

— L'enquête —

CONTRATS AIDÉS, des outils POUR L'INSERTION

EMPLOI

L'ESSENTIEL

1
Quelque 300 000 emplois aidés sont budgétés pour l'année 2016, essentiellement dans le secteur non marchand. Ils forment ainsi 10 % des emplois associatifs. Dans le secteur marchand, ils sont souvent l'occasion de réduire les coûts du travail.

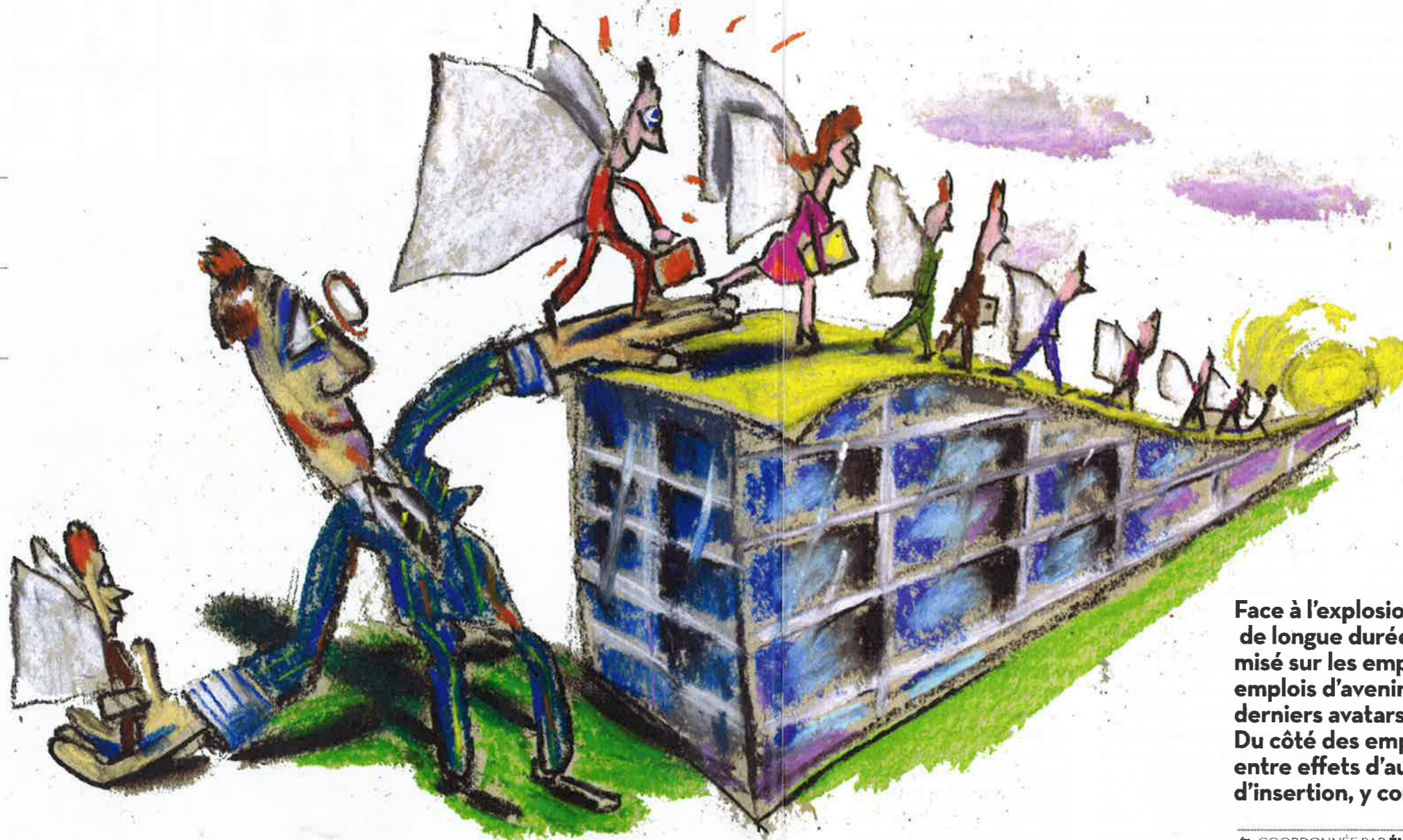
2
Si leur performance en termes d'accès à l'emploi durable fait l'objet de critiques régulières, ils peuvent s'avérer utiles quand ils permettent à des profils très éloignés du marché du travail de bénéficier d'une expérience professionnelle.

