



# Synthèse

Les jeunes réunionnais rencontrent de grandes difficultés pour trouver un emploi. Le taux de chômage entre 19 et 34 ans est très élevé et atteint 35 % en 2009. Un tiers de ces jeunes, sans emploi et disponibles pour travailler, ne font pas de démarches particulières de recherche d'emploi parce qu'ils disent être découragés. Le niveau de qualification des jeunes réunionnais à la fin des études est plus faible que celui des jeunes métropolitains. Surtout, le nombre de sortants du système scolaire sans qualification est un véritable handicap pour l'île. En 2007, 12 % des élèves du secondaire réunionnais qui ont arrêté leurs études n'avaient aucune qualification, soit deux fois plus qu'en métropole.

Cependant le niveau de formation des jeunes qui se présentent sur le marché du travail progresse sur l'île. Aujourd'hui, plus de la moitié d'une génération obtient son bac. Outre le niveau d'étude, l'orientation joue un rôle majeur dans l'insertion professionnelle des jeunes. Les formations courtes professionnalisantes, ainsi que les formations en alternance, permettent, un peu plus facilement, de trouver un emploi, surtout dans les domaines de la production et du BTP. A la sortie des études, un bachelier de la filière professionnelle a plus de chances de décrocher un premier emploi stable qu'un bachelier de la filière générale.

Pour les jeunes sans emploi les moins qualifiés, la Région organise des stages de formation professionnelle de remise à niveau, de remobilisation sociale mais également des formations qualifiantes. Parmi toutes ces formations, celles délivrant un diplôme ont permis à 37 % des stagiaires de trouver un emploi six mois après son obtention. L'insertion est encore meilleure lorsque le stagiaire a suivi une formation technique ou spécialisée. Par exemple, sept stagiaires sur dix qui ont suivi un stage professionnel d'animateur socioculturel et sportif a trouvé un emploi six mois après la fin du stage. Ils sont la moitié en emploi après une formation en logistique et transport.

Enfin, de nombreux dispositifs existent pour aider les jeunes dans leur recherche d'emploi. Le Projet Initiative Jeune a attribué une aide en capital à 1 400 jeunes en 2004 et 2005. Deux tiers des entreprises ainsi créées sont toujours en activité. Depuis mi-2005, les jeunes en difficulté d'insertion professionnelle peuvent être accompagnés vers l'emploi durable par les conseillers des quatre missions locales, dans le cadre d'un contrat d'insertion à la vie sociale (CIVIS). Fin 2009, 3 600 jeunes réunionnais bénéficiaient de cette aide. Globalement, un an après leur entrée dans le dispositif CIVIS, un quart des jeunes réunionnais ont trouvé un emploi durable.

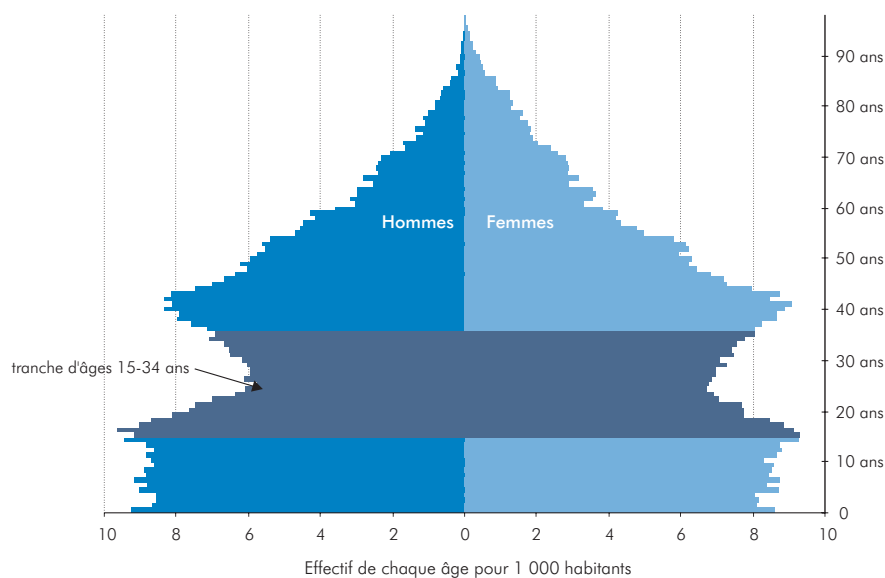
# Les jeunes : une part de la population importante et très mobile

Au 1<sup>er</sup> janvier 2006, La Réunion compte 232 000 jeunes de 15 à 34 ans qui représentent 30 % de la population totale. Les jeunes actifs, en emploi ou chômeurs, ne sont que 137 500 à cette même date. Les plus jeunes sont en effet encore à leurs études et de nombreuses jeunes femmes ne se portent pas sur le marché de l'emploi. Les jeunes forment 42 % de la population active réunionnaise. L'évolution démographique attendue sur l'île laisse présager 158 000 jeunes actifs à l'horizon 2030, soit 41 % de l'ensemble de la population active.

## Le chassé-croisé des migrations

Les jeunes réunionnais sont particulièrement mobiles ; leurs entrées et sorties modifient sensiblement la structure de la population réunionnaise. Entre 2001 et 2006, plus de 20 000 jeunes ont quitté l'île pour un autre département du territoire français. Les jeunes femmes sont aussi nombreuses que les jeunes hommes à partir. Seuls 14 500 jeunes réunionnais ont fait le chemin inverse, en majorité des jeunes femmes. Il s'opère ainsi un véritable chassé-croisé.

Pyramide des âges au 1<sup>er</sup> janvier 2007

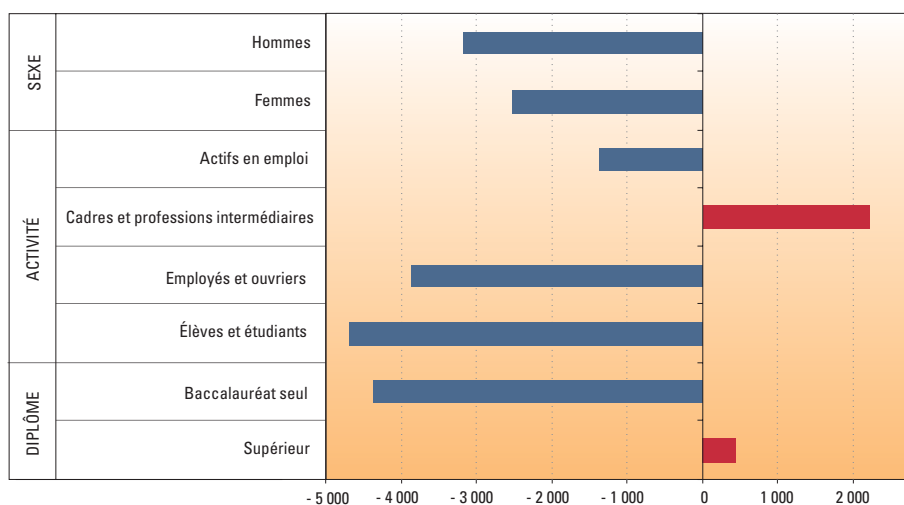




# IDr

Données de référence

## Le solde migratoire des jeunes de 2001 à 2006



Source : Insee, recensement de la population de 2006, exploitations principale et complémentaire.

Note de lecture : chez les jeunes de 15 à 34 ans, il y a 3 200 hommes de plus à avoir quitté le département que d'hommes à s'y être installés entre 2001 et 2006.

Le solde de ces entrées et sorties fait surtout apparaître une fuite d'élèves et d'étudiants (moins de 5 000). Sur le marché du travail, il se traduit par une diminution du nombre d'ouvriers et d'employés et par un gain de cadres et de professions intermédiaires. Au final, la population réunionnaise perd en moyenne près de 1 150 jeunes par an au jeu de ces migrations depuis 2001.

### Départ des plus jeunes, arrivée de plus âgés très qualifiés

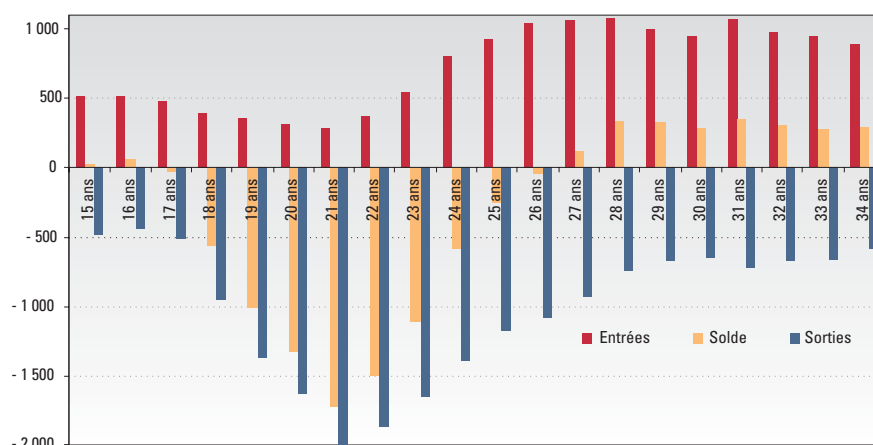
De 18 à 25 ans, les jeunes sont particulièrement exposés au départ. Le début des études supérieures apparaît comme le déclencheur de cet exode. Les jeunes actifs en recherche d'emploi sont aussi tentés par l'expérience métropolitaine. Ils sont aidés

par les organismes d'aide publique à la mobilité : Cnam et ANT (aujourd'hui Ladom) qui ont pour mission de les accompagner et de favoriser leur accès à la formation professionnelle et à l'emploi. Les bénéficiaires d'une aide publique à la mobilité ont été au nombre de 4 000 par an entre 2005 et 2007. Environ quatre bénéficiaires sur dix reviennent suite à des difficultés ou pour retrouver leur famille ou saisir une opportunité d'emploi sur l'île.<sup>1</sup>

En 2006, plus de 12 000 personnes de 18 à 25 ans résidant en métropole vivaient à La Réunion cinq ans auparavant. Parmi elles, se trouvent autant de garçons que de filles.

<sup>1</sup> Voir "Aides à la mobilité : le bilan des années 2005-2007" - Economie de La Réunion n° 133 - décembre 2008.

## Les flux migratoires par âge de 2001 à 2006



Source : Insee, recensement de la population de 2006, exploitation principale

Cependant les filles sont majoritaires parmi les quelques 5 500 étudiants recensés. En revanche les garçons sont les plus nombreux parmi les presque 5 000 jeunes en emploi.

Depuis 2001, La Réunion a accueilli plus de 9 000 personnes de 26 à 34 ans. Venus de la métropole pour la plupart, ces nouveaux arrivants sont très diplômés. Plus de la moitié a fait des études supérieures et les trois quarts sont bacheliers.

### Les migrations résidentielles

Il s'agit des changements de lieu de résidence sur le territoire français (France métropolitaine et Dom). La simultanéité du recensement sur ce territoire permet de connaître les caractéristiques des personnes ayant quitté La Réunion pour s'installer sur le reste du territoire français. Il en va de même pour toutes les personnes venues s'installer dans l'île. Par souci de cohérence, les nouveaux arrivants réunionnais ne provenant pas d'un département français ne sont pas pris en compte.

La résidence antérieure étant celle au 1<sup>er</sup> janvier cinq ans avant la date d'enquête.

Près de 6 300 sont en emploi. Ils ont d'ailleurs très souvent un contrat en poche avant même leur arrivée. Le métier d'enseignant correspond à un emploi sur dix. Les professions médicales sont aussi bien représentées avec respectivement 6 % d'infirmières et 5 % de médecins.

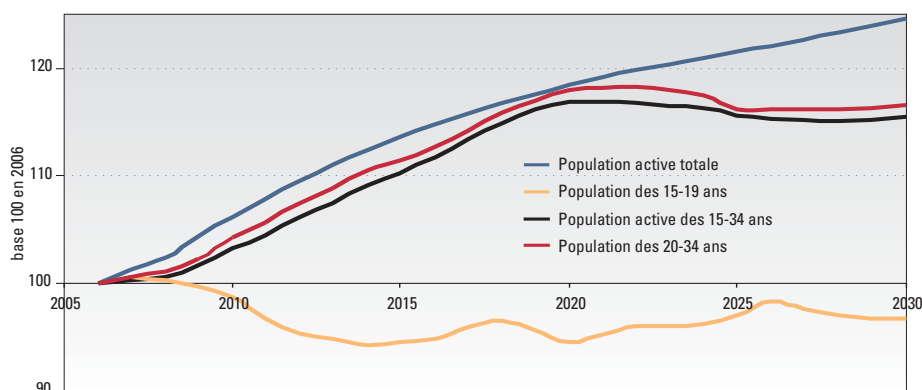
### 1 500 jeunes actifs de plus chaque année jusqu'en 2020

Le vieillissement attendu de la population réunionnaise entraînera un accroissement de la population active d'ici 2030. Selon le scénario central des dernières projections de l'Insee, le nombre d'actifs de 15 à 34



Données de référence

## Projections de populations 2006-2030



Source : Insee, Omphale, enquêtes annuelles de recensement, cumul 2004-2006

ans passera de 137 500 aujourd'hui à 158 000 personnes en 2030. Cette évolution se fera en deux étapes distinctes.

Tout d'abord, une constante progression des jeunes jusqu'en 2020. Avec une augmentation annuelle moyenne de 0,7 %, le rythme sera plus soutenu que pour l'évolution de l'ensemble de la population (1,1 %). Environ 1 500 jeunes supplémentaires par an feront leur entrée sur le marché du travail jusqu'en 2020.

Ensuite, le nombre de jeunes actifs fléchira très légèrement alors que l'ensemble de la population active réunionnaise continuera de croître. ♦

*Pierre THIBAUT*  
direction régionale de l'Insee

### Les projections de population

Elles ont été réalisées à partir des enquêtes annuelles de recensement de 2004 à 2006. Selon le scénario central retenu, la population réunionnaise atteindrait 1 026 000 habitants au 1<sup>er</sup> janvier 2030. Pour que ce résultat soit atteint, il faut que trois hypothèses se vérifient. Tout d'abord que la fécondité diminue lentement de 2,4 enfants par femme en moyenne actuellement à 2,1 en fin de période ; ensuite que l'espérance de vie s'accroisse comme en métropole (+ 3,2 ans d'espérance de vie à la naissance pour les femmes, + 4,3 ans pour les hommes) ; enfin, il faut que le solde des mouvements migratoires reste positif comme pendant les quinze dernières années. Dans ces conditions, La Réunion atteindrait le million d'habitants en 2026-2027.

La projection suppose aussi que les taux d'activité resteront constants dans les années à venir. Cette hypothèse est restrictive, puisque les taux d'activité, actuellement inférieurs à ceux de la France métropolitaine, devraient continuer à croître, notamment ceux de la population féminine.

# Niveau d'études en hausse mais encore trop de sortants sans qualification

Le rattrapage progressif du taux de scolarisation et l'allongement de la durée des études induisent un niveau de formation en hausse pour la population réunionnaise et pour les jeunes en particulier. Aujourd'hui, parmi les 25-34 ans ayant quitté le système éducatif, 23 % sont diplômés du supérieur, deux fois plus qu'en 1999. À l'inverse, la part des "sans-diplôme" (ceux qui ont au plus le brevet des collèges), certes encore très forte avec 31 %, a baissé de moitié. Les jeunes sont beaucoup plus diplômés que leurs aînés : 43 % des 25-34 ans ont au moins le baccalauréat, contre 24 % des 35-64 ans.

Lors de la session 2009 du baccalauréat, 8 100 lycéens ont obtenu leur diplôme, contre 6 000 il y a dix ans et 3 000 il y a vingt ans. Le nombre de bacheliers de 2009 correspond à un record pour l'académie alors même que le nombre de candidats s'est stabilisé depuis plusieurs années. Le taux de réussite atteint 85,3 % en 2009, soit un point en deçà de la France

métropolitaine mais 25 points de plus qu'en 1990. La progression a été deux fois plus importante à La Réunion qu'au niveau national, mais l'île avait un retard à rattraper. La proportion de bacheliers dans une génération<sup>1</sup> est de 56,8 % en 2009, contre 65,8 en métropole. Outre le diplôme du baccalauréat, l'Académie de La Réunion a délivré en 2009 près de 7 000 diplômes professionnels, dont 2 900 BEP, 2 300 CAP et 1 200 BTS.

## Nombre d'étudiants : 18 % de plus en dix ans

Confrontés à des difficultés d'insertion dans le monde du travail, de plus en plus de jeunes choisissent de poursuivre leurs études, conscients qu'un niveau de diplôme élevé augmente leurs chances de décrocher un emploi. Les trois quarts des nouveaux bacheliers s'inscrivent dans un établissement d'enseignement supérieur, un peu moins qu'au niveau national.

