

LA PRIME À L'EMBAUCHE D'UN JEUNE STAGIAIRE : environ 7 000 jeunes embauchés en contrat à durée indéterminée entre mai 2009 et juin 2010

Dans le cadre du plan d'urgence pour l'emploi des jeunes, les employeurs ont pu bénéficier d'une prime de 3 000 euros pour l'embauche de jeunes stagiaires en contrat à durée indéterminée, lorsque la date d'embauche était comprise entre fin avril 2009 et fin juin 2010. 7 245 stagiaires ont ainsi ouvert droit à cette prime, dont plus de 3 000 pour le seul mois de septembre 2009. Au total, le montant des primes versées a été de 20 millions d'euros.

Les activités spécialisées de services aux entreprises et l'informatique ont été les principaux secteurs utilisateurs du dispositif, avec plus de la moitié du total des embauches primées.

Ce sont surtout des jeunes de 23 ou 24 ans ayant effectué un stage de 6 mois ou plus qui ont été embauchés. Leurs qualifications étaient élevées : 60 % étaient de niveau 3^e cycle ou école d'ingénieur et 55 % ont été recrutés en tant que cadre. Les hommes étaient largement majoritaires : ils ont représenté près de 63 % des stagiaires embauchés.

Mis en place le 15 juin 2009 dans le cadre du plan d'urgence pour l'emploi des jeunes, le dispositif de « prime à l'embauche d'un jeune stagiaire » (PEJS) visait à encourager les entreprises à embaucher leurs stagiaires de moins de 26 ans en contrat à durée indéterminée (CDI) par le versement d'une prime de 3 000 € (encadré 1). Entre fin avril 2009 et fin juin 2010, date de fin de la mesure, 7 245 stagiaires ont été embauchés dans le cadre de ce dispositif, correspondant à un montant total de primes versées de 20 millions d'euros (tableau 1). La région Île-de-France a concentré plus de 40 % des embauches primées (1) loin devant Rhône-Alpes puis Nord-Pas de Calais, Midi-Pyrénées et Pays de la Loire.

Des embauches concentrées autour de septembre 2009

Le mois de septembre 2009 a concentré à lui seul 42 % des embauches ayant ouvert droit à la prime, avec un peu plus de 3 000 jeunes stagiaires embauchés (graphique 1). Plus largement, 70 % des embauches de stagiaires ont été effectuées au cours de l'été 2009. Le 3^e trimestre correspond en effet à la période d'achèvement des stages de fin d'étude des étudiants. Le pic de septembre pourrait par ailleurs

(1) À titre de comparaison, l'Île-de-France représente environ 34 % des intentions d'embauches en CDI en 2010, d'après les données issues des déclarations uniques d'embauches (DUE) [1] [2].

LA PRIME À L'EMBAUCHE D'UN JEUNE STAGIAIRE EN CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE

Le dispositif de « prime à l'embauche » a été mis en place par le décret n° 2009-692 du 15 juin 2009. La prime était destinée aux entreprises qui embauchaient en CDI un de leurs stagiaires de moins de 26 ans. Initialement prévu pour les embauches entre le 24 avril 2009 et le 30 septembre 2009, le dispositif a été prolongé jusqu'au 30 juin 2010 (décret n° 2009-1457 du 27 novembre 2009).

Pour ouvrir droit à la prime, le stage devait avoir commencé entre le 1^{er} mai 2008 et le 30 septembre 2009 et durer au moins huit semaines (1). Le stage devait aussi être effectué sous statut scolaire, dans le cadre d'un certificat d'aptitude professionnelle (CAP), d'un brevet d'études professionnelles (BEP), d'un baccalauréat professionnel, ou encore dans le cadre d'une convention conclue entre le stagiaire, l'entreprise d'accueil et l'établissement d'enseignement, au sens de l'article 9 de la loi du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances.

En outre, l'embauche ne devait pas se réaliser sous la forme d'un contrat aidé et l'employeur ne devait pas avoir procédé à un licenciement économique sur le poste dans les 6 mois précédents. L'employeur attestait aussi être à jour de ses obligations et contributions sociales ou d'assurance chômage.

L'agence de services et de paiement de l'État (ASP) était en charge de la gestion des dossiers et du versement de la prime. Dès la signature du contrat de travail, l'employeur pouvait déposer un dossier de demande de prime (comportant notamment une copie de la convention de stage et du contrat de travail) auprès de l'ASP. Suite à la réception et à l'acceptation du dossier, l'ASP versait la première moitié de la prime, soit 1 500 €. Ensuite, l'entreprise employeuse recevait le versement complémentaire de 1 500 € sur présentation d'une copie du bulletin de salaire relatif au 6^e mois de travail du jeune salarié.

