'efficacité du SMV, confirmant bien que la mobilité est une des clés de l'insertion des jeunes éloignés de l'emploi. Nous manquons en revanche de recul pour pouvoir mesurer sur la durée l'effet du SMV. Néanmoins, pour une fraction des jeunes, nous disposons de données un peu plus longues.

4.5. La persistance dans le temps des effets du SMV

Les jeunes des groupes test et témoin de la première vague d'enquête (2016-2017) ont été interrogés une troisième fois 6 mois après la deuxième enquête, donc 12 mois après la première, entre 7 et 10 mois après la sortie du SMV du groupe test. Nous observons évidemment une attrition supplémentaire entre le deuxième et le troisième questionnaire : 739 questionnaires avaient été renseignés à la 1^{ère} enquête (244 tests et 495 témoins), 289 à la 2^{ème} (dont 100 tests) et 190 à la 3^{ème} (89 tests et 101 témoins). Tous les jeunes ayant répondu à la 1^{ère} enquête ont été recontactés, ce qui signifie que nous n'avons pas 190 jeunes ayant répondu aux trois enquêtes. Du fait du nombre relativement faible de jeunes suivis sur un an, nous ne pouvons espérer repérer que des effets suffisamment massifs pour qu'ils soient significatifs.

Le tableau 8 présente les résultats de l'estimation de l'effet du SMV sur l'accès à l'emploi. Il reprend les mêmes méthodes que le tableau 3, en n'intégrant que les jeunes de la première

vague, celle de 2016-2017, mais sur une période plus longue. Pour gagner en lisibilité, les colonnes (1) (estimation en coupe transversale) et (2) (simple différence) ne sont pas représentées. La colonne (3) présente les résultats de la double différence, des contrôles sont rajoutés dans la colonne (4). Les colonnes (5) et (6) présentent les résultats de la double différence avec effets aléatoires respectivement sans et avec contrôles variant dans le temps. Les résultats de l'estimation de la double différence avec effets fixes individuels sont présentés en colonne (7) et (8).

Dans les estimations en double différence, les coefficients *2ème enquête* *SMV et *3ème enquête**SMV indiquent l'effet du SMV au moment de la deuxième et de la troisième interrogation. Le résultat n'est guère sensible à la méthode d'estimation hormis concernant l'effet du SMV sur l'emploi au moment de la troisième interrogation qui n'est plus significatif dans les estimations à effets fixes. On observe dans tous les cas une atténuation de l'effet positif sur l'emploi 1 an après la première interrogation. L'effet sur l'emploi lors de la 3^{ème} enquête est inférieur d'au moins 10 points de pourcentage à l'effet obtenu lors de la 2^{ème} enquête. Il reste néanmoins important, apportant un gain de points de pourcentage dans l'accès à l'emploi proche de 25 points, bien supérieur à celui observé par les évaluateurs de la Garantie Jeune et celui que nous avons pu estimer sur un certain nombre d'actions innovantes visant à augmenter la mobilité de jeunes en difficulté d'insertion.

Tableau 8. Effet du SMV sur l'emploi à 12 mois

VARIABLES	(3) DD	(4) DD	(5) DDRE	(6) DDRE	(7) DDFE	(8) DDFE
SMV	-0,106*** (0,036)	-0,092** (0,037)	-0,106*** (0,036)	-0,093** (0,037)		
2ème enquête	-0,026 (0,050)	-0,043 (0,067)	-0,025 (0,049)	-0,046 (0,066)	0,016 (0,054)	0,016 (0,089)
3ème enquête	0,097 (0,062)	0,094 (0,062)	0,096 (0,061)	0,094 (0,062)	0,146 (0,094)	0,163* (0,094)
2ème enquête*SMV	0,338*** (0,080)	0,319*** (0,083)	0,340*** (0,078)	0,320*** (0,081)	0,350*** (0,089)	0,358*** (0,088)
3ème enquête*SMV	0,254*** (0,083)	0,243** (0,108)	0,248*** (0,082)	0,235** (0,108)	0,159 (0,116)	0,168 (0,218)
Constante	0,288*** (0,031)	0,278*** (0,068)	0,287*** (0,031)	0,284*** (0,068)	0,215*** (0,014)	0,285* (0,149)
Contrôles	NON	OUI	NON	OUI	NON	OUI
Observations	973	973	973	973	973	973
R2	0,072	0,082			0,166	0,182

Notes : *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$. Ecart-types robustes entre parenthèses, clustérisés à l'individu. Les jeunes qui sont toujours au SMV au moment de la dernière interrogation sont exclus de l'échantillon. Les variables de contrôle sont la vie en couple, le niveau de diplôme et le type de logement (maison, appartement...). Pour conserver le maximum d'information, les observations les valeurs manquantes des variables de contrôles ont été regroupées dans une catégorie.

