

Séance 4

Les débuts de vie professionnelle : trajectoires, mobilités et acquisition de droits

Jeudi 17 novembre 2016

Plan de la présentation

A. Des parcours de début de carrière diversifiés

- Des entrées tardives sur le marché du travail
- Des parcours d'insertion diversifiés
- Les mobilités et leurs impacts sur les évolutions de carrière
- Impact de la crise sur les débuts de carrières
- L'entrepreneuriat des jeunes : perspectives et enjeux

B. L'impact sur l'acquisition des droits suffisamment pris en compte ?

- Pour le chômage
- Pour la retraite
- Accident du travail et invalidité

C. L'impact de l'ancienneté dans l'acquisition des droits dans l'entreprise ?

- Droits acquis à l'ancienneté / Formation professionnelle
- Poids des primes d'ancienneté
- Impact des classifications ?

Ccl : Comment mieux insérer les jeunes dans l'entreprise

Quel accompagnement lors de l'entrée dans l'entreprise ? Rappel des mesures de l'ANI

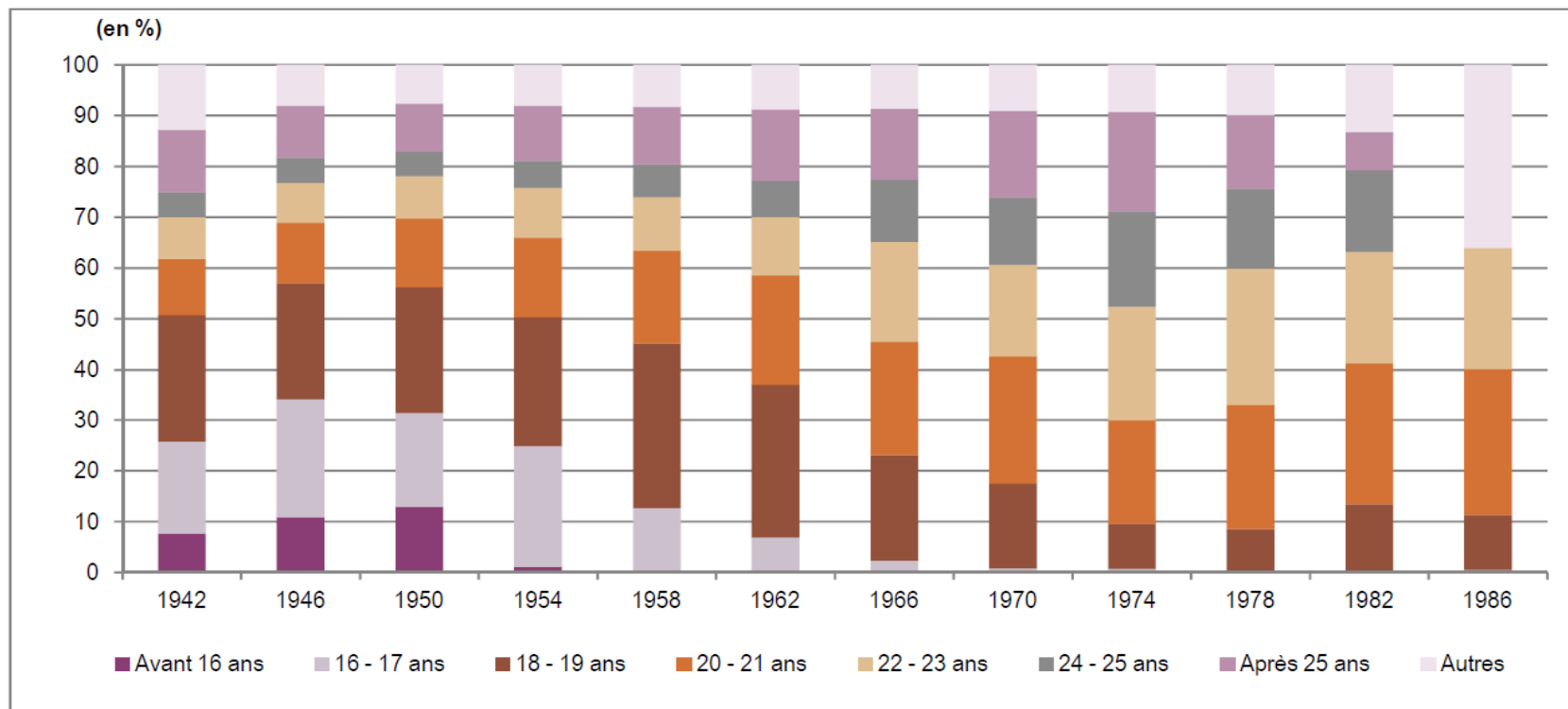


A. Des parcours de début de carrière diversifiés



Des entrées tardives sur le marché du travail

Âges de première validation d'une année complète par génération



— **Note** • La catégorie « autres » regroupe les individus retrouvés par les caisses de retraite, mais ne validant jamais quatre trimestres une même année, ainsi que ceux n'ayant pas été retrouvés par les caisses participant à l'EIC 2009.

Champ • Individus faisant partie de l'échantillon EIC 2009.

Sources • EIC 2009, DREES.

Différents types d'insertion dans l'emploi

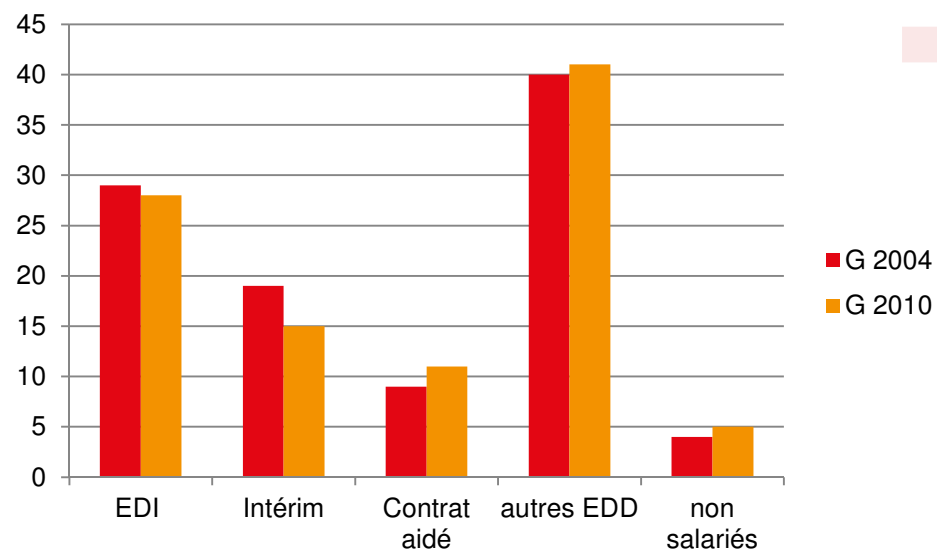
- Accès à l'emploi : Génération sortie de formation initiale en 2010 (G. 2010), 75 % des jeunes accèdent à leur premier emploi en moins de 6 mois mais le plus souvent à durée déterminée.
- Ceux qui accèdent à un EDI : 30 % directement, 37 % entre 1 à 12 mois, 33 % en plus de 12 mois.
- Au bout de 3 ans : G. 2010 : 34 % sont en EDD (29 % G. 2001)
- Hors contrats de travail salariés :
 - le développement des stages : selon rapport CESE (sept. 2012) : environ 1,6 million de stage par an contre 600 000 en 2006.
 - en 2015, 53 000 jeunes en Service Civique (136 000 depuis sa création en 2010)



Un premier emploi majoritairement en EDD

Nature du contrat du premier emploi (en %)

Comparaison G. 2004 et G. 2010. Cereq, 2008 et 2004



Source : enquêtes
Génération, Cereq

Champ: Générations sorties
de formation initiale en 2004
et 2010. Jeunes ayant
occupé au moins un emploi
lors de leurs trois premières
années de vie active



