



HAL
open science

Les exonérations, une incitation à l'embauche de quels jeunes ?

Emmanuelle Marchal

► **To cite this version:**

Emmanuelle Marchal. Les exonérations, une incitation à l'embauche de quels jeunes?. Bulletin d'information du Centre d'études de l'emploi, 1981, 50, pp.5 - 7. hal-02070758v2

HAL Id: hal-02070758

<https://sciencespo.hal.science/hal-02070758v2>

Submitted on 27 May 2020

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

De plus, afin de mettre en évidence, pour une même orientation, les effets sur les attitudes, à *âge égal*, de la proximité de l'entrée dans la vie active et de l'emploi espéré, deux autres niveaux de formation correspondant aux orientations du Bac. F1 et du Bac. G1, ont été retenus :

– les CAP *Mécanicien ajusteur* (garçon) et *Sténodactylographe* (fille) qui représentent plus de 25 % des élèves préparant ce diplôme (14) et qui sont constitués principalement d'élèves d'origine populaire ;

– les BEP – dont la fonction et le statut ont été étudiés il y a déjà quelques années (15) –

(15) Bousquet (N.), Pillon-Chopart (M.). – *La fonction sociale des classes de B.E.P.*, 1974, Paris, éd. de l'I.N.R.D.P., 126 p.

Mécanicien-monteur (garçon) et *Sténodactylographe-correspondancier* (fille) qui représentent environ 32 % des élèves préparant un BEP (14) et qui sont presque exclusivement constitués d'élèves originaires des classes moyenne et populaire.

Compte tenu de l'état d'avancement de cette recherche – stade de l'analyse des données – il ne nous semble pas actuellement opportun de publier des résultats partiels dont la cohérence avec l'ensemble des données recueillies n'a pas été vérifiée; au mieux pouvons-nous dire que, pour le moment, ces résultats ne semblent pas contradictoires avec les hypothèses qui viennent d'être explicitées concernant les déterminants des attitudes des jeunes encore scolarisés face au travail.

Ph. LIDVAN

Les exonérations, une incitation à l'embauche de quels jeunes ?

Une publication (1) récente du C.E.E. a rendu compte des résultats d'une enquête auprès d'employeurs bénéficiaires d'exonérations de charges sociales, dans le cadre du 2^e Pacte National pour l'emploi des jeunes à Paris. Cet article analyse les résultats concernant les jeunes qu'ils ont embauchés. Il vient compléter la vision un peu statique donnée par la description des entreprises et des emplois bénéficiaires des exonérations, pour mettre à jour ce qui s'est passé en amont et en aval de l'emploi en question.

Il s'agit de résultats d'une enquête postale à laquelle 250 jeunes sur les 911 contactés ont répondu.

La comparaison de la distribution des jeunes de l'échantillon selon les caractéristiques que fournissait déjà l'enquête-employeurs, permet rapidement de conclure à leur dissemblance. Taux de présence trop important (70,8 %), inversion des proportions d'hommes (48 %) et de femmes (52 %); mais aussi sur-représentation des cadres et techniciens (45,2 %) au détriment des catégories ouvrières (19,2 %), seule la part des employés étant respectée (34,4 %). Enfin, place insuffisante du secteur de l'industrie et du BTP (23,2 %), ainsi que du commerce (12 %); et ceci au bénéfice des services marchands (50 %) et des autres activités du tertiaire (14,8 %). Du reste la plupart de ces caractéristiques se conditionnent et s'entraînent mutuellement.

La non conformité de l'échantillon ne favorise pas une présentation fouillée des aspects statistiques de l'enquête. Elle autorise par contre une analyse de la multiplicité des situations dans lesquelles se trouvent les jeunes tant au moment de leur embauche dans le cadre du pacte qu'à son issue.