3
Ciblés sur les jeunes en rupture scolaire, les emplois d'avenir ont renouvelé l'approche des contrats aidés en renforçant notamment le volet formation. Dans bien des cas, les employeurs les ont recrutés en vue de les maintenir en emploi à l'issue de l'aide financière.

p.22 **Sepur**
Les CIE remettent le pied à l'étrier

p.23 **VVF Villages**
Des emplois d'avenir pour insérer durablement

p.25 **Interview**
Bernard Gomel, chercheur au CEE: « Les contrats aidés relèvent plus des politiques sociales que des politiques d'emploi »



Face à l'explosion du chômage, en particulier de longue durée, les pouvoirs publics ont toujours misé sur les emplois aidés. Contrats de génération, emplois d'avenir et contrats "starters" en sont les derniers avatars, ciblés sur les jeunes en difficulté. Du côté des employeurs, les usages sont divers, entre effets d'aubaine et vraies démarches d'insertion, y compris à long terme.

COORDONNÉE PAR ÉLODIE SARFATI ILLUSTRATION CHRISTIAN ANTONELLI

— L'enquête —



Le contrat de génération est moribond ? Vive le CIE-Starters ! Lancé en mars 2015 par le gouvernement, ce contrat aidé est le petit dernier d'une longue lignée, démarrée il y a bientôt quarante ans. Avec les emplois d'avenir et les contrats uniques d'insertion – CUI-CIE pour le secteur marchand et CUI-CAE pour le non marchand (lire l'encadré ci-dessous) –, il forme la panoplie actuelle de ces instruments sans cesse renouvelés dans les politiques publiques de l'emploi, et censés permettre aux personnes en difficulté d'insertion d'intégrer le marché du travail. Au total, près de 300 000 nouveaux contrats aidés sont budgétés pour 2016, dont 200 000 CUI pour le secteur non marchand, auxquels

s'ajoutent 20 000 contrats de génération.

Si le volume des emplois aidés fluctue au gré des courbes du chômage, c'est surtout dans le secteur non marchand qu'on les retrouve. En particulier dans les associations, qui concentrent plus de 40% des embauches. « Les contrats aidés représentent 9% de l'emploi associatif, soit 170 000 personnes, souligne Jacques Mallet, président de Recherche & Solidarités. Et la hausse de l'emploi associatif en 2014 est directement liée aux recrutements de jeunes en emplois d'avenir. En 2015, sur 87 000 emplois d'avenir par mois en moyenne, 37 000 travaillaient dans des associations. » Dans le secteur marchand, l'hôtellerie-restauration et le tourisme-loisirs en ont recruté un quart. Le secteur du commerce, un quart des CUI-CIE.

Seulement, en termes d'insertion durable, leur utilité est régulièrement décriée. Et les chiffres montrent l'ambivalence de leur usage. Dans le secteur marchand, ils sont certes majoritairement en CDI et à temps complet, mais dans 6 cas sur 10, n'influent ni sur la décision d'embaucher, ni sur le profil recruté (lire l'encadré p. 20).

EFFETS D'AUBAINE

Stéphane Ivanic, gérant d'une entreprise de service numérique (ESN) de 23 salariés, Altaé, qui a recruté trois personnes en CIE (et en CDI), en témoigne : « Pour les deux premiers, il s'est agi d'un effet d'aubaine, car j'aurais fait ces embauches quoi qu'il en soit. Pour le troisième, j'étais plus mitigé, l'aide financière a précipité ma décision. » Chez KFC, comme pour l'enseigne de discount non alimentaire Action – qui va ouvrir cette année une centaine de magasins –, c'est le choix de recruter sans CV, via la méthode de simulation de Pôle emploi (MRS), qui détermine le recours aux emplois aidés : « Comme la méthode se fonde sur les aptitudes, elle permet à des profils atypiques d'être sélectionnés. Dès lors qu'ils ré-

pondent aux conditions d'éligibilité, nous les recrutons en CIE ou CIE-Starters, et en CDI, explique la DRH d'Action France, Muriel Bultjauw. Depuis décembre, nous avons ainsi embauché 200 personnes en contrat aidé, soit un quart de nos recrutements. »