Le dispositif a été définitivement clos en avril 2011, soit six mois après la date limite d'embauche du 30 juin 2010, auquel il faut ajouter un délai de quatre mois accordé aux entreprises pour transmettre le formulaire de demande de prime.

(1) Il peut aussi s'agir de plusieurs stages séparés d'une durée cumulée d'au moins 8 semaines.

Tableau 1 • Nombre de jeunes embauchés dans le cadre de la prime à l'embauche d'un jeune stagiaire par région

Régions	Embauches primées	Montant des primes versées (en milliers d'euros)
Alsace	157	453
Aquitaine	274	806
Auvergne	67	201
Basse-Normandie	76	228
Bourgogne	73	198
Bretagne	240	720
Centre	144	425
Champagne-Ardenne	78	228
Corse	6	15
Franche-Comté	47	138
Haute-Normandie	117	248
Ile-de-France	3 077	7 931
Languedoc-Roussillon	192	564
Limousin	39	114
Lorraine	108	318
Midi-Pyrénées	406	1 185
Nord-Pas de Calais	425	1 247
Pays de la Loire	400	1 178
Picardie	79	225
Poitou-Charentes	107	308
Provence-Alpes-Côte d'Azur	341	999
Rhône-Alpes	768	2 222
Ensemble des Dom	24	69
Total	7 245	20 016

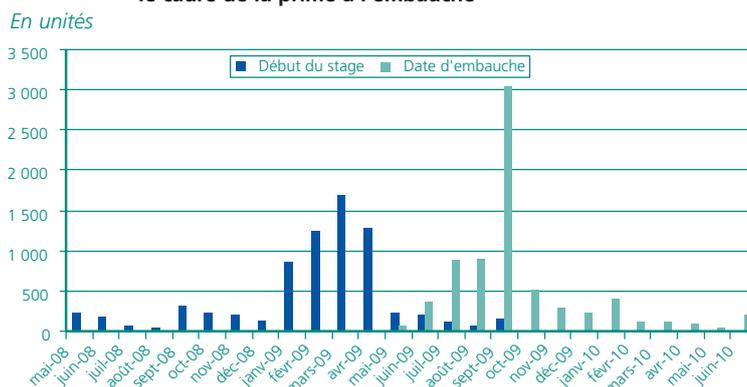
Date de validité des données : fin mars 2011.

Note : le montant des primes versées peut ne pas correspondre au nombre de dossiers acceptés multiplié par le montant total de la prime (3 000 €) en raison des ruptures de contrats avant 6 mois et du délai de traitement des dossiers.

Champ : ensemble des embauches ayant bénéficié de la prime à l'embauche d'un jeune stagiaire.

s'expliquer en partie par le fait que certains employeurs ont pu anticiper leurs recrutements dans un contexte où le 30 septembre constituait dans un premier temps la date limite d'embauche pour pouvoir bénéficier de la prime. Dès octobre 2009, les demandes de primes ont été nettement moins nombreuses avec 500 stagiaires embauchés et elles ont progressivement diminué jusqu'en juin 2010, avec un léger pic associé à la fin du dispositif.

Graphique 1 • Début de stages et nombre d'embauches mensuelles dans le cadre de la prime à l'embauche



Champ : ensemble des embauches ayant bénéficié de la prime à l'embauche d'un jeune stagiaire.

Source : ASP ; calculs Dares.



Source : ASP ; calculs Dares.

Tableau 2 • Les embauches primées : secteur et taille des établissements utilisateurs

En %

Secteur	
Agriculture	1,8
Industrie	10,2
Construction	7,9
Commerce	9,2
Hôtels et restaurants	1,4
Transports et communications	2,2
Activités financières	6,4
Immobilier, location et services aux entreprises	53,6
Dont : services fournis principalement aux entreprises	27,8
activités informatiques	23,3
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	3,2
Autres activités de services	3,7
Non renseigné	0,4
Nombre de salariés dans l'établissement	
0 salarié	5,2
De 1 à 9 salariés	24,4
De 10 à 49 salariés	23,7
De 50 à 249 salariés	19,1
250 salariés ou plus	24,7
Non renseigné	2,9

Champ : ensemble des embauches ayant bénéficié de la prime à l'embauche d'un jeune stagiaire.

