L'utilisation des SIVP et des contrats d'adaptation : approche sectorielle

Sylvie Catala *

Les mesures en faveur de l'emploi ont généralement pour cibles des populations dont les caractéristiques socio-démographiques (niveau de formation, durée de chômage, âge...) sont souvent considérées comme les facteurs les plus déterminants d'insertion professionnelle. Les différences sectorielles observées dans l'utilisation des mesures conduisent cependant à relativiser ce constat. Ainsi, le choix des entreprises de recruter plutôt des SIVP ou plutôt des contrats d'adaptation et leur degré d'implication traduisent des besoins différents en main-d'œuvre juvénile. Cette utilisation différentielle des mesures s'inscrit dans des politiques de gestion des effectifs, spécifiques à chaque branche professionnelle.

Les formations en alternance, leurs rapports avec le fonctionnement du marché du travail sont sujets à diverses approches. Ces formules d'incitation à l'embauche préférentielle de jeunes constituent pour ceux-ci une période charnière, devant leur permettre, à terme plus ou moins long, d'être embauchés sous contrat à durée indéterminée. Montées en régime à un moment où, à la suite du deuxième choc pétrolier, les entreprises recherchaient davantage de souplesse dans la gestion de la main-d'œuvre, ces dispositifs ont toutefois participé au développement des formes particulières d'emploi et notamment des emplois à durée limitée. Un contrat d'adaptation à durée indéterminée, par exemple, est d'abord un CDI dont l'embauche est aidée par l'Etat ; de même un contrat d'adaptation à durée déterminée est un CDD aidé par l'Etat. Le SIVP de par sa durée et surtout la réalité des conditions de travail des jeunes bénéficiaires s'apparente au CDD, bien que son statut soit particulièrement dérogatoire ; il ne s'agit pas d'un contrat de travail, le jeune ne bénéficie donc pas de la protection sociale globale inhérente au statut de salarié ni d'une rémunération évaluée en fonction du travail fourni et de la qualification.

Les branches professionnelles, pour promouvoir la flexibilité interne et externe de leur main-d'œuvre, se tournent vers les mesures les mieux adaptées à leurs pratiques de gestion. Les formations en alternance sont surtout utilisées pour satisfaire un besoin de main-d'œuvre non qualifiée ou qualifiée, temporaire ou stable, et pour réduire le coût du travail ou de la formation dispensée aux nouveaux embauchés.

Il est donc intéressant d'examiner leur recours aux différentes formes de mesures jeunes et de les rapprocher de leurs pratiques de gestion de la main-d'œuvre. Une enquête effectuée par le SES en janvier 1987 vise à évaluer la situation professionnelle des jeunes embauchés sous CA et en SIVP, trois à

Tableau I

PRINCIPALES BRANCHES UTILISATRICES DE SIVP ET DE CONTRATS D'ADAPTATION

Branches professionnelles	SIVP (1)	Contrats adaptat. (2)	Effectifs salariés (3)
Industrie dont principaux postes (1)	**25,2 %**	**53,6 %**	**34,6 %**
• Construction mécanique	—	8,4 %	3,4 %
• Industrie textile habillement	—	7,7 %	3,4 %
• Fonderie travail des métaux	3,1 %	7,3 %	3,2 %
• Construction électrique et électronique	—	4,4 %	3,7 %
• Industrie bois et meubles	3,7 %	3,2 %	2,0 %
Bâtiment (2)	**8,4 %**	**7,8 %**	**9,7 %**
Tertiaire marchand dont principaux postes (3)	**62,3 %**	**36,9 %**	**48,7 %**
• Commerce détail alimentaire	17,9 %	7,7 %	4,1 %
• Commerce détail non aliment.	9,8 %	3,7 %	5,6 %
• Commerce gros alimentaire	2,6 %	—	1,9 %
• Commerce gros non aliment.	5,9 %	5,2 %	5,5 %
• Hôtels-Cafés-Restaurants	7,9 %	—	3,8 %
• Services marchands entreprises	4,3 %	8,3 %	9,1 %
• Services marchands particuliers	4,7 %	3,3 %	8,1 %
• Réparation commerce auto.	3,9 %	—	2,6 %
Autres branches (4)	**27,8 %**	**33,0 %**	**33,9 %**
Ensemble (1 + 2 + 3 + 4)	**100,0 %**	**100,0 %**	**100,0 %**

(1) Source Enquête SES 1987 : SIVP entrés en mesure en mars, avril, mai 86.
(2) Source Enquête SES 1987 : CA entrés en mesure au 3e trimestre 85.
(3) Source UNEDIC. Effectifs salariés 1986.

