

Première Synthèses

Informations

LE CONTRAT JEUNES EN ENTREPRISE EN 2006 :

davantage d'entrées suite à l'ouverture du dispositif à de nouveaux publics

Le dispositif Soutien à l'Emploi des Jeunes en Entreprise (SEJE), communément appelé « Contrat jeunes en entreprise » (CJE), a fait l'objet de plusieurs modifications en 2006. Les conditions d'éligibilité ont été élargies à des jeunes plus âgés ou plus diplômés rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi et la modulation de l'aide, versée en fonction du niveau de diplôme, a été supprimée. Conséquence de cet élargissement des critères, les entrées en CJE ont augmenté après plusieurs années de repli. 76 000 jeunes ont signé un CJE en 2006, soit +21 % de plus qu'en 2005. Le surcroît d'embauches résulte, pour l'essentiel, de l'accès au dispositif de jeunes âgés de 23 à 25 ans, de niveau de diplôme inférieur au Bac. Les jeunes non qualifiés sont, en proportion, de moins en moins nombreux dans les effectifs.

Au printemps 2006, les lois pour l'égalité des chances et pour l'accès des jeunes à la vie active en entreprise ont modifié le dispositif « Contrat jeunes en entreprise » (CJE). Les conditions d'éligibilité au dispositif ont été élargies et la modulation de l'aide en fonction du niveau de formation a été supprimée. Le CJE est désormais ouvert à l'ensemble des jeunes peu qualifiés de 16 à 25 ans, ainsi qu'à des jeunes plus diplômés s'ils résident en Zone Urbaine Sensible (ZUS), s'ils bénéficient d'un contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS) ou s'ils étaient demandeurs d'emploi de plus de six mois en janvier 2006. Avant la mise en application de ces lois, le CJE était réservé aux jeunes de 16 à 22 ans peu qualifiés, soit d'un niveau de formation inférieur au baccalauréat, ainsi qu'aux jeunes de 23 à 25 ans sans qualification et bénéficiant d'un CIVIS (d'un niveau de formation inférieur à la dernière année de CAP-BEP). L'aide mensuelle forfaitaire a été augmentée à 400 € pour l'ensemble des bénéficiaires et la durée de versement réduite à deux ans (encadré 1).

L'élargissement des critères d'éligibilité a entraîné une hausse de 10 000 embauches en 2006

En 2006, 76 000 jeunes ont été embauchés en CJE, soit 21 % de plus qu'en 2005. Cette forte augmentation du nombre de contrats signés (+ 23 000) fait suite à deux années de repli des entrées (graphique 1). 86 % des embauches ont concerné des jeunes précédemment éligibles au CJE, c'est-à-dire des jeunes de 16 à 22 ans d'un niveau inférieur au baccalauréat. Pour ces jeunes peu qualifiés, cible du dispositif depuis sa création, le programme semble avoir atteint son rythme de croisière avec un peu plus de 60 000 embauches par an : 65 600 en 2006, après 63 000 en 2005, soit une hausse de 4 %.

L'élargissement des critères d'éligibilité a permis 10 000 embauches supplémentaires en CJE au second semestre 2006 (tableau 1). Les employeurs ont toutefois peu mobilisé la mesure pour le nouveau public éligible : seules un cinquième des embauches totales en CDI du nouveau public éligible au CJE se sont effectuées sous ce contrat aidé au deuxième semestre 2006. Pour les jeunes anciennement éligibles, les recrutements en CJE représentent plus d'une embauche en CDI sur deux (58 %). Les employeurs ont vraisemblablement besoin d'un certain délai pour s'approprier les modifications du CJE intervenues au printemps 2006.