Un accès progressif et différencié vers l'emploi stable

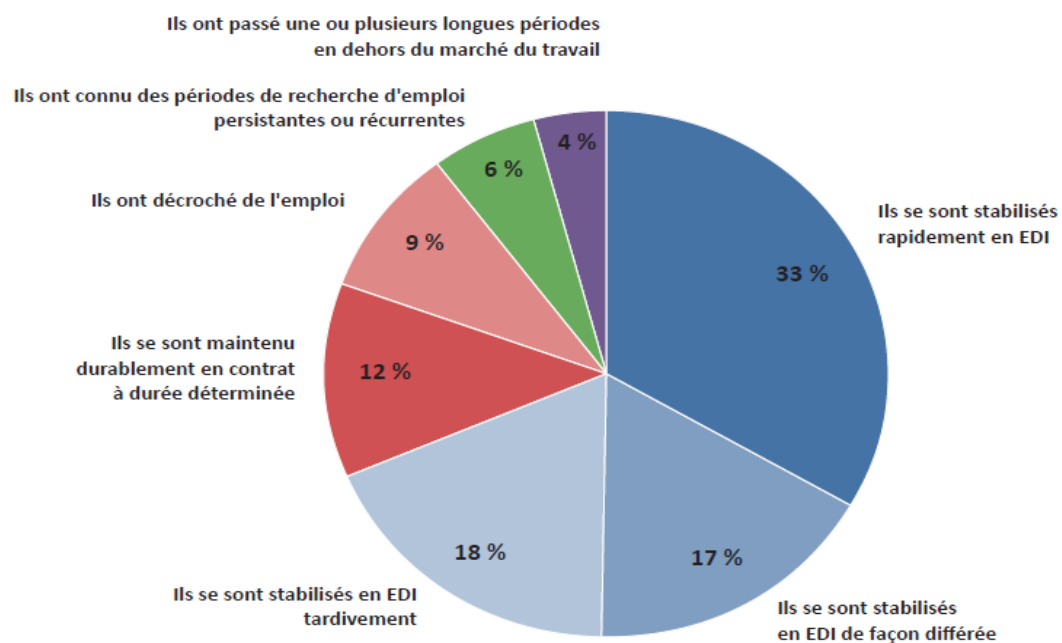
Génération sortie de formation initiale en 2004 (Cereq 2015), au bout de 7 ans :

- 1/3 de stabilisation rapide en EDI
- 1/3 de stabilisation tardive en EDI
- 1/3 d'instabilité (succession de EDD ou périodes récurrentes et prolongées de chômage)



Des parcours diversifiés

Les trajectoires d'insertion des jeunes de la Génération 2004



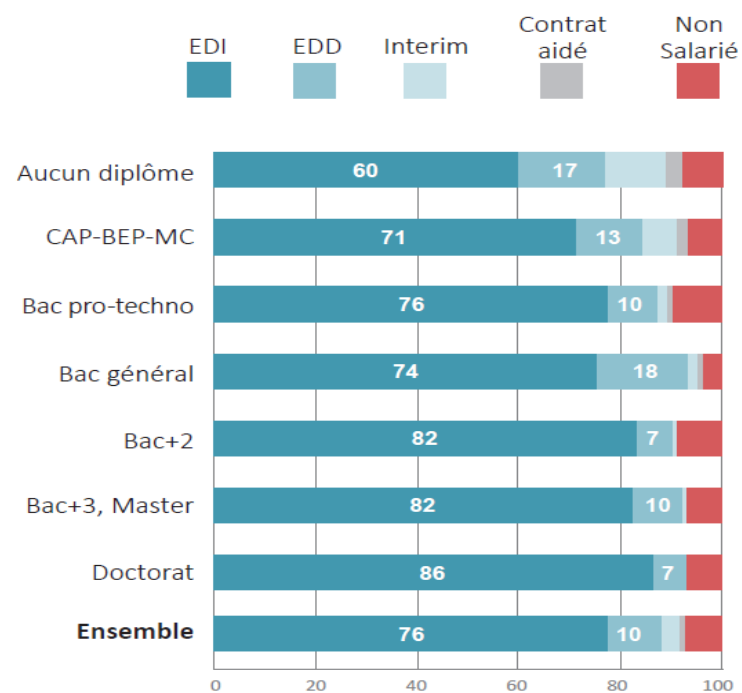
Champ : ensemble de la Génération 2004 à 7 ans (737 000 individus).

Source :
Cereq, juillet
2015, Les 7
premières
années de vie
active de la
génération
sortie de
formation
initiale en
2004.



Selon le niveau de diplôme

Type de contrat de travail après sept ans de vie active par niveau de diplôme (%)



Source : enquêtes
Génération, Cereq

Champ : ensemble de la Génération 2004 à 7 ans (737 000 individus).



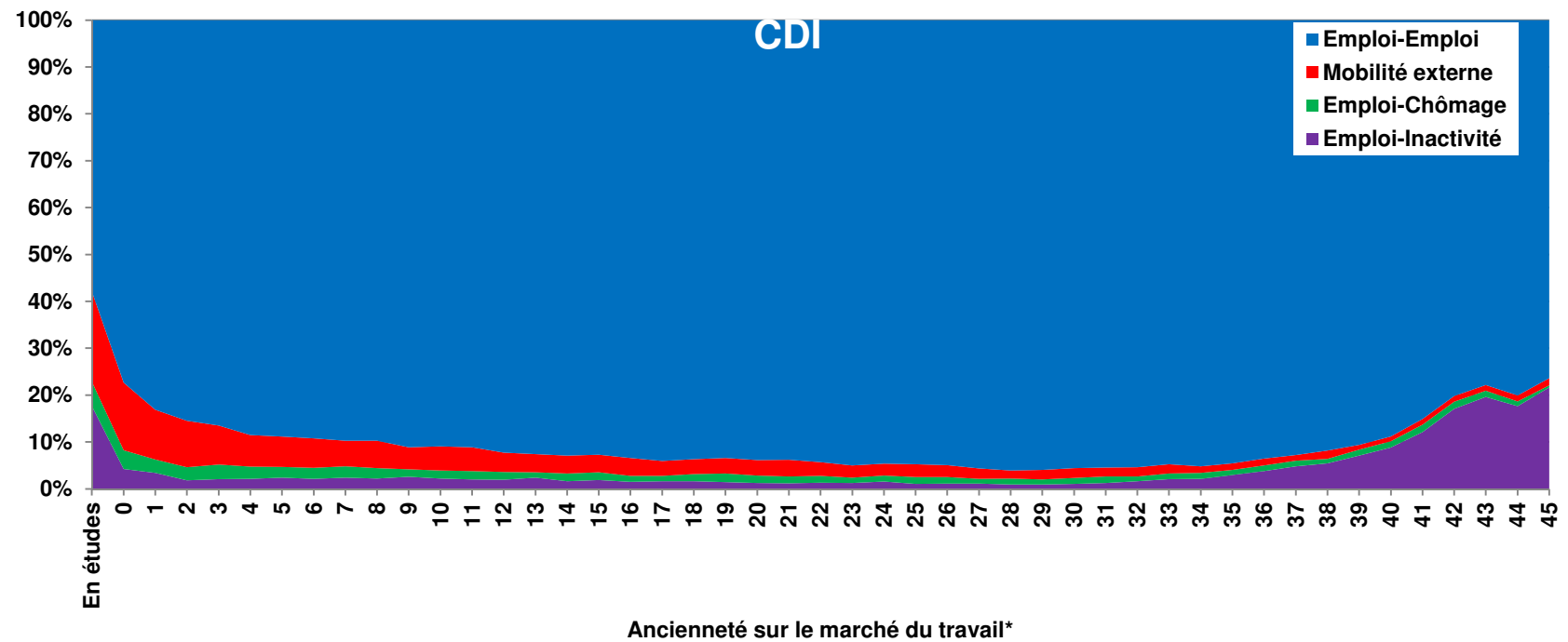
Des parcours marqués par la mobilité

Génération sortie de formation initiale en 2010, au bout de trois ans :

- 41 % ont connu un seul employeur
- la moitié ont connu deux employeurs différents ou plus
- 1/3 ont travaillé hors de leur région de formation
- La **mobilité externe** concerne plutôt les jeunes le plus vulnérables (sans qualification), et certains secteurs (hôtellerie-restauration)
- La **mobilité interne** concerne plus les débutants les mieux dotés (parfois mécanisme de rattrapage pour les plus diplômés)



