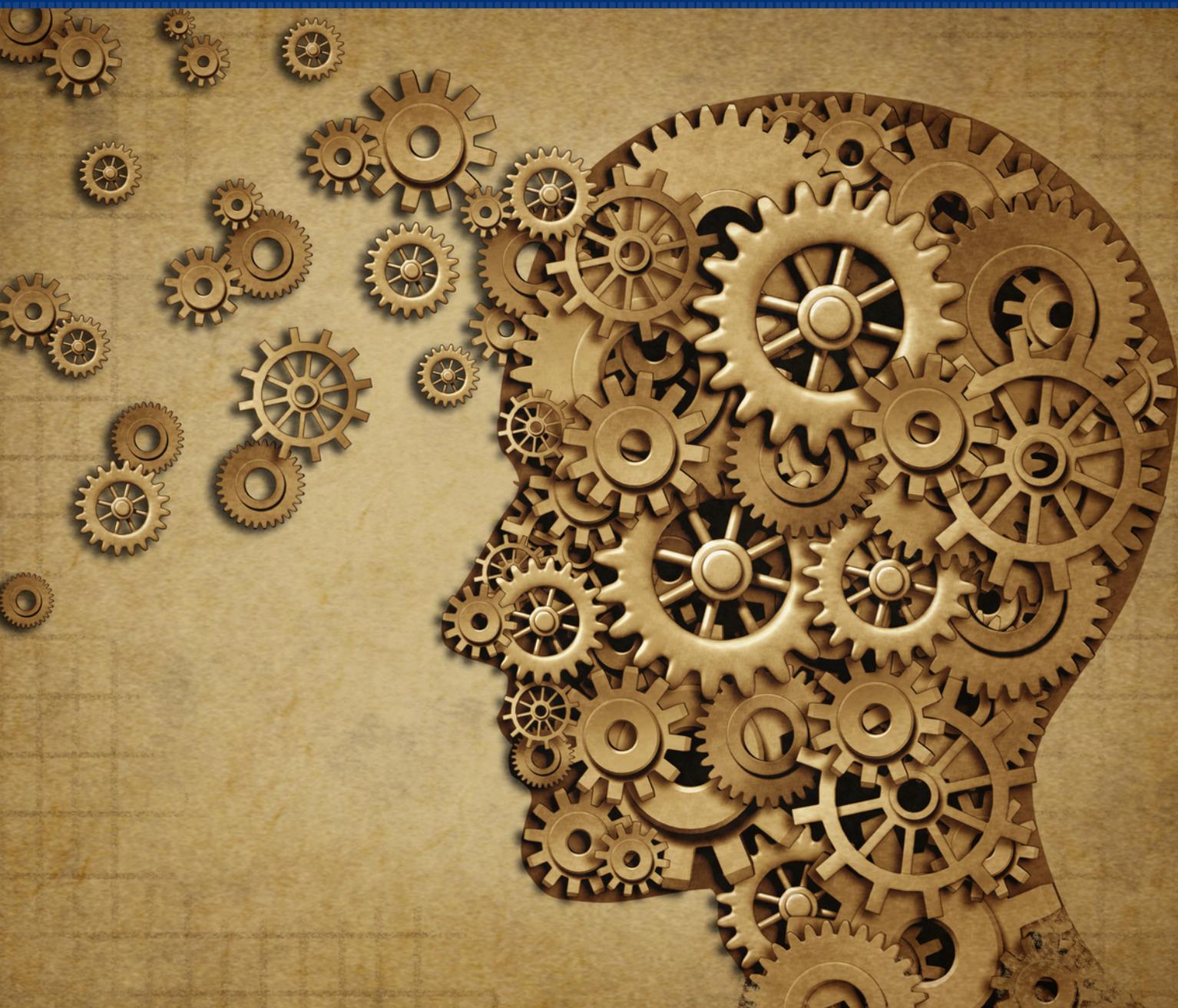


LES CAHIERS DU CEPS/INSTEAD

Les trajectoires professionnelles des jeunes résidents

Laetitia HAURET, Anne-Sophie GENEVOIS



Les trajectoires professionnelles des jeunes résidents

Cette publication s'intéresse à l'insertion dans le monde professionnel des jeunes résidents. A cette fin, nous étudions le parcours professionnel des jeunes résidents au cours des deux années et demie suivant l'obtention de leur premier emploi dans l'objectif de répondre aux questions suivantes. Quelles sont les trajectoires professionnelles que suivent les jeunes ? Qui sont les jeunes concernés par des trajectoires ascendantes témoignant d'une intégration réussie au marché du travail ? A l'inverse, quels sont ceux concernés par des trajectoires descendantes marquées par une difficulté persistante à s'insérer durablement ? Afin de répondre à ces questions, les données administratives de l'Agence pour le Développement de l'Emploi (ADEM) et de l'Inspection Générale de la Sécurité Sociale (IGSS) ont été fusionnées pour retracer le parcours professionnel des jeunes qui se sont insérés sur le marché au cours de l'année 2008. Disposer de ces deux sources de données est cruciale pour étudier les trajectoires professionnelles des jeunes du fait des fréquents allers-retours en début de vie active entre emploi, chômage et inactivité. Cette étude révèle, notamment, qu'il existe une hétérogénéité dans les modes d'entrée sur le marché du travail mais que ceux-ci ne conditionnent pas forcément le devenir professionnel dans le moyen terme. Ainsi, avoir débuté sa carrière en tant que travailleurs intérimaires n'empêche pas un jeune sur cinq de connaître une trajectoire professionnelle ascendante en début de vie active.

INTRODUCTION¹

L'obtention du premier emploi est souvent l'aboutissement d'un parcours semé d'embûches. Pour autant les difficultés peuvent ne pas se terminer une fois le premier contrat de travail signé. D'une part, les jeunes, plus que les autres catégories de la population active, sont soumis à la précarité des contrats de travail (cas de la France d'après une étude de Eckert et Mora, 2007)². D'autre part, la période qui suit la première embauche peut être marquée par une forte instabilité puisque l'emploi des nouveaux recrutés, particulièrement quand ils sont jeunes, est très sensible aux aléas économiques (Fondeur et Minni, 2005)³ : les jeunes de par leur faible expérience et ancienneté sont en première ligne face au risque de licenciement. Par conséquent, pour juger de la réelle insertion des jeunes sur le marché du travail, il convient d'étudier les années qui suivent le début du premier emploi. C'est ce que cet article se propose de faire en étudiant le parcours professionnel d'une cohorte de jeunes résidents, âgés entre 18 et 24 ans, au cours des deux années et demie suivant l'obtention de leur premier emploi en 2008 (cf. *Encadré 1*). L'étude de leur parcours permettra de quantifier le nombre de jeunes résidents qui suivent une trajectoire ascendante témoignant d'une intégration réussie sur le marché du travail et ceux, au contraire, qui suivent une trajectoire descendante, ou en passe de l'être, témoignant d'une difficulté à s'insérer sur le marché du travail pouvant se solder par un retrait temporaire. Les caractéristiques du premier emploi, et plus spécifiquement la nature du premier contrat de travail, seront mises en parallèle avec les types de trajectoires identifiées dans la perspective de voir si le premier emploi est, ou non, révélateur du devenir professionnel en début de vie active. De ce fait, avant de présenter les types de trajectoires professionnelles suivies par les jeunes résidents, il convient, dans un premier paragraphe, de présenter les caractéristiques de leur premier contrat de travail.

¹ Les auteurs tiennent à remercier l'IGSS et l'ADEM pour la disponibilité de leurs données. Nous remercions également A. Dupuy, K. Leduc et A. Reinstadler pour leur relecture attentive.

Cette publication est réalisée dans le cadre de la recherche « Jeunes et marché du travail » financée par le Ministère du travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire. Les propos contenus reflètent la seule opinion de leurs auteurs.

² Eckert H. et Mora V., 2007, *Génération 98 : les formes de participation au marché du travail en début de vie active, dans Ruptures et irréversibilités dans les trajectoires : comment sécuriser les parcours professionnels ?*, Relief 22, Echanges du Céreq, pp.67-80.

³ Fondeur Y. et Minni C., 2005, *L'emploi des jeunes au cœur des dynamiques du marché du travail*, Economie et Statistique, n°378-379, pp.85-104.

