

Première Synthèses

Informations

LE « CONTRAT JEUNES EN ENTREPRISE » : une étape dans les parcours d'insertion professionnelle des jeunes peu qualifiés

Depuis juillet 2002, le « contrat jeunes en entreprise » (CJE) subventionne l'embauche de jeunes peu qualifiés dans le secteur marchand. Bien que les emplois subventionnés soient à durée indéterminée, les jeunes sont nombreux à quitter le dispositif avant la fin des trois années de versement de l'aide de l'État à leur employeur : deux jeunes sur trois embauchés en 2003 et 2004.

Sept fois sur dix, les sorties de CJE dans les premiers mois suivant l'embauche font suite à une démission. Dans la moitié des cas seulement, la démission est motivée par la perspective immédiate d'une embauche dans un autre emploi. Les autres jeunes choisissent de prendre le risque de se retrouver au chômage ou dans un emploi à durée déterminée à court terme.

Le manque de reconnaissance professionnelle, la faible qualification du poste et son défaut d'adéquation au projet professionnel des jeunes accroissent fortement les risques de démission.

Après le CJE, la mobilité professionnelle des jeunes reste forte. Dans les six premiers mois suivant la sortie du dispositif, un tiers des jeunes ont occupé au moins deux emplois différents. Près de la moitié de ceux qui ont occupé un emploi après le dispositif, soit 37 % des jeunes sortis du dispositif, ont changé de catégorie socioprofessionnelle. Pour beaucoup de jeunes peu qualifiés, le CJE n'est qu'une étape dans un parcours d'insertion marqué par la recherche d'un meilleur ajustement entre leurs aspirations et les attentes des employeurs.

Entre juillet 2002 et décembre 2006, 347 000 jeunes ont été embauchés dans le cadre du Contrat Jeunes en Entreprise (CJE). Fin 2006, 180 000 jeunes avaient quitté leur emploi avant la fin des trois années de versement de l'aide de l'État aux employeurs. Les sorties sont nombreuses en début de contrat puis diminuent avec le temps passé dans l'entreprise. 40 % des jeunes embauchés en CJE en 2003 et 2004 ont passé moins d'un an dans le dispositif et 66 % en sont sortis au cours des trois premières années. Deux tiers de ces sorties font suite à des démissions.

Afin de comprendre les raisons de ces ruptures et analyser les parcours professionnels à l'issue du passage dans le dispositif, la Dares a mené, de janvier à mars 2006, une enquête auprès de 3 000 jeunes entrés dans un CJE en 2003 ou en 2004. 2 000 d'entre eux ont quitté leur contrat au cours du premier trimestre 2005,

soit moins de deux ans après leur embauche. Les 1 000 autres jeunes étaient encore présents en CJE début 2006 (encadré 1).

Avant l'embauche en CJE, six jeunes sur dix avaient déjà travaillé et trois sur dix avaient bénéficié d'un CDI

Pour les jeunes de l'enquête, 20 mois en moyenne se sont écoulés entre la fin de la scolarité et la signature du CJE. 58 % des jeunes ayant signé un CJE avaient déjà travaillé avant ce contrat, 35 % sortaient de l'école ou d'apprentissage, 7 % n'avaient connu que le chômage ou l'inactivité depuis la fin de leur scolarité. Avant la signature du CJE, un tiers des jeunes étaient déjà en emploi ou en stage chez le même employeur.

55 % des jeunes qui avaient une expérience professionnelle avant le CJE (hors apprentissage) avaient toujours travaillé depuis la fin de leur scolarité. Pour les autres, l'entrée dans la vie active a souvent consisté en une succession d'épisodes d'emploi et de chômage. Le CDI n'est cependant pas rare avant le CJE : 46 % des jeunes ayant déjà occupé un emploi avaient été embauchés au moins une fois en CDI et 38 % des jeunes ayant eu des trajectoires professionnelles heureuses.

Un quart des jeunes ont continué à chercher un autre emploi pendant le CJE. C'est le cas de près d'un jeune sur deux parmi ceux qui ont quitté leur emploi et de 18 % des jeunes toujours en CJE au moment de l'enquête.

Source : Dares, enquête « Déroulement et rupture des CJE ».

Sept fois sur dix, les sorties précoces de CJE font suite à une démission du jeune

68 % des jeunes embauchés en CJE en 2003 et 2004 et sortis du dispositif au cours du premier trimestre 2005 déclarent être partis de leur propre initiative, ils seront qualifiés de « démissionnaires ». Pour la majorité des autres jeunes, la rupture était à l'initiative de l'employeur, ils seront dits jeunes « licenciés » (tableau 1).

Encadré 1

L'ENQUÊTE « DÉROULEMENT ET RUPTURE DES CONTRATS JEUNES EN ENTREPRISE »

Au premier trimestre 2006, la Dares a mené une enquête auprès de 3 000 jeunes embauchés en CJE en 2003 et 2004 en France métropolitaine. Cette enquête visait notamment à comprendre les raisons des sorties précoces de contrat et à étudier les trajectoires professionnelles à la sortie du dispositif. À cette fin, l'interrogation a porté sur :

- 2 000 jeunes sortis de CJE au cours du premier trimestre 2005, soit entre un et 27 mois après leur embauche en CJE (53 %, soit plus de la moitié sont restés moins d'un an en CJE). Ces jeunes ont donc été interrogés environ 12 mois après leur sortie de contrat.

- 1 000 jeunes toujours présents en CJE au premier trimestre 2006. L'interrogation conjointe de ce groupe et du groupe des jeunes sortants permet notamment d'analyser l'influence du déroulement du contrat sur les ruptures.