Dans le secteur non marchand, deux tiers des embauches n'auraient pas lieu sans l'aide de l'État, selon la Dares. Mais là, les emplois aidés souffrent d'une plus grande précarité, offrant peu de perspectives. C'est ce que constate par exemple Matthieu Brabant, secrétaire national de la CGT Educ'action : « Les éta-

Près de 300 000 nouveaux contrats aidés sont budgétés pour 2016.

blissements scolaires recrutent chaque année environ 80 000 CAE. Les trois quarts occupent des postes d'accompagnement des élèves en situation de handicap. Mais ils ne débouchent sur rien, car il n'existe pas de corps de la fonction publique qui corresponde à leur mission, et les postes de contractuels qu'ils pourraient intégrer sont bien trop peu nombreux. À l'issue de l'aide financière, ils retournent donc sur le marché du travail et sont remplacés par d'autres CAE... C'est un véritable gâchis. » Néanmoins, le syndicaliste est moins sévère avec le traitement réservé aux autres CAE, placés comme assistants aux directeurs d'école : « Ils acquièrent des compétences administratives mieux valorisables et, comme leur volume est plus faible, la plupart finissent par être titularisés. » Et puis, rappelle Bernard Gomel, chercheur au Centre d'études de l'emploi, les contrats aidés ont d'abord pour vocation d'aider à

— Contrats aidés, — des outils pour l'insertion

LES CONTRATS AIDÉS EN CHIFFRES CLÉS

En 2014, les recrutements en contrats aidés ont augmenté de 9,3% par rapport à 2013 dans le secteur marchand, portés par les emplois d'avenir ; ils ont diminué dans le secteur non marchand (-13%). Néanmoins, en stock, les effectifs ont progressé de 20% en un an (380 000 salariés fin 2014, dont 320 000 dans le secteur non marchand).

Dans le secteur non marchand, 64% des embauches en CUI-CAE ou emplois d'avenir n'auraient pas eu lieu sans l'aide de l'État. Dans le secteur marchand, 58% des

embauches auraient tout de même eu lieu au même moment et avec la même personne, et 14% avec une autre personne ; pour un quart des recrutements, l'aide a permis de recruter en CDI plutôt qu'en CDD ou en intérim.

Six mois après la fin de leur contrat, 66% des bénéficiaires de CIE sont en emploi (54% en emploi stable) et 38% des bénéficiaires de CAE (20% en emploi stable).

Les emplois d'avenir sont occupés à 80% par des jeunes de niveau inférieur au bac, 39% n'ont aucun diplôme. En 2014, 71% ont été signés en CDI dans le secteur mar-

chand (soit à peu près la même proportion que pour les CUI-CIE) et 7% dans le secteur non marchand (contre 2,7% des CAE). 85% sont à temps complet, quel que soit le type d'employeur.

Trois quarts des personnes en emploi aidé ont suivi une formation d'adaptation au poste. Dans le secteur non marchand, près de 80% des bénéficiaires de contrat aidé ont suivi ou ont prévu de suivre en plus un autre type de formation (acquisition de compétences, savoirs de base...). Cela ne concerne que 43% des CUI-CIE et 71% des emplois d'avenir du secteur marchand. Sources : enquêtes Darès 2015 et 2016.

la réinsertion sociale, et ne peuvent être évalués à la seule aune de leur transformation en CDI (lire l'interview p. 25). C'est d'ailleurs le sens de la démarche mise en œuvre par Sepur (lire p. 22), qui allie réduction des coûts et utilité sociale en proposant une expérience professionnelle de quelques mois à des personnes parfois très éloignées de l'emploi. Dans le même esprit, la RATP accueille régulièrement des « assistants de régulation » en CUI-CAE. Ils devraient être 600 en 2016.

