

# Première Synthèses

## Informations

### LE CONTRAT JEUNES EN ENTREPRISES :

bilan fin 2007

Entre juillet 2002 et décembre 2007, 441 000 jeunes ont été embauchés dans le cadre d'un « Contrat jeunes en entreprises » (ou dispositif de « Soutien à l'emploi des jeunes en entreprises »), dont 92 000 pour l'année 2007. Fin 2007, 137 000 jeunes occupaient un emploi bénéficiant d'une aide à l'employeur au titre du Contrat jeunes en entreprises.

Au printemps 2006, l'éligibilité au contrat a été élargie à des jeunes plus âgés et plus diplômés. En 2007, 75 % des embauches concernaient des jeunes déjà éligibles auparavant. L'élargissement des critères a surtout bénéficié aux jeunes non qualifiés entre 23 et 25 ans sur lesquels se sont portées 23 % des embauches de 2007. Le contrat est resté très largement utilisé par des petits établissements. Un quart des contrats signés entre 2002 et 2007 ont été rompus dans les six premiers mois. Dans les deux tiers des cas, les ruptures de contrat correspondent à des démissions.

En janvier 2008, le Contrat Jeunes en entreprise (CJE) a été abrogé. Les jeunes éligibles au CJE peuvent désormais bénéficier d'un Contrat initiative emploi (CIE).

Créé en juillet 2002 puis abrogé en janvier 2008, le « Contrat jeunes en entreprises » (CJE) subventionnait l'embauche de jeunes peu qualifiés dans le secteur marchand. Au cours de ses cinq ans et demi d'existence, ce contrat a fait l'objet de plusieurs modifications. En avril 2006 notamment, il a été ouvert à des jeunes plus âgés et plus qualifiés (encadré). Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2008, les jeunes précédemment éligibles au CJE peuvent bénéficier d'un Contrat initiative emploi (CIE), dispositif plus large destiné aux personnes rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

Entre juillet 2002 et décembre 2007, 441 100 jeunes ont été embauchés dans le cadre d'un Contrat jeunes en entreprises. Après un repli des entrées en contrat en 2004 et en 2005, les deux dernières années ont été marquées par un net rebond des embauches (graphique 1). En 2007, 92 000 jeunes ont été embauchés en CJE, après 79 200 en 2006, soit une hausse de 18 %. Les entrées en contrat ont un profil saisonnier très marqué. En effet, le troisième trimestre de l'année, marqué par un pic

d'entrées en CJE, correspond à l'arrivée sur le marché du travail des sortants du système scolaire et des sortants d'apprentissage, de contrat de qualification ou de professionnalisation (environ un quart des embauches sur l'ensemble de la période 2002-2007). Fin 2007, 136 700 jeunes occupaient un emploi bénéficiant d'une aide à l'employeur au titre du Contrat jeunes en entreprises.

Les hommes sont toujours largement majoritaires dans le dispositif : ils représentent 69 % des embauches en 2007. Les trois quarts des embauches de 2007 ont été conclus sur des postes à temps plein. La distribution des salaires reste proche du SMIC : 83 % des jeunes ont été embau-

chés en 2007 avec un salaire inférieur ou égal à 1,1 fois le salaire minimum. 38 % étaient demandeurs d'emploi avant l'embauche en CJE, 35 % étaient déjà salariés. Le profil des entrants en CJE en 2007 est relativement proche de celui observé depuis la mise en place de la mesure en 2002, même si la part des jeunes sortant du système scolaire ou d'un contrat en alternance est plus faible en 2007.