Le tableau 9 présente de façon synthétique les effets du SMV sur d'autres variables de résultats qui peuvent intervenir dans l'explication de cet effet massif sur l'emploi : l'obtention d'un nouveau diplôme ou du permis de conduire, la consommation d'alcool et de cannabis, la perception de l'état de santé (sur une échelle allant de 1 à 10), les difficultés ressenties pour trouver un emploi, les relations amicales, l'estime de soi et la pratique sportive. Les résultats sont obtenus à partir d'une double différence avec effets fixes et contrôles individuels comme dans la colonne (8) du tableau 8.

Les résultats des estimations à 6 mois lors du deuxième questionnaire ne sont pas exactement les mêmes que celles obtenues avec les deux vagues de jeunes. Du fait du plus petit nombre d'observations, certains éléments n'apparaissent pas significatifs, comme l'obtention d'un nouveau diplôme et l'amélioration de l'estime de soi. En revanche, un certain nombre de variables qui apparaissaient significatives sur l'échantillon global sortent également sur la première vague de jeunes : l'obtention du permis de conduire, réduction des difficultés ressenties pour trouver un emploi, sociabilité amicale. L'effet le plus massif est obtenu pour le permis de conduire, pour lequel les jeunes passés par le SMV voient leur probabilité d'obtention augmentée de plus de 80 points de pourcentage.

Six mois plus tard, lors de la 3^{ème} enquête située à plus de 12 mois de l'entrée dans le SMV pour le groupe test (puisque la première enquête se déroulait après l'incorporation), le seul effet persistant observé porte encore sur l'obtention du permis de conduire, avec un moindre écart entre le groupe test et le groupe témoin, mais qui reste élevé (50 points de pourcentage). L'hypothèse d'un lien fort entre efficacité du SMV dans l'insertion professionnelle des jeunes et préparation à un permis de conduire spécifique validé par l'armée elle-même semble confirmée par ces résultats.

Tableau 9. Effet du SMV à 12 mois sur différentes variables de résultat

VARIABLES	(1) Alcool	(2) Consommation de cannabis	(3) Etat de santé	(4) Diplôme	(5) Permis de conduire
2ème enquête	2,347** (0,998)	7,224** (3,027)	-0,0793 (0,359)	0,0467* (0,0253)	0,0241 (0,0542)
3ème enquête	-0,146 (0,850)	-0,484 (2,434)	-0,924*** (0,265)	0,0418 (0,0501)	0,0665 (0,0446)
2ème enquête*S MV	-0,964 (0,850)	-0,900 (2,052)	0,284 (0,326)	-4,08e-05 (0,0128)	0,878*** (0,0467)
3ème enquête*S MV	0,833 (2,030)	8,749 (7,830)	0,153 (0,897)	0,216 (0,158)	0,520*** (0,185)
Constante	2,000 (1,287)	-3,890 (2,898)	8,031*** (0,296)	0,710*** (0,0140)	0,267*** (0,0984)
Observations	918	1,067	808	1,019	1,006
R2	0,116	0,105	0,845	0,073	0,082

VARIABLE S	(6) Téléphone à des amis	(7) Rencontre avec des amis	(8) Difficultés pour trouver un emploi	(9) Estime de soi	(10) Sport
2ème enquête	0,0532 (0,219)	-0,273 (0,310)	-0,349* (0,179)	0,430 (1,196)	-0,164 (0,165)
3ème enquête	-0,163 (0,253)	-0,214 (0,300)	-0,328** (0,164)	2,016** (0,956)	0,297* (0,154)
2ème enquête*S MV	0,0615 (0,192)	0,466* (0,243)	-0,434** (0,182)	1,235 (0,869)	0,0500 (0,147)
3ème enquête*S MV	-0,0751 (0,474)	0,961 (0,596)	0,416 (0,404)	2,685 (2,373)	0,124 (0,236)
Constante	4,018*** (0,255)	3,638*** (0,323)	1,321*** (0,234)	29,24*** (1,345)	1,484*** (0,172)
Observation s	1,024	1,020	1,213	941	1,046
R2	0,044	0,043	0,293	0,076	0,072

Notes : *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$. Ecart-types robustes clusterisés à l'individu. Les variables de contrôles sont : niveau de diplôme, vie en couple et type d'hébergement (maison, appartement...). Le niveau de diplôme n'est pas introduit dans l'estimation de l'effet du SMV sur la possession d'un diplôme. Pour conserver le maximum d'information, les valeurs manquantes des variables de contrôles ont été regroupées dans une catégorie.

Les consommations de psychotropes sont appréhendées par le nombre d'épisodes de consommation de plus de 5 verres d'alcool et le nombre d'épisodes de consommation de cannabis au cours du dernier mois. L'état de santé est autoévalué de 1 à 10 (1 = en très mauvaise santé ; 10 = en très bonne santé).

La fréquence des appels téléphoniques et des rencontres avec des amis, codées de 0 à 5 (0 = Jamais ; 5 = chaque jour). L'estime de soi est mesurée par le test de Rosenberg. Le test se compose de 10 affirmations en lien avec le degré de valorisation d'une personne. Les 5 affirmations positives sont notées de 0 à 3 (0 = je ne suis pas du tout d'accord ; 3 = je suis totalement d'accord) et les 5 affirmations négatives sont notées dans le sens inverse. Un total de points inférieur à 15 indique une estime de soi très faible. La variable sport indique la fréquence de la pratique sportive.