### Diplômes, session 2009

	Présentés	Admis	Taux de réussite (%)
<b>Ensemble Baccalauréats</b>	<b>9 519</b>	<b>8 118</b>	<b>85,3</b>
Baccalauréat général	4 438	3 990	89,9
Baccalauréat technologique	2 944	2 317	78,7
Baccalauréat professionnel	2 137	1 811	84,7
<b>Principaux diplômes professionnels</b>			
Certificat d'aptitude professionnelle (CAP)	3 049	2 300	75,4
Brevet d'études professionnelles (BEP)	4 548	2 916	64,1
Brevet de technicien supérieur (BTS)	1 969	1 195	60,7

Source : Rectorat de La Réunion, division des élèves et de la scolarité



# Dr

Données de référence

## Effectifs de l'enseignement supérieur

	1998-1999	2008-2009	Évolution en 10 ans (%)	Part de filles 2008-2009 (%)
<b>Université</b>	<b>8 794</b>	<b>9 781</b>	<b>11,2</b>	<b>63,5</b>
Droit et sciences économiques	2 609	3 813	46,1	65,7
Lettres et sciences humaines	3 930	3 420	- 13,0	74,6
Sciences	2 255	2 548	13,0	45,4
<i>dont Médecine</i>	-	459	-	69,9
<b>IUT</b>	<b>179</b>	<b>472</b>	<b>163,7</b>	<b>45,8</b>
<b>IUFM</b>	<b>1 072</b>	<b>1 057</b>	<b>- 1,4</b>	<b>72,2</b>
<b>STS</b>	<b>2 335</b>	<b>2 939</b>	<b>25,9</b>	<b>53,0</b>
<b>Autres</b>	<b>374</b>	<b>748</b>	<b>100,0</b>	<b>53,2</b>
<i>dont CPGE</i>	230	551	139,6	50,6
<b>TOTAL</b>	<b>12 754</b>	<b>14 997</b>	<b>17,6</b>	<b>61,0</b>

Source : Rectorat de La Réunion, division des élèves et de la scolarité

Parmi les bacheliers 2008, 14 % (environ un millier) ont choisi la carte de la mobilité et sont partis étudier en métropole, principalement en Île-de-France. Huit sur dix sont des bacheliers généraux.

À la rentrée 2008, 15 000 étudiants au total sont inscrits dans l'enseignement supérieur à La Réunion, soit 18 % de plus que dix ans auparavant. Mais les effectifs ont tendance à stagner depuis 2005. Les filles réussissent mieux que les garçons l'examen du baccalauréat et elles sont aussi plus nombreuses qu'eux à poursuivre des études supérieures : 75 % contre 69 %. La quasi totalité (85 %) des jeunes femmes qui s'inscrivent à l'université s'orientent en droit, sciences économiques, lettres, sciences humaines.

L'enseignement secondaire accueille 101 000 élèves à la rentrée 2008 à La Réunion, soit 6 % de plus que dix ans auparavant. Un peu

<sup>1</sup> Proportion de bacheliers dans une génération fictive de personnes qui auraient à chaque âge les taux de candidature et de réussite observés l'année considérée.

plus de 40 000 relèvent du second cycle, dont 17 000 du second cycle professionnel. Parmi eux, 58 % préparent un baccalauréat professionnel.

## L'apprentissage : effectifs en baisse, niveau en hausse

En plus des inscrits dans le second cycle professionnel du second degré, 3 600 autres élèves se forment en alternance dans les dix centres de formation des apprentis du ministère de l'Éducation nationale et les deux du ministère de l'Agriculture fin 2009. Après avoir modérément augmenté jusqu'en 2005, le nombre d'apprentis diminue depuis pour retrouver le niveau d'il y a dix ans.

La baisse des effectifs s'accompagne néanmoins d'une évolution structurelle avec l'élévation du niveau de diplôme préparé. En 2009, les formations de niveau V (principalement CAP et BEP) restent prédominantes mais représentent 65 % des effectifs, contre 82 % au milieu des années 90. A contrario,

les formations supérieures progressent. Ainsi, le niveau IV (notamment le baccalauréat professionnel) passe à 25 % (contre 16 %) et la part des niveaux I, II et III (BTS...) triple pour atteindre 10 %.

Près de six apprentis sur dix sont âgés de moins de 20 ans et les trois quarts des apprentis sont des garçons. La plupart d'entre eux suivent des formations courtes. Lorsqu'elles choisissent l'apprentissage, les filles s'orientent presque exclusivement vers les filières des services dans lesquelles elles représentent deux apprentis sur trois. La majorité des garçons (84 %) choisissent les formations à dominante industrielle.

### Sorties sans qualification : une situation inquiétante qui s'améliore lentement

Malgré l'élévation du niveau d'études depuis une vingtaine d'années, la région est toujours confrontée à une proportion importante de jeunes qui, chaque année, sortent du système scolaire sans qualification<sup>2</sup>. Pourtant la situation s'améliore lentement. Ainsi, le taux de sortie sans qualification est descendu pour la première fois en dessous de la barre des 12 % en 2007. Il s'était maintenu entre 14 % et 16 % entre 1999 et 2005 mais il partait de très haut : 38 % en 1987.

Malgré ces progrès, le taux réunionnais est deux fois plus élevé que la moyenne métropolitaine, et il place l'académie de La Réunion à la deuxième place des taux de sortie les plus forts, derrière la Guyane. Le recul du taux a été de 4,4 points en deux ans dans l'île, alors qu'il ne recule plus en métropole. La tendance à la baisse à La Réunion s'accompagne d'une diminution de 26 % du nombre de jeunes concernés, qui passe à 1 700 en 2007. L'objectif fixé par l'académie dans son projet stratégique pour la période 2008-2011 est de réduire le taux de sortants sans qualification afin de le ramener à 7 %. Des mesures ont déjà été mises en place pour pallier ce phénomène du décrochage et ainsi garder plus de jeunes dans le système scolaire.

L'interruption volontaire des études explique la moitié des sorties. Par ailleurs, 43 % des sorties se font à l'issue de la classe de troisième. Les garçons sont plus concernés que les filles par le phénomène de décrochage : 58 % contre 42 %. Le sexe influe aussi sur le moment de sortie. En effet, 56 % des garçons quittent l'école dès la classe de troisième, contre seulement un quart des filles. Celles-ci ont plus tendance à abandonner en première année de CAP ou de BEP. ♦

*Colette GALANT*  
Direction régionale de l'Insee

<sup>2</sup> Une sortie sans qualification désigne une interruption d'études avant la seconde ou l'année terminale de CAP ou de BEP et pour une période d'au moins un an.

### Nouveau : le baccalauréat professionnel en trois ans

La rénovation de la voie professionnelle, avec en particulier le "bac pro en trois ans", est entrée en vigueur à la rentrée 2009. Cette réforme obéit à un double objectif : lutter contre les sorties sans qualification et augmenter le niveau de qualification des jeunes. Ainsi le bac professionnel en trois ans remplace la plupart des BEP en deux ans pour lesquels seules quatre spécialités demeurent (carrières sanitaires et sociales, conduites et services dans les transports routiers, métiers de la restauration et de l'hôtellerie, optique lunetterie). La voie courte du CAP en deux ans est maintenue.





# Dr

Données de référence

## Trouver un emploi après l'apprentissage et le lycée

L'insertion professionnelle des jeunes qui sortent du système éducatif reste très liée à leur formation. Pour les sortants d'un centre de formation des apprentis et les sortants de lycée (hors bacheliers généraux), il est possible d'estimer ce qu'ils sont devenus sept mois après la fin de leurs études, grâce à des enquêtes réalisées par le ministère de l'Éducation nationale.

Les sortants de formation d'apprentissage sont plus souvent en emploi que les sortants de lycée (hors bac général). Les périodes d'emploi en entreprise constituent sans doute un facteur favorisant pour les premiers. Parmi les apprentis qui se déclarent en emploi en 2008, 42 % ont signé un contrat avec leur ancien maître d'apprentissage. Les sortants les plus qualifiés s'insèrent toujours mieux. Ainsi, 59 % des sortants de BTS sont en emploi sept mois après leur sortie du centre de formation, 57 % des baccalauréats professionnels et seulement 35 % des CAP-BEP.

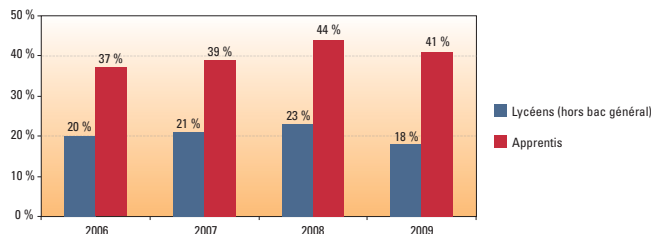
Pour les apprentis, le domaine de formation de la production permet une meilleure insertion que celui des services, surtout pour les diplômés CAP et BEP. Avec ce type de diplôme, 37 % des sortants du domaine de la production ont un emploi sept mois après leur formation contre 19 % de ceux des services. Le secteur de la construction est le principal employeur des apprentis. Les filles sont plus souvent inscrites dans le domaine des services ce qui explique en partie leur moins bonne insertion, surtout lorsqu'elles sortent avec une

formation de niveau inférieur au baccalauréat. Ainsi, pour les sortants de niveau V, 38 % des garçons et 18 % des filles se retrouvent en emploi.

Le domaine de formation joue également un rôle important pour l'insertion des lycéens. Les secteurs "échanges et gestion" des services, et "mécanique, électricité, électronique" de la production affichent des taux en emploi supérieurs à la moyenne. Avec un baccalauréat professionnel industriel, 29 % des sortants de lycée ont trouvé un emploi, contre 20 % avec un baccalauréat relevant des services. Mais avec un BTS, c'est le domaine des services qui est favorisé. Globalement, et même si elles sortent plus diplômées que les garçons, les ex-lycéennes sont moins souvent en emploi que les ex-lycéens, sauf quand elles sortent de BTS.

En 2009, ce sont les sortants les plus qualifiés qui ont le plus été touchés par la mauvaise conjoncture économique et la dégradation du marché de l'emploi qui s'en est suivie. En deux ans, la part des apprentis en BTS qui trouvent un emploi est passée de 73 % à 59 %. La situation vis-à-vis de l'emploi s'est en revanche maintenue pour les sortants de baccalauréat ou brevet professionnel. Quant aux lycéens, ce sont les titulaires d'un baccalauréat professionnel qui ont le plus subi la détérioration de la conjoncture : 24 % se déclarent en emploi en 2009 contre 37 % un an avant.

### Part des lycéens et des apprentis en emploi sept mois après leur sortie



Source : Rectorat de La Réunion, division des élèves et de la scolarité, enquêtes IVA et IPA 2009

## P armi les jeunes, 80 % des hommes sont actifs et seulement 61 % des femmes



En 2009, sept Réunionnais de 19 à 34 ans sur dix sont actifs, c'est-à-dire qu'ils travaillent ou sont chômeurs. Entre 15 et 18 ans, la quasi totalité des jeunes se déclarent en cours d'études, et les rares actifs sont plutôt au chômage qu'en emploi. Si les jeunes de 19-34 ans affichent un taux d'activité à peine plus élevé que celui de leurs aînés (70 % contre 66 % pour les 35-64 ans), leur répartition entre chômage et emploi est loin d'être équivalente. En effet, les jeunes sont presque deux fois plus au chômage (25 % contre 14 %), et donc moins à travailler (45 % contre 52 %).

Aux 42 000 chômeurs âgés de 19 à 34 ans, s'ajoutent 17 000 inactifs de la même tranche d'âge qui expriment le souhait de travailler. Ces derniers ne sont pas classés comme chômeurs au sens du BIT car ils ne sont pas disponibles rapidement pour un éventuel emploi et/ou ne recherchent pas activement du travail, souvent par découragement. C'est en tout cas la raison

invoquée par un tiers des jeunes inactifs souhaitant travailler, disponibles mais ne faisant pas de recherches. Ainsi, le chômage et son "halo" portent au total sur 59 000 jeunes réunionnais de 19 à 34 ans en 2009.

À La Réunion, où le taux de chômage global est trois fois plus élevé qu'en France métropolitaine, les jeunes sont encore plus confrontés à des difficultés d'insertion dans le monde du travail. Aux effets plus ou moins cycliques liés à la conjoncture économique qui se répercutent toujours davantage aux deux extrémités des âges d'activité (les jeunes et les seniors), s'ajoutent des causes structurelles. Les plus importantes résident dans l'étroitesse du marché de l'emploi due à l'insularité et à l'éloignement, dans un appareil productif reposant principalement sur des très petites entreprises, ainsi que dans une forte proportion de jeunes sans qualification.



# Dr

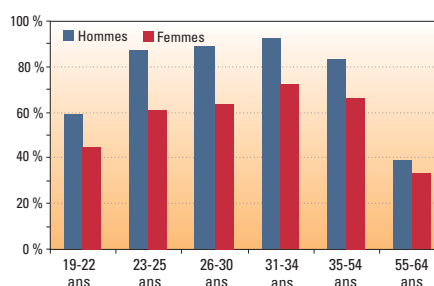
Données de référence

## Principaux indicateurs 2009

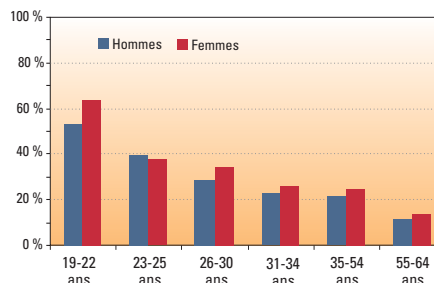
Sexe et âge	Taux d'activité	Taux de chômage	Taux d'emploi
<b>19-34 ans</b>	<b>70 %</b>	<b>35 %</b>	<b>45 %</b>
Hommes	80 %	34 %	54 %
Femmes	61 %	37 %	38 %
<b>35-64 ans</b>	<b>66 %</b>	<b>22 %</b>	<b>52 %</b>
Hommes	74 %	20 %	59 %
Femmes	59 %	23 %	45 %

Source : Insee, enquête Emploi Réunion 2009

## Taux d'activité selon le sexe et l'âge



## Taux de chômage selon le sexe et l'âge



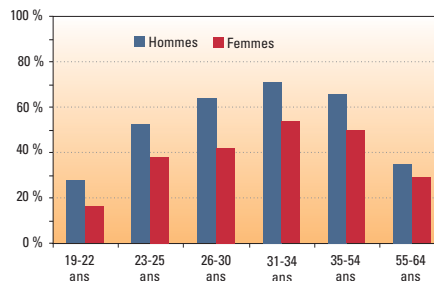
Source : Insee, enquête Emploi Réunion 2009

## Le marché du travail est défavorable aux jeunes femmes

Le taux d'activité des jeunes est plus faible de sept points à La Réunion par rapport à la métropole, mais cet écart s'explique par le comportement des femmes. En effet, le taux d'activité des jeunes hommes réunionnais est comparable à celui de leurs homologues métropolitains : environ 80 %. En revanche, le taux d'activité des jeunes femmes est de dix points inférieur : 61 % à La Réunion, 71 % en métropole. Une vingtaine de points séparent donc les taux d'activité féminin et masculin pour les jeunes réunionnais, deux fois plus que pour les jeunes métropolitains. La faible présence des femmes sur le marché du travail, même après 35 ans, est un phénomène de société récurrent dans l'île. Il est probablement accentué par le fait que, en moyenne, les femmes y ont davantage d'enfants, qu'elles les ont plus jeunes et que leur niveau de formation est plus faible qu'au niveau national.

Lorsqu'elles se présentent sur le marché du travail, les jeunes femmes obtiennent bien moins souvent un emploi et sont plus expo-

## Taux d'emploi selon le sexe et l'âge



sées au chômage que les jeunes hommes. Parmi les 19-34 ans, le taux d'emploi s'élève à 38 % pour les premières et à 54 % pour les seconds. En métropole, 53 % des jeunes femmes et 62 % des jeunes hommes travaillent. À La Réunion, 37 % des jeunes actives sont au chômage, contre 34 % des jeunes actifs. Les taux de chômage métropolitains sont respectivement de 11 % et 10 %.

De la même façon que les jeunes sont plus défavorisés à La Réunion qu'en métropole, ils le sont aussi vis-à-vis de leurs aînés. Ainsi, le taux de chômage atteint 35 % chez les jeunes au lieu de 21 % chez les 35-64 ans. L'écart est de même ampleur quel que soit le genre.

### Diplôme, emploi, chômage : un trio indissociable

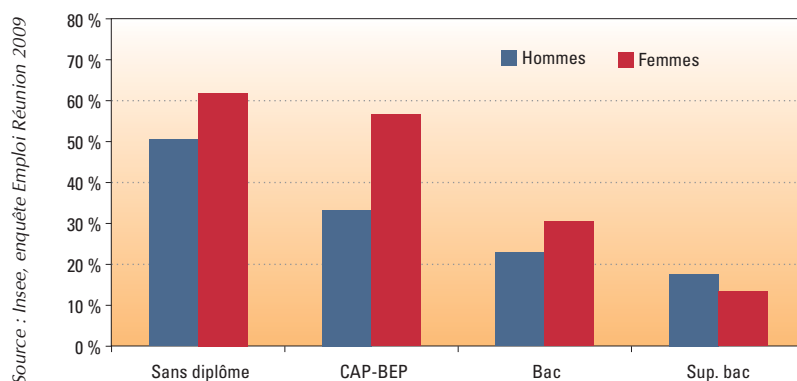
Plus le niveau de diplôme est élevé, plus le risque d'être au chômage s'amenuise, sans pour autant être nul. Plus de la moitié des jeunes actifs de 19-34 ans sans diplôme<sup>1</sup> sont au chômage (55 %), 27 % des bacheliers, et "seulement" 15 % des diplômés du

supérieur. À niveau de diplôme identique, et jusqu'au baccalauréat, les filles sont défavorisées par rapport aux garçons puisqu'elles affichent un taux de chômage plus élevé. La tendance s'inverse à partir de bac+2. Les diplômés professionnels de type CAP-BEP profitent beaucoup plus aux garçons : leur taux de chômage est bien inférieur à celui des jeunes filles (34 % contre 57 %). Avec un baccalauréat professionnel, le taux de chômage des filles est encore dix points au-dessus de celui des garçons.

D'une façon générale, les filles choisissent rarement des domaines de formation conduisant à une meilleure insertion professionnelle, tels que la production ou le BTP. Elles leur préfèrent les services, les sciences humaines, le social, les activités du secteur tertiaire plus ou moins saturées en terme de débouchés. Revers de la médaille pour les hommes, quand l'économie subit une crise, comme en 2008, ils sont plus sévèrement affectés que les

<sup>1</sup> Par "sans diplôme", on entend aucun diplôme, ou avec CEP, Brevet ou BEPC.