Les jeunes de l'échantillon avaient les caractéristiques du public éligible au CJE en 2003 et 2004 : jeunes de 16 à 22 ans d'un niveau d'études inférieur au baccalauréat. L'échantillon a été tiré dans une population initiale de 7 500 jeunes sortis de CJE début 2005 et 75 000 jeunes encore en CJE au premier trimestre 2006 (encadré 2).

L'interrogation a porté sur le parcours des jeunes avant le dispositif, les attentes des jeunes au début du contrat, les conditions de travail (horaires, formation) et les motifs de rupture. Pour les jeunes sortis de CJE, l'interrogation a également visé à décrire la trajectoire professionnelle après le dispositif : calendrier des diverses situations professionnelles, description du dernier emploi occupé (métier, secteur d'activité, salaire), situation personnelle des jeunes.

Le plan de sondage a été stratifié selon le niveau de qualification, la situation professionnelle avant l'embauche en CJE et le semestre d'entrée dans le dispositif. L'objectif était d'obtenir les groupes les plus homogènes possibles au regard de la variable d'intérêt (insertion professionnelle).

L'information a été recueillie par l'Institut Ipsos par voie téléphonique. Les entretiens téléphoniques ont eu une durée moyenne de 22 minutes.

Tableau 1
Conditions de séparation avec l'employeur pour les jeunes sortis de CJE (réponse à la question « Qui a pris l'initiative de rompre ce contrat ? »)

En pourcentage

Jeunes ayant quitté le contrat à leur initiative (« démissionnaires »).....	67,7
Jeunes sortis du contrat à l'initiative de l'employeur (« licenciés »).....	27,1
Initiative de la rupture inconnue.....	1,2
Jeunes restés chez leur employeur après la rupture.....	4,0
Ensemble des jeunes sortis de CJE début 2005.....	100,0

Champ : jeunes recrutés en CJE en 2003 et 2004, sortis du dispositif au cours du premier trimestre 2005.

Seuls 46 % des jeunes ayant démissionné déclarent avoir quitté leur CJE parce qu'ils avaient trouvé un emploi qui leur convenait mieux ailleurs (tableau 2). Parmi les raisons de démission, un jeune sur deux évoque sa faible satisfaction concernant les conditions de travail offertes par son emploi (56 %), une rémunération trop faible (56 %) ou des perspectives d'évolution insuffisantes (49 %).

La démission : plus fréquente lorsque le poste ne s'inscrit pas dans un projet professionnel

Le risque de démission est important lorsque le CJE correspond peu aux attentes des jeunes en termes de qualification ou de projet professionnel (tableau 3). Ces derniers démissionnent ainsi davantage des postes perçus dès l'origine comme des emplois « alimentaires », où l'on « gagne sa vie par

nécessité », comme une simple acquisition d'expérience ou lorsque le métier exercé ne correspond pas du tout au projet professionnel. La démission est aussi plus fréquente dans les postes d'employés du commerce et des services aux particuliers : caissiers, vendeurs, serveurs principalement.

Le sentiment d'un manque de reconnaissance professionnelle ou des conditions de travail peu satisfaisantes favorisent également les démissions. Les tensions avec la hiérarchie, le sentiment d'être exploité par l'entreprise ou de travailler au-delà des horaires prévus sans compensation, le caractère répétitif de l'activité sont autant de facteurs qui incitent les jeunes à quitter leur emploi. Des éléments moins subjectifs comme le temps de transport entrent également en compte. À l'inverse, les jeunes qui ont obtenu une augmentation de salaire ou occupé de nouvelles fonctions pendant leur contrat restent plus longtemps dans leur poste. C'est également le cas des jeunes ayant bénéficié d'une formation pour apprendre à exercer leur métier.

Les jeunes précédemment en emploi ou en stage chez le même employeur démissionnent moins souvent du CJE dans les premiers mois suivant l'embauche. Ces jeunes ont sans doute déjà fait leurs preuves et connaissent bien l'entreprise et ses activités. Les démissions sont également moins fréquentes pour les jeunes ayant exercé un métier identique avant l'embauche en CJE et pour ceux qui n'ont connu que des emplois temporaires auparavant. Pour ces derniers, le CJE offre vraisemblablement l'opportunité de profiter d'une première expérience stable.

Alors que le CJE bénéficie principalement aux hommes et aux jeunes ayant arrêté leurs études après l'obtention du CAP/BEP, les femmes et les jeunes les moins qualifiés sont légèrement plus représentés parmi les démissionnaires.

Tableau 2
Raisons ayant amené le jeune à « démissionner »
(le jeune a rompu prématurément son contrat à son initiative)

	Ensemble des « démissionnaires »	Jeunes « démissionnaires » sans emploi après le CJE
Vous n'étiez pas satisfait de votre emploi (conditions de travail, relations...)	56,5	57,4
Vous ne vous estimiez pas assez bien payé(e)	56,5	44,5
Les perspectives d'évolution dans cet emploi vous paraissaient insuffisantes	49,5	41,1
Vous aviez trouvé un emploi qui vous convenait mieux....	46,2	-
Les relations avec vos collègues ou votre employeur étaient mauvaises	36,4	37,8
Les conditions de travail étaient trop pénibles	32,1	31,2
Pour des raisons personnelles ou familiales (enfant, déménagement, maladie...)	33,2	40,3
Les horaires étaient trop contraignants (le soir, le week-end...)	27,7	27,2
Il ne correspondait pas à votre formation.....	23,9	20,0
Vous ne vous estimiez pas assez bien encadré(e).....	19,9	19,8
Vous souhaitiez reprendre des études ou une formation ..	16,4	27,6
Votre temps de transport était trop important	12,2	10,3
Vous vous estimiez trop qualifié pour l'emploi	11,2	8,2
Pour une ou plusieurs autres raisons	10,7	9,3
Part des jeunes « démissionnaires » dans l'ensemble des jeunes sortis de CJE début 2005	67,7	23,7

Source : Dares, enquête « Déroulement et rupture des CJE ».

