LES PRATIQUES D'EMBAUCHE DES EMPLOYEURS DANS LE CADRE DES PACTES NATIONAUX POUR L'EMPLOI *

PRESENTATION :

Cet article présente les résultats d'une étude menée par le Service des études et de la statistique et les Échelons régionaux de l'emploi et du travail (ERÉT) des directions régionales du Travail et de l'Emploi de Franche-Comté et du Languedoc-Roussillon, sur les pratiques d'embauche des entreprises dans le cadre des pactes nationaux pour l'emploi. Lancée en septembre 1980, cette enquête s'attachait à examiner les déterminants et critères mis en œuvre par les employeurs utilisant les mesures du troisième pacte : contrats emploi-formation (CEF), stages pratiques en entreprise (SPE), exonérations des charges sociales à l'embauche. En effet, depuis la création de ces mesures, on dispose de nombreuses données sur la taille et l'activité des entreprises qui y recourent, de même que sur les caractéristiques et le devenir des individus recrutés. Toutefois, c'est au niveau de l'employeur que sont décidés et mis en œuvre le recrutement, l'affectation et l'utilisation des différentes catégories de travailleurs dont l'entreprise a besoin; c'est l'employeur qui détermine le volume et la nature des recrutements compte tenu des contraintes spécifiques qui pèsent sur lui. D'où l'intérêt de disposer d'éléments d'information sur les effets entraînés par les formules du pacte sur le comportement des chefs d'entreprise, dans leur politique de gestion de la main-d'œuvre.

L'étude, menée sous forme d'entretiens approfondis auprès d'une soixantaine d'employeurs de chacune des régions retenues, avait pour objet d'esquisser une typologie des entreprises en fonction de leur démarche, et non de fournir une représentation statistique des phénomènes observés. C'est pourquoi, dans la construction de l'échantillon, on s'est efforcé de couvrir une panoplie de situations aussi large que possible, en ce qui concerne la taille et le secteur d'activité des établissements, ainsi que les formules utilisées. Dans ces conditions, toute extrapolation faite à partir de ces observations ne peut être qu'extrêmement aléatoire, et les ordres de grandeur qui seront mentionnés devront être considérés comme purement indicatifs.

* Cet article a été écrit par François Delalande (service des Études et de la Statistique, sous-direction des Études, cellule Formation) à partir de l'étude réalisée par M. Bertheas (ERET de Franche-Comté) et J.-J. Darties (ERET de Languedoc-Roussillon).

LES STAGES PRATIQUES EN ENTREPRISE *

La Division de la statistique du ministère du Travail et la Division des études de l'ANPE ont réalisé simultanément deux enquêtes nationales en octobre 1980 : l'une portait sur une population de 5 586 jeunes entrés en stage pratique en décembre 1979, l'autre sur 2 500 jeunes inscrits à l'ANPE et ayant retrouvé un emploi en décembre 1979.

Les résultats de ces deux enquêtes par voie postale ont mis en valeur trois phénomènes :

— les bénéficiaires de stages pratiques constituent une population relativement favorisée;

— les stages pratiques ne modifient pas sensiblement les critères d'embauche des entreprises;

— l'utilisation différenciée des stages pratiques par les entreprises ne facilite pas l'insertion professionnelle des jeunes stagiaires.

I. LES BÉNÉFICIAIRES

Force est de constater au regard des trois critères de sexe, de formation et d'expérience professionnelle que, parmi les populations successives de stagiaires

* F. Bénarroch, chargé d'études à la division « Étude des usagers » de l'ANPE, J. Simon, attachée de l'INSEE.

Les deux régions où l'enquête a été menée sont particulièrement contrastées du point de vue socio-économique. Les interviews ont montré que dans le Languedoc-Roussillon, les employeurs font appel de manière indifférenciée aux contrats emploi-formation et aux stages pratiques en entreprise, sans que l'on puisse affecter à chacune de ces formules un mode d'utilisation spécifique, à quelques exceptions près. Leur comportement répond davantage au souci de comprimer les coûts salariaux qu'à celui de dispenser une formation. En revanche, en Franche-Comté, les modes d'utilisation de chaque formule sont nettement distincts. La majorité des entreprises recourant aux CEF sont en expansion et ces contrats ne sont jamais utilisés pour pourvoir des emplois d'exécution ne demandant pas de qualification. Au contraire, les unités qui font appel aux SPE sont plutôt en position stable ou difficile sur leur marché et les stagiaires sont le plus souvent appelés à occuper des emplois déqualifiés.

C'est pourquoi, dans un premier temps seront présentés les effets globaux, quantitatifs et qualitatifs, du pacte sur l'embauche, à partir des données recueillies dans le Languedoc-Roussillon (1). Dans un second temps, seront analysés les facteurs qui déterminent le choix entre CEF et SPE à partir des informations obtenues en Franche-Comté (2). L'ensemble de ces éléments permettra de recenser les caractéristiques les plus fréquentes des entreprises utilisatrices.

I. LES EFFETS QUANTITATIFS ET QUALITATIFS DU PACTE SUR L'EMBAUCHE

Les travaux économétriques menés sur les pactes tendent à montrer que leurs effets sur les créations nettes d'emploi ont été extrêmement limités. La direction de la Prévision observe (3) que les pactes n'ont pas infléchi tendanciellement la montée du chômage. Ils semblent plutôt avoir eu un effet conjoncturel, en induisant des décalages temporaires dans la croissance du chômage des jeunes. Dans le cadre de la présente étude, les interviews recueillies dans le Languedoc-Roussillon donnent des indications sur l'effet incitatif du pacte en matière d'embauche.