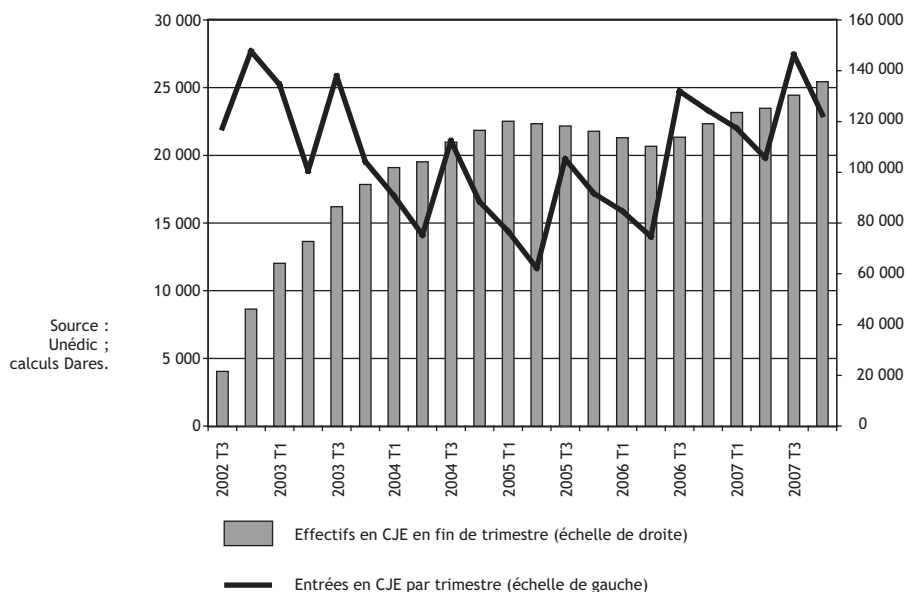
## 75 % des embauches de 2007 ont concerné les jeunes éligibles avant les réformes du printemps 2006

En avril 2005, une première réforme du CJE a recentré le dispositif sur les jeunes les moins qualifiés en modulant la prime versée à l'entreprise en fonction du niveau de qualification du jeune embauché (encadré). D'avril 2005 à juin 2006, les entrées des jeunes les moins qualifiés ont ainsi augmenté plus vite que celles de l'ensemble des jeunes concernés par la mesure (graphique 2).

Avec les lois sur l'égalité des chances et pour l'accès des jeunes à la vie active en entreprise du printemps 2006, les conditions d'éligibilité au dispositif ont été élargies aux jeunes non qualifiés entre 23 et 25 ans et à des jeunes plus diplômés principalement issus des ZUS ou accompagnés dans le cadre du CIVIS. Les employeurs ont alors réorienté leurs recrutements



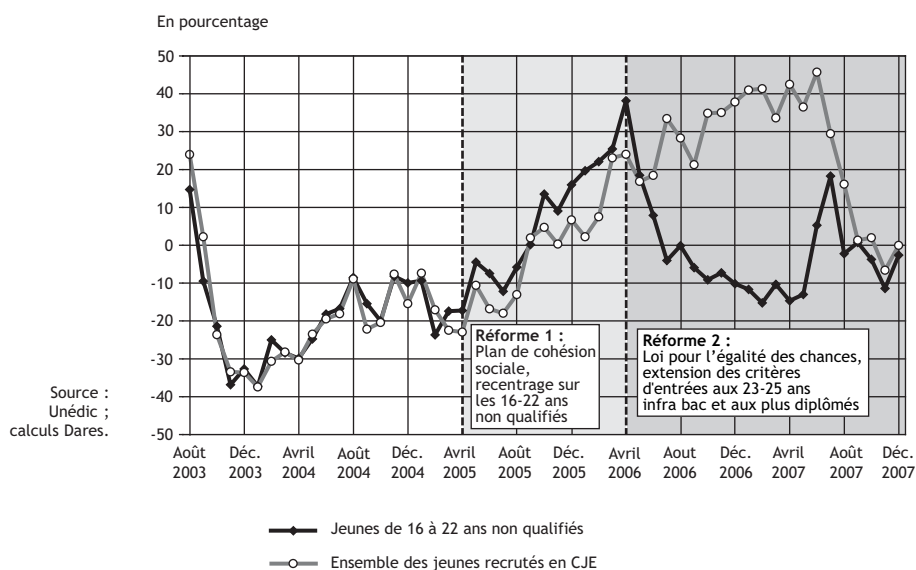
Graphique 1  
Effectifs et entrées en CJE par trimestre entre 2002 et 2007



Champ : ensemble des jeunes embauchés en CJE entre 2002 et 2007, France entière.