Un jeune peut citer plusieurs raisons pour la même interrogation.

Champ : jeunes « démissionnaires » (jeunes embauchés en 2003 et 2004 et ayant quitté le CJE de leur propre initiative au cours du premier trimestre 2005).

Encadré 2

LE DISPOSITIF « CONTRAT JEUNES EN ENTREPRISE »

Créé au 1^{er} juillet 2002, le dispositif CJE vise à favoriser l'accès à l'emploi durable des jeunes de faible niveau de qualification. L'État verse pendant trois années une prime mensuelle aux entreprises du secteur marchand embauchant en CDI, à temps plein ou à temps partiel, un jeune peu qualifié. Cette prime est cumulable avec les allègements généraux de charges sur les bas salaires.

- Jusqu'en avril 2005, étaient éligibles au CJE les jeunes âgés de 16 à 22 ans, d'un niveau de qualification inférieur au baccalauréat. Pour un salarié à temps plein rémunéré au SMIC, l'aide était fixée à 225 euros par mois pendant les deux premières années, elle était réduite de moitié la troisième année. Pour les salariés à temps partiel, le montant de l'aide était réduit au prorata de la durée de travail.

- Le plan de cohésion sociale a modifié le dispositif pour le recentrer davantage sur les moins qualifiés. Entre le 1^{er} avril 2005 et juin 2006, le montant de l'aide a été modulé en fonction du niveau de qualification du jeune recruté : 300 euros pour les jeunes d'un niveau de formation inférieur à la dernière année de CAP/BEP (niveaux de formation VI et Vbis) et 150 euros pour les autres. L'aide est restée dégressive, réduite de moitié la troisième année. L'éligibilité au dispositif a également été élargie aux jeunes de 23 à 25 ans révolus s'ils bénéficiaient d'un CIVIS renforcé.

- Au printemps 2006, la loi pour l'égalité des chances et la loi sur l'accès des jeunes à la vie active en entreprise ont étendu l'accès au CJE. Peuvent désormais en bénéficier les jeunes de 16 à 25 ans d'un niveau de formation inférieur au baccalauréat. Peuvent également y avoir accès des jeunes plus diplômés s'ils résident en zone urbaine sensible (ZUS) ou s'ils bénéficient d'un contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS), ainsi que les jeunes embauchés en contrat de professionnalisation à durée indéterminée et possédant une des caractéristiques précédentes. L'aide mensuelle a en outre été augmentée à 400 € pour tous, sauf pour les bénéficiaires de contrats de professionnalisation pour lesquels l'aide est fixée à 200 €, et la durée de versement réduite à un an à taux plein et un an à mi-taux.

Tableau 3

La qualification du poste, le déroulement du contrat et les caractéristiques personnelles des jeunes jouent un rôle important dans la décision de démissionner

	« Démissionnaires »	Jeunes encore en contrat début 2006	Effet sur les risques de démissionner
QUALIFICATION DU POSTE ET ADÉQUATION AUX ASPIRATIONS DES JEUNES			
• Le métier que vous exerciez était-il proche de votre projet professionnel ?			
Pas du tout	16	7	++
Pas vraiment.....	18	17	ns
Tout à fait.....	30	42	--
Pas de projet.....	35	33	ref
• Quand vous avez commencé le CJE, votre idée principale était ?			
Gagner votre vie par nécessité.....	30	21	++
Entrer dans une situation stable	26	38	ref
Entrer dans un métier qui m'attirait	14	22	ns
Acquérir de l'expérience tout simplement	30	20	++
• Dans le CJE, quel métier exerciez-vous ?			
Agriculteurs, artisans, professions intermédiaires, techniciens	10	12	ns
Employés de commerce, personnels des services directs aux particuliers.....	32	23	++
Ouvriers qualifiés	42	45	ref
Ouvriers non qualifiés.....	16	21	ns
DÉROULEMENT DU CONTRAT : CONDITIONS DE TRAVAIL ET RECONNAISSANCE			
• Avez-vous vécu des situations de tension dans vos rapports avec vos supérieurs hiérarchiques ?			
Souvent.....	20	7	++
Parfois	28	19	++
Rarement	22	25	ns
Jamais.....	31	50	ref
• Pendant le CJE, vous est-il arrivé d'éprouver le sentiment d'être exploité ?			
Oui	51	25	++
Non.....	49	76	ref
• Dans le CJE, ressentiez-vous, de l'ennui, l'impression de faire toujours la même chose ?			
Souvent.....	34	17	++
Parfois, rarement, jamais	66	83	ref
• Vous arrivait-il de travailler au-delà de l'horaire prévu sans qu'il y ait de compensation en salaire ou en repos ?			
Oui	40	23	++
Non.....	60	77	ref
• Pour vous rendre chez votre employeur CJE, votre temps de transport était de ?			
Moins de 30 minutes.....	76	83	ref
Plus de 30 minutes	24	17	++
• Avez-vous eu une augmentation de salaire ?			
Oui	18	33	--
Non.....	82	67	ref
• Avez-vous eu une nouvelle fonction ?			
Oui	22	27	--
Non.....	78	73	ref
• Comment avez-vous appris le travail au début du CJE ?			
Votre employeur vous a fait suivre une formation.....			
Oui	11	14	--
Non.....	90	86	ref
EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE DU JEUNE			
• Comment avez-vous appris le travail au début du CJE : il correspond à l'emploi occupé auparavant ?			
Oui	9	10	--
Non (ou non pertinent).....	91	90	ref
• Lorsque vous avez été embauché en CJE, étiez-vous déjà en emploi chez le même employeur ?			
Oui	26	45	--
Non.....	74	55	ref
• Avant le CJE, combien de fois aviez-vous été embauché en CDI ?			
Jamais	27	31	--
Une fois	21	18	ns
Deux fois au moins	15	7	++
Jamais embauché sous contrat de travail (ni CDI, ni CDD)	37	45	ref
CARACTÉRISTIQUES PERSONNELLES DU JEUNE			
• Sexe			
Homme	69	71	ref
Femme	31	29	--
• En cas de besoin d'argent, pourriez-vous compter sur votre famille ?			
Oui	83	85	++
Non.....	17	15	ref
• Niveau de formation à l'embauche			
Avant la dernière année de CAP/BEP ou avant la classe de seconde (VI et Vbis)	17	15	-
En 1 ^{ère} / 2 ^{ème} générale ou en dernière année de CAP/BEP sans obtention du diplôme (V sans diplôme)	15	14	ns
Après obtention du CAP/BEP (V avec diplôme)	14	13	ref
En terminale générale/technologique sans obtention du baccalauréat (IV sans diplôme)	55	58	ns
AUTRES CARACTÉRISTIQUES			
• Taille de l'établissement			
Moins de 10 salariés.....	55	51	ref
De 10 à 50 salariés.....	31	27	ns
Plus de 50 salariés.....	15	22	--

