OBSERVATOIRE du travail temporaire

Les jeunes, le premier emploi & l'intérim

janvier 2009

BVA
BERNARD BRUNHES CONSULTANTS
BPI GROUP

Sommaire

Objectifs et moyens 4
Les objectifs de l'étude 4
Les moyens et la méthode 5
Analyse documentaire du contexte 6
Les jeunes en France 6
MODES DE VIES 6
NIVEAU DE FORMATION À LA FIN DES ÉTUDES 8
INSERTION PROFESSIONNELLE 10
SITUATION DE L'EMPLOI 12
Les ZUS 14
DÉMOGRAPHIE 14
CARACTÉRISTIQUES SOCIO-ÉCONOMIQUES 16
ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE ET EMPLOI 17
Les jeunes de ZUS 19
PARCOURS SCOLAIRES 19
INSERTION PROFESSIONNELLE ET EMPLOI 21
PLACE DU CHÔMAGE 22
Synthèse : carte d'identité du jeune 23
Jeunes, emploi et intérim 24
La première recherche d'emploi 24
DURÉE 24
DIFFICULTÉS 25
CRITÈRES 27
EMPLOI RECHERCHÉ, EMPLOI OBTENU : QUELLES DIFFÉRENCES ? 28
L'intérim 30
IMAGE POSITIVE DU TRAVAIL TEMPORAIRE 30
CHOIX DE L'INTÉRIM 32
PARCOURS EN INTÉRIM 34
REGARD DES JEUNES INTÉRIMAIRES 36
REGARD DES JEUNES EN MISSION LOCALE 39

Entreprises de travail temporaire, entreprises utilisatrices et jeunes 42
Les réseaux nationaux 42
DÉFINITION DU JEUNE 42
PERCEPTION DES JEUNES 44
EXIGENCES À L'ÉGARD DES JEUNES 46
Les agences au niveau local 48
PROFIL DES JEUNES REÇUS 48
PERCEPTION DES JEUNES 50
EXIGENCES ET ATTENTES À L'ÉGARD DES JEUNES 53
OUTILS ET ACTIONS SPÉCIFIQUES POUR LES JEUNES 53
Les entreprises utilisatrices 54
RECRUTEMENT DES JEUNES 54
INTÉGRATION DANS L'ENTREPRISE 56
INTÉRIMAIRES DANS L'ENTREPRISE 56
Synthèse 58
Conclusion 61
Annexes 62
Structure détaillée des échantillons choisis pour l'étude 62
ÉTUDE AUPRÈS DES JEUNES 62
ÉTUDE AUPRÈS DES JEUNES INTÉRIMAIRES 64
Métiers recherchés par les demandeurs d'emploi de catégorie 1 dans les ZUS et leurs unités urbaines 66

Objectifs et moyens

Les objectifs de l'étude

- Identifier les **motivations**, les **freins** et les **difficultés** rencontrées par les jeunes vis-à-vis du marché du travail et du travail temporaire en distinguant la population des jeunes en général de celle des jeunes issus des zones urbaines sensibles, étant donné les difficultés que ceux-ci peuvent rencontrer sur le marché du travail.
- Étudier la **relation entre les jeunes et leur premier emploi** en évaluant l'image et le rôle du Travail Temporaire comme vecteur d'intégration des jeunes dans l'emploi durable et en déterminant si l'impact est différent pour les jeunes issus des quartiers sensibles et la population des jeunes en général.

Les moyens et la méthode

- **Analyse documentaire** préalable relative aux jeunes en France et à leur situation, aux caractéristiques des zones urbaines sensibles et aux jeunes habitant ces zones urbaines sensibles (fondée essentiellement sur les travaux existants et quelques entretiens menés au niveau national auprès d'experts des zones urbaines sensibles et/ou des jeunes).

- **Enquête téléphonique** réalisée en mars 2008 auprès de **1 000 jeunes de moins de 30 ans**, pour moitié issus de zones urbaines sensibles dans chaque catégorie :
  - 600 jeunes hors intérim,
  - 400 jeunes intérimaires.

- **Enquête téléphonique** réalisée en avril 2008 auprès de **600 entreprises ayant eu au moins un intérimaire dans leurs effectifs en 2007** et dont la moitié est située en zone urbaine sensible.

- **Entretiens en face à face auprès de plus d'une centaine de jeunes**, répartis dans **6 missions locales** sur le territoire national, accueillant des jeunes issus ou non de zones urbaines sensibles au cours des mois d'avril et mai 2008.

- **Entretiens** en face à face ou téléphoniques **auprès d'enseignes nationales et d'agences locales situées à proximité des missions locales visitées** (près de 25 entretiens menés au cours des mois d'avril et mai 2008).

Analyse documentaire du contexte

Les jeunes en France

MODES DE VIES

- 4,1 % des 20-24 ans vivent encore chez leurs parents.
- Les revenus des minima sociaux sont surreprésentés, même si le RMI n'est pas accessible avant 25 ans.
- Le revenu disponible annuel par ménage comptant une personne de référence entre 18 et 24 ans est inférieur de 10 000 euros à celui d'un ménage incluant un référent âgé de 25 à 34 ans.
- L'écart de niveau de vie entre les ménages de 20-29 ans et ceux de 50-59 ans est passé d'environ 15 % en 1975 à 40 % en 1995.
- Les jeunes sont surreprésentés dans les bas salaires : 3 ans après leur entrée dans la vie active, le salaire net mensuel médian des jeunes sortis de l'école en 2001 est de 1 200 €. Le quart d'entre eux touche moins de 1 000 €.
- Il y a de moins en moins de propriétaires (15,1 % en 1984, 11,9 % en 2002), même si les jeunes de moins de 25 ans dépensent de plus en plus pour leur logement (27 % contre 15 % environ pour les autres catégories d'âge).
- 57,3 % des 15-25 ans ont une voiture.

39 ans
l'âge médian
des Français.
La population française
comporte près
d'un quart de jeunes
en 2008

7,8 millions
de jeunes de 15 à 24 ans
en 2007, soit un quart
de la population
française

50%
des 15-18 ans,
soit 3,9 millions

50%
des 18-24 ans,
soit 3,9 millions

3,9 millions
de 25 - 29 ans

NIVEAU DE FORMATION À LA FIN DES ÉTUDES

Malgré l'accès plus important au bac, 17 % des jeunes sortent du système scolaire sans qualification.

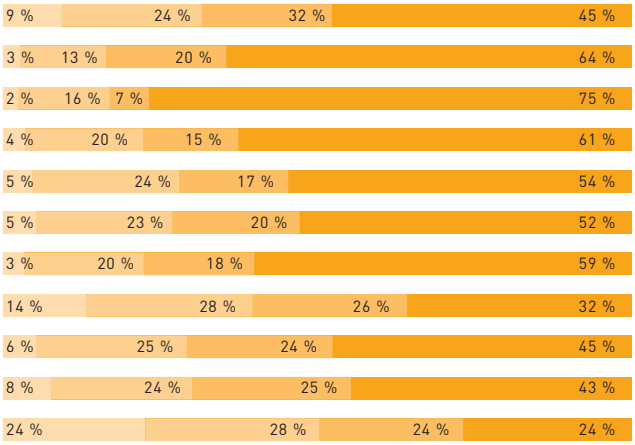
Les trajectoires ne sont plus linéaires : alternance de périodes d'inactivité, d'emplois précaires, voire de reprises de formation.

Le niveau de formation des trois générations

Plus haut diplôme obtenu par les jeunes sortis de formation initiale en :	1998	2001	2004
Sans diplôme	17 %	17 %	17 %
CAP ou BEP	14 %	18 %	17 %
Bac professionnel ou technologie	21 %	18 %	19 %
Bac général	6 %	7 %	6 %
Bac +2	18 %	18 %	18 %
Licence - L3	7 %	6 %	7 %
Maîtrise - M1	7 %	6 %	5 %
DEA, DESS, master - M2	5 %	5 %	6 %
École d'ingénieur ou de commerce - M2	3 %	3 %	3 %
Doctorat	2 %	2 %	2 %
Total	100 %	100 %	100 %

Champs : jeunes sortis du système éducatif en 1998, 2001 et 2004, hors étrangers sortant de l'université.
Sources : enquêtes Génération 1998, Génération 2001 et Génération 2004 (données provisoires), Céreq.

Trajectoire des jeunes de la génération 2004



Champ : jeunes sortis du système éducatif en 2004.
Source : enquête Génération 2004 (données provisoires), Céreq.

Jeunes ayant travaillé — *< 6 mois* / *> 6 mois à < 18 mois de façon continue* — *dans leurs 3 premières années de vie active*

Jeunes ayant travaillé plus de 18 mois de façon continue durant les 3 premières années de vie active et occupant un emploi — *à durée déterminée* / *à durée indéterminée* — *au terme de cette période*

17 %

des 700 000 jeunes sont sortis du système éducatif sans diplôme en 2004, ce chiffre ne cessant de se dégrader

66 %

des jeunes ont le bac

41 % des jeunes ont un niveau de formation III* et plus en 2004 (stable)

** Bac +2 (DUT, BTS)*

34 % de jeunes ont un niveau de formation V (CAP) et infra (sans diplôme) en 2004 (31 % en 1998)

INSERTION PROFESSIONNELLE

Si les jeunes connaissent une forte sensibilité à la conjoncture économique, les parcours d'insertion professionnelle sont marqués par des inégalités persistantes en fonction du niveau de diplôme, du sexe, de l'origine sociale et ethnique.

Inégalités d'insertion selon le niveau de diplôme

- 32 % des jeunes non diplômés sont sans emploi au bout de 3 ans de vie active et 51 % occupent un emploi précaire pour la génération 2004 (contre respectivement 14 % et 33 % pour le reste de la génération 2004).
- Le taux de chômage des CAP BEP est passé de 13 % à 17 % entre la génération 1998 et 2004. Cela concerne en premier lieu les CAP BEP du tertiaire au profit des CAP BEP industrie.
- Pour les titulaires d'un Bac +2, le taux de chômage est de 7 % pour la génération 2004.
- Les diplômés d'école d'ingénieur ou de commerce connaissent la situation la plus favorable (4 % de taux de chômage et 9 emplois sur 10 en CDI).

Baisse du chômage au profit de retours vers la formation

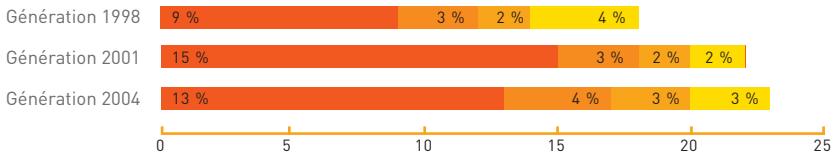
- Les jeunes de la génération 2004 sont plus nombreux à reprendre des formations en alternance (7 % d'entre eux).
- Quel que soit le niveau de diplôme, le taux de chômage des apprentis est deux fois moins élevé.

Difficultés accrues pour les jeunes issus de l'immigration

- 12 % des jeunes issus de l'immigration maghrébine n'ont occupé aucun emploi durant les 3 premières années de la vie active (ce phénomène s'estompe avec l'élévation du niveau de diplôme).

Les jeunes sans emploi

Situation des jeunes qui n'ont pas d'emploi trois ans après leur sortie du système éducatif :



Champ : jeunes sortis du système éducatif en 1998, 2001 et 2004, hors étrangers sortant de l'université.
Sources : enquêtes Génération 1998, Génération 2001 et Génération 2004 (données provisoires), Céreq.

Inactivité Chômage — *Reprises d'études* — *Formation hors emploi* — *Autre*

SITUATION DE L'EMPLOI

Le taux de chômage des jeunes reste élevé (18,1 % au 4e trimestre 2007) malgré un mouvement de baisse, en particulier pour les jeunes femmes.

➔ **La mobilisation des dispositifs publics peine à enrayer le chômage élevé des jeunes**

- 1 million de jeunes ont été reçus en Mission Locale en 2006.
- 737 254 jeunes ont bénéficié de mesures d'aide en septembre 2007.

➔ **Une problématique de déclassement ou de surqualification**

- En 2004, 16 % des diplômés du supérieur occupaient un poste non qualifié.
- 40 % des étudiants de 3e cycle commencent par un emploi temporaire. Pour les non qualifiés, ils sont 63 %.

➔ **Les conditions d'emploi**

- 36 % des premiers emplois sont des CDI, 59 % sont des CDD, un contrat de travail temporaire ou un contrat aidé.
- 9 % des jeunes de la génération 2004 travaillent de manière contrainte à temps partiel.

➔ **L'intérim, un accès à l'emploi pour les jeunes particulièrement exposés au chômage**

- 18 % des jeunes issus de l'immigration maghrébine sont intérimaires contre 7 % pour le reste de la génération 2004.
- 65 % des jeunes intérimaires occupent des emplois d'ouvriers (27 % qualifiés et 38 % non qualifiés) contre 21 % d'emplois de cadres.

