

Les chômeurs de longue durée dans la gestion de l'emploi des entreprises

L'exemple du Contrat de Retour à l'Emploi

par Carole Tuchsirer*

A travers l'instauration du CRE, les pouvoirs publics ont cherché à rapprocher les demandeurs d'emploi de la sphère de l'entreprise en incitant les employeurs à embaucher des catégories de salariés qu'ils auraient spontanément écartées. La logique à l'oeuvre est la suivante: l'abaissement du coût salarial sert de contrepartie financière au différentiel de productivité lié à l'embauche d'un public représenté comme n'étant pas directement opérationnel.

Le succès continu que rencontre cette formule auprès des employeurs conduit à s'interroger sur son sens. Il est apparu nécessaire de confronter le point de vue des employeurs qui ont effectivement embauché des chômeurs de longue durée au discours tenu sur la situation de ceux qui sont encore au chômage de façon à enrichir les réflexions engagées actuellement sur le supposé faible degré "d'employabilité" de certaines catégories de demandeurs d'emploi.

C'est dans cette optique qu'a été lancée au cours du mois de mars 1991 une enquête téléphonique auprès de 1000 employeurs utilisateurs de la mesure CRE. Il convient toutefois d'émettre une réserve d'ordre méthodologique. Les informations recueillies sont issues des seules déclarations faites par les employeurs. Cela ne remet toutefois pas en cause la validité du matériau obtenu car les entreprises ont été interrogées sur la base de situa-

tions réelles et non projetées, à l'exception des questions relatives aux perspectives de maintien dans l'emploi (cf. encadré méthodologique).

Le mode de questionnement prévu voulait répondre à trois séries d'interrogation.

- Le Contrat de Retour à l'Emploi vient-il modifier les critères et méthodes de recrutement des employeurs laissant éventuellement à l'ANPE la possibilité de pouvoir infléchir l'arbitrage rendu par l'employeur quant à la forme de l'embauche, le choix de la mesure, le profil du candidat ?

Le bénéficiaire du Contrat de Retour à l'Emploi impose à l'employeur de se mettre, à un moment donné, en relation avec les services de l'ANPE, seul acteur habilité à le délivrer. A cette occasion, il était intéressant de voir si les offres d'emplois déposées à l'Agence s'inscrivaient dans un processus de recrutement classique ou si au contraire, le Contrat de Retour à l'Emploi venait perturber les canaux de recrutement antérieurement empruntés.

- A-t-on dispensé aux salariés sous Contrat de Retour à l'Emploi un effort de formation particulier pour assurer leur adaptation au poste de travail ?

- Des conditions d'accueil particulières leur ont elles été réservées pour faciliter leur insertion professionnelle ?

Si l'hypothèse selon laquelle les chômeurs de longue durée constitueraient une population spécifique dont le profil ne correspondrait pas à celui

* Chargée d'études à la Direction des statistiques, de l'évaluation et de la recherche, ANPE.

LA METHODOLOGIE

L'enquête a été menée auprès de 1000 entreprises utilisatrices de la mesure "Contrat de Retour à l'Emploi" au cours du mois de mars 1991. L'interrogation s'est effectuée trois mois après la signature du Contrat de Retour à l'Emploi de façon à obtenir des premières informations sur le déroulement de la convention. L'interrogation s'est effectuée par voie téléphonique sur la base d'un questionnaire comprenant 40 questions pour la plupart fermées.

Deux types d'information ont constitué la base du matériau utilisé:

- d'une part les informations contenues dans la convention:

- taille de l'établissement,
- type d'activité économique,
- niveau de formation,
- sexe,
- durée du contrat de travail.

A partir de ces variables a été élaborée une typologie d'entreprises qui rend compte des différentes logiques d'utilisation du Contrat de Retour à l'Emploi. 18 classes ont ainsi été obtenues. Il en ressort que la logique sectorielle est de loin dominante. 69 % des entreprises de l'échantillon ont été réparties dans 12 classes constituées à partir du secteur d'activité de ces entreprises.

- D'autre part les informations contenues dans l'enquête.

Le questionnaire a été organisé autour de trois séries d'interrogations.

1) Le mode d'accès à la mesure (canaux d'informations), le rôle de l'ANPE dans la décision de recourir à la mesure et dans le processus de mise en relation.

2) La place et le rôle de la formation.

Les pratiques de formation des entreprises en termes de publics y accédant et d'organisation des stages, etc....

3) La phase de réinsertion dans l'entreprise et les perspectives de maintien des salariés dans l'emploi au delà de la mesure.

A partir de ces informations a été construite une analyse factorielle sur laquelle nous avons projeté la classification d'entreprises obtenue de façon à mieux situer leur stratégie vis à vis de l'Agence, de la formation, et des conditions d'intégration offertes aux salariés.

Seul un axe factoriel a été retenu dans notre analyse pour le double intérêt qu'il présente tant du point de vue de notre problématique que pour le nombre de classes d'entreprises qui s'y sont projetées.

C'est essentiellement sur le premier aspect que le croisement de l'analyse factorielle avec la classification d'entreprises fournit des résultats intéressants.

recherché par les employeurs était vérifiée, il serait cohérent d'obtenir à ces trois séries de questions des réponses positives. Les résultats de cette enquête montrent qu'il n'en va pas forcément de la sorte. Nous montrerons ainsi que les modes de recrutement, de formation, d'insertion ne se trouvent que faiblement bouleversés à l'occasion de l'utilisation de cette mesure.