Taux de chômage des 19-34 ans selon le diplôme et le sexe





# Dr

Données de référence

femmes en raison des difficultés touchant les secteurs où la main-d'œuvre est essentiellement masculine, tels que la construction. Tout comme il agit sur le chômage, le niveau de diplôme influence bien évidemment l'accès à l'emploi. Parmi les diplômés du supérieur, sept sur dix travaillent, contre trois sur dix parmi les sans-diplôme.

## Plus on est jeune, plus le contrat court est probable

Plus du tiers des salariés de 19-34 ans (35 %) disposent d'un contrat court, principalement un contrat à durée déterminée (CDD), plus rarement un contrat d'apprentissage ou d'intérim. Plus on est jeune, plus le contrat de courte durée est probable : 56 % des jeunes de 19-25 ans, 27 % entre 26 et 34 ans.

Quand ils sont employés par le secteur privé, les trois quarts des jeunes ont un contrat à durée indéterminée (CDI), soit moins que leurs aînés (88 %). En revanche, dans le secteur public, les jeunes sont pour moitié en CDI et pour moitié en CDD. L'importance relative du CDD dans le secteur public résulte des politiques d'emploi aidé destinées aux jeunes, notamment les moins de 26 ans. Pour les quelque 20 000 jeunes en CDD, il s'agit près de quatre fois sur dix d'un contrat aidé, cinq fois sur dix dans le secteur public. Les jeunes femmes sont plus fréquemment concernées que les jeunes hommes par les contrats courts et les contrats aidés. ◆

Colette GALANT  
Direction régionale de l'Insee

## Définitions

**BIT** : Bureau international du travail, organisme rattaché à l'ONU et chargé des questions générales liées au travail dans le monde. Il harmonise les concepts et définitions relatives au travail et à l'emploi, en particulier celles relatives à la population active occupée et aux chômeurs.

*Au sens du BIT :*

Un **actif** est une personne qui a un emploi ou qui est au chômage.

Un **actif ayant un emploi (ou actif occupé)** est une personne âgée de 15 ans ou plus ayant travaillé (ne serait-ce qu'une heure) au cours d'une semaine de référence, qu'elle soit salariée, à son compte, employeur ou aide dans l'entreprise ou l'exploitation familiale.

Un **chômeur** est une personne en âge de travailler (15 ans ou plus) qui répond simultanément à trois conditions :

1) être sans emploi, c'est-à-dire ne pas avoir travaillé, ne serait-ce qu'une heure, durant une semaine de référence ;

2) être disponible pour prendre un emploi dans les 15 jours ;

3) avoir cherché activement un emploi dans le mois précédent ou en avoir trouvé un qui commence dans moins de trois mois.

Le **taux d'activité** est le rapport entre le nombre d'actifs (actifs occupés et chômeurs) et la population totale correspondante (de même sexe et de même âge).

Le **taux d'emploi** est le rapport entre le nombre d'actifs ayant un emploi (actifs occupés) et la population totale correspondante (de même sexe et de même âge).

Le **taux de chômage** est le pourcentage de chômeurs dans la population active correspondante (de même sexe et de même âge).

# L

## Le métier le plus pratiqué : enseignante pour les femmes, chauffeur pour les hommes

À La Réunion, 82 000 jeunes de 15 à 34 ans exercent un emploi au 1<sup>er</sup> janvier 2006. Les deux tiers ont au moins 26 ans. Parmi ces jeunes au travail, les hommes sont les plus nombreux avec 56 % des emplois. À la fin de leurs études, les jeunes hommes se présentent en effet plus sur le marché du travail que les jeunes femmes.

### Huit métiers pour la moitié des jeunes femmes

En plus d'être moins présentes sur le marché du travail, les jeunes femmes n'exercent pas les mêmes professions que les hommes. Elles se concentrent sur un nombre de métiers plus restreint qui leur sont spécifiques. Comme leurs aînées, les jeunes femmes assurent plutôt des fonctions d'employées quand les hommes sont d'abord des ouvriers.

Les jeunes femmes sont 36 300 à avoir un emploi. Plus de la moitié d'entre elles se regroupent sur huit métiers seulement. La première profession de ces jeunes femmes est celle d'enseignante : plus de 3 300

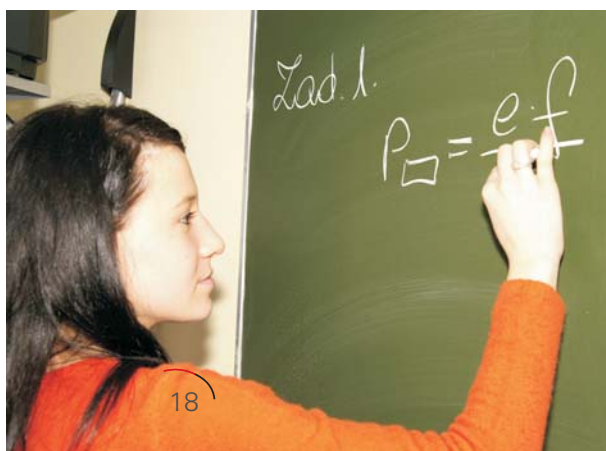
d'entre elles sont professeures des écoles ou du secondaire. Près de 3 000 jeunes femmes endossent le rôle de secrétaire. D'autres assurent des tâches plus administratives aussi bien dans la fonction publique (2 500) que dans des entreprises (1 350). De même, les caissières sont également particulièrement nombreuses. Ces métiers d'employées apparaissent comme le domaine réservé des jeunes femmes. Les jeunes hommes y sont rares malgré un contexte d'emploi difficile.

### Quinze métiers pour la moitié des jeunes hommes

Les 45 700 jeunes hommes sont, eux, le plus souvent des ouvriers (42 %). Ils occupent aussi des emplois plus variés : la moitié d'entre eux se répartit sur quinze métiers.

Le premier métier des jeunes hommes est celui de conducteur de véhicules : 2 650 sont par exemple livreurs ou routiers. Leur force physique est aussi sollicitée pour les travaux plus manuels et éprouvants du bâtiment et des travaux publics. Toutes branches confondues, 3 900 manœuvres et 2 700 ouvriers qualifiés y travaillent. Il en va de même dans l'agriculture qui leur offre 1 500 emplois. Les jeunes hommes ne sont bien sûr pas tous ouvriers : moins physique mais plus stressante, la profession de commercial permet l'embauche d'un grand nombre d'entre eux.

Quatre métiers se retrouvent parmi les plus exercés aussi bien par les jeunes hommes que par les jeunes femmes. Dans chacun de ces métiers, les jeunes femmes sont cependant les plus nombreuses.





# M

## Marché du travail

### Les métiers comptant le plus de jeunes actifs occupés

Familles professionnelles	Effectif	%	Part de jeunes femmes (%)
Enseignants	5 029	6	66
Vendeurs	4 279	5	61
Professionnels de l'action sociale, culturelle et sportive	4 194	5	62
Agents d'entretien	4 055	5	51
Employés administratifs de la fonction publique (catégorie C)	3 512	4	71
Secrétaires	3 057	4	94
Conducteurs de véhicules	2 788	3	5
Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment, des travaux publics et de l'extraction	2 550	3	2
Caissiers, employés de libre service	2 048	3	72
Employés administratifs d'entreprise	2 046	2	66
Attachés commerciaux et représentants	1 839	2	33
Employés de la comptabilité	1 775	2	72
Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons	1 685	2	13
Infirmiers, Sages-femmes	1 629	2	81
Maîtrise des magasins et intermédiaires du commerce	1 578	2	37
Autres	39 857	49	33
<b>TOTAL</b>	<b>81 921</b>	<b>100</b>	<b>44</b>

Source : Insee, recensement de la population 2006, exploitation complémentaire

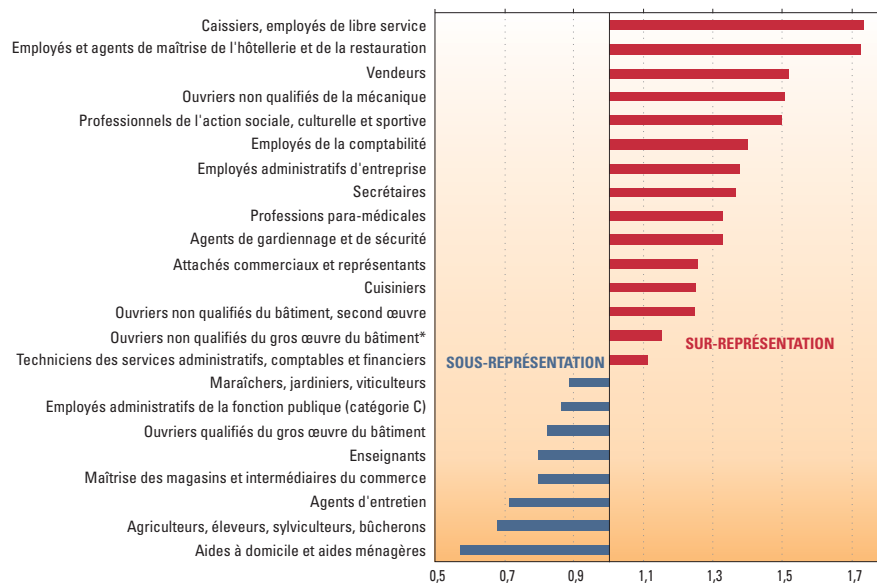
Les données sont en FAP 84

### Les familles professionnelles et les catégories socioprofessionnelles

Pour pouvoir comparer et analyser par métier les données de l'emploi et du chômage, la Direction de l'animation de la recherche des études et des statistiques (Dares) du Ministère du Travail a créé une nomenclature passerelle entre celle de l'Insee et celle de Pôle Emploi. Les métiers y sont regroupés en 84 familles professionnelles, elles-mêmes assemblées en 22 grands domaines professionnels.

Dans ses enquêtes, l'Insee utilise la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS). Le Pôle Emploi a recours à une nomenclature opérationnelle, fondée sur une définition des métiers en termes de compétence, le répertoire opérationnel des métiers et des emplois (ROME). Ce répertoire lui permet de classer les offres et les demandes d'emploi.

## Indice de spécificité des jeunes actifs occupés



\*ouvriers non qualifiés du gros oeuvre du bâtiment, des travaux publics et de l'extraction

Source : Insee, recensement de la population 2006, exploitation complémentaire

L'indice de spécificité permet de comparer pour un même métier la proportion de jeunes actifs occupés à cette même proportion de l'ensemble des actifs occupés. Il se calcule comme le rapport entre la part des jeunes actifs occupant un emploi et la part de l'ensemble des actifs occupant le même emploi. Supérieur à 1,1 (respectivement inférieur à 0,9), l'indice de spécificité témoigne d'une sur représentation des jeunes (respectivement d'une sous-représentation) par rapport à l'ensemble des actifs occupés.

Cet indicateur est à mettre en perspective, dans l'analyse, avec les effectifs correspondants : seules les professions où au moins 1 000 jeunes actifs ont été recensés ont été retenues.

La profession d'enseignant est ainsi une nouvelle fois mise en avant, elle est le premier métier des jeunes actifs réunionnais en emploi. La jeunesse de la population de l'île induit en effet un encadrement éducatif important. Cette profession d'enseignant se

détache nettement de celle de vendeur, deuxième profession exercée par les jeunes.

Les professionnels de l'action sociale, culturelle et sportive complètent le podium.





# M

## Marché du travail

Ils englobent notamment les surveillants d'établissements scolaires, très nombreux et essentiellement tournés vers les jeunes. Cette famille professionnelle devance de peu les agents d'entretien.

### Les jeunes très présents dans l'hôtellerie et la restauration

Pour mettre en perspective tous ces chiffres, il convient de les comparer avec l'ensemble des actifs occupés de l'île. Avec seulement 1 400 employés des hôtels et restaurants, les jeunes sont largement sur-représentés dans cette profession. Cette dernière rassemble 2 % des jeunes actifs mais moins de 1 % de leurs aînés. Ce travail souvent difficile, aux horaires décalés, est donc une vraie caractéristique de l'emploi des jeunes. Le métier de vendeur est aussi très remarquable chez les jeunes ; ces derniers y sont largement sur-représentés. À l'inverse, même avec plus de 4 000 agents d'entretien, les jeunes restent sous-représentés dans cette profession.

Toujours de ce point de vue, avec 1 200 aides ménagères, les jeunes femmes délaissent tout de même cette profession. Elles privilégient plutôt les métiers de caissières et d'employées de libre-service mais aussi ceux d'employées de bureaux dans les entreprises. En tant qu'enseignantes, les jeunes femmes sont aussi bien représentées que l'ensemble des Réunionnaises actives en emploi.

Les 1 700 jeunes hommes enseignants sont sous-représentés. Ces jeunes hommes ne sont d'ailleurs pas mieux représentés dans l'agriculture. Les travaux publics, gros pourvoyeurs d'emplois, leur réservent une place somme toute identique à celle de tous les hommes actifs de l'île. Une fois encore dans la restauration, le métier de cuisinier affiche une spécificité propre aux jeunes hommes : plus de 2 % d'entre eux le sont contre 1 % de tous les hommes actifs. ♦

*Pierre THIBAULT*  
Direction régionale de l'Insee

### Les 15-18 ans en emploi : la moitié poursuit sa formation professionnelle

Les jeunes de 15 à 18 sont encore des élèves pour la plupart, seuls 2 500 ont un emploi. Ces derniers ont en fait plutôt 17 ou 18 ans. Ce sont aussi en grande majorité des garçons. Sortis très jeunes du système éducatif, leur bagage scolaire est forcément faible. Un quart a tout de même un CAP ou un BEP mais les deux tiers ont au mieux le BEPC. Ils sont en fait nombreux à poursuivre leur formation professionnelle : près de la moitié sont en contrat d'apprentissage, contrat de qualification ou stagiaires. Ces jeunes sont en grande majorité des ouvriers et pour plus d'un tiers des employés. Les garçons sont d'abord manœuvres dans le bâtiment tandis que les filles optent prioritairement pour la coiffure et l'esthétique.

# L

## Le seul baccalauréat ne prédestine à aucun métier en particulier

L'éducation s'est largement démocratisée au début des années quatre-vingt. Les jeunes qui ont actuellement entre 15 et 34 ans en ont bénéficié mais seulement un tiers d'entre eux a obtenu le bac ou un diplôme de l'enseignement supérieur<sup>1</sup>. Les filles sont plus nombreuses dans ce cas que les garçons.

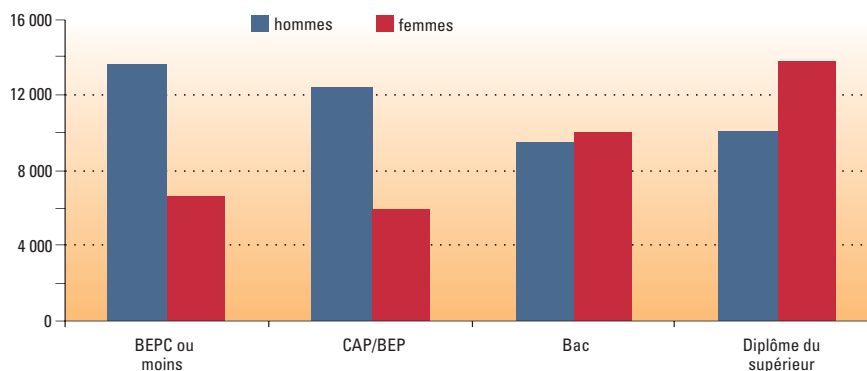
Les diplômes favorisent l'accès à l'emploi et les bacheliers et les diplômés du supérieur sont sur-représentés parmi les jeunes actifs occupés de 15 à 34 ans. Ils forment 40 % des jeunes hommes ayant un emploi et près des deux tiers des jeunes femmes. Inversement, les jeunes hommes ont plus souvent un diplôme professionnel (CAP ou BEP). Par ailleurs, un quart des jeunes en emploi n'ont au maximum que le BEPC. Ce sont des hommes pour la plupart car les jeunes femmes peu diplômées se portent plus rarement sur le marché de l'emploi. Sans surprise, plus le niveau d'étude est élevé, plus la catégorie socioprofessionnelle est aisée.

Les hauts diplômés sont majoritaires dans les emplois de cadres ou dans les professions libérales. L'obtention d'un diplôme est même une obligation pour certains métiers : médecins, ingénieurs. Le diplôme donne aussi accès aux emplois par voie d'examens ou de concours comme dans le secteur public. Les jeunes ayant suivi des études supérieures sont donc nombreux parmi les enseignants, les cadres A et même les cadres B de la fonction publique. Les jeunes femmes mettent ainsi à profit leur bagage universitaire. Elles choisissent l'enseignement ou optent pour la santé comme infirmières, sages-femmes ou dans les professions paramédicales.

La détention du seul baccalauréat ne prédestine pas à un métier en particulier. Ces bacheliers ne sont majoritaires dans aucun métier. Ils sont tout de même parti-

<sup>1</sup> Certains sont en encore en cours d'étude et obtiennent leur diplôme plus tard.

### Les actifs occupés de 15 à 34 ans selon le niveau de diplôme



Source : Insee, recensement de la population de 2006, exploitation principale



### Les catégories socioprofessionnelles selon le diplôme des jeunes actifs occupés (en %)

	Agriculteurs exploitants, artisans, commerçants, chefs entreprise	Cadres, professions intellectuelles supérieures	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	TOTAL
Pas de scolarité, sans diplôme, BEPC	7	1	8	40	44	100
CAP ou BEP	8	1	10	38	43	100
Baccalauréat	6	2	25	51	16	100
Enseignement supérieur	3	20	51	22	4	100
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>25</b>	<b>37</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

Source : Insee, recensement de la population de 2006, exploitation principale

culièrement nombreux à porter l'uniforme. Ce sont surtout les jeunes hommes qui intègrent l'armée, la police et les pompiers.