Fin 2006, 120 000 jeunes occupaient un emploi bénéficiant d'une aide de l'État au titre du CJE. Avant l'embauche en CJE, 10 % des jeunes étaient scolarisés ou stagiaires de la formation professionnelle, 36 % étaient demandeurs d'emploi, 32 % étaient salariés et 13 % étaient en contrat en alternance (tableau 6). Les recrutements gardent un profil saisonnier. Ils sont plus nombreux au second semestre avec l'arrivée sur le marché du travail des sortants du système scolaire et d'apprentissage. Cette saisonnalité semble avoir été accentuée en 2006 par l'élargissement du CJE à de nouveaux publics à compter du 15 juin 2006.

Le surcroît d'embauches résulte, pour l'essentiel, de l'élargissement du critère d'âge

Les 10 000 embauches supplémentaires ont très majoritairement concerné des jeunes plus âgés mais toujours peu diplômés. L'ouverture du dispositif aux jeunes de 23 à 25 ans de niveau inférieur au baccalauréat explique à elle seule 90 % du surcroît d'embauches. Ces jeunes ne représentaient pourtant que 68 % de la population nouvellement éligible au CJE. La possibilité de recruter des jeunes plus diplômés (chômeurs de plus de six mois ou jeunes rési-

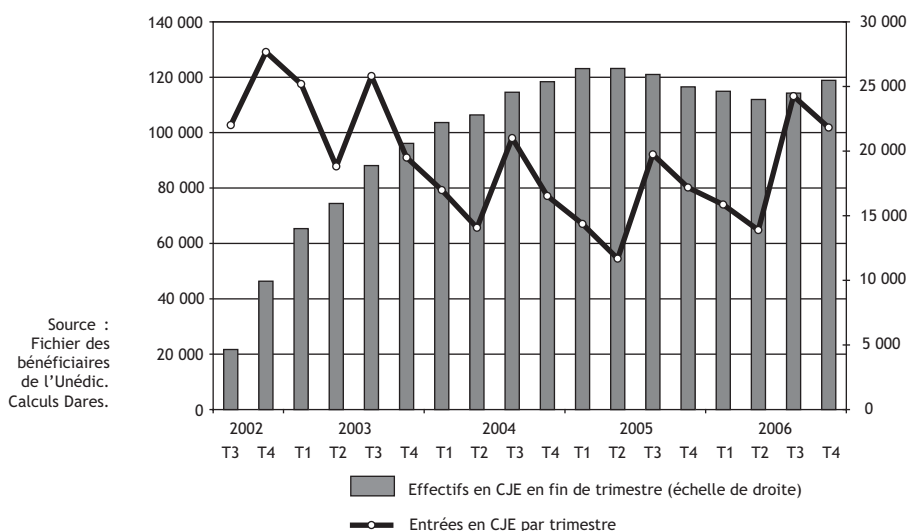
Tableau 1
Public éligible au CJE élargi et nombre de contrats signés en 2006

Jeunes éligibles au CJE depuis l'élargissement introduit par les lois pour l'égalité des chances et l'accès des jeunes la vie active en entreprise	Taux de recours au second semestre 2006 * (en %)	Entrées observées en 2006
Jeunes précédemment éligibles au CJE (jeunes de 16 à 22 ans de niveau inférieur au baccalauréat) ...	58	65 605
Jeunes de 23 à 25 ans de niveau inférieur au baccalauréat.....	35	9 300
Jeunes de 16 à 25 ans diplômés		
- résidant en ZUS.....	6	453
- demandeurs d'emploi de plus de six mois.....	4	438
- titulaires d'un CIVIS.....	12	178
Total des entrées	47	75 974
- dont entrées dues à l'élargissement	21	10 279

Sources : Enquête emploi de l'Insee, fichier des bénéficiaires de CJE de l'Unédic, calculs Dares.

* - Le taux de recours est estimé ici en rapportant le nombre d'entrées observées en CJE au second semestre 2006 au nombre de CDI signés par ces catégories de jeunes au second semestre 2005, les chiffres de l'enquête Emploi n'étant pas disponibles pour l'année 2006. Compte tenu du dynamisme des créations d'emploi au cours de l'année 2006, ces estimations surestiment vraisemblablement les taux de recours effectifs sur la période.