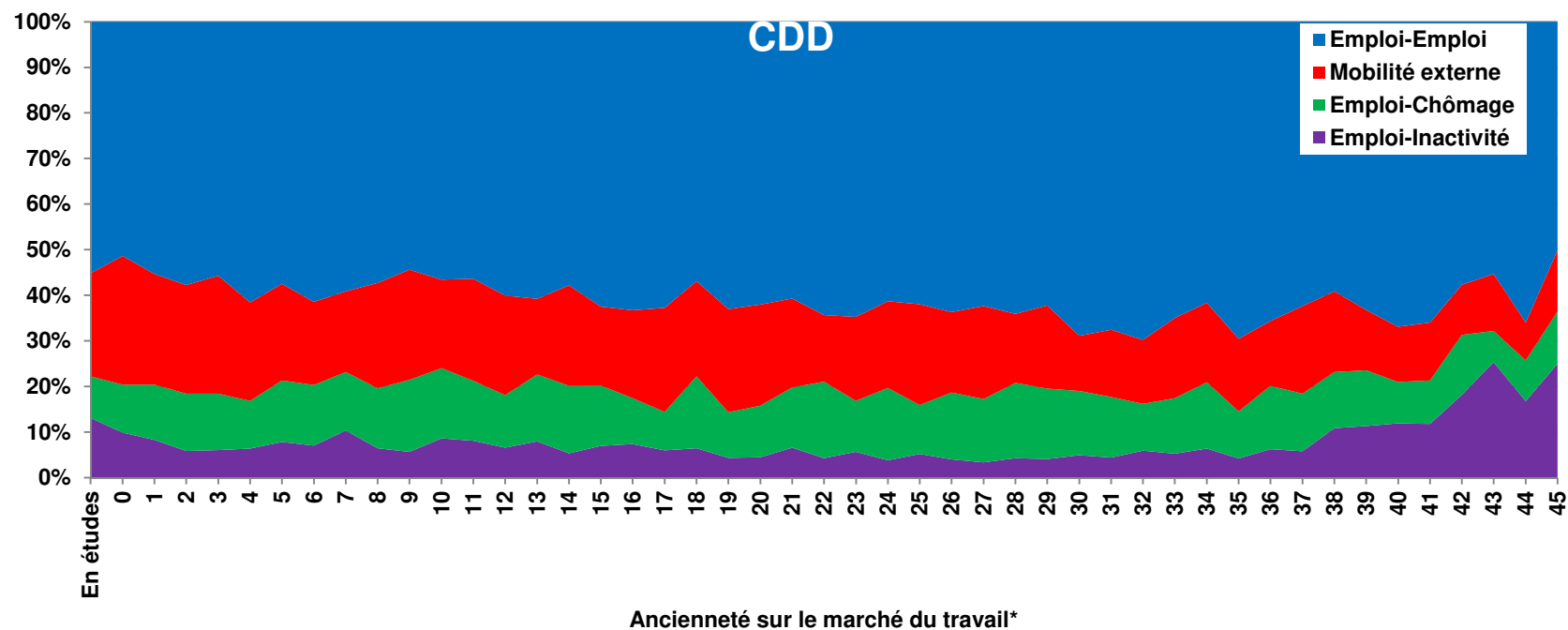
Peu de mobilités pour les CDI



Source France Stratégie, d'après les enquêtes Emploi 2003-2014 (INSEE)



Beaucoup de mobilités externes pour les CDD



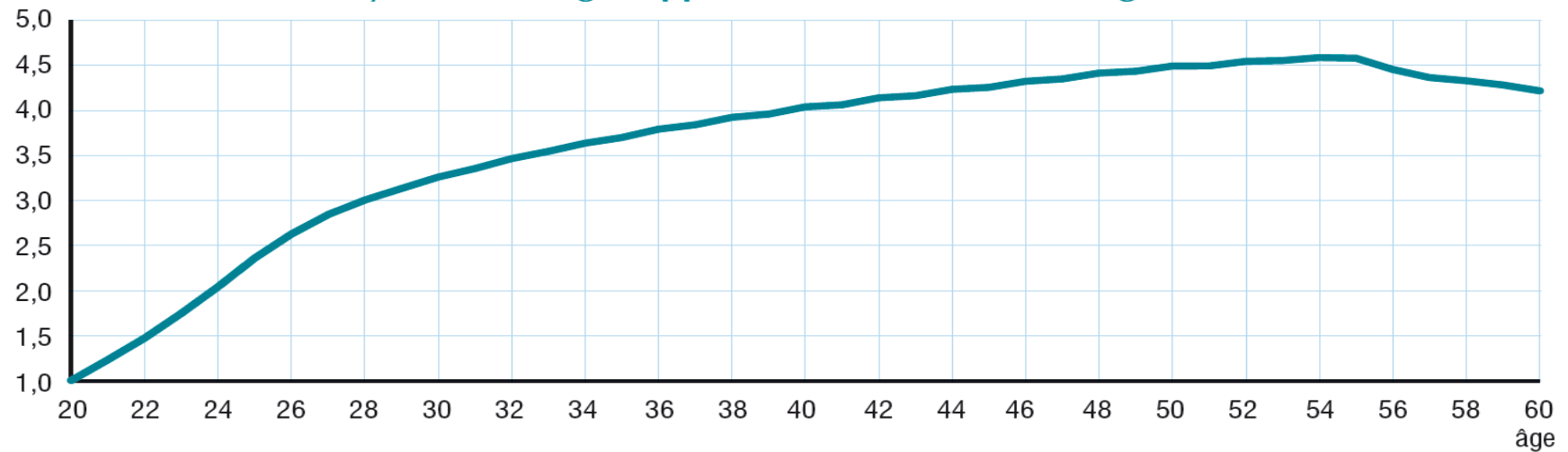
Source France Stratégie, d'après les enquêtes Emploi 2003-2014 (INSEE)



Quel impact des mobilités sur les salaire ?

Le revenu salarial suit en moyenne le cycle de vie professionnelle

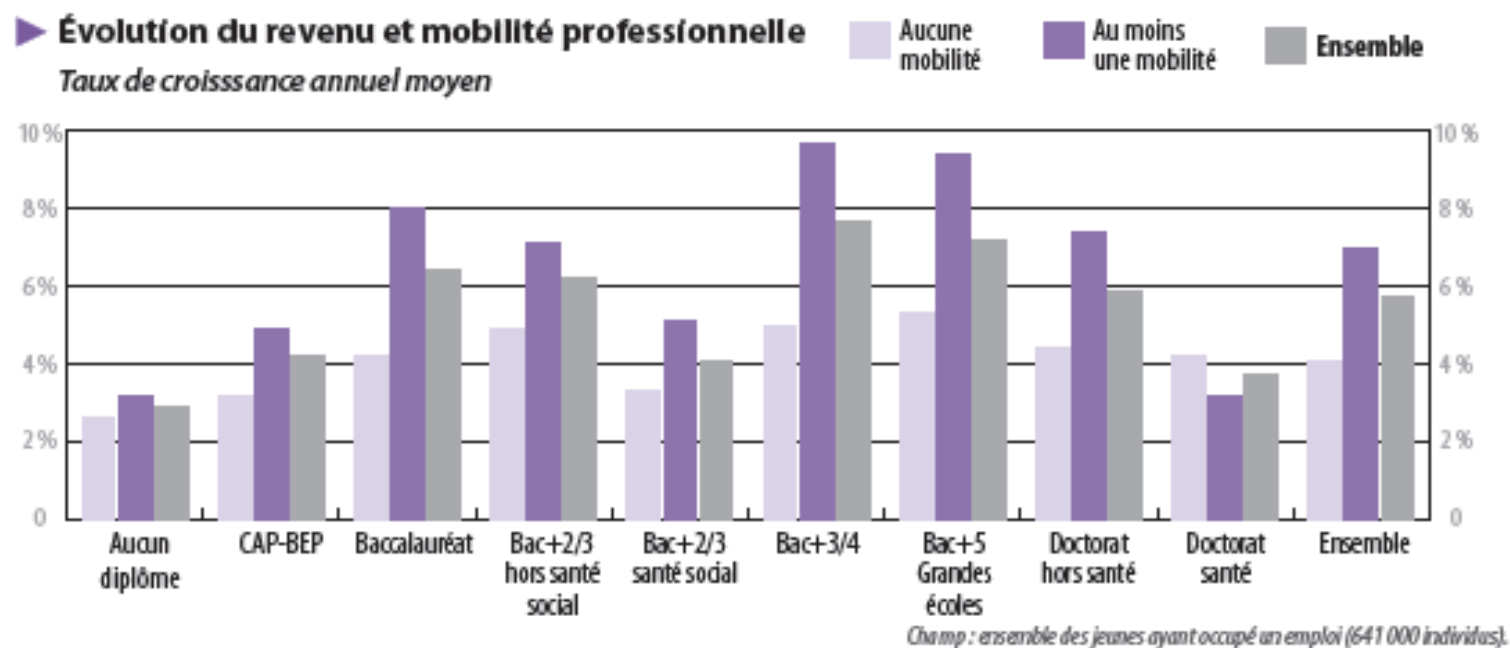
1. Revenu salarial moyen selon l'âge rapporté à celui observé à l'âge de 20 ans



Source INSEE, 2016



Avec un effet spécifique des mobilités (externes)