* Sylvie CATALA appartient à la division Emploi et politiques d'emploi au Service des Etudes et de la Statistique.

Ont participé à l'enquête :
Mmes DUPRAZ (DRTE Poitou-Charentes), CHÉTAIL (DRTE Rhône-Alpes), LAMAILLIÈRE (DRTE Haute-Normandie), PRÉVOST (DRTE Bourgogne), MM. DAVAINE (DRTE Nord-Pas-de-Calais), PUYBARRAUD (DRTE Limousin), BONY (DRTE Franche-Comté) ;
et à l'exploitation des résultats :
Mmes BEAUCÉ et VIGNAL (DRTE Provence-Alpes-Côte d'Azur), MM. PINGUET (DRTE Centre), MILHÉ (DRTE Aquitaine), BERNIER (DRTE Languedoc-Roussillon).

six mois après leur sortie de mesure. Elle permet de dégager quelques indicateurs pertinents sur l'utilisation des SIVP et des CA dans les principales branches professionnelles. Dans l'analyse des résultats nous considérerons que constituent des emplois, l'ensemble des situations de travail y compris TUC et SIVP. Seuls les secteurs d'activité pour lesquels un faisceau d'indices concordants permet de situer avec une probabilité raisonnable le rôle et la place des mesures jeunes seront abordés ici.

Le SIVP : un recours massif dans le tertiaire, une utilisation différenciée suivant les secteurs

Plus de six SIVP sur dix effectuent leur stage dans le secteur tertiaire marchand (cf. tableau I), et plus particulièrement dans le commerce de détail alimentaire et non-alimentaire, et les hôtels-cafés-restaurants (HCR). C'est également dans ces deux secteurs que se dégagent les tendances les plus différenciées d'utilisation de cette formule de recrutement.

Une forme d'emploi intégrée à la gestion du personnel des grandes surfaces

Près d'un jeune SIVP sur cinq (20 %) est recruté par un établissement appartenant au secteur du commerce de détail alimentaire. Or, en 1986, les effectifs salariés de ce secteur ne représentent que 4 % de l'ensemble des effectifs salariés du privé (cf. tableau I). Ce recours massif aux SIVP, sans comme mesure avec l'emploi du secteur, traduit des réalités différentes suivant la taille de l'établissement utilisateur. Ainsi en 1987, l'emploi des jeunes non qualifiés dans cette branche a augmenté proportionnellement au nombre d'emplois jeune aidé, alors que dans le même temps l'emploi total non qualifié a diminué (1). L'emploi jeune aidé s'est donc substitué à l'emploi « normal » non qualifié.

Cette substitution n'explique cependant qu'une partie du recours massif aux SIVP, notamment dans les établissements de plus de 200 personnes. Entre 1985 et 1986, ces établissements ont globalement augmenté leurs embauches sous forme de CDD notamment (2). Ces gros établissements sont également de forts consommateurs de SIVP puisque les deux-tiers des jeunes du secteur ont effectué leur stage dans un établissement de plus de 200 personnes. Le recours aux SIVP a donc accompagné le mouvement d'embauche.