Mais le transporteur urbain est allé plus loin avec les emplois d'avenir. Entre 2013 et 2014, il a intégré 400 jeunes dans le cadre d'un programme professionnalisant de 12 ou 24 mois. « Pour l'heure, 71% du contingent initial a accédé à la deuxième année du parcours, et 151 jeunes poursuivent leur formation », indique Jacques Eliez, secrétaire général de la CGT RATP, qui juge donc le dispositif « intéressant. Il a permis à des jeunes qui n'auraient pas pu postuler autrement d'intégrer la RATP ». À terme, la Régie table sur un taux d'intégration d'environ 60%.

Plus ciblés, mieux encadrés, plus longs, les emplois d'avenir ont de fait conduit un certain nombre de structures à coupler politique d'insertion et gestion prévisionnelle des emplois. L'association VVF Villages a recruté 260 em-

ploi d'avenir dans l'objectif de les pérenniser au bout des trois ans d'accompagnement (lire p. 23). De même, « certaines collectivités locales ont adopté une stratégie à long terme, et recruté en anticipation des départs à la retraite », remarque Serge Kroichvili, délégué général de l'Union nationale des missions locales (UNML). C'est le cas des municipalités de Poitiers, d'Aurillac, ou encore de Salon-de-Provence, selon une étude menée en 2014 par l'Institut Bertrand Schwartz avec l'UNML.

UNE RÉPONSE AUX DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

Dans le secteur marchand, le groupe médico-social DomusVi y a vu une façon de répondre à ses difficultés de recrutement, et en a même profité pour décliner sa marque employeur, celle d'entreprise « de la première chance » : « Notre secteur souffre d'a priori, explique Céline Fabre, DG adjointe en charge des RH. Intégrer des emplois d'avenir, c'était l'opportunité de montrer nos métiers à la jeune génération. » Depuis 2013, plus de 300 de ces jeunes ont été recrutés, essentiellement dans les maisons de retraite du groupe, dont plus de la moitié en CDI ou en CDD de trois ans.

L'aide de l'État, dans ce cas, permet d'organiser la transition. »

TÉMOIGNAGE

PASCAL NABAIS

DRH DE LA VILLE DE CASTELNAU-LE-LEZ (34), 380 AGENTS

« Il y a une parenté entre les emplois d'avenir et les contrats d'apprentissage »

Nous avons toujours eu recours à des dispositifs d'insertion, avec l'objectif de mener les personnes vers des emplois pérennes chez nous, que ce soit par le biais de CAE ou de contrats d'apprentissage – nous sommes une des collectivités qui embauche le plus. Quand les emplois d'avenir ont été créés, nous nous y sommes donc naturellement intéressés. Ce sont des profils différents des CAE, qui, bien souvent, ont déjà eu une expérience professionnelle. En revanche, il y a une parenté avec les contrats d'apprentissage : dans les deux cas, il s'agit de jeunes plus ou moins sortis du système scolaire, que nous devons former, parfois sur le même type d'emploi, par exemple dans la petite enfance.

Depuis 2013, nous avons embauché 8 emplois d'avenir, pour lesquels nous avons monté un accompagnement spécifique, inspiré de celui mis en place pour les apprentis. Ainsi, nous avons désigné deux référents pour chaque jeune en emploi d'avenir : un tuteur technique pour les aspects métier, et un tuteur administratif qui se charge des relations avec la mission locale, des formalités... C'est notamment lui qui remplit le livret de suivi que nous avons aussi mis en place à cette occasion, qui retrace les formations suivies par le jeune, les appréciations de ses référents, les qualifications acquises et valorisables pour la suite de son parcours. Régulièrement enfin, nous faisons des points réunissant le jeune, les référents, la RH et, si nécessaire, la mission locale. Nous n'avons pas accueilli davantage d'emplois d'avenir car nous voulons être en capacité de leur proposer à terme des emplois permanents. Nous essayons d'être dans une logique d'anticipation et de tuilage, en profitant de l'aide financière, qui représente environ la moitié du salaire chargé. Par exemple, un jeune a été embauché comme assistant au service sérigraphie, où il est encadré par un référent technique qui doit partir à la retraite d'ici à deux ans : nous espérons qu'il le remplacera à ce moment-là. ♦

REPÈRES

Les contrats uniques d'insertion (CUI) signés dans le secteur marchand (contrat initiative emploi, CIE) ou non marchand (contrat d'accompagnement dans l'emploi, CAE) peuvent être conclus en CDI ou en CDD de 6 à 24 mois, avec des personnes rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi. La prise en charge de l'État est au maximum de 47% du smic horaire brut pour les CIE, et de 95% pour les CAE.