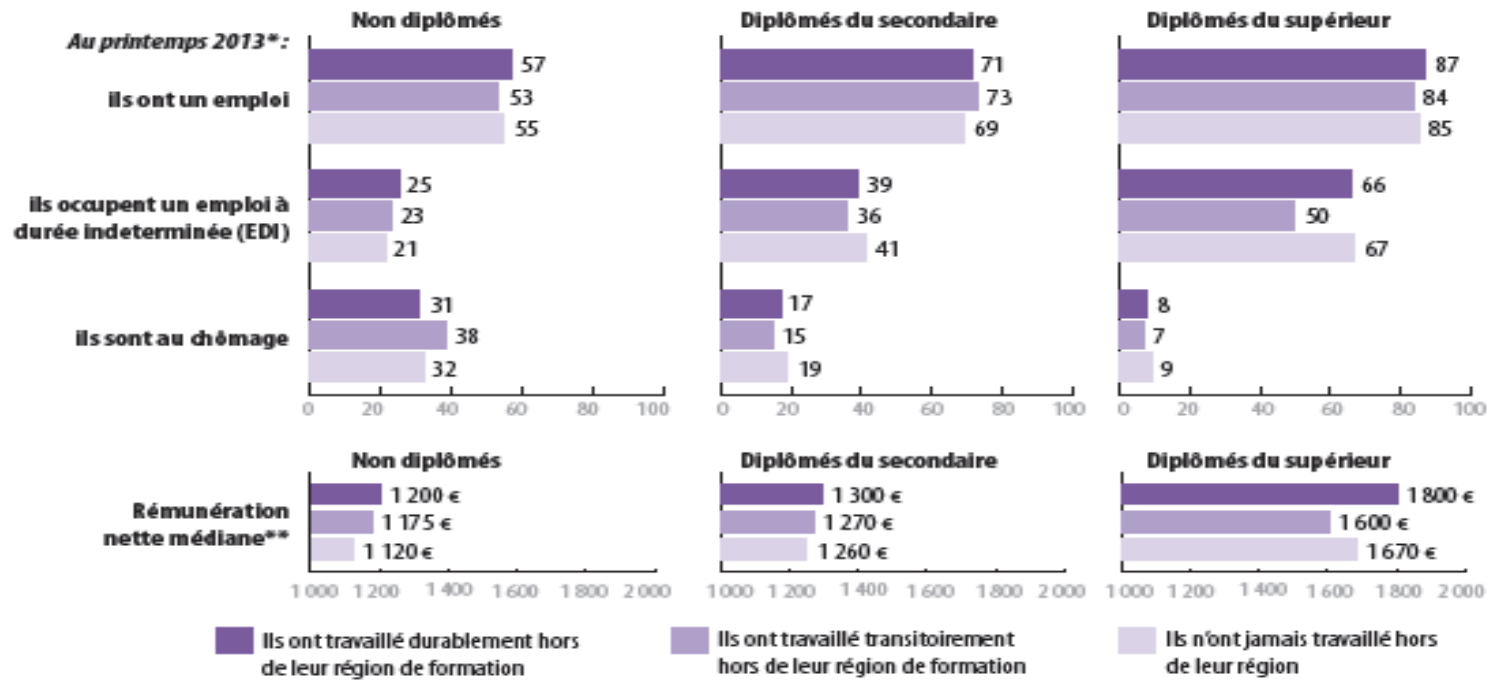
Enquête Génération 2010 © Céreq 2014

67



Effets des mobilités géographiques moins visibles sur les conditions d'insertions

► Mobilités géographiques et conditions d'insertion (%)



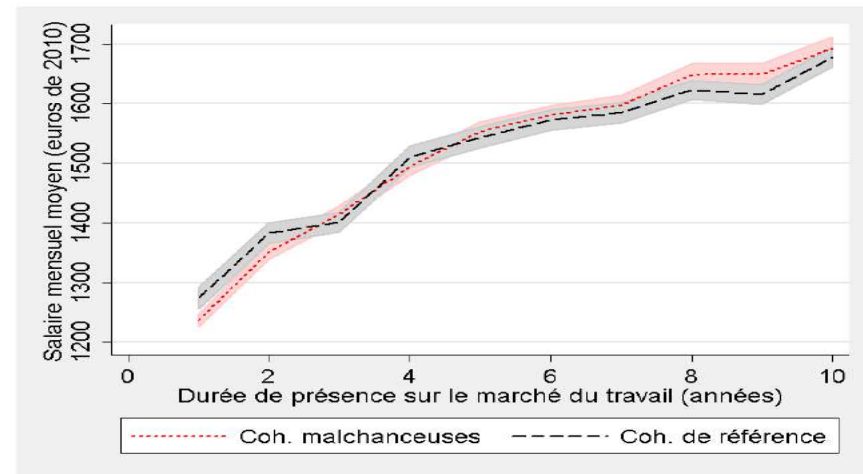
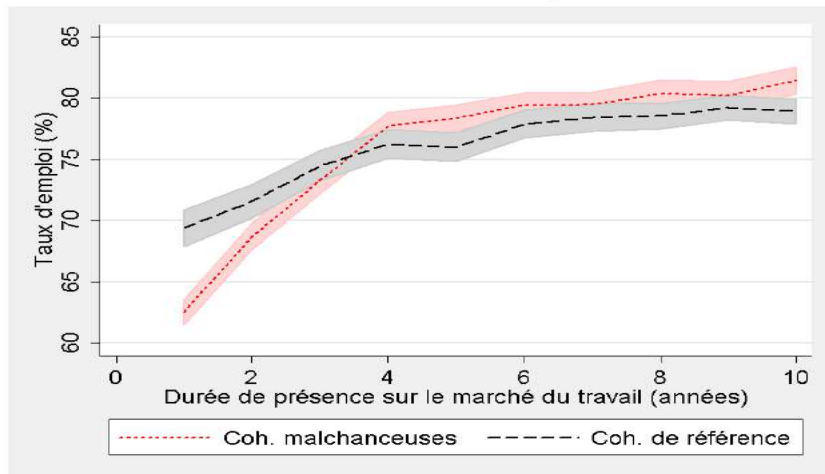
*Champs : *jeunes ayant occupé au moins un emploi (641 000 individus), **jeunes en emploi au printemps 2013 (478 000 individus).*



Effets de la crise / effet « cicatrice » ? 1/2

Les conditions d'insertion dans l'emploi se dégradent sous l'effet de la crise (cf. séances précédentes), mais on voit un effet de rattrapage au bout de quelques années ?

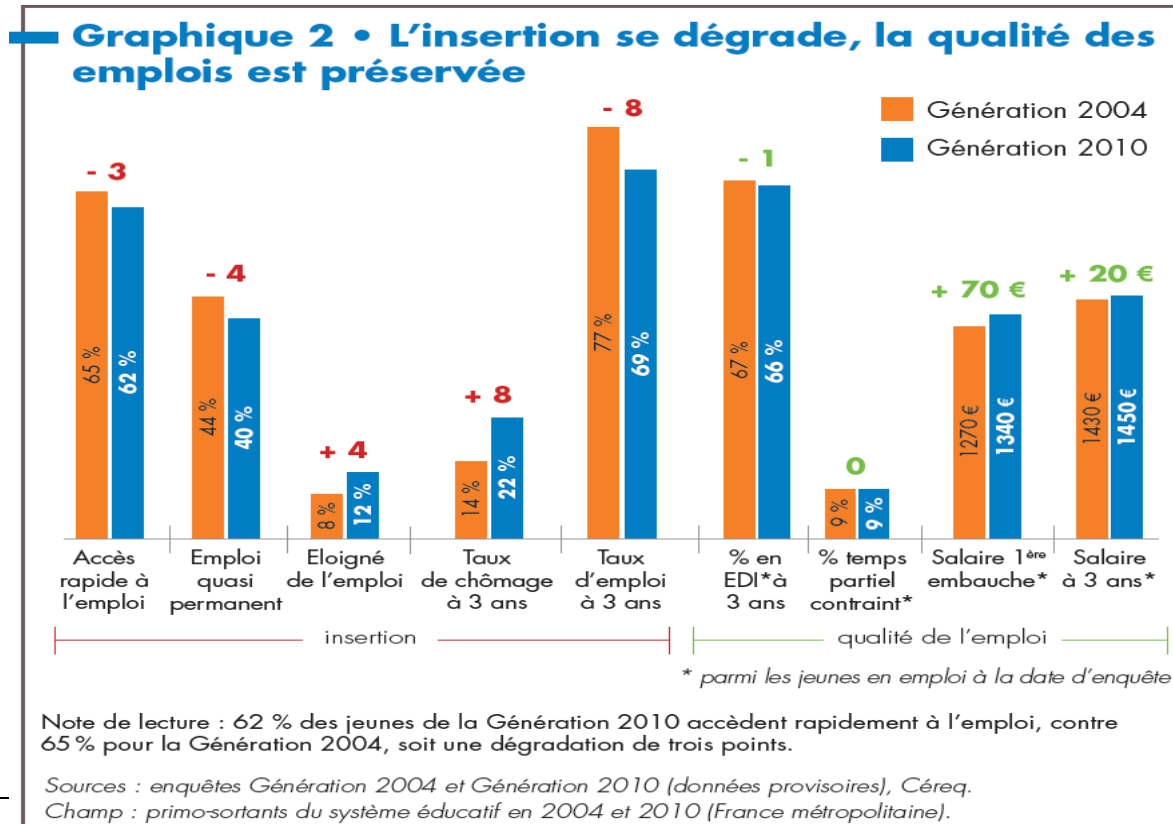
Comparaison des taux d'emploi (à gauche) et des salaires moyens (à droite) des cohortes de référence et des cohortes « malchanceuses » au cours des 10 premières années de leur carrière



Source INSEE 2013 : comparaison des cohortes sorties de formation initiale en périodes de « bonnes et mauvaises » conjonctures économiques, de 1983 à 2010.