**Encadré 1 :
Éléments concernant la population cible**

Afin d'étudier les trajectoires professionnelles des jeunes, les données issues des fichiers administratifs de l'Inspection Générale de la Sécurité Sociale (IGSS) et de l'Agence pour le Développement de l'Emploi (ADEM) ont été utilisées. Les données relatives à l'IGSS contiennent des informations sur l'ensemble des occupations enregistrées au Luxembourg au cours de chaque mois ainsi que des informations sur l'individu actif occupé (sexe, nationalité, pays de résidence, date de la 1^{ère} affiliation à la sécurité sociale luxembourgeoise, ...); ces informations concernent aussi bien les résidents que les frontaliers. Les données provenant de l'ADEM contiennent une multitude d'informations mensuelles sur les chômeurs (niveau d'éducation, cause du chômage, durée de l'emploi précédent...) mais celles-ci se limitent aux seuls résidents. De ce fait, afin de disposer d'une information complète sur les trajectoires professionnelles, les travailleurs frontaliers ont dû être exclus du champ de l'analyse. En outre, le fait que les données de l'IGSS concernent uniquement le marché du travail luxembourgeois⁴ incite à étudier une population de jeunes adultes spécifique à savoir les 18-24 ans. En effet, en limitant le champ de l'étude aux plus jeunes, les risques qu'un individu étudié ait débuté son parcours professionnel dans un autre pays que le Luxembourg sont faibles. Enfin, afin de disposer d'une population homogène en termes d'évolution de carrière ont été exclus les quelques jeunes qui sont entrés sur le marché du travail luxembourgeois en tant que fonctionnaires.

Au final la population cible est donc constituée des résidents âgés entre 18 et 24 ans qui sont entrés sur le marché du travail luxembourgeois (avec un CDI, un CDD ou un contrat d'intérimaire) au cours de l'année 2008. Sont considérés comme entrants sur le marché du travail en 2008 :

- les jeunes dont la première affiliation à l'IGSS s'est effectuée en 2008 sans que l'occupation exercée n'entre dans le cadre d'un contrat d'étudiant, d'apprentissage ou de la fonction publique.

- les jeunes ayant eu une occupation qui a débuté en 2008 et qui n'étaient pas inscrits à l'ADEM ou à l'IGSS en 2007. Cette seconde catégorie de jeunes est considérée comme entrante sur le marché du travail en 2008 car leur affiliation passée à l'IGSS ne constitue pas, selon nous, le début de leur insertion professionnelle (job d'été, contrat d'étudiant).

Le fait d'étudier la cohorte de 2008 permet de disposer de données récentes tout en ayant assez de recul pour observer tous les jeunes sur une même plage de temps (2,5 années). Cette population compte 5 195 jeunes parmi lesquels on dénombre 52% d'hommes et 40% de résidents de nationalité luxembourgeoise (cf. *Tableau 1*). Leur parcours est analysé durant 2 ans et demi après l'obtention de leur premier emploi au Grand-Duché⁵. Pendant cette période, ils peuvent être en emploi, en emploi aidé, au chômage ou encore en inactivité.

Tableau 1. Caractéristiques de la population cible

	Part dans la population cible
Hommes	52%
Célibataires	94%
Nationalité luxembourgeoise	40%
Nationalité portugaise	28%
Nationalité belge, allemande, française	13%
Autre nationalité	19%

Champ : résidents, âgés de 18 à 24 ans, ayant eu leur premier emploi en 2008, exceptés ceux qui sont entrés dans la vie active via un contrat d'étudiant, d'apprentissage ou en tant que fonctionnaires.

Sources : ADEM-IGSS, 2008 ; calculs : CEPS/INSTEAD ; N=5195.

⁴ Aucune information sur le parcours professionnel dans un autre pays n'est connue.

⁵ Le parcours professionnel de tous les jeunes présents dans l'étude est observé sur une plage de temps identique (32 mois) mais la période d'observation diffère de quelques mois selon la date de début du premier emploi.

I. LES CARACTÉRISTIQUES DU PREMIER CONTRAT DE TRAVAIL

Cette section a pour objectif d'étudier les caractéristiques du premier contrat de travail afin d'identifier de quelle façon les jeunes entrent sur le marché.

1. Une majorité des premiers emplois sont basés sur des contrats temporaires, des différences selon le métier et le secteur d'activité sont toutefois à noter

Seule une petite majorité des jeunes résidents étudiés, c'est-à-dire les résidents âgés entre 18 et 24 ans qui sont entrés en 2008 sur le marché du travail luxembourgeois avec un autre contrat qu'un contrat d'étudiant, d'apprentissage ou de la fonction publique, s'insèrent sur le marché du travail via un contrat de travail temporaire : 46% avec un contrat à durée déterminée (CDD) et 12% avec un contrat de travail intérimaire (cf. *Tableau 2*). Quant aux 42% de jeunes restants, ils bénéficient dès leur première embauche d'un contrat à durée indéterminée (CDI).

Toutefois, les contrats temporaires au moment de l'insertion ne touchent pas tous les jeunes résidents dans une même proportion. Ainsi, les jeunes qui exercent une profession intellectuelle et scientifique et ceux qui sont conducteurs d'installations et de machines sont plus nombreux à être recrutés en CDI et ce, contrairement aux agriculteurs, aux métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat et aux ouvriers ou employés non qualifiés.

En outre, des différences apparaissent selon le secteur d'activité. Les premières embauches qui se sont déroulées dans le secteur des activités spécialisées, scientifiques et techniques sont plus souvent en CDI (76%) (cf. *Graphique 1*). De même, les embauches qui ont eu lieu dans les secteurs des activités financières et d'assurance ont plus tendance à se faire en CDI. A l'inverse, les premières embauches dans les secteurs des activités de services administratifs et de soutien ou encore de l'administration publique⁶ et de l'enseignement sont plus fréquemment effectuées en CDD⁷.

Tableau 2. Nature du premier contrat de travail selon la profession exercée lors de l'insertion sur le marché (en %)

	CDI	CDD	Intérimaire
Professions intellectuelles et scientifiques	55,0	44,0	1,0
Professions intermédiaires	43,0	56,5	0,5
Employés de type administratif	49,0	40,0	11,0
Personnel des services et vendeurs	40,0	50,0	10,0
Agriculteurs	28,0	72,0	0,0
Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat	33,0	35,0	32,0
Conducteurs d'installations et de machines	52,0	32,0	16,0
Ouvriers ou employés non qualifiés	29,0	53,0	18,0
Ensemble	42,0	46,0	12,0

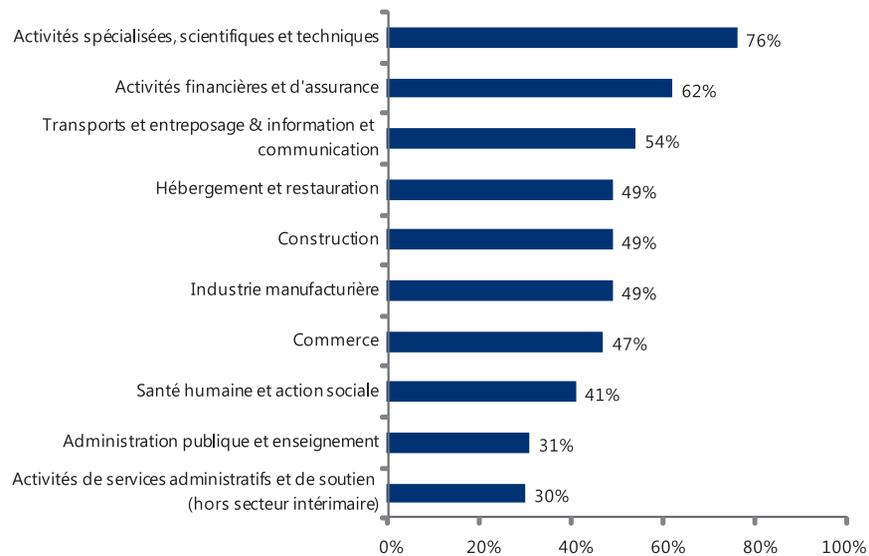
Champ : résidents, âgés de 18 à 24 ans, ayant eu leur premier emploi en 2008, exceptés ceux qui sont entrés dans la vie active via un contrat d'étudiant, d'apprentissage ou en tant que fonctionnaires.