Les CIE-Starters sont ciblés sur les moins de 30 ans, notamment issus des quartiers prioritaires de la ville. La prise en charge est de 45% du smic.

Les emplois d'avenir sont destinés aux jeunes de 16 à 25 ans (30 ans en cas de handicap) peu ou pas diplômés, ou jusqu'à bac + 3 pour les demandeurs d'emploi résidant dans une zone prioritaire. Ils sont conclus en CDI ou en CDD de 12 à 36 mois, prioritairement dans le secteur non marchand et à temps plein. Ils doivent comprendre un parcours de formation et être encadrés par un tuteur. La prise en charge de l'État est de 35% du smic dans le secteur marchand, et de 75% du smic dans le non marchand. ♦

« Nous avons recruté nos emplois d'avenir sur des postes surnuméraires, afin d'évaluer dans la durée la motivation des jeunes et de ne pas prendre de risques sur des postes relativement sensibles », reprend Céline Fabre. Pour l'heure, 15% des CDD inférieurs à trois ans ont été transformés en CDI. »

Pas de doute, pour Serge Kroichvili, les emplois d'avenir marquent un saut qualitatif par rapport aux autres contrats aidés : « C'est la première fois que l'on a un programme aussi complet, s'enthousiasme-t-il. Les emplois d'avenir durent plus longtemps que les autres contrats aidés, le tutorat est davantage formalisé et les formations beaucoup plus ambitieuses ; près d'un tiers des contrats prévoient des actions qualifiantes. »

ACCOMPAGNEMENTS SPÉCIFIQUES

Les entreprises qui s'y sont engagées ont parfois défini des modes d'accompagnement spécifiques, comme un double tutorat à la Ville de Castelnau-le-Lez (lire p. 21). La RATP a monté une équipe dédiée aux emplois d'avenir, chargée notamment du sourcing, du tutorat, de l'ingénierie de formation... Chez DomusVi, l'expérience a conduit l'entreprise à entamer d'autres initiatives en faveur de l'insertion des jeunes. Elle a signé en 2015 une convention avec l'État pour le recrutement de 150 apprentis. Et va proposer à partir de septembre des contrats de professionnalisation sur des métiers de la restauration à des jeunes pris en charge par l'Épide (Établissement pour l'insertion dans l'emploi). **É. S.**

SEPUR

LES CIE REMETTENT LE PIED À L'ÉTRIER

En partenariat avec Pôle emploi Ile-de-France, l'entreprise de gestion des déchets et de nettoyage réserve une partie de ses CDD à des personnes en insertion, parfois très éloignées de l'emploi.

Avec un objectif de 110 CUI-CIE en 2016, c'est dans un vaste plan de recrutements que s'est engagée la direction de Sepur depuis l'été dernier. « Cette initiative s'inscrit dans la démarche de responsabilité sociale que nous avons engagée il y a environ trois ans, qui comprend également des actions en faveur de l'alphabétisation, ou la création d'un CAP gestion des déchets et propreté urbaine en alternance à destination des jeunes en décrochage scolaire, indique la DRH, Claire Héry. Avec ces recrutements, nous voulons permettre à des personnes en difficulté d'insertion d'acquérir une expérience professionnelle récente qui les aide à revenir sur le marché du travail. » Il ne s'agit pas, en effet, d'un mode de prérecrutement. Avec un turnover faible, la reprise du personnel affecté à un chantier à chaque fois qu'un marché est remporté, Sepur a peu de postes en CDI à pourvoir. Ce sont donc des emplois en CDD qui sont ouverts aux CIE, avec l'objectif de maintenir, en permanence, un ef-

fectif d'une centaine de personnes. « Pour nos remplacements notamment, nous donnons la priorité à ces profils. Sachant que les missions durent au minimum quatre mois, afin d'offrir une expérience crédible », détaille la DRH.