Les jeunes bacheliers optent plus pour le travail de bureau (secrétariat et comptabilité) sans oublier le métier de caissière. Tous ces bacheliers sont pour moitié des employés ; l'accession au statut de cadre est pour eux marginale.

Sans y être majoritaires, les jeunes ayant un BEP ou un CAP sont importants dans les métiers reposant sur un savoir-faire tels que boucher, charcutier, boulanger mais aussi coiffeuse et esthéticienne. Ils sont essentiellement des ouvriers et des employés. Un diplôme spécialisé paraît en effet une référence pour exercer certaines professions. Les entreprises peuvent aussi recourir à la formation en alternance.

Enfin, les jeunes peu diplômés qui ont au maximum le BEPC ont des métiers peu qualifiés. Ils sont eux aussi essentiellement des ouvriers et des employés. Ils sont majoritaires chez les agents d'entretien et encore chez les jardiniers et les ouvriers non qualifiés du bâtiment et des travaux publics. Ce sont alors exclusivement des hommes.

Ces jeunes actifs n'ont pas une condition socioprofessionnelle figée pour autant : l'ancienneté et l'expérience professionnelle sont aussi des composantes de l'élévation de leur statut. La formation professionnelle peut aussi leur permettre une réorientation de carrière. ♦

Pierre THIBAUT  
Direction régionale de l'Insee

# 40 % des jeunes mettent plus d'un an pour trouver leur premier emploi stable

Outre les petits boulots, les jeunes réunionnais cherchent surtout un emploi pérenne à leur entrée dans la vie active. Leurs études terminées, un premier emploi de plus de trois mois constitue un vrai premier pas dans le monde du travail. Entre l'achèvement de leurs études et la fin de l'année 2009, 112 000 jeunes de 15 à 34 ans ont obtenu un premier emploi de ce type.

## Les diplômes professionnels et une première expérience salariée sont un vrai plus

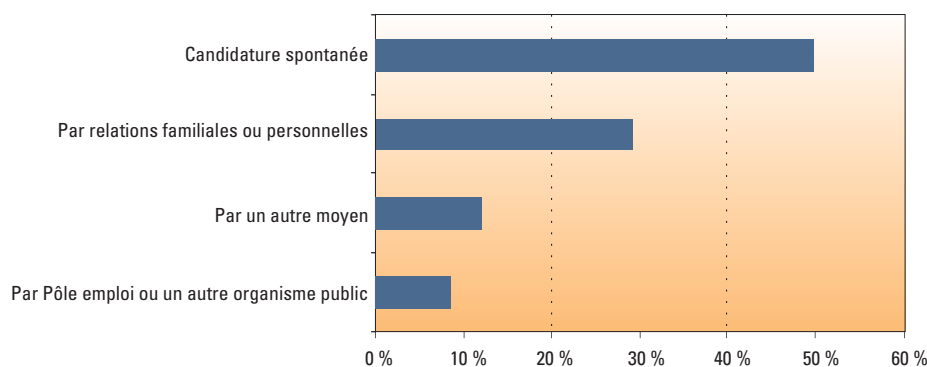
L'accès à un premier emploi de plus de trois mois après la fin des études n'est pas chose aisée. Les premiers pas sur le marché de l'emploi peuvent être déterminants pour la suite. Malheureusement, nombre de jeunes enchaînent les petits boulots et les phases de chômage. Entre 15 et 34 ans, 30 % des

jeunes n'ont pas trouvé d'emploi de plus de trois mois depuis la fin de leurs études. Parmi eux, 40 % sont inscrits à Pôle emploi depuis plus d'un an.

Le diplôme est l'arme principale pour celui qui se présente sur le marché du travail sans expérience ou presque. Plus le diplôme est élevé et plus la chance d'obtenir un premier emploi de plus de trois mois est grande. Entre 15 et 34 ans, seulement la moitié des non diplômés ont trouvé ce premier emploi. Ils sont 90 % parmi les diplômés du supérieur.

Le niveau de diplôme n'est pas le seul déterminant dans l'obtention de ce premier emploi. Le type de diplôme importe également. Les diplômes de la filière professionnelle facilitent l'accès à un premier emploi. Ainsi sept diplômés d'un CAP/BEP sur dix ont décroché un premier emploi de plus de trois mois depuis la fin de leurs études. Les bacheliers généraux obtiennent les mêmes

## Le mode d'obtention de la première embauche





# M

## Marché du travail

résultats alors que leur diplôme paraît plus élevé à priori. Les résultats sont meilleurs pour les bacheliers professionnels. Ils sont huit sur dix à avoir exercé un emploi de plus de trois mois après l'obtention de leur diplôme.

Une minorité des étudiants (8 %) a un emploi salarié en parallèle. Pourtant, une activité salariée pendant les études constitue une première expérience professionnelle. C'est donc un atout supplémentaire pour décrocher un emploi à la sortie des études. Parmi les jeunes ayant eu un emploi régulier pendant leurs études, neuf sur dix ont décroché un premier emploi de plus de trois mois. Quel que soit le diplôme obtenu, les jeunes qui ont eu une première expérience professionnelle, même courte, pendant leur cursus scolaire sont ainsi favorisés.

### Un temps d'attente très variable avant le premier emploi

Leur formation terminée, la moitié des jeunes réunionnais met moins de neuf mois pour trouver un premier emploi (salarié ou non). Près de 30 % l'occupent même plutôt rapidement, dans les trois mois après leurs études. Pour les autres, l'attente peut être bien plus longue. Une majorité se déclare pourtant en recherche active d'emploi et 15 % enchaînent les petits boulots. Malgré tout, plus de 40 % des jeunes mettent plus d'un an pour trouver leur premier emploi stable. Les hauts diplômés sont une fois encore les mieux lotis : ils trouvent leur premier emploi plus rapidement que les autres.

Les jeunes réunionnais s'investissent fortement pour dénicher leur premier emploi. Son obtention découle pour la moitié d'entre eux d'une démarche auprès de l'employeur et d'une candidature spontanée. Les relations familiales ou personnelles per-

### La fonction des jeunes salariés à leur première embauche

	Part
Nettoyage, gardiennage, entretien ménager	18 %
Production, fabrication, chantiers	16 %
Commerce, vente, technico-commercial	15 %
Secrétariat, saisie, aide sociale	10 %
Installation, réparation, maintenance	8 %
Autres	33 %
TOTAL	100 %

### Le temps d'attente des jeunes avant une première embauche

Dans les trois mois suivants les études (voire avant)	27 %
De trois mois à un an après la fin des études	29 %
Plus d'un an après la fin des études	43 %
TOTAL	100 %

Source : Insee, enquête Emploi 2009

mettent aussi près de 30 % des premières embauches. Les organismes publics tel Pôle emploi ne permettent qu'une première embauche sur dix.

Pour ces jeunes arrivant sur le marché du travail, les secteurs les plus porteurs en emplois offrent aussi les plus belles opportunités d'embauche. Les services procurent ainsi les deux tiers des premiers emplois des jeunes notamment dans les domaines

de l'éducation, de la santé et de l'action sociale. Le commerce et la construction ne sont pas en reste et proposent respectivement 1/5<sup>e</sup> et 1/10<sup>e</sup> de ces embauches.

### Un petit pas vers l'emploi

Les trois quarts des jeunes ayant eu un premier emploi ne l'occupent plus fin 2009. Pour la plupart en CDD, leurs emplois sont plutôt courts. Les deux tiers ne durent pas plus de deux ans. Un tiers ne dépasse même pas les six mois. Chez les salariés, ce premier emploi se termine bien souvent au terme du contrat de travail. Près de 20 % donnent également leur

démission. L'expérience professionnelle acquise lors de ce premier emploi ne peut leur être que profitable. Près de la moitié sont d'ailleurs toujours en emploi. Cependant plus de 30 % sont chômeurs.

Toujours fin 2009, un quart des jeunes en emploi en sont encore à leur premier. Si certains étrennent ce premier emploi, la moitié a au moins cinq ans d'ancienneté. Ces derniers sont donc sur un emploi très stable ; ils sont d'ailleurs en grande majorité en CDI. Un niveau de diplôme élevé est alors un garant de cette stabilité : plus de 60 % ont au moins le bac. Ce sont d'abord des enseignants.

### Les emplois aidés se démarquent des autres contrats à durée limitée

Les dispositifs d'aide à l'embauche sont devenus incontournables pour l'emploi des jeunes en général et pour leur première embauche en particulier. Près de 30 % des jeunes réunionnais font leur entrée sur le marché du travail par le biais d'emplois aidés. Ces derniers ne sont pratiquement que des emplois à durée limitée. Ils se démarquent des autres CDD par des caractéristiques bien spécifiques. D'abord, les employeurs ne sont pas les mêmes. Les trois fonctions publiques sont les grandes pourvoyeuses de contrats aidés et les entreprises offrent plus de CDD traditionnels. Ces deux univers distincts offrent déjà des cadres et des ambiances de travail tout à fait différents.

Ensuite, les fonctions exercées sont loin d'être identiques même si le statut social est similaire. Quel que soit le contrat, ils sont massivement ouvriers et employés. Par contre, les jeunes en emploi aidé exécutent

surtout des travaux d'entretien (42 % d'entre eux) pendant que les jeunes en CDD classiques travaillent d'abord dans le commerce et la vente (20 %). Enfin, les emplois aidés sont majoritairement à temps partiel et le mi-temps est la quotité de travail privilégiée. Par contre, les durées de ces deux types de contrat semblent plutôt équivalentes.

Bien sûr, le public concerné n'est pas le même : les contrats aidés privilégient les jeunes peu diplômés. Le contrat aidé permet aussi de procurer une première expérience professionnelle. Mais avec de telles différences, un emploi aidé n'arme peut-être pas suffisamment un jeune pour affronter la concurrence acharnée du marché du travail. Il s'avère que la majorité des jeunes ayant eu un CDD traditionnel sont de nouveau en emploi fin 2009 contre moins de 40 % de ceux ayant eu un CDD aidé.



# M

## Marché du travail

### Les contrats de travail et les employeurs des jeunes salariés à leur première embauche

Types de contrat	Contrats de travail des jeunes (en %)		Employeurs des jeunes (en %)		
	1 <sup>er</sup> emploi	Emploi actuel	Entreprises	Fonction publique	Total
Contrat à durée indéterminée (CDI)	30	63	38	13	30
Contrats à durée limitée <i>dont contrats aidés</i>	70 43	37 43	62 22	87 73	70 43
<b>TOTAL</b> <i>dont contrats aidés</i>	<b>100</b> <b>30</b>	<b>100</b> <b>16</b>	<b>100</b> <b>14</b>	<b>100</b> <b>64</b>	<b>100</b> <b>30</b>

Source : Insee, enquête Emploi 2009

### Des salariés en CDD

Les jeunes réunionnais qui osent s'établir à leur compte en arrivant sur le marché du travail sont plutôt rares. À 95 %, ils lui préfèrent le statut de salarié. Il offre en effet l'avantage d'un revenu régulier et d'une certaine sécurité de l'emploi. Une plus faible expérience professionnelle peut également expliquer cette préférence pour le statut de salarié. Comme pour l'ensemble du marché du travail, les entreprises sont alors les principaux employeurs des jeunes débutants. Sept jeunes sur dix se retrouvent dans l'une d'elles pour entamer leur parcours professionnel.

Revers de leur inexpérience, seuls trois jeunes salariés sur dix décrochent un contrat à durée indéterminée (CDI) dès leur première embauche. Ce faible recours au très convoité CDI est une caractéristique forte de ce premier emploi car tous les jeunes salariés de l'île sont eux majoritairement en CDI (à plus de 60 %). Les jeunes Réunionnais ayant fait des études supérieures peuvent légitimement espérer un tel contrat dès leur premier emploi : 40 % signent un CDI. À l'opposé, la situation est plus difficile pour ceux ayant au

mieux le BEPC : seuls 20 % débute par un CDI. Entre ces extrêmes, la distinction selon le diplôme est par contre moins nette. Les simples bacheliers ne semblent pas plus pouvoir prétendre à un CDI que les titulaires d'un CAP ou d'un BEP.

### Quatre CDD sur dix sont des emplois aidés

Les employeurs privilégient donc les contrats à durée limitée quant il s'agit d'embaucher un jeune sur son premier poste. Ce sont essentiellement des contrats à durée déterminée (CDD) auxquels s'ajoutent des missions d'intérim de plus de trois mois.

Ces CDD bénéficient largement des dispositifs successifs d'aide à l'emploi : quatre emplois à durée limitée sur dix sont en fait des emplois aidés. Les entreprises sont en retrait : elles n'offrent que le tiers de ces emplois aidés. Ce sont les acteurs publics, collectivités territoriales en tête, qui les utilisent très largement. Les trois quarts des CDD proposés entrent dans le cadre d'un dispositif d'aide à l'emploi. Ils tentent ainsi de contenir le chômage des jeunes tout en

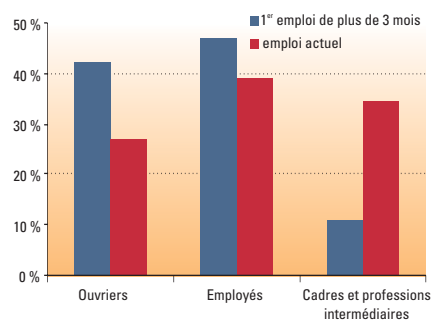
palliant leur inexpérience professionnelle. Les jeunes faiblement diplômés sont d'ailleurs des cibles prioritaires. Pour une première embauche, la moitié des emplois aidés n'ont que le BEPC ou moins. Au bout du compte, 30 % des jeunes salariés signent un contrat aidé pour leur première embauche.

### Des ouvriers et des employées aux compétences sous exploitées

Quel que soit le contrat signé, près de 90 % des jeunes salariés réunionnais sont ouvriers ou employés pour leur premier emploi. Plus de six jeunes hommes sur dix se retrouvent ainsi ouvriers et près de sept jeunes femmes sur dix employées.

Ce premier emploi est moins coté que celui auquel ils pourront espérer prétendre par la suite. Chez l'ensemble des jeunes salariés, les ouvriers et les employés restent toujours majoritaires mais dans des proportions nettement

### Les types d'emplois des jeunes salariés



Source : Insee, enquête Emploi 2009

moins fortes. Surtout, les professions dites intermédiaires et celles de cadres s'y font moins rares : elles regroupent même le tiers d'entre eux.

Pour l'instant, les jeunes recrues exercent leur nouvelle fonction d'abord en tant qu'agents d'entretien ou de gardiennage. Elles trouvent aussi leur place dans la production ou sur les chantiers. Enfin, la vente et le secrétariat permettent également à de nombreux jeunes de faire leur entrée dans le monde du travail.

La grande majorité de ces recrues estime avoir des compétences suffisantes pour mener à bien ces travaux. Cependant, ces recrues expriment aussi une certaine frustration. Une autre majorité d'entre elles affirme en effet que certaines de leurs compétences ne sont pas utilisées. Ce dernier point est d'autant plus vrai quand les jeunes disposent d'un bagage scolaire conséquent. ♦

Pierre THIBAUT  
Direction régionale de l'Insee

### Note méthodologique

Cette étude a été menée à partir de l'enquête emploi réalisée tous les ans par l'Insee. En 2009, un module particulier analyse les études et l'entrée dans la vie active des 15-34 ans.

Un échantillon de 1 064 jeunes réunionnais a pu être constitué.

Comme premier emploi est retenu le premier emploi de plus de trois mois occupé à la fin des études ou à l'issue d'une formation professionnelle.





# R

Recherche d'emploi

## Les jeunes inscrits à Pôle emploi : faible qualification, large palette de métiers

Fin 2009, 22 200 Réunionnais de moins de 26 ans sont inscrits sur les listes de Pôle emploi en catégorie A, c'est-à-dire en recherche active d'emploi, disponibles et sans aucune activité. Ils représentent 22 % de l'ensemble des demandeurs d'emploi de catégorie A. Ce poids est comparable à celui des jeunes demandeurs d'emplois de métropole (23 %) ; il est en revanche supérieur à celui des jeunes antillais et guyanais (18 %).

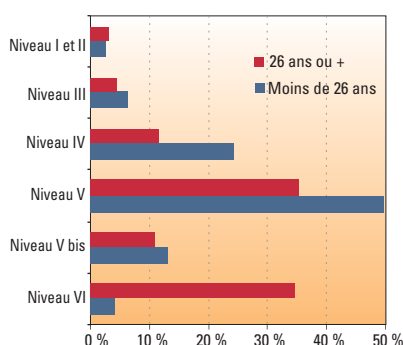
Il y a autant d'hommes que de femmes parmi les jeunes réunionnais demandeurs d'emploi, comme chez leurs aînés de 26 ans ou plus. La situation est différente dans les Antilles-Guyane, où les jeunes femmes sont majoritaires (54 %) et en France métropolitaine où ce sont les hommes qui forment 55 % des jeunes demandeurs d'emploi.