18 %
des jeunes (DEFM1)*
sont au chômage
au 4e trimestre 2007

* Demandeurs d'Emploi en Fin de Mois

36 %
des premiers
emplois
sont des CDI

77 %
des jeunes envisagent
un changement
de poste dans les 5 ans
à venir

51 %
des jeunes
occupent
un emploi
précaire

11 %
des jeunes
ont recours
à l'intérim pour
leur premier emploi

16 %
des diplômés
du supérieur
ont un emploi
peu qualifié

Les ZUS

Démographie

Les ZUS (zones urbaines sensibles) ont été créées par la Loi d'Orientation pour l'Aménagement et le Développement du Territoire (4 février 1995). Les 751 ZUS sont concentrées dans les régions françaises les plus peuplées : principalement localisées en banlieue de l'agglomération parisienne, la plupart sont situées dans des villes centre (souvent à leur périphérie).

➔ **4 régions regroupent plus de la moitié de la population ZUS** : l'Île-de-France (30 %), le Nord Pas de Calais (9,2 %), PACA (8,6 %) et Rhône-Alpes (8,5 %).

➔ **La part de jeunes est plus élevée par rapport à la moyenne nationale**
Les moins de 20 ans représentent 31,5 % de la population (24,5 % pour la France Métropolitaine).

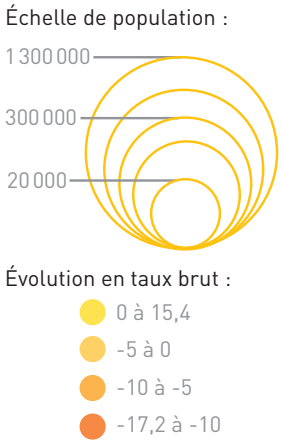
➔ **Les familles monoparentales et familles nombreuses restent surreprésentées**

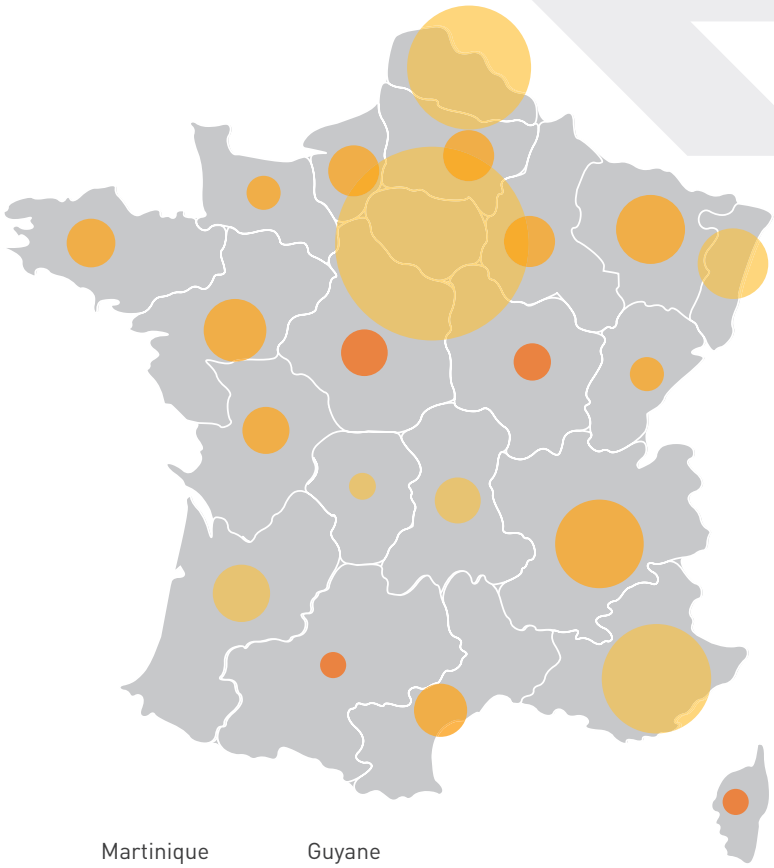
- La taille des ménages se réduit même si la proportion de familles nombreuses reste plus élevée qu'ailleurs : 13 % des familles ont plus de 4 enfants (5 % pour la France Métropolitaine).
- 30 % des familles sont monoparentales (17 % au niveau national) dont 9 sur 10 soutenues par des femmes.

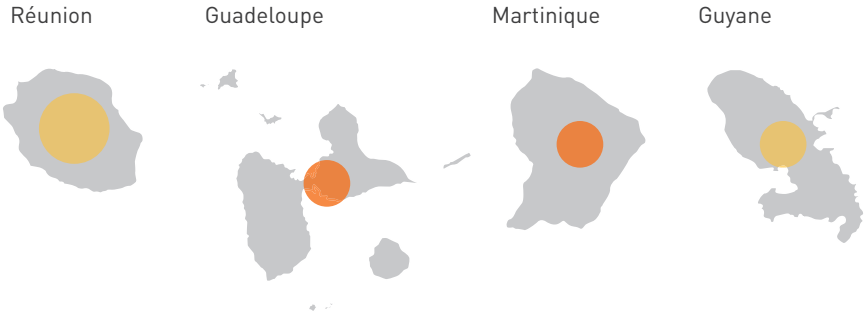
➔ **La population étrangère sans emploi est également surreprésentée**
La population étrangère représente 18 % de la population des ZUS (7,5 % à l'échelle nationale).

32% de ces résidents ont moins de 20 ans, contre 26 % dans l'ensemble de la France métropolitaine

Population des ZUS par région en 1999 et évolution de 1990 à 1999







4,7 millions d'habitants vivent dans les 751 ZUS de métropole et des DOM, soit environ 9 % de la population française

25 % de ces résidents sont étrangers ou français par acquisition (soit plus de deux fois et demie la moyenne nationale)*

** Chiffre du recensement de 1999*

CARACTÉRISTIQUES SOCIO-ÉCONOMIQUES

Plus d'un quart des ménages vit en-dessous du seuil de pauvreté. Le poids des ouvriers et des employés donne sa spécificité à la structure des emplois : prédominance des emplois faiblement qualifiés et des secteurs pourvoyeurs de ce type d'emplois (transport, bâtiment,...).

➔ **Les ZUS comprennent 27 % de ménages pauvres, soit 3 fois plus que le reste de l'espace urbain**

- **Le revenu annuel moyen est inférieur de 42 %** au revenu moyen des Français (10 549 € contre 17 184 € pour l'ensemble de la France en 2002).

➔ **L'habitat social est prioritaire : près de 2 habitants de ZUS sur 3 (62 %) résident en HLM** contre 22 % pour l'ensemble des agglomérations qui contiennent des logements sociaux.

➔ **La forte inactivité cohabite avec une précarité de l'emploi**

- les actifs occupés représentent 51 % de la population, ce qui est de 15 points inférieur au niveau national.
- 77 % des actifs occupés sont en CDI en ZUS (83 % hors ZUS).

➔ **La mobilité est entravée par l'absence de moyens de transport**

- 35,5 % des ménages ne possèdent pas de moyen de transport (25,9 % pour l'ensemble des citadins) ; seuls 25 à 30 % des jeunes de 18-25 ans possèdent le permis de conduire.
- 49,3 % travaillent dans leur commune de résidence (42,6 % pour l'ensemble des citadins).

➔ **Les métiers faiblement qualifiés sont surreprésentés**

- 12,1 % d'agents de service des services aux personnes et à la collectivité (8 % hors ZUS), 5,3 % des métiers non qualifiés du bâtiment (2,6 % hors ZUS).
- 69 % d'employés et d'ouvriers, contre 60 % en dehors des ZUS.

69%
d'employés
et d'ouvriers :
contre 60 % en dehors
des ZUS

(Enquête emploi 2004)

ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE ET EMPLOI

Le taux de chômage au sens du BIT (Bureau International du Travail) **dans les ZUS s'établit à 22,1 % en 2005, soit plus du double du taux national. La création des établissements en ZFU (zone franche urbaine) connaît un taux de croissance élevé, notamment dans le secteur de la construction et du commerce, par rapport aux autres unités urbaines et aux ZRU** (Zone de Redynamisation Urbaine) **et ZUS qui connaissent des difficultés de survie.**

➔ **Les ZFU sont dynamiques**

- Le nombre d'établissements en ZFU a doublé entre 2002 et 2006 pour atteindre 18 500 établissements regroupant 120 000 salariés (soit 6 fois plus élevé qu'en ZUS).
- les embauches de salariés sont dynamiques (+16 % en 2006).

➔ **Le secteur construction est surreprésenté et le commerce émerge**

- 26,3 % des salariés embauchés en ZFU en 2005 sont dans le secteur du bâtiment.
- 35 % des créations d'entreprises en 2006 sont dans le secteur du commerce avec les ZFU de 3e génération.

➔ **Les ZRU et les ZUS sont fragilisées**

- Le nombre d'établissements implantés dans les ZRU et ZUS stagne depuis 2006 et le taux de disparition au niveau des établissements est élevé.

➔ **Le chômage des DEFM 1 (demandeurs d'emploi en fin de mois) en ZUS est en baisse de 16 % entre 2004 et 2006**

- Pour les moins de 25 ans, la baisse en 2005 est aussi rapide en ZUS que dans leurs agglomérations d'appartenance, ainsi que pour les 25-49 ans. En revanche, la baisse est plus lente pour les 50 ans et plus.
- Les évolutions les plus favorables : Île-de-France, Aquitaine et Midi-Pyrénées (à l'inverse, PACA et Nord Pas de Calais ont des évolutions moins favorables).
- La baisse du chômage est plus nette pour les demandeurs d'emploi étrangers de ZUS : -11,4 % sur 2005-2006, contre -10,6 % pour les Français de ZUS.

➔ **Le recours aux activités réduites tempère cependant cette baisse des DEFM 1** : dans les ZUS, la baisse des catégories à activité réduite n'a été que de 2 points, contre 5 au niveau national.

➔ **Les métiers recherchés par les demandeurs d'emploi (DEFM 1)* en 2006** sont dans le secteur des services aux personnes et à la collectivité, le secteur des transports ou encore les métiers ouvriers (BTP, mécanique, électricité).

➔ **Les métiers plus délaissés** sont les métiers administratifs et commerciaux, même lorsqu'ils ne sont pas d'un niveau de qualification élevé.

8 %
de cadres en ZUS (20 % dans le reste des agglomérations)

68 000
résidents ont été recrutés par le biais d'un « Contrat aidé » (CAE, CIE…) en 2006 + 10 000 embauchés de plus qu'en 2004 (CEC, CES et CIE)

26 et 28 %
des hommes et des femmes immigrés originaires des pays hors UE vivant en ZUS sont au chômage en 2004 (15 % et 22 % sur l'ensemble du territoire)

69 %
d'employés et d'ouvriers, contre 60 % en dehors des ZUS

* *Cf. annexe 2 : les métiers recherchés par les demandeurs d'emploi de catégorie 1 en ZUS*

Les jeunes de ZUS

PARCOURS SCOLAIRES

Le phénomène de chômage des jeunes constaté au niveau national est aggravé par des facteurs liés aux territoires (discrimination spatiale et ethnique) et au faible niveau de qualification des jeunes sortis du système scolaire.

➔ **Les retards scolaires et redoublements sont élevés, particulièrement pour les garçons**

Les taux de retard scolaire en 6e et 3e sont deux fois plus élevés en ZUS, avec une proportion plus forte pour les garçons.

➔ **Les échecs scolaires sont nombreux et une faible proportion de jeunes sont diplômés de l'enseignement supérieur (11 % contre 24 % hors ZUS)**

- 3 jeunes sur 10 en ZUS arrêtent les études sans avoir obtenu de diplôme (17 % pour l'ensemble des jeunes en 1998), 24 % ont un diplôme CAP BEP (14 % pour l'ensemble des jeunes en 1998).
- Les orientations en première année de BEP sont plus fréquentes (36 % contre 24 %) au détriment des orientations en seconde générale (39 % dans les ZUS contre 58 % hors ZUS).

➔ **Les origines familiales d'immigration et sociales constituent des facteurs explicatifs**

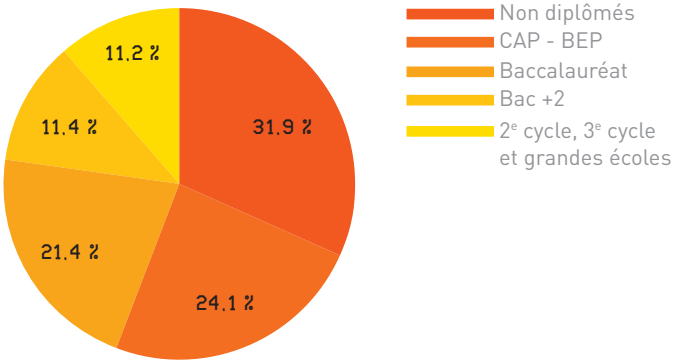
- 3 jeunes sur 10 ont dû arrêter des études après le bac ou bac +2 pour des raisons financières, contre deux sur dix pour les jeunes hors ZUS.
- Seuls 30 % des jeunes sortis du système scolaire en 1998 ont leurs deux parents en emploi.
- Les jeunes issus de l'immigration non européenne sont trois fois moins diplômés quel que soit leur lieu de résidence.