Graphique 2  
Évolution des entrées en CJE pour les jeunes non qualifiés et pour l'ensemble des jeunes (en glissement annuel)



Champ : ensemble des jeunes embauchés en CJE entre 2002 et 2007, France entière.

Tableau 1  
Catégorie socioprofessionnelle des jeunes recrutés en CJE en 2007

En %

		Profession intermédiaire	Employé qualifié	Ouvrier qualifié	Employé non qualifié	Ouvrier non qualifié	Autres	Ensemble	Part dans les entrées
Éligibles avant la réforme de 2006	Jeunes de 16 à 22 ans de niveau inférieur au Bac .....	1,2	1,4	23,5	40,8	27,4	5,7	100,0	74,5
	Jeunes de 23 à 25 ans de niveau inférieur au Bac .....	1,9	2,3	27,9	37,4	24,6	5,9	100,0	23,4
Éligibles après la réforme de 2006	Jeunes de 16 à 25 ans de niveau supérieur au Bac .....	5,9	13,0	9,8	52,4	10,7	8,3	100,0	2,1
	dont : résidents en ZUS .....	5,0	10,8	7,3	64,2	5,8	6,9	100,0	1,4
	titulaires d'un CIVIS .....	7,3	15,4	14,1	33,2	19,4	10,6	100,0	0,7
<b>Ensemble.....</b>		<b>1,4</b>	<b>1,9</b>	<b>24,2</b>	<b>40,3</b>	<b>26,4</b>	<b>5,8</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Source : Unédic ; calculs Dares.

Champ : ensemble des jeunes recrutés en CJE entre janvier et décembre 2007. France entière.

vers des profils plus qualifiés. La part des entrées de jeunes non qualifiés fluctuait autour de 20 % entre 2002 et 2005. À partir d'avril 2006, les embauches des jeunes non qualifiés ont ralenti, puis diminué, à l'exception d'un rebond à l'été 2007. En 2007, la part des jeunes non qualifiés dans les embauches ne se situait plus qu'aux alentours de 15 %.

En 2007, 75 % des embauches ont concerné des jeunes déjà éligibles au contrat avant les réformes du printemps 2006 (tableau 1). C'était le cas de 86 % des embauches de 2006. L'élargissement des critères a surtout bénéficié aux jeunes non qualifiés qui dépassaient la limite d'âge fixée à 22 ans avant la réforme. Ainsi, les jeunes de 23 à 25 ans ayant un niveau de formation inférieur au Bac, non éligibles avant 2006, ont représenté 23 % des embauches en 2007. Les jeunes de 16 à 25 ans de niveau de formation au moins égal au Bac, éligibles sous certaines conditions à partir de 2006, n'ont quant à eux représenté que 2 % des embauches.

Les postes occupés par les nouveaux éligibles sont légèrement plus qualifiés. En effet, les jeunes de 23 à 25 ans de niveau inférieur au baccalauréat embauchés en CJE sont plus souvent recrutés sur des emplois d'ouvriers qualifiés ou d'employés qualifiés (30 %) que ceux de 16 à 22 ans (25 %). Plus âgés, les nouveaux entrants bénéficient sans doute à l'embauche d'une expérience professionnelle plus longue qui leur permet d'accéder à des postes plus qualifiés. Comme en 2006, les jeunes les plus diplômés ne représentent qu'une part très faible des entrées en CJE en 2007 (2,1 % en 2007 après 2,2 % en 2006). En 2007, les jeunes de niveau supérieur au Bac peuvent accéder au CJE s'ils résident en zone urbaine sensible (ZUS) ou s'ils bénéficient d'un CIVIS. Les résidents en zone urbaine sensible (ZUS) représentent les deux tiers des jeunes de niveau supérieur au Bac embauchés en CJE. Les trois-quarts d'entre eux

Tableau 2  
Taux de recours au CJE par public éligible et nombre de contrats signés en 2007

	Taux de recours en 2007 (en %)*	Entrées observées en 2007
Jeunes précédemment éligibles au CJE (jeunes de 16 à 22 ans de niveau inférieur au baccalauréat) ...	51	68 757
Jeunes de 23 à 25 ans de niveau inférieur au baccalauréat.....	29	21 594
Jeunes de 16 à 25 ans de niveau supérieur au baccalauréat résidents en ZUS.....	ns**	1 164

Sources : Unédic ;  
Insee : Enquête  
Emploi 2007 ;  
calculs : Dares.