Tableau II

INDICATEURS D'EMPLOYABILITÉ APRÈS UN SIVP, PAR BRANCHES PROFESSIONNELLES

Branches professionnelles	Taux accès à l'emploi	Taux de maintien (1)	Part emploi précaire (2)	Part des CDI (3)
Industrie principaux postes	**58,4 %**	**39,9 %**	**33,0 %**	**14,5 %**
• Fonderie travail des métaux	57,1 %	40,1 %	28,8 %	23,1 %
• Industrie bois et meubles	64,0 %	48,5 %	31,9 %	13,8 %
Bâtiment	**60,0 %**	**39,7 %**	**34,0 %**	**13,3 %**
Tertiaire marchand principaux postes	**56,1 %**	**33,0 %**	**37,3 %**	**15,2 %**
• Commerce détail alimentaire	52,3 %	29,0 %	41,2 %	14,0 %
• Commerce détail non aliment.	52,0 %	31,1 %	39,4 %	16,0 %
• Commerce gros alimentaire	64,5 %	44,1 %	22,2 %	15,1 %
• Commerce gros non alimentaire	59,3 %	35,4 %	35,4 %	18,2 %
• Hôtels-Cafés-Restaurants	48,4 %	23,1 %	43,8 %	17,3 %
• Services marchands entreprises	70,2 %	45,8 %	31,5 %	15,5 %
• Réparation commerce auto.	66,1 %	43,7 %	29,1 %	11,3 %
Ensemble	**57,0 %**	**35,2 %**	**36,1 %**	**14,8 %**

(1) SIVP conservés par l'établissement utilisateur / ensemble des SIVP.
(2) SIVP, TUC, interim, CDD / jeunes ayant un emploi.
(3) CDI / jeunes passés en SIVP et ayant un emploi.

Le faible coût salarial et la protection sociale limitée qui est assurée aux SIVP ont permis aux entreprises du secteur, en substituant cette main-d'œuvre à l'emploi « normal » de maintenir ou de diminuer la masse salariale sans diminuer les effectifs. Dans les grands établissements, l'effet de substitution s'accompagne d'une augmentation globale des effectifs, notamment sous forme de CDD (2). Le recours aux SIVP et aux CDD permettent à ces établissements d'assurer leur extension sans préjuger de l'avenir grâce à la potentialité accrue de flexibilisation externe de la main-d'œuvre que ces formes d'emploi permettent.

Cette branche a aussi recours à un turn-over important (47 % contre 19 % dans l'industrie (3)) et ne garde que peu de temps ses salariés permanents (76 % des salariés de l'industrie ont une ancienneté supérieure à 5 ans contre 57 % dans le commerce de détail alimentaire (4)) ; l'emploi à durée déterminée se substitue largement à l'emploi à durée indéterminée, notamment en 1986. L'utilisation des SIVP dans le commerce s'inscrit dans cette logique de flexibilisation : 52 % des jeunes ayant effectué leur stage dans ce secteur ont eu accès à l'emploi contre 57 % en moyenne (cf. tableau II) et surtout 29 % ont été conservés par l'établissement utilisateur contre 35 % en moyenne. Paradoxalement le niveau de formation initiale des jeunes SIVP du secteur est sensiblement plus élevé que la moyenne ce qui aurait dû favoriser leur insertion. L'importance du rôle joué par le secteur d'activité s'en trouve d'autant plus marquée. Ce taux d'embauche faible caractérise plus un recours aux SIVP répondant à des besoins précis en main-d'œuvre peu qualifiée temporaire et peu coûteuse qu'une logique d'insertion.

Une monographie réalisée dans un hypermarché de 165 person-

(1) Productivité apparente du travail et nouvelles formes d'emploi par Michel GILLES, Bilan de l'emploi 1987, DSTE n° 43-44.

(2) Continuités et ruptures des évolutions d'emploi dans l'industrie et le commerce par Mireille ELBAUM, Economie et Statistiques n° 206, janvier 1988.

(3) Les mouvements de main-d'œuvre en 1987 par Claire BORE, Pierre PERREAUX et Antoine PIETRI, Bilan de l'emploi 1987, DSTE, n° 43-44.