(1) J.-J. Darties, Enquête auprès des employeurs sur les pratiques d'embauche de populations jeunes aidées dans le cadre des pactes nationaux pour l'emploi, ERET Languedoc-Roussillon, janvier 1981, 67 p.

(2) G. Bertheas, Document interne, ERET de Franche-Comté, 1981.

(3) Cf. article de MM. Gaspard et Franck dans *Économie et Prévision*, n° 47, revue de la direction de la Prévision du ministère de l'Économie.

pratiques, les catégories de jeunes les plus défavorisées n'ont pas bénéficié de la priorité :

— les femmes représentent moins de 50 % des bénéficiaires (45,8 % en 1981) alors que leur part parmi les jeunes chômeurs dépasse 60 %;

— le niveau de formation des stagiaires déjà élevé augmente entre le premier et le troisième pacte;

— un grand nombre de jeunes (60 %) avait déjà acquis une expérience professionnelle avant d'entrer en stage pratique.

Tableau 1

Structure comparée des niveaux de formation

Niveaux	Pacte I	Pacte II	Pacte III (1re campagne)	Demandes d'emploi (ANPE), émanant de jeunes de moins de 25 ans, satisfaites * en 1979	Sorties de l'appareil de formation 1977-1978 (apprentissage exclus)
I, II, III (études supérieures)	4,8	2,3	5,6	3,0	21,0
IV (BAC)	19,0	12,2	19,5	12,0	15,0
V (BEP, CAP)	53,7	55,9	56,3	48,6	38,0
V *bis* (1 an de formation professionnelle)	4,7	5,8	4,4	10,1	13,0
VI (scolarité obligatoire)	17,8	23,8	14,2	26,3	13,0
Total	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

* Par placement ou annulation.

Le Pacte comme support d'embauche sans accroissement du volume des recrutements prévus.

Il s'avère que pour environ 30 % des employeurs interrogés, le pacte a servi de support à des embauches qui auraient eu lieu de toute façon. Parmi ces 30 %, l'absence de ce dispositif n'aurait entraîné aucune modification ni quantitative, ni qualitative des recrutements pour 20 % des employeurs. Par contre, dans les quelque 10 % de cas restants, le recours au Pacte modifie qualitativement les embauches sans incidence sur leur volume.

Une opportunité à saisir de la part de l'employeur.

Cette attitude concerne les employeurs qui ont saisi l'occasion de bénéficier d'un allègement de leurs coûts salariaux; leur attitude s'inscrit dans une quête générale et multiforme de toutes les aides et primes qui leur sont accessibles. Le Pacte est alors utilisé comme un moyen parmi d'autres de bénéficier d'avantages financiers. Ceci peut permettre de surmonter des difficultés passagères ou structurelles, ou encore de réduire a posteriori des dépenses de recrutement et de formation dont le principe et les modalités ont été retenus de toute façon. Ainsi se manifeste la volonté d'optimiser les effets financiers résultant de modifications juridiques de l'embauche opérées par la législation à l'occasion des pactes.

Un phénomène de substitution entre diverses catégories de main-d'œuvre.

Le Pacte peut favoriser le développement de politiques de rajeunissement du personnel dans des entreprises relativement anciennes où la moyenne d'âge est élevée. Ce phénomène s'exerce alors au détriment de travailleurs âgés et expérimentés. Cet effet, envisageable dès lors que les mesures du Pacte étaient reconduites d'année en année, semble néanmoins n'avoir revêtu qu'une ampleur limitée, comme le confirme au demeurant l'étude de la direction de la Prévision citée plus haut. Ce processus de substitution se rencontre dans les emplois saisonniers, par exemple dans l'hôtellerie. Il se manifeste également, de façon plus limitée, afin de pourvoir des emplois peu qualifiés et marginaux, ou pour des postes relatifs à de nouveaux processus de production; le recours au Pacte permet alors d'alléger le coût financier des investissements opérés, le temps que ce nouveau processus devienne rentable.

Le Pacte comme élément d'incitation à l'embauche.

Pour les quelque 60 % d'entreprises restantes enquêtées dans le Languedoc-Roussillon, le recours au Pacte se traduit par des modifications qualitatives et quantitatives de l'embauche. Cela ne signifie pas que la totalité des recrutements est due au Pacte, mais qu'en son absence, les effectifs auraient été moins nombreux et n'auraient pas présenté les mêmes caractéristiques générales. On peut tenter de typer ces situations tout en gardant à l'esprit que ce classement comporte une part d'arbitraire en raison de la très grande variété des comportements observés.

Une réponse à des besoins immédiats de main-d'œuvre.

Dans 40 % des cas, le recours aux mesures du Pacte permet de surmonter des obstacles ou des réticences de nature très diverses qui s'opposaient à ce que soient immédiatement satisfaits des besoins réels et même urgents de main-d'œuvre.

Ceci recouvre au premier chef les difficultés d'ordre financier que rencontrent les entreprises qui connaissent une croissance rapide, mais qui sont confrontées à des sévères contraintes de trésorerie.