Cette démarche trouve sa justification dans le mécanisme même des exonérations. Les conditions que doivent remplir les jeunes pour que leurs employeurs bénéficient des exonérations, à savoir être âgé de moins de 26 ans et avoir terminé depuis moins de 1 an, études, formation ou service national, sont suffisamment

peu restrictives pour que les jeunes dont elles ont permis l'embauche n'aient finalement que peu de points communs entre eux, si ce n'est celui d'être jeune et en début de vie active. Et encore leur scolarité est-elle plus ou moins lointaine.

L'amplitude des âges à l'embauche (10 ans) fournit le premier indice de l'hétérogénéité de l'échantillon.

Si les embauches aux âges extrêmes (16 et 26 ans) restent rares (8 cas), elles se répartissent en revanche assez régulièrement dans l'intervalle pour qu'aucun âge ne ressorte nettement. L'âge moyen à l'embauche qui se situe à 20,9 ans pour l'ensemble de l'échantillon est plus élevé pour les garçons (21,6 ans) que pour les filles (20,3 ans). Cela provient de ce qu'une proportion importante de garçons (46,7 %) ont été embauchés à l'issue de leur service national et 40 % seulement à l'issue de leurs études, tandis que c'est le cas de 83,1 % des filles. Pour les autres jeunes, l'embauche est intervenue après un stage de formation (10,8 %) dispensé par des organismes très divers (AFPA, chambres de commerce ou syndicales, universités...), tandis que les embauches à l'issue des stages pratiques restent peu nombreuses (11 cas). Ce sont les plus jeunes qui ont le plus souvent été embauchés directement après leurs études.

Du motif de l'exonération découle la possibilité d'avoir ou non une expérience professionnelle antérieure à l'emploi exonéré. Pour 21,2 % de l'échantillon, il ne s'agit pas d'un premier emploi mais du deuxième (N = 37), ou même du 3^e ou du 4^e (N = 16). Les garçons ne se différencient pas nettement des filles à cet égard. Les expériences professionnelles sont plus fréquentes lorsque l'embauche est intervenue après un stage pratique ou de formation, mais le fait d'avoir travaillé en poursuivant ses études ou repris des études après avoir travaillé n'est pas exclu. Aussi, même ceux qui ont été embauchés directement à l'issue de leurs études n'en sont pas tous à leur premier emploi.

● La diversité des circonstances d'embauche est à l'image de la disparité des niveaux d'études, qui va de l'absence de diplôme au diplôme de grande école auquel s'ajoute parfois un diplôme

(1) Marchal (E.). – *Les entreprises et les emplois bénéficiaires des aides à l'embauche du 2^e pacte national pour l'emploi des jeunes*, 1981, Dossier de recherche n° 2 du CEE, 95 p.

de 3^e cycle universitaire, et ceci en passant par tous les niveaux d'études intermédiaires (2). Mais la nature du diplôme ou même le niveau d'études sont loin d'être assez précis pour expliquer pourquoi un jeune a eu accès à tel type d'emploi plutôt qu'à tel autre. C'est ce que fait apparaître le croisement des niveaux de fin d'études avec celui des catégories socio-professionnelles, en montrant à quel point ils se correspondent peu. On trouve des ouvriers depuis les non diplômés jusqu'aux titulaires du bac. inclus, des employés jusqu'à la licence. A l'inverse, si la plupart des techniciens ont au moins un BTS ou un DUT, certains n'ont qu'un BEP ou un bac. Seul le recrutement des ingénieurs paraît homogène : tous sont titulaires d'un diplôme de 3^e cycle et plus fréquemment d'un diplôme de grande école.

Le niveau de fin d'études ne suffit donc pas à expliquer le décalage qui s'instaure dès le départ entre un niveau d'études donné et l'emploi auquel il donne accès. *C'est une notion trop statique* pour un échantillon de jeunes qui n'ont pas tous refermé définitivement le dossier de leurs études. Non seulement 13,6 % des jeunes de l'échantillon poursuivent leurs études, mais 43,2 % d'entre eux envisagent d'en reprendre un jour ou l'autre. Si ces projets restent confus ou informels pour certains, 27,2 % de jeunes au total n'en formulent pas moins des projets d'études en termes précis, alors même qu'ils ont déjà commencé à travailler.