Sources : ADEM-IGSS, 2008 ; calculs : CEPS/INSTEAD ; N=4973 (la profession n'est pas renseignée pour 222 jeunes étudiés).

Guide de lecture : 29% des jeunes entrés sur le marché en tant qu'ouvriers et employés non qualifiés se sont insérés via un contrat de travail à durée indéterminée.

⁶ Notre étude exclut les fonctionnaires mais intègre les jeunes ayant débuté dans le secteur de l'administration publique avec un autre statut.

⁷ En ce qui concerne les contrats intérimaires, aucune distinction concernant le secteur d'activité ne peut être faite. En effet, les données dont nous disposons rattachent chaque intérimaire à l'agence temporaire qui l'embauche et non à l'entreprise dans laquelle il réalise son travail d'intérimaire. De ce fait, il est impossible de savoir si certains secteurs ou si certaines entreprises sont plus utilisateurs que d'autres des contrats intérimaires.

Graphique 1. Part des premiers contrats de travail en CDI en fonction du secteur d'activité

Champ : résidents, âgés de 18 à 24 ans, ayant eu leur premier emploi en 2008, exceptés ceux qui sont entrés dans la vie active via un contrat d'étudiant, d'apprentissage ou en tant que fonctionnaires.

Sources : ADEM-IGSS, 2008 ; calculs : CEPS/INSTEAD ; N=4 261 (effectif réduit du fait de données manquantes et de la non prise en compte, ici, du secteur des activités liées à l'emploi car tous les contrats de travail intérimaires sont associés à ce secteur).

Guide de lecture : 76% des premières embauches qui ont eu lieu dans le secteur des activités spécialisées, scientifiques et techniques se sont faites en CDI et 24% en CDD.

2. Les contrats en CDD ou intérimaires sont signés pour des durées courtes

La précarité du premier emploi est avérée lorsque le contrat de travail temporaire est de courte voire de très courte durée. Sans grande surprise, la plupart des contrats intérimaires sont de très courte durée puisque 90% d'entre eux sont signés pour une durée inférieure à un mois. Quant aux CDD⁸, près d'un tiers sont signés pour moins d'un mois et 8% pour un an ou plus. Précisons que 85% des contrats de travail à durée limitée signés lors de la première insertion atteignent le terme prévu.

Rares sont les premiers contrats à durée indéterminée qui courent tout au long de notre période d'observation de deux ans et demi. En effet, seuls 18% des jeunes qui ont eu comme premier contrat de travail un CDI demeurent au sein de la même entreprise durant les 32 mois étudiés. En moyenne, les jeunes ayant débuté en CDI sont restés durant un an dans l'entreprise qui les a engagés et 50% y sont restés moins de 7 mois. La fin d'un CDI peut selon les cas témoigner ou non d'un problème d'insertion sur le marché du travail selon qu'elle s'inscrit dans le cadre de la fin d'une période d'essai, d'un licenciement ou d'un départ volontaire.

Ces quelques éléments de statistiques descriptives mettent en lumière qu'il existe une hétérogénéité dans les modes d'entrée sur le marché du travail puisque 42% des jeunes résidents bénéficient d'un CDI à l'occasion de leur premier emploi alors que 58% sont sous contrat temporaire. Toutefois, le premier contrat peut être un indicateur imparfait du devenir professionnel. En effet, un contrat à durée indéterminée peut se solder par une période d'essai jugée non satisfaisante par l'employeur ou par un licenciement, alors qu'un contrat précaire peut céder la place à un emploi à durée illimitée. Vergnies⁹ (1994) souligne, d'ailleurs, qu'en matière d'insertion professionnelle, le moyen terme ne confirme pas toujours le court terme. C'est pourquoi, dans la seconde section, nous étudions sur une période d'un peu plus de deux ans et demi les trajectoires professionnelles des jeunes de façon à juger de leur stabilité professionnelle. Ce sera l'occasion d'observer si, sur le marché du travail luxembourgeois, 20 ans après le constat fait pour le marché français, la nature du premier contrat de travail est ou non un bon révélateur de la qualité de l'insertion sur le marché du travail à moyen terme.

⁸ Nous ne tenons pas compte, dans ce paragraphe, des CDD liés à un emploi aidé, proposés aux chômeurs, car leur durée est régie par des dispositions légales.

⁹ Vergnies J.F., 1994, L'insertion professionnelle : le moyen terme ne confirme pas toujours le court terme, *Economie et statistique*, n°277-278, pp.63-74.

II. LES TRAJECTOIRES PROFESSIONNELLES EN DÉBUT DE VIE ACTIVE

Lorsque l'on met en perspective le contrat de travail dont dispose le jeune au moment où il s'est inséré sur le marché avec sa situation professionnelle 32 mois après, plusieurs constats peuvent être fait (cf. Tableau 3).

Tout d'abord, pour 31% des jeunes la situation n'a pas évolué entre ces deux dates puisqu'ils disposent du même type de contrat de travail. C'est parmi les jeunes qui se sont insérés sur le marché via un CDI que le contrat de travail est le plus souvent resté le même (61% contre 11% pour ceux entrés sur le marché via un CDD et 6% pour ceux entrés via un contrat intérimaire)¹⁰.

Ensuite, 23% des jeunes ont vu leur situation progresser, au sens où ils sont parvenus à obtenir des contrats de travail plus stables. Les jeunes dont le premier recrutement était un CDD sont proportionnellement un peu plus nombreux à avoir un contrat de travail qui a gagné en stabilité que ceux dont le premier recrutement était un contrat intérimaire (respectivement 41% contre 34%).

Enfin, 6% des jeunes ont un contrat de travail plus instable que lors de leur première embauche, 7% sont au chômage 32 mois après leur insertion sur le marché du travail, et 33% sont inactifs c'est-à-dire qu'ils ne travaillent plus et ne recherchent plus un emploi au Luxembourg (retour aux études, travail dans un autre pays, retrait temporaire du marché du travail pour d'autres motifs).

Ces statistiques bien qu'informatives ne sont, toutefois, pas suffisantes pour juger des trajectoires professionnelles en début de vie active. D'une part, parce qu'elles sont tributaires d'une date spécifique à savoir la situation professionnelle du jeune au 32^e mois suivant sa première embauche. D'autre part, parce qu'elles ne tiennent pas compte du temps que le jeune passe dans les différentes situations et notamment en emploi ; c'est pourquoi une analyse plus fine des trajectoires professionnelles est menée ci-après.

Quatre statuts sont retenus pour décrire les trajectoires professionnelles des jeunes : il s'agit de l'emploi, de l'emploi aidé (stage offert aux chômeurs inscrits à l'ADEM), du chômage et de l'inactivité (cf. Encadré 2). Afin d'identifier les types de trajectoires suivies par les jeunes au cours des 32 premiers mois de leur vie professionnelle, une analyse typologique est réalisée¹¹. Cette analyse est menée à partir de quatre indicateurs :

- le temps passé dans les différents statuts
- la part des types de contrats (CDI, CDD, intérimaire)
- le nombre d'entreprises fréquentées
- le nombre de transitions entre les différents statuts.

Pour juger de la qualité de ces trajectoires, c'est-à-dire de leur caractère ascendant, stable ou descendant, une comparaison de la situation de l'individu sur les 16 premiers mois et sur les 16 derniers mois est effectuée. De ce fait les quatre indicateurs susmentionnés sont calculés à la fois pour les 16 premiers mois et les 16 derniers mois. Une trajectoire est jugée ascendante si la situation professionnelle du jeune s'améliore entre les deux périodes, c'est-à-dire si le jeune passe plus de temps en emploi pendant la seconde que pendant la première période et/ou s'il voit la part de ses contrats en CDI dans l'ensemble des contrats croître. Une trajectoire est qualifiée de stable si le temps passé en emploi et la part de CDI est identique entre la première et la seconde période. Enfin, une trajectoire est jugée descendante si la situation professionnelle du jeune se dégrade entre les deux périodes.