Source : Dares, enquête « Déroulement et rupture des Contrats Jeunes en Entreprise ».

Lecture : la dernière colonne du tableau indique l'effet des caractéristiques du jeune ou du contrat sur les risques de démissionner. Ces effets sont estimés à partir d'un modèle logit qui prend en compte l'ensemble des caractéristiques des contrats et des jeunes ainsi que la durée passée dans le contrat. Les «++» signalent que la possession de cette caractéristique va augmenter les risques de démission. Par exemple, exercer un métier proche de son projet professionnel (« tout à fait ») diminue le risque de démission («--») alors qu'exercer un métier très éloigné de ce projet (« pas du tout ») l'augmente («++»). Le degré de significativité des effets est indiqué par le signe de « + » ou de « - », deux signes indiquent une significativité au seuil de 5 %, un seul, une significativité au seuil de 10 %.

Champ : pour la 1^{ère} colonne, jeunes recrutés en CJE en 2003 et 2004 et ayant quitté le dispositif à leur initiative au cours au premier trimestre 2005 (« démissionnaires »), pour la 2^{ème} colonne : jeunes recrutés en CJE en 2003 et 2004 et toujours présents dans le dispositif au premier trimestre 2006.

Toutefois, lorsque l'on contrôle les autres caractéristiques (sociodémographiques, qualification du poste et adéquation aux aspirations des jeunes, déroulement du contrat...), les risques de démissionner sont plutôt inférieurs pour ces populations. Ces jeunes rencontrent des difficultés d'insertion plus importantes sur le marché du travail. Ils considèrent peut-être plus souvent que les autres le CJE comme un emploi stable et préfèrent s'y maintenir. *A contrario*, les jeunes qui peuvent encore bénéficier du soutien financier de leur famille démissionnent plus souvent du CJE. Cette aide financière potentielle permet vraisemblablement aux jeunes plus de liberté et d'exigence dans le choix de leur emploi, travailler n'étant pas encore pour eux une nécessité absolue. Enfin, les risques de démissions sont inférieurs dans les grandes entreprises.

Dans le mois suivant la rupture du CJE, la moitié des jeunes étaient en emploi

Un mois après la sortie du dispositif, 49 % des jeunes ayant passé moins de deux années dans le dispositif CJE occupaient un emploi et 24 % un CDI. Dix mois plus tard, ils étaient 62 % en emploi et 38 % en CDI (graphique 1). Un mois après la sortie du dispositif, 49 % des jeunes ayant passé moins de deux années dans le dispositif CJE occupaient un emploi et 24 % un CDI. Dix mois plus tard, ils étaient 62 % en emploi et 38 % en CDI (graphique 1).

L'insertion professionnelle est rapide quand le jeune a choisi de mettre fin à son contrat

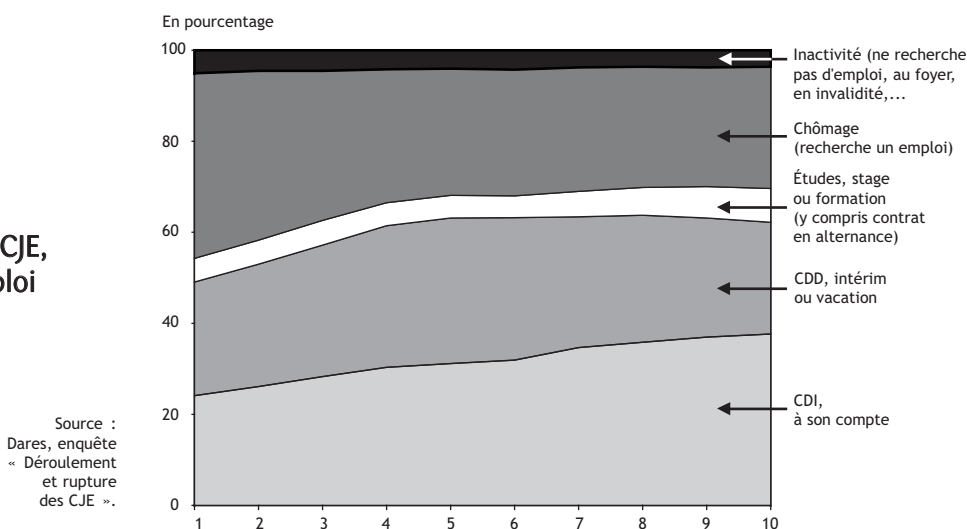
Les jeunes qui ont quitté le contrat de leur propre initiative se sont mieux insérés sur le marché du travail que les jeunes dont le contrat a été rompu à l'initiative de l'employeur : 57 % étaient en emploi un mois après la sortie du CJE (29 % en CDI) et 68 % dix mois plus tard (43 % en CDI) (graphique 2). De fait, 46 % d'entre eux avaient déjà

trouvé un emploi lorsqu'ils ont démissionné. 28 % des jeunes ont choisi de quitter le CDI proposé en CJE pour un CDD ou un emploi en intérim. 7 % des jeunes démissionnaires ont repris des études ou une formation après leur CJE.