UNE RELATION DE CONFIANCE

À cette fin, un partenariat a été signé avec Pôle emploi Ile-de-France. L'agence de Plaisir (78) a accompagné une soixantaine de recrutements, sur des postes saisonniers d'enlèvement des déchets verts : « C'est un volume important, que nous avons accepté car nous avons une relation de confiance avec Sepur et nous savions que les personnes seraient bien encadrées par les tuteurs », relate Marjorie Goetz, la directrice.

Concrètement, Sepur détermine ses besoins, l'opérateur propose des profils. « Au départ, nos interlocuteurs ont eu tendance à privilégier des candidats qui avaient travaillé en intérim, par exemple. Nous leur avons rappelé que l'objectif était d'aider à

REPÈRES
Activité
 Nettoyage et gestion des déchets.
Effectif
 2 250 salariés.
Chiffre d'affaires 2015
 180 millions d'euros.

l'insertion des personnes les plus éloignées de l'emploi, et ils ont bien joué le jeu. Ils ont accepté des profils que l'on n'aurait jamais pu placer autrement », poursuit-elle, citant des personnes au chômage depuis trois ans, ou sans logement. Un fait d'autant plus notable que les conditions de travail des chauffeurs, ripeurs et agents de propreté sont particulièrement difficiles.

MISE EN SITUATION PROFESSIONNELLE

Au fil du temps, l'intégration s'est d'ailleurs affinée : « Pour les premières embauches, le taux d'échec était de 50% dès la première semaine, se souvient la DRH. C'est pourquoi nous avons systématisé des périodes préalables de mise en situation professionnelle. À ce stade, il y a déjà des abandons. » Ensuite, les salariés bénéficient des formations dispensées à

toutes les nouvelles recrues, mais avec des spécificités : « Nous avons enrichi la formation "gestes et postures" d'un module technique et théorique sur la qualification des déchets, issu du CAP que nous avons monté, et transposable chez un autre employeur du secteur », souligne Claire Héry.

DONNER DE NOUVELLES PERSPECTIVES

Enfin, « un mois avant la fin de la mission, nous recontactons les salariés pour faire le bilan et reprendre l'accompagnement personnalisé », indique Marjorie Goetz. Certes, le CIE ne débouche pas sur un emploi pérenne. Mais l'expérience chez Sepur prouve son utilité, selon elle : « C'est un tremplin, qui permet surtout aux personnes de changer la représentation qu'elles ont d'elles-mêmes, et de leur donner de nouvelles perspectives. De jeunes chauffeurs ont pu avoir une première expérience à mettre sur leur CV ; l'un d'entre eux s'est découvert des aptitudes à l'encadrement d'équipe. » À l'échelle de son agence, elle évalue de 30% à 40% le nombre de personnes ayant accédé à une formation ou à un emploi depuis leur passage chez Sepur.

In fine, Marjorie Goetz voit dans ce partenariat une formule « donnant-donnant » : « Nous avons l'opportunité de remettre en emploi des personnes en grande difficulté ; Sepur peut pourvoir rapidement des besoins en main-d'œuvre peu qualifiée sur des travaux difficiles. » Sans oublier l'aide financière — que Claire Héry chiffre à environ 300 euros par mois et par contrat —, qui permet d'abaisser le budget dévolu à l'intérim. Un coup de pouce bienvenu, aussi, pour l'employeur. **É. S.**

VVF VILLAGES

DES EMPLOIS D'AVENIR POUR INSÉRER DURABLEMENT

Depuis la création des emplois d'avenir en 2012, l'association VVF Villages a fait appel à 260 salariés dans ce cadre. Un dispositif que le groupe souhaiterait voir pérennisé.

REPÈRES
Activité
 Tourisme social et familial.
Effectif
 2 500 salariés en équivalent temps plein en pleine saison.
Chiffre d'affaires 2015
 73 millions d'euros.