Le Pacte permet ensuite de venir à bout de toute une série d'inadéquations entre le profil des postes offerts et les caractéristiques de la main-d'œuvre

---

La population des bénéficiaires, masculine, d'un bon niveau de formation, et expérimentée, ne correspond pas à la cible visée initialement par les stages pratiques. Le glissement observé entre les objectifs et la réalité s'explique sans doute par les larges possibilités de choix qu'offre aux employeurs une main-d'œuvre juvénile abondante mais sans emploi et par la sélection insuffisamment rigoureuse opérée par les organismes chargés des mises en relation et de l'habilitation des stages pratiques en l'absence de directives claires.

II. LES CRITÈRES D'EMBAUCHE DES ENTREPRISES

A l'issue du stage pratique, la situation des jeunes reste fortement corrélée avec leurs caractéristiques :

- *Six mois après la fin de leur stage, les femmes trouvent moins souvent que les hommes un débouché professionnel que ce soit dans l'entreprise organisatrice du stage (environ 45 % des hommes et 42 % des femmes y sont encore employés en octobre 1980) ou dans une autre entreprise (21 % des hommes et 20 % des femmes y travaillent);*

- *Deux phénomènes se combinent pour réduire ou augmenter, en fonction de l'âge, les chances d'insertion professionnelle des anciens stagiaires : pour les hommes les plus jeunes, la perspective du service militaire diminue la possibilité de trouver un emploi; pour les jeunes femmes, le mariage ou la maternité sont des causes fréquentes de retrait du marché du travail entre 22 et 25 ans;*

- *L'analyse des performances d'insertion professionnelle selon le niveau de formation des anciens stagiaires apporte certainement les enseignements les plus intéressants. En effet, l'influence du niveau de formation sur les chances de trouver un emploi ne s'exerce véri-*

disponible sur le marché local, à laquelle l'entreprise peut faire appel, en favorisant l'adaptation progressive des salariés aux exigences de l'entreprise.

Le Pacte permet enfin de lever des réticences psychologiques : les artisans qui redoutent la complexité entraînée par la gestion d'un personnel plus nombreux et les chefs d'entreprise quelque peu réticents à l'égard de la main-d'œuvre jeune, sont rassurés par le caractère temporaire du stage pratique.

Une anticipation de besoins futurs.

Dans 20 % des cas, le Pacte donne l'occasion de satisfaire immédiatement, de façon anticipée des besoins de main-d'œuvre prévus ultérieurement. Les employeurs concernés envisageaient tous de recruter du personnel à plus ou moins long terme, mais ils ne l'auraient pas fait durant la période couverte par l'enquête en l'absence du dispositif. Dans cette rubrique figurent des établissements relevant d'entreprises importantes, ou même de grands groupes industriels. Le Pacte leur offre la possibilité d'avoir dès maintenant un volant de personnel disponible, voire en surnombre, en vue d'une gestion plus efficace à l'avenir. Il s'agit soit de prévoir le remplacement de postes qui se libèreront bientôt, compte tenu de la pyramide des âges, soit de faire face à d'éventuelles poussées d'absentéisme. Il peut aussi s'agir d'amplifier un effort de formation déjà important en vue d'accroître la part de marché à moyen terme.

Un dispositif qui peut modifier l'activité de l'entreprise.

Le Pacte permet à des entreprises de création récente de recruter davantage de personnel, mais il peut alors contraindre l'employeur à modifier l'objectif économique qu'il s'était initialement fixé. Des établissements vont ainsi exercer des activités qu'ils confiaient jusqu'alors à des sous-traitants. Il semble toutefois que dans les cas observés, la diminution de l'emploi chez les sous-traitants soit plus que compensée par l'embauche de jeunes au sein de l'entreprise donneuse d'ordres. D'autres établissements sont amenés à modifier la nature de leur activité : tel est le cas d'une entreprise qui s'est lancée dans la maintenance d'appareils de chauffage plutôt que dans leur négoce : la commercialisation nécessite un stock très coûteux, tandis que la maintenance demande une main-d'œuvre nombreuse dont l'embauche est facilitée par le Pacte. L'employeur a utilisé massivement les stages pratiques et les contrats emploi-formation, au gré des habilitations que lui ont accordées les services administratifs. Il a recruté une main-d'œuvre jeune et peu qualifiée, et il s'est trouvé en mesure de lui dispenser la formation demandée par les travaux de maintenance. La nécessité de rentabiliser cet effort de formation devrait, en l'espèce, favoriser une stabilisation de ces emplois.

II. LES FACTEURS DÉTERMINANT LE CHOIX DES FORMULES

L'enquête effectuée par G. Bertheas en Franche-Comté permet d'établir une distinction nette entre le recours au contrat emploi-formation et le stage pratique, en fonction de la situation économique des entreprises et de la nature des postes pourvus. Par contre, rien ne permet d'établir une différence entre les établissements qui utilisent l'une ou l'autre de ces formules en ce qui concerne le secteur d'activité et la taille. Leur distribution en fonction de classes d'effectifs semble *grosso modo* comparable dans les deux cas, et l'on retrouve fréquemment les mêmes branches d'activité : bâtiment, horlogerie, coiffure, réparation automobile. On observe cependant que les assurances ne recourent qu'au CEF, alors que les commerces et les associations de diverses natures ne font appel qu'aux stages pratiques.