\* Le taux de recours est le rapport entre le nombre d'entrées en CJE en 2007 et le nombre estimé de contrats à durée indéterminée signés en 2007 entre ces catégories de jeunes et les entreprises publiques, privées ou les associations.

\*\* ns : non significatif, les effectifs de l'enquête Emploi sont insuffisants pour estimer précisément le taux de recours des jeunes de 16 à 25 de niveau supérieur au baccalauréat résidents en ZUS.

Champ : ensemble des jeunes recrutés en CJE entre janvier et décembre 2007. France entière.

occupent des postes d'employés, notamment non qualifiés.

Pour les jeunes anciennement éligibles, on estime que les recrutements en CJE ont représenté 51 % des embauches totales en CDI, contre 29 % pour les jeunes de 23 à 25 ans de niveau inférieur au baccalauréat. Les employeurs ont moins mobilisé le CJE pour le public nouvellement éligible ; ceci pourrait en partie s'expliquer leur méconnaissance de l'extension du CJE en 2006 (tableau 2).

recruté un ou plusieurs CJE sont des structures de moins de 10 salariés. En termes d'embauches, 55 % des contrats ont été signés dans les établissements de moins de 10 salariés en 2007.

43 % des établissements qui ont utilisé le dispositif en 2007 avaient déjà embauché au moins un jeune en CJE auparavant. Ceux qui utilisent régulièrement le contrat depuis sa mise en place sont le plus souvent des structures de plus de 10 salariés (dans les deux tiers des cas), alors que ces établissements ne réalisent que 45 % des embauches.

### Près des trois quarts des établissements recruteurs ont moins de 10 salariés

En 2007, 55 300 établissements ont recruté des jeunes en CJE. Le recours au CJE est très variable selon la taille de l'établissement. 72 % des établissements ayant

En 2007, les établissements recruteurs appartiennent le plus fréquemment au secteur des services (32 %) et du bâtiment (29 %). Dans le secteur des services, les embauches sont particulièrement importantes dans les hôtels et restaurants : les éta-

Tableau 3  
Établissements ayant recruté en CJE en 2007

En %

	Moins de 10 salariés	10 salariés de et plus	Ensemble
Agriculture, sylviculture, pêche .....	4,6	1,2	3,7
Industrie (hors BTP).....	13,3	17,7	14,6
BTP .....	31,8	22,1	29,1
Commerce .....	19,2	24,6	20,7
Services .....	31,1	34,4	32,0
dont : Hôtels et restaurants.....	15,6	17,9	16,2
Services personnels et domestiques .....	5,7	1,1	4,4
Tous secteurs .....	100,0	100,0	100,0
Part des établissements ayant réalisé :			
- une embauche .....	82,1	56,9	75,0
- deux embauches .....	12,5	18,1	14,1
- trois embauches ou plus.....	5,4	25,1	11,0

Source :  
Unédic ;  
calculs Dares.

Lecture : 4,6 % des établissements de moins de 10 salariés recruteurs en CJE en 2007 appartiennent au secteur de l'agriculture, sylviculture et pêche. 82,1 % des établissements de moins de 10 salariés n'ont réalisé qu'une embauche en CJE en 2007.

Champ : ensemble des établissements ayant réalisé au moins une embauche en CJE en 2007. France entière.

blissements de ce secteur représentent 16 % des recruteurs et réalisent 24 % du total des embauches en CJE (tableau 3). Parallèlement, l'hôtellerie-restauration se caractérise par des taux de rupture particulièrement élevés (tableau 6). Le dynamisme des embauches dans ce secteur s'explique sans doute par la forte rotation de la main-d'œuvre, une partie des recrutements visant alors à pourvoir le remplacement des sortants.