Source :
ASP ; calculs Dares.

Les services d'appui aux entreprises et les activités informatiques ont été les principaux secteurs utilisateurs

Près de 5200 entreprises ont bénéficié de la mesure. Le secteur des services aux entreprises a concentré plus de la moitié des embauches (tableau 2). Plus précisément, les services d'appui aux entreprises à l'instar des activités juridiques, comptables et de conseil de gestion ainsi que les activités d'architecture et d'ingénierie, ont réalisé 28 % des embauches primées. Ces activités spécialisées sont par ailleurs parmi celles qui ont embauché le plus de jeunes en CDI en 2009 (2). 23 % des stagiaires ont également été recrutés dans le secteur de l'informatique, principalement dans la réalisation de logiciels et le conseil en systèmes informatiques.

Les autres secteurs ont eu recours au dispositif de manière plus marginale : environ un recrutement primé sur dix a eu lieu dans l'industrie manufacturière et autant dans le commerce, tandis que les secteurs de la construction et des activités financières en ont réalisé respectivement 8 % et 6 %. L'hôtellerie et la restauration, qui sont pourtant les secteurs qui embauchent le plus de jeunes en CDI (2), ne représentent que 1 % des contrats signés dans le cadre du dispositif.

Les jeunes stagiaires ont majoritairement été embauchés dans des établissements de moins de 50 salariés. Près de 30 % d'entre eux ont intégré un établissement de moins de 10 salariés. Cependant, les établissements de plus de 250 salariés sont largement surreprésentés : bien qu'ils n'aient réalisé que 12 % de l'ensemble des embauches de jeunes en CDI sur l'année 2009 (3), ils ont effectué 25 % des embauches de stagiaires dans le cadre de la PEJS.

Les jeunes au niveau de formation élevé ont été les plus concernés

Les stagiaires embauchés dans le cadre de la prime ont un profil spécifique. Il s'agit principalement de jeunes de 23 ou 24 ans qui suivent des études supérieures longues (tableau 3). Ainsi, 85 % des stagiaires embauchés ont un niveau supérieur ou égal à Bac+3 (niveaux I et II) et ils sont 60 % à poursuivre des études de 3^e cycle ou d'école d'ingénieur (niveau I). À l'inverse, les formations courtes sont très peu présentes dans le dispositif. Les stagiaires de niveau baccalauréat ou inférieur (niveaux IV à VI) représentent moins de 7 % des jeunes concernés.

Les hommes représentent 63 % des embauchés. Cette surreprésentation des hommes est étroite-

(2) Source : données des déclarations de mouvements de main-d'œuvre (DMMO) et des enquêtes sur les mouvements de main-d'œuvre (EMMO) [3].

(3) Les établissements de plus de 250 salariés ont représenté en 2009 11,6 % des embauches de jeunes de 15 à 24 ans en CDI, d'après les données DMMO-EMMO.

Tableau 3 • Caractéristiques des jeunes stagiaires embauchés

En %

Sexe	
Femme	37,4
Homme	62,6
Tranche d'âge	
16-20 ans	4,3
21-22 ans	14,0
23-24 ans	58,0
25-26 ans	23,7
Niveau de formation	
I	60,3
II	24,6
III	8,6
IV	4,4
V, Vbis, VI	2,1

Champ : ensemble des embauches ayant bénéficié de la prime à l'embauche d'un jeune stagiaire.

Source :
ASP ; calculs Dares.

ment liée aux secteurs qui ont le plus sollicité la prime et notamment les activités informatiques qui comptent 80 % d'hommes parmi les jeunes stagiaires embauchés.

La majorité des jeunes les plus formés (niveaux I et II) ont été recrutés dans les secteurs d'expertise des services aux entreprises et dans les activités informatiques, conformément aux profils d'embauche très spécialisés recherchés par les entreprises de ces secteurs. Près de 45 % des jeunes bacheliers (ou équivalents, niveau IV) ont intégré les secteurs de l'industrie et du commerce. Les stagiaires qui ont suivi une formation courte ont quant à eux été principalement recrutés dans le secteur de la construction et dans les autres activités de services (principalement dans les services collectifs, sociaux et personnels).