La nature de la qualification recherchée détermine les modes de recrutement des employeurs

L'utilisation d'une analyse factorielle sur laquelle a été projetée la classification d'entreprises permet de mieux comprendre la nature du lien existant entre la mesure Contrat de Retour à l'Emploi et les méthodes de recrutement des employeurs. L'examen d'un des axes factoriels obtenus confirme le rôle clef joué par la qualification dans les stratégies de recrutement des employeurs et partant leur degré d'utilisation des services de l'Agence. Il oppose les entreprises à partir de la nature des qualités exigées.

A cette première démarcation est associée la place plus ou moins centrale occupée par l'Agence durant la phase de conclusion du contrat.

Les habitués de l'ANPE

D'un côté de l'axe, nous sommes en présence d'entreprises qui attachent une grande importance aux qualités sociales et comportementales des salariés embauchés (rigueur, ponctualité, patience). Il s'agit en fait de qualités génériques qui ne découlent pas de l'examen du profil du poste.

Cette demande de qualification est construite hors du cadre professionnel. Ce sont des entreprises pour lesquelles l'Agence a joué un rôle actif. Le candidat embauché a été présenté par l'ANPE laquelle est également à l'origine de l'information sur la mesure. Pour ce faire, un agent s'est rendu dans l'entreprise.

Quatre classes se projettent sur cette partie de l'axe, regroupant 11 % des entreprises de notre échantillon. Il s'agit surtout d'entreprises industrielles ayant embauché des demandeurs d'emploi, principalement des femmes, ne disposant que d'un très faible bagage scolaire et affectées le plus souvent à des postes de manœuvres, d'ouvriers spécialisés ou non qualifiés. La plupart des contrats conclus sont ici de courte durée.

• La première classe regroupe des entreprises de l'industrie agroalimentaire. Ce groupe est composé de femmes étant restées entre une à deux

années au chômage. La plupart ont été affectées à des postes d'ouvrières essentiellement non qualifiées.

Elles sont deux fois plus nombreuses que la moyenne de l'échantillon à avoir bénéficié d'un Contrat de Retour à l'Emploi conclu pour la durée minimale de 6 mois, mais l'on trouve également dans cette famille d'entreprises une légère sur-représentation de contrats signés pour une durée illimitée .

- Un second groupe d'entreprises présente des caractéristiques semblables quant au profil de la population bénéficiaire. On y trouve des femmes entre 40 et 50 ans disposant d'un niveau de formation initiale inférieur au groupe précédent. Leur ancienneté dans le chômage y est également plus forte, entre deux à trois ans. Toutes embauchées dans l'industrie des biens de consommation, elles travaillent généralement à la production sur des postes de manœuvres ou d'ouvrières spécialisées. Certaines ont également été recrutées sur des postes d'employés non qualifiés. Le Contrat de Retour à l'Emploi a été le plus souvent signé pour une durée comprise entre 7 et 9 mois, cependant, les bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée sont eux aussi sur-représentés par rapport au reste de l'échantillon.

- Un troisième groupe d'établissements se positionne sur cette partie de l'axe. Ils ont en commun le fait d'avoir plus massivement que les autres recruté des hommes plutôt jeunes: 70 % d'entre eux ont moins de 40 ans. Rapporté à l'ensemble de notre échantillon le poids des bénéficiaires du RMI est ici plus élevé (11 % dans cette classe d'entreprises contre 8, 7 % pour l'ensemble de l'échantillon). Concernant leur niveau de formation initiale, 56% d'entre eux ne disposent au mieux que du Certificat d'Etudes Professionnelles. Tous occupent des postes de manœuvres essentiellement dans le BTP et le secteur du commerce sur des contrats de travail relativement courts (entre 7 et 9 mois).

- La dernière des classes à se projeter sur la partie positive de l'axe rassemble les entreprises de l'industrie des biens intermédiaires. Elle est composée d'un public masculin, dans plus de 70 % des cas, étant rapidement sortis du système scolaire avec ou sans le CEP. Embauchés souvent sur des postes d'ouvriers spécialisés, la période couverte par le Contrat de Retour à l'Emploi est généralement inférieure à 9 mois, mais les bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée sont représentés à la hauteur de la moyenne de l'échantillon (54 %).

S'il fallait donc caractériser d'un mot l'ensemble de ces quatre classes d'entreprises en faveur desquelles l'agence a eu un rôle actif nous pourrions dire qu'elles constituent un des "noyaux durs" des traditionnels clients de l'ANPE. On y trouve surtout des entreprises industrielles qui se tournent vers l'Agence essentiellement pour recruter des

Le dispositif juridique des Contrats de Retour à l'Emploi

Le contrat de retour à l'emploi a pour but de favoriser l'insertion de personnes dans une entreprise après une période d'inactivité prolongée. Le contrat s'adresse aux demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE depuis au moins 12 mois, aux bénéficiaires du RMI, aux travailleurs handicapés.

Le contrat peut-être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée. Dans le premier cas, il est conclu pour une durée minimum de 6 mois et ne peut excéder 18 mois. Par ailleurs, sa durée hebdomadaire ne peut-être inférieure à 24 heures.

Le contrat concerne toutes les entreprises assujetties aux cotisations de l'UNEDIC; l'Etat, les établissements publics administratifs et les collectivités territoriales ne peuvent bénéficier du Contrat de Retour à l'Emploi.