Graphique 1
Après deux années de repli, les entrées dans le dispositif ont nettement augmenté en 2006



Champ : ensemble des jeunes embauchés en CJE entre 2002 et 2006.

dant en ZUS) n'a quasiment pas été utilisée : il n'y a que 10 % de jeunes diplômés dans les « nouveaux » recrutements, un peu moins de la moitié résidant en ZUS (42 %). Plus généralement, seuls 4,7 % des jeunes recrutés depuis le 15 juin 2006 habitent en ZUS. 62 % de ces jeunes étaient déjà éligibles au CJE avant la réforme et 77 % avaient un niveau inférieur au bac.

Plusieurs facteurs pourraient expliquer pourquoi les entreprises ont peu utilisé le dispositif pour recruter des jeunes bacheliers ou diplômés de l'enseignement supérieur. Les deux modifications successives des critères d'éligibilité (en mars 2006 par la loi pour l'égalité des chances,

puis en juin 2006 par la loi sur l'accès des jeunes à la vie active en entreprise) ont pu brouiller la lisibilité globale du nouveau dispositif ; plus généralement, ces modifications ne sont intervenues qu'au printemps de l'année 2006 alors que la montée en charge et l'appropriation par les acteurs d'un nouveau dispositif s'étalent souvent sur plusieurs mois.

Les jeunes les plus en difficulté sont de moins en moins présents dans les effectifs

Entre avril 2005 et juin 2006, le montant de la prime mensuelle versée à l'entreprise avait été modulée afin de favoriser l'em-

Tableau 2

Catégorie socio-professionnelle de l'emploi occupé en CJE pour les jeunes recrutés depuis juin 2006 (date de mise en place de la dernière réforme)

		Métier exercé pendant le CJE							Ensemble	Ensemble
		Profession intermédiaire	Employé non qualifié	Employé qualifié	Ouvrier non qualifié	Ouvrier qualifié	Autre (non renseigné)			
Éligibles avant la réforme	Jeunes de 16 à 22 ans de niveau inférieur au Bac . . .	1,2	36,1	1,3	28,8	26,5	6,1	100,0	79,6	
Éligibles après la réforme	Jeunes de 23 à 25 ans de niveau inférieur au Bac . . .	1,6	36,4	2,7	25,0	28,5	6,0	100,0	18,2	
	Jeunes de 16 à 25 ans au moins diplômés du Bac	7,6	39,0	15,9	11,2	16,7	9,6	100,0	2,2	
Ensemble		1,4	36,2	1,9	27,7	26,7	6,2	100,0	100,0	

Sources : Fichier des bénéficiaires de l'Unédic, calculs Dares.

Champ : jeunes recrutés en CJE à partir du 15 juin 2006 (depuis la mise en place de la réforme, soit nouveaux cerfas).

bauche des jeunes les moins qualifiés : 300 euros pour les non-qualifiés, c'est-à-dire pour les jeunes ayant un niveau de formation inférieur à la dernière année de CAP-BEP, 150 euros pour les autres. Cette différenciation des primes selon les publics semble avoir eu un effet net, bien que progressif, sur les entrées en CJE : pendant cette période, les recrutements des jeunes non qualifiés avaient augmenté plus rapidement que ceux des autres jeunes. Ils représentaient ainsi 28,1 % des embauches en avril 2006, contre 24,5 % un an plus tôt. La loi sur l'accès des jeunes à la vie active en entreprise a supprimé cette modulation, le montant de la prime étant désormais fixé uni-

formément à 400 euros. Avec la fin de ce ciblage, les employeurs ont progressivement réorienté leur recrutements en CJE vers des profils plus qualifiés (graphique 2). La part des jeunes sans qualification dans les embauches du second semestre 2006 est ainsi redescendue légèrement en-deçà du niveau observé avant la modulation de la prime.

25 ans, les jeunes embauchés depuis la réforme de juin 2006 sont légèrement plus âgés que ceux recrutés au second semestre 2005 : 61 % ont plus de 20 ans et 19 % plus de 23 ans (respectivement 51 % et 0,6 % des jeunes recrutés au second semestre 2005).