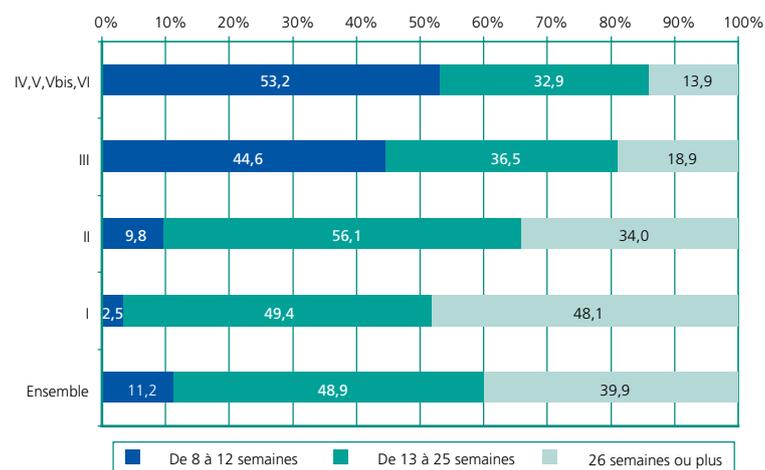
Des embauches effectuées à l'issue de stages particulièrement longs

Les stages qui ont abouti à une embauche primée sont particulièrement longs : 40 % ont duré 6 mois ou plus (4) (graphique 2). Ces stages longs sont caractéristiques des formations de niveau élevé et des années terminales sanctionnées par un diplôme. Ainsi, près de 30 % des embauches réalisées dans le cadre de la prime concernent des étudiants de niveau I qui avaient réalisé un stage de 6 mois ou plus. Les stages réalisés sous statut scolaire lors de l'année d'obtention d'un diplôme du supérieur sont les plus exigeants du point de vue de l'application des connaissances et aussi les plus longs. Le stagiaire est alors amené à exercer des fonctions proches de celles qu'il pourrait exercer sur le marché du travail une fois son diplôme obtenu. Cette proximité a probablement favorisé l'embauche à la sortie du stage.

Seuls 11 % des stages qui ont abouti à une embauche primée ont duré moins de trois mois. Ces stages courts concernent surtout les jeunes ayant un faible niveau de formation : 53 % des jeunes de niveau baccalauréat ou inférieur (niveaux IV à VI) embauchés à l'issue de leur stage avaient effectué un stage de moins de 12 semaines (graphique 2).

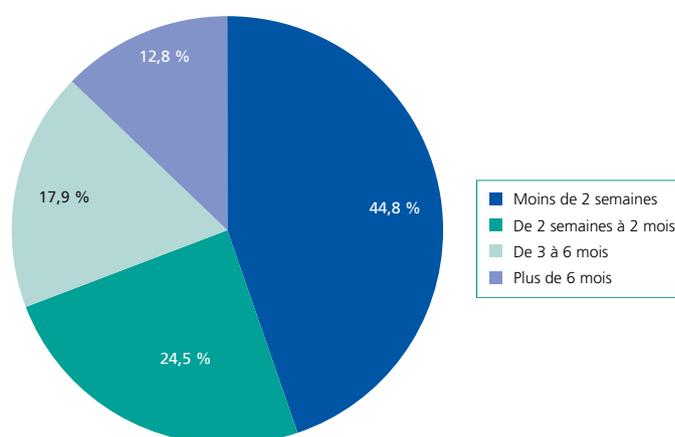
Près de 70 % des stagiaires ont été embauchés dans les deux mois qui ont suivi la fin de leur stage,

Graphique 2 • Durée du stage en fonction du niveau de formation



Champ : ensemble des embauches ayant bénéficié de la prime à l'embauche d'un jeune stagiaire.

Graphique 3 • Délai entre la fin du stage et la date d'embauche



Champ : ensemble des embauches ayant bénéficié de la prime à l'embauche d'un jeune stagiaire.

45 % dans les deux semaines (graphique 3). Le Code du travail (5) prévoit que la période d'essai du CDI soit amputée de la durée du stage, pour toute embauche intervenant dans les trois mois suivant la fin d'un stage, dans un emploi en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire. Dans le cas du dispositif PEJS, le laps de temps souvent faible entre la fin du stage et la date d'embauche indique probablement que le jeune a été embauché sur un poste de niveau similaire à celui qu'il occupait durant son stage.

Les embauches ont concerné majoritairement des postes de cadres

Parmi les embauches ayant bénéficié de la prime, plus d'une sur deux concerne des postes de cadres, ceux-ci ayant été pourvus à 85 % par des stagiaires de niveau I. 21 % concernent des postes d'employés qualifiés, vers lesquels les jeunes de niveau II ou III se sont majoritairement tournés, et 17 % des postes de professions inter-



Source : ASP ; calculs Dares.