32 %
des jeunes de ZUS ont un niveau scolaire infra V

31.5 %
de la population ZUS ont moins de 30 ans (24.5% France métropolitaine)

35 %
des 15-29 ans vivant en ZUS sortent du système éducatif sans diplôme

Niveau de diplôme des jeunes de ZUS en 1998



INSERTION PROFESSIONNELLE ET EMPLOI

En raison du plus faible niveau de formation mais également de phénomènes de déclassement, le premier emploi des jeunes de ZUS n'est majoritairement pas un CDI. Les 3/4 des jeunes de ZUS occupent des emplois d'ouvriers et d'employés.

➔ **L'accès à l'emploi est difficile pour les non diplômés**

44 % des jeunes sans diplôme sont en inactivité ; 23 % n'ont obtenu aucun emploi au cours des 3 dernières années de la vie active.

➔ **Les emplois sont plus précaires et moins qualifiés...**

- 26 % des jeunes de ZUS ont un premier emploi à durée indéterminée (36 % des jeunes hors ZUS).
- Les 3/4 des jeunes de ZUS occupent des emplois d'ouvriers et d'employés.
- Les jeunes de ZUS diplômés des 2e et 3e cycles d'enseignement supérieur se singularisent par un fort déclassement : seuls 34,5 % débutent par un emploi cadre (48,1 % des jeunes hors ZUS).

➔ **...Un phénomène qui s'estompe au cours du processus d'insertion**

- La part des jeunes occupant un emploi à durée indéterminée croît plus rapidement au cours du processus d'intégration : 60 % des jeunes de ZUS occupent un emploi durable au bout de trois ans (69 % des jeunes hors ZUS).
- La part de l'intérim diminue moins fortement et concerne encore 17 % des jeunes de ZUS au lieu de 7 % pour les jeunes hors ZUS en 2001.

PLACE DU CHÔMAGE

Les jeunes de ZUS sont deux fois plus touchés par le chômage que les jeunes des autres quartiers urbains.

➔ **150 000 à 200 000 jeunes résidant en ZUS sont sans emploi**

➔ **La baisse du chômage des jeunes se poursuit à un rythme équivalent à la moyenne nationale :** -10,8 % sur 2005-2006

44 %
des jeunes sans diplôme habitant en ZUS sont en inactivité

32 %
des garçons et 40 % des filles agés de 15 à 24 ans et résidant dans une ZUS sont au chômage

10,8 %
des jeunes diplômés Bac +2 habitant une ZUS sont au chômage (6 % au niveau national)

Structure et évolution du nombre des demandeurs d'emploi (catégorie 1) par sexe et âge

	ZUS			Agglomérations comportant une ZUS		
	Structure au 31/12/2006	Évolution 2004-2005	Évolution 2005-2006	Structure au 31/12/2006	Évolution 2004-2005	Évolution 2005-2006
Moins de 25 ans	20,4 %	-8,0 %	-10,8 %	19,1 %	-6,5 %	-10,6 %
De 25 à 49 ans	67,7 %	-5,0 %	-12,6 %	67,5 %	-5,8 %	-10,9 %
50 et plus	12,0 %	-3,6 %	-7,4 %	13,4 %	-4,9 %	-9,7 %
Hommes	56,5 %	-5,9 %	-10,6 %	53,7 %	-6,5 %	-10,6 %
Femmes	43,5 %	-4,9 %	-11,0 %	46,3 %	-5,0 %	-10,7 %
Ensemble	100 %	-5,4 %	100 %	100	-5,8 %	-10,7 %

Note : les données sur les ZUS au 31 décembre 2006 sont provisoires.
Source : ANPE-Insee, DERM 2004-2006.

Synthèse : carte d'identité du jeune

Le jeune

- est célibataire, n'a pas d'enfants,
- est titulaire d'un bac (60 %), n'a pas de diplôme (17 %),
- a quitté le domicile de ses parents,
- a un père employé ou profession intermédiaire et une mère de même ou ouvrière,
- habite dans le nord ouest de la France (région parisienne, nord, ouest),
- habite dans une ville de plus de 100 000 habitants,
- a été au chômage au moins une fois au cours des 10 dernières années,
- occupe un premier emploi de type CDD, contrats aidés, contrat de travail temporaire,
- occupe un emploi stable au bout de trois ans,
- a un salaire médian de 1 200 euros,
- a une voiture, est locataire de son logement,
- bénéficie de soutien moral ou financier des parents ou grands-parents,
- a un téléphone mobile, utilise Internet,
- se sent en sécurité dans sa vie quotidienne.

Le jeune habitant en ZUS

- habite dans une agglomération mais plutôt dans sa périphérie,
- est en retard dans sa scolarité,
- est titulaire du CAP (25 %) ou n'a pas de diplôme (34 %),
- quand titulaire d'un bac (20 %), c'est plus souvent un bac professionnel ; est moins diplômé de l'Enseignement supérieur,
- occupe un premier emploi précaire et le plus souvent en tant qu'ouvrier ou employé, occupe aussi un emploi stable au bout de 3 ans,
- subit plus fortement le déclassement de l'emploi,
- a un parent issu de l'immigration,
- a un père ouvrier et une mère sans activité,
- n'a pas le permis de conduire, est encore moins mobile que celui qui ne vit pas en ZUS.

La jeunesse est plurielle : les différences sont importantes selon le sexe, le lieu de résidence et le capital culturel dans le franchissement des étapes vers l'âge adulte. Néanmoins, la difficulté à acquérir une première expérience professionnelle, la frustration de ne pas voir son diplôme favorisant une insertion rapide et l'instabilité des parcours sont autant de caractéristiques communes de la jeunesse actuelle.

Jeunes, emploi et intérim

La première recherche d'emploi

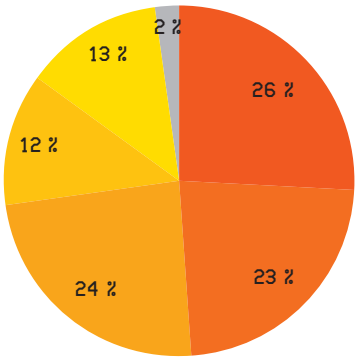
DURÉE

D'après les résultats de l'enquête quantitative menée par BVA auprès des jeunes non intérimaires, la recherche d'emploi est plus longue pour les jeunes issus de ZUS.

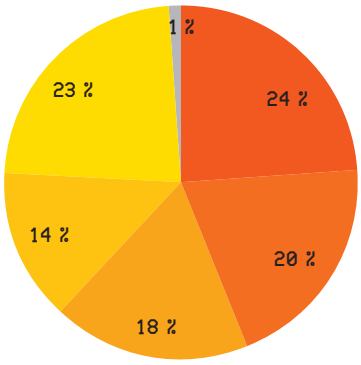
➔ En moyenne, à compter de leur sortie du système éducatif, les jeunes, tous niveaux confondus, disent trouver un emploi en trois mois et demi. Dans le détail, 26 % ont été embauchés immédiatement, 59 % dans les 6 mois et 13 % après plus de 6 mois.

➔ Les jeunes résidant en ZUS mettent plus de temps à accéder à leur premier emploi : 5,7 mois en moyenne. Le différentiel se fait surtout sur la tranche la plus longue : 23 % ont été embauchés plus de 6 mois après leur sortie du système éducatif.

Jeunes hors ZUS
Moyenne : 3,5



Jeunes en ZUS
Moyenne : 5,7



Tout de suite
1 mois
2 à 3 mois
4 à 6 mois
Plus de 6 mois
NSP

DIFFICULTÉS

27 % des jeunes ont rencontré des difficultés lors de leur première recherche d'emploi.

➔ **D'après l'enquête quantitative de BVA**, lors de leur première recherche d'emploi, plus d'un quart des jeunes (27 %) dit avoir rencontré des difficultés : près de la moitié de ces derniers (46 %) cite le manque d'expérience professionnelle, plus d'un quart (28 %) a éprouvé des difficultés à décrocher un entretien et 15 % d'entre eux ne savaient pas comment chercher un emploi.

➔ Toujours d'après l'enquête BVA, s'ils mettent plus de temps que les autres à accéder à l'emploi, les jeunes résidant en ZUS ne se démarquent pas des autres jeunes demandeurs d'emploi dans les difficultés rencontrées : 26 % disent avoir connu des difficultés lors de leur première recherche d'emploi, essentiellement dues à leur inexpérience professionnelle et difficultés à décrocher un entretien.

Quels types de difficultés avez-vous rencontré ?	Hors ZUS	ZUS
Je n'avais pas d'expérience professionnelle	46 %	50 %
Mes candidatures spontanées n'ont débouché sur aucun entretien	28 %	19 %
Je ne savais pas comment chercher un emploi	15 %	7 %
Il n'y avait pas d'offres dans mon secteur	14 %	5 %
Je n'avais pas de moyen de transport à disposition	9 %	10 %
Je ne savais pas à qui m'adresser (pas de réseau)	9 %	2 %
Les conditions de travail qu'on me proposait ne me convenaient pas	7 %	2 %
J'étais trop jeune	7 %	2 %
Je pense avoir été discriminé	4 %	12 %
Mon profil ne correspondait pas à ce que recherchaient les entreprises	4 %	5 %
Autres raisons	2 %	7 %
Aucune	2 %	-

- **Dans les missions locales**, les diffi-cultés exprimées résident d'abord dans l'accès à la première expérience qui reste difficile à obtenir face à des entreprises qui sont de plus en plus exigeantes : *« même pour être manœuvre, on demande de l'expérience ! »*, *« personne ne nous donne notre chance ! »*. Elles sont également dans l'instabilité : *« il faut accumuler les boulots, parce que sinon on ne peut pas vivre »*, *« on ne me propose que des CDD de 20h ou des missions d'une journée»*. Viennent aussi la difficulté à se déplacer, à être mobile surtout en Province où *« sans permis, c'est impossible de trouver du travail »*, *« je n'ai pas eu le poste car je venais en bus »*. Pour les jeunes filles rencontrées, le niveau de formation initiale rend encore plus difficile l'accès à cette première expérience *« pour être hôtesse d'accueil, il faut un Bac +2 ! »*... Et puis le manque de soutien revient souvent sur la table : *« on ne nous explique rien... Pour trouver du boulot, c'est plus facile de lire les petites annonces que d'aller à l'ANPE »*.

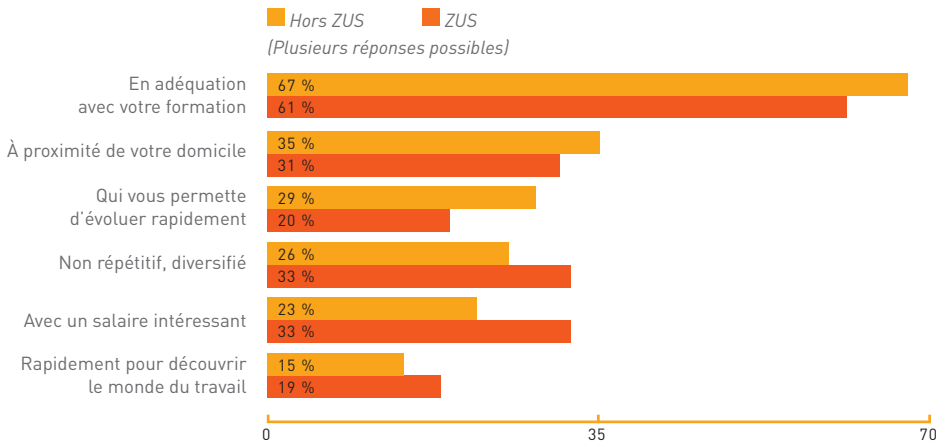
- Leur première expérience profes-sionnelle, lorsqu'ils la décrochent enfin, est globalement positive... En effet, les jeunes dans les missions locales en parlent plutôt positivement *« j'ai fait deux fois du travail saisonnier en montagne... C'était bien, ça m'a changé du quartier »*, *« j'ai travaillé une année dans l'animation et 18 mois dans le secrétariat : j'aimais mieux l'animation, organiser, monter des projets... »*.

CRITÈRES

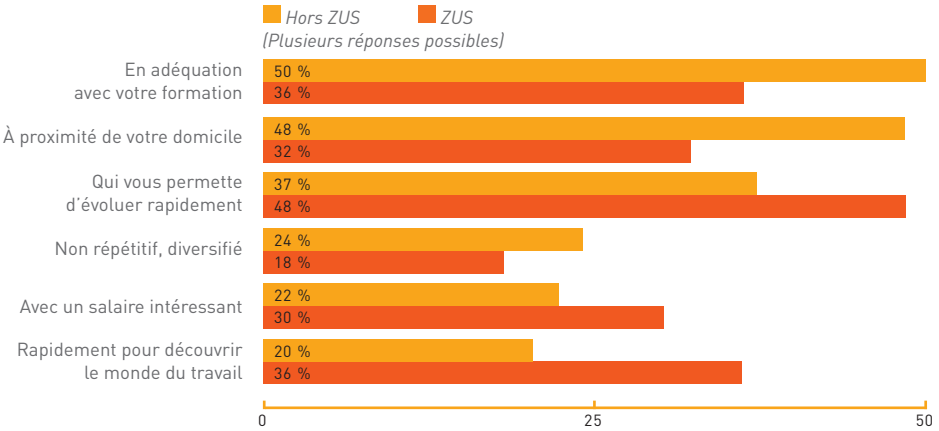
L'autonomie financière : principale motivation des jeunes.