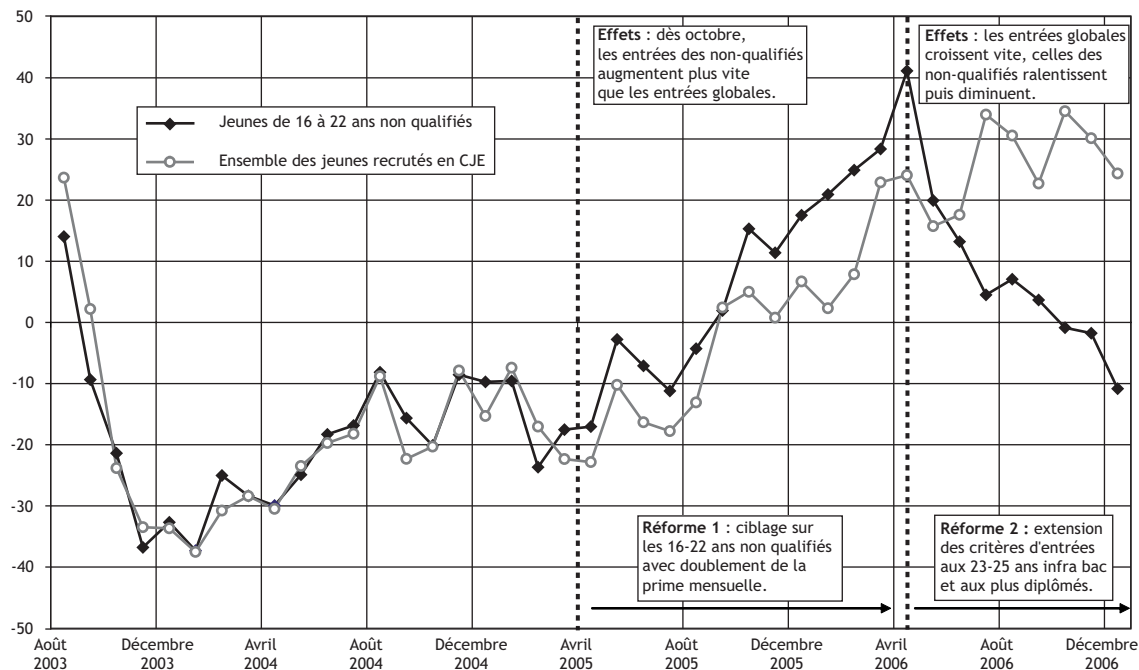
Excepté le recul de la part des moins qualifiés et des plus jeunes dans les embauches en CJE, le profil des bénéficiaires n'a évolué que de manière limitée dans les mois qui ont suivi la réforme du CJE (à partir du 15 juin 2006). Comme en 2005, les jeunes hommes sont toujours nettement majoritaires dans le dispositif : 71 % des embauches en 2006. Et, comme

Les postes occupés par les nouveaux éligibles au CJE sont légèrement plus qualifiés

Autre conséquence de l'élargissement des critères d'éligibilité et plus particulièrement de l'extension du critère d'âge de 23 à

Graphique 2 Evolution des entrées en CJE pour les jeunes non qualifiés et l'ensemble des jeunes en fonction des modifications législatives du dispositif

En glissement annuel, en pourcentage



Source : Fichier des bénéficiaires de CJE de l'Unédic. Calculs Dares.

Champ : ensemble des jeunes ayant signé un CJE entre 2002 et fin décembre 2006.

en 2005, trois quarts des jeunes ont été recrutés à temps plein et 5 % travaillent sur la base d'un temps partiel au moins égal à 80 % d'un temps plein. Les salaires restent proches du SMIC : 85 % des jeunes embauchés en 2006 ont un salaire à l'embauche inférieur à 1,1 SMIC (tableau 5). La très grande majorité des jeunes travaillent comme employés ou ouvriers (92 %), comme depuis la création du dispositif en 2002. Seuls 1,1% des jeunes exercent une profession intermédiaire en 2006.