(4) Enquête sur l'emploi de mars 1988, Collection INSEE Série D.

nes (5) illustre ce point : l'entreprise a dans un premier temps accepté les règles du jeu de l'ANPE en embauchant 32 jeunes SIVP non qualifiés présentant des difficultés d'insertion et proposés par l'ANPE. Ce recrutement a eu lieu pendant la période des vacances et a probablement permis d'assurer à moindre coût le remplacement du personnel en congé. L'entreprise a cependant estimé que l'opération était insuffisamment rentable et lors d'un second recrutement, elle a sélectionné 16 SIVP parmi 50 proposés par l'ANPE. Bien que conforme à la lettre de la loi, le premier recrutement visait déjà à pallier un besoin de main-d'œuvre temporaire. La deuxième vague de recrutements de SIVP s'est opérée de manière plus étroitement conforme à une pure logique de marché puisque les critères de placement de l'ANPE n'ont pas été jugés suffisamment opérants par l'entreprise qui a pratiqué sa propre sélection.

L'impératif saisonnier des hôtels-cafés-restaurants.

Cette branche qui se caractérise par une main-d'œuvre très féminine, une ancienneté faible, un recours aux CDD saisonniers et aux temps partiels important (4), est en même temps fortement consommatrice de SIVP. Ainsi 8 % des jeunes ont suivi leur stage dans ce secteur dont les effectifs salariés représentent 3,8 % de l'ensemble. Cette branche où la part des 16-25 ans est déjà particulièrement importante a toutefois augmenté (entre 86 et 87) ses effectifs jeunes plus que son recours aux emplois aidés (1) : c'est donc bien l'ensemble de la pyramide des âges du secteur qui a évolué pendant la période.

La saisonnalité qui affecte ce secteur influe sur les conditions d'insertion des jeunes à l'issue de leur stage : moins d'un jeune sur deux exerce un emploi à l'issue du stage et ils ne sont que 23 % à avoir été conservés par l'établissement utilisateur (35 % en moyenne). C'est à l'issue d'un stage dans les HCR que les jeunes ont à la fois la plus faible probabilité de trouver un emploi et d'être maintenus dans l'établissement utilisateur (cf. tableau II). Le passage en SIVP dans le secteur des HCR augmente peu l'employabilité des jeunes. De surcroît, la précarité des emplois obtenus est plus forte que dans les autres secteurs : près de la moitié des jeunes ayant un emploi ont été embauchés sous des statuts précaires (essentiellement CDD mais aussi intérim, nouveau SIVP ou TUC. Cf. tableau II). Enfin, les HCR ont eu plus particulièrement recours à des jeunes sans qualification (6) ce qui explique en partie les difficultés qu'ils rencontrent pour retrouver un emploi et a fortiori un emploi stable.

Dans le bâtiment, la logique de substitution côtoie la logique d'insertion

60 % des jeunes SIVP ayant effectué leur stage dans le bâtiment ont finalement été embauchés à la fin de la mesure, 40 % ont été conservés par l'établissement utilisateur. Ces deux taux traduisent une relativement bonne insertion des jeunes. Le type d'emploi offert à la sortie du SIVP traduit cependant une particularité du secteur du bâtiment : 18 % (au lieu de 10 % en moyenne) de ces jeunes titulaires d'un emploi, ont été embauchés sous contrat d'apprentissage ou de qualification. Le SIVP constitue ainsi dans ce cas, un préalable à l'entrée en apprentissage ou en contrat de qualification. Cette succession de formations en alternance (FAL) est conforme à l'objectif du SIVP, lequel est de permettre au jeune de « découvrir l'entreprise » pour obtenir ensuite un emploi ou une formation. Une monographie d'une entreprise de 242 salariés du BTP illustre bien cette fréquente succession de formations en alternance (5) : trois jeunes sans formation et inscrits à l'ANPE depuis plus d'un an, ont été recrutés en SIVP ; ils sont dans un premier temps affectés à des travaux de démolition, puis deux des jeunes sont conservés par l'entreprise sous contrat de qualification comme maçons. Le SIVP a constitué pour le jeune une voie d'admission dans l'entreprise, et il a permis à l'employeur d'évaluer ses aptitudes. Précisons toutefois qu'il s'agissait d'une entreprise de 240 salariés disposant par conséquent d'un outil et de structures de formation facilitant ce type d'enchaînement.