La personne antérieurement privée d'emploi qui devient bénéficiaire d'un Contrat de Retour à l'Emploi, prend le statut du salarié. Sa rémunération est déterminée par la convention collective et ne peut-être inférieure au SMIC .

Dans certains cas, une aide peut être accordée au titre de frais de formation. La durée de cette formation est au minimum de 200 heures et au maximum égale à la moitié de la durée du contrat de travail. La participation de l'Etat est de 50 F de l'heure dans la limite de 1000 heures. Cette formation est dispensée par un centre ou un organisme de formation déclaré à la préfecture. Elle peut également se dérouler dans l'entreprise mais en dehors du poste de travail.

La conclusion d'un Contrat de Retour a l'Emploi ouvre droit à une exonération totale des cotisations patronales de sécurité sociale, d'une durée égale à celle du contrat plafonnée à 9 mois dans le cas général, à 18 mois dans le cas d'embauche de personnes en très graves difficultés d'insertion:

- demandeurs d'emploi de longue durée de plus de 3 ans;
- demandeurs d'emploi bénéficiaires du revenu minimum d'insertion depuis plus d'un an.
- les travailleurs reconnus handicapés.
- les demandeurs d'emploi âgés de 50 ans et plus.

Afin d'apporter un soutien particulier aux chômeurs de longue durée de plus de 50 ans, l'exonération est alors accordée pour toute la durée du Contrat de Retour à l'Emploi, et au delà de 60 ans dans la limite de 150 trimestres d'activité pour le salarié. La gestion des Contrats de Retour à l'Emploi est confiée par l'État à l'ANPE.

Source : Références ; ANPE.

salariés sur des postes n'exigeant pas de savoir faire particulier.

Les "non utilisateurs" de l'ANPE

A l'autre bout de l'axe, sur sa partie négative, se positionnent des entreprises qui ont pour caractéristique commune d'accorder un intérêt majeur à des qualités professionnelles traditionnellement attachées au secteur tertiaire (dynamisme, sens de l'organisation, de la communication). Communément regroupées sous la notion floue de "savoir être" qui prête à des utilisations diverses, ces qualités sont souvent associées à des activités de services où l'aspect relationnel prédomine.

Autre dénominateur commun à ces entreprises: elles n'ont pas utilisé les services de l'Agence pour conclure le Contrat de Retour à l'Emploi. La personne embauchée a été repérée par l'employeur qui a su faire jouer son réseau de relations via le "bouche à oreille". Quant à l'existence de la mesure, les entreprises en ont également pris connaissance par des canaux d'information autres que l'ANPE qui n'a à aucun moment servi d'intermédiaire dans la transaction portant sur la mesure. Là encore, c'est la qualification qui éclaire le comportement des entreprises vis à vis de l'ANPE puisque sur cette fraction de l'axe sont regroupés des établissements qui ont recouru au CRE pour embaucher du personnel très qualifié.

Cette partie de l'axe décrit le comportement de trois classes d'entreprises soit 115 établissements qui représentent 12 % de l'échantillon (1).

- La première classe regroupe des entreprises qui ont embauché des hommes (dans 77 % des cas) dont le tiers a plus de cinquante ans. Leur niveau de formation initiale est de loin supérieur à celui de la moyenne de l'échantillon. 75 % des bénéficiaires ont un niveau supérieur ou égal au BAC, situation qui n'est partagée que par 22 % de l'ensemble de l'échantillon.

Les petites entreprises de moins de cinq salariés y sont sureprésentées. Dans 40% des cas les candidats à l'embauche étaient préalablement connus des employeurs. Ce mode de mise en relation, caractéristique des petits établissements, est sur-représenté dans cette classe d'entreprises. Les postes tenus correspondent à des qualifications professionnelles élevées. Majoritairement embauchés dans le secteur des services marchands, ils ont tous le statut de techniciens ou d'agents de maîtrise .

- Un second groupe d'entreprises se projette fortement sur cette partie négative de l'axe. Le profil des bénéficiaires est très proche du groupe précédemment étudié. On constate en fait une accentuation des caractéristiques socio-démographiques présentées par la classe étudiée ci-dessus. 81 % des demandeurs d'emploi sont des hommes, 60 % ont plus de cinquante ans et sont sortis du

(1) Seuls 23 % des entreprises de l'échantillon se sont projetées sur cet axe factoriel. Toutefois, le recours à la statistique descriptive regroupant l'ensemble des entreprises enquêtées confirme l'importance dévolue à la qualification dans le choix des canaux de recrutement.

Tableau récapitulatif

Les habitués de l'ANPE 11 % de l'échantillon	Les "non utilisateurs" de l'ANPE 12 % de l'échantillon
<ul style="list-style-type: none"> • Logique sectorielle - <i>Industrie agro-alimentaire</i> <ul style="list-style-type: none"> • public féminin • affectation à des postes d'ouvrières essentiellement non qualifiées - <i>Industrie des biens de consommation</i> <ul style="list-style-type: none"> • public féminin entre 40 et 50 ans • faible niveau de formation • affectation à des postes de manoeuvres ou d'ouvriers spécialisés - <i>BTP et Commerces</i> <ul style="list-style-type: none"> • Hommes plutôt jeunes • Sur-représentation des allocataires du R.M.I. • faible niveau scolaire • affectation à des postes de manoeuvres - <i>Industrie des biens intermédiaires</i> <ul style="list-style-type: none"> • public masculin faiblement scolarisé • affectation à des postes d'ouvriers spécialisés 	<ul style="list-style-type: none"> • Logique de public - <i>techniciens, agents de maîtrise</i> <ul style="list-style-type: none"> • public masculin et plutôt âgé (plus de 50 ans) • niveau de formation initiale élevée • sur-représentation des services marchands - <i>cadres</i> <ul style="list-style-type: none"> • public masculin • public âgé de plus de 50 ans • niveau de formation initiale élevée • Logique sectorielle - <i>Les services non marchands</i> <ul style="list-style-type: none"> • public féminin • sur-représentation des chômeurs de très longue durée • niveau de formation initiale élevée • affectation à des postes d'employés qualifiés et techniciens