30 % des jeunes démissionnaires étaient au chômage un mois après sortie du CJE et 21 % dix mois plus tard. Ces jeunes motivent plus fréquemment leur départ par des raisons familiales ou personnelles (40 % contre 33 % pour l'ensemble des démissionnaires) ou la poursuite

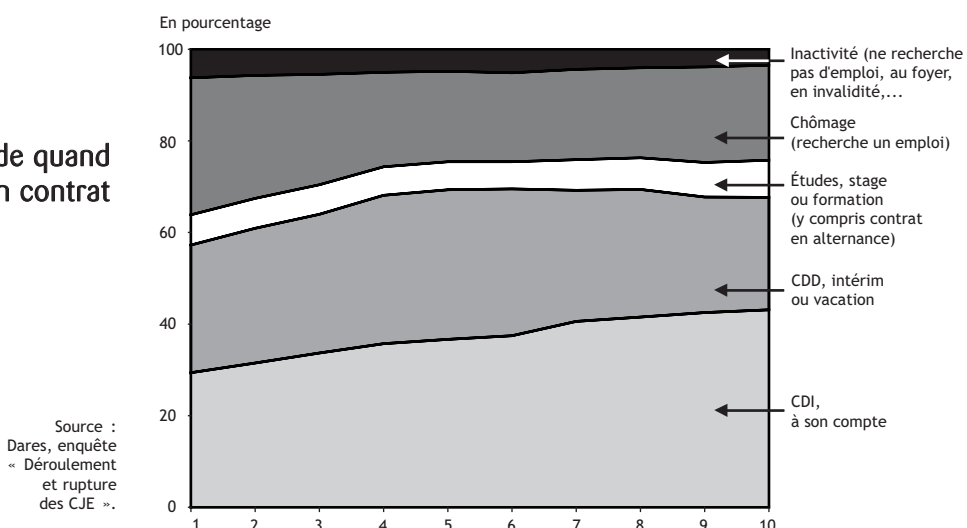
d'études (28 % contre 16 %). En revanche, ils citent beaucoup moins fréquemment comme motif de départ la faiblesse des salaires et les perspectives d'évolution dans l'emploi (tableau 2). La majorité de ces jeunes vivait toujours chez leurs parents : 62 %, contre 55 % pour l'ensemble des jeunes démissionnaires. Il est possible que certains d'entre eux ne ressentent pas encore l'exercice d'un emploi comme une nécessité absolue, leurs parents pouvant encore subvenir temporairement à leurs besoins. Enfin, ces jeunes étaient moins qualifiés que ceux

Graphique 1
Situation professionnelle des jeunes embauchés en CJE en 2003 et 2004 et ayant quitté le dispositif (à leur initiative ou non) au cours du premier trimestre 2005, en mois après la sortie du CJE



Champ : jeunes recrutés en CJE en 2003 et 2004 et sortis du dispositif au premier trimestre 2005. Lecture : six mois après leur sortie de CJE, 32 % des jeunes occupaient un CDI ou travaillaient à leur compte et 28 % étaient au chômage (à la recherche d'un emploi).

Graphique 2
Situation professionnelle des jeunes ayant quitté le contrat de leur propre initiative (« démissionnaires »), en mois après la sortie du CJE



Champ : jeunes recrutés en CJE en 2003 et 2004 et ayant quitté le dispositif de leur propre initiative au premier trimestre 2005 (jeunes « démissionnaires »).

qui avaient trouvé un autre emploi avant de démissionner : 38 % possédaient un diplôme inférieur au CAP/BEP, contre 23 % des jeunes ayant démissionné pour un autre emploi.

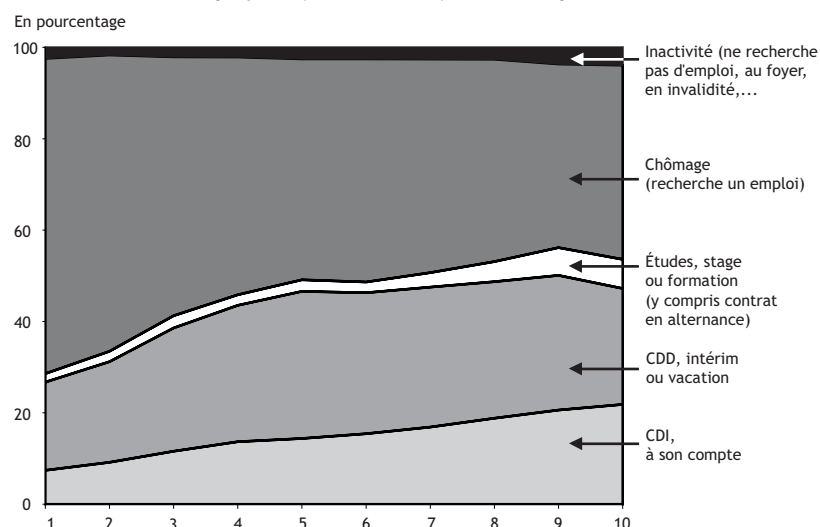
Une insertion plus difficile pour les jeunes dont le contrat a été rompu à l'initiative de l'employeur