Effets de la crise / effet « cicatrice » ? 2/2



Source : Céreq,
Bref n°319, 2014



Travail indépendant et création d'entreprise

- Travail indépendant reste marginal chez les jeunes (autour de 2%)
- Mais fortes aspirations pour la création d'entreprise (chiffres INJEP 2014)
 - 41 % des 16-30 ans déclaraient avoir envie de créer une entreprise en 2005 -> 52 % en 2010 (vs 25 % en population générale)
- Et une certaine réussite : des taux de pérennité à 3 ans des entreprises créées par des moins de trente ans assez élevés : 63 % parmi les jeunes avec expérience pro dans le domaine d'activité de leur création ; 55 % parmi les jeunes « non expérimentés »



Entrepreneuriat : des leviers multiples...aux effets inégaux

Création du **statut d'auto-entrepreneur, Programmes nationaux** (dispositif NACRE, PEPITE entrepreneuriat étudiant) **et européens** (FSE), Nombreux **réseaux d'accompagnement à la création d'activité, Agence France Entrepreneur, expérimentations en milieu scolaire** : « Développement de l'esprit d'entreprendre » en lycées (FEJ), **expérimentations auprès de jeunes en insertion, .**

Deux expérimentations :

✓ Programme « CréaJeunes »

Pas d'effet sur la situation professionnelle + Manque de financement déclaré comme frein (par 28 % des jeunes ciblés)

✓ « Groupements de Créateurs » (80 % de jeunes de 16 à 25 ans) :

Impact sur entrée en formation, niveau de l'emploi et du revenu (- 6 points activité indépendante, + 6 points emploi salarié, + 148 euros de revenu mensuel soit 36 % de plus que le groupe témoin).

Nota : formation des directeurs de missions locales à l'entrepreneuriat par ANGC en cours.



B. L'impact sur l'acquisition des droits suffisamment pris en compte ?

Systeme de protection sociale marqué par son assise professionnelle (revenu de remplacement) et familiarisé.

- Ne pose pas de pb spécifique aux jeunes quand ils passent rapidement de la prise en charge par la famille à l'autonomie professionnelle.
- Mais pb quand difficultés pour accéder à un emploi stable.

Systeme contributif en grande partie donc défavorable aux jeunes qui n'accèdent pas rapidement à un emploi durable.



Les problèmes que cela peut poser en termes d'assurance chômage

- **Les jeunes sont moins couverts par l'assurance chômage :**
58 % des 16-29 ans inscrits à PE en décembre 2012 étaient indemnisables (65 % des 30-49 ans) (DARES pour IGAS 2015).

- Les durées d'indemnisation sont plus courtes (Unedic, 2014) :
moins de 25 ans : 15 % - 6 mois, 28 % de 6 à – 12 mois
25-49 ans : 12 % 17 %

et les montants moins élevés (Unedic, 2014) : SJR : 16-29 ans : 51 euros /
30-49 ans : 69 euros



Réformes récentes permettent une meilleure couverture

Assurance chômage :

- réduction des conditions d'activité préalable à l'ouverture des droits en 2009 (4 mois dans les 28 derniers mois au lieu de 6 mois dans les 22 derniers mois).
- Majoration des cotisations des contrats courts mais exonération de la part patronale pour l'embauche d'un jeune de moins de 26 ans à durée indéterminée, 2014. (3 mois dans entreprise de 50 salariés et plus, 4 mois pour les autres).
- Meilleure couverture pour les contrats courts, 2014 : « droits rechargeables » (36 % des bénéficiaires ont moins de 30 ans, UNEDIC 2015), évolutions des règles de cumul entre les allocations chômage et une activité réduite.



Avec des limites

Chômage : durée d'indemnisation = durée de cotisation.

Peu de jeunes accèdent à l'ASS (condition de 5 ans d'activité dans les 10 ans) et pas de relais par le RSA sauf exceptions.

Rappel condition d'âge : être âgé de 25 ans au moins

ou sinon :

- avoir un enfant à charge, né ou à naître
- ou vivre en couple avec un conjoint âgé de plus de 25 ans
- Ou avoir travaillé deux ans au cours des trois dernières années

- Les élèves, étudiants ou stagiaires d'entreprise non rémunérés ne peuvent prétendre au RSA sauf s'ils sont parents isolés ou s'ils travaillent pendant leurs études et que leurs revenus professionnels sont supérieurs à 500 euros par mois.



Les problèmes que cela peut poser pour les pensions de retraite

- Impact à long terme sur les retraites : à **30 ans** : **diminution du nombre de trimestres validés**, augmentation du nombre de personnes potentiellement concernées par l'âge d'annulation de la décote pour pouvoir partir à taux plein.



Réformes récentes

Evolutions moins favorables aux carrières hachées : augmentation des durées d'assurance requises pour le taux plein.

Evolutions favorables aux débuts de carrières des jeunes :

- validation de trimestre facilitée pour chômage non indemnisé, pour les temps partiel (150h SMIC pour valider un trimestre au lieu de 200), congés maternité, apprentissage, périodes de stage pour les étudiants (2 mois max et si versement de cotisation),
- abaissement du barème de rachat des années d'études.



Les limites

Les réformes permettent en général de valider des trimestres supplémentaires, mais pas d'impact sur les salaires portés au compte (quel risque que les faibles revenus pèsent sur le montant des retraites avec une base de calcul de salaire annuel moyen qui est la moyenne des 25 meilleurs salaires annuels ?).

Difficultés d'application du droit, risque de non recours faute accès à l'info ? ex pour chômage non indemnisé, rachat d'années d'études.

Certaines mesures limitées aux régimes de base (ex. stagiaires).



La couverture des risques accidents du travail et invalidité

Cf. Rapport annuel IGAS 2015 : Constats de pbs de couverture AT-MP :

- Difficultés de gestion ? (acquittement des cotisations pour les jeunes CIVIS, Garantie Jeunes, élèves en établissements professionnels)
- Intensifier la prévention des risques à destination des jeunes (intérimaires, secteurs à sinistralité élevée recourant à des jeunes actifs) ?
- Montants très réduits d'indemnisation (calcul pénalisant pour les jeunes en début de carrière) :
 - garantir une indemnisation même si activité de courte durée ou de faibles rémunérations (hausse du montant plancher versé pour la rente) ?
 - prise en compte de la « perte de chance » dans le calcul de la rentes ?



Protection sociale hors salariat

- Service civique :

couverture des risques maladie, maternité, invalidité et accident du travail + contribution supplémentaire au titre de l'assurance vieillesse, au bénéfice du *régime général*, pour valider tous les trimestres. Prise en charge des cotisations par l'Etat.

- Stages : sous réserve de percevoir une gratification, le stagiaire reste affilié à la sécurité sociale étudiante, bénéficie du remboursement des frais de santé et sous réserve de remplir les conditions d'ouverture des droits des IJ pour maladie, maternité, couverture AT/MP sans condition d'ouverture des droits



Questions soulevées

- Critère d'âge : en particulier pour le RSA
- Conditions d'activité professionnelle : ont été fortement allégées
- Montants des droits : pour les droits contributifs : assurance chômage, niveau des pensions de retraite
- Différences régimes de base/régimes complémentaires
- (Couverture des non salariés)



C. L'impact de l'ancienneté dans l'acquisition des droits dans l'entreprise ?



Droits liés à l'ancienneté dans l'entreprise

Droits à congés, congés conventionnels supplémentaires, indemnités de rupture de contrat, durée du préavis, primes d'ancienneté ...

Prise en compte des périodes hors CDI pour le calcul de l'ancienneté :

- Embauche en CDI d'un salarié en CDD : durée totale du CDD prise en compte,
- Si embauche : durée du contrat d'apprentissage pris en compte, durée du stage prise en compte quand le stage est supérieur à 2 mois, prise en compte des missions d'intérim effectuées au cours des 3 mois précédents.