➔ **Selon l'enquête quantitative**, près des deux tiers des jeunes en recherche d'emploi (65 %) n'ont pas de critères réels de recherche et souhaitent avant tout être autonomes financièrement. Pour les autres (35 %), fort logiquement, l'adéquation de l'emploi avec leur formation apparait nettement comme leur principal critère de recherche. On retrouve ensuite la proximité géographique (35 %), la capacité à évoluer rapidement (29 %), l'aspect non répétitif (26 %) et le salaire (23 %).

➔ Toujours selon l'enquête BVA, les jeunes résidant en zone urbaine sensible se démarquent essentiellement dans les critères de choix : ils sont, en proportion, moins nombreux à vouloir un emploi qui leur permette d'évoluer rapidement (20 % / - 9 points). En revanche, un tiers d'entre eux recherche un emploi non répétitif (33 % / + 7 points) ou proposant un salaire intéressant (33 % / + 10 points).



➔ **Dans les missions locales**, la première motivation est bien financière : *« j'ai besoin de payer mon loyer et de manger »*, *« je suis prête à tout pour travailler »*, mais elle ne cache pas pour autant une demande forte de formation et de qualification : *« j'aimerais reprendre une formation car sans diplôme, on n'arrive à rien »*. Si l'on va plus loin, les jeunes expriment des besoins forts d'évolution professionnelle : *« je n'ai pas envie d'être scotché en bas de l'échelle toute ma vie »*.



EMPLOI RECHERCHÉ, EMPLOI OBTENU : QUELLES DIFFÉRENCES ?

Un premier emploi souvent moins qualifié...

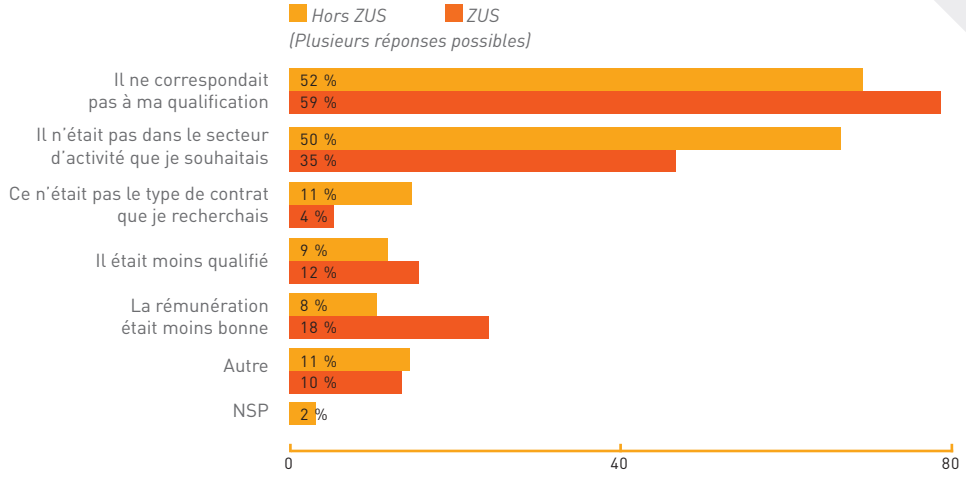
➔ **D'après l'enquête quantitative**, plus des deux tiers des jeunes (68 %) estiment que leur premier emploi ne correspondait pas à celui qu'ils recherchaient : plus d'un jeune sur deux estime qu'il ne correspondait pas à leur qualification (52 %) et pour la moitié, il n'était pas dans le secteur d'activité qu'ils souhaitaient (50 % de citation).

Si les jeunes issus de ZUS semblent accorder moins d'importance au secteur d'activité (35 % de citation / - 15 points), ils sont en revanche plus nombreux à avoir été déçus par la rémunération (pour 18 %, la rémunération était moins bonne contre 8 % pour les jeunes).

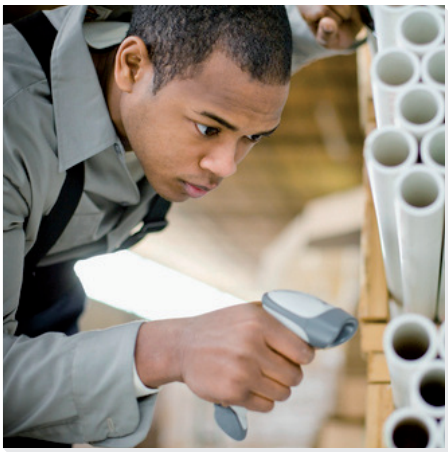
...a fortiori pour les jeunes issus de ZUS.

➔ Plus concrètement, en termes de statut, on constate un écart en défaveur du jeune entre le statut souhaité et le statut obtenu lors de la première embauche. Cet écart est encore plus marqué pour les jeunes issus de ZUS.

Pour quelles raisons l'emploi ne correspondait-il pas ?



➔ **Dans les missions locales**, les jeunes soulignent que ce premier emploi est souvent éloigné de leur centre d'intérêt : *« le ménage, c'est pas ma tasse de thé, mais je ne peux pas faire autre chose »* ; *« je ne me vois pas travailler toute ma vie dans le bâtiment »*, *« l'abattage de volailles, c'est pas mon truc »*. Ils le perçoivent donc sans perspective professionnelle, une vision probablement accentuée par la conscience d'une panne de l'ascenseur social : *« on m'avait promis un CDI et puis finalement ça n'a pas débouché, sans explications »*, *« de toutes façons, c'est plus comme avant, comme pour mon père... Si on fait un boulot pourri aujourd'hui, personne ne va se dire "il bosse bien le gars, on va le faire progresser" »*. Ils soulignent également une certaine absence d'encadrement au sein de l'entreprise : *« on est livré à nous-mêmes »*, *« on doit tout savoir tout de suite »*.



L'Intérim

IMAGE POSITIVE DU TRAVAIL TEMPORAIRE

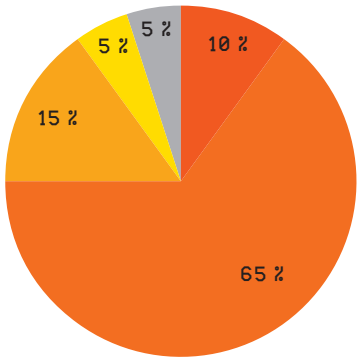
➔ **Selon les résultats de l'enquête quantitative, 75 % des jeunes ont une image positive du travail temporaire**. Cela se confirme dans l'image qu'ils ont de l'intérim en tant que premier emploi : c'est une bonne expérience professionnelle pour 85 %, un bon moyen de s'insérer sur le marché de l'emploi pour 82 % et un bon moyen de trouver un CDI ou un CDD dans l'entreprise d'accueil pour 79 % d'entre eux.

➔ Toutefois, si de nombreux atouts sont reconnus à l'intérim par les jeunes, les principaux éléments d'opinion cités en sa défaveur sont : une situation ressentie comme subie (à 57 %) et l'idée que l'on soit en difficulté sur le marché de l'emploi (à 43 %).

➔ Au final, la rémunération et l'assurance d'avoir des missions régulières seraient les principaux moteurs pour plus d'un jeune sur deux pour qu'il se tourne vers l'intérim en cas de recherche d'emploi.

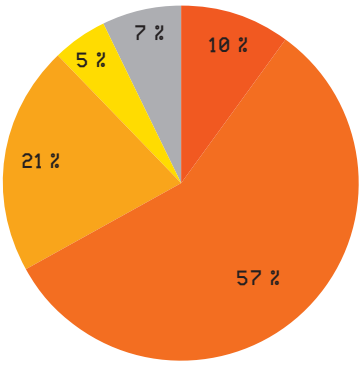
Jeunes hors ZUS

Négative : 20 % / Positive : 75 %



Jeunes en ZUS

Négative : 26 % / Positive : 67 %



Très positive
Plutôt positive
Plutôt négative
Très négative
NSP

En mission locale, 30 % des jeunes ont une image positive du travail temporaire.

- Les aspects négatifs de l'intérim tels qu'ils ont été exprimés plus haut sont davantage partagés par les jeunes qui n'ont jamais travaillé en intérim.

- En revanche, les deux tiers des jeunes qui ont une expérience dans l'intérim en ont une vision plutôt positive.

- Le niveau de notoriété de l'intérim est très élevé : l'ensemble des jeunes en missions locales connaissent le travail temporaire et sa spécificité. Leur connaissance de l'intérim est avant tout issue de leur entourage ou par la recherche de jobs d'été.

- Ils peuvent citer plusieurs enseignes. En revanche, peu d'entre eux sont aujourd'hui au courant que l'agence d'intérim peut leur proposer des CDI ou des CDD.

CHOIX DE L'INTERIM

Un intérim choisi pour la majorité des jeunes intérimaires...

➔ **Selon l'enquête quantitative menée par BVA auprès des jeunes intérimaires**, lors de leur sortie du système scolaire, près de la moitié des jeunes intérimaires (46 %) recherchait avant tout une mission d'intérim. Pour les autres, le CDI ou le CDD restait la priorité (respectivement 36 % et 22 %).

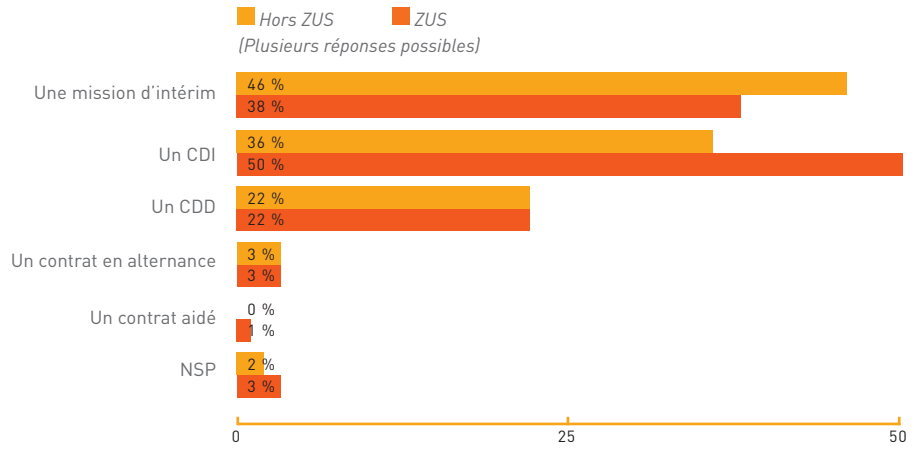
➔ Au final, plus de la moitié des interviewés (52 %) a débuté par l'intérim, tandis que plus d'un quart (26 %) par un CDD et seule une minorité (9 %) par un CDI. La plupart de ceux qui recherchaient avant tout un CDI se sont donc finalement tournés vers l'intérim ou le CDD.

...excepté pour les jeunes intérimaires issus de ZUS qui recherchaient avant tout un CDI.

➔ **D'après les résultats de l'enquête quantitative « jeunes intérimaires »**, pour les jeunes intérimaires issus de ZUS, l'intérim semble être davantage un choix par défaut qu'une réelle aspiration : 50 % recherchaient avant tout un CDI (+ 14 points / jeunes intérimaires) tandis que 38 % recherchaient une mission d'intérim (-8 points / jeunes intérimaires).

➔ Au final, si les aspirations initiales des jeunes intérimaires issus de ZUS divergent des autres jeunes intérimaires, les contrats de travail décrochés sont similaires : 54 % ont débuté par l'intérim, 29 % par un CDD et 11 % par un CDI.

Lorsque vous avez quitté l'école, quel type de contrat recherchiez-vous ?

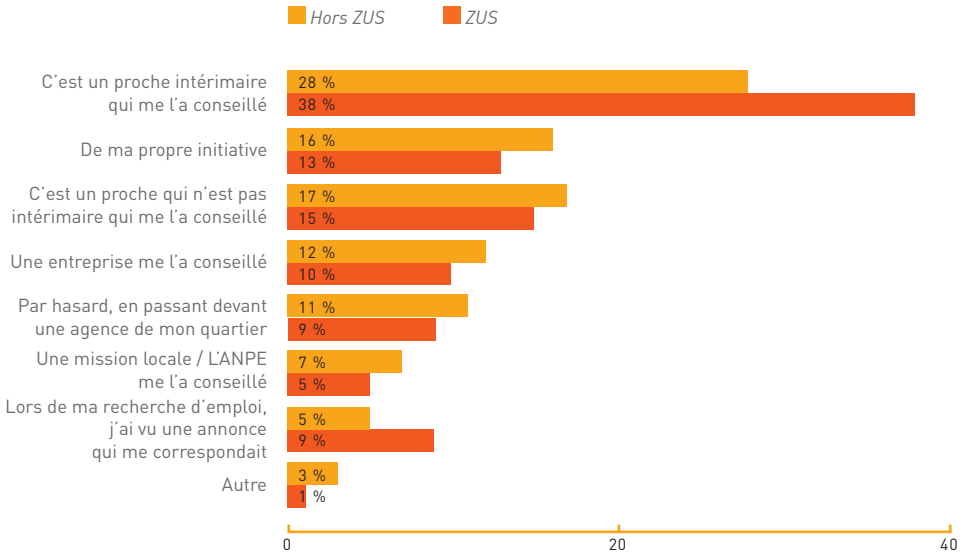


Dans tous les cas, la prescription de l'intérim par un tiers reste déterminante.