Depuis la mise en place du dispositif en 2002, plus de 206 000 établissements ont eu recours au moins une fois au contrat, soit 6 % des établissements implantés en France. Procédant globalement à davantage d'embauches, les grands établissements recrutent aussi plus souvent plusieurs CJE la même année. Ainsi, entre 2002 et 2007, les établissements de plus de 250 salariés ont embauché en moyenne 4,7 jeunes en CJE, contre 1,7 pour les établissements de 10 à 250 salariés et 1,1 pour les établissements de moins de 10 salariés.

## Un quart des contrats sont rompus au bout de six mois

14 % des jeunes embauchés en CJE entre juillet 2002 et mars 2007 ont rompu leur contrat dans les trois mois suivant l'embauche et 24 % dans les six mois. Un peu moins d'un tiers des jeunes embauchés entre 2002 et 2004 étaient encore en poste au moment de la fin du versement de l'aide (tableau 4) (1). Les sorties sont nombreuses en début de contrat puis diminuent avec le temps passé dans le dispositif.

Les taux de rupture à trois mois sont particulièrement forts dans le domaine des services opérationnels et dans les hôtels et restaurants où la rotation de la main-d'œuvre est structurelle-

(1) La fin de l'aide prévue par le Contrat jeunes en entreprises ne conduit pas a priori à une rupture du contrat entre le jeune et l'entreprise, puisque l'embauche est effectuée en contrat à durée indéterminée.

Tableau 4  
Durée passée sous contrat selon l'année d'embauche

En %

	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Moins d'un an.....	33,2	38,9	39,3	38,3	40,7	22,6 p
dont : moins de 3 mois....	7,5	14,0	14,1	14,1	14,0	11,8 p
entre 3 et 6 mois....	8,9	10,3	10,2	10,0	11,1	7,0 p
Entre 1 et 2 ans.....	16,6	15,7	16,1	15,7	8,0 p	-
Entre 2 et 3 ans.....	16,6	15,4	15,4	10,6 p	1,3 p	-
Au moins 3 ans.....	33,6	30,0	29,2	6,1 p	-	-
Contrat en cours.....	-	-	-	29,3	50,0	77,4 p
<b>Total .....</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Source :  
Unédic ;  
calculs Dares.

Les chiffres notés « p » sont provisoires, les ruptures de contrat sont souvent signalées avec quelques mois de retard.

Lecture : 33,2 % des jeunes embauchés en CJE en 2002 ont passé moins d'un an sous contrat.

Champ : ensemble des embauches sous CJE entre juillet 2002 et décembre 2007. France entière.

Tableau 5  
Motifs de rupture du CJE selon le niveau de formation, la situation à l'embauche et le secteur, entre 2002 et 2007

En %

	Période d'essai	Démis-sion	Licen-cement	Autre	Total
<b>Niveau de formation</b>					
Avant la 3 <sup>ème</sup> générale, ou une formation pré professionnelle (niveau VI).....	8,6	62,3	26,3	2,8	100,0
Avant la dernière année de CAP/BEP, ou avant la classe de 2 <sup>ème</sup> générale ou technologique (niveau Vbis).....	11,5	59,8	26,2	2,6	100,0
En 1 <sup>ère</sup> ou en 2 <sup>ème</sup> générale ou en dernière année CAP/BEP sans diplôme (niveau V sans diplôme).....	10,5	60,9	25,9	2,8	100,0
Après obtention du CAP/BEP (niveau V avec diplôme)	8,5	68,1	21,1	2,4	100,0
En terminale générale/technologique sans obtention du baccalauréat (niveau IV sans diplôme).....	10,1	67,4	20,2	2,3	100,0
En terminale générale/technologique sans obtention du baccalauréat (niveau IV sans diplôme).....	0,0	78,1	18,8	3,0	100,0
<b>Situation avant l'embauche</b>					
Scolarisé ou étudiant.....	9,2	72,2	16,8	1,8	100,0
Stagiaire de la formation professionnelle.....	9,5	60,7	26,6	3,2	100,0
Salarié en contrat d'alternance.....	4,5	73,2	20,3	2,1	100,0
Salarié hors alternance.....	6,7	67,4	23,5	2,5	100,0
Demandeur d'emploi inscrit ou non à l'ANPE.....	13,1	59,1	25,1	2,8	100,0
Autre.....	9,0	67,1	21,2	2,7	100,0
<b>Secteur d'activité</b>					
Agriculture, sylviculture et pêche.....	4,9	74,3	19,3	1,6	100,0
Industrie (hors BTP).....	7,1	64,3	25,8	2,8	100,0
BTP.....	4,6	68,8	23,4	3,2	100,0
Commerce.....	10,4	58,4	28,4	2,8	100,0
Services.....	12,0	66,2	19,8	2,1	100,0
<b>Ensemble.....</b>	<b>2,5</b>	<b>65,1</b>	<b>22,9</b>	<b>9,4</b>	<b>100,0</b>