Source : ASP ; calculs Dares.

(4) À titre de comparaison, si l'on exclut les stages de moins de 8 semaines non concernés par la prime à l'embauche, alors environ 25 % des stages du supérieur ont une durée de 6 mois ou plus selon l'enquête Génération 2004 du Céreq [4].

(5) Article L. 1221-24 du Code du travail.

médiaires, techniciens ou agents de maîtrise qui regroupent principalement les étudiants de niveaux I et II. Très peu d'embauches ont été réalisées sur des postes d'ouvriers ou d'employés non qualifiés dans le cadre du dispositif. Si le poste occupé est le plus souvent en lien avec le diplôme du stagiaire, certains jeunes embauchés

chés dans le cadre de la PEJS apparaissent « sur-diplômés » par rapport à la catégorie d'emploi sur laquelle ils ont été embauchés (encadré 4).

Wali ROSTAM (Dares).

Pour en savoir plus

- [1] Berche K., Hagneré C., Vong M. (2011), « Les déclarations d'embauche entre 2000 et 2010 : une évolution marquée par la progression des CDD de moins d'un mois », *Across Stat* n° 143, décembre.
- [2] Urssaf de Paris - région parisienne (2011), « Intentions d'embauche en Ile-de-France - Bilan 2010 », décembre.
- [3] Ettouati S. (2011), « Les mouvements de main-d'œuvre en 2009 : une légère reprise de la rotation malgré une baisse de l'emploi », *Dares Analyses* n° 005, janvier.
- [4] Giret J.-F., Issehnane S. (2010), « L'effet de la qualité des stages sur l'insertion professionnelle », *Net.Doc*, n° 71, Céreq.
- [5] Le Ru N. (2011), « L'évolution des métiers en France depuis vingt-cinq ans », *Dares Analyses* n° 066, septembre.
- [6] Giret J.-F., Nauze-Fichet E., Tomasini M. (2006), « Le déclassement des jeunes sur le marché du travail », *Données sociales : La société française*, p. 307-314, Insee.

Encadré 2

LES DONNÉES DE L'AGENCE DE SERVICES ET DE PAIEMENT DE L'ÉTAT (ASP)

Les données sur lesquelles s'appuie cette étude ont été fournies par l'ASP. Elles sont organisées en deux volets avec d'une part des données individuelles pour chaque demande de prime acceptée et d'autre part des données de gestion agrégées au niveau du département.

Les données individuelles sont issues des formulaires de demande de prime cosignés par l'employeur et le salarié ex-stagiaire. Les caractéristiques de l'employeur y sont détaillées (activité principale exercée, département d'implantation et effectif salarié) ainsi que celles du stagiaire embauché (âge, sexe, commune de résidence, niveau de formation et le type de fonction exercée dans l'entreprise). La durée, la date de début du stage et la date d'embauche en CDI sont aussi renseignées.

Les données de gestion agrégées comptabilisent par département les nombres de dossiers reçus et acceptés, le nombre d'entreprises concernées et le montant total des primes versées.

Encadré 3

LES NIVEAUX DE FORMATION

Niveau I : troisième cycle ou école d'ingénieur.

Niveau II : formation de niveau égal ou supérieur à celui de la licence.

Niveau III : formation de niveau du brevet de technicien supérieur (BTS) ou du diplôme des instituts universitaires de technologie (DUT) et de fin de premier cycle de l'enseignement supérieur.

Niveau IV : formation de niveau équivalent à celui du baccalauréat ou du brevet de technicien.

Niveau V : formation de niveau du brevet d'études professionnelles (BEP) et du certificat d'aptitude professionnelle (CAP) (diplôme obtenu ou non).

Niveau V bis : formation courte d'une durée maximum d'un an, conduisant au certificat d'éducation professionnelle ou à toute autre attestation de même nature.

Niveau VI : pas de formation allant au-delà de la fin de la scolarité obligatoire.