➔ Toujours selon les résultats de **l'enquête quantitative**, que l'intérim soit apparu en premier choix ou non, le conseil d'un tiers semble déterminant dans la décision du jeune de se tourner vers l'intérim : 64 % ont choisi de travailler en intérim suite au conseil d'un tiers (28 % suite au conseil d'un proche intérimaire, 17 % suite au conseil d'un proche non intérimaire, 12 % suite au conseil d'une entreprise et 7 % suite au conseil d'un acteur de l'emploi (mission locale, ANPE). 16 % des jeunes interrogés disent s'être tournés vers l'intérim de leur propre initiative.

➔ Le rôle de la prescription est encore plus important auprès des jeunes issus de ZUS : 68 % ont choisi de travailler en intérim suite au conseil d'un tiers (+ 4 points / jeunes intérimaires). La plupart du temps il s'agissait d'un proche intérimaire (38 % de citations ; + 10 points / jeunes intérimaires).

Comment avez-vous choisi de travailler en intérim ?



PARCOURS EN INTÉRIM

➔ En moyenne, les jeunes intérimaires se sont inscrits pour la première fois en agence d'intérim neuf mois après la fin de leurs études. Plus des deux tiers (68 %) ont effectué leur première mission moins d'un mois après cette inscription. Cette proportion monte à 74 % pour les jeunes issus de ZUS.

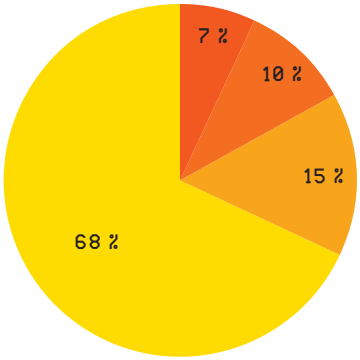
➔ En termes de densité d'emploi, 82 % des jeunes intérimaires disent avoir travaillé au moins deux semaines par mois en moyenne. Ce score est moins élevé pour les jeunes intérimaires issus de ZUS (75 %). Le différentiel se fait notamment sur les équivalents temps plein : 53 % des jeunes intérimaires disent avoir travaillé quasiment à temps complet en intérim depuis leur première inscription. Ce score tombe à 39 % pour les jeunes intérimaires issus de ZUS.

➔ **Dans les missions locales**, environ 30 % des jeunes rencontrés ont une expérience dans l'intérim et 37 % d'entre eux ont été inscrits dans une agence d'emploi. Pour ceux qui se sont inscrits en agence d'emploi, 50 % d'entre eux l'ont fait spontanément et l'autre moitié a été envoyée par la Mission Locale.

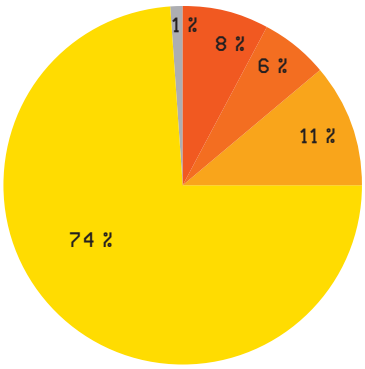
➔ Selon les jeunes rencontrés dans les missions locales, la durée moyenne et la nature des missions peut beaucoup varier, mais des constantes se dégagent : les missions sont courtes, les durées les plus fréquemment citées étant 1 ou 3 semaines.

Temps d'attente entre l'inscription en agence d'emploi et la première mission

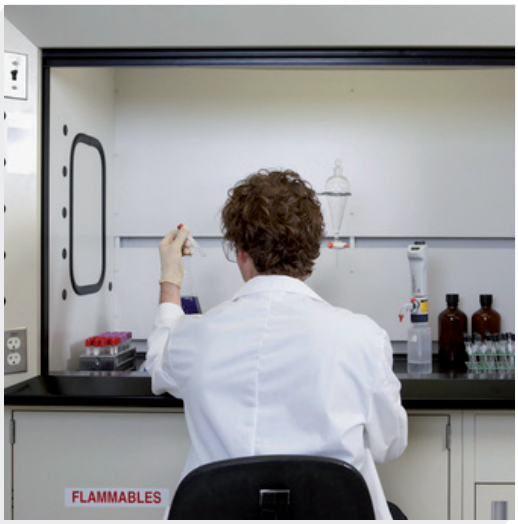
Intérimaires hors ZUS



Intérimaires en ZUS



- 6 mois et plus
- De 3 mois à moins de 6 mois
- De 1 mois à moins de 3 mois
- Moins d'un mois
- NSP



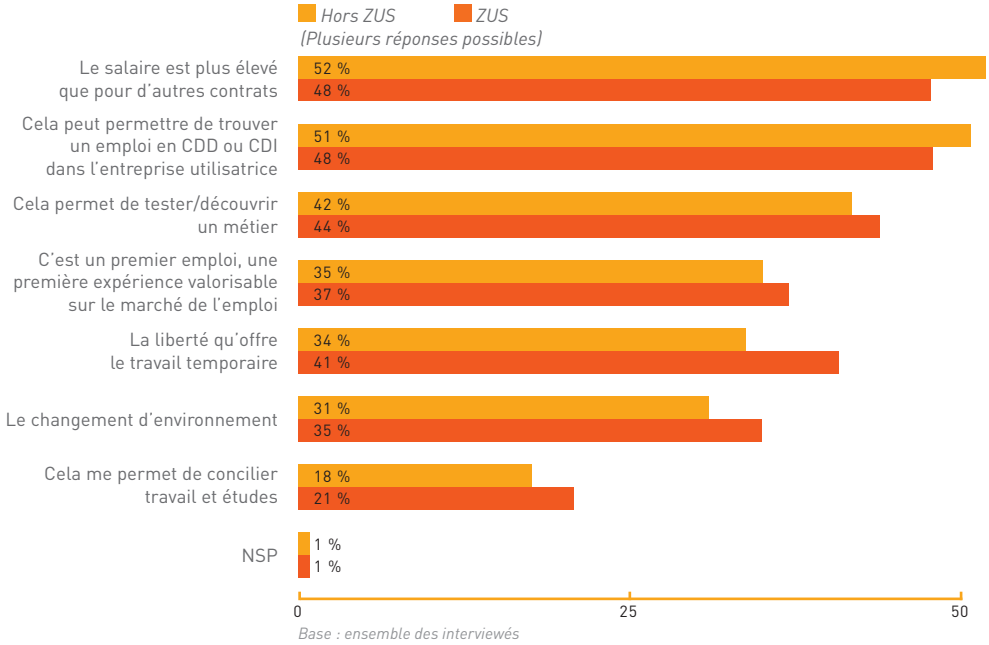
REGARD DES JEUNES INTERIMAIRES

Des atouts qui font consensus auprès des jeunes intérimaires...

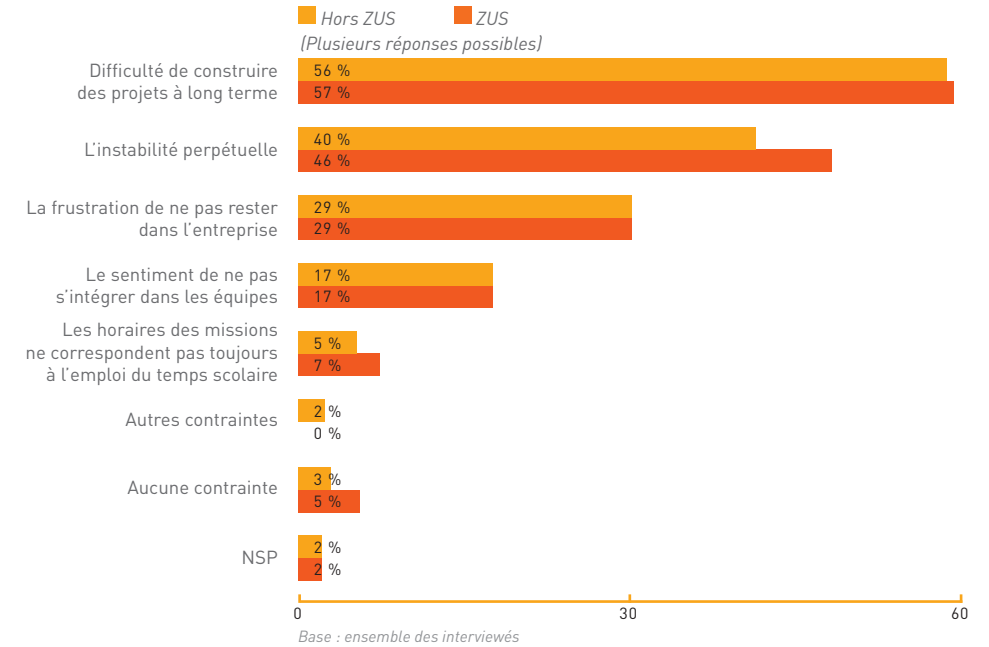
➔ Dans leur ensemble, les jeunes intérimaires ont une image positive et y voient de nombreux avantages même s'ils ne se sont pas tous tournés vers l'intérim spontanément : en particulier le niveau de salaire (52 % de citations) et la possibilité de trouver un emploi en CDI ou en CDD dans l'entreprise utilisatrice (51 % de citations). À l'inverse, la difficulté de construire des projets à long terme, inhérente à ce type de contrat, apparaît comme la principale contrainte (56 % de citations).

➔ Les jeunes intérimaires issus de ZUS ne se démarquent pas dans leur perception de l'intérim des autres jeunes intérimaires.

Quels sont pour vous les avantages du travail en intérim ?



Et quelles sont selon vous les contraintes ?



... mais également des attentes fortes, notamment vis-à-vis des agences d'emploi

➔ Si les jeunes intérimaires ont dans leur ensemble une vision positive de l'intérim, ils formulent également des attentes fortes vis-à-vis des agences d'emploi et des entreprises utilisatrices.

➔ Les jeunes intérimaires attendent essentiellement des agences d'emploi qu'elles leur trouvent des missions qui correspondent le mieux à leurs attentes (62 %) et qu'elles leur permettent de se former (52 %). Ces attentes sont d'autant plus fortes qu'elles sont partagées de manière consensuelle par l'ensemble des jeunes intérimaires.

➔ De la même manière, ils attendent principalement des entreprises utilisatrices qu'elles les considèrent comme n'importe quel salarié de l'entreprise (59 %) et qu'elles les recrutent après leur mission (47 %).

Quelles sont vos principales attentes à l'égard des agences d'emploi ?	Hors ZUS	ZUS
Qu'elles trouvent des missions qui correspondent le mieux à vos attentes	62 %	65 %
Qu'elles vous permettent de vous former	52 %	50 %
Quelles soient plus présentes/disponibles pour vous accompagner dans l'emploi	35 %	38 %
Qu'elles vous informent sur les droits et avantages des intérimaires	37 %	35 %
Qu'elles vous permettent de « souffler » entre deux missions	25 %	23 %
Qu'elles soient plus présentes / disponibles pour vous accompagner dans votre quotidien	26 %	24 %
Qu'elles permettent de limiter les périodes d'intermission	25 %	28 %
Autres attentes	2 %	2 %

REGARD DES JEUNES EN MISSION LOCALE

Des points d'amélioration qui font consensus auprès des jeunes...

- Le caractère temporaire du travail et ses conséquences : *« on n'a pas la sécurité de l'emploi »*, *« avec l'intérim, on ne peut pas trouver un appartement ou prendre un crédit »*. Sur ce point sensible de l'accès au logement, les difficultés liées à l'absence de revenus fixes se cumulent avec l'effet « quartier » : en ZUS notamment, les jeunes ont plus de mal à accéder à un logement.

- Des critères de sélection jugés trop élevés.

- Dans certaines zones géographiques les secteurs qui recrutent sont éloignés de leur projet professionnel, et manquent de diversité : *« toutes les missions sont dans le bâtiment »*, *« les missions ne correspondent pas à mon projet professionnel »*.

- Des missions qui ne débouchent pas systématiquement sur des CDI.

- Une meilleure intégration de la part des entreprises utilisatrices est souhaitée *« on est tout le temps le nouveau en intérim ; et le nouveau, personne ne lui parle, on le reconnaît pas »*.

- Davantage de communication entre les missions, *« entre 2 missions, personne ne nous donne de nouvelles »*.

...Mais des atouts cités spontanément.

- Les agences d'emploi, gage de sérieux et crédibilité auprès des jeunes : *« l'agence a plus de crédibilité pour moi que l'ANPE... ils sont plus sérieux, et pour avoir un CDD ou CDI, j'irai plutôt dans une agence qu'à l'ANPE, ils prennent le temps »*.