### Malgré un niveau d'études élevé les jeunes recherchent des emplois peu qualifiés

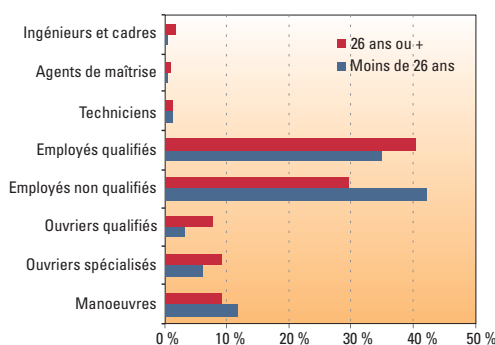
Dans l'ensemble, les jeunes demandeurs d'emploi ont un niveau d'études plus élevé que leurs aînés : 33 % des jeunes demandeurs d'emploi réunionnais de moins de 26 ans ont un niveau bac ou plus, contre 19 % pour les plus de 26 ans. De plus, 50 % des jeunes ont un niveau CAP-BEP et seulement 35 % des aînés. Ce niveau d'étude des jeunes demandeurs d'emploi réunionnais est cependant en deçà de celui des jeunes métropolitains et des jeunes antillais-guyanais : ceux-ci sont, respectivement, 42 % et 40 % à avoir au moins le niveau bac et 45 % ont le niveau CAP-BEP.

### Répartition des demandeurs d'emploi de catégorie A inscrits fin décembre 2009

suivant l'âge et le niveau d'étude



suivant l'âge et la qualification



Source : DTEFP - Nostra (DEFM A - décembre 2009)

À niveau d'études égal, les jeunes réunionnais ont plus souvent validé leur diplôme que leurs aînés : 52 % d'entre eux l'ont fait contre seulement 32 % des demandeurs d'emploi de 26 ans ou plus. Cependant, la différence est surtout importante en ce qui concerne le niveau bac : 75 % des jeunes de niveau bac l'ont obtenu, contre 63 % des aînés. S'agissant des niveaux d'études plus qualifiants comme les CAP-BEP ou les bac + 2 au moins, les jeunes ont autant obtenu leur diplôme que les aînés.

Au vu de leur moindre expérience sur le marché du travail, les jeunes recherchent des emplois relativement moins qualifiés que leurs aînés. Ainsi, 75 % des jeunes sont inscrits en tant qu'employés sur les listes de Pôle emploi, contre 70 % des aînés. Ils sont aussi plus souvent inscrits en tant qu'employés non qualifiés et que

manœuvres. Les jeunes s'inscrivent moins souvent en tant qu'ouvriers spécialisés ou qualifiés que leurs aînés. Concernant les qualifications plus élevées, seulement 2 % des jeunes se déclarent techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs ou cadres, contre 4 % des 26 ans et plus.

### La palette de métiers des jeunes est différente de celle de leurs aînés

Les jeunes se répartissent dans un plus grand nombre de familles professionnelles que leurs aînés. Les cinq familles les plus recherchées par les jeunes représentent 75 % des inscrits, contre 80 % pour les demandeurs d'emploi de 26 ans ou plus.

## Les cinq catégories du fichier de Pôle emploi

Les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi sont regroupés depuis 2009 en cinq catégories :

- Catégorie A : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, sans emploi ;
- Catégorie B : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite courte (de 78 heures ou moins au cours du mois) ;
- Catégorie C : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite longue (de plus de 78 heures au cours du mois) ;
- Catégorie D : demandeurs d'emploi non tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi (en raison d'un stage, d'une formation, d'une maladie ...), sans emploi ;
- Catégorie E : demandeurs d'emploi non tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, en emploi (par exemple : bénéficiaires de contrats aidés).

Fin 2009, 126 000 Réunionnais sont inscrits sur les listes de Pôle emploi, toutes catégories confondues. Parmi eux, 27 800, soit 22 %, ont moins de 26 ans.

Les jeunes demandeurs d'emploi sont 22 200 en catégorie A, soit 80 % de l'ensemble des catégories. Ils sont, en proportion, plus nombreux dans la catégorie D et moins nombreux dans la catégorie B que les demandeurs d'emploi de plus de 26 ans. Ainsi, les jeunes sont plus souvent en stage, ou en formation, que leurs aînés, et moins souvent en activité courte



# R

## Recherche d'emploi



À l'inverse, ils sont au moins deux fois plus nombreux, en proportion, à s'inscrire dans les métiers du commerce et de la gestion et l'administration des entreprises. Enfin, ils s'inscrivent un peu plus que leurs aînés dans les métiers du bâtiment et des travaux publics, ainsi que dans ceux de l'hôtellerie et de la restauration. Dans ces deux domaines professionnels, la demande d'emploi décroît avec l'âge : plus le demandeur d'emploi est âgé, moins il s'y inscrit.

### Niveau d'études plus élevé pour les jeunes femmes, qualifications plus diversifiées pour les jeunes hommes

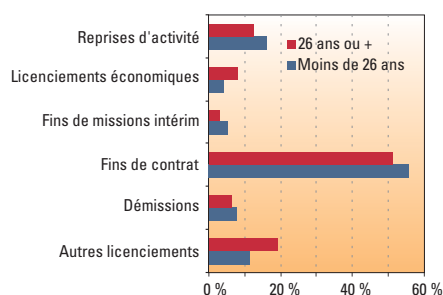
Selon qu'ils sont hommes ou femmes les jeunes demandeurs d'emploi ont des profils différents. Dans l'ensemble, les hommes ont un niveau d'étude plus faible que les femmes de la même classe d'âge : 25 % des jeunes hommes ont le niveau bac ou plus contre 42 % des jeunes femmes. Les hommes ont plus souvent un niveau CAP, BEP : ils sont 55 % dans ce cas contre 43 % pour les femmes. Les jeunes hommes ont aussi moins souvent suivi des études supérieures.

Concernant la qualification, la distinction est flagrante. Les jeunes femmes s'inscrivent à 95 % en tant qu'employées (majoritairement non qualifiées). Les hommes ont des qualifications plus diverses : 60 % sont inscrits en tant qu'employés, 21 % manœuvres et 17 % ouvriers. Cette concentration des jeunes femmes sur la qualification d'employée se retrouve au niveau des métiers recherchés. Les quinze métiers les plus demandés par les jeunes femmes concentrent 77 % des recherches contre 68 % pour les jeunes hommes.

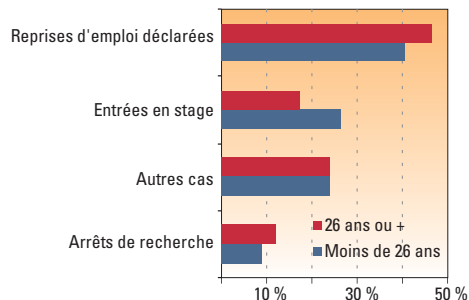
Leurs choix sont aussi différents de ceux de leurs aînés. Les jeunes visent en priorité un emploi dans les métiers du commerce (21 % d'entre eux), du bâtiment et des travaux publics, dans la gestion et l'administration d'entreprise et dans les services aux particuliers et aux entreprises. Les plus âgés recherchent, quant à eux, en premier lieu, les services aux particuliers et aux entreprises (35 % d'entre eux), le bâtiment et les travaux publics, l'agriculture (en fait généralement le métier de jardinier) et dans la gestion et l'administration d'entreprise.

Les jeunes s'inscrivent moitié moins souvent que leurs aînés dans les métiers des services aux particuliers et aux collectivités. Ils s'inscrivent aussi trois fois moins souvent dans les métiers de l'agriculture, de la marine ou de la pêche et en particulier dans le métier de jardinier.

### Répartition des inscriptions à Pôle Emploi (hors premières entrées et autres cas)



### Répartition des sorties de Pôle Emploi (hors défauts d'actualisation et radiations)



Source : DTEFP - Nostra (catégories ABC, cumul 2009)

Les métiers demandés par les jeunes hommes et femmes sont eux aussi distincts. Les femmes de moins de 26 ans recherchent principalement un poste de vendeuse, de secrétaire, d'assistante maternelle, de caissière et d'employé administratif d'entreprise. Les hommes de moins de 26 ans recherchent, quant à eux, en premier lieu un poste d'ouvrier non qualifié du bâtiment (gros œuvre et second œuvre), de jardinier, d'ouvrier non qualifié de la mécanique et de vendeur.

Différenciés par sexe aussi, les métiers des aînés sont différents et plus concentrés. Le premier métier recherché par les hommes de 26 ans et plus est jardinier (22 % des demandes contre 5,5 % pour les jeunes). Le premier métier recherché par les femmes de 26 ans ou plus est agent d'entretien (31 % d'entre elles, contre 5 % pour les plus jeunes femmes. Ce métier n'arrive qu'au sixième rang des métiers recherchés par ces dernières.

### Forte rotation des jeunes à Pôle emploi

En 2009, en cumulé sur un an, Pôle emploi a enregistré 52 000 demandes d'emploi de jeunes de moins de 26 ans, en catégorie A, B ou C. Parmi elles, 14 900 concernaient des premières inscriptions, soit 29 % des demandes totales de 2009. Sur la même période, 44 000 jeunes demandeurs d'emploi sont sortis des fichiers. Ces inscriptions, tout comme ces sorties, représentent 38 % de l'ensemble des inscriptions et des sorties de la période. Cette forte proportion, comparée aux 22 % de jeunes parmi les demandeurs en fin de mois, montre une rotation plus importante des jeunes sur les listes de Pôle emploi.

Cette rotation s'explique en partie par le fait que les jeunes oublient plus souvent que leurs aînés d'actualiser leur situation, ces défauts d'actualisation représentent



# R

## Recherche d'emploi

67 % des motifs de sortie des jeunes, contre 52 % pour leurs aînés. Plus ils sont jeunes, plus ils oublient d'actualiser leur situation, notamment parce qu'ils sont moins souvent indemnisés et qu'ils peuvent être suivis par un conseiller en mission locale et non un conseiller de Pôle emploi.

Cette rotation peut aussi s'expliquer en partie par le fait que les jeunes ont des périodes d'activité courtes sur des stages, des formations ou des missions d'intérim. Ainsi, ils s'inscrivent plus souvent après des missions d'intérim, après une formation ou un stage (reprise d'activité), après une démission ou après une fin de contrat. En 2009, hors premières inscriptions et motifs autres, 16 % des jeunes de moins de 26 ans se sont inscrits à Pôle emploi pour reprise d'activité (c'est-à-dire après un stage ou une formation essentiellement) contre 12 % de leurs aînés. Ils sont aussi presque deux fois plus

nombreux, en proportion, à avoir fini une mission d'intérim. Ce phénomène se retrouve aux Antilles et en Guyane, avec une différence jeunes / aînés moins marquée, mais avec un pourcentage de reprise d'activité plus élevé chez les jeunes (18 %).

Enfin, les jeunes sortent plus souvent des listes pour entrer en stage. Excepté les sorties pour des motifs de radiation ou de défaut d'actualisation, 23 % des jeunes demandeurs d'emploi de moins de 26 ans sont sortis des listes en 2009 pour entrer en stage, contre 15 % pour leurs aînés. Enfin, plus ils sont jeunes, plus ce taux de sortie vers un stage est élevé. Il est de 45 % pour les moins de 19 ans et de 29 % pour les 19-22 ans. ♦

*Frédéric AUTRAN*

Direction du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle

### Les demandeurs d'emploi de 26 à 34 ans : plus proches des plus jeunes que de leurs aînés

Dans l'ensemble, les demandeurs d'emploi de 26 à 34 ans sont proches en termes de profil et de demande, des demandeurs d'emploi de moins de 26 ans.

Leur niveau d'études est comparable à celui des plus jeunes. Ils ont cependant deux fois plus souvent arrêté l'école au second degré. A l'inverse, étant donné qu'ils sont plus âgés, ils ont aussi un peu plus souvent suivi des études supérieures.

De par leur plus longue expérience sur le marché du travail, ils se déclarent un peu moins souvent que les plus jeunes en tant qu'employés et un peu plus souvent en tant qu'ouvriers, et sont globalement plus qualifiés.

Ils privilégient plus les domaines du commerce et de la gestion que leurs aînés, mais sont plus attirés par le domaine des services aux particuliers et aux collectivités que les plus jeunes. Les deux premiers métiers recherchés par les hommes de 26 à 34 ans sont jardiniers et ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment, tout comme les demandeurs d'emploi hommes de 35 ans et plus. Les deux premiers métiers recherchés par les femmes de 26 à 34 ans sont agents d'entretien et assistante maternelle, tout comme les demandeurs d'emploi femmes de 35 ans et plus. Enfin, comme les plus jeunes, les métiers qu'ils recherchent sont plus variés.

# P

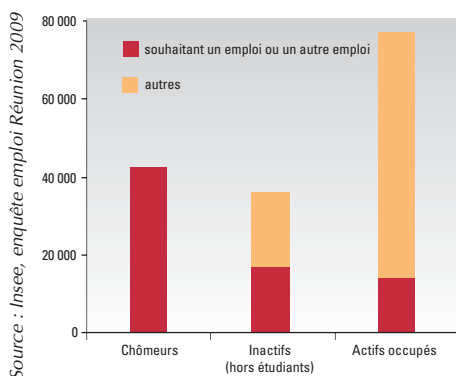
## rès de 73 000 jeunes souhaitent un emploi ou un autre emploi

À La Réunion, 59 000 jeunes de 19 à 34 ans sans emploi expriment le souhait de travailler. Parmi eux, 42 000 sont au chômage au sens du BIT et 17 000 sont inactifs. En outre, 14 000 ont un emploi mais souhaitent en changer. Au total, ils sont 73 000 entre 19 et 34 ans à vouloir un emploi ou changer d'emploi.

### Les jeunes chômeurs multiplient les démarches

Ces 42 000 jeunes chômeurs multiplient les types de démarches pour trouver un emploi. Ils étudient les annonces d'offres d'emploi dans les journaux. Mais, s'ils sont nombreux à les consulter, seulement un sur cinq répond à une annonce ou en dépose une. Les plus diplômés ont plus facilement recours à cette technique.

Nombre de jeunes de 19 à 34 ans souhaitant un emploi selon leur situation



Source : Insee, enquête emploi Réunion 2009

Ils s'inscrivent pratiquement tous dans une agence de placement (Pôle Emploi) comme demandeur d'emploi. En outre, 20 % d'entre eux ont également recours à une agence d'intérim afin de trouver un emploi temporaire. Ce recours à l'intérim est caractéristique des jeunes, les plus âgés y faisant très rarement appel.

Pour trouver un emploi, deux tiers des jeunes s'adressent à des relations personnelles ou professionnelles. La moitié démarche directement un employeur potentiel.

Ils sont également nombreux (40 %) à suivre une formation professionnelle. Quatre formations sur dix sont des formations de retour à l'emploi. Dans 30 % des cas, la formation a permis l'obtention d'un diplôme.

Un tiers des jeunes chômeurs de moins de 35 ans est prêt à quitter l'île pour trouver un travail. C'est deux fois plus que les chômeurs plus âgés. Les jeunes hommes sont davantage enclins à quitter l'île que les jeunes femmes. On constate aussi un désir de mobilité plus fort des diplômés par rapport aux moins diplômés.

### Certains inactifs recherchent aussi du travail

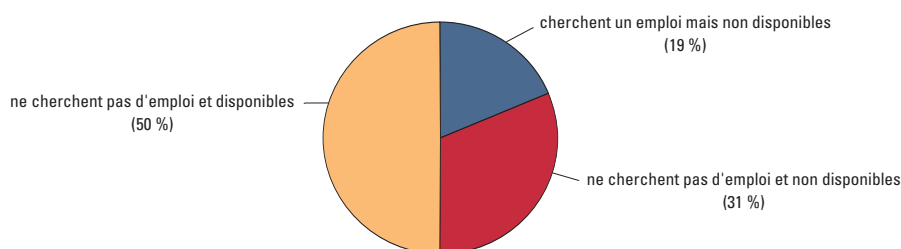
Sont considérés comme inactifs ceux qui ne travaillent pas et qui ne sont pas disponibles dans les 15 jours pour commencer à travailler ou qui ne recherchent pas activement un emploi. Parmi les inactifs de 15 à 34 ans, ils sont 17 000 à souhaiter travailler dont 1 000 sont encore en étude. À la différence de la France entière où ces inactifs souhaitant travailler sont peu disponibles, la moitié ici sont disponibles. Un tiers d'entre eux souhaitent travailler et sont



# R

## Recherche d'emploi

### Les 17 000 inactifs de 19 à 34 ans qui souhaitent travailler



Source : Insee, enquête emploi Réunion 2009

Les 1 000 jeunes inactifs en études sont comptés parmi les 17 000 inactifs mais sont déduits de la répartition du graphique car ils constituent une population d'inactifs à part. De fait ils ne sont pas disponibles pour travailler.

disponibles mais ne recherchent pas d'emploi car ils sont découragés. Ils estiment que ce n'est pas le moment, ou que leur âge est un frein pour trouver un emploi, ou enfin qu'il n'y a pas d'emploi disponible dans leur domaine de compétence.

Parmi ceux qui souhaitent travailler, 19 % font des démarches pour trouver un emploi mais ne sont pas disponibles. Ce sont les inactifs qui sont les plus proches d'un retour à l'emploi. Ils diversifient moins leurs démarches que les chômeurs, privilégiant le contact avec le Pôle Emploi et l'étude d'annonces d'offres d'emploi.

### Les jeunes travailleurs qui recherchent un autre emploi

Les 14 000 jeunes disposant d'un emploi sont plus enclins à vouloir trouver un autre emploi que leur aînés : ils sont 18 % à souhaiter en changer. Ceux qui sont en CDD, contrat à durée limitée, cherchent ailleurs un contrat plus long. Le CDI reste la norme sur le marché du travail. Dans le cas d'un emploi à durée limitée, le risque de perdre son emploi actuel ou que celui-ci ne soit pas

renouvelé à terme motive les jeunes à chercher un autre emploi. Cependant même les salariés embauchés en CDI souhaitent plus souvent changer d'emploi quand ils sont jeunes.

