

LE DISPOSITIF DE « SOUTIEN À L'EMPLOI DES JEUNES EN ENTREPRISE » : *bilan fin 2003*

Entre juillet 2002 et fin décembre 2003, 136 400 jeunes ont été embauchés, en France métropolitaine, dans le cadre du dispositif de « Soutien à l'emploi des jeunes en entreprise » (SEJE), dont 87 300 pour l'année 2003. Un jeune sur deux embauché en SEJE était déjà salarié. Les entreprises utilisent souvent le dispositif pour stabiliser des jeunes préalablement recrutés en CDD, notamment dans le cadre de contrats en alternance.

Au sein du public éligible, les embauches concernent plutôt les diplômés de l'enseignement technique court (CAP ou BEP). Un contrat sur cinq est rompu avant six mois. Plus fréquents parmi les plus jeunes et les moins qualifiés, les départs ne s'expliquent pas uniquement par une mauvaise adéquation au poste : ils ne sont pas particulièrement concentrés au cours des premiers mois, généralement assimilés à une période d'essai. Le taux de rupture est particulièrement élevé dans la restauration : dans ce secteur, un contrat sur trois est rompu dans les six premiers mois.

Entre juillet 2002 et fin décembre 2003, le nombre de jeunes embauchés dans le cadre du dispositif de « Soutien à l'emploi des jeunes en entreprise » (SEJE) s'est élevé à 136 400 en France métropolitaine (tableau 1). Lors de sa mise en place, les entreprises l'avaient beaucoup utilisé, mais cette sollicitation s'est un peu atténuée : 49 000 jeunes ont été embauchés au deuxième semestre 2002, contre 43 500 pour chaque semestre de 2003. Les entrées, de l'ordre de 30 000, ont continué de se tasser au premier semestre 2004.

Un dispositif utilisé pour embaucher des salariés déjà présents à la fin de leur contrat temporaire

Les embauches sur ce dispositif sont essentiellement masculines : 70 % concernent de jeunes hommes. Plus de 60 % des entrants avaient 20 ans ou plus. Les embauches se sont plutôt concen-

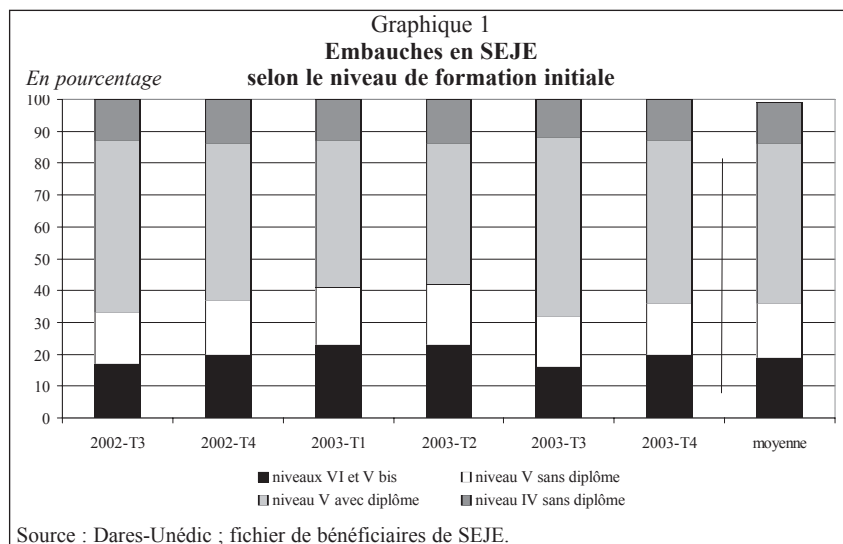
trées vers les niveaux de formation les plus élevés au sein du public éligible. Ainsi, près de deux tiers des jeunes embauchés sont titulaires d'un CAP, d'un BEP ou ont atteint le niveau de la terminale, sans obtention du baccalauréat : niveaux IV sans diplôme ou V avec diplôme (graphique 1).