Lorsque le CJE a été rompu à l'initiative de l'employeur, les jeunes ont eu une trajectoire professionnelle beaucoup plus difficile (graphique 3). Seuls 27 % occupaient un emploi un mois après la sortie du CJE (7 % un CDI) et 47 % dix mois plus tard (22 % un CDI). Trois quarts des jeunes ont été remerciés pendant la période d'essai (12 %) ou licenciés (63 %). Ces jeunes ont sans doute moins d'atouts que les autres pour s'insérer rapidement sur le marché du travail. Ils étaient notamment moins diplômés : 37 % avaient un niveau inférieur à l'obtention du CAP-BEP, contre 31 % des jeunes ayant rompu le contrat aidé de leur propre initiative. De plus, ils n'ont vraisemblablement pas eu le temps de préparer l'après CJE. La majorité d'entre eux s'est ainsi retrouvée au chômage après la rupture du contrat (69 %). La situation professionnelle de ces jeunes s'est ensuite améliorée graduellement, mais dix mois après la rupture, 42 % étaient encore au chômage. Un tiers de ces jeunes pense avoir été licencié pour des raisons économiques (« l'établissement a fermé ou a eu des difficultés économiques »), mais six sur dix évoquent une faute grave, un manque d'efficacité dans leur travail ou des absences et retards répétés.

Dans les six mois qui ont suivi la sortie de contrat, les jeunes sont restés très mobiles

Après le CJE, de nombreux jeunes alternent emplois temporaires et épisodes de chômage. 82 % des jeunes embauchés en CJE en 2003 et 2004 et sortis du

Graphique 3
Situation professionnelle des jeunes dont le contrat a été rompu à l'initiative de l'employeur (« licenciés »), en mois après la sortie du CJE



Source : Dares, enquête « Déroulement et rupture des CJE ».

Champ : jeunes recrutés en CJE en 2003 et 2004 et dont le contrat a été rompu à l'initiative de l'employeur au cours du premier trimestre 2005 (jeunes « licenciés »).

Tableau 4
Situation professionnelle dans les six premiers mois suivant la sortie du CJE

En pourcentage

	Jeunes sortis du CJE début 2005
Nombre d'emplois occupés dans les six mois suivant la rupture	
• Au moins un emploi.....	82
<i>dont : un seul emploi.....</i>	60
<i>deux emplois différents</i>	28
<i>au moins trois emplois différents</i>	12
• Aucun emploi	18
<i>dont : chômage</i>	61
<i>inactivité ou reprise d'études</i>	39
Ensemble des jeunes sortis début 2005.....	100
Jeunes ayant travaillé après le CJE et ayant connu au moins une période de chômage dans les six mois suivant la rupture	
• Jeunes ayant travaillé après le CJE et n'ayant pas connu de période de chômage ..	49
• Jeunes ayant travaillé après le CJE et ayant connu au moins une période de chômage dans les six mois suivant la rupture	51
<i>dont : juste après la sortie du dispositif</i>	39
<i>entre deux emplois ou situation actuelle</i>	61
Ensemble des jeunes sortis début 2005 et ayant travaillé après la sortie du CJE .	100

Source : Dares, enquête « Déroulement et rupture des CJE ».

Champ : pour « le nombre d'emplois occupés » : jeunes recrutés en CJE en 2003 et 2004, sortis du dispositif au cours du premier trimestre 2005 et interrogés au moins six mois après leur sortie ; pour la « période de chômage », jeunes recrutés en CJE en 2003 et 2004, sortis du dispositif au premier trimestre 2005, ayant occupé au moins un emploi après la rupture et interrogés au moins six mois après la sortie.

dispositif au cours du premier trimestre 2005, ont occupé au moins un emploi en CDI ou CDD au cours des six mois qui ont suivi la sortie de contrat : 40 % d'entre eux ont occupé au moins deux emplois différents (tableau 4). 51 % des jeunes ayant travaillé au cours des six mois suivant leur sortie du CJE, ont connu au moins une période de chômage. Six fois sur dix, celle-ci faisait suite à un ou plusieurs emplois. La forte mobilité des jeunes passés par un CJE n'est pas propre à ce dispositif mais caractérise plus générale-

ment l'entrée dans la vie active des jeunes, particulièrement des moins qualifiés d'entre eux. Pour ces jeunes, le CJE n'a constitué qu'une étape dans un parcours d'insertion heurté en début de vie active.

Après le CJE, 45 % des jeunes ont changé de catégorie socioprofessionnelle

96 % des jeunes ayant exercé un emploi depuis la sortie du dispositif étaient salariés début 2006 ou dans leur dernier emploi (4 %

Tableau 5
Catégorie socioprofessionnelle des jeunes ayant occupé un emploi après la sortie du CJE

En pourcentage

Catégorie socioprofessionnelle pendant le CJE	Catégorie socioprofessionnelle après le CJE					Ensemble
	Profession intermédiaire/cadre/à son compte	Employé non qualifié	Employé qualifié	Ouvrier non qualifié	Ouvrier qualifié	
Profession intermédiaire/cadre....	38,2	17,1	9,2	7,9	27,6	4,7
Employé non qualifié	8,5	43,0	19,5	13,1	15,9	20,4
Employé qualifié	13,9	16,0	52,5	9,0	8,6	15,2
Ouvrier non qualifié	6,9	9,6	9,6	48,7	25,3	16,3
Ouvrier qualifié.....	8,8	4,6	3,9	15,8	67,0	43,4
Ensemble.....	10,6	15,6	15,6	19,2	39,0	100,0

Source : Dares, enquête « Déroulement et rupture des CJE ».