Le temps partiel pousse aussi à chercher un autre emploi, afin de travailler plus et d'avoir une meilleure rémunération. Quatre jeunes sur dix à temps partiel souhaitent changer d'emploi. Plus fréquemment embauchées à temps partiel, les femmes veulent davantage changer d'emploi pour cette raison.

Parmi les jeunes travailleurs qui souhaitent changer d'emploi, seulement 57 % ont effectué des démarches durant les quatre dernières semaines, et 43 % sont inscrit à Pôle Emploi. Ce décalage entre le souhait d'un changement et les démarches effectuées peut s'expliquer par un manque de temps pour réaliser ces démarches du fait de l'activité en cours, ou encore par le fait qu'il n'y ait pas d'urgence à ce changement. C'est un désir, mais la situation de ces actifs n'est pas préoccupante. Un sur deux est disponible pour un nouvel emploi dans les 15 jours. ♦

Caroline REGNARD  
Direction régionale de l'Insee

# L

## La formation professionnelle : un parcours de remobilisation

Après la fin des études, les jeunes qui le souhaitent peuvent accéder aux actions de formation professionnelle organisés par la Région. Entre 2002 et 2008, 18 400 personnes ont suivi l'une des 661 actions de formation professionnelle financées par la collectivité régionale, au titre du Plan régional des formations professionnelles (PRFP). La plupart des personnes ayant bénéficié d'une formation sont demandeurs d'emploi (entre 80 % et 90 % suivant les années). Elles ont moins de 29 ans et elles représentent le public prioritaire de la stratégie mise en place par la collectivité en matière d'insertion professionnelle.

### Un dispositif tourné vers l'insertion des demandeurs d'emploi faiblement qualifiés

Le public concerné est caractérisé par un faible niveau de qualification : quatre stagiaires sur dix sont sans qualification. Les femmes sont légèrement plus qualifiées que les hommes avant la formation : un quart d'entre elles ont au moins le niveau bac (16 % des hommes).

Les stagiaires s'engagent dans un parcours ponctué par différentes étapes, en fonction de leur profil. Dans un premier temps, la plupart des stagiaires suivent des actions de remise à niveau, ou de remobilisation sociale. Ils peuvent par la suite passer par des actions de pré-qualification pour valider les compétences nécessaires à l'entrée dans une formation qualifiante, en vue de l'obtention d'un titre ou d'un diplôme pro-



fessionnel. Ainsi la moitié des stagiaires des formations qualifiantes sont passés auparavant par une formation de remise à niveau ou de pré-qualification.

Entre 2002 et 2008, ils sont 11 000 stagiaires à avoir suivi une formation du type remise à niveau, de remobilisation sociale ou de pré-qualification. Ces formations non qualifiantes sont prioritairement destinées à un public très faiblement qualifié : neuf stagiaires sur dix ont un niveau inférieur au CAP et BEP. Les effectifs sont plus réduits dans les stages qualifiants, qui représentent 20 % de l'ensemble des stagiaires. Le niveau des stagiaires est plus élevé dans ce type de formation : quatre stagiaires sur dix ont un niveau supérieur au CAP, BEP. Cette formation qualifiante proposée est orientée vers les métiers du tertiaire et notamment ceux du secrétariat, du commerce, de la vente, du social et de l'aide aux personnes. L'offre de formation qualifiante est élaborée en fonction des besoins du marché du travail et de l'activité économique, avec une forte visée d'insertion professionnelle.





# Ba

**Bilan d'actions**

## Répartition des stagiaires selon le niveau de formation à l'entrée en stage, de 2002 à 2008

Niveau	Femme	Homme	TOTAL	%
Niveau VI	3 648	2 920	<b>6 568</b>	41
Niveau V	3 832	2 362	<b>6 194</b>	38
Niveau IV	2 055	788	<b>2 843</b>	18
Niveau III	288	171	<b>459</b>	3
Niveau II et I	51	64	<b>115</b>	1
<b>TOTAL</b>	<b>9 874</b>	<b>6 305</b>	<b>16 179*</b>	<b>100</b>

Niveaux de formation :

Niveau VI : sans diplôme.

Niveau V : diplôme de second cycle court professionnel (CAP, BEP).

Niveau IV : diplôme type brevet professionnel ou baccalauréat.

Niveau III : diplôme bac+2, type BTS ou DUT.

Niveau II et I : diplôme de niveau bac+3 (licence, DCG), de bac+4 (maîtrise) ou de bac+5 (master, DSCG).

\*sur les 18 400 stagiaires, 16 189 ont répondu à l'enquête de suivi.

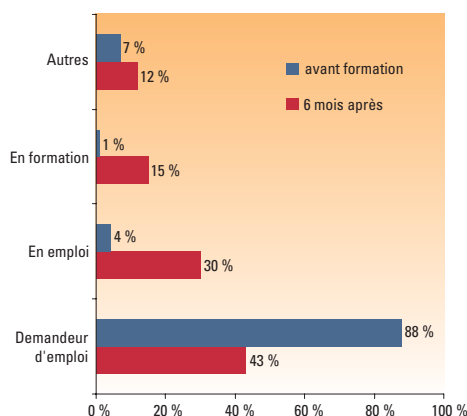
Source : suivi des stagiaires de la formation professionnelle 2002-2008, traitement Carif-Oref 2010

## Six mois après sa sortie de formation, un stagiaire sur trois travaille

Sur l'ensemble de la période 2002-2008, ils sont 29 % à déclarer exercer une activité professionnelle six mois après leur sortie de formation. L'objectif d'insertion est en partie atteint puisqu'ils n'étaient que 4 % environ à avoir un emploi avant la formation. Sur la période observée, la part des demandeurs d'emploi est quasiment divisée par deux, passant de 86 % à 45 %. L'année 2008 est marquée par un taux d'insertion plus élevé, puisqu'ils sont 39 % à avoir trouvé un emploi.

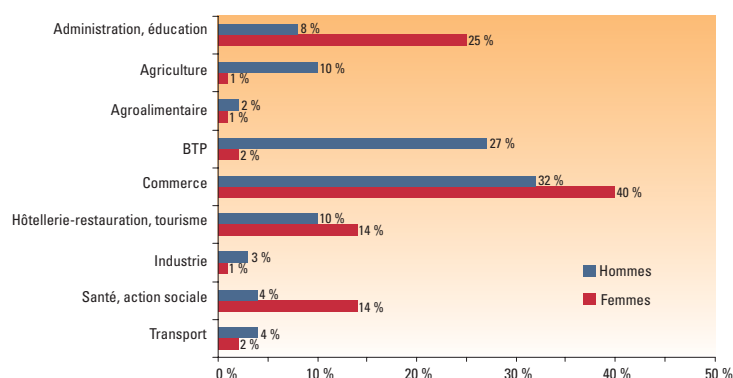
Les formations qualifiantes tendent à favoriser le retour à l'emploi. En effet, 37 % de ceux qui ont suivi une formation délivrant un titre ou un diplôme sont en emploi six mois après leur sortie de formation. Cette proportion n'est que de 27 % pour les sortants de formation non qualifiante dont l'insertion professionnelle n'est pas l'objectif prioritaire.

## Situation professionnelle des stagiaires avant et après la formation



Source : suivi des stagiaires de la formation professionnelle 2002-2008, traitement Carif-Oref 2010

## Secteurs d'insertion professionnelle des stagiaires selon le sexe, 2002-2008



Source : données SSFP 2002-2008, traitement Carif-Oref 2010

Par ailleurs, les résultats d'insertion sont meilleurs pour les stagiaires ayant suivi une formation plutôt technique ou spécialisée dans un secteur d'activité : ils sont en moyenne 35 % à être en emploi à l'issue de la formation, probablement du fait de l'adaptation de la formation suivie aux besoins du marché du travail. Les meilleurs taux d'insertion sont obtenus pour les formations des secteurs de l'animation socioculturelle et sportive (taux d'insertion de 68 %), du transport et de la logistique (taux d'insertion de 49 %), de l'hôtellerie-restauration, du commerce et dans une moindre mesure, du secteur de l'environnement et des énergies.

En résumé, le nombre de demandeurs d'emploi est presque divisé par deux après la formation. Le retour à l'emploi est plus facile si la formation est qualifiante, surtout s'il s'agit d'une formation technique ou spécialisée.

### Le commerce, principal secteur d'insertion

Les principaux secteurs d'insertion professionnelle des stagiaires sont les secteurs du commerce (37 %), de l'hôtellerie-restauration et du BTP (12 %). Ces secteurs offrent traditionnellement plus facilement l'opportunité d'un premier emploi. Le secteur administratif et de l'éducation représente 18 % des débouchés des sortants de formation. Dans une moindre mesure, les secteurs de la santé et de l'action sociale, de l'agriculture et du transport offrent des débouchés professionnels pour les sortants de formation professionnelle.

Certains secteurs attirent plus particulièrement les femmes : le commerce (40 % d'entre-elles), l'administration-éducation (25 %) et l'hôtellerie-restauration, de même que le secteur de la santé et de l'action sociale. Les secteurs où les hommes sont les plus représentés sont ceux du commerce (32 %), du BTP (27 %), de l'agriculture et de l'hôtellerie-restauration (10 %).



# Ba

## Bilan d'actions

Selon le domaine de formation suivi par le stagiaire, on note que certains secteurs d'activité sont plus particulièrement attractifs : ainsi, le secteur de l'administration attire des stagiaires provenant tant du domaine de l'animation socioculturelle, que du domaine tertiaire administratif ou des TIC.

C'est le secteur du commerce qui attire le plus de stagiaires provenant de domaines de formation variés. Les personnes formées dans le domaine des transports trouvent un emploi tant dans le secteur du BTP (31 %),

que dans celui du commerce (23 %) ou du transport (31 %).

En résumé, l'insertion professionnelle se fait plutôt dans les secteurs traditionnels en reproduisant le clivage homme-femme. ♦

*Guillaume BRIONNE et Olivier DEBRAY*  
Carif-Oref

*Edouard FABRE*  
Direction régionale de l'Insee

### Le cadre législatif

La loi quinquennale du 20 décembre 1993 confie aux Régions la mission de réalisation d'un plan régional de développement de la formation professionnelle des jeunes.

La loi de démocratie de proximité du 27 février 2002 étend cette compétence de coordination de la Région à l'ensemble des actions de formation professionnelle visant à favoriser l'accès, le maintien et le retour à l'emploi des actifs.

La loi relative aux "libertés et responsabilités locales" du 13 août 2004 a confirmé ces orientations et a étendu les compétences des conseils régionaux : formation continue des adultes et formation professionnelle des jeunes et adultes à la recherche d'un emploi ou d'une nouvelle orientation professionnelle ; transferts des formations sociales et médico-sociales ; organisation du réseau d'information et de conseil pour la validation des acquis et de l'expérience (VAE).

La loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et la formation tout au long de la vie institue le Contrat de projet régional emploi formation (CPRDF) qui sera signé par le président du Conseil régional, le représentant de l'État et l'autorité académique avant le 1<sup>er</sup> juin 2011.

### Le champ de l'enquête

Le champ couvert par l'enquête de suivi des stagiaires de la formation professionnelle concerne les actions de formation professionnelle financées par le Conseil Régional de 2002 à 2008 dans le cadre de marchés publics (à l'exception des subventions). Sur les 18 400 personnes ayant suivi une formation professionnelle, le taux de réponse est de 88 %. Ainsi, 16 189 ont répondu à l'enquête de suivi de leur insertion, six mois après leur sortie du dispositif.

Les données d'enquête sont déclaratives, récoltées par les organismes de formation, collectées jusqu'à présent par la Région Réunion, puis centralisées et traitées par le Carif-Oref via le site [www.formanoo.org](http://www.formanoo.org)

Dans le cadre des travaux d'analyse sur l'insertion des jeunes, les extractions et requêtes ont été limitées aux jeunes de 15 à 29 ans.

Le champ ainsi défini ne représente pas l'ensemble des formations financées par le Conseil Régional. Ne sont notamment pas compris les effectifs des établissements de formation financés sous forme de subvention, notamment l'AFPAR (autour de 3 000 à 3 500 stagiaires par an) et l'IRTS.

# L

## e PIJ création : cinq ans après, les deux tiers des entreprises sont toujours en activité

Le Projet Initiative Jeunes, volet création (PIJ création), a été mis en place en 2001 par la loi d'orientation pour l'Outre-mer (Loom) afin de soutenir les créateurs d'entreprises de moins de 31 ans en leur attribuant une aide en capital. Afin d'évaluer le dispositif après huit années d'existence, la Direction du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de La Réunion a fait réaliser, en 2009, une enquête sur la survie des entreprises créées en 2004 et 2005 grâce à ce dispositif.

### Des créateurs aidés majoritairement masculins, avec l'envie d'être indépendants

Parmi les 1 378 créateurs d'entreprises ayant bénéficié du PIJ création en 2004 ou 2005, plus des deux tiers sont des hommes (67,6 %). Ce taux est comparable à celui qui est observé pour l'ensemble des créateurs d'entreprise<sup>1</sup>. Ces nouveaux entrepreneurs sont, pour plus des deux tiers, âgés de 25 à 30 ans. Ils sont 60 % à avoir au moins le bac et 30 % au moins un bac + 2.

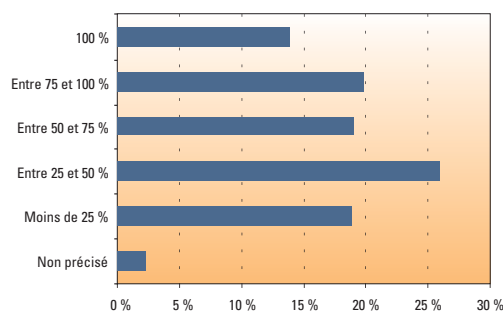
La très grande majorité des bénéficiaires (85,8 %) avait une expérience professionnelle antérieure à la création d'entreprise, principalement en tant que salarié. Cette expérience correspond, le plus souvent, à des fonctions d'exécution (employé, ouvrier) ayant apporté des qualifications. Ainsi, la moitié des bénéficiaires

étaient des ouvriers ou des employés qualifiés, 16 % des techniciens ou agents de maîtrise, 9 % des cadres et 4 % des artisans, commerçants ou chefs d'entreprises.

La volonté d'être indépendant ou à son compte prédomine dans le discours des bénéficiaires du dispositif : 69 % d'entre eux évoquent cette motivation. Parmi les autres motivations, le goût d'entreprendre et de relever les défis arrive en deuxième position, pour 46 % des bénéficiaires. Viennent ensuite la possibilité de retrouver un emploi en le créant soi-même et l'envie d'augmenter ses revenus.

<sup>1</sup> enquête Sine (système d'information sur les nouvelles entreprises) réalisée par l'Insee.

### Part de l'aide PIJ dans les investissements au démarrage de l'activité



Source : DTEFP, enquête 2009 d'évaluation du PIJ création 2004-2005



# Ba

## Bilan d'actions

### Taux de pérennité en 2009 des entreprises aidées en 2004 et 2005 par PIJ création (en %)

	En activité	Activité cessée	Ensem- ble
Démarrage en 2004	62,4	37,6	100,0
Démarrage en 2005	<b>69,8</b>	30,2	100,0
Production - BTP	<b>72,1</b>	27,9	100,0
Commerce	55,2	<b>44,8</b>	100,0
Services	63,1	36,9	100,0
Aucun diplôme	60,7	39,3	100,0
Certificat d'étude, BEPC, BE	54,5	45,5	100,0
CAP, BEP	<b>65,9</b>	34,1	100,0
Bac technique ou profes.	<b>66,4</b>	33,6	100,0
Bac général	57,1	42,9	100,0
Niveau bac + 2	57,3	42,7	100,0
Diplôme supérieur	66,7	33,3	100,0
<b>Ensemble</b>	<b>63,9</b>	<b>36,1</b>	<b>100,0</b>

Source : DTEFP, enquête 2009 d'évaluation du PIJ création 2004-2005

### Des entreprises individuelles fortement aidées par l'aide financière PIJ

L'aide financière est un élément déclencheur important pour le créateur. Un peu moins de la moitié des bénéficiaires (47 %) déclarent qu'ils n'auraient pas créé leur entreprise sans l'existence du dispositif PIJ. Ainsi, dans la moitié des créations, la subvention PIJ représente plus de 50 % de l'investissement de départ. Pour près d'un tiers, elle est encore plus importante, et concentre 75 % de l'investissement de départ.

Le secteur des services concentre la moitié des entreprises aidées par le dispositif PIJ création en 2004 et 2005. La production, y compris le BTP, tout comme le commerce,

en représentent un quart. Le choix du secteur d'activité est indépendant de l'âge, mais il est nettement sexué puisque plus de la moitié des femmes aidées par ce dispositif ont choisi une création dans les activités de service au détriment de la production et du BTP.

Les bénéficiaires utilisent fortement le dispositif pour créer leur entreprise. La reprise d'entreprise, prévue dans les textes, ne concerne quant à elle que 7 % des projets. L'ensemble des entreprises aidées adoptent, à 67 %, le statut d'entreprise individuelle (micro-entreprises incluses), et à 22 % le statut de SARL. De plus, les trois quarts des bénéficiaires se lancent seuls dans leur création. Les autres créent ou reprennent une entreprise avec un ou plusieurs associés.