Exemples : compte pénibilité : condition d'ancienneté 1 mois ; congé parental : 12 mois



Pour la formation professionnelle / VAE

Les principaux freins à la formation des salariés :

Pour les 18-29 ans : formation trop chère – pb financiers (26 %), incompatibilité avec la charge de travail (19 %), refus de l'employeur (15%), l'employeur n'a pas aidé (14 %), incompatibilité avec les responsabilités familiales (8 %).

CPF sans condition d'ancienneté

Mais des conditions d'ancienneté pour le CIF, bilan de compétences, entretien professionnel.

VAE : la loi travail diminue les conditions d'accès à la VAE (1 an au lieu 3 ans d'activité); plus de condition d'ancienneté pour CDD



La part des primes d'ancienneté

En 2012, primes et compléments de salaires = en moyenne 13 % de la rémunération. 83 % des salariés en perçoivent.

Parmi ces primes et compléments, les primes d'ancienneté représentent 15,6 % (et 2 % de la rémunération brute totale).

34, 2 % des salariés sont concernés par les primes d'ancienneté



Impact de l'ancienneté dans les classifications

Tendance au remplacement progressif des grilles «Parodi » par des grilles de classifications à critères classants avec un double objectif :

- permettre une plus grande adaptabilité à l'évolution de l'emploi
- mieux valoriser les compétences et les déroulements de carrière.

Ces nouvelles classifications permettent-elles effectivement de mieux valoriser les compétences et les parcours de formation ?

Cela se fait-il au détriment du critère de l'ancienneté ?

Est-ce favorable aux jeunes ?

Quid d'une reconnaissance des compétences dans les conventions collectives ?



Ccl Comment mieux insérer les jeunes dans l'entreprise ?



Quel accompagnement lors de l'entrée dans l'entreprise ?

Rappel des dispositions de l'ANI :

- Parcours d'entrée pour les jeunes embauchés
 - Livret d'accueil (réalisé par l'entreprise ou livret type par la branche)
- Un groupe de travail paritaire interprofessionnel devait rédiger un schéma type pour les TPE ?*
- Désigner un référent chargé de l'accueil du jeune embauché dans l'entreprise
 - Développer des binômes d'échange de compétences entre salariés (expérimentés et jeunes)
 - Mise en place d'une fonction tutorale pour tout jeune accueilli en contrat de professionnalisation



Quel accompagnement lors de l'entrée dans l'entreprise ?

- Charger le comité « observatoires et certifications » du CPNFP de la mise en place d'un référentiel commun « tuteur en entreprise »
- Fixer au niveau de la branche les principes d'une charte pour un tutorat de qualité *Bilan réalisé avant le 31 décembre 2012.*

Contrat de génération : au delà de l'aspect quantitatif, le contrat de génération prévoit un volet qualitatif d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise : modalités d'intégration, d'accompagnement et d'accès des jeunes, transferts de compétences

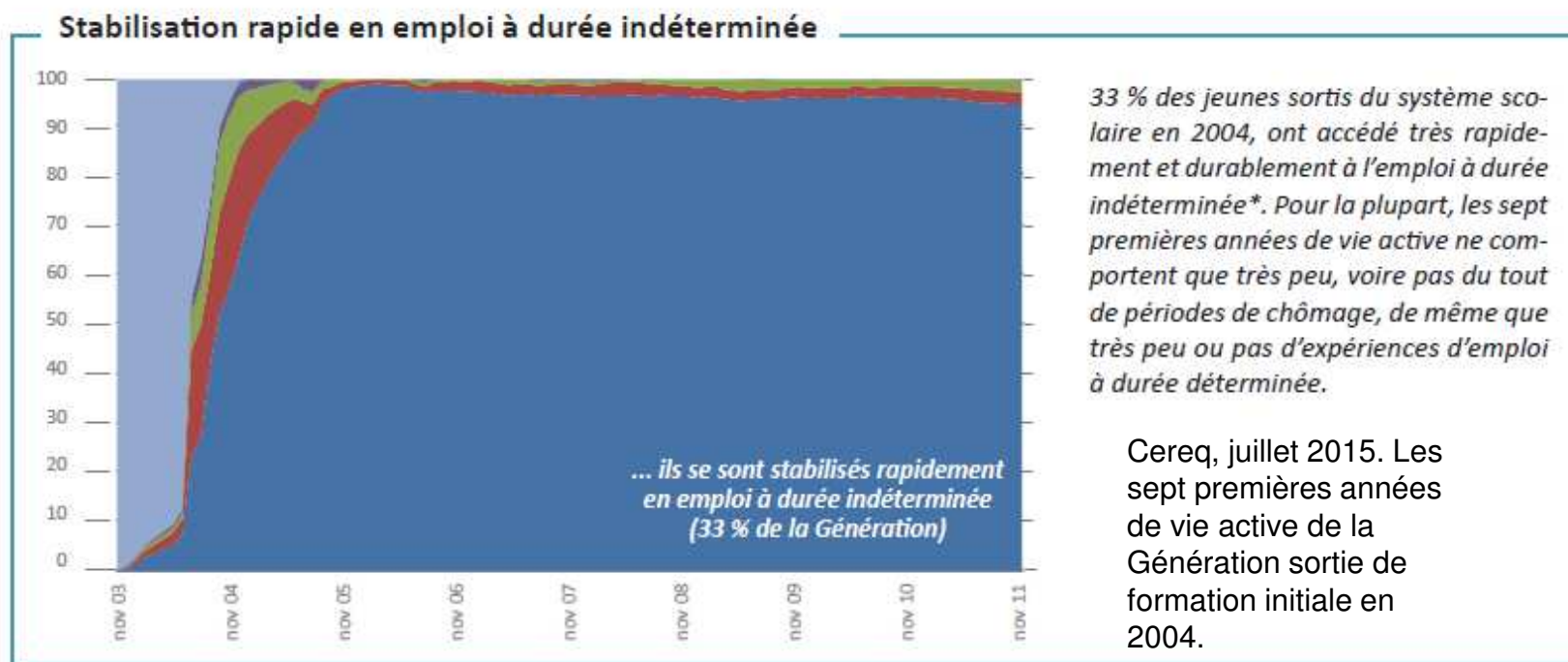


Merci pour votre attention

Annexes



Stabilisation rapide en emploi à durée indéterminée



Légendes

■ Emploi à durée indéterminée (EDI)

■ Emploi à durée déterminée (EDD)

■ Chômage

■ Inactivité

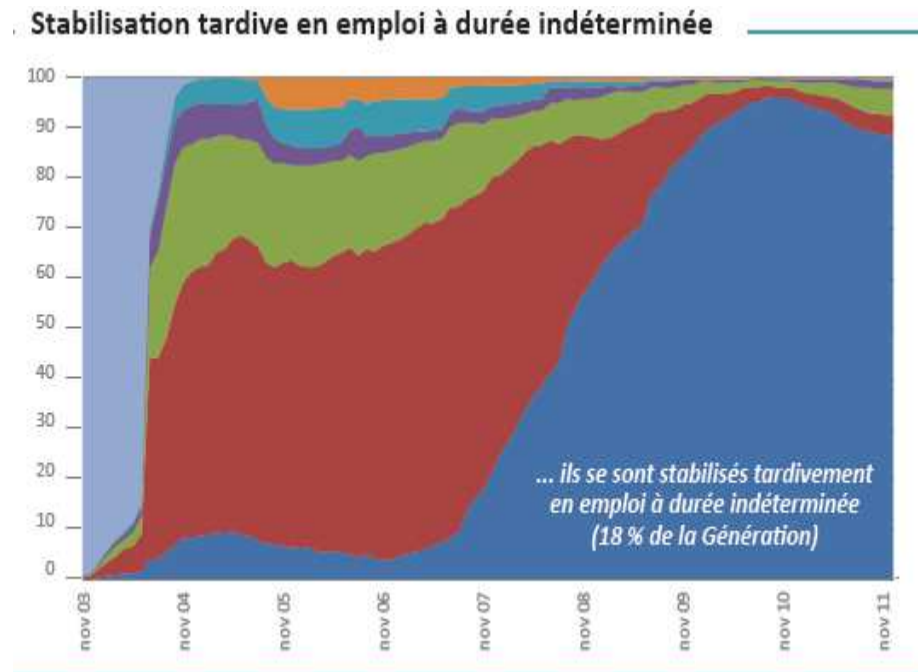
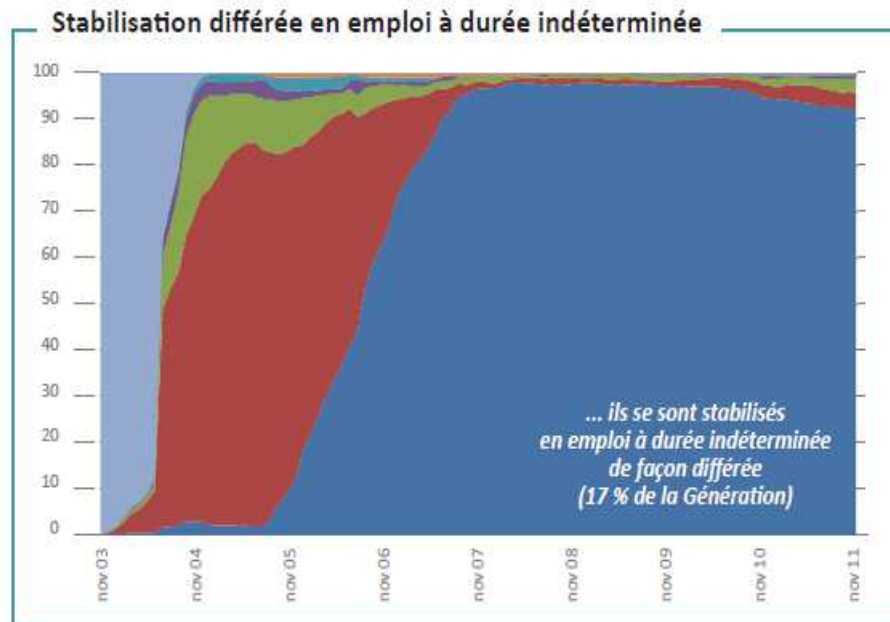
■ Formation