Source :  
Unédic ;  
calculs Dares.

Champ : ensemble des jeunes sortis prématurément du dispositif (avant la fin prévue du versement de l'aide de l'État) entre juillet 2002 et décembre 2007. France entière.

ment plus forte. Ils sont les plus élevés pour les jeunes précédemment scolarisés (19 %) ou demandeurs d'emploi (19 %) (tableau 6).

Sur l'ensemble de la période 2002-2007, les ruptures de contrat sont, près de deux fois sur trois, des démissions (tableau 5). Ce motif est particulièrement fréquent dans le secteur du bâtiment (69 % des sorties précoces) et dans l'hôtellerie-restauration (71 %). La démission est un motif très fré-

quent de rupture pour les jeunes précédemment scolarisés et pour les salariés sous contrat d'alternance ; dans les deux cas, plus de 70 % des ruptures sont des démissions. Les ruptures par démission sont également fréquentes pour les jeunes les plus diplômés. Selon une enquête menée par la Dares sur le déroulement et la rupture des Contrats jeunes en entreprises (Casaux, 2007), la démission est motivée dans la moitié des cas seulement par la perspective

d'un autre emploi. Le manque de reconnaissance professionnelle, le faible niveau de qualification du poste et son défaut d'adéquation au projet professionnel sont aussi des facteurs qui favorisent les démissions.

Les licenciements représentent un peu plus de 20 % des ruptures. Il s'agit essentiellement de licenciements pour faute grave ou lourde du salarié, ils n'impliquent donc pas un remboursement de l'aide versée par l'État à

l'employeur. Ces ruptures concernent plus fréquemment les jeunes les moins qualifiés, c'est-à-dire les jeunes d'un niveau inférieur ou égal au CAP/BEP sans diplôme.

Les ruptures de contrat au cours de la période d'essai sont très peu fréquentes, et quasi nulles

pour les jeunes les plus diplômés. Dans plus d'un cas sur deux, elles concernent le secteur des services. Pendant la période d'essai, le contrat est plus souvent rompu pour les jeunes précédemment demandeurs d'emploi avant l'entrée dans le dispositif.

Laure CRUSSON (Dares).

Tableau 6  
Les embauches en CJE entre 2002 et 2007, taux de rupture à trois et six mois

En % (sauf pour le nombre d'embauches en unités)