En moyenne, sur la période, un jeune sur deux embauché en SEJE occupait préalablement un emploi, un sur trois était demandeur d'emploi et un sur dix était scolarisé. Une fois sur quatre, l'entreprise utilise la mesure pour embaucher en CDI des jeunes qu'elle avait préalablement recrutés en CDD. Les transitions de l'alternance vers le SEJE sont ainsi assez fréquentes. Elles représentent près d'un tiers des embauches au troisième trimestre, 15 % au quatrième trimestre et sont marginales le reste de l'année : 5 % à 6 % des embauches (graphique 2).

Une concentration des salaires à l'embauche au niveau du SMIC

Depuis le lancement du SEJE, huit jeunes sur dix ont été embauchés à temps plein. Au fil des mois, les salaires tendent à se concentrer davantage au niveau du SMIC : 80 % des jeunes embauchés au deuxième semestre 2003 ont un salaire à l'embauche inférieur à 1,1 SMIC, contre 71 % un an auparavant.

Le profil des employeurs s'est peu modifié depuis le début de la mise en œuvre du dispositif. Les petites entreprises sont prépondérantes : 11 % n'avaient pas de salarié avant la mesure et 45 % en avaient entre un et dix. Les employeurs du secteur tertiaire sont majoritaires : 37 % des embauches sont dans les services et 23 % dans le commerce. Avec 19 % des embauches, le secteur de la construction est également assez présent dans le dispositif.



Un contrat sur cinq rompu dans les six premiers mois

À la fin de l'année 2003, seules 95 000 personnes bénéficiaient encore du SEJE. 32 % des jeunes embauchés dans le cadre de ce dispositif ont rompu leur contrat. 12 % des jeunes embauchés la première année l'ont rompu au cours des trois premiers mois, et 22 % au cours des six premiers mois. Les causes de ces ruptures ne sont pas connues. Toutefois, il semble qu'elles ne soient pas uniquement liées à une mauvaise adéquation du jeune au poste. En effet, elles ne sont pas particulièrement concentrées au cours des premiers mois, généralement assimilés à une période d'essai. Les sorties au cours des trois premiers mois ne représentent pas plus du tiers de l'ensemble des sorties dans l'année, même si elles sont de plus en plus précoces. Dans les 12 premiers mois, un peu plus

d'un tiers des ruptures ont lieu après six mois dans le dispositif et plus du quart après neuf mois. (graphique 3).

Des ruptures moins fréquentes pour les plus âgés, les plus qualifiés et pour ceux déjà présents dans l'entreprise

Les ruptures sont les plus fréquentes pour les plus jeunes et pour les moins qualifiés (tableau 1). Les jeunes n'ayant pas atteint la dernière année de CAP ou de BEP à l'entrée dans le dispositif rompent une fois sur quatre avant six mois. En revanche, ceux qui ont obtenu le diplôme rompent moins. Bénéficiant d'une spécialisation professionnelle, ils réussissent vraisemblablement mieux à s'insérer de façon durable.