---

tablement que pour les jeunes qui ne sont pas employés dans l'entreprise organisatrice du stage. Les diplômés de l'enseignement supérieur disposent alors d'un avantage sensible par rapport aux autres catégories. En revanche, les bacheliers éprouvent de réelles difficultés à trouver du travail dans une autre entreprise. Peut-être faut-il voir là, comme le soulignent les bilans Formation-Emploi (1), un effet de la dévalorisation des titres scolaires.

Quant au maintien du jeune dans l'entreprise du stage, il ne semble pas lié à son niveau de formation.

En réalité, tout se passe comme si la formation dispensée lors du stage pratique était assez étroitement adaptée à l'entreprise et ne pouvait être véritablement valorisée en dehors, laissant alors l'emploi ou le non-emploi dépendre du niveau de formation initiale. A cet égard, les réponses fournies par les jeunes lors des enquêtes de 1978 et de 1980 (2) montrent que plus de 22 % d'entre eux n'avaient bénéficié d'aucune formation et près de 58 % (45 % en 1978) uniquement d'une formation sur le tas, avec une personne qualifiée.

(1) « Quels emplois après l'école : la valeur des titres scolaires depuis 1973 », J. Affichard in *Économie et Statistique*, n° 134, juin 1981.

(2) La division de la Statistique du ministère du Travail et la division des Études de l'ANPE ont réalisé deux enquêtes sur les stages pratiques en 1978 et en 1980.

L'observation de la démarche des firmes montre qu'elles peuvent être assujetties à des contraintes relevant de deux catégories distinctes : ou bien elles doivent ajuster le volume de leurs effectifs aux variations du marché de leur produit (fluctuations d'activité, pointes saisonnières), et alors l'aspect formation ne les intéresse qu'à titre subsidiaire. Ou bien elles doivent s'adapter à un contexte structurel (et non plus à des variations conjoncturelles) caractérisé par des obstacles de nature variée; difficultés d'accès au marché du travail, inadéquation du système de formation, substitution d'emplois, recherche d'une compression des coûts de main-d'œuvre, etc.

La prise en charge financière par l'État afférente aux mesures peut représenter la motivation principale des employeurs, par la recherche systématique d'une indemnisation des coûts de main-d'œuvre, ou pour anticiper leurs possibilités propres d'embauche. L'indemnisation peut au contraire constituer une simple mesure d'accompagnement, plus ou moins conditionnelle, des impératifs de gestion du personnel évoqués précédemment; lorsqu'elle intervient ainsi comme facteur résiduel, elle permet simplement une optimisation financière qui n'a pas été recherchée pour elle-même.

Le contrat emploi-formation.

D'après les interviews réalisées en Franche-Comté, pour une majorité d'employeurs, l'utilisation du CEF permet de donner un complément de formation sur des embauches ou des remplacements qui ne posent par eux-mêmes aucun problème. Les jeunes recrutés possèdent généralement une réelle formation professionnelle (de niveau CAP, BT, DUT...) et le complément porte soit sur des techniques spécifiques, soit sur des méthodes propres à la firme, de sorte que l'appareil de formation local n'est pas forcément en mesure de le dispenser. La prise en charge financière évite à l'entreprise d'assumer des dépenses qu'elle n'aurait pu supporter pour divers motifs (dimension trop faible, processus de diversification en cours dont la rentabilité n'est pas encore assurée, etc.).

Pour d'autres entreprises représentant une majorité de bénéficiaires, l'utilisation du CEF assortie de séquences de formation longues (plus de 400 heures) s'explique par le fait qu'elles bénéficient d'une situation économique favorable et qu'elles exigent une main-d'œuvre qualifiée. Toutefois, des obstacles géographiques les empêchent d'accéder au marché du travail et de stabiliser un personnel qualifié attiré par les grands centres urbains. L'indemnisation compense alors pour l'entreprise les effets négatifs d'un fort exode rural de populations jeunes.

Le stage pratique en entreprise.

Le SPE est avant tout utilisé en vue de réaliser une minimisation des coûts en personnel. Certains employeurs l'utilisent dans le cadre d'une politique systématique de turn-over à bas salaires et faible qualification concernant en particulier des jeunes femmes. Il peut aussi donner lieu à une substitution d'emplois visant soit à abaisser temporairement le prix d'un produit, soit à améliorer un équilibre financier précaire, soit à éviter de franchir un seuil d'effectifs (50 salariés par exemple). Il se substitue parfois à un emploi d'utilité collective lorsque la prime afférente parvient à échéance.

Le SPE remplit également une fonction d'optimisation des conditions d'embauche des salariés. Il permet à l'employeur d'améliorer ses possibilités de choix, soit en accueillant plusieurs stagiaires en vue d'une embauche ferme à terme, soit en allongeant au moindre coût la période d'essai individuelle d'un futur salarié. On peut illustrer ce comportement par le cas d'entreprises auxquelles la Direction dépar-

Tableau 2

Proportion de jeunes stagiaires occupant un emploi au moment de l'enquête selon le niveau de formation