Cependant, les postes occupés par les jeunes nouvellement éligibles sont légèrement plus qualifiés (tableau 2). Ainsi, chez les jeunes de niveau inférieur au baccalauréat, ceux qui sont âgés de 23 à 25 ans travaillent plus souvent comme ouvriers ou employés qualifiés que leurs homologues plus jeunes. 31 % occupent des postes d'employés ou d'ouvriers qualifiés, contre 28 % pour les jeunes de 16 à 22 ans. Les jeunes plus âgés pourraient bénéficier d'une expérience professionnelle plus longue leur permettant d'accéder plus facilement à des postes plus qualifiés. L'écart s'accroît avec les jeunes plus diplômés : 33 % des jeunes ayant au moins le baccalauréat travaillent comme employés ou ouvriers qualifiés (avec une proportion d'employés qualifiés nettement plus élevée que pour les autres catégories de jeunes et, à l'inverse, une proportion d'ouvriers nettement plus faible) et 8 % comme professions intermédiaires. Aucun jeune embauché en 2006 n'a encore accédé à un poste de cadre pendant son CJE, probablement en raison de la très faible proportion de jeunes diplômés d'un Bac +2 dans le dispositif : 0,5 %.

Le CJE reste majoritairement utilisé par des petits établissements

Le CJE reste majoritairement utilisé par des petits établissements : près de six jeunes sur dix

sont recrutés dans des établissements de moins de 10 salariés. En 2006, 15 % des jeunes ayant signé un CJE ont été embauchés dans l'industrie, 26 % dans le bâtiment, 20 % dans le commerce et 37 % dans les services (tableau 6). L'importance des embauches dans la construction tient vraisemblablement à la bonne conjoncture du secteur (l'emploi salarié dans le BTP a augmenté de 4,1 % en glissement annuel en 2006 par rapport à 2005, contre 1,1 % pour l'ensemble des secteurs). Dans les services, les embauches sont particulièrement importantes dans le secteur de l'hôtellerie-restauration : 23 % du total des embauches en CJE 2006, comme depuis la création du dispositif.

40 % des établissements recruteurs de CJE en 2006 avaient déjà eu recours au dispositif

50 600 établissements ont recruté un ou plusieurs CJE en 2006. Sept établissements sur dix avaient moins de 10 salariés (tableau 3). Les grands établissements recrutent plus fréquemment plusieurs CJE durant la même année. Ainsi, les établissements de plus de 250 salariés ont embauché 5,2 jeunes en CJE en moyenne en 2006, ceux de plus de 10 salariés 2,2 et ceux de moins de 10 salariés 1,2. Le nombre d'embauches en CJE s'explique en partie par le

volume total d'embauches réalisé par un établissement : plus celui-ci est grand, plus il a tendance à embaucher.

Les volumes de recrutements sont supérieurs dans le secteur des services. En 2006, les établissements de plus de 10 salariés des services ont embauché 3,5 jeunes en CJE en moyenne contre 1,6 dans le BTP. L'importance du turn-over dans les services explique en partie ce besoin de recrutement. 51 % des jeunes embauchés en CJE dans les services quittent le dispositif au cours de la première année d'embauche, contre 33 % dans le BTP et 31 % dans les services. Une plus grande partie des recrutements du secteur des services viserait donc à remplacer, au cours de l'année, des salariés sur le même poste.

Parmi les établissements ayant utilisé le CJE en 2006, 38 % avaient déjà embauché au moins un jeune sous ce même dispositif au cours des quatre années précédentes. Ces « habitués » du dispositif ont effectué la moitié des embauches en CJE en 2006. Ce sont le plus souvent des grands établissements. Ainsi, 62 % des établissements de plus de 10 salariés avaient déjà eu recours au CJE depuis 2002, contre 29 % des établissements de moins de 10 salariés (respectivement 64 % et 37 % si on se restreint aux établissements qui existaient déjà en 2002).