« Depuis que les contrats aidés existent, nous y avons recours : les emplois d'avenir et le CUI-CAE aujourd'hui, et auparavant les contrats emploi-solidarité et consolidés. Ils constituent un mode de sourcing et d'intégration qui illustre notre engagement au sein de l'économie sociale et solidaire », déclare Didier Rembert, directeur général adjoint en charge des RH, achats et SI de VVF Villages. Le leader associatif (loi 1901) du tourisme en France, dont le siège est situé dans la zone franche de Clermont-Ferrand (Puy-de-Dôme), a pour credo de travailler sur la diversité et l'accès à l'emploi de personnes peu employables. « Lorsque nous n'avions pas encore d'animateurs saisonniers professionnalisés pour adultes, poursuit le directeur, les contrats aidés nous ont permis de rencontrer des personnes sans emploi ne relevant pas du secteur du tourisme, que nous avons formées et insérées durablement. »

VVF Villages s'est donc naturellement positionné sur les emplois d'avenir créés en 2012 et destinés aux 16-25 ans en recherche d'emploi (30 ans pour les handicapés), pas ou peu qualifiés, et jusqu'à un niveau bac + 3 pour les habitants de zone urbaine sensible (ZUS) notamment. Le jeune perçoit un salaire tout en étant accompagné par le référent de sa mission locale (ou de Cap em-

ploi), prescriptrice des emplois d'avenir, et par un tuteur chez son employeur. En contrepartie, celui-ci bénéficie, dans le secteur non marchand auquel appartient VVF, d'une aide de l'État de 75% d'un smic brut pendant trois ans. « L'emploi d'avenir est plus précis et uniforme en termes d'aide financière que les autres contrats aidés, c'est ce qui le rend plus attractif », souligne le directeur.

DES JEUNES MOTIVÉS

Agent de réservation sur le plateau d'appels de VVF Villages, webdesigner, agent administratif au siège, collaborateur polyvalent, ouvrier d'entretien ou commis de cuisine dans l'un des 85 villages du groupe, les emplois d'avenir sont présents dans tous les services de l'association. Depuis 2012, VVF Villages en a recruté 260 et en compte 140 actuellement, dont Nelly Esposito (24 ans), gestionnaire paie après

un an et demi de chômage et malgré un BTS informatique. « Nous transmettons notre besoin ciblé aux missions locales, avec pour consigne de sélectionner des jeunes motivés par le tourisme et les loisirs », souligne Carine Gaffory, directrice Développement de VVF Formation. Les jeunes ont un niveau de fin de 3^e en échec scolaire, à bac + 2 ou + 3 en réorientation. « Nous les recrutons en CDD pour un an renouvelable trois fois, ou pour trois ans dès le début », indique Carine Gaffory, qui a dû s'adapter à « une hétérogénéité d'interprétation de la réglementation des emplois d'avenir d'une mission »

« Le challenge consiste à mener les jeunes à un premier niveau d'employabilité interne et externe. Trois ans, assortis de formations avec l'aide de notre Opcv, Uniformation, c'est un minimum. »

CARINE GAFFORY, DIRECTRICE DÉVELOPPEMENT DE VVF FORMATION

Entreprise & Carrières, la revue d'action et de réflexion des RH et managers de proximité

ABONNEZ-VOUS

COUP DE FREIN SUR LA RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE

Contrats aidés, des outils pour l'insertion

locale à l'autre», en ce qui concerne le niveau ou la durée de chômage des jeunes éligibles et la durée du contrat. «Le challenge consiste à les mener à un premier niveau d'employabilité interne et externe. Trois ans, assortis de formations avec l'aide de notre Opca, Uniformation, c'est un minimum», dit-elle. Elle estime qu'à l'issue de ces trois années, plus de la moitié des jeunes pourront enchaîner avec un CDI ou un poste de saisonnier titulaire.

La première année, les jeunes bénéficient de formations courtes pour pouvoir accomplir leur mission (entretien d'une piscine, formation au logiciel de paie...). Au bout d'un an et demi, certains sont inscrits dans des cursus qualifiants. Le taux de rupture, qui était de 50% au départ, est tombé à moins de 20%. Pour Didier Rembert, cela s'explique notamment par «une appropriation du dispositif en interne et une amélioration de la phase d'intégration». Celle-ci s'appuie sur deux dispo-

sitifs mis en place avec l'aide d'Uniformation et des missions locales: la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) et les périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP).