système éducatif avec un niveau BAC+2. Ce ne sont donc pas des critères liés à l'activité économique de l'entreprise qui sont à l'origine de la constitution de cette classe mais bien plutôt une logique de public. Recrutés sur des postes de cadres, on les retrouve aussi bien dans le secteur industriel que dans celui des services marchands.

55 % des embauches ont porté sur des candidats préalablement connus des employeurs. La taille des entreprises (40 % d'entre elles comptent moins de deux salariés) et la nature des postes confiés expliquent sans doute que l'employeur ait cherché lui-même à filtrer le futur bénéficiaire de la mesure, une erreur de recrutement sur un poste à responsabilité dans une entreprise de type artisanal pouvant être de nature à freiner son développement.

- La dernière des classes à se situer sur cette fraction de l'axe présente quant à elle des caractéristiques qui la singularisent des deux précédentes.

Cette catégorie d'entreprises est composée d'un public de bénéficiaires à 80 % féminin. 15 % des demandeurs d'emploi de ce groupe étaient au chômage depuis plus de trois ans (situation qui ne caractérise que 7 % de l'ensemble de l'échantillon), et ce malgré un niveau de formation initiale supérieur au reste des bénéficiaires (36 % disposent au moins du baccalauréat).

Ces salariés ont été, dans leur totalité, embauchés dans des grandes entreprises du secteur non marchand où ils occupent le plus souvent des postes d'employés qualifiés, de techniciens ou d'agents de maîtrise. Il s'agit plutôt d'emplois faisant suite à des vacances de postes et pour lesquels la phase d'adaptation à celui-ci est très faible (inférieure à trois mois). 82% des contrats conclus n'excèdent pas une durée de 9 mois.

La façon dont s'opposent ces sept classes d'entreprises tout au long de l'axe factoriel confirme une fois de plus le rôle clef joué par la qualification dans la probabilité qu'a l'agence d'être ou non l'intermédiaire privilégié de l'entreprise. Si l'Agence intervient activement pour satisfaire des offres d'emploi faiblement qualifiées, elle est en revanche tenue à l'écart du marché du travail dès que la demande de l'entreprise porte sur un besoin en personnel qualifié. C'est la nature de la qualification, bien plus que les caractéristiques personnelles des demandeurs d'emploi qui explique les comportements des entreprises vis à vis de l'Agence.

Les critères de recrutement sur lesquels se fondent les employeurs pour satisfaire leur besoin en main d'oeuvre ne sont pas altérés par le fait d'embaucher des personnes désignées comme étant des

chômeurs de longue durée. Recruter un chômeur de très longue durée ou un demandeur d'emploi de plus de 50 ans n'incitera pas l'employeur à utiliser l'ANPE pour filtrer un public supposé "à risque". Le canal de recrutement est choisi avant tout en fonction du profil de qualification recherchée. Les entreprises ont ainsi naturellement intégré la mesure dans leur logique antérieure de recours au marché du travail. Cette logique, qui repose sur l'établissement d'un lien étroit entre la méthode de recrutement et la nature de la qualification souhaitée n'est en rien perturbée par l'utilisation du CRE.

La dichotomie emplois qualifiés, emplois non qualifiés

Les entreprises qui ont recruté à l'aide du contrat aidé des demandeurs d'emploi appartenant à certaines franges du "public cible" (les plus de 50 ans et les chômeurs de très longue durée) n'ont pas été incitées à travers cette mesure à solliciter davantage que de coutume l'Agence dès lors qu'elles recherchaient du personnel qualifié. Ces résultats montrent donc que cette mesure ne peut contribuer à la diversification des "parts de marché" de l'agence en lui permettant d'intervenir sur le placement d'autres catégories de qualification.

La mesure reproduit une opposition qui lui est indépendante entre d'un côté des emplois peu qualifiés constitutifs de la fraction du marché du travail sur laquelle l'ANPE est fortement sollicitée et de l'autre des emplois hautement qualifiés pourvus par d'autres intermédiaires (annonces presse; candidatures spontanées; cabinet de recrutement etc...).

L'étude de satisfaction menée par l'ANPE en 1992 auprès d'entreprises ayant récemment déposé une offre d'emploi dans une agence ANPE témoigne de l'existence de cette dichotomie. Ainsi, d'après les entreprises interrogées, seuls un quart des cadres recrutés le sont par le biais de l'ANPE. Pour ce type de qualification, les principaux modes de recrutement utilisés restent les petites annonces (38 %) et le recours aux réseaux de connaissances (26 %). Pour les postes qualifiés, hors encadrement, l'ANPE reste le principal canal de recrutement emprunté (64 % des entreprises déclarent recourir à l'ANPE pour pourvoir ce type de poste), légèrement devant les petites annonces (47 %). Mais c'est essentiellement pour le personnel non qualifié que l'ANPE joue pleinement son rôle de médiateur. Ainsi, 74 % des entreprises passent par son intermédiaire pour satisfaire leur offre d'emploi sans recours à des canaux de recrutement concurrents.