4.6. Tests de robustesse

Nous utilisons une deuxième méthode d'estimation comme test de robustesse. Sur l'échantillon global reprenant les deux vagues de jeunes enquêtés, nous estimons l'effet du programme par la méthode d'appariement sur le score de propension. Le score de propension est calculé pour chaque individu ayant répondu aux deux questionnaires, en fonction de ses réponses au premier. Nous regroupons ainsi des individus similaires selon différentes variables (parcours professionnel, sexe, âge, cohorte, état de santé et diplôme) et comparons ensuite les réponses au second questionnaire entre individus traités ou non. Cette estimation repose sur l'hypothèse que la décision de participer est indépendante d'un quelconque déterminant inobservable de la probabilité d'emploi, conditionnellement aux caractéristiques observables antérieures au traitement (Card and Sullivan 1988).

Les résultats des estimations par appariement, présentés dans le tableau IV.A3 en annexe, sont similaires à ceux de l'estimation par double différence, aussi bien en terme d'ordre de grandeur que de significativité. Nous trouvons une augmentation de 27 points de pourcentage de l'emploi pour les participants au programme et une hausse de 34 points de pourcentage de la probabilité de posséder le permis de conduire. Seuls deux résultats ne sont plus significativement influencés par le SMV en utilisant l'estimation par correspondance : le niveau de diplôme et la fréquence des contacts avec les amis.

Conclusion

Alors que de nombreuses études et rapports publics plaident pour le développement de solutions d'accompagnement et de formation à la fois courtes et intensives pour remédier aux problèmes rencontrés par les jeunes éloignés et de l'emploi et de la formation, on ne dispose encore d'aucune évaluation solide des effets de ce type de dispositif. Dans cette étude, nous proposons une évaluation d'impact de l'un des programmes d'accompagnement et de formation les plus intensifs qui existe en France, le Service Militaire Volontaire, expérimenté depuis la fin 2015. Un dispositif qui se distingue également par son encadrement militaire et par sa capacité à préparer et à valider le permis de conduire.

Nous exploitons la deuxième et troisième année de mise en œuvre de ce dispositif en comparant les trajectoires des jeunes bénéficiaires du SMV avec celle d'un échantillon de jeunes volontaires mais non incorporés, utilisés comme groupe témoin. Ces jeunes n'ont pas toujours les mêmes caractéristiques moyennes, les non incorporés étant par exemple plus fréquemment en emploi avant leur candidature au SMV. Mais ils présentent du point de vue de leur accès à l'emploi des tendances communes en amont de l'incorporation du groupe test, ce qui nous permet d'évaluer les effets dans la dimension longitudinale, par double différence.

Le SMV augmente significativement le taux d'emploi des jeunes sortis du SMV dans les trois mois qui suivent la sortie du programme. Cet effet va de pair avec une amélioration du niveau de diplôme, une réduction très sensible des difficultés de mobilité ressenties par les jeunes expliqué par l'effet massif sur l'obtention du permis de conduire, un renforcement des liens avec les réseaux d'amis.

Le suivi à six mois de la première cohorte de jeunes montre la persistance de deux effets bien qu'amointris : un meilleur accès à l'emploi pour le groupe test et la persistance d'un avantage très important pour les jeunes volontaires pour l'obtention du permis de conduire.

Bien que ne soyons pas capables de distinguer et surtout de quantifier la responsabilité de chaque composante spécifique du SMV dans ces effets, nos résultats suggèrent néanmoins que l'accès à la mobilité est un élément central pour expliquer l'efficacité du programme du SMV dans l'accès à l'emploi. Ces résultats incitent à soutenir et développer des programmes intensifs de formation à destination des jeunes éloignés de l'emploi et à faciliter leur accès la mobilité individuelle par l'obtention du permis de conduire.

Le mérite de cette étude est de produire une mesure causale de l'effet d'un dispositif de formation original sur une palette variée d'indicateurs. Elle n'en reste pas moins limitée par le fait que cette mesure est à un horizon de court terme, jusqu'à neuf mois suivant la sortie du SMV. La validité externe des résultats est également limitée par le fait que l'évaluation est réalisée sur une population de jeunes ayant candidaté au SMV et non sur une population représentative des jeunes du pays dans leur ensemble. Enfin, une autre limite provient du fait qu'il n'est pas possible de distinguer quelle part attribuée aux différentes spécificités du SMV dans les effets obtenus. Il n'est ainsi pas possible de déterminer si les effets mesurés proviennent du caractère militaire de l'encadrement, du caractère intensif du programme, du caractère multidimensionnel de l'aide apportée, de la formation professionnelle ciblée sur des débouchés locaux ou de l'inclusion d'une aide spécifique au permis de conduire. Ce dernier point constitue néanmoins la particularité qui semble avoir un effet durable.