Niveau de formation	Employé(e) dans l'entreprise du stage		Employé(e) dans une autre entreprise		Total	
	1978	1980	1978	1980	1978	1980
Enseignement supérieur	42,0	45,0	31,0	30,0	73,0	75,0
BAC	42,0	42,0	22,0	19,1	64,0	61,1
BEPC-BEP-CAP	41,0	44,0	21,0	20,3	62,0	64,3
Scolarité obligatoire	39,0	43,1	19,0	20,0	58,0	63,1
Non précisé	40,0	55,5	22,0	27,2	62,0	82,7

tementale du Travail a refusé l'agrément de stage pratique pour divers motifs relatifs aux individus pressentis (âge, formation, succession à un CEF, etc.). La plupart des employeurs concernés ont converti leur demande en CEF ou en contrat à durée déterminée ou indéterminée. Cet exemple confirme que lorsqu'il existait un net besoin de recrutement, le recours au stage pratique, par substitution à des embauches fermes, a permis une optimisation financière ainsi qu'une souplesse accrue de gestion de la main-d'œuvre. En ce sens, le stage pratique a pu offrir à des chefs d'entreprise, notamment lorsqu'il s'agissait de petits établissements, la faculté de bénéficier d'emplois précaires. En effet, le coût de l'intérim empêche fréquemment les petites et moyennes entreprises d'y recourir, quels que soient les besoins occasionnels de main-d'œuvre, qu'elles éprouvent.

La décision de faire appel à des stagiaires pratiques peut être mise en balance avec celle de prendre des apprentis; dans les secteurs où l'apprentissage représente une filière particulièrement implantée, il reste la voie prédominante. Tel est le cas dans la boucherie, qu'il s'agisse d'un petit établissement ou d'un rayon de supermarché. En revanche, dans d'autres secteurs où l'apprentissage est moins prépondérant (l'alimentation, la réparation automobile, le bâtiment...), le stage pratique se présente comme une formule concurrente, du fait que les avantages financiers afférents aux deux formules sont équivalents pour l'employeur. On peut donc considérer qu'en certaines circonstances, l'apprentissage et le stage pratique répondent de façon comparable à des besoins, d'ailleurs croissants, de certaines catégories d'employeurs. C'est probablement pour cette raison que la mise en œuvre des stages pratiques s'est généralement accompagnée d'un essor, et non d'une régression du nombre des apprentis. En tout état de cause, un recours intense à ces deux modalités s'observe dans les secteurs d'activité les moins attractifs du point de vue des conditions de travail et d'emploi, comme la construction, ou l'hygiène et les services domestiques.

Il faut signaler que l'on n'observe pas d'alternative entre l'apprentissage et le contrat emploi-formation; les charges liées à cette formule sont plus lourdes d'autant que les directions départementales du Travail et de l'Emploi accordent parfois de façon très mesurée le nombre des heures de formation indemnisées.

Autres facteurs déterminant le choix des formules.

Très fréquemment, les employeurs utilisent les deux formules, soit simultanément, soit successivement selon des séquences qui vont des SPE au CEF et qui peuvent être suivies de contrats à durée déterminée. Ceci permet d'étirer au maximum la période d'essai des bénéficiaires et de les adapter au mieux aux exigences requises par le poste et par le type de relations sociales prévalant dans l'établissement.

Le dispositif mis en place en octobre 1980 constitue une véritable innovation dans les enquêtes de suivi administratif. Pour apprécier à sa juste valeur le taux d'insertion à l'issue du stage pratique, une population témoin a été interrogée (jeunes inscrits à l'ANPE et retrouvant un emploi en décembre 1979) dont les conditions d'entrée dans la vie professionnelle se rapprochent de celles des jeunes stagiaires.

1. *Les taux d'insertion.*

A priori, il était possible de formuler deux hypothèses qui pouvaient sembler contradictoires. D'une part, on aurait pu penser que les jeunes de la population témoin occuperaient plus fréquemment un emploi à l'issue du stage car, à la différence des jeunes stagiaires, ils détenaient un contrat de travail dès le mois de décembre 1979, date de leur sortie des fichiers de l'ANPE. Mais d'autre part, cette affirmation était contrebalancée par le niveau de formation initiale globalement plus élevé des jeunes stagiaires et l'augmentation attendue de leur employabilité à l'issue du stage. Les résultats obtenus ont permis de réconcilier les deux hypothèses en révélant l'importance du travail précaire chez les jeunes et en soulignant le caractère hybride des stages pratiques.

Le travail précaire.

Les jeunes de la population témoin n'ont pu véritablement tirer avantage de l'occupation d'un emploi dès le mois de décembre 1979 en raison de la proportion élevée de contrats de travail à durée déterminée (30,6 % des jeunes) et de missions d'intérim (15,5 %).

Les comportements d'embauche des établissements utilisateurs de stages pratiques.

Les stages pratiques ont fait l'objet d'une utilisation différente selon les employeurs. Les uns ont cherché à réaliser l'insertion durable de jeunes, les autres ont simplement voulu s'attacher du personnel pour une durée déterminée.

Ainsi au 1er mai 1980 (date approximative de fin du stage pratique), 49,9 % des bénéficiaires de stages pratiques travaillaient toujours dans l'entreprise organisatrice du stage. Ce pourcentage, nettement inférieur au taux de maintien dans l'entreprise initiale des jeunes de la population témoin détenant un contrat de travail à temps complet et à durée indéterminée en décembre 1979 (73,3 %), avoisine celui observé pour les jeunes occupant à la même date un emploi à temps complet et à durée déterminée (48,6 %), le taux maintien de ceux effectuant une mission d'intérim étant sensiblement plus faible (32,4 %).