Cette logique d'insertion n'exclut cependant pas la logique de substitution des emplois « ordinaires » par des emplois « atypiques ». Ainsi en 1987, la part des emplois non qualifiés dans la tranche d'âge 25-40 ans a diminué alors qu'elle a augmenté dans la tranche d'âge 16-25 ans, essentiellement du fait de l'emploi aidé (1). L'emploi non qualifié a été ainsi transféré sur la population jeune à la faveur du développement des formations en alternance et notamment des SIVP. Parallèlement le recours à l'intérim sur ces mêmes emplois augmente (1). Les SIVP s'inscrivent donc également parfois dans un processus de précarisation de l'emploi non qualifié.

Dans l'industrie, un préalable à l'embauche

Deux secteurs industriels recourent plus particulièrement aux SIVP : la fonderie, travail des métaux d'une part et l'industrie du bois et meuble d'autre part. A l'exception de ces deux branches, les recrutements sous SIVP dans l'industrie sont très disséminés dans les autres secteurs.

Si le taux d'accès à l'emploi dans la fonderie (57 %) est inférieur à celui constaté dans l'industrie du bois (64 %), les jeunes ont dans les deux cas été largement conservés par l'établissement d'accueil : un jeune sur deux dans l'industrie du bois, 40 % dans la fonderie. Le SIVP a essentiellement été utilisé par l'entreprise en tant que mode de prolongation de la période d'essai.

Les statuts offerts aux jeunes à l'issue du stage traduisent cependant des réalités un peu différentes suivant la branche utilisatrice :

— *dans la fonderie travail des métaux*, un jeune sur quatre ayant un emploi à la fin du stage a été embauché sous CDI. Ce résultat est particulièrement élevé, en effet tous secteurs confondus le taux d'embauche sous CDI n'est que de 15 %. Pour les jeunes conservés par l'établissement d'origine cette issue favorable est la suite logique d'un SIVP conçu comme une période d'essai ; pour les jeunes embauchés à l'extérieur on peut penser que ce secteur possédant une réelle expérience de la connexion école-entreprise est plus à même d'assurer aux jeunes une réembauche dans une autre entreprise ;

— *dans l'industrie du bois et meubles*, les jeunes ont fréquemment été embauchés sous contrat

(5) L'utilisation des nouvelles mesures de formation en alternance. L'expérience de 21 entreprises de l'Isère par Sylvie EXERTIER, Centre d'Etudes de l'Emploi, octobre 1986.

(6) Les formations en alternance 1er juillet 1985-30 juin 1986 par Georges GUASCO, DSTE n° 30.

d'adaptation à la fin du SIVP (42 % des jeunes ayant un emploi contre 32 % en moyenne). La période où ces jeunes ont été recrutés sous CA est cependant celle du « Plan d'emploi des jeunes » (hiver 86-87) qui a suscité la multiplication de ce type d'embauche avec le dispositif d'exonération à 100 % des charges sociales patronales (cf. tableau III). En l'absence d'exonérations des charges sociales, l'embauche aurait sans doute été plus faible et n'aurait peut-être pas été compensée par des recrutements sous CDI ou CDD.

Tableau III

PART DES EMBAUCHES SOUS CA APRÈS UN SIVP

Secteurs d'activité	Embauches sous CA (*)
Industrie	40,6 %
Bâtiment	31,9 %
Tertiaire marchand	33,5 %

(*) Parmi les jeunes ayant un emploi.

Le contrat d'adaptation : une utilisation plus répandue dans l'industrie mais une logique difficile à cerner

L'analyse du recours au contrat d'adaptation par les branches professionnelles ne permet pas de dégager des résultats aussi tranchés que pour les SIVP. Alors que le recours aux SIVP est concentré dans quelques branches, les CA se répartissent plus uniformément dans les industries de main-d'œuvre et dans une moindre mesure dans les services. Les taux d'accès à l'emploi sont également plus difficiles à interpréter : ainsi la forte corrélation dégagée pour les SIVP entre taux d'accès à l'emploi et taux de maintien dans l'établissement utilisateur ne se retrouve pas aussi clairement pour les CA. Cette différence peut partiellement s'expliquer par la capacité des jeunes CA à retrouver un emploi à l'extérieur de l'établissement utilisateur plus élevée que celle des SIVP du fait de leur âge et de leur niveau de formation.