Références

- Anne D., Chareyron S., et L'Horty Y. (2017). « Evaluer une action intensive pour l'insertion des jeunes : le cas du Service Militaire Volontaire », *Rapport de recherche TEPP*, n°17-05, 31 pages.
- Angrist, Joshua D. 1998. "Estimating the Labor Market Impact of Voluntary Military Service Using Social Security Data on Military Applicants." *Econometrica* 66 (2): 249–88. <https://doi.org/10.2307/2998558>.
- Ashenfelter, Orley. 1978. "Estimating the Effect of Training Programs on Earnings." *The Review of Economics and Statistics* 60 (1): 47. <https://doi.org/10.2307/1924332>.
- Avrillier Paul, Hivert Laurent, and Kramarz Francis. 2010. "Driven Out of Employment? The Impact of the Abolition of National Service on Driving Schools and Aspiring Drivers." *British Journal of Industrial Relations* 48 (4): 784–807. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8543.2010.00813.x>.
- Banerji, Angana, Sergejs Saksonovs, Huidan Lin, and Rodolphe Blavy. 2014. *Youth Unemployment in Advanced Europe Searching for Solutions*. Washington, DC: IMF. <http://dx.doi.org/10.5089/9781498337113.006>.
- Bonnal, L., D. Fougere, and A. Serandon. 1997. "Evaluating the Impact of French Employment Policies on Individual Labour Market Histories." *The Review of Economic Studies* 64 (4): 683–713. <https://doi.org/10.2307/2971735>.
- Brodaty, Thomas, Bruno Crépon, and Denis Fougère. 2001. "Using Matching Estimators to Evaluate Alternative Youth Employment Programs: Evidence from France, 1986–1988." In *Econometric Evaluation of Labour Market Policies*, edited by Michael Lechner and Friedhelm Pfeiffer, 85–123. Physica-Verlag HD.
- Bynner, John, and Samantha Parsons. 2002. "Social Exclusion and the Transition from School to Work: The Case of Young People Not in Education, Employment, or Training (NEET)." *Journal of Vocational Behavior* 60 (2): 289–309. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1868>.
- Cahuc, Pierre, Stéphane Carcillo, Ulf Rinne, and Klaus F. Zimmermann. 2013. "Youth Unemployment in Old Europe: The Polar Cases of France and Germany." 7490. IZA Discussion Papers.
- Caliendo, Marco, and Ricarda Schmidl. 2016. "Youth Unemployment and Active Labor Market Policies in Europe." *IZA Journal of Labor Policy* 5 (1): 1. <https://doi.org/10.1186/s40173-016-0057-x>.
- Card, David, and Daniel Sullivan. 1988. "Measuring the Effect of Subsidized Training Programs on Movements In and Out of Employment." *Econometrica* 56 (3): 497–530. <https://doi.org/10.2307/1911698>.
- Carling, Kenneth, and Laura Larsson. 2005. "Does Early Intervention Help the Unemployed Youth?" *Labour Economics* 12 (3): 301–19. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2003.12.001>.
- Cave, George, Hans Bos, Fred Doolittle, and Cyril Toussaint. 1993. *Jobstart: Final Report on a Program for School Dropouts*. New York: Manpower Development Research Corporation.
- DARES. 2017. "Emploi et Chômage Des 15-29 Ans En 2015." 2017-016. Dares Résultats.
- DARES (2018). *Rapport final d'évaluation de la Garantie Jeunes*, 80 pages.