Le diplôme d'origine paraît jouer un rôle dans la mesure où au-delà du bac. ceux qui formulent de tels projets se raréfient, mais ne disparaissent nulle part totalement. Effet géographique (Paris)?, juridique (les exonérations)? démographique ou économique? Il paraît difficile de répondre à cette question, bien que l'on puisse émettre l'hypothèse que les deux derniers facteurs sont loin d'être neutres.

Tout se passe comme si les difficultés croissantes qu'éprouvent les jeunes à s'insérer sur le marché du travail, les conduisent à essayer de se prémunir toujours davantage contre les risques croissants de chômage et de déqualification qui en résultent. L'acquisition de nouveaux savoirs (études ou formation professionnelle), apparaît dans ce contexte comme une garantie supplémentaire, dont plus d'un jeune sur 2 dans l'échantillon n'entend pas se priver pour l'instant. A cet égard, la brève expérience professionnelle qu'ils ont déjà, si elle protège certains, fait prendre conscience à d'autres de leur vulnérabilité et des horizons plus ou moins bouchés qui s'offrent à eux. On peut s'interroger sur son origine : effet d'une demande croissante d'éducation confrontée au rétrécissement du nombre des offres d'emploi ou retombées de la législation sur la formation continue?

La notion de fin d'études est également *trop floue*, dans la mesure où elle occulte tout ce qui s'est passé dans le sas toujours élargi qui sépare la fin des études de l'entrée dans la vie active.

(2) Globalement l'échantillon est largement surdiplômé par rapport à l'ensemble des jeunes : 46 % d'entre eux ont en effet poursuivi leurs études au delà du bac. Garçons et filles ont emprunté des filières souvent très différentes. Les garçons sont plus souvent titulaires d'un diplôme de grande école ou d'un BTS ou d'un DUT et paraissent a priori plus diplômés. Les filles ont pourtant davantage suivi des études universitaires et pour un niveau d'études donné, sont plus souvent titulaires du diplôme correspondant que les garçons.

A côté des brèves expériences professionnelles que certains jeunes ont pu acquérir avant l'emploi exonéré, s'intercale l'effet produit par les formations professionnelles dont paraît avoir bénéficié une part non négligeable de l'échantillon. Aux stages dispensés par l'AFPA, aux stages pratiques en entreprises, et à tous les autres stages de formation, s'ajoute le rôle des contrats emploi-formation. Leurs conséquences difficilement mesurables, contribuent encore à compliquer ou à dénaturer « les règles du jeu ». Ils valorisent les diplômes des uns tandis qu'ils ouvrent aux autres la possibilité d'être embauchés dans des spécialités qui n'étaient pas initialement les leurs. Aussi, lorsque près du tiers des jeunes déclarent avoir été embauchés à un emploi ne correspondant pas à leur formation, ils ne paraissent pas tant faire référence à une déqualification qu'à une embauche dans une spécialité étrangère à leur formation. Il semble que cela ait été souvent le cas des ingénieurs embauchés grâce aux contrats emploi-formation comme informaticiens, alors qu'ils n'en avaient pas la qualification.

La place que tiennent ici les formations professionnelles est sans doute imputable au mécanisme même des exonérations. Elle s'explique par la possibilité offerte aux employeurs de combiner de façon simultanée ou échelonnée plusieurs formules du pacte (3) (contrat emploi-formation, stage pratique, stage de formation professionnelle et même apprentissage).