- Des salaires intéressants : *« les salaires sont plus élevés »*, *« on est payé chaque vendredi »*.

- L'acquisition d'expérience professionnelle, l'accès plus direct à l'emploi : *« l'agence d'emploi, cela simplifie les recherches d'emploi : on n'a pas à envoyer des lettres, à appeler les entreprises... ils font le boulot de recherche à ma place »*, *« au début, on fait des missions courtes, et on a des creux. On attend beaucoup d'être rappelé ; une fois qu'on est dedans, qu'on a fait des missions, ça va mieux »*.

- La liberté : *« on n'a pas la corde au cou »*.

- La diversité des missions : *« la variété des missions permet de voir des choses différentes »* ou encore la formation : *« l'agence m'a payé mon permis grutier »*, la possibilité d'accéder à des CDI : *« on m'a proposé un CDI au bout d'un an de mission »*.

- Avec, au final, de bonnes surprises : *« J'ai suivi une formation d'aide cantinière dans les écoles grâce à la mission locale, qui m'a ensuite mis en contact avec une agence d'emploi. Après 6 mois d'intérim, on m'a proposé un CDD de 6 mois »*.

Et des attentes fortes

➔ Les jeunes dans les missions locales veulent qu'on leur laisse leur chance : *« qu'on nous donne une mission rapidement, pour nous tester, et qu'on puisse vraiment évaluer nos compétences »*.

➔ Ils souhaitent que le niveau d'exigence soit plus en lien avec les missions proposées : sur l'expérience, sur le diplôme.

➔ Ils souhaitent du conseil sur leurs candidatures ; *« j'aimerais pouvoir parler de mon CV avec la responsable de l'agence »*.

➔ Ils veulent une présence sur les perspectives de mission et entre les missions : *« entre 2 missions, on ne vous rappelle jamais »*, *« il faut appeler tous les jours pour avoir du boulot »*.

➔ Ils veulent un accompagnement dans leur parcours de formation : *« j'aimerais que l'agence me finance mon permis de conduire »*.

Agences d'emploi, entreprises utilisatrices et jeunes

Les réseaux nationaux

DÉFINITION DU JEUNE

➔ De 18 à 26 ans : en dessous de cet âge, le recrutement est difficile, en raison de contraintes légales.

➔ La différenciation s'effectue sur le niveau de qualification et non pas sur le quartier d'origine.

Pour certains réseaux, il s'agit d'un parti-pris : *« on ne cherche pas trop à connaître les ZUS, on ne veut pas se focaliser sur une catégorie trop précise »*.

Une forte proportion de jeunes dans leur vivier : de 40 % à 75 % selon les enseignes
Ex : dans une grande enseignes, en 2007, 44 % des intérimaires avaient moins de 25 ans et plus de 10 % entre 18 et 20 ans

Des canaux de recrutement des jeunes larges et diversifiés
› Structures d'accueil (ML, PAIO...)
› Forte présence aux forums, animations dans les écoles, Internet
› Sessions collectives de recrutement de jeunes, par un process fondé sur les aptitudes

Une forte implication dans des projets et des partenariats en faveur des jeunes

➔ Le Plan Espoir Banlieues et l'Engagement National en faveur des Jeunes des Quartiers (février 2008).

➔ Des partenariats :
- avec les ANPE, Missions Locales, Maisons de Quartiers, Associations
- avec les collectivités territoriales, les DDTEFP : des projets de territoire, intégration des enseignes dans les réseaux d'action locaux (SPEL...).

➔ Des projets internes aux enseignes, de type « Responsabilité Sociale des Entreprises »
- Mise en place de formations à la lutte contre la discrimination pour les permanents.
- Des projets ponctuels de sessions de recrutement de grande ampleur.

➔ Des actions de formation et d'accompagnement spécifiques sur les problématiques des jeunes
- Accompagnement plus soutenu des jeunes : débriefings, livrets d'accueil...
- Formations « métiers ».
- Actions de sensibilisation (comportement, savoir-être...).

Ces actions ne sont pas toujours spécifiques au public jeune. Mais elles sont le plus souvent prescrites pour cette catégorie de public.

PERCEPTION DES JEUNES

➔ **Les jeunes entrant sur le marché du travail en 2008 constituent une « génération de transition »**

- peu attachée au CDI : *« on a monté une action auprès des jeunes, avec des propositions de CDI à la clé… cela a vraiment très peu marché ».*
- mais voulant accéder à l'emploi et à des formations : ce sont leurs principales attentes.

➔ **L'intérim constitue une étape choisie dans un parcours**

- *« On a des jeunes qui veulent affiner leur projet », « veulent valider ou invalider des choix de formation »*
- *« Les jeunes aujourd'hui ne veulent pas s'engager, ils veulent enchaîner des missions plus ou moins courtes »*
- *« L'intérim chez les jeunes est moins subi que chez les adultes » ; « avant, l'intérim c'était le symbole de l'échec, de l'instabilité (…) là, c'est un moment choisi de 4 ou 5 ans dans un parcours ».*

➔ **L'intérim n'est pas une finalité pour la majorité des personnes interrogées**

- Les jeunes diplômés dans les secteurs en tension (banques, assurances) ne s'orientent pas vers l'intérim car ils n'ont pas de difficulté à trouver un emploi.
- Et les jeunes non qualifiés, sortis depuis longtemps du système scolaire recherchent également une stabilité personnelle et professionnelle.

Les difficultés les plus fréquemment rencontrées avec les jeunes

- Des comportements peu matures
- L'absence de fiabilité, une certaine « volatilité »
- Des qualifications incomplètes ou décalées par rapport aux besoins du marché du travail
- Une mobilité limitée
- Des problématiques d'illettrisme
- Des publics difficiles à gérer et chronophages pour les agences
- De mauvaises expériences, parfois difficiles à rattraper

Les difficultés spécifiques des jeunes de ZUS*

- Une forte rupture sociale : « une forme d'urgence sociale »
- Une perte de confiance en eux, des stratégies d'échec
- De fortes problématiques familiales
- Une identité culturelle de la banlieue marquée
- Une méconnaissance des codes du monde de travail
- Encore des problématiques de discrimination même si elles sont en diminution

** Seule 1 enseigne identifie des spécificités pour les jeunes de ZUS, les autres ne font pas de distinction*

EXIGENCES À L'ÉGARD DES JEUNES

Les agences d'emploi

➔ Des difficultés de recrutement sur certains secteurs : certaines enseignes réagissent par **une baisse du niveau d'exigence** à l'égard des jeunes, notamment sur leur niveau de qualification : *« on propose de la formation plutôt que de refuser des jeunes »*. D'autres réagissent par *« une politique de diversification des publics plutôt que de baisser leurs critères d'exigence sur les postes »*.

➔ Des agences **dépendantes des exigences** des entreprises clientes : elles disent n'être que le relais des exigences des entreprises : cela conduit effectivement à une hausse des expériences opérationnelles exigées, des niveaux de qualification requis.

➔ Mais les agences ont aussi **un rôle d'intermédiaire de l'emploi** : elles essaient de ne pas avaliser des exigences trop importantes; lorsque les entreprises clientes ont des exigences décalées (salaires, expérience...), les agences ont un rôle de conseil sur le marché du travail.

Les entreprises utilisatrices, selon les agences d'emploi

➔ **De fortes attentes identiques pour les jeunes et les adultes : opérationnalité et savoir être**. *« Capacité sur le poste de travail (...) compréhension rapide (...) respect des règles de sécurité de l'entreprise (...) à l'heure et ponctuels (...) respect de la hiérarchie (...) intégration dans l'équipe (...) mise en œuvre des consignes »*.

➔ Les exigences des entreprises varient **de façon cyclique, selon la pénurie du marché du travail**. *« Il y a des secteurs intégrateurs comme le BTP, et d'autres qui s'en préoccupent moins... Dans l'industrie, la logistique (...), on n'envoie pas de message motivant aux jeunes »*.

➔ Sur **les problématiques de discrimination**, des efforts ont été réellement accomplis et les mentalités changent.

La tension sur le marché du travail impacte de façon positive la lutte contre les discriminations : *« les entreprises n'ont pas le choix »*.
Des enseignes comptent sur la large communication autour du Plan Banlieue pour remédier à certains préjugés discriminatoires.

Les agences d'emploi au niveau local

PROFIL DES JEUNES REÇUS

L'âge

➔ **Les jeunes ont en moyenne 19-20 ans** : *« en dessous, ce n'est vraiment pas possible de leur proposer des missions, ils sont trop jeunes, et quand ils sont mineurs, ce sont des tracasseries sans fin avec la loi ».*

Beaucoup d'agences mettent en avant le critère de l'expérience et non celui de l'âge.

➔ **Au maximum 26 ans**, bien que pour certaines agences d'emploi, un jeune de 22 ans qui a de l'expérience est déjà considéré comme adulte.

Le statut

Selon les agences, les étudiants sont intégrés dans les effectifs des jeunes intérimaires.

Le niveau de qualification

Les exigences sont différentes selon la spécialisation de l'agence visée.

➔ **Dans le secteur tertiaire** : les jeunes sont qualifiés (Bac +2) car la demande est à la hausse en termes de niveau de qualification, y compris des activités comme les centres d'appels, traditionnellement pourvoyeurs en postes pour des personnes peu qualifiées.

➔ **Dans le BTP** : beaucoup de postes pour les jeunes non qualifiés, mais une demande de plus en plus forte de profils expérimentés.

Mais les jeunes ne se distinguent pas des adultes par un niveau de formation plus bas : *« les adultes intérimaires ont seulement de l'expérience en plus ».*

Proportion de jeunes dans le vivier : de fortes disparités selon les agences (de 20 % à 70 %)

Des habitudes de travail avec les Missions Locales et le Service Public Emploi Local

Des jeunes qui se présentent spontanément pour les jobs d'été…
…mais dans le courant de l'année scolaire, les jeunes viennent principalement des Missions Locales.
Les jeunes des Missions Locales ont « des difficultés propres », ce ne sont pas des publics faciles.

PERCEPTION DES JEUNES

Deux catégories de jeunes se présentent en agence d'emploi

➔ **Une majorité de jeunes très peu qualifiés** ou avec des qualifications ne correspondant pas aux missions proposées. Les secteurs concernés : transports, mécanique, logistique, manutention, préparation de commande, BTP, centres d'appels. Le niveau d'exigence tend à augmenter pour ces secteurs traditionnellement peu qualifiés (expérience, certifications...).

➔ **Des jeunes qualifiés**, pour des agences à spécialisation de type banques, assurances. De réelles difficultés de recrutement : certaines agences ont dû changer de modèle économique en diversifiant leurs activités. Des exigences fortes, voire « irréalistes » de la part des jeunes qualifiés, notamment en termes de salaires. Cela constitue une vraie différence avec les jeunes non qualifiés, qui acceptent des variations de salaires entre les missions. Le frein de l'expérience reste vrai tant pour les jeunes qualifiés que les jeunes très peu qualifiés.

➔ **Les agences ne font pas de distinction entre les jeunes de ZUS et non ZUS** *« il y a les motivés et les pas motivés, c'est tout »*, même si des différences existent :

- les jeunes de ZUS qui viennent sont moins qualifiés et davantage positionnés sur des postes correspondants : *« en ZUS, le niveau de qualification est faible voire inexistant »*, *« C'est vrai qu'on est plus sur des missions de téléservices avec les jeunes de ZUS »*.
- Les jeunes de ZUS sont plus motivés, ce qui peut constituer un atout *« Ils ont plus envie de se battre, de s'en sortir, que les autres »*, *« ceux qui viennent sont très motivés, plus motivés que les adultes ou que les autres jeunes qui vivent chez leurs parents »*.

➔ **Un niveau d'exigence à l'égard de l'emploi, qui dépend du parcours du jeune**

Des jeunes plutôt moins exigeants que les adultes... Mais souvent parce qu'ils ont un projet peu élaboré : *« ils ont peu de qualifications et peu de convictions »*... Et des exigences qui croissent très rapidement : *« dès qu'ils ont une toute petite expérience, les exigences grimpent très rapidement ! Dans le bâtiment, par exemple, ils savent que c'est un métier en tension »*.

➔ **Une réelle problématique sur l'engagement, la fiabilité, la motivation**

- Ils refusent des missions ou ne viennent pas : *« il ne faut pas leur en demander trop »*, *« ils vont plus souvent abandonner »*.
- Qui oblige les agences à être sélectives et à privilégier les intérimaires déjà connus : *« lorsqu'ils sont séléctionnés en amont, les jeunes ne présentent pas de différences de fiabilité par rapport aux adultes »*.

➔ **Et une problématique de comportement, qui n'est pas réservée aux jeunes de ZUS**

« On a vraiment des gros problèmes de comportement : ils ne sont pas motivés, ils arrivent en bande, débraillés, avec des lunettes de soleil… », *« Ni bonjour ni au revoir, ils nous prennent pour des structures d'accueil! Ils ne comprennent pas qu'on est avant tout un employeur, et pas leur pote »*… Retard, absentéisme, manque de respect des consignes, des règles… : *« même quand on leur paie une formation ils disparaissent du jour au lendemain»*.