	Embauches de 2002 à 2007	Embauches en 2007	Taux de rupture à 3 mois *	Taux de rupture à 6 mois *
<b>Nombre d'embauches</b> .....	<b>441 159</b>	<b>92 263</b>	<b>14</b>	<b>24</b>
<b>Sexe</b>				
Garçon.....	69,6	69,0	12,7	23,3
Fille.....	30,4	31,0	15,7	26,8
<b>Âge du jeune à l'embauche (révolu)</b>				
16 à 19 ans.....	42,2	33,5	14,6	25,9
20 à 22 ans.....	50,4	42,4	13,0	23,4
23 à 25 ans.....	7,4	24,1	10,9	21,1
<b>Niveau de formation à l'embauche</b>				
Avant la 3 <sup>ème</sup> générale, ou une formation pré-professionnelle (niveau VI).....	9,3	11,9	15,9	28,5
Avant la dernière année de CAP/BEP, ou avant la classe de 2 <sup>ème</sup> générale ou technologique (niveau Vbis).....	11,1	7,4	17,4	30,3
En 1 <sup>ère</sup> ou en 2 <sup>ème</sup> générale ou en dernière année CAP/BEP sans diplôme (niveau V sans diplôme) ..	16,1	16,1	15,5	27,1
Après obtention du CAP/BEP (niveau V avec diplôme).....	50,0	49,9	11,3	20,9
En terminale générale/technologique sans obtention du baccalauréat (niveau IV sans diplôme) ...	12,9	12,6	15,2	26,1
Sortie de scolarité après l'obtention du baccalauréat ou plus (niveaux IV avec diplôme, III, II et I)	0,2	2,1	11,4	21,3
<b>Situation avant embauche</b>				
Scolarisé ou étudiant.....	9,4	8,9	19,0	30,9
Stagiaire de la formation professionnelle.....	1,5	1,4	13,0	24,6
Salarié en contrat en alternance (apprentissage, contrat de qualification ou de professionnalisation)	14,6	10,7	5,3	11,7
Salarié autre qu'en alternance (CDI, CDD, intérim).....	32,8	34,8	9,8	19,6
Demandeur d'emploi, inscrit à l'ANPE ou non.....	35,7	38,2	18,6	31,2
Autre.....	6,0	6,0	17,4	30,8
<b>Temps de travail</b>				
Temps plein.....	76,5	75,9	11,5	21,4
Temps partiel : 80 à 99 %.....	5,8	5,4	16,1	27,5
Temps partiel : 60 à 79 %.....	7,2	7,1	19,6	32,6
Temps partiel : 50 à 59 %.....	10,6	11,6	23,8	39,1
<b>Salaire horaire brut à l'embauche</b>				
Inférieur ou égal à 1,1 SMIC.....	82,7	82,8	14,5	25,4
Supérieur à 1,1 SMIC ou inférieur ou égal à 1,2 SMIC.....	11,1	11,1	10,2	20,0
Supérieur à 1,2 SMIC.....	6,2	6,2	8,4	18,0
<b>Effectif de l'établissement au 31/12 de l'année précédant l'embauche</b>				
Aucun salarié.....	12,6	13,9	11,7	23,2
Moins de 10 salariés.....	43,4	40,8	11,3	22,1
10 à 49 salariés.....	28,3	28,3	17,2	28,6
50 à 249 salariés.....	10,0	10,5	16,1	25,9
250 salariés ou plus.....	5,7	6,5	13,0	20,2
<b>Secteur d'activité</b>				
Agriculture, sylviculture, pêche.....	2,7	2,6	6,8	14,7
Industrie (hors BTP).....	15,2	13,3	8,8	17,7
BTP.....	22,1	23,3	8,6	18,4
Commerce.....	20,5	20,1	11,5	20,5
dont : Commerce et réparation automobile.....	4,7	4,2	10,9	19,2
Commerce de gros, intermédiaires.....	2,9	2,6	12,5	21,3
Commerce de détail, réparations.....	13,0	13,3	11,5	20,8
Services.....	39,5	40,7	19,9	33,1
dont : Transports.....	2,6	3,1	11,4	22,6
Conseils et assistance.....	1,3	1,2	11,8	21,9
Services opérationnels.....	4,4	4,3	23,8	34,4
Hôtels et restaurants.....	23,1	24,1	23,7	39,1
Activités récréatives, culturelles et sportives.....	1,0	0,9	12,9	24,4
Services personnels et domestiques.....	3,6	3,3	9,3	17,9
Santé, action sociale.....	0,9	0,8	8,1	15,2

Source :  
Fichier des bénéficiaires du CJE de l'Unédic ; calculs Dares.

Champ : France entière.

\* Ensemble des jeunes embauchés en CJE depuis au moins un an au 31 mars 2007 (embauchés de 2002 au 31 mars 2007).



## LE CONTRAT JEUNES EN ENTREPRISES : UN DISPOSITIF FRÉQUEMMENT REMODELÉ

Le « Contrat jeunes en entreprises » (CJE) (ou SEJE, « Soutien à l'emploi des jeunes en entreprises ») a été créé le 1<sup>er</sup> juillet 2002 pour favoriser l'accès à l'emploi durable des jeunes faiblement qualifiés, à travers une prime forfaitaire versée par l'État.