La nature même de la mesure permet de rendre compte des difficultés rencontrées dans l'interprétation des résultats. Le contrat d'adaptation est avant tout un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée. Il bénéficie de l'ensemble de la couverture sociale liée au contrat de travail. En terme de rémunération, le SMIC ou les minima conventionnels sont applicables. Hormis pendant la période du « plan d'emploi des jeunes » qui assortissait l'embauche sous CA d'exonérations de cotisations sociales, ce type de contrat ne contribue pas, du moins directement, à abaisser les coûts salariaux. En conséquence, il ne se distingue ni en terme de durée, ni en terme de coût salarial direct des CDI ou des CDD. L'élément le plus spécifique de ce contrat est le temps de formation prévu par le contrat. L'essentiel des remarques spontanées exprimées par les enquêtes porte sur la durée, le contenu et la qualité de la formation reçue. La formation a parfois été estimée trop courte, ou trop étroitement liée à un poste de travail (l'absence de transférabilité des acquis est parfois soulignée), certains jeunes estiment avoir pu apprendre un métier.

Globalement et afin de pouvoir situer les branches les unes par rapport aux autres, le taux d'accès à l'emploi à l'issue d'un CA est de 83,5 % (cf. tableau IV). Ce taux élevé est pour une large part le fait de jeunes embauchés dès l'origine sous CA à durée indéterminée. Sept jeunes sur dix ont été conservés par l'établissement utilisateur et 91 % d'entre eux ont été embauchés sous CDI. Ces résultats permettent de penser que l'utilisation des CA se situe sur un terrain beaucoup moins précaire que celle des SIVP.

Ces jeunes ont cependant été embauchés en CA avant l'entrée en vigueur du « Plan d'emploi des jeunes ». Or une enquête menée par le SES en 1988 montre que si les entrées en CA ont été multipliées par quatre durant cette période, la situation des jeunes à l'issue du CA s'est altérée (7). La nature initiale du contrat semble avoir souffert de l'aspect prime à l'embauche de jeunes (avec les exonérations de cotisations sociales) au détriment de l'aspect de formation. Ainsi, le taux d'accès à l'emploi a baissé en 88 par rapport à 87 de même que le taux d'embauche sous CDI. L'analyse par branche de l'utilisation des CA à laquelle nous procéderons ne peut donc être transposée à la période du « Plan d'emploi des jeunes », les recrutements ne répondant sans doute pas aux mêmes motivations des entreprises.

(7) *Les débouchés de la formation en alternance des jeunes*, par Olivier BOUQUILLARD, Premières informations n° 110, Ministère du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, Service des Etudes et de la Statistique.

Tableau IV

INDICATEURS D'EMPLOYABILITÉ APRÈS UN CONTRAT D'ADAPTATION, PAR BRANCHES PROFESSIONNELLES

Branches professionnelles	Taux accès à l'emploi	Taux de maintien (1)	Part des CDI (2)
Industrie	**84,0 %**	**73,3 %**	**90,3 %**
principaux postes			
• Construction mécanique	86,0 %	72,0 %	93,6 %
• Industrie textile habillement	84,9 %	76,2 %	92,0 %
• Fonderie travail des métaux	80,1 %	70,9 %	88,9 %
• Construction électrique et électronique	82,9 %	72,6 %	94,2 %
• Industrie bois et meubles	70,1 %	54,6 %	83,7 %
Bâtiment	**77,5 %**	**57,9 %**	**81,6 %**
Tertiaire marchand	**84,0 %**	**68,8 %**	**95,1 %**
principaux postes			
• Commerce détail alimentaire	81,5 %	69,3 %	95,9 %
• Commerce détail non aliment.	87,9 %	70,7 %	92,8 %
• Commerce gros non alimentaire	80,6 %	66,2 %	94,9 %
• Services marchands entreprises	88,2 %	70,9 %	95,4 %
• Services marchands particuliers	85,0 %	67,8 %	90,0 %
Ensemble	**83,5 %**	**70,4 %**	**91,5 %**

(1) CA embauchés par l'établissement utilisateur / ensemble des CA.
(2) Part des embauches sous CDI parmi les jeunes conservés par l'établissement utilisateur.