➔ **Les jeunes non qualifiés sont peu mobiles, et ne répondent pas aux critères exigés par les entreprises utilisatrices**

Le problème de mobilité est prégnant : *« il y a en a plein qui ne sont même pas véhiculés : cela manque de fiabilité, et c'est un important critère de sélection »*. L'intérim veut que les jeunes puissent être immédiatement à pied d'œuvre, les missions étant très courtes : *« c'est le problème de l'expérience qui se pose, pas celui de l'âge »* ; *« les entreprises font appel à nous, pour obtenir des gens opérationnels… Donc on ne peut pas faire autrement »*.

➔ Très peu de jeunes non qualifiés peuvent espérer une sortie à très court terme en CDI, sauf dans certains secteurs très précis

- *« Il y a moins de jeunes que d'adultes qui finissent par obtenir des CDI… ils sont peu qualifiés pour les postes que l'on offre, il y a donc moins d'embauches »* : la population des jeunes non qualifiés est vraiment marquée par l'absence de perspectives professionnelles, car la courte durée des missions pour les postes non qualifiés ne permet pas réellement d'améliorer l'employabilité des jeunes.

- Les possibilités de sortie en CDI à court terme pour des jeunes non qualifiés se situent dans les secteurs en très forte tension et dont les besoins en main-d'œuvre ne reposent pas sur des opérations ponctuelles : le bâtiment et les travaux publics, principalement, dont la saisonnalité n'empêche pas des besoins toute l'année. En revanche, dans d'autres secteurs, le recours à l'intérim est conjoncturel et les jeunes non qualifiés ont très peu de chances de se voir offrir un CDI : les centres d'appels par exemple recourent au recrutement d'intérimaires pour des opérations commerciales ponctuelles, et n'ont pas forcément de besoins sur toute l'année.

EXIGENCES ET ATTENTES À L'EGARD DES JEUNES

- **L'expérience est toujours citée en premier critère**
- **La qualification en adéquation avec les compétences recherchées**
- **Le comportement, les savoirs être**
- **La mobilité, le fait d'être véhiculé**
- **La motivation et l'autonomie**

Une reproduction des exigences des entreprises utilisatrices...

- Pas de défiance a priori contre les jeunes : *« nous présentons des compétences et non pas une catégorie de population »*.

- Cependant les agences font le constat d'une hausse des exigences en termes de niveau de qualification et d'expérience. La professionnalisation des secteurs traditionnellement réservés aux étudiants (téléservices, restauration rapide). Aujourd'hui, les employeurs de ces secteurs exigent des recrues qui veulent y faire carrière. L'apparition de tensions sur le marché du travail a entraîné une certaine correction de ces exigences très fortes : *« on juge plus la personnalité que l'expérience par exemple »*.

OUTILS ET ACTIONS SPÉCIFIQUES POUR LES JEUNES

- **Des actions et procédures spécifiques pour l'accueil des jeunes finalement peu nombreuses**, en dehors du partenariat avec la Mission Locale (qui est récent).

- **En revanche, des procédures existent pour bénéficier de certains marchés (clauses d'insertion).**

- **Des actions internes pour les agents, de façon à gérer le public jeune**
  « On a formé nos personnels à gérer les jeunes qui viennent de la ZUS (...) les situations difficiles, les violences, l'agressivité ».

- **Indirectement, les agences évoquent comme actions en faveur des jeunes** la formation des entreprises à la lutte contre la discrimination, le refus des annonces qui comportent des critères d'âge, de sexe...

Les entreprises utilisatrices

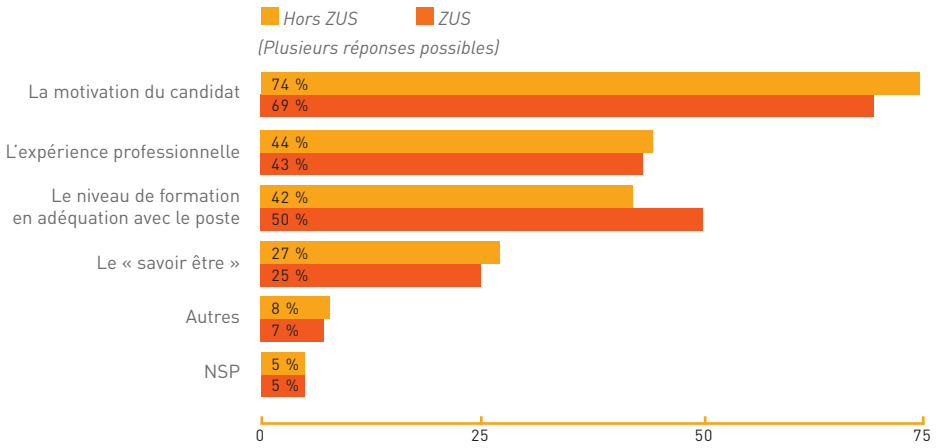
RECRUTEMENT DES JEUNES

La motivation, principal critère de recrutement des entreprises...

➔ Selon les résultats de **l'enquête quantitative auprès des entreprises utilisatrices**, quelle que soit la cible recrutée, la motivation du candidat apparaît comme le principal critère de choix pour l'entreprise, a fortiori lorsqu'il s'agit du recrutement d'un jeune.

➔ À défaut d'expérience professionnelle significative, le niveau de formation (39 % de citations) du jeune apparaît également comme un critère majeur dans son recrutement, a fortiori pour les entreprises localisées en ZUS (48 % de citations). Le « savoir être » est également cité par plus d'un tiers des recruteurs (34 %).

De façon générale, quelles sont vos principales attentes vis-à-vis des candidats lorsque vous recrutez ?



...souvent à l'origine des difficultés de recrutement rencontrées.

➔ Près du tiers des entreprises interrogées (30 %) déclarent avoir rencontré des difficultés lors du recrutement de candidats de moins de 30 ans, difficultés essentiellement dues à un manque de motivation du candidat (64 %) ou à des problèmes de comportement (49 %).

On notera que les entreprises localisées en ZUS disent moins que les autres avoir eu des problèmes dans le recrutement liés au comportement du candidat (38 % ; - 11 points).

Quelles difficultés avez-vous rencontrées? *(Plusieurs réponses possibles)*	Hors ZUS	ZUS
Manque de motivation de la part du candidat	62 %	59 %
Le candidat avait des problèmes de comportement	49 %	38 %
Manque de compétences	14 %	30 %
Exigences salariales trop élevées	8 %	14 %
Manque d'ambition/Aucune envie d'évolution	7 %	2 %
Manque de mobilité (pas de permis de conduire..)	3 %	-
Problèmes d'adaptation à l'entreprise	1 %	1 %
Les candidats ne paraissaient pas assez autonomes	-	2 %
Autres	2 %	-
NSP	1 %	-

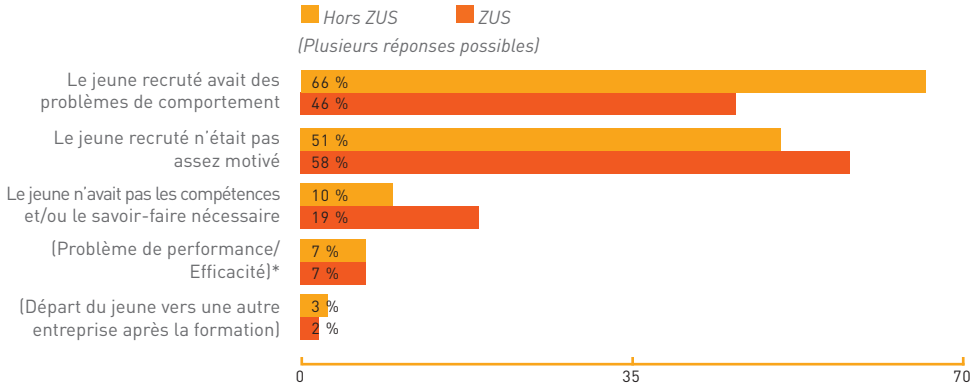
INTÉGRATION DANS L'ENTREPRISE

Près d'une entreprise sur deux a rencontré des difficultés avec des jeunes embauchés.

➔ Près d'une entreprise sur deux (47 %) dit avoir rencontré des difficultés après le recrutement de jeunes. Les problèmes de comportement (66 % de citations) et le manque de motivation sont les principales difficultés mises en avant.

➔ Les entreprises localisées en ZUS se distinguent en tendance par la nature des problèmes rencontrés : si elles sont proportionnellement moins nombreuses à connaître des soucis de comportement (46 % / -20 points), elles citent davantage le manque de motivation des jeunes recrutés (58 % / +7 points).

Quelles difficultés avez-vous rencontrées ?



INTÉRIMAIRES DANS L'ENTREPRISE

Des procédures d'accueil fréquentes.

Le tiers des entreprises a mis en place des procédures spécifiques d'accueil ou d'adaptation au poste de travail pour les jeunes intérimaires : pour 90 % d'entre eux il s'agit d'une visite de l'entreprise et d'une présentation des membres de l'équipe de travail, pour 86 % d'une formation d'adéquation au poste, et pour 71 % du tutorat de l'intérimaire par un salarié expérimenté.

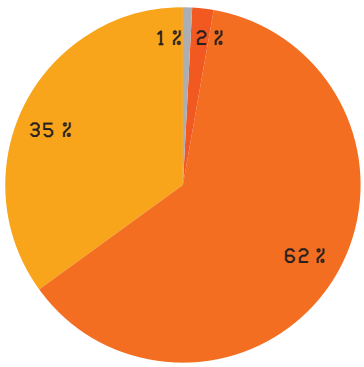
Quelles procédures d'accueil ou d'adaptation au poste avez-vous mises en place ? *(Plusieurs réponses possibles)*	Hors ZUS	ZUS
Une visite de l'entreprise et une présentation des membres de l'équipe	89 %	90 %
Une formation d'adaptation au poste	86 %	81 %
Le tutorat de l'intérimaire par un salarié expérimenté	71 %	68 %
(Formation sur la sécurité)*	3 %	1 %
(Remise d'un livret de présentation de l'entreprise, fiche d'accueil)	2 %	1 %
(Remise d'un livret sur la sécurité)	2 %	1 %
(Formation interne à l'aide de brochures)	1 %	2 %
(Instructions en matière d'environnement)	1 %	-
(Doublure du poste au début)	1 %	-
(Stage au service « Contrôle qualité »)	-	1 %
(Fourniture d'équipement)	-	1 %

** Items recodés*
Base : Entreprises qui ont mis en place des procédures spécifiques d'accueil ou d'adaptation au poste de travail.

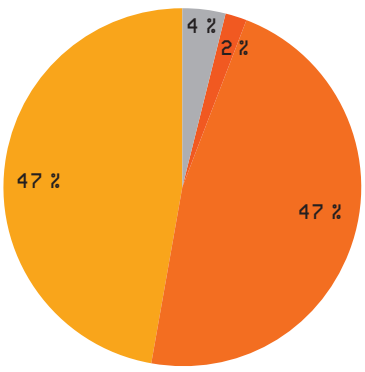
Des intérimaires souvent embauchés par la suite en CDI ou en CDD par l'entreprise...

Plus des deux tiers des entreprises (67 % contre 72 % pour les entreprises en ZUS) déclarent avoir déjà embauché en CDI ou CDD des jeunes ayant travaillé pour eux en intérim. Parmi ces dernières, plus du tiers (35 %) estime que ces jeunes sont plus efficaces dès l'embauche que ceux n'ayant jamais travaillé en intérim pour eux auparavant. Ce score s'élève à 47 % (+12 points) pour les entreprises en ZUS.

Entreprises hors ZUS



Entreprises en ZUS



Moins efficace
Aussi efficace
Plus efficace
NSP

Base : entreprises qui ont déjà embauché des jeunes en CDI ou CDD après avoir travaillé en intérim pour eux.

Synthèse

De vraies difficultés d'intégration pour les jeunes des ZUS, comparées à l'ensemble des jeunes et plus particulièrement aux jeunes qui sont actuellement en mission d'intérim.

- Des jeunes en rupture sociale et familiale.
- Un niveau de qualification peu élevé (CAP BEP).
- Une représentation faussée du monde de l'entreprise, une méconnaissance des codes.
- Des jeunes issus des minorités ethniques, confrontés à des phénomènes de discrimination même si celle-ci a tendance à s'estomper sous l'effet des dispositifs mis en place (Halde, etc.) et du Plan Banlieues.

Une première expérience difficile à acquérir, en particulier pour les jeunes de ZUS en raison...

- Des difficultés rencontrées lors de la première recherche d'emploi tiennent largement au manque d'expérience professionnelle.
- Des exigences fortes en adéquation avec le marché du travail, qui émanent des entreprises, mais aussi de la part des agences d'emploi.
- Les deux tiers des jeunes (ZUS et non ZUS) estiment que le premier emploi trouvé ne correspondait pas à l'emploi recherché (selon l'enquête BVA). Quant aux missions d'intérim, elles sont jugées trop courtes.
- L'absence de projection à long terme en matière de perspectives professionnelles et sociales.