On voit donc bien en quoi le CRE laisse inchangé l'organisation des processus de recrutement sur le marché du travail. Le rôle majeur tenu par la

qualification dans les méthodes de recrutement témoigne en même temps de l'effacement des critères administratifs, pourtant si prégnant dans l'analyse des causes du sous emploi, dès lors que l'entreprise s'engage concrètement dans une démarche d'embauche. Un constat analogue peut être dressé dans la façon dont les entreprises envisagent le recours à la formation pour le personnel sous CRE.

L a place et le rôle de la formation

La formation continue dans les entreprises reste encore l'apanage des grands établissements à vocation industrielle. Les petites entreprises, principales "clientes" des aides publiques à l'emploi, fonctionnant plutôt sur une organisation de type artisanal n'ont que peu recours à la formation permanente pour ajuster les compétences de leurs salariés aux qualifications requises par le poste. La mise en œuvre du Contrat de Retour à l'Emploi, qui vise principalement la réinsertion professionnelle de salariés peu qualifiés a cherché à pallier la faiblesse de cet effort interne de formation par l'adoption d'un dispositif léger, directement axé sur le public visé par la mesure et, supposé mieux adapté au cadre organisationnel des petites entreprises.

C'est dans cette optique que le contrat de retour à l'emploi a prévu la possibilité pour les entreprises de signer une annexe formation, en partie financée par l'Etat, afin de doter les bénéficiaires de la mesure d'une qualification certes avant tout opératoire mais éventuellement transférable sur le marché du travail.

Les réticences parfois exprimées par les petites entreprises vis à vis des formules de formation en alternance jugées peu compatibles avec la bonne marche de l'entreprise ont amené les pouvoirs publics à accepter le principe que la formation dispensée dans le cadre du CRE puisse se dérouler sur le lieu de production de l'entreprise. Cette formation doit toutefois recevoir l'aval d'un organisme de formation et s'effectuer hors du poste de travail.

Un des objectifs poursuivis dans le cadre de cette étude, était de repérer les pratiques de formation de ces entreprises ainsi que les modes d'apprentissage envisagés pour assurer au salarié embauché sous Contrat Retour à l'Emploi la nécessaire mise à niveau. Le rôle joué par l'annexe de formation a donc été approché indirectement de façon à voir comment elle venait se modeler sur les pratiques de formation mises en œuvre antérieurement.

Des intentions de formation légèrement moins fréquentes pour les bénéficiaires du contrat de retour à l'emploi que pour l'ensemble du personnel

70 % des employeurs interrogés déclarent avoir pour habitude de former tout salarié nouvellement recruté.

Ce recours généralisé à la formation est particulièrement marqué dans le secteur industriel des biens intermédiaires et des biens d'équipement ainsi que dans les services marchands. L'usage de la formation est de loin moins systématique dans le secteur agricole, le bâtiment et les services non marchands.

C'est dans l'entreprise que se déroule, dans 92 % des cas, la formation dispensée. Seuls 10 % des employeurs déclarent utiliser un organisme extérieur à l'entreprise pour assurer cette formation. Quant à la pratique de la formation alternée, elle n'est mentionnée que par 10 % des employeurs. Cela renforce donc bien la nécessité qu'il y avait à réintroduire, dans le cadre du Contrat de Retour à l'Emploi, l'entreprise comme lieu de formation possible.

Par ailleurs, 61 % des employeurs déclarent avoir l'intention de former le salarié embauché sous Contrat de Retour à l'emploi.

Rapporté aux pratiques classiques de l'entreprise en matière de formation, il semble donc que les employeurs recourent moins à la formation pour mettre à niveau les personnes recrutées à l'aide de la mesure.

Comme le laisse supposer le tableau ci-joint, cela pourrait résulter d'un "effet âge". Ainsi les employeurs qui ont embauché des salariés plutôt jeunes (moins de 39 ans) envisagent plus souvent que les autres de leur dispenser une action de formation.

Dans la mesure où le recours au Contrat de Retour à l'Emploi tendait à favoriser l'embauche de salariés "âgés" (20 % des bénéficiaires de l'échantillon ont plus de cinquante ans) il n'est donc pas étonnant de constater que l'effort de formation, dans le cadre de la mesure, y soit moins soutenu que celui fourni pour l'ensemble du personnel des entreprises.

L'obstacle de l'âge souvent avancé par les employeurs pour ne pas embaucher des demandeurs d'emploi de 50 ans et plus n'est donc pas la manifestation d'une inadaptation professionnelle, laquelle supposerait une intensification de l'effort de formation en faveur de ce public, ce qui n'est à l'évidence pas le cas ici. Ce handicap de l'âge tend plutôt à mettre l'accent sur les aspects comportementaux et sociaux des salariés "âgés".