- David A. Long, Charles D. Mallar, and Craig V. D. Thornton. 1981. "Evaluating the Benefits and Costs of the Job Corps." *Journal of Policy Analysis and Management* 1 (1): 55. <https://doi.org/10.2307/3324110>.
- Dorsett, Richard. 2006. "The New Deal for Young People: Effect on the Labour Market Status of Young Men." *Labour Economics* 13 (3): 405–22. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2004.10.006>.
- Duflo, Esther. 2001. "Schooling and Labor Market Consequences of School Construction in Indonesia: Evidence from an Unusual Policy Experiment." *American Economic Review* 91 (4): 795–813. <https://doi.org/10.1257/aer.91.4.795>.
- Eichhorst, Werner, Núria Rodríguez-Planas, Ricarda Schmidl, and Klaus F. Zimmermann. 2015. "A Road Map to Vocational Education and Training in Industrialized Countries." *ILR Review* 68 (2): 314–37. <https://doi.org/10.1177/0019793914564963>.
- Eurofound. 2012. "NEETs - Young People Not in Employment, Education or Training: Characteristics, Costs and Policy Responses in Europe, Publications Office of the European Union." Luxembourg.
- Fernández, Rodrigo, Sebastian Königs, Andreea Minea, and Stéphane Carcillo. 2015. "NEET Youth in the Aftermath of the Crisis." OECD Social, Employment and Migration Working Papers 164. <https://doi.org/10.1787/5js6363503f6-en>.
- Gaini, Mathilde, Marine Guillerm, Solène Hilary, Emmanuel Valat et Philippe Zamora, « Résultats de l'évaluation quantitative de la Garantie jeunes », Travail et Emploi, 153 | 2018, 67-88.
- Immergluck, Daniel. 1998. "Job Proximity and the Urban Employment Problem: Do Suitable Nearby Jobs Improve Neighbourhood Employment Rates?" *Urban Studies* 35 (1): 7–23. <https://doi.org/10.1080/0042098985041>.
- Kain, John F. 1968. "Housing Segregation, Negro Employment, and Metropolitan Decentralization." *The Quarterly Journal of Economics* 82 (2): 175–97. <https://doi.org/10.2307/1885893>.
- Kluve, Jochen, Hilmar Schneider, Arne Uhlendorff, and Zhong Zhao. 2012. "Evaluating Continuous Training Programmes by Using the Generalized Propensity Score: Evaluating Continuous Training Programmes." *Journal of the Royal Statistical Society: Series A (Statistics in Society)* 175 (2): 587–617. <https://doi.org/10.1111/j.1467-985X.2011.01000.x>.
- LaLonde, Robert J. 1995. "The Promise of Public Sector-Sponsored Training Programs." *The Journal of Economic Perspectives* 9 (2): 149–68.
- Le Gallo, Julie, Yannick L'Horty, and Pascale Petit. 2017. "Does Enhanced Mobility of Young People Improve Employment and Housing Outcomes? Evidence from a Large and Controlled Experiment in France." *Journal of Urban Economics* 97 (January): 1–14. <https://doi.org/10.1016/j.jue.2016.10.003>.
- Martin, Gary. 2009. *A Portrait of the Youth Labor Market in 13 Countries, 1980-2007*. Vol. 132.
- Mawn, Lauren, Emily J. Oliver, Nasima Akhter, Clare L. Bamba, Carole Torgerson, Chris Bridle, and Helen J. Stain. 2017. "Are We Failing Young People Not in Employment, Education or Training (NEETs)? A Systematic Review and Meta-Analysis of Re-Engagement Interventions." *Systematic Reviews* 6 (1). <https://doi.org/10.1186/s13643-016-0394-2>.

- Meglino, Bruce M., and Elizabeth C. Ravlin. 1998. "Individual Values in Organizations: Concepts, Controversies, and Research." *Journal of Management* 24 (3): 351–89. [https://doi.org/10.1016/S0149-2063\(99\)80065-8](https://doi.org/10.1016/S0149-2063(99)80065-8).
- OCDE. 2016. "Panorama de La Société."
- Orr, Larry, Howard Bloom, Stephen Bloom, Fred Doolittle, and George Cave. 1996. *Does Training for the Disadvantaged Work? Evidence from the National JTPA Study*. Washington, DC: Urban Institute Press.
- Robinson Hollister, Peter Kemper, and Rebecca Maynard. 1984. *The National Supported Work Demonstration*. MaMadison, WI: University of Wisconsin Press.
- Rogers, Cynthia L. 1997. "Job Search and Unemployment Duration: Implications for the Spatial Mismatch Hypothesis." *Journal of Urban Economics* 42 (1): 109–32. <https://doi.org/10.1006/juec.1996.2017>.
- Rosenberg, Morris. 1965. *Society and the Adolescent Self-Image*. Princeton University Press. <http://www.jstor.org/stable/j.ctt183pjhh>.
- Schochet, Peter Z., John Burghardt, and Sheena McConnell. 2008. "Does Job Corps Work? Impact Findings from the National Job Corps Study." *The American Economic Review* 98 (5): 1864–86.
- Sortheix, Florencia M., Angela Chow, and Katariina Salmela-Aro. 2015. "Work Values and the Transition to Work Life: A Longitudinal Study." *Journal of Vocational Behavior* 89 (August): 162–71. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.06.001>.
- Wasmer, Etienne, and Yves Zenou. 2006. "Equilibrium Search Unemployment with Explicit Spatial Frictions." *Labour Economics* 13 (2): 143–65. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2004.09.002>.
- Zenou, Yves. 2002. "How Do Firms Redline Workers?" *Journal of Urban Economics* 52 (3): 391–408. [https://doi.org/10.1016/S0094-1190\(02\)00526-0](https://doi.org/10.1016/S0094-1190(02)00526-0).
- Zimmermann, Klaus F. 2013. "Youth Unemployment and Vocational Training." *Foundations and Trends® in Microeconomics* 9 (1–2): 1–157. <https://doi.org/10.1561/07000000058>.