Tableau 3
Établissements ayant recruté en CJE en 2006

	Moins de 10 salariés	Plus de 10 salariés	Ensemble
Agriculture, sylviculture, pêche	4,5	1,2	3,6
Industrie (hors BTP)	14,0	18,7	15,4
BTP	33,2	24,3	30,7
Commerce	19,4	24,2	20,8
Services	28,8	31,6	29,6
Nombre de jeunes recrutés en 2006			
- un seul	84,9	61,0	78,0
- deux	11,3	18,9	13,5
- trois et plus	3,8	20,2	8,5
Utilisation du CJE entre 2002 et 2005	29,1	61,7	38,5
Ensemble	71,4	28,6	100,0
Embauches réalisées par ces établissements en 2006 .	57,4	42,6	100,0

Source :
Fichier des
bénéficiaires
de l'Unédic.
Calculs Dares.

Champ : ensemble des établissements ayant réalisé au moins une embauche en CJE en 2006.

Les sorties sont nombreuses en début de contrat puis diminuent avec le temps passé dans le dispositif

15 % des jeunes recrutés entre 2003 et 2005 ont quitté leur poste dans les trois premiers mois suivant l'embauche et 40 % dans la première année (tableau 4). Seuls un tiers des jeunes embauchés en 2003 étaient encore en poste au terme des trois années de versement de l'aide de l'État (1). Les jeunes embauchés en 2003 ont passé en moyenne 20 mois en CJE : 16 mois dans le secteur des services (14 dans l'hôtellerie-restauration) et 23 mois dans le secteur industriel et dans la construction.

Près de deux fois sur trois, les ruptures de contrat sont des démissions (tableau 5). Ce motif est particulièrement fréquent dans le secteur de la construction (68,2 %) et dans l'hôtellerie-restauration (68,5 %). Les jeunes précédemment en alternance rompent mois fréquemment leur contrat et quittent essentiellement l'entreprise en démissionnant (73 % des abandons sont motivés par des démissions), peut-être parce qu'ils ont trouvé un emploi plus attractif ailleurs. Les licenciements représentent 22 % des sorties et sont majoritairement motivés par une faute grave ou lourde. Ils restent plus fréquents pour les moins qualifiés (niveau inférieur ou égal au CAP/BEP sans diplôme).

Source :
Fichier des
bénéficiaires
de l'Unédic.
Calculs Dares.

Source :
Fichier des
bénéficiaires
de l'Unédic.
Calculs Dares.

Tableau 4
Durée passée en CJE, selon l'année d'embauche (en %)

Temps passé dans le dispositif (situation observée en juin 2007)	Année d'embauche				
	2002	2003	2004	2005	2006
Trois ans (contrat à terme)	37,5	33,6	14,0	-	-
Contrat en cours.....	-	-	22,3	47,8	70,4
Moins d'un an.....	35,1	40,8	40,9	40,3	29,1 p
- dont moins de 3 mois.....	8,0	14,7	14,7	14,9	13,7
- dont entre 3 et 6 mois	9,6	10,8	10,7	10,6	9,3 p
Entre un et deux ans.....	17,6	16,5	16,7	11,6 p	-
Entre deux et trois ans	9,8	9,1	6,1 p	-	-

Champ : ensemble des jeunes ayant signé un CJE entre 2002 et fin décembre 2006.

Lecture : 71 % des jeunes entrés en CJE en 2006 étaient encore en poste en juin 2007.

Les chiffres notés " p " sont provisoires, les ruptures étant parfois signalées avec quelques mois de retard.