En de nombreux cas (près de la moitié en Franche-Comté), les employeurs qui n'utilisent que l'une ou l'autre de ces deux formules déclarent mal connaître ou ne pas connaître du tout les autres mesures du Pacte. En pareille circonstance, le choix d'une formule donnée obéit moins à une rationalité économique stricte qu'à tout un jeu de pressions et de tractations entre les employeurs, les organisations professionnelles, les chambres consulaires, les autorités administratives. Ceci signifie que le choix a été fait ou inspiré par les instances patronales ou officielles, sur la base des besoins dont les entreprises ont fait état. La mise en œuvre d'un système d'aides à l'insertion entraîne outre de persistants problèmes d'information et de compréhension, la nécessité de relais pour les appliquer. Ces relais élargissent la base et la forme des recrutements, esquissant de la sorte de nouveaux rapports entre les parties intéressées. Une enquête auprès de ces instances donnerait vraisemblablement des indications complémentaires d'un grand intérêt sur les facteurs explicatifs du choix entre les formules.

De l'avis général, l'exonération de charges sociales à l'embauche n'a pas de caractère incitatif par elle-même; elle est utilisée lorsque, de fait, une embauche a été décidée et qu'elle remplit les conditions réglementaires ouvrant droit à cette mesure.

III. LES CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES UTILISATRICES

Les considérations précédentes permettent d'esquisser une typologie des entreprises qui recourent au Pacte, en fonction de leur taille et de leur branche, ainsi que de la nature de leur croissance économique.

Les branches d'activité et la taille des entreprises.

Les caractéristiques des entreprises reflètent, à cet égard, les tendances observées statistiquement à l'échelle nationale (voir encadré). On compte une très large majorité de petites entreprises (moins de 50 salariés), le reste se répartissant entre les tranches moyennes (50 à 199 salariés) et grandes (200 et plus). Les branches d'activité des entreprises enquêtées sont également représentatives. Dans le secteur commercial, on recense des grandes ou moyennes surfaces alimentaires ou d'ameublement et des commerces de gros ou de demi-gros. On compte de nombreux établissements du secteur des services : cabinets d'architectes et de comptables, agents d'assurance, promoteurs immobiliers, blanchisseries, salons de coiffure, hôtels, écoles privées, réparation automobile, ainsi que diverses associations. Les établissements industriels relèvent principalement du bâtiment et, en Franche-Comté, de l'horlogerie; le reste concerne principalement des industries de main-d'œuvre appartenant surtout à des secteurs en déclin : ameublement, confection, mécanique générale. On rencontre également des unités pratiquant la sous-traitance électronique. Il semblerait que les établissements ressortissant de ces différentes catégories aient eu recours de façon équivalente aux formules proposées; la faiblesse de l'échantillon ne permet évidemment pas d'en tirer des données chiffrées.

Tableau 3

Situation des jeunes au moment de l'enquête
(octobre 1980)

Répartition selon le sexe		Ont un emploi salarié			Recherchent un emploi	Ne recherchent pas d'emploi y compris non précisé	Total
		Dans la même entreprise	Dans une autre entreprise	Total			
100	Population de référence....	38,0	27,1	65,1	25,5	9,4	100
	dont :						
51,1	Hommes.....	37,8	28,4	66,2	23,7	10,1 *	100
48,9	Femmes.....	38,2	25,8	64,0	27,4	8,6	100
100	Population des stagiaires....	43,5	20,8	64,3	23,4	12,3	100
	dont :						
51,9	Hommes.....	44,6	21,2	65,8	18,5	15,7 **	100
48,1	Femmes.....	42,4	20,3	62,7	28,6	8,7	100
100	Population des stagiaires inscrits à l'ANPE.....	42,3	21,5	63,8	25,4	10,8	100

* 4,4 % font leur service militaire.
** 7,2 % font leur service militaire.

BRANCHE D'ACTIVITÉ, TAILLE D'ÉTABLISSEMENTS

Le secteur d'activité et la taille des établissements de l'échantillon reflètent partiellement la réalité à l'échelle nationale, compte tenu bien entendu des particularités propres aux deux régions retenues. Le tableau ci-après fournit pour la France entière la répartition, pour les branches les plus représentées, des bénéficiaires des trois formules.

Tableau 1

Bénéficiaires des trois formules selon le secteur d'activité (France entière)

Unité : %

Contrats emploi-formation* 1er janvier-31 décembre 1979		Stages pratiques 1er juillet 1979-31 mars 1980		Exonérations 1er juillet 1979-31 mars 1980	
BTP	12,8	Commerce détail	15,0	BTP	19,1
Habillement	10,3	BTP	11,3	Commerce détail	9,4
Assurances et organismes financiers	9,6	Services d'entreprises	9,4	Services d'entreprises	7,5
Commerce détail	8,9	Commerce gros	6,6	Commerce gros	5,1
Commerce gros	5,5	Pêche, agriculture	6,3	Réparations commerce automobile	5,0
Textile	4,3	Enseignement, spectacles, santé	5,1	Constructions mécaniques	4,9
Constructions mécaniques	4,1	Réparations commerce automobile	3,8	Fonderies, travail métaux	4,6
Réparations commerce automobile	3,8	Habillement	3,4	Industries agro-alimentaires	3,5
Fonderies, travail métaux	3,7	Constructions mécaniques	3,3	Construction électrique	3,1
Construction électrique	3,3	Restauration, hébergement	3,3	Enseignement, spectacles, santé	2,9
Bois, ameublement	3,2	Fonderies, travail métaux	3,2	Habillement	2,9
Construction automobile	3,0	Hygiène, services domestiques	3,0	Bois, ameublement	2,9
Hygiène, services domestiques	2,8	Industries agro-alimentaires	2,9	Restauration, hébergement	2,9
Enseignement, spectacles	2,7	Construction électrique	2,7	Hygiène, services domestiques	2,9
Industries agro-alimentaires	2,7	Bois, ameublement	2,7		
		Textile	2,0		

* Dernières données disponibles.