Sur les sept trajectoires obtenues, trois témoignent d'une évolution ascendante, une peut être qualifiée de stable et trois montrent une évolution descendante. Comme nous allons le voir, les rares caractéristiques sociodémographiques connues dans les données administratives utilisées ici (genre, âge, nationalité, profession) sont peu associées à ces différentes trajectoires : l'explication des différences d'évolution des carrières est ailleurs.

¹⁰ Ces résultats sont présentés en Annexe 1.

¹¹ Afin d'identifier les types de trajectoires professionnelles suivies par les jeunes résidents luxembourgeois au cours des 32 premiers mois de leur vie professionnelle, une classification ascendante hiérarchique (CAH), basée sur la distance de Ward, est réalisée à la suite d'une analyse factorielle en correspondance multiple. Cette analyse est menée à partir de huit variables actives qui vont définir les types de trajectoires et de neuf variables supplémentaires qui permettront de savoir si à certaines trajectoires sont associées des caractéristiques sociodémographiques, du premier emploi ou de la première entreprise.

Tableau 3. Nature du contrat de travail lors de l'insertion du jeune sur le marché du travail et situation professionnelle 32 mois après (en %)

		Situation en T+32				
		CDI	CDD	Intérim	Chômage	Inactivité
Situation en T	CDI	25	5	0	2	10
	CDD	19	5	1	4	17
	Intérim	3	1	1	1	6

Champ : résidents, âgés de 18 à 24 ans, ayant eu leur premier emploi en 2008, exceptés ceux qui sont entrés dans la vie active via un contrat d'étudiant, d'apprentissage ou en tant que fonctionnaires.

Sources : ADEM-IGSS, 2008-2011 ; calculs : CEPS/INSTEAD.

Encadré 2 :

Définitions des quatre statuts retenus pour décrire les trajectoires professionnelles

L'emploi : Au cours d'un mois donné, un jeune est considéré en emploi lorsqu'il travaille dans une entreprise domiciliée au Luxembourg sans bénéficier d'une mesure en faveur de l'emploi. Lorsqu'un jeune occupe plusieurs emplois au cours du mois, c'est l'emploi pour lequel le jeune a effectué le plus grand nombre d'heures de travail qui est retenu dans l'analyse.

L'emploi aidé : Au cours d'un mois donné, un jeune est considéré comme étant en emploi aidé lorsqu'il travaille pour une entreprise domiciliée au Luxembourg dans le cadre d'une mesure en faveur de l'emploi¹². Les emplois aidés ont été dissociés des autres types d'emploi car, d'une part, ils sont conditionnés au versement d'une subvention publique et, d'autre part, leur durée est limitée dans le temps.

Le chômage : Au cours d'un mois donné, un jeune est considéré comme étant au chômage s'il est inscrit à l'ADEM à la fin du mois sans occuper, par ailleurs, un emploi (aidé ou non).

L'inactivité : Au cours d'un mois donné, un jeune est considéré comme inactif s'il n'occupe pas un emploi au Luxembourg et s'il n'est pas inscrit à l'ADEM. L'exclusion du marché du travail et l'incapacité à s'y insérer peuvent être à l'origine de l'inactivité. Néanmoins, l'inactivité peut avoir d'autres causes. Ainsi, un jeune peut être inactif soit parce qu'il reprend ses études, soit parce qu'il se spécialise dans la sphère domestique, soit parce qu'il effectue une pause professionnelle entre deux emplois. Une des limites de notre étude est de considérer, à un moment donné, comme inactif un jeune qui travaille dans un autre pays que le Luxembourg. En effet, les données ne permettent pas de savoir si un jeune est actif hors des frontières luxembourgeoises.

¹² Toutes les mesures en faveur de l'emploi ne sont, toutefois, pas des emplois aidés. Les mesures qui donnent lieu à un emploi aidé sont : le Contrat d'Appui-Emploi (CAE), le Contrat d'Initiation à l'Emploi (CIE), le Stage d'Insertion en Entreprise (SIE), les mesures spéciales, la mise au travail, le remplacement de professeurs (pool des assistants), les Contrats d'Auxiliaire Temporaire (CAT) privés et publics, le Stage de Réinsertion Professionnelle (SRP).

1. Les trajectoires professionnelles ascendantes

La moitié des jeunes étudiés suivent une trajectoire professionnelle ascendante. Les trajectoires ascendantes sont de trois types que l'on peut classer en deux grands profils. Le premier profil, qui englobe les deux premiers types de trajectoires et qui concerne 32% de l'ensemble des jeunes étudiés, se caractérise par une réussite de l'insertion professionnelle immédiate ou quasi immédiate. Le second profil, qui correspond à la troisième trajectoire, témoigne d'une insertion moins rapide au marché du travail.

T1. Insertion immédiate en CDI avec une légère augmentation du temps passé en emploi

11% des jeunes suivent une trajectoire professionnelle marquée par des emplois stables. En effet, ces jeunes se sont insérés sur le marché avec un contrat à durée indéterminée et ont occupé, que ce soit en première ou en seconde période, que des emplois à durée indéterminée. Cette stabilité de l'emploi ne les a, toutefois, pas empêchés, en première période, de connaître une brève période d'inactivité qui a duré, en moyenne, un mois. Il est possible que cette période d'inactivité s'inscrive dans une logique de carrière professionnelle qui conduit les jeunes à changer d'entreprise afin d'améliorer leurs conditions de travail, leur salaire ou l'adéquation de leur emploi avec leur formation. Il est également possible que cette période d'inactivité soit liée à un licenciement ou à la fin d'une période d'essai. Toutefois, faute de données, il nous est impossible de vérifier ces hypothèses. En seconde période, en revanche, les jeunes se sont maintenus en emploi pendant l'intégralité du temps.

Concernant leurs caractéristiques sociodémographiques, parmi les quatre caractéristiques disponibles (genre, âge, nationalité, profession), le seul élément qui différencie les jeunes suivant cette trajectoire de l'ensemble tient au fait qu'ils sont proportionnellement moins nombreux à avoir débuté leur carrière comme ouvriers ou employés non qualifiés (13% contre 24% de l'ensemble des jeunes étudiés¹³).

T2. Insertion immédiate avec progression vers l'obtention d'un emploi stable

21% des jeunes ont réussi à s'intégrer durablement sur le marché du travail dès la signature de leur

premier contrat (CDD ou CDI). Les jeunes suivant cette trajectoire, contrairement aux autres, n'ont pas connu de transition de l'emploi vers l'inactivité, le chômage ou l'emploi aidé, que ce soit en première ou en seconde période. Au fil du temps, leurs emplois ont gagné en stabilité puisqu'ils sont proportionnellement plus nombreux à être en CDI en seconde qu'en première période. Les jeunes qui au moment de leur première embauche exerçaient une profession intellectuelle et scientifique ont tendance à être plus présents dans cette trajectoire que dans les autres (15% contre 7% en moyenne). Parallèlement, les jeunes dont le premier salaire se situait dans les déciles supérieurs¹⁴ y sont surreprésentés. Les jeunes de ce groupe ont débuté plus souvent que les autres leur carrière professionnelle dans le secteur des activités spécialisées, scientifiques et techniques.

Ces deux trajectoires montrent une évolution favorable, entre la première et la seconde période, soit au niveau du temps passé en emploi (1^{ère} trajectoire), soit au niveau de l'accès à l'emploi à durée indéterminée (2^e trajectoire). Il est intéressant de noter que ces trajectoires, malgré la légère surreprésentation des professions intellectuelles et scientifiques dans la 2^e trajectoire et la sous-représentation des ouvriers ou employés non qualifiés dans la 1^{ère}, ne concernent pas un métier particulier.

T3. Progression du temps passé en emploi et accès à un emploi stable

17% des jeunes ont une trajectoire professionnelle en début de vie active caractérisée par trois transitions ascendantes. Tout d'abord, ces jeunes ont passé plus de temps en emploi en seconde période qu'en première période. En effet, même s'ils ont passé la majorité de la première période en emploi, ils ont également bénéficié d'emploi aidé et connu des périodes d'inactivité. Au cours de la seconde période, le temps passé à occuper un emploi a augmenté. D'ailleurs, les jeunes n'ayant pas été en emploi aidé, au chômage ou en inactivité au cours de la seconde période sont surreprésentés parmi les jeunes suivant cette 3^e trajectoire. Ensuite, leurs contrats de travail ont évolué vers l'obtention de contrats à durée indéterminée. Enfin, ces jeunes sont en cours de stabilisation professionnelle puisqu'ils ont moins changé d'entreprise en seconde qu'en première période. Ils sont 63% à avoir travaillé dans au moins

¹³ Le lecteur intéressé par des chiffres détaillés pour l'ensemble des variables introduites dans cette typologie (classification ascendante hiérarchique) peut se référer à l'Annexe 2.