■ Reprises d'études

■ Formation initiale

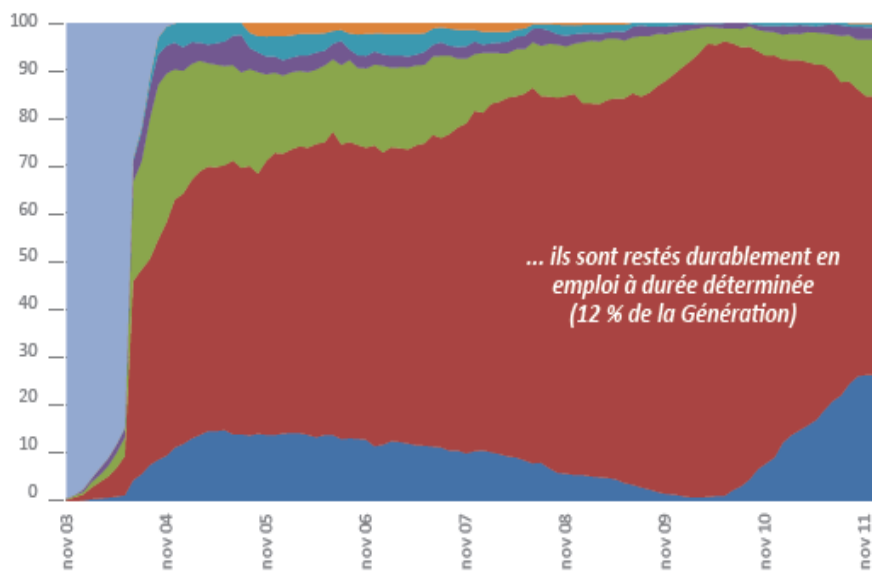


Stabilisation différée ou tardive en EDI

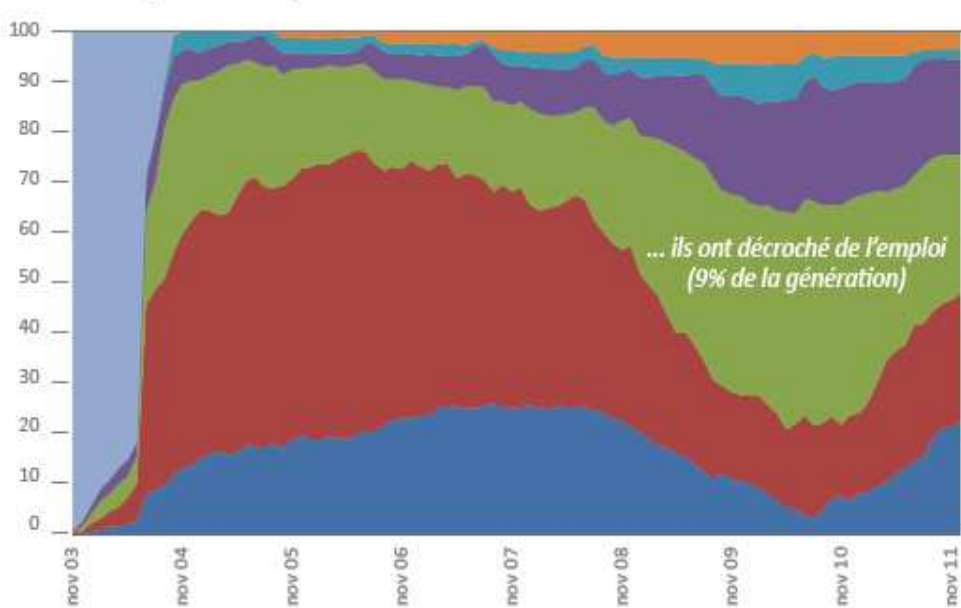


Parcours instables

Séquences longues ou récurrentes d'emplois à durée déterminée

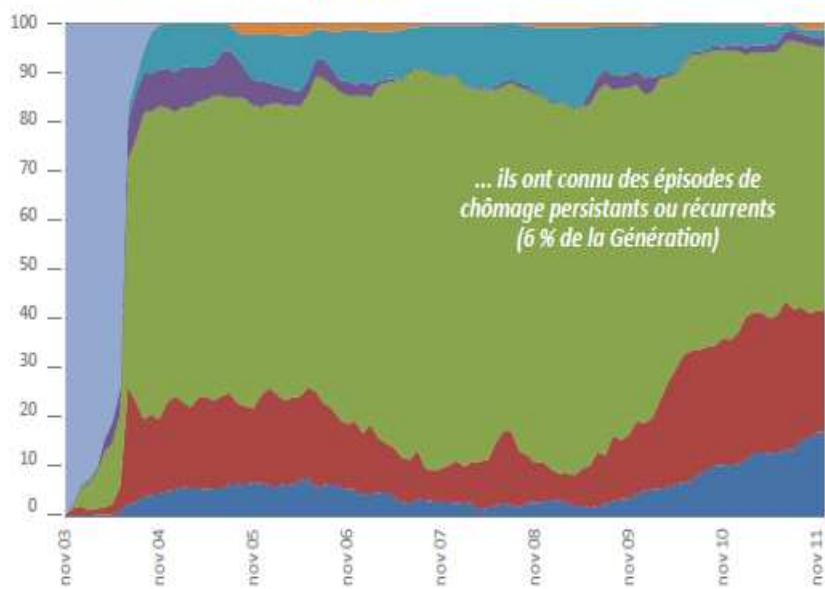


Décrochage de l'emploi

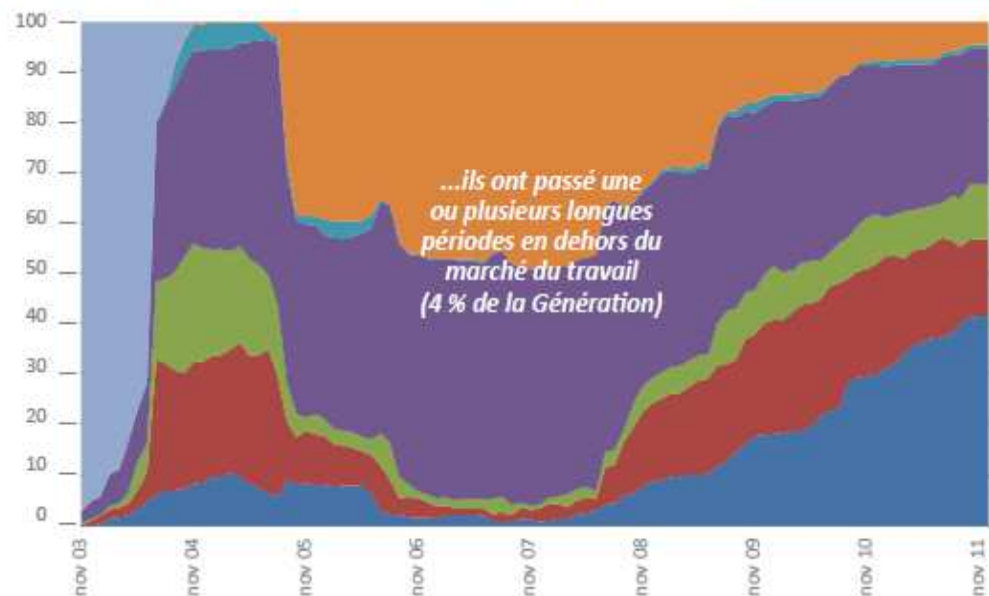


Parcours instables

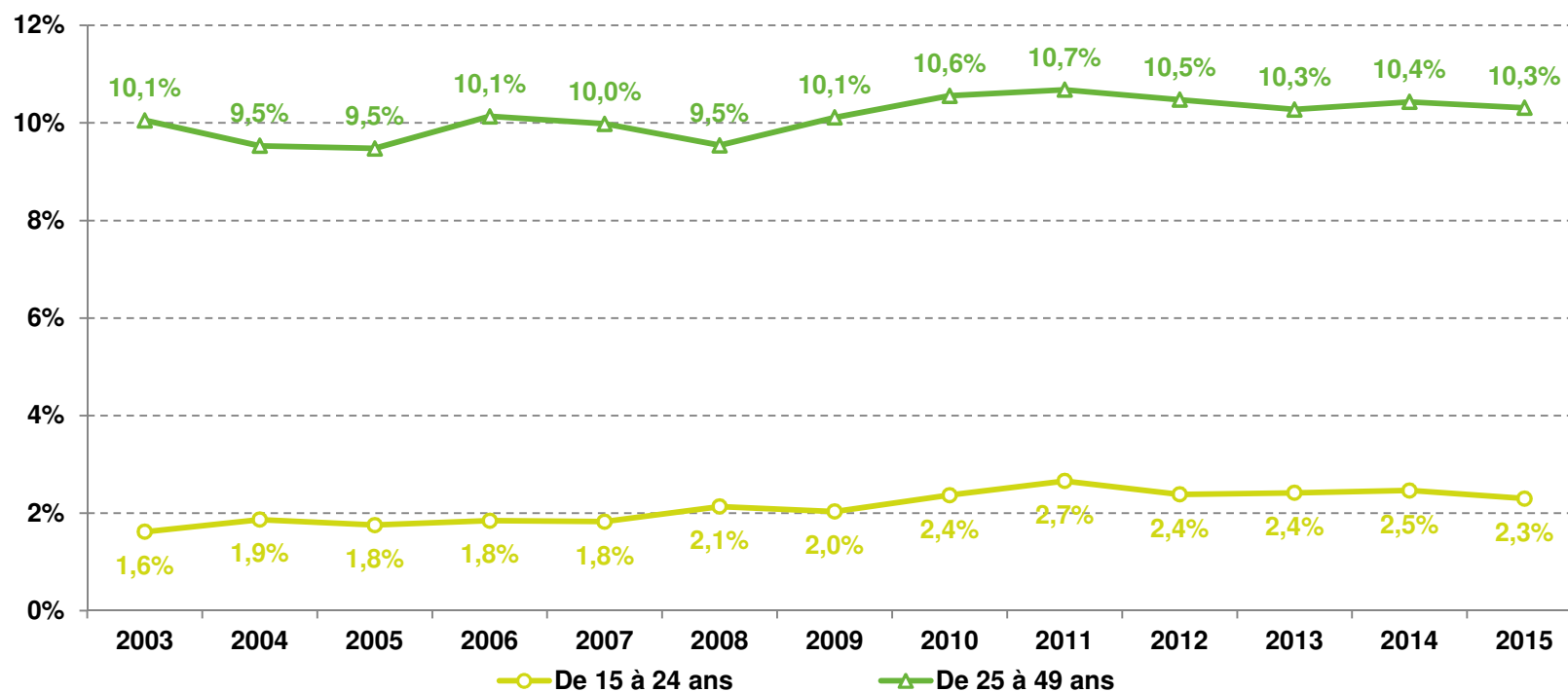
Chômage persistant ou récurrent



Longues périodes de retrait du marché du travail



Part des non salariés parmi les personnes en emploi



Eurostat 2016



Les attentes des jeunes

Le travail : du sens sinon rien !

- Pour ¾ d'entre eux, le plus important dans un emploi est d'être dans une ambiance de travail agréable, faire quelque chose d'intéressant et avoir un bon équilibre vie professionnelle vie privée.



- Près de 90% des actifs se sentent engagés au travail et pour eux, ce qui prime c'est le sens (fierté du travail bien fait, utilité pour les autres) et la reconnaissance. Le désengagement est lié lui au sentiment d'être un pion, à l'ennui et à la frustration.