Tous ces facteurs dont l'analyse des niveaux de fin d'études n'est pas à même de rendre compte creusent encore les écarts entre les jeunes et accentuent leur hétérogénéité. Lorsqu'ils ont été embauchés dans le cadre des exonérations, ils se trouvaient donc munis de bagages scolaires et professionnels très divers, et d'autant plus difficiles à évaluer qu'ils se transforment en permanence. Que sont-ils devenus depuis?

● 73 jeunes, sur les 250 qui constituent l'échantillon, ont quitté l'entreprise exonérée au moment où ils répondent à l'enquête. L'importance du taux de présence ne fait pas obstacle à l'analyse des causes de départ.

L'enquête auprès des employeurs présentait la taille et le secteur économique de l'entreprise, la nature du contrat et la CSP à laquelle le jeune a été embauché, comme des facteurs déterminants dans le maintien ou le départ du jeune de l'entreprise. A côté de ces facteurs, interviennent ceux qui tiennent plus aux caractéristiques personnelles des individus.

Les jeunes qui ont changé d'emploi ont été embauchés plus jeunes en moyenne que les autres, et plus souvent directement après leurs études plutôt qu'à l'issue de leur service national. Leur proportion est assez inégale suivant les niveaux d'études : elle est plus forte entre le BEPC et le baccalauréat (qu'ils l'aient ou non), là où se trouvent ceux qui ont abandonné leurs études en cours de 2^e cycle court ou long; alors que précisément ce ne sont pas toujours les mieux armés pour réussir une bonne insertion professionnelle.

La durée moyenne de présence est légèrement supérieure à 9 mois. La part des démissions dans les causes de départ est très importante

(3) Il est frappant à ce propos de noter qu'une importante proportion de jeunes (63 %) ignorent avoir été embauchés dans le cadre du pacte; certains d'ailleurs s'indignent de ne pas en avoir été informés. Et lorsqu'ils disent en avoir eu connaissance, il semble qu'ils fassent plus souvent référence à une autre mesure du pacte qu'à l'exonération elle-même.

puisqu'elle en représente plus des 3/4. Elle est légèrement plus faible pour les filles qui ont plus souvent fait l'objet d'un licenciement individuel ou collectif. Les raisons invoquées pour justifier ces départs sont très diverses (le salaire, l'intérêt et les conditions de travail, etc.). Par ailleurs, 5 garçons sont partis faire leur service national, tandis que 3 jeunes ont repris leurs études et que 5 autres sont partis pour des raisons extérieures à l'emploi (déménagement, mariage, naissance...).

Quelle que soit la cause du départ, 1 jeune sur 2 a retrouvé un emploi aussitôt après, tandis que 3 sur 10 se sont retrouvés au chômage. Ces derniers ont plus souvent été licenciés, tandis que la plupart des premiers ont trouvé leur nouvel emploi alors qu'ils travaillaient encore dans l'entreprise exonérée. Les autres jeunes (en dehors des 5 étudiants et des 5 appelés) ne recherchent plus d'emploi ou n'ont pas répondu à cette question.

Au moment de l'enquête, 7 jeunes sont au chômage et 8 autres au service national; 4 poursuivent des études à plein temps. Les autres, soit 7 jeunes sur 10, occupent un emploi dans des conditions parfois très différentes, suivant que cet emploi représente une promotion, une déqualification (le cas est rare) ou qu'il est tout simplement de même niveau que le précédent. Parmi eux, 11 jeunes occupent pourtant toujours un emploi temporaire. Leur statut est d'autant plus critique que ce sont ceux qui ont déjà occupé le plus souvent plusieurs emplois depuis leur sortie du système éducatif.

Le jugement que portent sur leur nouvelle situation ces jeunes qui ont abandonné un emploi exonéré est généralement positif. Ce n'est pas toujours le cas lorsqu'ils n'en ont pas changé.