DISPOSITIF JURIDIQUE EN VIGUEUR LORS DU RECRUTEMENT DES JEUNES ENQUÊTÉS

	Contrat d'adaptation	SIVP
OBJECTIFS	S'adapter rapidement à un emploi ou à un type d'emploi grâce à une formation complémentaire	Découvrir la vie de l'entreprise ; élaborer un projet professionnel
TYPE DE CONTRAT ET DURÉE	Contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée (6 mois au moins)	Ce n'est pas un contrat de travail ; durée 3 à 6 mois ; statut de stagiaire de la formation professionnelle
DURÉE DE LA FORMATION	Au minimum 200 heures	75 heures de suivi
RÉMUNÉRATION	80 % du salaire minimum conventionnel correspondant (minimum SMIC)	Minimum 17 à 27 % du SMIC selon l'âge, plus rémunération de l'Etat de 535 F à 1 580 F selon l'âge
BÉNÉFICIAIRES	Demandeurs d'emploi susceptibles d'occuper rapidement un poste de travail grâce à une formation complémentaire	Sortis du système scolaire et demandeurs d'emploi à la recherche d'une nouvelle orientation ou ne pouvant accéder en l'état à un emploi ou à une formation qualifiante

Des contrats d'adaptation sélectionnés et bien intégrés dans le commerce de détail alimentaire

Dans le commerce de détail alimentaire, le taux d'accès à l'emploi et le taux de maintien dans l'établissement utilisateur sont proches de la moyenne (respectivement 81,5 % et 69,3 %). Cependant, presque tous les jeunes conservés à l'issue du CA sont embauchés sous CDI (96 %). Les établissements ont donc sélectionné les jeunes dans le but de mieux les intégrer dans l'entreprise.

Ces résultats permettent de penser que les SIVP et les contrats d'adaptation ont été utilisés dans des optiques divergentes. Le processus de précarisation ou de rejet vers le chômage constaté pour les SIVP a tendance à caractériser la gestion d'une main-d'œuvre précaire par laquelle l'entreprise accède à une plus grande flexibilité externe. A l'inverse, les jeunes CA ayant été sélectionnés tant à l'entrée en mesure qu'à l'issue du contrat, ont bénéficié d'une embauche stable. Une étude plus fine de la formation dispensée permettrait de savoir comment les établissements de ce secteur ont utilisé les possibilités offertes par ce type de contrat pour adapter les jeunes aux besoins de l'entreprise : la formation acquise est-elle transférable ou au contraire inscrite dans un schéma propre à l'entreprise, est-elle polyvalente ou attachée à des emplois spécifiques ?

Les contrats d'adaptation dans le bâtiment : un débouché incertain

Les débouchés des jeunes ayant effectué un CA dans le bâtiment sont caractérisés par l'incertitude : si 77 % des jeunes ont accédé à un emploi, seulement un peu plus d'un sur deux a été maintenu dans l'établissement utilisateur et parmi eux 82 % a été embauché sous CDI. Ces résultats, bons dans l'absolu, sont toutefois nettement inférieurs à ceux de l'ensemble des secteurs.

Alors qu'à l'issue d'un SIVP, les jeunes sont fréquemment embauchés sous contrat d'apprentissage ou de qualification, les jeunes CA du bâtiment font peu l'objet de ce type d'enchaînement. L'âge de la population joue sans doute un rôle : les SIVP étant plus jeunes et moins formés que les CA, ils sont davantage concernés par les contrats de qualification ou d'apprentissage qui en terme de rémunération conviennent plus difficilement à des jeunes déjà formés et plus âgés. La logique d'insertion qui caractérise une partie du recours aux SIVP est inexistante pour les CA. Il s'agit donc plutôt de la logique de transfert de l'emploi non qualifié vers la main-d'œuvre jeune. De plus, comme tend à le montrer le taux d'embauche sous CDI relativement faible, celle-ci s'effectue sur des emplois précaires de façon sensiblement plus marquée que pour les autres secteurs. L'investissement en formation, généralement lié au projet de maintien dans l'emploi du jeune embauché, apparaît donc moins probable dans ce secteur.