DES JEUNES PARFOIS « SURDIPLÔMÉS » PAR RAPPORT AUX POSTES SUR LESQUELS ILS ONT ÉTÉ EMBAUCHÉS

Plus d'un jeune sur quatre ayant ouvert droit à la PEJS semble « surdiplômé » par rapport à la catégorie d'emploi qu'il occupe après son stage. Le « déclassement » est ici repéré en comparant le niveau de formation atteint avec le poste occupé dans l'entreprise, selon la table de correspondance statistique proposée par Le Ru [5] pour les moins de 30 ans sur la période 2007-2009 (cases bleues du tableau A). Cette norme statistique est obtenue par observation des correspondances les plus fréquentes entre le diplôme et la catégorie socioprofessionnelle. Pour une catégorie socioprofessionnelle donnée, les « surdiplômés » sont ceux qui détiennent un diplôme supérieur à celui correspondant à la situation « statistiquement normale » (1). Le phénomène est plus facilement perceptible chez les étudiants les plus formés car ils ont mécaniquement une plus forte probabilité d'obtenir un poste en dessous de leur qualification.

Ainsi, 11 % des stagiaires de niveau I et 34 % des stagiaires de niveau II ont été recrutés sur des postes d'employé qualifié alors qu'ils seraient plutôt destinés à des postes de cadres ou éventuellement, pour les jeunes de niveau II, de niveau profession intermédiaire (tableau A). La forte pression sur le marché du travail en période de crise a pu contribuer conjoncturellement à cette situation, les jeunes ayant pu opter pour un CDI sur un poste où ils sont surqualifiés afin d'éviter d'être sans emploi pour une durée indéterminée.

« Toutes choses égales par ailleurs » (2), les femmes ont plus de risques d'être déclassées. Elles ont de fait été plus fréquemment que les hommes embauchés sur des postes pour lesquelles elles apparaissent surdiplômées. Ainsi, 17 % des jeunes femmes de niveau I et 46 % de celles de niveau II ont été embauchées sur des postes d'employé qualifié.

La probabilité d'être « déclassé » varie également selon le secteur de l'entreprise et la taille de l'établissement employeur. « Toutes choses égales par ailleurs », les jeunes stagiaires apparaissent plus fréquemment surdiplômés par rapport à leur poste quand ils ont été embauchés dans des petits établissements. Cette mesure statistique peut ne pas correspondre à ce qui est ressenti par les jeunes, les petites entreprises pouvant offrir dans la pratique des emplois plus valorisants avec des tâches plus variées [6]. Par ailleurs, dans certains secteurs comme l'hôtellerie et la restauration, le commerce ou les transports et communications, les stagiaires ont plus souvent été embauchés sur des fonctions ne correspondant pas à leur niveau de diplôme.

Il convient toutefois de rester prudent quant à l'interprétation de ces résultats car l'analyse menée ne concerne que les stagiaires embauchés dans le cadre de la prime. Les taux de déclassement estimés ne sont notamment pas mis en regard de ceux concernant l'ensemble des jeunes lors de leur première embauche.

(1) Sont considérées comme des situations « statistiquement normales » celles pour lesquelles le diplôme détenu débouche fréquemment sur un emploi dans la catégorie socioprofessionnelle analysée et pour lesquelles les emplois de cette catégorie socioprofessionnelle sont fréquemment occupés par des personnes qui détiennent ce niveau diplôme.

(2) Les effets contrôlés sont le sexe et l'âge du stagiaire, le secteur de l'entreprise, la taille et la localisation de l'établissement, et le délai entre la fin du stage et la date d'embauche.

Tableau A • Niveau d'études et catégorie socioprofessionnelle du poste occupé dans l'entreprise

En %

	Cadre	Profession intermédiaire, technicien, agent de maîtrise	Employé qualifié	Employé non qualifié	Ouvrier qualifié	Ouvrier non qualifié	Total
I	77,2	11,5	10,5	0,7	0,0	0,0	100,0
II	30,7	29,3	34,4	5,0	0,6	0,1	100,0
III	5,1	28,8	48,4	11,9	5,0	0,8	100,0
IV	2,5	5,3	31,2	15,6	34,3	11,2	100,0
V, Vbis et VI	0,0	0,7	32,7	13,7	25,5	27,5	100,0
Ensemble	54,6	16,9	21,0	3,7	2,7	1,2	100,0

Lecture : les cases en bleu correspondent à une situation dans laquelle le jeune semble « surdiplômé » par rapport à la catégorie d'emploi qu'il occupe ; 10,5 % des stagiaires de niveau I ont été embauchés sur des postes d'employé qualifié dans le cadre du dispositif, ce qui s'apparente à une situation de déclassement.

Champ : ensemble des embauches ayant bénéficié de la prime à l'embauche d'un jeune stagiaire.

Source : ASP ; calculs Dares.