Champ : jeunes recrutés en CJE en 2003 et 2004, sortis du dispositif au premier trimestre 2005 et ayant occupé au moins un emploi après le contrat aidé (description de l'emploi occupé à la date d'enquête ou du dernier emploi occupé si le jeune était sans emploi ou en inactivité à la date d'enquête).

travaillaient à leur compte). Seuls 8 % étaient en emploi aidé (2 % en alternance ou en apprentissage). Les emplois occupés après le CJE sont très majoritairement exercés dans le secteur privé (85 %). La moitié d'entre eux s'exercent dans trois secteurs : le bâtiment (26 %), les hôtels-cafés-restaurants (14 %), et la grande distribution (10 %).

45 % des jeunes sortis de CJE ont changé de groupe socioprofessionnel depuis le CJE (tableau 5). Dans près de la moitié des cas, les jeunes semblent s'être repositionnés favorablement sur l'échelle des emplois. Ces mobilités ascendantes sont plus fréquentes lorsque le jeune a choisi de mettre fin à son contrat : 52 % de mobilités ascendantes, contre un tiers lorsque la rupture est à l'initiative de l'employeur. Les jeunes licenciés ont en effet une mobilité contrainte moins propice aux trajectoires ascendantes que les jeunes démissionnaires qui, dans la moitié des cas, ont quitté le CJE car ils avaient trouvé ailleurs un autre emploi, probablement de meilleure « qualité ».

Les mobilités descendantes sont, de fait, fréquentes pour les jeunes licenciés : 43 % des mobilités correspondent à des déclassements, – par exemple de cuisinier à caissier, ou de mécanicien à manutentionnaire... Même pour les jeunes démissionnaires, un quart des mobilités sont des mobilités descendantes. Le reste des mobilités, 23 % pour les jeunes licenciés et démissionnaires, correspond à des mobilités dans

des groupes socioprofessionnels de niveau équivalent (par exemple d'ouvrier non qualifié pendant le CJE à employé non qualifié après le CJE).

Au total, la qualification des postes occupés par les jeunes s'améliore légèrement à la sortie du CJE : ils sont 11 % à occuper des emplois de professions intermédiaires ou de cadres, contre 5 % en CJE. Les parcours de ces jeunes illustrent le reclassement progressif au cours des premières années de vie active, le plus souvent par changement d'employeur [Coupié, 2006]. Pour beaucoup de jeunes, la phase d'insertion peut s'apparenter à une recherche permanente d'emplois de meilleure qualité ou correspondant davantage à leurs aspirations. Dans ces conditions, celle-ci ne s'arrête pas forcément avec l'obtention d'un premier CDI.

L'après CJE : de meilleurs salaires, moins de temps partiel mais une adéquation encore imparfaite aux attentes

65 % des jeunes sortis de CJE déclarent percevoir un salaire plus élevé qu'en CJE, dans leur

emploi actuel ou leur dernier emploi. Rien d'étonnant car un jeune sur deux ayant démissionné, soit 40 % de l'ensemble des jeunes, avait mentionné la faiblesse du salaire comme l'une des causes de rupture du CJE. Après le CJE, le temps partiel et notamment le temps partiel subi a reculé. Six mois après le CJE, 85 % des jeunes travaillent à temps plein, soit 10 points de plus qu'en CJE (tableau 6). 61 % des jeunes qui travaillaient à temps partiel subi en CJE sont à temps plein. La majorité des jeunes jugent aussi que leur situation professionnelle s'est améliorée depuis le CJE. 60 % trouvent que l'ambiance comme les conditions de travail sont meilleures dans leur nouvel emploi. 60 % jugent ce travail plus intéressant et 54 % moins contraignant en termes d'horaires.

Si les jeunes ont une opinion plus favorable de leur nouvel emploi, il ne correspond pas encore toujours à leurs attentes. 20 % des jeunes pensent encore être utilisés en dessous de leur niveau de compétence (contre 25 % pendant le CJE). De même,

Tableau 6
Temps de travail pendant et après le CJE

	Pendant le CJE	Après le CJE
Temps plein.....	74,7	84,6
Temps partiel : 80 - 99 %.....	6,2	5,9
Temps partiel : 60-79 %.....	7,9	0,4
Temps partiel 50-59 %	11,2	8,3
Temps partiel : moins de 50 %.....	0,0	0,8
Ensemble	100,0	100,0

Sources : Dares, fichier administratif des bénéficiaires pour le temps de travail pendant le CJE, enquête « Rupture » pour l'après CJE.

Champ : jeunes recrutés en CJE en 2003 et 2004, sortis du dispositif au premier trimestre 2005 et ayant occupé au moins un emploi après le contrat aidé (description de l'emploi occupé à la date d'enquête ou du dernier emploi occupé si le jeune était sans emploi ou en inactivité à la date d'enquête).

pour la moitié des jeunes, le nouveau métier exercé reste éloigné de celui préparé pendant les études.

L'expérience du CJE, même de courte durée, peut contribuer à donner forme à un projet professionnel

Qu'ils aient ou non rompu rapidement leur CJE, près de deux tiers des jeunes avaient un projet de métier à l'entrée en CJE. Les sorties de CJE sont moins fréquentes lorsque le métier occupé est proche du projet professionnel des jeunes. 86 % des jeunes restés en contrat exerçaient un métier proche de leur projet professionnel, contre 65 % des jeunes sortis avant le terme du dispositif. De même, pour les jeunes ayant suivi un cursus scolaire technique, l'adéquation entre la formation initiale et le poste occupé en CJE était plus fréquente pour ceux restés en contrat : 56 % des jeunes encore en CJE, contre 46 % des jeunes sortis du CJE début 2005.