Tableau 5
Motifs de rupture selon le niveau de formation, la situation avant l'embauche et le secteur d'activité (en %)

	Rupture au cours de la période d'essai	Démission	Licenciement	Autre *	Total
Niveau de formation					
Inférieur ou égal au CAP/BEP sans diplôme	13,9	59,2	24,5	2,5	100,0
CAP/BEP avec diplôme	11,6	66,2	20,1	2,0	100,0
Baccalauréat sans diplôme	13,6	65,2	18,9	2,2	100,0
Situation avant l'embauche					
Scolarisé ou étudiant	12,5	70,1	15,7	1,6	100,0
Salarié en contrat d'alternance	6,1	72,6	19,4	1,9	100,0
Salarié autre qu'alternance	9,2	65,7	22,9	2,2	100,0
Demandeur d'emploi	17,5	56,8	23,3	2,5	100,0
Secteur d'activité					
Industrie	9,5	63,2	24,9	2,4	100,0
Construction (BTP)	5,9	68,2	23,0	2,9	100,0
Commerce	13,9	57,0	26,4	2,6	100,0
Services	16,1	63,7	18,4	1,8	100,0
dont : hotellerie-restauration ..	15,2	68,5	14,9	1,4	100,0
Ensemble.....	12,8	63,3	21,7	2,2	100,0

* En général, le motif n'est pas connu ; par ailleurs, dans certains cas, le contrat peut être rompu quand la durée de travail du jeune est inférieure à un mi-temps.

Champ : ensemble des jeunes sortis prématurément du dispositif entre juillet 2002 et fin 2006 (soit 180 000 jeunes sur les 346 400 jeunes ayant signé un CJE).

Suzanne CASAUX (Dares).

(1) - La fin de l'aide ne signifie pas que le jeune quitte son poste puisqu'il a signé un CDI à l'embauche.

LE « CONTRAT JEUNES EN ENTREPRISE » A ÉTÉ REMODELÉ PLUSIEURS FOIS DEPUIS SA CRÉATION

Créé au 1^{er} juillet 2002, le 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 cotisations sociales patronales sur les bas salaires.

- Jusqu'en avril 2005, étaient éligibles au CJE les jeunes âgés de 16 à 22 ans sans diplôme ou ayant un diplôme 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.

- Au printemps 2005, 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 ainsi 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 jeunes. 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 ainsi 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) ou, de façon temporaire, s'ils étaient demandeurs d'emploi de plus de six mois au 16 janvier 2006 (pour des embauches réalisées entre le 16 janvier et le 31 décembre 2006). Les jeunes embauchés en contrat de professionnalisation à durée indéterminée et possédant une des caractéristiques précédentes font aussi partie du public éligible au CJE. L'aide a été augmentée à 400 € (200 € pour les contrats de professionnalisation). La durée de versement a été réduite à un an à taux plein et un an à mi-taux.

Bibliographie

Casaux S. (2007) « Le contrat jeunes en entreprise : une étape dans les parcours d'insertion professionnelle des jeunes peu qualifiés » Dares, *Premières Synthèses*, n° 46.2, novembre.

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

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

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES sont éditées 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.

Tableau 6

Caractéristiques des jeunes embauchés en CJE, de la mise en place du dispositif à fin 2006, et taux de rupture à 3 mois, 6 mois et un an