Les jeunes ont des ambitions qui sont parfois en décalage avec leur motivation et leur implication.

Ils expriment de forts besoins d'évolution professionnelle mais veulent brûler les étapes. Les agences d'emploi comme les entreprises soulèvent de fortes problématiques de comportement que les jeunes soient issus de ZUS ou non.

Manque de motivation et problèmes de comportement sont les principales problématiques rencontrées par les entreprises utilisatrices lors du recrutement des candidats de moins de 30 ans. S'ajoute le manque de compétences des candidats plus souvent signalé par les entreprises en ZUS. Près de la moitié des entreprises dit avoir rencontré des problèmes lors du recrutement de candidats de moins de 30 ans, qu'ils soient ou non issus de ZUS.

De façon globale, une image plutôt positive de l'intérim chez les jeunes, surtout chez ceux qui travaillent en intérim.

- Cependant, les entretiens avec des jeunes de ZUS qui n'ont jamais travaillé dans l'intérim, laissent paraître une image plus mitigée. Les deux tiers des jeunes ont une vision positive de l'intérim selon l'enquête BVA. Pour près d'un jeune intérimaire sur 2, le recours à l'intérim s'est fait à défaut de trouver un emploi en CDI, et ce sentiment est encore plus marqué pour les jeunes des ZUS (BVA). En Mission Locale, la quasi totalité des jeunes rencontrés espère obtenir un CDI à temps plein ou un CDD. Même en intérim, les deux tiers des jeunes ne travaillent que sur la base d'un mi-temps annuel.

En dépit des campagnes de communication réalisées par les différentes enseignes, un nombre important de jeunes ne sait pas encore que les agences d'emploi sont en mesure de faire du recrutement pour des postes en CDI et CDD.

Les agences d'emploi ne font pas de différence entre public ZUS/non ZUS, entre public jeunes/adultes même si leur public est majoritairement jeune.

- Les différenciations se font essentiellement sur l'expérience, le niveau de qualification et la motivation.
- Les entreprises clientes déclarent également ne pas faire la distinction. Les différenciations se font d'abord sur la motivation des candidats avant le niveau de qualification et l'expérience.

Une forte implication des enseignes au niveau national dans des projets et des partenariats en direction du public jeune...

...qui mériteraient d'être davantage relayés par les agences d'emploi au niveau local.

- Ils sont sans doute mieux relayés lorsque le marché local du travail est véritablement tendu.
- Des initiatives locales ponctuelles existent et sont organisées en fonction des besoins : de nombreux partenariats avec les missions locales, actions de sensibilisation auprès des écoles, marchés d'insertion.

Les attentes des uns -les jeunes- et des autres -les entreprises et les agences d'emploi- divergent au moins sur quatre points majeurs :

➔ La première expérience

Les jeunes rencontrent des difficultés importantes pour acquérir une première expérience. Ce frein est d'autant plus fort que le niveau de qualification des jeunes est moins élevé.

Les entreprises utilisatrices, par l'intermédiaire des agences d'emploi, recherchent le plus souvent des jeunes opérationnels tout de suite et donc expérimentés, y compris dans des métiers réputés non qualifiés et pour lesquels les exigences ont tendance à croître désormais.

➔ La mobilité

Les jeunes ne sont pas toujours mobiles : leur précarité sociale y contribue sans doute (pas de permis de conduire, ni de véhicule personnel) ; la difficulté de la mobilité peut être également psychologique (les jeunes concernés ne sont pas mobiles dans leur tête).

Les missions peuvent être éloignées des zones d'habitation et pas toujours facilement accessibles.

➔ Le décalage entre les compétences des jeunes et les emplois proposés par les agences

Le cursus de formation entrepris par les jeunes n'est pas toujours adapté aux besoins des entreprises clientes, en particulier dans les ZUS.

Il y a un réel problème pour les jeunes femmes dans les ZUS : bien souvent, le type de poste proposé ne correspond pas aux cursus qu'elles ont souvent choisis lors de leur formation initiale (métiers tertiaires, santé, social...).

➔ Le rôle et le positionnement des agences d'emploi à l'égard des jeunes

Les jeunes sont encore en demande d'orientation, de formation et de structures quand ils entrent dans une agence d'emploi ; ils attendent aussi qu'on leur propose des missions régulières, et qu'on les tienne informés.

Mais les agences ne peuvent se substituer complètement aux missions locales et au Service Public de l'Emploi, ce n'est pas leur rôle.

Conclusion

Des jeunes qui sont en recherche de stabilité dans l'emploi et de visibilité sur leurs perspectives professionnelles.

- L'intérim n'est pas encore perçu comme le tremplin systématique vers le CDI, même si les points positifs ne manquent pas d'être soulignés.
- Le manque de possibilités de se projeter à long terme entre les missions renforce ce sentiment.

Des agences d'emploi qui recherchent des jeunes fiables et impliqués pour satisfaire les entreprises clientes.

- Tant que le marché du travail n'est pas pénurique, la tendance est donc de faire appel aux intérimaires les plus expérimentés et capable de répondre intégralement aux besoins des entreprises, en général de « jeunes adultes » qui ont fait de l'intérim un choix professionnel (pour le moment) au détriment des jeunes inexpérimentés ou partiellement qualifiés en recherche d'emploi.

Des entreprises qui recherchent des candidats motivés, au-delà de l'expérience professionnelle et de la formation adéquate.

Annexe

Structure détaillée des échantillons choisis pour l'étude

ÉTUDE AUPRÈS DES JEUNES

	Hors ZUS	ZUS
Année de sortie du système scolaire		
Avant 2001	23,2	17,8
De 2001 à 2004	34,5	30,8
De 2005 à 2006	23,2	28,6
Après 2006	17,2	17,8
NSP	2,0	4,9
Âge de sortie du système scolaire		
Moins de 18 ans	7,4	13,5
De 18 à 20 ans	51,7	48,1
De 21 à 22 ans	22,7	21,1
Plus de 22 ans	18,2	17,3
Dernière classe suivie		
Niveau I	7,0	8,9
Niveau II	13,7	13,2
Niveau III	29,7	25,0
Niveau IV	32,0	33,9
Niveau V	15,7	18,4
Niveau VI	2,0	0,7
Dernier diplôme obtenu		
Niveau I	4,7	3,9
Niveau II	12,0	10,2
Niveau III	18,3	12,5
Niveau IV	34,0	35,5
Niveau V	28,0	30,6
Niveau VI	3,0	7,2

	Hors ZUS	ZUS
Sexe		
Homme	41,7	42,4
Femme	58,3	57,6
Âge		
20 ans et moins	30,3	34,9
De 21 à 23 ans	22,7	23,7
De 24 à 26 ans	22,7	21,4
Plus de 26 ans	24,3	20,1
Situation scolaire		
Encore scolarisés	32,3	39,1
Sortis du système scolaire	67,7	60,9
Situation professionnelle*		
En CDI	55,7	44,3
En CDD	15,3	10,3
En contrat aidé	1,0	3,8
En formation sous statut salarié	4,9	4,3
En formation sous statut demandeur d'emploi	-	2,2
Demandeur d'emploi indemnisé	7,4	8,6
Demandeur d'emploi non indemnisé	11,3	18,9
Inactif ne recherchant pas d'emploi	4,4	7,7
Niveau VI	3,0	7,2

**Pour les jeunes sortis du système scolaire.*

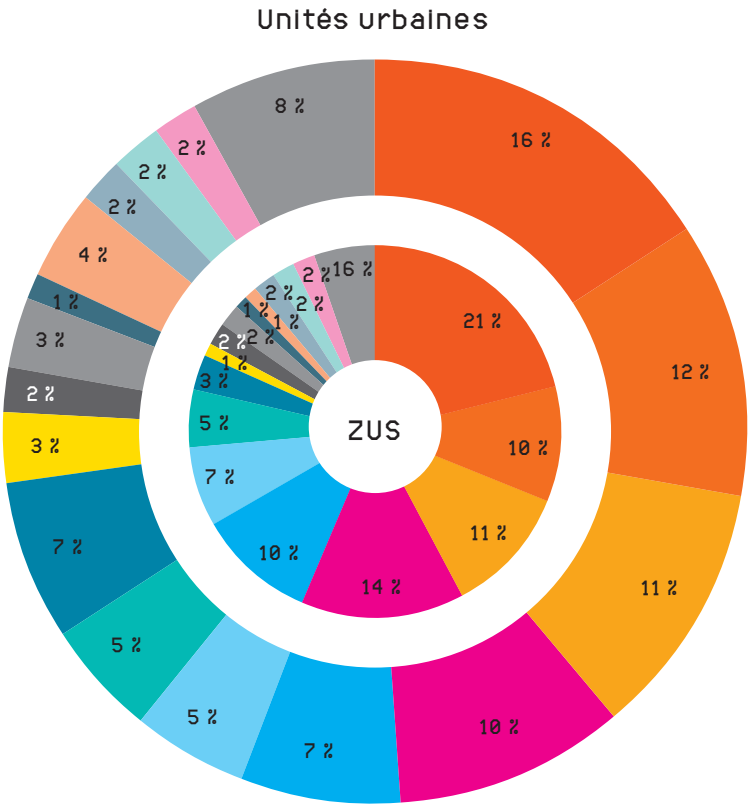
ÉTUDE AUPRÈS DES JEUNES INTÉRIMAIRES

	Hors ZUS	ZUS
Année de sortie du système scolaire[1]		
Avant 2001	23,9	22,3
De 2001 à 2004	33,0	31,4
De 2005 à 2006	18,7	23,4
Après 2006	21,0	20,0
NSP	3,4	2,9
Âge de sortie du système scolaire[1]		
Moins de 18 ans	15,3	17,7
De 18 à 20 ans	55,7	45,7
De 21 à 22 ans	21,0	21,7
Plus de 22 ans	4,5	12,0
NSP	3,4	2,9
Dernière classe suivie[1]		
Niveau I	6,8	5,1
Niveau II	10,8	10,3
Niveau III	18,2	19,4
Niveau IV	22,2	27,4
Niveau V	36,9	30,9
Niveau VI	4,5	6,3
NSP	0,6	0,6
Classe actuelle[2]		
Niveau I	14,8	7,7
Niveau II	14,8	32,1
Niveau III	33,3	42,3
Niveau IV	14,8	15,4
Niveau V	14,8	11,5
Niveau VI	3,7	-
NSP	3,7	-
Dernier diplôme obtenu[3]		
Niveau I	7,9	6,5
Niveau II	8,4	6,0
Niveau III	12,3	12,4
Niveau IV	21,2	27,4
Niveau V	38,4	31,3
Niveau VI	10,8	14,9
NSP	1,0	1,5

[1] Interviewés sortis du système scolaire.
[2] Interviewés encore scolarisés.
[3] Ensemble des interviewés.

	Hors ZUS	ZUS
Sexe		
Homme	71,4	70,1
Femme	28,6	29,9
Âge		
20 ans et moins	23,2	18,9
De 21 à 23 ans	29,1	38,8
De 24 à 26 ans	26,1	24,4
Plus de 26 ans	21,7	17,9
Situation scolaire		
Encore scolarisés	13,3	12,9
Sortis du système scolaire	86,7	87,1
Ancienneté dans l'intérim		
Moins d'un an	23,6	31,8
De 1 à 2 ans	36,0	29,9
De 3 à 4 ans	21,2	17,9
5 ans et plus	19,2	20,4
Situation professionnelle		
En mission d'intérim	52,2	48,8
En attente d'une mission	10,3	19,9
En CDI	8,4	5,5
En CDD	7,4	7,0
En contrat aidé	1,0	-
En formation sous statut scolaire	4,9	2,0
En formation sous statut salarié	1,5	1,5
En formation sous statut demandeur d'emploi	2,0	1,0
Demandeur d'emploi indemnisé	8,9	7,0
Demandeur d'emploi non indemnisé	3,4	6,5

Métiers recherchés par les demandeurs d'emploi de catégorie 1 dans les ZUS et leurs unités urbaines au 31/12/2006



- Personnel des services aux personnes et à la collectivité
- Personnel des services administratifs et commerciaux
- Personnel de la distribution et de la vente
- Personnel du transport et de la logistique
- Personnel du BTP et de l'extraction
- Personnel de la mécanique, l'électricité, l'électronique
- Personnel de l'industrie hôtelière
- Cadres administratifs, professionnels de l'information, communication
- Professions des arts et du spectacle
- Personnel de l'agriculture et de la pêche
- Prof. interventon sociale, développement local, emploi
- Personnel des autres industries
- Cadres commerciaux
- Personnel de type artisanal
- Techniciens industriels
- Personnel de l'industrie de process
- Autre métiers (dont : professionnels de la formation, professions médicales et paramédicales, agents de maîtrise et cadres techniques de l'industrie)

56, rue Laffitte - 75320 Paris cedex 09
Tél. : 01 55 07 85 85 - Fax : 01 55 07 85 86

www.additiv.fr - janvier 2009