¹⁴ Les jeunes dont le premier salaire est situé dans le 9^e décile sont ceux qui, au moment de la première embauche, percevaient une rémunération brute comprise entre 14,58 et 16,70 euros de l'heure (salaire de base plus heures supplémentaires et autres avantages).

deux entreprises en première période alors qu'ils ne sont que 20% à être dans ce cas en seconde période.

Les jeunes dont le premier contrat de travail était un contrat temporaire de plus de 6 mois sont surreprésentés. Côté caractéristiques sociodémographiques, ce groupe se différencie de l'ensemble par une part de résidents de nationalité luxembourgeoise plus élevée que la moyenne (54% contre 40%). Lorsque l'on compare les caractéristiques des jeunes suivant cette trajectoire avec celles des jeunes suivant une autre trajectoire ascendante, on constate qu'ils ont plus souvent débuté en tant qu'ouvriers ou employés non qualifiés et sous contrat intérimaire et qu'ils ont moins souvent entamé leur carrière dans le secteur des activités spécialisées, scientifiques et techniques.

La 3^e trajectoire témoigne donc d'une évolution ascendante qui aboutit à la fin de la seconde période à une situation favorable tant au niveau du maintien en emploi qu'au niveau de l'accès aux emplois à durée illimitée.

2. Trajectoire professionnelle stable

La 4^e trajectoire peut être qualifiée de stable car elle ne montre aucune évolution du temps passé en emploi et de l'accès à des contrats de travail à durée indéterminée entre les deux périodes.

T4. Majoritairement en emploi sans évolution du temps passé en emploi et de l'accès à des CDI

15% des jeunes ont passé la majorité de la première et de la seconde période en emploi. Toutefois, le temps passé en emploi entre la première et la seconde période n'a pas augmenté. A côté de l'emploi, ces jeunes ont connu de l'inactivité et du chômage. D'ailleurs, entre les deux périodes, le temps passé en inactivité a diminué au profit du temps passé au chômage. Aucune évolution vers l'obtention d'un emploi stable n'est constatée : 58% des jeunes suivant cette trajectoire ont commencé leur vie active en CDD et, respectivement, 67% et 54% des jeunes ont eu au moins un tel contrat de travail en 1^{ère} et 2^e période.

3. Les trajectoires professionnelles descendantes

Trois trajectoires professionnelles, regroupant 36% des jeunes, peuvent être qualifiées de descendantes car elles témoignent de la difficulté des jeunes à se maintenir durablement dans des emplois de qualité.

T5. Majoritairement en emploi avec progression de l'emploi intérimaire

5% des jeunes étudiés ont un parcours professionnel marqué par le travail intérimaire. Le travail intérimaire n'est pas pour eux une voie d'accès à un emploi stable, bien au contraire puisque le travail intérimaire progresse entre la première et la seconde période au détriment de l'emploi à durée indéterminée et à durée déterminée. En dépit de la forme précaire de leur emploi, ces jeunes ont occupé un emploi pendant au moins 50% du temps des deux périodes étudiées. Le reste du temps ils étaient soit au chômage soit en inactivité. Le travail intérimaire rythme leur quotidien depuis le début de leur vie active puisque les jeunes dont le premier emploi était en tant qu'intérimaire sont surreprésentés parmi ceux qui suivent cette trajectoire ; leur premier contrat était de courte durée puisque, dans la majorité des cas, il était censé durer moins de 6 mois. Les hommes, les résidents de nationalité portugaise et ceux qui ont commencé leur activité professionnelle en exerçant un métier qualifié de l'industrie et de l'artisanat ou d'ouvrier ou employé non qualifié sont également surreprésentés.

T6. Diminution de l'emploi et progression du chômage et de l'emploi aidé

Les jeunes qui suivent cette trajectoire (6% des jeunes étudiés) se distinguent des autres par le fait qu'ils ont passé une minorité du temps en emploi et ce quelle que soit la période étudiée. Le temps passé en emploi a même diminué entre les deux périodes puisque, en moyenne, en première période ils ont passé 5 mois en emploi contre 3 mois en seconde période. Ils ont passé le reste du temps, en première et seconde période, en emploi aidé et/ou au chômage. D'ailleurs, la part des jeunes ayant connu au moins un épisode de chômage ou d'emploi aidé a augmenté entre les deux périodes. Leur difficulté à se maintenir en emploi va de pair avec le fait, d'une part, qu'ils

ne soient pas parvenus à accéder à des emplois stables (près de 60% des jeunes suivant cette trajectoire n'ont jamais été sous contrat à durée indéterminée que ce soit en 1^{ère} ou 2^e période) et, d'autre part, qu'ils aient changé à de multiples reprises d'employeurs.

Les hommes et les résidents de nationalité luxembourgeoise sont surreprésentés parmi les jeunes suivant cette trajectoire. On note également une surreprésentation de jeunes qui se sont insérés sur le marché du travail via un contrat à durée déterminée dont la durée théorique était de plus de 6 mois. Enfin, les jeunes qui ont débuté leur vie active dans le secteur de la santé humaine et de l'action sociale et dont la première profession était ouvrier ou employé non qualifié sont plus présents dans cette trajectoire. Compte tenu de la profession exercée, il n'est guère étonnant que les jeunes dont le premier salaire se situait dans le bas de la distribution y soient proportionnellement plus nombreux¹⁵.

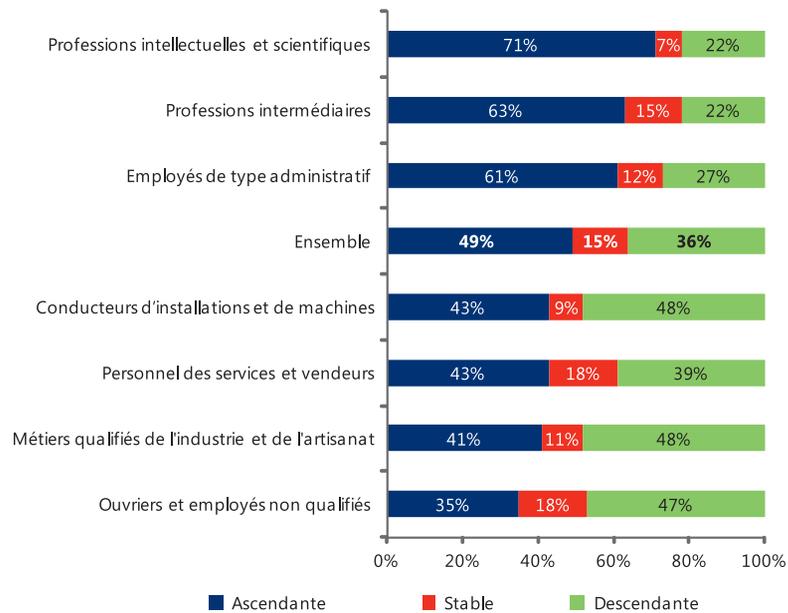
T7. Départ rapide vers l'inactivité pour des jeunes entrés sur le marché via un contrat précaire

Un quart des jeunes étudiés sont caractérisés par un unique épisode d'emploi ayant abouti à une sortie vers l'inactivité. Leur sortie vers l'inactivité s'est produite rapidement puisque, 75% d'entre eux sont restés moins de 8 mois en emploi. Ces jeunes sont entrés plus souvent que la moyenne sur le marché du travail avec un contrat de travail de moins de six mois. Les résidents d'une autre nationalité que luxembourgeoise, portugaise, allemande, belge ou française y sont surreprésentés puisqu'ils représentent 30% des jeunes suivant cette trajectoire contre 19% de l'ensemble des jeunes étudiés. Pour eux, la sortie du marché du travail luxembourgeois peut ne pas témoigner d'une trajectoire professionnelle descendante. En effet, ils ont pu quitter le marché du travail luxembourgeois pour occuper un emploi dans le pays où ils sont ressortissants. En revanche, il est moins probable que l'ensemble des 26% de jeunes résidents de nationalité luxembourgeoise qui compte cette trajectoire aient quitté le marché du travail luxembourgeois pour aller exercer leur activité dans un autre pays. Ces derniers, face aux difficultés qu'ils ont pu rencontrer sur le marché du travail, ont peut-être décidé de retarder leur entrée sur le marché (retour aux études).