La participation des entreprises à l'effort de formation*

	L'entreprise forme tout nouveau salarié (70 %)	L'entreprise déclare former la personne sous CRE (61 %)	L'entreprise a signé l'annexe formation (7 %)
Sexe			
Hommes		56,0 %	5,5 %
Femmes		65,0 %	7,0 %
Qualification			
Manceuvre		67,5 %	4,5 %
O.N.Q		69,0 %	5,5 %
O.Q.		50,0 %	5,5 %
Employés Niv. CAP/BEP		62,0 %	6,0 %
Agent de maîtrise		27,0 %	6,5 %
Technicien		68,0 %	29,0 %
Cadre		33,0 %	15,5 %
Age			
- de 25 ans		74,0 %	0 %
25-39 ans		64,0 %	8,5 %
40-49 ans		59,0 %	8,0 %
50 ans et plus		49,0 %	5,0 %
Taille entreprise			
0-09 salariés	66,5 %	58,5 %	6,5 %
10-49 salariés	78,0 %	62,0 %	7,0 %
50-199 salariés	76,0 %	71,0 %	10,5 %
200 salariés et plus	71,0 %	75,0 %	1,5 %
Secteur activité			
A.S.P.	59,0 %	52,0 %	0 %
I.A.A.	75,5 %	58,5 %	7,5 %
Biens intermédiaires	82,0 %	73,5 %	6,5 %
Biens d'équipement	83,0 %	74,5 %	15,0 %
Biens de consommation	71,0 %	65,0 %	6,0 %
B.T.P.	60,0 %	48,0 %	7,0 %
Commerce	69,0 %	61,0 %	4,0 %
Transport et Télécom	76,5 %	62,0 %	6,0 %
Services Marchands	72,5 %	63,0 %	7,0 %
Services non Marchands	56,5 %	49,0 %	20,5 %
* 3 niveaux d'interrogation ont tenté d'approcher le thème de la formation :			
1) L'entreprise a-t-elle pour habitude de former tout salarié nouvellement embauché ? (oui/non)			
2) A-t-elle envisagé de former la personne recrutée sous CRE ? (oui/non)			
3) A-t-elle pour cela signé l'annexe formation ? (oui/non)			

Une enquête réalisée en 1991 pour l'ANPE sur les représentations et motivations des entreprises face à l'embauche des publics en difficulté faisait déjà ressortir ce constat. L'image nettement plus négative des chômeurs de longue durée de plus de 50 ans (par rapport aux bénéficiaires du RMI ou des chômeurs de très longue durée) n'était pas tant liée à leur passé professionnel qu'à des présomptions sur leur faible capacité d'adaptation et leur manque de disponibilité. Dès lors, on comprend mieux les raisons pour lesquelles la formation ne s'impose pas comme une nécessité pour les employeurs qui ont embauché des salariés âgés de plus de 50 ans dans le cadre du CRE.

Les intentions de formation sont plus marquées pour les ouvriers non qualifiés et les techniciens embauchés sous Contrat de Retour à l'Emploi. A l'inverse, peu d'actions de formation sont envisagées pour les agents de maîtrise et les cadres, mais

l'on verra plus loin que cette dernière catégorie est pourtant sur-représentée parmi les bénéficiaires d'une annexe formation.

Par ailleurs, l'examen des réponses faites à la question : "Pour quelles raisons avez vous prévu cette formation ?" ne rencontre pas les hypothèses habituelles. Ainsi, pour 70 % des employeurs ce sont les caractéristiques du poste de travail qui sont à l'origine de l'action de formation contre seulement 30 % déclarant l'avoir envisagée pour assurer la mise à niveau de la personne embauchée sous Contrat de Retour à l'Emploi.

La formation n'a donc pas été conçue comme un outil de rattrapage visant à réadapter professionnellement un public supposé en difficulté sur le marché du travail. Dès lors que ces demandeurs d'emploi franchissent le seuil de l'entreprise, le problème de la formation se pose en des termes ordinaires et renvoie avant tout au contexte professionnel dans lequel s'inscrit le poste de travail. La logique catégorielle s'efface au profit d'une logique interne de gestion de la main d'oeuvre qui n'est que rarement amendée par l'embauche d'un public particulier.

Une annexe formation très faiblement utilisée et dont le recours ne répond pas à une logique de "public cible"

7 % seulement des employeurs de notre échantillon ont signé l'annexe formation. Cette annexe formation a surtout bénéficié aux cadres et techniciens (voir tableau). Les entreprises de taille intermédiaire (entre 50 et 199 salariés) y ont plus fréquemment recours. Deux secteurs d'activité sont également surreprésentés dans le profil des entreprises signataires de l'annexe: l'industrie des biens d'équipement et les services non marchands.

Parmi les employeurs qui n'ont pas recouru à l'annexe formation, 63% l'expliquent par le fait que l'information sur l'existence de l'annexe n'a pas été faite par l'Agence au moment de la signature de la convention. Si rien ne permet de penser qu'informées ces entreprises se seraient toutes montrées intéressées par l'annexe, il n'en demeure pas moins que cette méconnaissance en interdisait tout simplement le recours.

Pour les 37 % d'entreprises qui ont été informées de la possibilité de bénéficier d'une aide à la formation dans le cadre du CRE, plusieurs raisons sont avancées pour justifier leur refus de l'utiliser. La réponse la plus fréquente, formulée par 30 % des entreprises concernées, renvoie au constat que la personne possède une qualification suffisante pour tenir l'emploi proposé. Les entreprises de l'industrie agroalimentaire sont plus nombreuses que les autres à formuler cette observation. Dans 30 % des cas c'est la nature même de l'emploi, supposé simple, qui est mis en avant pour justifier l'inutilité d'une quelconque action de formation.

Cet argument est sur-représenté dans les établissements du secteur primaire (agriculture; sylviculture; pêche). Enfin, 19 % des entreprises, dont beaucoup sont industrielles, évoquent les difficultés que pose l'envoi en formation d'un salarié dont la séparation nuit à l'organisation de la production.