Les jeunes encore en place (N = 177) occupent le même emploi depuis au moins un an. Les 2/3 d'entre eux ont même déjà plus d'un an et demi d'ancienneté. Leurs situations ont évolué très inégalement. Bien que la question ait suscité un nombre non négligeable de non-réponses (23,2 %), il est possible de distinguer ceux dont le poste de travail s'est transformé (6,2 %) de ceux qui ont bénéficié d'une promotion consacrée par un changement de qualification (24,9 %). Le tiers de l'échantillon indique cependant avoir suivi un cursus normal dû à l'ancienneté.

Par contre, 13 % des sujets considèrent leur situation comme stagnante : travail identique au premier jour s'accompagnant parfois d'une dégradation de leur pouvoir d'achat. Ces derniers se recrutent surtout parmi les employés et les ouvriers.

Les désirs de changement de ces jeunes encore en place sont liés aux satisfactions que leur procure l'emploi. Si le tiers d'entre eux entendent rester dans l'entreprise, 29,3 % font le projet de s'en aller.

Aux arguments précédemment avancés par ceux qui ont déjà mis ces projets à exécution en quittant leur emploi (salaire, intérêt, conditions de travail, reprise d'études, service national ou autre raison indépendante du contenu de l'emploi), s'ajoute celui du manque d'avenir. Certains se donnent des échéances pour partir très variables, allant de quelques jours à plusieurs mois. Il reste 13 % d'indécis qui subordonnent leur départ à quelques conditions et le programment à plus long terme : « Je partirai dans 2 ans, lorsque j'aurai suffisamment d'expérience » ou « d'ici un an si mon salaire reste inchangé ».

Les jeunes qui occupent toujours le même emploi ne présentent donc pas plus d'unité que ceux qui en ont changé. A la diversité de leurs expériences, à la diversité de leurs situations, vient s'ajouter celle de leurs attitudes et de leurs aspirations.

Pour illustrer cette analyse, il a paru intéressant d'évoquer les jugements personnels des jeunes sur le pacte. Certains, qui affirment tout en ignorer, mettent en évidence les carences de leur information. Allant des pires critiques aux plus grands éloges, les opinions des autres constituent la meilleure illustration de la diversité de cet échantillon. Certains jeunes ont une vision très positive : « de très bonnes mesures ; que cela continue », « bonne initiative, aide les jeunes à trouver un premier travail », « je n'en pense que du bien », « c'est une très bonne chose »... D'autres sont beaucoup plus réticents ou sévères : « les patrons en tiennent compte car les pactes les avantagent fiscalement, ils en profitent pour exploiter les jeunes pendant une durée déterminée », « le pacte n'a été avantageux que pour l'employeur qui m'aurait embauché de toute façon », « cadeau aux employeurs difficilement compréhensible dans les secteurs sans problème ». Ce qu'exprime d'une autre façon un ingénieur : « il est scandaleux que j'en aie profité ». Pour telle employée le pacte « facilite » tout simplement l'emploi des jeunes, pour telle autre « c'est une vaste escroquerie ». Et pourtant, toutes deux ont été embauchées dans le cadre des exonérations à Paris ; elles ont le même niveau de diplôme (baccalauréat) et le même âge (18 ans) lors de leur embauche dans l'emploi exonéré qu'elles ont toutes deux quitté quelques mois plus tard. Mais il est vrai que si la première a donné sa démission, l'autre a été licenciée pour trouver un nouvel emploi qui ne la satisfait pas davantage.

Il est intéressant de constater que cette diversité d'appréciation reflète une fois de plus l'hétérogénéité de la population concernée, que les critiques ou les éloges paraissent souvent indépendants des situations personnelles de leurs auteurs.

Emmanuelle MARCHAL

Éléments de bibliographie

On peut distinguer trois axes dans les travaux récents sur l'emploi des jeunes, qui traduisent à des degrés divers la préoccupation relative à l'insertion sur un marché du travail peu favorable.

Le premier axe, issu de préoccupations apparues au début des années 70 [1], est l'étude du fonctionnement du système de formation et du devenir professionnel des étudiants et des élèves.