### 64 % des bénéficiaires dirigent toujours leur entreprise en 2009

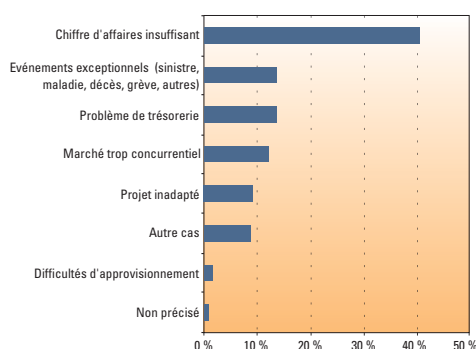
Après quatre à cinq ans, sur les 1 378 bénéficiaires aidés, 880 sont toujours dirigeants de leur entreprise, soit un taux de pérennité de 64 %. Sur les 498 bénéficiaires restant, 290 sont toujours en activité mais salariés ou dirigeants d'une autre entreprise. Ainsi, en 2009, 87 % des hommes et 79 % des femmes aidés en 2004 et 2005 sont toujours en activité. Seuls 15 % des bénéficiaires (200 personnes) se retrouvent sans activité professionnelle.

À cinq ans, le taux de pérennité est de 62 %, alors qu'il est de 70 % à quatre ans. Les activités ayant mis plus de temps à démarrer ont des taux de pérennité moins élevés. Ces taux sont supérieurs à ceux mesurés pour l'ensemble des créateurs ou repreneurs d'entreprises par l'enquête Sine en 2002 : 46 % de survie à cinq ans et 50 % à quatre ans.

Avoir une expérience professionnelle avant la création, tout comme avoir suivi un cursus scolaire plutôt professionnalisant (CAP, BEP, Bac technologique ou professionnel) ou plus qualifiant (Bac + 3), est un facteur favorisant la pérennité de l'entreprise. La capacité financière du créateur, indépendamment de l'aide PIJ, est aussi un élément important de la pérennité du projet. Enfin, les entreprises du secteur de la production - BTP affichent le taux de pérennité le plus élevé : 72 %.

Les cessations interviennent, une fois sur deux, dans les deux premières années d'existence de l'entreprise et résultent, pour 40 % des cas, d'un manque de chiffre d'affaires. Les pro-

### Principales raisons de la cessation d'activité



Source : DTEFP, enquête 2009 d'évaluation du PIJ création 2004-2005

### L'enquête 2009 sur les bénéficiaires du PIJ création de 2004 et 2005

Dans un souci principalement d'évaluation du dispositif PIJ volet création, après huit années d'existence la DTEFP de La Réunion a fait réaliser, auprès du cabinet Synthèses, une enquête sur la survie des entreprises créées grâce à ce dispositif en 2004 et 2005.

Les objectifs de l'enquête étaient d'évaluer le dispositif PIJ création, de décrire les entreprises et les créateurs et de relever les facteurs de frein rencontrés par les entreprises ainsi que les points forts ou faibles du dispositif.

Le service études, prospective, évaluation et statistiques (SEPES) de la DTEFP a rédigé un cahier des charges, réalisé un questionnaire et constitué une base de sondage recoupant les informations des services instructeurs des demandes et le fichier mis en place pour les besoins du CNASEA.

La base de sondage listait 1 378 bénéficiaires dont 692 en 2004 et 686 en 2005. L'échantillon final est constitué de 570 bénéficiaires PIJ dont 130 ont répondu par voie postale et 440 lors de relances téléphoniques. Au final, 41 % des entreprises créées en 2004 et 2005, ayant bénéficié du volet PJ Création, ont répondu à l'enquête. Sur les 570 bénéficiaires ayant répondu, 259 ont bénéficié de l'aide en 2004 et 311 en 2005.

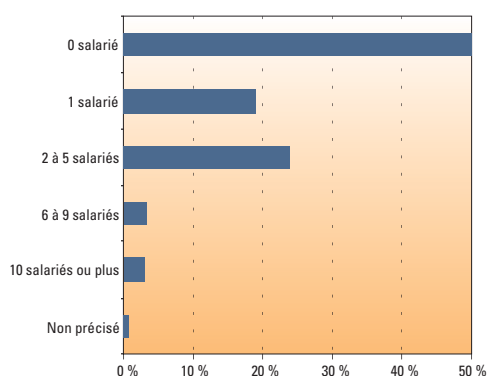
Par souci de cohérence, et pour faciliter les comparaisons ultérieures entre Dom, l'échantillon a été redressé par strates. La stratification étant définie, comme aux Antilles, en combinant les secteurs géographiques, définis sur la base des communautés de communes ou d'agglomération, sauf pour le Grand Sud, préfigurant la région sud telle qu'elle sera et telle qu'elle est déjà traitée dans de nombreux documents de travail.



# Ba

## Bilan d'actions

### Répartition des entreprises aidées en activité par effectif salarié



Source : DTEFP, enquête 2009 d'évaluation du PII création 2004-2005

blèmes de trésorerie, les événements indirects (maternité, maladie, etc...) touchant le chef d'entreprise, l'inadaptation du projet ou la forte concurrence sont les autres raisons évoquées par les bénéficiaires pour expliquer la cessation de leur entreprise.

### Les entreprises actives en 2009 emploient 1 350 salariés, mais leur chiffre d'affaires reste globalement faible

Au final, après quatre ou cinq ans d'existence, la moitié des entreprises n'a encore aucun effectif salarié. L'autre moitié emploie 1 350 salariés, dont 70 % sont en CDI. Dans l'ensemble, 20 % des entreprises emploient un salarié et près de 25 % emploient entre deux et cinq salariés. Seulement 3 % des entreprises affichent un effectif de plus de cinq salariés. En moyenne, une

entreprise compte deux ou trois personnes dont une non salariée et une ou deux salariées, soit un effectif total de 2 200 personnes.

Globalement, les chiffres d'affaires des entreprises toujours existantes en 2009 sont plutôt faibles. 10 % ont un chiffre d'affaires très faible, moins de 10 000 € annuel HT, et sont considérées comme des micro-entreprises. En outre, 47 % des entreprises actives ont un chiffre d'affaires inférieur à 50 000 € par an, tandis que 25 % réalisent plus de 100 000 € de chiffre d'affaires annuel.

Ces chiffres d'affaires plutôt faibles laissent mécaniquement de faibles revenus aux créateurs. Ainsi, 31 % des bénéficiaires déclarent ne tirer aucun revenu de leur activité et 23 % évoquent un revenu inférieur au Smic. Au total, seulement 40 % des bénéficiaires déclarent, grâce à leur activité, un revenu supérieur au Smic.

### Des perspectives d'avenir contrastées

Malgré la pérennité de leur entreprise, quatre ou cinq ans après leur création, les créateurs imaginent des perspectives d'avenir contrastées, liées à la conjoncture économique, à leur trésorerie et leurs derniers résultats. Sur les douze mois à venir, 42 % des entreprises pérennes prévoient de stabiliser leur chiffre d'affaires actuel, 30 % pensent qu'il va diminuer et 23 % pronostiquent son augmentation. Globalement, 12 % des entreprises, notamment les plus petites, se sentent en difficulté et devront redresser leur situation. ♦

Frédéric AUTRAN et Pascale FAUVET  
Direction du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle

# L

## Le contrat d'insertion à la vie sociale : 2 900 jeunes signataires par an

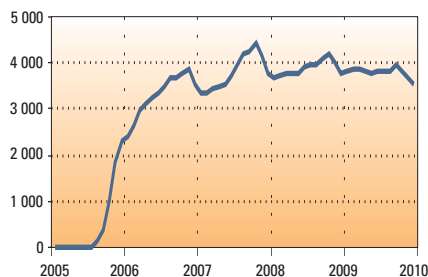


Dans le cadre de leur "droit à l'accompagnement" vers l'emploi, les jeunes de 16 à 25 ans peuvent être suivis et accompagnés par un conseiller d'une mission locale. En 2009, les quatre missions locales réunionnaises ont reçu 35 500 jeunes, dont plus de 10 000 inscrits pour la première fois.

Les conseillers mettent notamment en œuvre le contrat d'insertion à la vie sociale (CIVIS) depuis mi 2005. Ce dispositif, issu du plan de cohésion sociale, a pour objectif d'accompagner vers l'emploi durable (CDI ou CDD de plus de six mois, hors contrats aidés du secteur non marchand) les jeunes de 16 à 25 ans en difficulté d'insertion professionnelle. Il se décline en deux volets : le CIVIS renforcé pour les jeunes sortis de la scolarité sans CAP-BEP ou avant la terminale et le CIVIS de droit commun pour les jeunes ayant suivi une scolarité jusqu'à un niveau Bac + 2 non validé.

Chaque jeune rencontre régulièrement un conseiller référent unique d'une mission locale. Dans le cas d'un CIVIS de droit commun, la fréquence des entretiens est mensuelle et la durée du contrat est de un an renouvelable une fois. Dans le cas d'un

Nombre de jeunes en CIVIS  
en fin de mois



Source : Dares





# Ba

## Bilan d'actions

### Taux de sortie des jeunes en CIVIS à moins d'un an

	Ensemble sorties			Sortie emploi durable		
	TOTAL	Renforcé	Commun	TOTAL	Renforcé	Commun
Est	70	71	69	23	20	25
Nord	64	62	67	26	22	31
Ouest	38	37	40	22	17	27
Sud	65	65	65	28	21	33
<b>La Réunion</b>	<b>58</b>	<b>56</b>	<b>59</b>	<b>25</b>	<b>20</b>	<b>29</b>
Antilles-Guyane	31	28	34	4	3	6
Métropole	51	49	53	19	15	23

Source : Dares

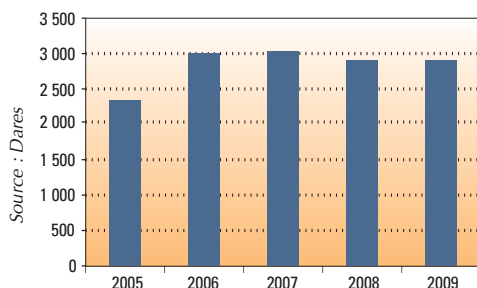
CIVIS renforcé, la fréquence des entretiens est hebdomadaire les trois premiers mois, puis mensuelle et la durée du contrat est de un an renouvelable autant de fois que nécessaire ou jusqu'au 26<sup>e</sup> anniversaire.

En 2009, 2 900 jeunes réunionnais ont signé un CIVIS. Ces entrées sont stables depuis 2006, première année complète du dispositif. Les effectifs aussi, puisqu'ils oscillent entre 3 500 et 4 000 jeunes suivis en permanence.

Les jeunes entrés dans le dispositif sont répartis de manière relativement équilibrée sur l'île : 760 dans l'Ouest, le Nord et le Sud et 610 dans l'Est. Parmi tous ces jeunes, 1 360 sont en CIVIS renforcé, soit 47 %. Cette part est supérieure à celle de l'ensemble des Dom (44,5 %), mais reste inférieure à celle de la métropole (50 %). Dans le bassin d'emploi Est, la part de jeunes en CIVIS renforcé est faible (36 %), contre 47 à 52 % dans les autres bassins.

Les jeunes de 16 à 18 ans représentent 12 % des entrées à La Réunion. Ces jeunes, sortis prématurément du système scolaire, se retrouvent à 90 % en CIVIS renforcé, comme dans le reste de la France.

### Nombre de jeunes entrés en CIVIS



Source : Dares

### Plus d'hommes en CIVIS

Les hommes représentent 53 % des entrées en CIVIS de 2009. Ils sont plus souvent accompagnés vers l'emploi de manière renforcée : 55 % d'entre eux suivent un CIVIS renforcé, contre seulement 37 % des femmes. Les hommes sont majoritaires dans le Nord et le Sud (respectivement 59 % et 53 %). Dans l'Est et l'Ouest, ils sont aussi nombreux que les femmes.

À l'inverse, en métropole et dans les Antilles-Guyane, les femmes sont majoritaires et représentent respectivement 52 % et 55 % des entrées en CIVIS. Cependant les hommes se retrouvent, ici aussi, plus souvent en CIVIS renforcé que les femmes.

### Des taux de sortie vers l'emploi durable supérieurs à ceux de la France métropolitaine

Un an après leur entrée dans le dispositif, 58 % des jeunes réunionnais sont sortis du CIVIS. Ce taux de sortie est plus élevé qu'en métropole (51 %) et que dans les Antilles-Guyane (36 %). Les jeunes sortis du dispositif ne trouvent pas tous un emploi durable, mais, globalement, un an après leur entrée en CIVIS, 25 % des jeu-

nes réunionnais ont trouvé un emploi durable. Ces taux de sortie "positifs" sont supérieurs à ceux de la France métropolitaine et à ceux des Antilles-Guyane (respectivement 19 % et 4 %).

Ces taux de sortie "positifs" sont plus faibles pour les jeunes réunionnais en CIVIS renforcés : 20 % contre 29 % pour les jeunes en CIVIS de droit commun. Ils sont aussi un peu plus faibles dans l'Ouest et l'Est (respectivement 22 et 23 % contre 26 et 28 % dans le Nord et le Sud).

Enfin, 18 mois après leur entrée en CIVIS, près d'un tiers des jeunes réunionnais ont trouvé un emploi stable. ♦

*Frédéric AUTRAN et Pascale FAUVET*

Direction du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle

### Les missions locales : un réseau de proximité au service des jeunes réunionnais

Le réseau des missions locales a pour rôle d'aider les jeunes de 16 à 25 ans dans leur insertion sociale et professionnelle. Le réseau réunionnais dispose de quatre missions locales (une par bassin d'emploi), de 13 antennes, de 32 lieux d'accueil et de 19 plateformes ou permanences, répartis sur tout le territoire, dans lesquels les jeunes sont informés, conseillés et, au besoin, accompagnés afin de faciliter leur accès à l'emploi.

En 2009, à La Réunion, les missions locales ont reçu plus de 35 500 jeunes, dont 48 % de filles, 70 % de jeunes ayant au maximum un niveau CAP ou BEP, et 21 % de jeunes résidant dans une zone urbaine sensible. Près de 30 % de ces 35 500 jeunes ont été accueillis pour la première fois, soit plus de 10 000 nouveaux jeunes.

Les missions locales du Sud et de l'Ouest ont suivi chacune 9 900 jeunes, dont plus de 3 100 nouveaux. Au Nord, 8 250 jeunes ont été suivis, dont 2 350 nouveaux. Dans le bassin Est, 7 350 jeunes ont été suivis en 2009 dont 1 700 nouveaux soit 23 %.

Les missions locales mettent notamment en œuvre le contrat d'insertion à la vie sociale (CIVIS). Fin 2009, 3 600 jeunes réunionnais sont accompagnés dans leur recherche d'insertion socioprofessionnelle par une mission locale et ont signé un CIVIS. Cet effectif est quasiment constant depuis juillet 2006, c'est-à-dire un an après le lancement du dispositif.



# Ba

Bilan d'actions

## **L**e contrat de professionnalisation : plus de 3 000 jeunes entrés dans le dispositif en 2009

Le contrat de professionnalisation est un dispositif d'insertion professionnelle par alternance. Il est accessible, sans condition, aux jeunes de moins de 26 ans, aux demandeurs d'emploi, aux bénéficiaires de minima sociaux ainsi qu'aux personnes sortant d'un contrat aidé, quel que soit leur âge.

En 2009, les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA), qui financent la formation des bénéficiaires des contrats de professionnalisation, ont enregistré 3 670 contrats. Parmi eux, 3 019 concernaient des jeunes de 16 à 34 ans, soit 260 contrats supplémentaires en un an (+ 9,4 %). Cette hausse concerne des jeunes âgés de 26 à 34 ans et résulte de l'entrée dans le dispositif des Contrats uniques d'insertion et de professionnalisation qui concentrent majoritairement des salariés de plus de 26 ans. Ainsi, le nombre de bénéficiaires de contrats de professionnalisation de 26 à 34 ans est passé de 213 en 2008 à 615 en 2009.

Les jeunes de moins de 26 ans sont majoritaires. Ils sont 2 404 en 2009, mais leur nombre a diminué de 5,6 % en un an. Au final, la proportion de jeunes de moins de 26 ans entrés en contrat de professionnalisation est de 65 % en 2009 contre 82 % en 2008.

Dans l'ensemble, les femmes sont majoritaires : elles représentent 55 % des entrées en contrat de professionnalisation en 2009.

### Les bénéficiaires sont surtout des demandeurs d'emploi

En 2009, plus encore que les années précédentes, les entrées dans le dispositif ont surtout profité aux demandeurs d'emploi : ceux-ci représentent 56 % de l'ensemble des bénéficiaires et 54 % des jeunes de moins de 35 ans. En métropole, seuls 29 % des contrats sont conclus avec des demandeurs d'emploi.

Les bénéficiaires âgés de moins de 26 ans sont plutôt plus issus de la formation initiale que l'ensemble des bénéficiaires, tandis que ceux âgés de 26-34 ans sont très fortement demandeurs d'emploi (68 %). La part des personnes en fin de contrats aidés ou de formation professionnelle a fortement augmenté et représente 16 % des jeunes entrés. Les jeunes de plus de 26 ans sont plus fréquemment d'anciens bénéficiaires de contrats aidés (18 %) que les plus jeunes (2 %).

### Des jeunes mieux formés que l'ensemble des bénéficiaires

Comme dans l'ensemble de la population, les jeunes signant un contrat de professionnalisation ont un niveau d'études plus élevé que les bénéficiaires plus âgés. La moitié des jeunes entrants ont un niveau inférieur au baccalauréat contre 56 % des bénéficiaires. Cependant, les entrées de jeunes peu formés augmentent le plus. Ainsi, près de 19 % des jeunes bénéficiaires ont un niveau V bis ou VI contre 12 % en 2008. La part des 26-34 ans ayant un niveau V Bis ou VI passe de 15 % en 2008 à 40 % en 2009.

À l'opposé, les jeunes avec un niveau de formation supérieur au baccalauréat sont aussi plus nombreux. Ils représentent 16 % des entrées dans le dispositif, contre 14 % en 2008.