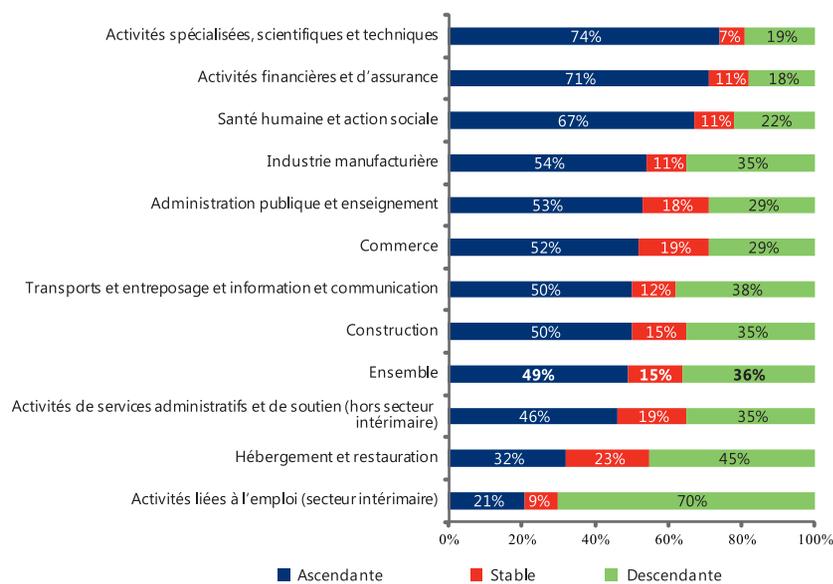
Lorsque l'on compare les jeunes suivant cette trajectoire avec ceux suivant une trajectoire descendante d'un autre type, on constate que les femmes sont proportionnellement plus nombreuses ainsi que ceux ayant débuté leur vie active en tant que personnel des services et vendeurs.

En résumé, 49% des jeunes suivent en début de vie active une trajectoire professionnelle ascendante marquée soit par une réussite de l'insertion professionnelle immédiate (32%) soit par une intégration progressive au marché du travail (17%). A l'inverse, 36% voient leur situation professionnelle se dégrader sur la période. Les autres jeunes, 15%, n'ont pas vu leur situation évoluer sur le marché du travail. Les caractéristiques sociodémographiques disponibles dans les données analysées (genre, âge, nationalité, profession) sont peu associées aux trajectoires suivies : les jeunes se répartissent de façon assez uniforme entre les différentes trajectoires. Néanmoins, quatre constats peuvent être établis. Premièrement, les jeunes suivant une trajectoire descendante sont légèrement surreprésentés chez les hommes : 40% des hommes suivent une telle trajectoire contre 36% de l'ensemble des jeunes étudiés. Deuxièmement, les résidents de nationalité luxembourgeoise sont proportionnellement plus nombreux à suivre une trajectoire ascendante que l'ensemble des jeunes (58% contre 49%). Troisièmement, les jeunes suivant une trajectoire ascendante sont surreprésentés parmi les jeunes ayant débuté leur activité professionnelle en exerçant une profession intellectuelle et scientifique, une profession intermédiaire et une profession d'employé de type administratif (cf. *Graphique 2*). En revanche, les jeunes suivant une trajectoire descendante sont légèrement surreprésentés parmi les métiers qualifiés de l'industrie et l'artisanat, les conducteurs d'installations et de machines et les ouvriers ou employés non qualifiés. Quatrièmement, les jeunes suivant une trajectoire professionnelle ascendante sont surreprésentés parmi ceux ayant débuté dans le secteur des activités spécialisées, scientifiques et techniques (cf. *Graphique 3*), de la finance et de la santé humaine et de l'action sociale. A l'inverse, les jeunes suivant une trajectoire descendante sont surreprésentés parmi les jeunes ayant débuté dans le secteur des activités liées à l'emploi et de l'hébergement et de la restauration.

¹⁵ Les jeunes dont le premier salaire est situé dans le bas de la distribution (premier décile) sont ceux qui, au moment de la première embauche, percevaient une rémunération brute comprise entre 6,87 et 9,25 euros de l'heure (salaire de base plus heures supplémentaires et autres avantages).

Graphique 2. Première profession exercée et type de trajectoire

Champ : résidents, âgés de 18 à 24 ans, ayant eu leur premier emploi en 2008, exceptés ceux qui sont entrés dans la vie active via un contrat d'étudiant, d'apprentissage ou en tant que fonctionnaires.
Sources : ADEM-IGSS, 2008-2011 ; calculs : CEPS/INSTEAD.

Graphique 3. Secteur de l'entreprise lors de la 1^{ère} occupation et type de trajectoire

Champ : résidents, âgés de 18 à 24 ans, ayant eu leur premier emploi en 2008, exceptés ceux qui sont entrés dans la vie active via un contrat d'étudiant, d'apprentissage ou en tant que fonctionnaires.
Sources : ADEM-IGSS, 2008-2011 ; calculs : CEPS/INSTEAD.

4. La nature du premier contrat de travail, un indicateur imparfait des trajectoires professionnelles

Lorsque l'on met en relation la nature de la trajectoire professionnelle (ascendante, stable ou descendante) suivie par le jeune et la nature de son premier contrat de travail, on constate que 67% des jeunes ayant débuté avec un CDI suivent une trajectoire ascendante (cf. *Tableau 4*). Ainsi, la stabilité offerte dès la première embauche par un CDI semble, globalement, mener vers des trajectoires professionnelles de qualité marquées par un lien durable à l'emploi. Ce résultat, mis en perspective avec le fait qu'une forte proportion de jeunes ayant débuté en CDI (82%) ont quitté l'entreprise dans laquelle s'est effectuée leur première embauche, laisse supposer qu'une part non négligeable¹⁶ de ces jeunes obéit à une logique de carrière qui les conduit à changer d'entreprises afin d'améliorer leurs conditions de travail, leur salaire ou l'adéquation de leur emploi avec leur formation. Toutefois, si la majorité des jeunes s'étant insérés sur le marché via un CDI suivent une trajectoire professionnelle ascendante, une part non négligeable d'entre eux, à savoir 21%, connaissent à l'inverse une trajectoire professionnelle descendante. Débuter

sa vie active en tant qu'intérimaire ne constitue pas globalement, au vu de nos résultats, un tremplin vers une insertion de qualité dans les premières années de la vie professionnelle. Toutefois, 21% des jeunes ayant débuté en tant qu'intérimaire suivent une trajectoire professionnelle ascendante. En outre, il est possible que certains jeunes, sans que l'on puisse le quantifier, recherchent la flexibilité offerte par le travail intérimaire et donc choisissent délibérément cette forme de travail. Quant au fait de s'insérer via un CDD, il ne permet pas de conclure, à la lumière des statistiques descriptives, sur le devenir professionnel en début de vie active. En effet, 41% des jeunes ayant débuté avec un contrat à durée déterminée suivent une trajectoire ascendante et 41% une trajectoire descendante.

Ces conclusions doivent être, toutefois, prises avec précaution car elles s'appuient sur des éléments purement descriptifs et ne tiennent donc pas compte d'éventuels effets de structure. Il est, en effet, possible que derrière le lien apparent entre premier contrat de travail en CDI ou en contrat intérimaire et le type de trajectoire se cache l'incidence d'autres facteurs comme celui de la profession exercée.

Tableau 4. Nature du premier contrat de travail et type de trajectoire

Type de trajectoire	Nature du premier contrat de travail		
	CDI	CDD	Intérimaire ¹⁷
Ascendante	67%	41%	21%
Stable	12%	18%	9%
Descendante	21%	41%	70%
Total	100%	100%	100%

Champ : résidents, âgés de 18 à 24 ans, ayant eu leur premier emploi en 2008, exceptés ceux qui sont entrés dans la vie active via un contrat d'étudiant, d'apprentissage ou en tant que fonctionnaires.