L'État verse pendant 3 ans une prime mensuelle aux entreprises du secteur marchand qui embauchent des jeunes peu qualifiés en CDI, à temps plein ou à temps partiel. Cette prime est cumulable avec les allègements des charges patronales sur les bas et moyens salaires (dits « allègements Fillon »). Les critères d'éligibilité au dispositif ont été largement revus depuis sa création.

Jusqu'en avril 2005, le Contrat jeunes en entreprises concernait les jeunes âgés de 16 à 22 ans, sans diplôme ou ayant un diplôme inférieur au baccalauréat. À l'origine, la prime accordée était fixée à 225 euros par mois pendant deux ans, puis réduite de moitié la troisième année.

Le Plan de cohésion sociale de 2005 a modifié les caractéristiques du dispositif pour le recentrer sur les jeunes les moins qualifiés. Ainsi, à partir du 1<sup>er</sup> avril 2005, le montant de l'aide forfaitaire est modulé en fonction des niveaux de qualification des jeunes recrutés. Pour un salarié à temps complet rémunéré au SMIC, l'aide est fixée à 300 euros par mois pour les jeunes d'un niveau de formation inférieur à la dernière année de CAP-BEP (niveaux de formation VI et V bis). L'aide reste dégressive, la prime étant réduite de moitié la troisième année. Les critères d'éligibilité sont élargis aux jeunes de 23 à 25 ans révolus qui bénéficient d'un Contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS) renforcé. Le CIVIS renforcé s'adresse aux jeunes sortis de scolarité sans CAP-BEP ou avant la terminale (niveau VI, V bis et V sans diplôme).

Au printemps 2006, la loi pour l'égalité des chances et la loi sur l'accès des jeunes à la vie active ont élargi les critères d'accès au CJE. Le contrat peut désormais être signé avec tous les jeunes de 16 à 25 ans de niveau de formation inférieur au baccalauréat ; il est également ouvert aux jeunes de 16 à 25 ans révolus de niveau baccalauréat ou plus s'ils résident en zone urbaine sensible (ZUS) ou s'ils bénéficient d'un CIVIS ou, de façon temporaire, s'ils étaient demandeurs d'emploi de plus de 6 mois au 16 janvier 2006 (pour les embauches réalisées entre le 16 janvier et le 31 décembre 2006). Les jeunes en contrat de professionnalisation qui remplissent un des critères précédents peuvent également avoir accès au CJE, les deux dispositifs sont alors cumulés. L'aide versée par l'État a été augmentée à 400 euros pour tous les jeunes (200 euros pour les contrats de professionnalisation). Elle est versée pendant deux ans au lieu de trois : un an à taux plein et un an à la moitié du taux. La modulation de l'aide en fonction du niveau de formation a été supprimée.

La loi de finances pour 2008 (Journal officiel du 27 décembre 2007) abroge les articles du code du travail relatif au dispositif. Les CJE ne peuvent plus être conclus depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2008. Le dispositif de Soutien à l'emploi des jeunes en entreprises et le Contrat initiative emploi (CIE) sont fusionnés. Le CIE recouvre un champ plus large que le CJE : il propose une subvention à l'embauche de personnes rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi. Les jeunes anciennement éligibles au CJE peuvent désormais bénéficier d'un CIE.

### Pour en savoir plus

Casaux S. (2007) : « Soutien à l'emploi des jeunes en entreprises : bilan fin 2005 », *Dares, Premières Synthèses*, n° 02.2, janvier.

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

**PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES** sont édités par le **Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi et le Ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville**  
**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, Recherche, Statistique de la DARES)**

**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 : e-mail : dares.communication@dares.travail.gouv.fr

Rédactrice en chef : Alice Guerber-Cahuzac. Secrétariat de rédaction : Evelyn Ferreira et Francine Tabaton.

Maquettistes : Daniel Lepasant, Guy Barbut, Thierry Duret.

Conception graphique : Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi et Ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville.

Impression : Ateliers Modernes d'Impression, 19, rue Latérale, 92404 Courbevoie.

Abonnements : dares.communication@dares.travail.gouv.fr

Publicité : Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi et Ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville.

Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.