PERENNITÉ ATTENDUE

Le directeur reconnaît aux emplois d'avenir trois qualités: «L'aide de l'État d'une durée de trois ans, la formation internalisée et sur mesure et la présence permanente du salarié, à la différence des contrats en alternance.» Il

mise sur la pérennité de ce dispositif dénonçant «les effets de "stop and go" des politiques publiques d'emploi désastreux pour les employeurs». Sera-t-il entendu par les parlementaires qui examinent le projet de loi Travail? La commission des Affaires sociales a en effet adopté le 7 avril un amendement proposant de prolonger les emplois d'avenir à l'issue des trois ans, en maintenant une aide financière dégressive pendant deux ans.

VALÉRIE GRASSET-MOREL

L'INTERVIEW



« Les contrats aidés relèvent plus des politiques sociales que des politiques d'emploi »

BERNARD GOMEL, CHERCHEUR AU CENTRE D'ÉTUDES DE L'EMPLOI

Les contrats aidés sont-ils devenus une mesure structurelle des politiques publiques d'emploi ?

Depuis la fin des années 1970, ils constituent en effet une mesure constante des politiques de lutte contre la montée du chômage. Leur usage est avant tout contractuel, dans la mesure où ils ont un impact massif, direct et contrôlable sur le volume d'emplois. Pour autant, je ne dirais pas qu'ils s'inscrivent dans des politiques d'emploi *stricto sensu*. Les contrats aidés relèvent davantage de politiques sociales de lutte contre l'exclusion. Ainsi, la loi du 1^{er} décembre 2008, qui a institué les contrats uniques d'insertion [qui se sont substitués aux contrats aidés antérieurs, *NDLR*], est la même qui a créé le RSA. On a, à ce moment-là, articulé politique d'activation et contrat aidé, le retour à l'emploi des bénéficiaires du RSA devant s'appuyer sur l'utilisation des CIE-CAE. Néanmoins, cela n'a pas eu l'effet escompté car, surtout en période de crise, peu d'employeurs se sont engagés dans le recrutement de ces profils; et il s'agit d'un public très diversifié, pour lequel il était difficile de proposer un ac-

compagnement ciblé, du type de celui mis en place par les missions locales pour les jeunes en emploi d'avenir.

De manière générale, l'effet des contrats aidés sur l'insertion durable dans l'emploi n'est guère probant, surtout dans le secteur non marchand.

C'est vrai, car les emplois aidés dans ces structures ne durent bien souvent que le temps de la subvention. Les CAE sont donc très majoritairement en CDD, avec des quotités de travail souvent égales à 20 heures par semaine. D'où de faibles performances en termes d'accès durable et des expériences peu valorisables sur le marché du travail. Mais, dans le même temps, il ne faut pas perdre de vue les objectifs poursuivis par ces contrats, à savoir offrir une expérience professionnelle à des publics éloignés de l'emploi, et leur donner accès à un revenu. Il s'agit d'une étape dans un cheminement de réinsertion, en aucun cas d'un instrument devant déboucher sur un emploi stable. On fait donc un mauvais procès aux contrats aidés en leur assignant des objectifs qu'ils

n'ont pas. De même, les premiers emplois d'avenir conclus pour trois ans vont arriver à leur terme cette année, ce serait une erreur de se focaliser sur le taux de transformation en CDI pour évaluer leur efficacité.

Pourtant, les emplois d'avenir sont à temps plein, durent au moins douze mois et comprennent une formation obligatoire. Pourquoi cet indicateur ne serait-il pas pertinent ?

Parce que l'ambition première des emplois d'avenir est de donner à des jeunes en rupture scolaire l'opportunité de se réinscrire dans une démarche de formation, de poser les jalons de leur parcours professionnel, pas nécessairement de déboucher sur un emploi pérenne chez le même employeur. Sinon, l'État n'aurait sans doute pas autant résisté aux pressions des recruteurs qui voulaient élargir le profil des jeunes éligibles, notamment en faveur des plus diplômés. La nouveauté, c'est d'abord d'avoir construit une politique globale, coordonnée par un intermédiaire spécifique – les missions locales – et de s'adresser à des bénéficiaires qui ne sont pas nécessairement inscrits au chômage, comme les fameux Neet [ni en emploi, ni en études, *NDLR*], qui échappent aux statistiques.

PROPOS RECUEILLIS PAR É. S.