Sources : ADEM-IGSS, 2008-2011 ; calculs : CEPS/INSTEAD ; N=5 195.

¹⁶ 29% des jeunes qui sont restés durant toute la période étudiée en emploi et qui se sont insérés sur le marché du travail via un CDI ont travaillé dans au moins deux entreprises.

¹⁷ Précisons que seuls 5% des jeunes résidents de nationalité luxembourgeoise étudiés ont un contrat d'intérimaire lors de leur premier emploi contre 25% des résidents de nationalité portugaise, 15% des résidents de nationalité allemande, belge ou française et 9% des résidents d'une autre nationalité (cf. Annexe 3).

En conclusion, l'insertion des jeunes sur le marché du travail ne se limite pas au fait de décrocher son premier emploi car encore faut-il parvenir à se maintenir en emploi et qui plus est dans des emplois de qualité. Pour 32% des jeunes résidents ayant signé leur premier contrat de travail en 2008, cela ne semble pas poser de difficultés puisque ces jeunes entretiennent, immédiatement ou quasi immédiatement après l'obtention de leur premier contrat, un lien durable avec l'emploi à durée illimitée. 17% des jeunes résidents voient, quant à eux, leur situation sur le marché du travail s'améliorer au cours des deux années et demie qui suivent leur premier contrat. Cette amélioration passe par une augmentation du temps passé en emploi au détriment du chômage et de l'inactivité ou par l'accès à des emplois à durée indéterminée. Pour eux, l'instabilité du début de carrière correspond à un apprentissage professionnel qui les mène vers une stabilité professionnelle. A l'inverse, d'autres jeunes voient leur situation sur le marché du travail se détériorer car leur lien à l'emploi diminue ou bien parce qu'ils ne parviennent pas à se sortir de formes d'emplois précaires. Certains d'entre eux vont même jusqu'à se retirer du marché du travail. Les rares caractéristiques sociodémographiques connues dans les données administratives utilisées ici (genre, âge, nationalité, profession) sont peut associées à ces différentes trajectoires. L'explication des différences d'évolution des carrières se trouvent probablement dans d'autres caractéristiques sociodémographiques comme le niveau d'éducation ou le capital social.

Cette étude constitue une première étape dans l'analyse des trajectoires en début de vie active, il serait intéressant de la poursuivre dans deux directions. D'une part, dès que les données seront disponibles, il serait opportun d'étudier si les conclusions auxquelles nous sommes parvenues se maintiennent sur une période d'observation plus longue. D'autre part, cette étude juge de la qualité de l'insertion à travers des facteurs objectifs, maintien en emploi et accès à l'emploi à durée indéterminée ; il serait utile de compléter ces facteurs avec des critères subjectifs qui porteraient, par exemple, sur le sentiment des jeunes quant à la réussite de leur insertion, quant à l'adéquation entre leur emploi et leur formation, leur salaire ou bien encore sur le désir de changer d'emploi. Une telle étude nécessiterait de collecter de nouvelles données.

ANNEXES

Annexe 1 : Situation professionnelle des jeunes 32 mois après leur insertion sur le marché du travail selon la nature de leur premier contrat de travail (en %)

		Situation en T+32					
Situation en T		CDI	CDD	Intérim	Chômage	Inactivité	
	CDI	61	11	1	5	22	100%
	CDD	41	11	1	9	38	100%
	Intérim	26	8	6	9	51	100%

Champ : résidents, âgés de 18 à 24 ans, ayant eu leur premier emploi en 2008 exceptés ceux qui sont entrés dans la vie active via un contrat d'étudiant, d'apprentissage ou en tant que fonctionnaires.

Sources : ADEM-IGSS, 2008-2011 ; calculs : CEPS/INSTEAD

Annexe 2 : Caractéristiques des sept trajectoires professionnelles des jeunes résidents

		N° de segment Effectif %	1 588 11%	2 1100 21%	3 866 17%	4 757 15%	5 268 5%	6 321 6%	7 1295 25%	
		Type de trajectoire	ascendante		stable		descendante			
VARIABLES ACTIVES	Part des contrats	Jamais CDI en 1 ^{ère} période	38%	0%	12%	22%	45%	73%	58%	71%
		1-75% CDI en 1 ^{ère} période	25%	0%	28%	65%	27%	16%	21%	7%
		75-100% CDI en 1 ^{ère} période	37%	100%	60%	13%	28%	11%	21%	22%
		Jamais CDI en 2 ^e période	40%	0%	6%	13%	40%	65%	59%	95%
		1-75% CDI en 2 ^e période	14%	0%	18%	22%	24%	35%	24%	0%
		75-100% CDI en 2 ^e période	46%	100%	76%	65%	36%	0%	17%	5%
		Jamais CDD en 1 ^{ère} période	47%	100%	61%	21%	33%	52%	27%	40%
		CDD en 1 ^{ère} période	53%	0%	39%	79%	67%	48%	73%	60%
		Jamais CDD en 2 ^e période	73%	100%	76%	72%	46%	67%	19%	88%
		CDD en 2 ^e période	27%	0%	24%	28%	54%	37%	81%	12%
		Jamais intérim en 1 ^{ère} période	85%	100%	98%	85%	90%	36%	81%	77%
		Intérim en 1 ^{ère} période	15%	0%	2%	15%	10%	64%	19%	23%
		Jamais intérim en 2 ^e période	95%	100%	100%	100%	100%	0%	100%	100%
		Intérim en 2 ^e période	5%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%
	Temps dans les différents états	Jamais emploi aidé en 1 ^{ère} période	91%	100%	100%	73%	96%	92%	38%	100%
		Emploi aidé en 1 ^{ère} période	9%	0%	0%	27%	4%	8%	62%	0%
		Jamais emploi aidé en 2 ^e période	93%	100%	99%	100%	99%	91%	2%	100%
		Emploi aidé en 2 ^e période	7%	0%	1%	0%	1%	9%	98%	0%
		Jamais ADEM en 1 ^{ère} période	83%	98%	100%	76%	68%	53%	36%	94%
		ADEM en 1 ^{ère} période	17%	2%	0%	24%	32%	47%	64%	6%
		Jamais ADEM en 2 ^e période	83%	100%	94%	94%	48%	47%	26%	99%
		ADEM en 2 ^e période	17%	0%	6%	6%	52%	53%	74%	1%
		Moins de 50% IGSS en 1 ^{ère} période	35%	0%	0%	26%	39%	41%	71%	75%
		50-99% IGSS en 1 ^{ère} période	43%	100%	0%	74%	61%	54%	29%	25%
		100% IGSS en 1 ^{ère} période	22%	0%	100%	0%	0%	5%	0%	0%
		Moins de 50% IGSS en 2 ^e période	40%	0%	6%	9%	31%	46%	84%	100%
		50-99% IGSS en 2 ^e période	17%	0%	14%	3%	69%	43%	16%	0%
		100% IGSS en 2 ^e période	43%	100%	80%	88%	0%	11%	0%	0%
	Jamais inactif en 1 ^{ère} période	29%	0%	100%	20%	5%	15%	45%	0%	
	Au plus 50% inactif en 1 ^{ère} période	45%	100%	0%	71%	65%	61%	42%	26%	
	Plus de 50% inactif en 1 ^{ère} période	26%	0%	0%	9%	30%	24%	13%	74%	
	Jamais inactif en 2 ^e période	53%	100%	84%	91%	18%	38%	62%	0%	
	Au plus 50% inactif en 2 ^e période	17%	0%	12%	3%	67%	37%	31%	0%	
	Plus de 50% inactif en 2 ^e période	30%	0%	4%	7%	15%	25%	8%	100%	
	Nombre d'entreprises	1 entreprise en 1 ^{ère} période	66%	85%	76%	37%	56%	58%	47%	81%
		Deux entreprises et plus en 1 ^{ère} période	34%	15%	24%	63%	44%	42%	53%	19%
		0 ou 1 entreprise en 2 ^e période	80%	90%	77%	80%	66%	38%	66%	99%
		Deux entreprises et plus en 2 ^e période	20%	10%	23%	20%	34%	62%	34%	1%
	Nombre de transitions	0 transition en 1 ^{ère} période	22%	0%	100%	0%	0%	5%	16%	0%
		1-2 transitions en 1 ^{ère} période	54%	96%	0%	75%	56%	42%	38%	70%
3 transitions et plus en 1 ^{ère} période		24%	4%	0%	25%	44%	53%	46%	30%	
0 transition en 2 ^e période		65%	100%	80%	93%	0%	12%	5%	83%	
1-2 transitions en 2 ^e période		25%	0%	17%	7%	70%	38%	60%	17%	
3 transitions et plus en 2 ^e période		10%	0%	3%	0%	30%	50%	35%	0%	

...