Au vu de ces résultats force est de constater que l'annexe formation ne bouleverse pas les logiques traditionnelles de recours à la formation. Ainsi, que ce soit en terme de recrutement et/ou de formation, le CRE vient se glisser dans les pratiques de gestion de l'emploi en vigueur dans l'entreprise sans les contrarier. En ce qui concerne la formation, on constate là encore que la qualification, la taille de l'entreprise, son secteur d'activité constituent les seuls déterminants de son usage.

En effet, la sous utilisation de l'annexe formation dans le secteur primaire, les commerces, le BTP et l'industrie des biens de consommation est conforme à la faible tradition de formation continue qui caractérise ces secteurs. Ainsi, d'après le CEREQ, leurs dépenses de formation continue sont situées à proximité du minimum légal avec des taux de participation financière inférieure à 2 %. Par ailleurs, la sur-représentation des cadres et des techniciens parmi les bénéficiaires de l'annexe formation est une tendance que l'on observe également dans le profil des stagiaires accédant chaque année à la formation professionnelle via le plan de formation. En 1991, seuls 14 % des ouvriers non qualifiés ont pu bénéficier d'un stage de formation (dans les entreprises de 10 à 20 salariés ce pourcentage est de 1,4 %) contre 53 % pour les techniciens.

Le CRE prolonge ces disparités, l'annexe formation venant ainsi se caler sur des habitudes de formation qu'elle n'amende pas.

Ces résultats apparaissent quelques peu contradictoires avec la philosophie qui a présidé à l'élaboration du CRE. Conçu pour compenser le différentiel de productivité censé caractériser la population des chômeurs de longue durée, le CRE n'est pourtant pas utilisé dans cette optique. En réalité, la relative faiblesse de l'effort de formation résulte du constat fait par les employeurs que les salariés sous CRE sont très rapidement opérationnels et que leur intégration ne nécessite pas la mobilisation de moyens spécifiques qui les distingueraient des autres salariés.

Conditions et perspectives d'insertion professionnelle des salariés sous Contrat de Retour à l'Emploi

Une interrogation demeure quant au sens à donner à la prétendument faible "employabilité" des chômeurs de longue durée. Pour la plupart des observateurs, elle est liée à cette sorte d'érosion

des qualités inhérente à tout passage prolongé dans le chômage. Pour quelques autres, elle est intrinsèquement liée aux particularités des individus, le chômage de longue durée ne venant que la révéler en la renforçant. Cette dernière hypothèse résiste-t-elle à l'épreuve de réalité que constitue l'embauche par les entreprises d'individus tenus à l'écart du marché du travail depuis plus d'un an? Plusieurs éléments tirés de cette enquête permettent de répondre par la négative.

Ainsi très peu d'employeurs portent un jugement négatif sur le travail fourni par le salarié. 89 % d'entre eux estiment que la personne embauchée sous Contrat Retour à l'Emploi répond aux qualités requises par le poste. Quand l'avis est contraire, il est émis un peu plus fréquemment à l'encontre des allocataires du RMI.

L'idée selon laquelle des conditions particulières auraient été aménagées pour faciliter l'insertion du public embauché sous CRE ne semble pas validée par la présente étude. Pour 84 % des employeurs, le bénéficiaire du CRE s'est adapté aux conditions de travail en vigueur dans l'entreprise comme n'importe quel autre salarié. Ce constat caractérise encore plus massivement les deux extrêmes du cycle de la vie active : les salariés de moins de 25 ans et ceux de 50 ans et plus sont plus nombreux que les autres salariés de l'échantillon à s'être insérés dans les conditions dites "normales" de l'entreprise. Les femmes y sont également légèrement sur-pondérées ainsi que les agents de maîtrise.

Seuls 7 % des employeurs estiment s'être adaptés, dans une certaine mesure, à la personnalité du salarié. La limitation des travaux confiés aux bénéficiaires de la mesure n'a été citée que par 14 % des entreprises. Ce type de comportement est sur-représenté quand il s'agit d'embauches portant sur un public masculin et/ou allocataire du RMI.

Par ailleurs, lorsque l'on interroge les employeurs sur leur intention de maintenir ou non dans l'emploi le bénéficiaire du Contrat de Retour à l'Emploi au delà de l'aide financière apportée par la mesure, 61 % d'entre eux déclarent envisager de le conserver. Ce résultat est encore plus massif pour deux tranches d'âge de salariés. Ainsi 65 % des jeunes de moins de 25 ans et 74 % de ceux ayant plus de 50 ans devraient bénéficier d'une intégration durable dans l'entreprise. Ce constat a de quoi surprendre lorsque l'on connaît les difficultés qu'éprouvent ces deux catégories de salariés à accéder au marché du travail.

A l'évidence la forte sélectivité du marché du travail dont elles font l'objet ne préjuge en rien de leurs qualités professionnelles. Tout se passe comme si la mise en situation de travail de ces personnes révélait des qualités qu'on ne leur reconnaît plus (au sens premier du terme) dès lors qu'elles perdent leur emploi. Même s'il ne s'agit

ici que de déclarations d'intention, on ne peut qu'être étonné par un tel constat qui tend à s'interroger sur l'hypothèse de faible employabilité généralement avancée pour caractériser ce public.