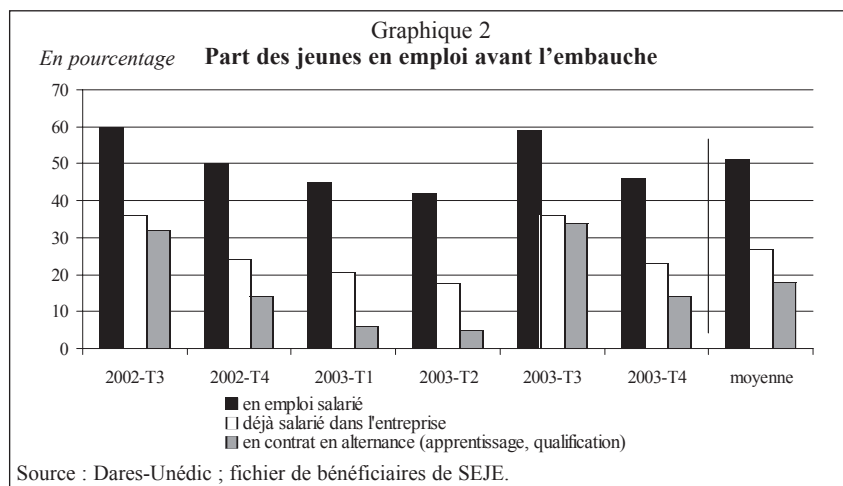


Tableau 1
Les embauches en SEJE

En % des embauches	2 ^{ème} semestre 2002	1 ^{er} semestre 2003	2 ^{ème} semestre 2003	Ensemble des embauches	Taux de rupture à 3 mois (%)	Taux de rupture à 6 mois (%)
Nombre d'embauches	49 094	43 474	43 822	136 390	12,1	21,6
Genre du jeune						
Garçons	70	69	69	69	11,6	21,1
Filles	30	31	31	31	13,2	22,9
Âge du jeune à l'embauche						
16 ans	1	1	1	1	n.s	n.s
17 ans	3	3	3	3	13,9	24,9
18 ans	13	9	14	12	12,9	23,4
19 ans	21	18	21	20	12,2	22,2
20 ans	22	22	21	22	11,9	21,3
21 ans	20	22	19	20	11,8	20,8
22 ans	20	26	21	22	11,7	20,7
Niveau de formation à l'embauche						
Avant la 3 ^{ème} générale, ou une formation pré-professionnelle (niveau VI)	8	10	7	8	14,2	26,1
Avant la dernière année de CAP/BEP, ou avant la classe de 2 ^{ème} générale ou technologique (niveau Vbis)	11	13	11	11	16,0	27,3
En 1 ^{ère} ou 2 ^{ème} générale ou en dernière année CAP/BEP sans diplôme (niveau V sans diplôme)	17	18	16	17	13,6	23,7
Après obtention du CAP/BEP (niveau V avec diplôme)	51	46	53	50	9,9	18,5
En terminale générale/technologique sans obtention du baccalauréat (niveau IV sans diplôme)	13	14	13	13	13,5	23,2
Situation avant l'embauche						
Scolarisé ou étudiant	11	8	11	10	14,5	25,3
Stagiaire de la formation professionnelle	1	2	1	2	12,5	22,8
Salarié en contrat en alternance (apprentissage, qualification, adaptation, orientation)	22	6	25	18	4,6	10,4
Salarié autre qu'en alternance (CDI, CDD, intérim)	32	38	29	33	9,2	18,1
Demandeur d'emploi, inscrit à l'Anpe ou non	29	41	30	33	17,8	29,3
Autre	4	6	4	5	n.s	n.s
Temps de travail						
Temps plein	80	77	78	79	10,7	19,4
Temps partiel: 80 à 99 %	7	7	6	7	13,2	23,3
Temps partiel: 60 à 79 %	6	7	7	7	16,1	27,9
Temps partiel: 50 à 59 %	7	9	8	8	21,5	36,7
Salaires horaires bruts à l'embauche						
SMIC entreprise	38	43	45	42	13,7	23,9
Inférieur à 1,1 SMIC	33	32	35	33	7,6	15,4
Compris entre 1,1 et 1,2 SMIC	17	15	13	15	5,6	12,1
Supérieur à 1,2 SMIC	11	10	7	9	7,2	14,7
Secteur d'activité						
Agriculture, sylviculture, pêche	3	3	3	3	6,0	13,0
Industrie	18	17	17	17	8,3	16,0
Bâtiment - Travaux publics	19	18	21	19	7,8	16,3
Commerce	24	24	22	23	10,8	19,0
Services	36	38	38	37	17,3	29,2
Effectif de l'établissement au 31/12 de l'année précédant l'embauche						
Aucun salarié	9	11	13	11	12,4	23,2
1 à 10 salariés	46	43	46	45	10,7	20,0
10 à 49 salariés	29	28	26	28	13,9	24,3
50 à 249 salariés	11	11	9	10	13,9	22,7
250 salariés et plus	5	6	6	6	10,5	16,6

Source : Dares-Unédic ; fichier de bénéficiaires de SEJE - France métropolitaine.

Le risque de rupture est également moins élevé pour les jeunes préalablement salariés que pour les demandeurs d'emploi (respectivement 15 % et 29 % à six mois). Les jeunes embauchés à la sortie d'un contrat de formation en alternance sont les moins exposés : 10 % de rupture à six mois (tableau 2).