Les récentes modifications législatives et conventionnelles relatives

Méthodologie

Le Service des Etudes et de la Statistique a interrogé en janvier 1987, 7 400 jeunes ayant effectué un SIVP et 3 200 jeunes embauchés sous contrat d'adaptation, afin de mesurer leur employabilité, 3 à 6 mois après la sortie de mesure.

L'enquête s'est déroulée dans 12 régions : Centre, Haute-Normandie (CA seulement), Franche-Comté, Bourgogne, Nord-Pas-de-Calais, Poitou-Charentes, Limousin, Auvergne, Languedoc-Roussillon, Provence-Alpes-Côte d'Azur, Rhône-Alpes.

Les jeunes enquêtés ont été échantillonnés grâce aux annexes statistiques collectés en DDTE et remplies lors de la signature du contrat avec le jeune. Ces annexes comportant des informations relatives au jeune recruté et à l'établissement recruteur, ont été appariées aux questionnaires. L'interrogation a porté de façon exhaustive sur la population bénéficiaire de CA, les SIVP ont par contre été échantillonnés. La structure de la population échantillonnée et des établissements utilisateurs ne présentant pas de biais par rapport aux données nationales dont dispose le SES, aucun redressement n'a été nécessaire. Enfin le taux de réponse après relance est de 75 % pour les CA et 77 % pour les SIVP. La population des non répondants ne présente pas de caractéristiques particulières et ne modifie donc pas la représentativité de l'échantillon.

aux SIVP devraient modifier les cas de recours précédemment décrits. En effet, le protocole signé en octobre 1988 par les partenaires sociaux et la loi du 13 janvier 1989 stipulent que le SIVP ne peut se substituer à des emplois permanents, à durée déterminée, ou saisonniers. L'administration responsable peut interdire temporairement à une entreprise de recourir au SIVP lorsque des manquements, notamment à cette obligation, sont constatés. Les secteurs des HCR et du commerce de détail alimentaire sont, comme on l'a vu, plus particulièrement concernés par ce type d'utilisation des SIVP. Les possibilités offertes par cette mesure se trouvant modifiées, il est probable que l'ampleur du recours du secteur tertiaire à la formule en sera affecté, surtout si les sanctions spécifiques font l'objet d'une stricte application.

L'impact de ces dispositions devrait être plus mitigé dans le bâtiment. En effet, si la logique de substitution des emplois non qualifiés et temporaire par des SIVP est en contradiction avec les textes, la succession SIVP, contrat de qualification entraîne le jeune dans un processus qualifiant, qui répond aux exigences des textes législatifs et conventionnels.

L'industrie sera vraisemblablement le secteur le moins touché par ces modifications puisque les jeunes SIVP sont fréquemment embauchés à l'issue de leur stage par l'établissement utilisateur. La mesure s'apparente souvent à une période d'essai allongée et peu coûteuse mais elle a de fortes chances de déboucher sur un emploi. ■

BIBLIOGRAPHIE

[1] *Productivité apparente du travail et nouvelles formes d'emploi* par Michel GILLES, Bilan de l'emploi, 1987, DSTE, n° 43-44.

[2] *Continuités et ruptures des évolutions d'emploi dans l'industrie et le commerce*, par Mireille ELBAUM, Économie et Statistiques, n° 206, janvier 1988.

[3] *Les mouvements de main-d'œuvre en 1987*, par Claire BORE, Pierre PERREAUX et Antoine PIETRI, Bilan de l'emploi, 1987, DSTE, n° 43-44.

[4] *Enquête sur l'emploi de mars 1988*, Collection INSEE, Série D.

[5] *L'utilisation des nouvelles mesures de formation en alternance. L'expérience de 21 entreprises de l'Isère*, par Sylvie EXERTIER, Centre d'Études de l'Emploi, octobre 1986.

[6] *Les formations en alternance 1er juillet 1985-30 juin 1986*, par Georges GUASCO, DSTE, n° 30.

[7] *Les débouchés de la formation en alternance des jeunes*, par Olivier BOUQUILLARD, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle, Premières Informations n° 110, Service des Études et de la Statistique.