L'expérience du CJE, même de courte durée, a pu contribuer à donner forme à un projet professionnel. Ainsi, les trois quarts des jeunes encore en CJE, début 2006, estiment que le dispositif leur a permis de préciser, confirmer ou construire leur projet de métier. C'est aussi le cas d'un sortant sur deux (tableau 7). Ceux qui sont sortis du dispositif portent un jugement plus souvent négatif sur le CJE que ceux qui y sont restés. Ainsi, 41 % des

Source :
Dares, enquête
« Déroulement et
rupture des CJE ».

Source :
Dares, enquête
« Déroulement et
rupture des CJE ».

Tableau 7
Effet du passage en CJE sur l'évolution des projets professionnels des jeunes

	Jeunes sortis de CJE début 2006	Jeunes présents en CJE début 2006
« Plus généralement, votre passage en CJE vous a... »		
...confirmé dans votre projet de métier ?.....	15,7	27,9
...aidé à préciser votre projet de métier ?.....	17,2	23,2
...aidé à construire un autre projet de métier ?	17,6	24,2
...plutôt découragé dans votre projet de métier ?.....	9,0	3,4
...ne vous a été d'aucune aide dans votre projet de métier ?	40,7	21,3

Champ : jeunes recrutés en CJE en 2003 et 2004 et sortis du dispositif au premier trimestre 2005 ou jeunes recrutés en CJE en 2003 et 2004 et toujours présents en CJE au premier trimestre 2006.

Tableau 8
Accès à l'autonomie financière des jeunes grâce au CJE

	Jeunes sortis du CJE début 2005	Jeunes présents en CJE début 2006
<i>Le CJE vous a permis de...</i>		
...devenir indépendant financièrement	68,5	84,0
...partir de chez vos parents.....	3,3	3,3
...d'acquérir un logement individuel.....	2,6	1,7
le jeune a répondu non à tout.....	25,6	11,2
<i>Vous êtes dans votre logement actuel</i>		
...propriétaire, accédant à la propriété	3,9	4,9
...locataire ou colocataire.....	40,1	44,7
...chez vos parents, dans la famille, chez des amis	56,0	50,4
Vie en couple	31,3	35,6
Enfants à charge	10,8	11,4

Un jeune ne peut citer qu'une seule raison par interrogation.

Champ : pour la question « Le CJE vous a-t-il permis de... ? », jeunes recrutés en CJE en 2003 ou 2004 et ayant passé au moins six mois dans le dispositif ; pour les autres questions, jeunes interrogés dans l'enquête « Déroulement et rupture des CJE » (jeunes recrutés en CJE en 2003 ou 2004 et sortis du dispositif au premier trimestre 2005 ou toujours présents dans le contrat aidé au premier trimestre 2006)

sortants jugent que cet emploi ne leur a été d'aucune d'aide dans la construction de leur projet professionnel, contre 21 % des jeunes restés dans le dispositif.

Le CJE, un accès à l'autonomie mais pas encore à l'indépendance

69 % des jeunes sortis de CJE avant le terme et 84 % des jeunes toujours en dispositif consi-

dèrent que le CJE leur a permis d'accéder à une autonomie financière qui ne leur permet toutefois pas d'être totalement indépendants : 5 % des jeunes estiment que le CJE leur a permis de partir de chez leurs parents ou d'acquérir un logement individuel (tableau 8). Plus de la moitié des jeunes sortis de CJE vivent encore chez leurs parents. C'est aussi le cas d'un jeune sur deux toujours en contrat début 2006.

Suzanne CASAUX (Dares).

Bibliographie

Casaux S. (2007) « Le Contrat Jeunes en Entreprise en 2006 : davantage d'entrées suite à l'ouverture du dispositif à de nouveaux publics », Dares, *Premières Synthèses*, n° 46.1, novembre.

Casaux S. (2007) « Soutien à l'Emploi des Jeunes en Entreprise : Bilan fin 2005 », Dares, *Premières Informations*, n°02.2, janvier.

Couppié A., Gasquet C., Lopez A. (2006), « Les sept premières années de la vie active de la génération 98, entre insertion et débuts de carrière », *Bref Cereq* n°234, octobre.

Delvallée C., Martin M. (2005) « Soutien à l'Emploi des Jeunes en Entreprise : Bilan fin 2004 », Dares, *Premières Informations*, n°32.3, août.

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

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES sont édités par le Ministère de l'économie, des finances et de l'emploi et le Ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité, Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES), 39-43, quai André Citroën, 75902 Paris Cedex 15. www.travail.gouv.fr (Rubrique Études et Statistiques) Directeur de la publication : Antoine Magnier.

Téléphone Publications : 01.44.38.22. (60 ou 61) Documentation : 01.44.38.23. (12 ou 14) Télécopie : 01.44.38.24.43

Réponse à la demande : 01.44.38.23.89 / e-mail : dares.communication@dares.travail.gouv.fr Rédacteur en chef : Gilles Rotman. Secrétariat de rédaction : Evelyn Ferreira et Francine Tabaton.

Maquettistes : Daniel Lepesant, Guy Barbut, Thierry Duret. Conception graphique : Ministère de l'économie, des finances et de l'emploi et Ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité. Reprographie : DAGEMO. Abonnements : *La Documentation française*, 124, rue Henri Barbusse 93308 Aubervilliers Cedex.

Tél. : 01.40.15.70.00. Télécopie : 01.40.15.68.00 www.ladocumentationfrancaise.fr

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES Abonnement 1 an (52 n°) : France (TTC) 120 €, CEE (TTC) 126,50 €, DOM-TOM et RP (HT, avion éco.) : 125,20 €, hors CEE (HT, avion éco.) 129,10 €, supplément avion rapide : 7,90 €. Publicité : Ministère de l'économie, des finances et de l'emploi et Ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité. Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.