	Embauches de 2002 à 2006	Embauches en 2006	Taux de rupture à 3 mois * (en %)	Taux de rupture à 6 mois * (en %)	Taux de rupture à un an * (en %)
Nombre d'embauches	346 362	75 824	12,8	24,3	39,9
Sexe					
Garçon	69,9	71,0	12,0	23,4	39,0
Fille	30,2	29,0	14,8	26,3	42,1
Âge du jeune à l'embauche (révolu)					
Moins de 20 ans (16 à 19 ans)	44,6	39,2	13,9	25,7	42,0
20 à 22 ans	52,5	48,1	12,3	23,1	38,2
23 à 25 ans	2,9	12,7	nd	20,0	37,7
Niveau formation à l'embauche					
Avant la 3 ^{ème} générale, ou une formation pré-professionnelle (niveau VI)	8,6	10,3	14,7	28,6	45,5
Avant la dernière année de CAP/BEP, ou avant la classe de 2 ^{ème} générale ou technologique (niveau Vbis)	12,0	10,8	16,7	30,1	47,1
En 1 ^{ère} ou en 2 ^{ème} générale ou en dernière année CAP/BEP sans diplôme (niveau V sans diplôme)	16,1	15,5	14,6	27,1	43,5
Après obtention du CAP/BEP (niveau V avec diplôme).....	50,0	49,8	10,6	20,7	35,5
En terminale générale/technologique sans obtention du baccalauréat (niveau IV sans diplôme)	13,0	12,2	14,4	26,1	41,9
Sortie de scolarité après l'obtention du baccalauréat ou plus (niveaux IV avec diplôme, III, II et I).....	0,3	1,4	nd	nd	nd
Situation avant embauche					
Scolarisé ou étudiant	9,5	8,3	18,1	30,6	47,7
Stagiaire de la formation professionnelle	1,5	1,5	12,6	25,0	39,9
Salarié en contrat en alternance (apprentissage)	15,7	13,3	5,0	11,5	24,2
Salarié autre qu'en alternance (CDI, CDD, intérim)	32,3	32,4	9,2	19,4	34,6
Demandeur d'emploi, inscrit à l'ANPE ou non.....	35,0	36,2	17,6	31,7	48,5
Autre	6,0	8,4	16,0	29,8	47,4
Temps de travail					
Temps plein.....	76,6	76,2	10,8	21,3	36,3
Temps partiel : 80 à 99 %	5,8	4,9	15,2	27,4	44,1
Temps partiel : 60 à 79 %	7,2	7,3	18,2	32,4	49,9
Temps partiel : 50 à 59 %	10,4	11,5	22,4	38,9	57,5
Salaire horaire brut à l'embauche					
Inférieur ou égal à 1,1 SMIC	82,8	84,6	15,7	25,3	41,1
Supérieur à 1,1 SMIC ou inférieur ou égal à 1,2 SMIC	11,1	10,0	9,7	20,1	35,6
Supérieur à 1,2 SMIC	6,2	5,4	8,1	18,0	32,5
Effectif de l'établissement au 31/12 de l'année précédant l'embauche					
Aucun salarié.....	12,1	13,4	11,2	23,6	39,8
Moins de 10 salariés.....	44,2	44,0	10,7	22,1	38,2
10 à 49 salariés	28,4	28,7	16,2	28,4	44,4
50 à 249 salariés.....	9,9	9,2	14,9	25,4	39,9
250 salariés et plus	5,4	4,7	12,1	19,6	31,2
Secteur activité					
Agriculture, sylviculture, pêche	2,7	2,7	6,5	14,8	26,8
Industrie (hors BTP).....	15,8	14,7	8,3	17,4	31,2
BTP	22,2	26,0	7,9	18,3	32,9
Commerce	21,1	19,7	10,9	20,5	35,2
dont : Commerce et réparation automobile.....	4,9	4,9	10,3	19,2	33,1
Commerce de gros, intermédiaires	3,1	2,7	12,0	21,2	35,2
Commerce de détail, réparations.....	13,1	12,1	10,9	20,9	36,0
Services	38,3	36,9	19,4	33,2	51,0
dont : Transports	2,6	2,7	10,7	22,8	38,5
Conseils et assistance	1,3	1,3	10,9	22,6	37,6
Services opérationnels	4,5	3,4	22,4	35,0	50,6
Hôtels et restaurants.....	23,1	22,6	22,4	38,5	58,0
Activités récréatives, culturelles et sportives.....	1,0	0,9	12,0	23,3	42,0
Services personnels et domestiques	3,7	3,4	8,8	17,8	32,4
Santé, action sociale	1,0	0,8	7,8	15,6	27,7

Source :
Fichier des
bénéficiaires
de l'Unédic.
Calculs Dares.

* Champ : ensemble des jeunes embauchés en CJE depuis au moins un an au 31 mars 2007 (de 2002 au 31 mars 2006).