Source : Division de la Statistique.

Ces chiffres confirment la prépondérance du BTP, l'importance des commerces et plus généralement celle des services de toutes natures, et le rôle de certaines branches industrielles, telles la confection et la construction mécanique.

De plus, il semble que ce soit essentiellement les grandes entreprises qui aient utilisé les stages pratiques pour effectuer des recrutements durables. A cet effet, elles ont généralement dispensé une formation complète (sur le tas et avec des cours) aux jeunes dont une forte proportion (68 % contre 50 % en moyenne) a été maintenue à l'issue du stage et six mois après (67 % contre 42,3 % en moyenne). Comme en témoignent la faiblesse de la formation accordée et le pourcentage peu élevé de jeunes travaillant toujours dans l'entreprise organisatrice du stage six mois après sa fin (36,2 % de jeunes seulement dans les établissements de moins de 10 salariés) les petites entreprises ont plutôt considéré les stages pratiques comme un excellent moyen d'ajuster leurs besoins en personnel aux variations conjoncturelles de la production.

L'analyse des taux d'insertion montre que les jeunes ayant suivi des stages pratiques ont des trajectoires professionnelles très proches de celle des jeunes embauchés directement par les entreprises, sans aide gouvernementale. Par ailleurs, parmi les jeunes ayant un emploi en octobre 1980, la proportion de ceux détenant un contrat de travail à durée indéterminée est sensiblement la même dans les deux populations (37,9 % pour les anciens stagiaires; 37,6 % pour la population de réfé-

Le tableau 2 donne la répartition des établissements selon la taille à l'échelle nationale :

Tableau 2

Bénéficiaires des CEF et SPE selon la taille des établissements (France entière)

Unité : %.

Taille	Contrats emploi-formation 1er semestre 1979	Taille	Stages pratiques en entreprises 1er juillet 1979-31 mai 1980
0 à 10 salariés	40,1	0 à 9	49,6
11 à 49 salariés	25,3	10 à 49	20,6
50 à 199 salariés	15,1	50 à 199	11,8
200 à 499 salariés	8,0	200 à 499	6,9
500 et plus	11,5	500 et plus	7,7
Non précisé	0	Non précisé	3,3
Total	100	**Total**	100

Sources : Division de la Statistique et ANPE.

Il confirme la prépondérance des unités de moins de 50 salariés, qui rassemblent 65 % des bénéficiaires d'un CEF et 70 % des stagiaires pratiques.

Les effets du Pacte sur la combinaison capital/travail des entreprises, sur les proportions relatives de leurs dépenses en équipements et main-d'œuvre, sont contrastés, et l'on ne peut donc pas faire état de tendances marquées à ce sujet. Dans le Languedoc-Roussillon, on cite le cas de deux firmes de l'habillement ayant des pratiques opposées. La première, spécialisée dans la bonneterie, s'est lancée dans une politique d'automatisation intensive, et s'endette lourdement pour réaliser ces investissements; le recours massif au Pacte lui procure un financement additionnel non négligeable. La seconde, dont l'activité principale est la confection, a recruté grâce au Pacte un personnel nombreux mais peu qualifié, la dispensant

rence). Si bien que le financement quasi intégral par l'État d'une formation complémentaire au sein de l'entreprise ne se traduit pas au terme de dix mois, par une insertion plus stable des jeunes dans le monde du travail.

2. *Les limites de l'enquête sur les stages pratiques.*

Une lecture rapide des résultats des enquêtes menées en octobre 1980 pourrait conduire à un jugement trop abrupt sur l'efficacité des stages pratiques. C'est pourquoi il convient de relever trois limites inhérentes aux comparaisons effectuées :

— tout d'abord, la date de recueil des données se situe en moyenne dix mois après la date d'embauche (décembre 1979) pour les jeunes de la population témoin et seulement six mois après la date de sortie du stage pour les bénéficiaires de stages pratiques. Aussi, parmi ces derniers, ceux qui ne sont pas employés dans l'entreprise organisatrice du stage à l'issue de celui-ci (soit 50 %) ne disposent que de six mois de recherche d'emploi au moment de l'enquête, soit deux à trois mois de moins que les jeunes de la population témoin effectuant un travail de brève durée en décembre 1979;

— de plus, la population témoin enquêtée ne constitue en aucun cas « la référence » par excellence mais permet seulement de relativiser les résultats obtenus par les stagiaires pratiques. A titre d'exemple, il aurait été possible d'interroger tout aussi bien en dehors des considérations techniques, une population de jeunes demeurant au chômage au moment où les stagiaires commençaient leur stage;

— enfin, il faut garder à l'esprit qu'en l'absence de stages pratiques, un certain nombre des jeunes n'aurait pu bénéficier d'une formation ou même trouver un emploi. Par rapport aux jeunes qui n'ont pas utilisé les mesures du Pacte national pour l'emploi, les stagiaires disposent, durant quelques mois, d'une certaine stabilité et d'un revenu, même s'il est médiocre.

d'améliorer son parc de machines. Dans ces deux cas, le marché du produit a été le facteur déterminant l'optique selon laquelle on a utilisé le Pacte : marché porteur dans le premier cas, ce qui justifiait une politique d'équipement intensive, marché incertain dans le second, ce qui dissuadait d'effectuer des investissements lourds. Le statut économique de l'entreprise a également joué un rôle important : la première travaille directement pour les grandes surfaces de vente, la seconde agit comme sous-traitant de grands donneurs d'ordre, et cette dépendance l'empêche d'élaborer un plan de développement autonome à long terme.