Annexe 1

Les tests de tendance commune avant traitement

Tableau A1 : Significativité de l'effet du SMV sur l'emploi avant traitement

	0-1	0-2	0-3	0-4	0-5	0-6	0-7	0-8	0-9
Cohorte 2016-2017									
Tous les individus	N.S.	N.S.	N.S.	N.S.	N.S.	N.S.	N.S.	N.S.	N.S.
Individus répondant aux deux questionnaires	N.S.	N.S.	N.S.	N.S.	N.S.	N.S.	N.S.	N.S.	N.S.
Cohorte 2017-2018									
Tous les individus	N.S.	N.S.	N.S.	N.S.	N.S.	N.S.	S.	S.	S.
Individus répondant aux deux questionnaires	N.S.	N.S.	N.S.	N.S.	N.S.	N.S.	N.S.	N.S.	N.S.

Note: N.S.: Not significant at the 5% level. S.: significant at the 5% level. The 0-1 column presents the significance of the impact of the VMS on the difference in variation of employment between the treatment group and the control group from month 0 to month m-1.

Annexe 2. Tests complémentaires

Tableau A2 : Différences de caractéristiques entre les traités répondants seulement à la première interrogation et les traités répondants aux deux interrogations

	Traités répondants seulement à la première interrogation		Traités répondants aux deux interrogations	
	Moyenne	Ecart-type	Moyenne	Ecart-type
En emploi au moment de l'enquête	0,18	0,38	0,18	0,39
Age	20.58	1.92	20.31	1.68
Homme	0.80	0.40	0.77	0.42
En couple	0,46	0,50	0,41	0,49
En couple sous le même toit que son conjoint	0,07	0,25	0,07	0,25
<u>Niveau de diplôme :</u>				
Brevet des collèges ou équivalent	0.31	0.46	0.26	0.44
CAP, BEP ou équivalent	0.26	0.44	0.22	0.42
Baccalauréat ou supérieur	0.12	0.33	0.19	0.39
Habite dans une maison	0.51	0.50	0.47	0.50
Consommation forte d'alcool au cours du dernier mois	3,12	4,60	2,35	4,19
Consommation de drogue douce au cours du dernier mois	1,43	8,24	0,75	3,92
Etat de santé	8,49	1,64	8,48	1,54
Fréquence des conversations téléphoniques avec des amis	4,24	1,13	4,32	1,09
Fréquence des rencontres avec des amis	3,50	1,40	3,43	1,39
Participation à des associations	0,23	0,56	0,18	0,43
Test de Rosenberg	29,60	5,87	29,87	5,28
Activité sportive	0,83**	0,38	0,75**	0,44
Nombre de difficultés liées à la recherche d'un emploi rencontrées	1.50	1.03	1.53	1.05

Habite dans un logement indépendant	0.04	0.20	0.06	0.23
Peut se repérer sur un plan	0.54	0.50	0.56	0.50
A voté lors des 6 derniers mois	0.39	0.49	0.36	0.48
A suivi une formation autre que le SMV au cours des 6 derniers mois	0.53	0.50	0.47	0.50

Observations	316	179
--------------	-----	-----

Notes : *** : différences significatives au seuil de 1%. ** : différences significatives au seuil de 5%. Les seuils de significativité sont donnés à partir de test d'égalité de moyenne pour les variables continues et de test d'égalité de proportion pour les variables dichotomiques. L'état de santé est autoévalué de 1 à 10 (1 = en très mauvaise santé ; 10 = en très bonne santé). La fréquence des appels téléphoniques et des rencontres avec des amis sont codées de 0 à 5 (0 = Jamais ; 5 = chaque jour). Les consommations sont appréhendées par le nombre d'épisodes de consommation de plus de 5 verres d'alcool et le nombre d'épisodes de consommation de cannabis au cours du dernier mois. Le test de Rosenberg a pour but d'évaluer l'estime de soi d'une personne. Le test se compose de 10 affirmations en lien avec le degré de valorisation d'une personne. Les 5 affirmations positives sont notées de 0 à 3 (0 = je ne suis pas du tout d'accord ; 3 = je suis totalement d'accord) et les 5 affirmations négatives sont notées dans le sens inverse. Un total de points inférieur à 15 indique une estime de soi très faible.

Tableau A3 : Impact du SMV estimé par appariement sur le score de propension

VARIABLES	Emploi	Alcool	Consommation de cannabis
SMV	0.274*** (0.0795)	1.200 (0.758)	1.941 (1.696)
Observations	227	238	237
VARIABLES	Etat de santé	Diplôme	Permis de conduire
SMV	0.312 (0.310)	0.0661 (0.0570)	0.340** (0.142)
Observations	240	315	194
VARIABLES	Echanges avec les amis	Difficultés pour trouver un emploi	Estime de soi
SMV	0.459 (0.453)	-0.852*** (0.278)	3.923*** (1.021)
Observations	243	336	244

Notes: *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$. Erreurs standards robustes entre parenthèses. Les variables de pré-traitement introduites dans l'estimation du score de propension sont : niveau de diplôme, carré du niveau de diplôme, âge, carré de l'âge, état de santé, sexe, statut d'emploi et la cohorte de jeunes.