N° de segment Effectif %		1	2	3	4	5	6	7	
		588 11%	1100 21%	866 17%	757 15%	268 5%	321 6%	1295 25%	
Type de trajectoire		ascendante			stable		descendante		
Sexe	Homme	52%	53%	51%	47%	45%	71%	63%	55%
	Femme	48%	47%	49%	53%	55%	29%	37%	45%
Nationalité	Luxembourgeois	40%	43%	46%	54%	40%	15%	59%	26%
	Portugais	28%	25%	21%	28%	29%	62%	25%	27%
	Français	9%	10%	14%	4%	6%	8%	2%	12%
	Belge-Allemand	4%	5%	4%	3%	2%	1%	2%	5%
	Autre	19%	17%	15%	11%	23%	14%	12%	30%
Age	18	7%	4%	5%	5%	9%	11%	12%	8%
	19	12%	13%	10%	11%	10%	18%	11%	14%
	20	15%	12%	13%	15%	12%	16%	19%	16%
	21	16%	18%	15%	17%	17%	13%	16%	17%
	22	17%	16%	18%	18%	16%	15%	17%	16%
	23	15%	16%	19%	16%	16%	11%	13%	14%
	24	18%	21%	20%	18%	20%	16%	12%	15%
Type de contrat lors de la 1 ^{ère} occupation	CDI	42%	100%	63%	20%	35%	16%	28%	24%
	CDD	46%	0%	35%	68%	58%	35%	56%	55%
	Intérim	12%	0%	2%	12%	7%	49%	16%	21%
Durée de contrat lors de la 1 ^{ère} occupation	Moins de 6 mois	48%	0%	23%	60%	58%	76%	54%	71%
	Plus de 6 mois	10%	0%	14%	20%	8%	8%	18%	5%
	Indéterminée	42%	100%	63%	20%	34%	16%	28%	24%
Métier lors de la 1 ^{ère} occupation	Professions intellectuelles et scientifiques	7%	6%	15%	6%	3%	0%	1%	6%
	Professions intermédiaires	13%	16%	17%	17%	14%	2%	7%	9%
	Employés de type administratif	19%	27%	24%	22%	16%	13%	15%	14%
	Personnel des services et vendeurs	20%	21%	17%	16%	25%	16%	14%	24%
	Agriculteurs	0.5%	1%	0%	1%	1%	0%	0%	1%
	Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat	11%	8%	9%	10%	9%	27%	10%	13%
	Conducteurs d'installations et de machines	5.5%	8%	4%	4%	2%	6%	6%	8%
	Ouvriers et employés non qualifiés	24%	13%	14%	24%	30%	36%	47%	25%
Taille de l'entreprise lors de la 1 ^{ère} occupation	Moins de 10 salariés	16%	16%	12%	15%	19%	11%	16%	19%
	10-49 salariés	22%	19%	22%	22%	29%	17%	21%	22%
	50-500 salariés	36%	36%	38%	38%	33%	36%	39%	33%
	Plus de 500 salariés	26%	29%	28%	25%	19%	36%	24%	26%
NACE de l'entreprise lors de la 1 ^{ère} occupation	Industrie manufacturière	3%	4%	3%	4%	2%	2%	5%	3%
	Construction	7%	8%	7%	6%	7%	12%	5%	6%
	Commerce	9%	8%	10%	10%	12%	7%	13%	6%
	Transports et entreposage & information et communication	8%	11%	8%	6%	7%	1%	3%	11%
	Hébergement et restauration	13%	10%	8%	8%	20%	10%	12%	18%
	Activités financières et d'assurance	4%	11%	5%	3%	3%	1%	0%	2%
	Activités spécialisées, scientifiques et techniques	9%	13%	18%	6%	4%	2%	3%	5%
	Activités liées à l'emploi (secteur intérimaire)	12%	0%	2%	13%	8%	49%	16%	21%
	Activités de services administratifs et de soutien (hors secteur intérimaire)	6%	6%	5%	6%	8%	7%	4%	6%
	Administration publique et enseignement	13%	8%	16%	17%	16%	3%	13%	12%
	Santé humaine et action sociale	11%	13%	15%	16%	8%	4%	23%	3%
	Autres secteurs	5%	8%	3%	5%	5%	2%	3%	7%
	Salaire en valeur absolue de la 1 ^{ère} occupation	6.87 à 9.25 €/heure	10%	11%	6%	11%	11%	12%	23%
9.25 à 9.33 €/heure		10%	7%	6%	11%	11%	13%	17%	10%
9.33 à 9.59 €/heure		10%	8%	7%	9%	13%	7%	19%	12%
9.59 à 10.11 €/heure		10%	6%	9%	8%	13%	16%	5%	12%
10.11 à 10.95 €/heure		10%	7%	9%	9%	10%	14%	12%	12%
10.95 à 11.27 €/heure		10%	7%	7%	11%	11%	12%	8%	13%
11.27 à 12.43 €/heure		10%	13%	8%	13%	7%	12%	6%	10%
12.43 à 14.58 €/heure		10%	15%	11%	11%	8%	10%	7%	9%
14.58 à 16.70 €/heure		10%	13%	22%	7%	6%	2%	2%	6%
Plus de 16.70€/heure		10%	13%	15%	10%	10%	2%	1%	7%

Champ : résidents, âgés de 18 à 24 ans, ayant eu leur premier emploi en 2008 exceptés ceux qui sont entrés dans la vie active via un contrat d'étudiant, d'apprentissage ou en tant que fonctionnaires.

Sources : ADEM-IGSS, 2008-2011 ; calculs : CEPS/INSTEAD

Annexe 3 : Caractéristiques sociodémographiques et nature du premier contrat de travail (en %)

	CDI	CDD	Contrat intérimaire	Total
Nationalité				
luxembourgeoise	39	56	5	100
portugaise	36	39	25	100
allemande, belge et française	53	32	15	100
autre	46	45	9	100
Genre				
hommes	43	40	17	100
femmes	40	53	7	100

Champ : résidents, âgés de 18 à 24 ans, ayant eu leur premier emploi en 2008 exceptés ceux qui sont entrés dans la vie active via un contrat d'étudiant, d'apprentissage ou en tant que fonctionnaires.

Sources : ADEM-IGSS, 2008-2011 ; calculs : CEPS/INSTEAD ; N=5 195.

CAHIERS DU CEPS/INSTEAD PARUS EN 2013

- N°07 Population & Emploi Nationalités et pratiques télévisuelles au Luxembourg : une approche du « vivre ensemble » dans la mosaïque européenne | Christian LAMOUR, Nathalie LORENTZ
- N°06 Population & Emploi Le travail intérimaire dans les entreprises implantées au Grand-Duché | Anne-Sophie GENEVOIS
- N°05 Population & Emploi Ecart salarial à l'embauche selon le genre : une analyse par métier | Kristell LEDUC
- N°04 Population & Emploi Chômage des seniors : la question de la durée et de la récurrence | Anne-Sophie GENEVOIS, Kristell LEDUC
- N°03 Population & Emploi Les entreprises face au vieillissement de la main-d'oeuvre : évolution entre 2004-2012 de la structure par âge des entreprises | Anne-Sophie GENEVOIS
- N°02 Population & Emploi Le recrutement des seniors au Luxembourg | Laetitia HAURET
- N°01 Population & Emploi Les politiques managériales des entreprises envers les seniors | Kristell LEDUC

ISSN: 2079-133X

CEPS
I N S T E A D

3, avenue de la Fonte
L-4364 Esch-sur-Alzette
Tél.: +352 58.58.55-801
www.ceps.lu