La situation économique.

Les entreprises de création récente, et celles qui viennent de modifier leur organisation ou leurs méthodes, utilisent le Pacte pour accélérer leur développement ou pour compenser un manque à gagner provisoire. C'est dans ce premier cas de figure que le Pacte a le plus de chance d'être créateur net d'emplois, mais il faut tenir compte d'un risque de réduction des effectifs lorsque viendra le moment de rémunérer la main-d'œuvre à son coût réel, si l'entreprise n'est pas parvenue dans l'intervalle à réaliser des gains de productivité et à accroître sa part de marché. Les entreprises qui traversent des difficultés conjoncturelles ou endémiques utilisent les mesures pour renflouer leur trésorerie, et pour endiguer le cas échéant une hémorragie de personnel qualifié. Celles qui sont caractérisées par une croissance régulière de leurs activités et une stabilité de leurs effectifs utilisent les mesures soit en raison de leur souplesse, soit pour résoudre un problème en matière de qualification. Elles se servent de l'aspect temporaire des formules pour absorber des pointes d'activité, pour créer un volant de personnel face à l'absentéisme ou au « turn-over », pour se donner le maximum de garanties de choix dans la sélection de certains salariés. La possibilité d'une action de formation indemnisée leur permet, le cas échéant, de faire appel à un marché du travail auquel elles n'avaient pas accès jusqu'alors.

***

Dès l'introduction de cet article, on a souligné que dans le Languedoc-Roussillon, on n'observait pas de différences significatives dans l'usage respectif du CEF et du SPE, alors qu'en Franche-Comté, l'utilisation de chacune de ces mesures obéissait à des facteurs spécifiques. Or, ce contraste ne résulte-t-il pas d'une différence entre les structures économiques de ces régions? La Franche-Comté recourt proportionnellement davantage aux mesures liées directement à des embauches (CEF, exonérations, apprentissage); le chômage y est moins élevé que dans l'autre région, l'industrie plus développée, et dans cette optique, les employeurs utiliseraient les mesures du Pacte d'une manière plus circonspecte et mieux adaptée. Dans le Languedoc-Roussillon, la situation économique étant plus critique et les entreprises plus vulnérables, les employeurs seraient amenés à recourir à ces formules de manière plus massive et plus indifférenciée pour faire face à leurs difficultés. Pour valider ces hypothèses, il faudrait toutefois se livrer à une analyse approfondie des caractéristiques respectives de ces régions en ce qui concerne les secteurs d'activité et la situation des entreprises, l'emploi et la qualification de la main-d'œuvre.

A la lumière des informations recueillies, il semble que les mesures du Pacte ne sont pas généralement utilisées conformément à leur vocation originelle, dont le but était de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes et l'acquisition d'une qualification. Les chefs d'entreprise ont avant tout recours au Pacte en raison de la minimisation des coûts de personnel qui en résulte et la souplesse accrue de gestion de la main-d'œuvre. Dans un certain nombre de cas, l'employeur ne cherche pas à exploiter la possibilité de formation qui lui est offerte pour améliorer la productivité des bénéficiaires. Dans d'autres cas, l'employeur utilise au maximum cette faculté pour parfaire la mise au courant du bénéficiaire et son adaptation au poste de travail; le Pacte s'analyse alors comme une prise en charge par la collectivité de dépenses ou d'un manque à gagner couverts auparavant par l'entreprise.

A l'exception de certaines formes d'utilisation du contrat emploi-formation visant un élargissement ou un approfondissement de compétences déjà acquises dans l'univers scolaire, il est assez rare que le recours aux mesures des Pactes se fasse en vue de l'insertion durable à un niveau relativement qualifié, à l'aide d'une action de formation spécifique; une telle situation semble se présenter lors de circonstances particulières, principalement quand les institutions de formation ou les marchés du travail locaux ne fournissent pas la main-d'œuvre apte à occuper certains postes.

Dans les modes d'utilisation, par les entreprises de ce dispositif, il faut également insister sur le rôle particulièrement contraignant que jouent le marché du produit de la firme, son degré d'autonomie (sous-traitance, donneur d'ordre, production finale ou intermédiaire), sa situation vis-à-vis de la concurrence et sa surface financière. Les contraintes liées aux besoins en qualification et au marché du travail accessible à l'établissement semblent n'intervenir qu'en second lieu dans les éléments de la décision du chef d'entreprise. Cette prépondérance des facteurs d'ordre économique et financier explique par contre que l'attention des employeurs soit d'abord attirée sur les facultés de compression des coûts salariaux et sur les avantages financiers offerts par le Pacte.