TEPP Rapports de Recherche 2019

19-2. Evaluation de la mise au barème des revenus du capital: Premiers résultats

Marie-Noëlle Lefebvre, Etienne Lehmann, Michael Sicsic

19-1. Discriminations à l'embauche: Ce que nous apprennent deux décennies de testings en France

Loïc Du Parquet, Pascale Petit

TEPP Rapports de Recherche 2018

18-7. Les effets du CICE sur l'emploi, les salaires et l'activité des entreprises: nouveaux approfondissements et extensions pour la période 2013-2015

Fabrice Gilles, Yannick L'Horty, Ferhat Mihoubi

18-6. Les effets du CICE sur l'emploi, les salaires et l'activité des entreprises: approfondissements et extensions pour la période 2013-2015

Fabrice Gilles, Yannick L'Horty, Ferhat Mihoubi, Xi Yang

18-5. Les discriminations dans l'accès à l'emploi privé et public: les effets de l'origine, de l'adresse, du sexe et de l'orientation sexuelle

Laetitia Challes, Yannick L'Horty, Pascale Petit, François-Charles Wolff

18-4. Handicap et discriminations dans l'accès à l'emploi : un testing dans les établissements culturels

Louise Philomène Mbaye

18-3. Investissement et embauche avec coûts d'ajustement fixes et asymétriques

Xavier Fairise, Jérôme Glachant

18-2. Faciliter la mobilité quotidienne des jeunes éloignés de l'emploi: une évaluation expérimentale

Denis Anne, Julie Le Gallo, Yannick L'Horty

18-1. Les territoires ultramarins face à la transition énergétique: les apports d'un MEGC pour La Réunion

Sabine Garabedian, Olivia Ricci

TEPP Rapports de Recherche 2017

17-12. Le travail à temps partiel en France: Une étude des évolutions récentes basée sur les flux

Idriss Fontaine, Etienne Lalé, Alexis Parmentier

17-11. Les discriminations dans l'accès au logement en France: Un testing de couverture nationale

Julie Le Gallo, Yannick L'Horty, Loïc du Parquet, Pascale Petit

17-10. Vous ne dormirez pas chez moi! Tester la discrimination dans l'hébergement touristique

Mathieu Bunel, Yannick L'Horty, Souleymane Mbaye, Loïc du Parquet, Pascale Petit

17-09. Reprendre une entreprise : Une alternative pour contourner les discriminations sur le marché du travail

Souleymane Mbaye

17-08. Discriminations dans l'accès à la banque et à l'assurance : Les enseignements de trois testings

Yannick L'Horty, Mathieu Bunel, Souleymane Mbaye, Pascale Petit, Loïc Du Parquet

17-07. Discriminations dans l'accès à un moyen de transport individuel : Un testing sur le marché des voitures d'occasion

Souleymane Mbaye, Mathieu Bunel, Yannick L'Horty, Pascale Petit, Loïc Du Parquet

17-06. Peut-on parler de discriminations dans l'accès à la formation professionnelle ? Une réponse par testing

Loïc Du Parquet, Mathieu Bunel, Yannick L'Horty, Souleymane Mbaye, Pascale Petit

17-05. Evaluer une action intensive pour l'insertion des jeunes: le cas du Service Militaire Volontaire

Dennis Anne, Sylvain Chareyron, Yannick L'Horty

17-04. Les effets du CICE sur l'emploi, les salaires et l'activité des entreprises: une nouvelle évaluation ex post pour la période 2013-2015

Fabrice Gilles, Yannick L'Horty, Ferhat Mihoubi, Xi Yang

17-03. La faiblesse du taux d'emploi des séniors: Quels déterminants?

Laetitia Challe

17-02. Les effets du CICE sur l'emploi, les salaires et la R&D: une évaluation ex post: Résultats complémentaires

Fabrice Gilles, Mathieu Bunel, Yannick L'Horty, Ferhat Mihoubi, Xi Yang

17-01. Les discriminations dans l'accès au logement à Paris: Une expérience contrôlée

Mathieu Bunel, Yannick L'Horty, Loïc Du Parquet, Pascale Petit

TEPP Rapports de Recherche 2016

16-10. Attractivité résidentielle et croissance locale de l'emploi dans les zones d'emploi métropolitaines

Emilie Arnoult

16-9. Les effets du CICE sur l'emploi, les salaires et la R&D: une évaluation ex post

Fabrice Gilles, Mathieu Bunel, Yannick L'Horty, Ferhat Mihoubi, Xi Yang

16-8. Discriminations ethniques dans l'accès au logement: une expérimentation en Nouvelle-Calédonie

Mathieu Bunel, Samuel Gorohouna, Yannick L'Horty, Pascale Petit, Catherine Ris

16-7. Les Discriminations à l'Embauche dans la Sphère Publique: Effets Respectifs de l'Adresse et De l'Origine

Mathieu Bunel, Yannick L'Horty, Pascale Petit

16-6. Inégalités et discriminations dans l'accès à la fonction publique d'Etat : une évaluation par l'analyse des fichiers administratifs de concours