Les emplois les mieux rémunérés se révèlent plus stables : le risque de rupture diminue lorsque le niveau du salaire à l'embauche augmente. Les taux de rupture sont nettement plus élevés dans les services que dans les autres secteurs : 29 % à six mois, contre 19 % dans le commerce et 16 % dans l'industrie. Ce taux est particulièrement élevé dans le secteur de la restauration, où 34 % des jeunes rompent leur contrat au cours des six premiers mois.

Des taux de rupture en augmentation

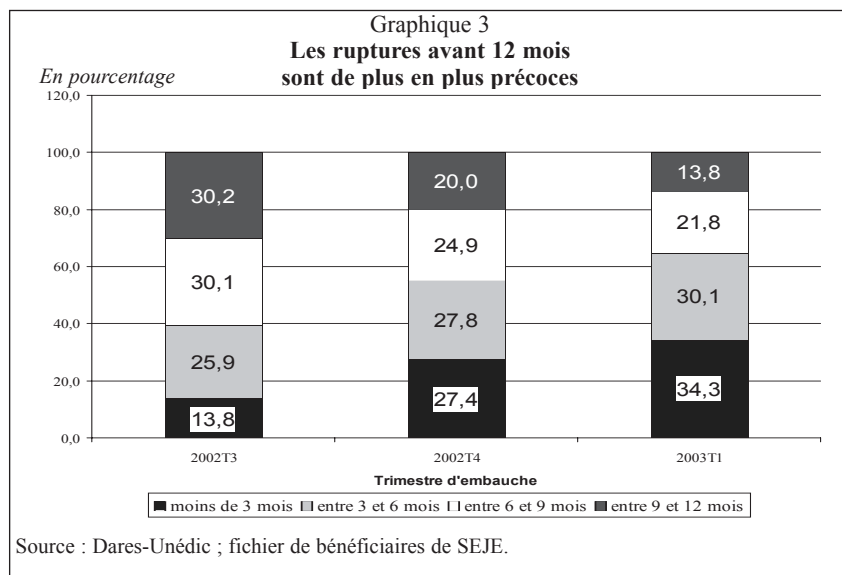
Après avoir continûment augmenté pour les quatre premières cohortes d'entrants, le taux de rupture à trois mois s'infléchit pour la cohorte entrée au troisième trimestre 2003 (tableau 2).

Les ruptures reflètent, pour partie, les fluctuations saisonnières du profil des jeunes embauchés au cours de l'année. Ainsi, les jeunes embauchés au troisième trimestre

Tableau 2
Taux de rupture à trois mois,
selon le trimestre d'embauche

Trimestre d'embauche	En pourcentage					
	2002 T3	2002 T4	2003 T1	2003 T2	2003 T3	2003 T4
Jeunes déjà salariés par l'entreprise utilisatrice	0,9	3,1	4,4	5,2	3,3	3,4
Jeunes en alternance à la veille du dispositif	1,6	5,2	8,6	10,5	5	6,2
Ensemble des jeunes	4,0	11,0	14,4	17,6	12,4	14,2

Source : Dares-Unédic ; fichier de bénéficiaires de SEJE.



rompent moins car ce sont souvent des jeunes qui sortent de contrats en alternance et qui s'insèrent de façon beaucoup plus stable.

L'évolution du taux de rupture n'est toutefois pas réductible à ces effets de « structure ». À un an d'intervalle, les ruptures avant trois mois ont fortement augmenté

pour les cohortes embauchées au troisième trimestre : 12,4 % en 2003, contre 4,0 % en 2002. Elles ont également augmenté pour les jeunes issus de l'alternance ou pour ceux qui étaient préalablement salariés dans l'entreprise (tableau 2).

Jean-Paul ZOYEM
(Dares).

Bibliographie

Zamora Ph., Zoyem J.-P. (2003), « Les six premiers mois de mise en œuvre des contrats jeunes en entreprise », *Premières Informations*, Dares, n° 15.1.

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES sont éditées par le Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale, 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 : Annie Fouquet.
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 Lepasant, Guy Barbut, Thierry Duret. Conception graphique : Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale. 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) 116 € , CEE (TTC) 122,20 €, hors CEE (TTC) 124,30 €. Publicité : Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale. Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.