- 32% pourraient quitter leur travail du jour au lendemain facilement
- 53% estiment que ne pas venir au travail une demi-journée pour raison personnelle n'est pas grave.

Astrees, Synthèse du projet Dessine moi un mouton.



Les attentes des jeunes

Quels éléments vous ont attirés lors de votre embauche dans votre entreprise actuelle ?

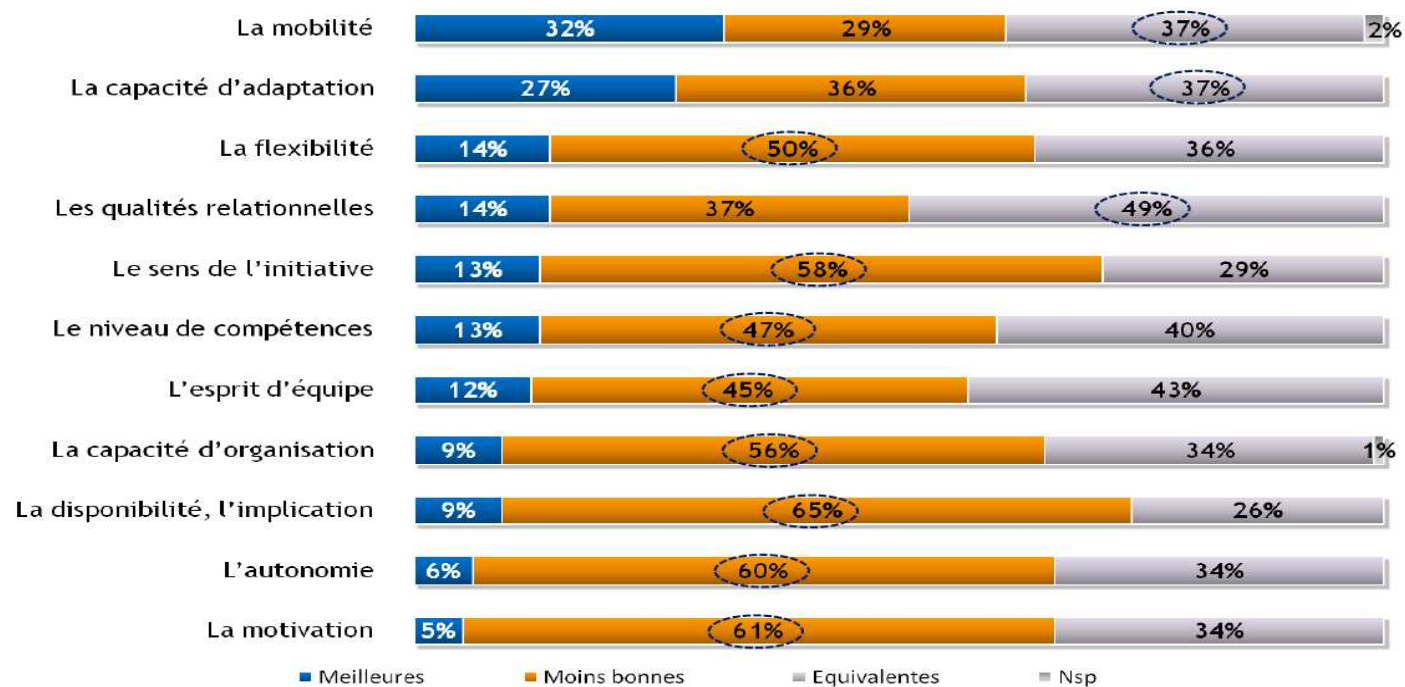
France		UK		Allemagne		Espagne		Italie	
Stabilité	42%	Opportunités de carrière	40%	Stabilité	39%	Stabilité	43%	Stabilité	37%
Rémunération	39%	Contenu du poste	37%	Rémunération	32%	Rémunération	37%	Conditions de travail	36%
Contenu du poste	38%	Stabilité	37%	Localisation	31%	Conditions de travail	35%	Opportunités de carrière	32%

Enquête européenne CEGOS 2012



Les perceptions des entreprises

Question : Et pour chacun des domaines suivants, diriez-vous que les qualités développées par les jeunes sont meilleures, moins bonnes ou équivalentes à celles développées par les salariés des autres générations ?



Sondage
IFOP 2010
(401
dirigeants
de PME)