En relation avec le niveau de formation, la qualification des jeunes est faible puisqu'un quart n'a pas de diplôme. Elle reste, tout de même, supérieure à celle des aînés, dont les trois quart des entrants n'ont pas de diplômes. Les moins de 26 ans sont les plus qualifiés avec 13 % de personnes ayant plus que le baccalauréat, 34,7 % de bacheliers et 23,6 % de diplômés d'un CAP-BEP. En revanche, les 26-34 ans sont moins qualifiés et 44,4 % d'entre eux n'ont aucun diplôme.

### Des emplois dans des établissements de petite taille du tertiaire

Trois quarts des jeunes sont embauchés dans des établissements de moins de 50 salariés et la moitié dans des établissements de moins de 10 salariés. Il s'agit avant tout de très petits établissements du secteur des services (notamment services de conseil aux entreprises) et du commerce de détail. Cependant, l'embauche des jeunes en CUI Pro est plus proche de celle des salariés les plus âgés avec plus de 30 % dans les très petits établissements (moins de dix salariés) du commerce de détail et de la restauration, ainsi que dans les établissements de taille moyenne (de 50 à moins de 250 salariés) du transport collectif routier, de la sécurité et des associations.

Il n'y pas de différence notable de mode de recrutement suivant les âges, les employeurs privilégiant fortement le CDD (97 % des embauches pour les jeunes). Cependant, la durée des contrats est plus longue pour les jeunes puisque 56,2 % ont

des contrats de 13 à 24 mois contre 20 % pour leurs aînés. Une fois encore, les 26-34 ans se différencient des moins de 26 ans par des durées de contrats plus courtes : 66 % durent un an ou moins, contre 38 % pour les moins de 26 ans.

### Les qualifications de branche réservées au public le plus éloigné de l'emploi (CUI Pro)

Dans 92 % des cas, les jeunes entrants en contrat de professionnalisation préparent des diplômes ou titres homologués. Les bénéficiaires de moins de 26 ans, qui poursuivent plus souvent leur scolarité à travers ce contrat, préparent plutôt des diplômes (46 % d'entre eux). Les bénéficiaires de 26 à 34 ans sont plus orientés vers des titres professionnels homologués (63 % des cas). Les qualifications reconnues par les branches (classification CCN) concernent 5 % des contrats conclus en 2009. Ces qualifications sont, pour les deux tiers, visées par les bénéficiaires du CUI Pro.

La durée des formations est variable suivant la qualification visée par le bénéficiaire. Les qualifications associées aux reconnaissances de branche sont globalement plus courtes que celles relevant de la préparation d'un diplôme ou d'un titre professionnel. Les jeunes de 26 à 34 ans, qui visent moins les diplômes et dont les contrats sont plus courts en moyenne, suivent moins d'heures de formations que les jeunes de moins de 26 ans. Ainsi, 91 % des jeunes de 26 à 34 ans ont une durée de formation inférieure à 800 heures contre 70 % des jeunes de moins de 26 ans. ♦

*Pascale FAUVET*

Direction du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle



## Bilan d'actions

### Caractéristiques des contrats de professionnalisation enregistrés en 2009

	Total des entrées	dont			
		Jeunes de moins de 35 ans	Jeunes de moins de 26 ans	Jeunes de 26 à 34 ans	35 ans ou plus
<b>Nombre de nouveaux contrats</b>	<b>3 670</b>	<b>3 019</b>	<b>2 404</b>	<b>615</b>	<b>651</b>
Hommes	44,7	44,5	42,6	51,9	45,8
Femmes	55,3	55,5	57,4	48,1	54,2
<b>Niveau de formation à l'entrée</b>					
I à III	13,5	15,7	16,8	11,4	3,4
IV (Bac)	28,4	33,5	36,6	21,5	4,6
V (CAP, BEP)	29,3	31,3	33,2	24,9	18,9
V bis et VI	26,8	18,8	13,3	40,0	64,2
<b>Diplôme le plus élevé obtenu</b>					
Bac + 3 ou plus	1,9	2,2	1,8	3,6	0,6
Bac + 2	8,4	9,9	11,3	4,2	1,4
Bac professionnel, technique, général, Brevet technique ou professionnel	26,7	31,6	34,7	19,4	4,2
<i>dont Bac général</i>	8,8	10,2	10,9	7,1	2,1
CAP-BEP	21,6	23,6	24,5	20,3	12,1
Brevet	6,5	7,0	7,0	6,8	4,0
Certificat de formation générale	1,3	0,9	1,0	1,3	2,5
Aucun diplôme	33,6	24,5	19,6	44,4	75,3
<b>Situation avant contrat</b>					
Fin de scolarité	13,2	16,0	19,8	1,5	0,3
Contrat aidé, stage de formation professionnelle	18,3	15,9	13,9	23,7	29,5
<i>dont Contrat de formation en alternance</i>	9,0	10,3	11,8	4,6	2,8
Salarié	5,2	5,8	6,0	4,9	2,6
Demandeur d'emploi	56,2	53,7	50,1	67,6	66,9
Inactivité	7,2	8,6	10,2	2,3	0,8
<b>Mode de reconnaissance de la qualification</b>					
Diplôme de l'enseig. technologique et professionnel	35,2	40,0	45,8	17,6	12,6
Titres professionnels	55,8	52,4	49,6	63,4	71,6
Certifications (CQP, CPNE)	2,6	2,8	2,6	3,3	2,0
Reconnue dans une classification CCN	6,4	4,8	2,0	15,8	13,8
<b>Statut du contrat</b>					
CDI	2,3	2,6	3,0	0,8	0,9
CDD (y compris le travail temporaire)	97,7	97,4	97,0	99,2	99,1
<b>Durée du CDD ou de l'action de professionnalisation</b>					
de 6 à 12 mois	50,5	43,9	38,0	66,9	81,4
13 à 24 mois	49,5	56,2	62,0	33,2	19,6
<b>Durée de la formation en heures</b>					
Moins de 200 heures	1,0	0,8	0,4	2,3	2,0
200 à 499 heures	38,8	32,6	26,4	57,0	67,0
500 à 799 heures	38,5	41,0	43,1	32,2	28,0
800 heures et plus	21,7	25,6	30,1	8,5	3,0

Source : Dares (Direction de l'animation de la recherche des études et des statistiques)

# **L**e Projet Initiative Jeunes (PIJ) : une insertion professionnelle pour les jeunes de 18 à 30 ans

Le Projet Initiative-Jeune (PIJ) fait partie des mesures prévues par la loi d'orientation pour l'Outre-mer du 13 décembre 2000 destinées à élargir les possibilités d'insertion professionnelle des jeunes d'Outre-mer ainsi qu'à contribuer au développement économique local. Le PIJ concerne les jeunes de 18 à 30 ans et se décline en deux dispositifs : le volet création et le volet mobilité.

## **Le volet création : 270 nouveaux jeunes en 2009**

Le PIJ volet création vise tout particulièrement à soutenir les créateurs ou repreneurs d'entreprise de moins de 31 ans, ainsi que les anciens bénéficiaires de contrat "emploi-jeune", sans limite d'âge, si la demande est effectuée dans les trois mois suivant la fin du contrat. L'aide, ouverte à l'ensemble des activités (industrielle, commerciale, artisanale, agricole, ...), est constituée d'un capital dont le montant dépend de la nature du projet, tout en ne pouvant excéder 7 317 €. Cette aide est exonérée de charges sociales et fiscales.

En 2009, 271 jeunes réunionnais de moins de 31 ans ont bénéficié de l'aide financière PIJ pour créer ou reprendre une entreprise, soit une baisse de 7,5 % par rapport à 2008. Ces créateurs sont majoritairement des hommes, mais le nombre de femmes a augmenté de 17 % en un an, alors que celui des hommes a diminué de 19 %.

## **Le volet mobilité : 1 000 nouveaux jeunes en 2009**

Le PIJ volet mobilité vise tout particulièrement les jeunes de 18 à 30 ans qui doivent suivre une formation professionnelle, en métropole ou à l'étranger, de plus de 300 heures, dans le cadre d'un projet professionnel. Les bénéficiaires du PIJ mobilité reçoivent une aide financière pendant, au plus, 24 mois.

En 2009, 1 015 nouveaux réunionnais ont bénéficié du PIJ mobilité. C'est un peu plus qu'en 2008 (736), mais c'est moins qu'en 2007 et 2006, avec, respectivement, 1 458 et 1 494 nouvelles entrées dans ce dispositif. Dans l'ensemble, la moitié des bénéficiaires du PIJ mobilité sont des hommes.



# Inv

Inventaire des dispositifs

## **L**e contrat d'autonomie : une expérimentation pour les jeunes des quartiers prioritaires

Le contrat d'autonomie est un dispositif créé en 2008 dans le cadre du plan "Espoir Banlieues" pour une nouvelle politique de la ville. Il a débuté en octobre 2008 à La Réunion et s'applique sur 35 départements français. Il s'agit d'une expérimentation sur trois ans d'un parcours court et intensif.

### **Les jeunes de 16 à 30 ans résidant dans un quartier prioritaire**

À La Réunion, le contrat d'autonomie concerne les jeunes de 16 à 30 ans, résidant dans une zone couverte par un contrat urbain de cohésion sociale (CUCS) et rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi. Il a pour objectif la construction d'un projet contractualisé, permettant, à terme, l'autonomie du bénéficiaire, reposant soit sur un emploi durable (CDI, CDD ou contrat de travail temporaire d'une durée supérieure ou égale de plus de six mois, hors contrats aidés du secteur non marchand et contrat de professionnalisation ou contrat d'apprentissage), soit sur une création effective d'entreprise, soit sur l'accès à une formation qualifiante, pour les jeunes de niveau infra V.

### **Un suivi individualisé, même après la sortie**

Le suivi des jeunes est individualisé dans le cadre d'un contrat d'engagement entre un opérateur privé (à La Réunion, il s'agit d'un groupement constitué des missions locales Ouest, Nord et Est) et le jeune pendant six mois, renouvelable une fois. Pendant cette période, le bénéficiaire reçoit une bourse mensuelle de 300 €. L'accompagnement de l'opérateur se poursuit durant les six premiers mois de la sortie du contrat du bénéficiaire. L'opérateur s'engage à mettre en œuvre une méthodologie spécifique, à prospecter par des moyens novateurs.

### **Un objectif de 900 contrats jusqu'à fin 2010**

Un objectif de 900 contrats d'autonomie, répartis sur 14 communes et 41 quartiers prioritaires, a été attribué au groupement constitué des missions locales Ouest, Nord et Est, qui couvre l'ensemble de l'île. Fin 2009, 460 jeunes réunionnais ont signé un contrat d'autonomie depuis le début du dispositif. Parmi eux, 57 % étaient des hommes, 76 % âgés de 16 à 21 ans et 53 % sans diplôme.

# **L**e Contrat de professionnalisation : un dispositif d'insertion en alternance commun aux jeunes et aux adultes

Dans le cadre de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, un contrat unique, le contrat de professionnalisation, s'est substitué aux anciens contrats en alternance (contrats de qualification jeune et adulte, contrat d'orientation et contrat d'adaptation)

Le contrat de professionnalisation est réservé aux jeunes de moins de 26 ans, aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus, aux bénéficiaires de minima sociaux et aux personnes sortant d'un contrat aidé, sans restriction liée aux diplômes.

Il a pour objectif de favoriser leur insertion ou leur réinsertion professionnelle en leur permettant d'acquérir une qualification. Cette qualification doit être enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles, être reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale ou figurer sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle. Les Organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) financent la formation, lorsque celle-ci correspond aux priorités de la branche.

La durée des contrats est de 12 mois, portée à 24 mois après dérogation. La durée de la formation et des actions de professionnalisation est de 15 % à 25 % de la durée du contrat avec un minimum de 150 heures.

Les jeunes de moins de 26 ans perçoivent, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, un salaire compris entre 55 % et 85 % du Smic. Son montant est fonction de l'âge et du niveau de formation. La rémunération des demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus ne peut être inférieure ni au Smic ni à 85 % du salaire minimum conventionnel.

Ce contrat ouvre droit, pour l'employeur, à une exonération des cotisations patronales de sécurité sociale quand il s'agit d'un demandeur d'emploi âgé de 45 ans ou plus. En cas d'embauche de demandeur d'emploi de moins de 45 ans, l'employeur peut bénéficier des allègements de cotisations de droit commun.

Dans le cadre de "la mobilisation pour l'emploi des jeunes", le décret du 15 juin 2009 a institué une aide financière à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans en contrat de professionnalisation. Pour tout jeune de moins de 26 ans embauché en contrat de professionnalisation entre le 24 avril 2009 et le 30 juin 2010, l'employeur peut bénéficier d'une aide de 1 000 €, voire 2 000 € s'il s'agit d'un jeune n'ayant pas le niveau Bac.





# Inv

Inventaire des dispositifs

## Le Contrat Unique d'Insertion et de Professionnalisation (CUI-Pro)

Depuis le 4 février 2008, La Réunion a mis en place, à titre expérimental, le contrat unique d'insertion (CUI). Ce contrat remplace tous les contrats aidés existant pour les bénéficiaires de minima sociaux : le contrat d'insertion RMA (CI-RMA) dans le secteur marchand et le contrat d'avenir dans le secteur non marchand.

Le CUI Pro est l'association d'un Contrat unique d'insertion et d'un contrat de professionnalisation. Son objectif est, à la fois, de satisfaire un besoin en recrutement de l'entreprise et de favoriser la qualification et l'intégration professionnelle durable des bénéficiaires.

Le public cible est celui des bénéficiaires des minima sociaux (RMI, API, ASS, AAH). Proposé par Pôle emploi, l'ADI et les missions locales, il s'agit d'un CDD de six ou douze mois renouvelables avec intégration d'une formation qualifiante en alternance obligatoire.

### Un nouveau public pour les contrats de professionnalisation

L'année 2009 est marquée par la montée en charge des emplois en CUI Pro. En 2009, 805 réunionnais ont signé un CUI Pro, contre seulement 76 en 2008, soit 729 de plus. Ils représentent, en 2009, 21 % des bénéficiaires des contrats de professionnalisation, contre seulement 2 % en 2008. Dans le même temps, le nombre de contrats de professionnalisation a augmenté de 744 bénéficiaires supplémentaires. Ainsi, la montée en charge des CUI pro explique en grande partie l'augmentation du nombre de contrats de professionnalisation en 2009.

En raison du public cible, les personnes en CUI Pro sont majoritairement des hommes et globalement plus âgées que les autres bénéficiaires du contrat de professionnalisation. En 2009, 48 % d'entre elles ont 35 ans et plus et seulement 21 % ont moins de 26 ans contre respectivement 10 % et 80 % pour les autres bénéficiaires.

Le niveau de formation initial des personnes en CUI Pro est faible : près de 92 % ont un niveau inférieur ou égal au niveau V (CAP, BEP ...). De plus, les personnes ayant un niveau VI (1<sup>er</sup> cycle, 2<sup>e</sup> degré) représentent 47 % des entrées. Concernant les diplômes, 68 % n'en ont aucun, 11 % ont seulement le Brevet ou le Certificat de formation générale et 14 % ont obtenu un CAP. Ils préparent, pour 62 % d'entre eux, des titres professionnels, et pour 19 %, des diplômes d'État.

À plus de 96 %, ils sont embauchés dans le tertiaire. Dans ce secteur, 72 % travaillent dans les services (notamment dans la sécurité et dans le secteur associatif), 14 % dans les transports (essentiellement les transports collectifs) et 11 % dans le commerce de détail et la restauration. Dans plus de 82 % des cas, leur contrat de travail ne dépasse pas un an.

Pour un employeur du secteur privé, le CUI Pro, ouvre droit à :

- ☞ une aide de l'État et du Conseil général couvrant 50 % du Smic brut chargé.
- ☞ une aide de son OPCA couvrant la totalité des frais de formation, une partie du salaire lorsque le salarié est en formation ainsi que les dépenses liées au tutorat.

# L

## e contrat d'apprentissage : une filière de la formation initiale

Contrairement au contrat de professionnalisation, le contrat d'apprentissage ne relève pas des dispositifs de la formation professionnelle continue : il constitue une filière de formation initiale. Il s'adresse aux jeunes de 16-25 ans révolus, des dérogations à ces limites d'âge étant possibles.

Son objectif est de donner aux jeunes, ayant satisfait, l'obligation scolaire, une formation générale théorique et pratique en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles.

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail particulier à durée déterminée (de 1 à 3 ans), prévoyant une formation alternant périodes en organismes de formation (CFA, section apprentissage) et périodes en entreprise pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus. Le salaire perçu par l'apprenti est fonction de son âge et de sa progression dans le cycle de formation. Les jeunes de moins de 21 ans perçoivent un salaire compris entre 25 % et 65 % du SMIC. Ceux de 21 ans ou plus perçoivent, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, un salaire compris entre 53 % et 78 % du Smic.

Ce contrat ouvre droit pour l'employeur à l'exonération des cotisations sociales, si l'entreprise a moins de 11 salariés, à une indemnité compensatrice forfaitaire d'un montant de 1 000 € pour chaque année du cycle de formation, et à un crédit d'impôt de 1 600 € multiplié par le nombre moyen annuel d'apprentis. Ce montant pouvant être majoré à 2 200 € dans le cas d'embauche de jeunes en CIVIS ou de travailleurs handicapés.

Hormis les entreprises de travail temporaire, toutes les entreprises des secteurs privé et public confondus peuvent contracter des contrats d'apprentissage.

Durant l'année 2009, la Direction du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de La Réunion a enregistré 2 542 contrats d'apprentissage, soit 31 % de plus qu'en 2008. Parmi eux, 63 % relevaient de la Chambre de métier, 22 % de la Chambre de commerce et d'industrie, 8 % de la Chambre d'agriculture et 7 % du secteur public.