Nathalie Greenan, Joseph Lafranchi, Yannick L'Horty, Mathieu Narcy, Guillaume Pierné

16-5. Le conformisme des recruteurs: une expérience contrôlée

Florent Fremigacci, Rémi Le Gall, Yannick L'Horty, Pascale Petit

16-4. Sélectionner des territoires de contrôle pour évaluer une politique localisée : le cas des territoires de soin numériques

Sophie Buffeteau, Yannick L'Horty

16-3. Discrimination à l'embauche à l'encontre des femmes dans le secteur du bâtiment : les résultats d'un testing en Ile-De-France

Emmanuel Duguet, Souleymane Mbaye, Loïc Du Parquet et Pascale Petit

16-2. Accès à l'emploi selon l'âge et le genre: Les résultats d'une expérience contrôlée

Laetitia Challe, Florent Fremigacci, François Langot, Yannick L'Horty, Loïc Du Parquet et Pascale Petit

16-1. Faut-il encourager les étudiants à améliorer leur orthographe?

Estelle Bellity, Fabrice Gilles, Yannick L'Horty, Laurent Sarfati

TEPP Rapports de Recherche 2015

15-5. A la recherche des incitations perdues : pour une fusion de la prime d'activité, de la CSG, des cotisations sociales et de l'impôt sur le revenu

Etienne Lehmann

15-4. Crise économique, durée du chômage et accès local à l'emploi : Eléments d'analyse et pistes d'actions de politique publique locale

Mathieu Bunel, Elisabeth Tovar

15-3. L'adresse contribue-t-elle à expliquer les écarts de salaires ? Le cas de jeunes sortant du système scolaire

Emilia Ene Jones, Florent Sari

15-2. Analyse spatiale de l'espace urbain : le cas de l'agglomération lyonnaise

Emilie Arnoult, Florent Sari

15-1. Les effets de la crise sur les disparités locales de sorties du chômage : une première exploration en Rhône-Alpes

Yannick L'Horty, Emmanuel Duguet, Florent Sari

TEPP Rapports de Recherche 2014

14-6. Dépréciation du capital humain et formation continue au cours du cycle de vie : quelle dynamique des externalités sociales ?

Arnaud Chéron, Anthony Terriau

14-5. La persistance du chômage ultra-marin

Yannick L'Horty

14-4. Grèves et productivité du travail : Application au cas français

Jérémy Tanguy

14-3. Le non-recours au RSA "socle seul": L'hypothèse du patrimoine

Sylvain Chareyron

14-2. Une évaluation de l'impact de l'aménagement des conditions de travail sur la reprise du travail après un cancer

Emmanuel Duguet, Christine Le Clainche

14-1. Renforcer la progressivité des prélèvements sociaux

Yannick L'Horty, Etienne Lehmann

La Fédération TEPP

La fédération de recherche « Travail, Emploi et Politiques publiques » (FR 3435 CNRS) rassemble des équipes de recherche en Economie, Sociologie et Gestion :

- **L'Equipe de Recherche sur l'Utilisation des Données Individuelles en lien avec la Théorie Economique**, « ERUDITE », équipe d'accueil n°437 rattachée aux Universités Paris-Est Créteil et l'UPEMLV ;
- Le **Centre de Recherches en Economie et en Management**, « CREM », unité mixte de recherche n°6211 rattachée au CNRS, à l'Université de Rennes 1 et à l'Université de Caen Basse-Normandie ;
- Le **Centre Pierre Naville**, « CPN », équipe d'accueil n°2543 rattachée à l'Université d'Evry Val d'Essonne ;
- Le **Centre de Recherche en Economie et Droit**, « CRED », équipe d'accueil n°7321, rattachée à l'Université Panthéon-Assas ;
- Le **Centre d'Etude des Politiques Economiques**, « EPEE », équipe d'accueil n°2177 rattachée à l'Université d'Evry Val d'Essonne ;
- Le **Groupe d'Analyse des Itinéraires et des Niveaux Salariaux**, « GAINS », équipe d'accueil n°2167 rattachée à l'Université du Maine ;
- Le **Groupe de Recherche Angevin en Économie et Management**, « GRANEM », unité mixte de recherche UMR UMR-MA n°49 rattachée à l'Université d'Angers ;
- Le **Laboratoire d'Economie et de Management Nantes-Atlantique**, « LEMNA », équipe d'accueil n°4272, rattachée à l'Université de Nantes ;
- Le **Laboratoire interdisciplinaire d'étude du politique Hannah Arendt** – Paris Est, « LIPHA-PE », équipe d'accueil n°7373 rattachée à l'UPEM. »
- Le **Centre d'Economie et de Management de l'Océan Indien**, « CEMOI », équipe d'accueil n°EA13, rattachée à l'Université de la Réunion

La Fédération TEPP rassemble 223 chercheurs et enseignants-chercheurs et 100 doctorants, qui étudient les mutations du travail et de l'emploi en relation avec les choix des entreprises et analysent les politiques publiques en mobilisant les nouvelles méthodes d'évaluation.