Bien que la prévision d'une insertion durable dans l'entreprise semble être la règle 11 % des employeurs n'envisagent pas de conserver à long terme le salarié embauché sous contrat aidé. 15 % des manœuvres et techniciens recrutés sur Contrat de Retour à l'Emploi seront donc en situation de recherche d'emploi au delà de la mesure. Même constat pour les allocataires du RMI dont 17 % ne seront pas reconduits dans leur emploi. Mais ces résultats ne peuvent toutefois masquer l'essentiel : plus d'un allocataire du RMI sur deux (55 %) devrait être maintenu dans son emploi à plus long terme. Ce résultat reste appréciable lorsque l'on connaît toutes les difficultés qu'il y a à favoriser l'insertion économique des bénéficiaires du RMI.

Perspectives de maintien dans l'emploi

	Oui 61 %	Non 11 %	Ça dépend 25 %
Durée du contrat			
CDD	46.5 %	15.0%	36.0%
CDI	74.0 %	7.5%	15.0%
Age			
-de 25 ans	65.0 %	12.5%	20.0 %
25/39 ans	56.5 %	11.0 %	29.0 %
40/49 ans	56.0 %	13.5 %	28.0 %
50 ans et plus	74.0 %	8.0 %	14.0 %
Taille entreprise			
0- 09	61.5 %	11.0 %	25.0 %
10- 49	60.5 %	12.5 %	22.5 %
50-199	57.0 %	7.0 %	34.5 %
200 et plus	75.0 %	4.0 %	8.5 %
Secteur d'activité			
Agriculture	48.0%	15.0%	33.5 %
Sylviculture / Pêche			
Industrie Agroalim.	58.5%	14.5%	24.5 %
Biens intermédiaires	64.5%	4.5%	24.5 %
Biens d'équipements	75.0%	8.5%	17.0 %
Biens consommation	63.0%	10.5%	25.5 %
B.T.P	59.5%	10.5%	28.0 %
Commerce	62.0%	11.0%	24.5 %
Trans/Télécom	65.0%	6.0%	26.5 %
Services Marchands	60.0%	12.5%	23.0 %
Services N.Marchands	59.0%	7.5%	33.5 %
Niveau de Qualif.			
Jamais travaillé	73.0 %	9.0 %	18.0 %
Manoeuvre	52.5 %	15.0 %	30.0 %
O.S	64.0 %	10.5 %	21.0 %
O.Q	60.0 %	11.0 %	25.0 %
O.N.Q	61.0 %	10.0 %	26.5 %
Employés	62.0 %	10.5 %	25.0 %
Techniciens	51.0 %	14.5 %	29.0 %
Agents de Maîtrise	86.5 %	6.5 %	6.5 %
Cadres	72.0 %	10.0 %	15.0 %
Bénéficiaires du RMI	55.0 %	17.0 %	26.0 %
* Le total des réponses en ligne n'atteint pas toujours 100 % car les rebus n'ont pas été intégrés.			

Au vu de ces éléments, il semble que le Contrat de Retour à l'emploi reste un bon outil de réinsertion économique puisqu'il permet, d'après les déclarations des employeurs, à plus de six bénéficiaires sur dix d'accéder à un véritable emploi.

* *
*

Il semble donc que l'embauche de chômeurs de longue durée ne pose pas à l'entreprise de problèmes d'intégration majeurs. En outre l'appréciation favorable portée par les employeurs sur la qualité du travail fourni invite à repenser les termes du débat relatif aux mécanismes par lesquels se construit le chômage de longue durée. Traditionnellement, deux thèses s'affrontent sur l'analyse des causes du chômage de longue durée. Certains travaux soulignent la prégnance des caractéristiques individuelles de cette population qui tendrait à la disqualifier aux yeux des employeurs. D'autres s'attachent au contraire à mettre en évidence l'influence du facteur temporel qui, en éloignant les chômeurs de la sphère de l'emploi, provoquerait des phénomènes de découragement, de dévalorisation des acquis, ne rendant plus visible leur capacité à tenir les emplois proposés.

Quels que soient les éléments de réponse apportés sur le sens de cette causalité, force est de constater que s'impose encore aujourd'hui l'idée que les chômeurs de longue durée cumulent des handicaps de divers ordres constituant ainsi les victimes désignées d'une sélectivité du marché du travail exacerbée par les transformations des systèmes de travail. L'accent est donc fréquemment mis sur des qualifications professionnelles devenues obsolètes du fait de la modernisation de nos économies provoquant les réductions d'effectifs que l'on sait. Pourtant les résultats de cette étude attestent de la capacité de certains chômeurs de longue durée à occuper les postes offerts sans aménagements spécifiques de leurs conditions de travail.

Plus encore, les formes de gestion de la main d'oeuvre, repérées à travers les logiques de recrutement, de formation, d'insertion ne sont que très faiblement amendées à l'occasion du recrutement de ce public. A partir du moment où le demandeur d'emploi, quelle que soit sa catégorie administrative d'appartenance, intègre l'entreprise, son insertion s'effectue sur une logique de gestion de la main d'oeuvre construite indépendamment de son état de chômeur. Ce sont essentiellement sur des critères de qualification qu'est déterminé le choix du canal de recrutement et le type d'action de formation à mettre en oeuvre.

L'avantage financier dont bénéficie l'employeur à travers le CRE n'a donc pas pour contrepartie l'établissement de conditions d'accueil particulières visant à accompagner l'insertion du nouvel embauché. Cette prime joue plutôt comme une incitation en faveur d'un public pris dans un rapport de force sur le marché du travail qui lui est défavorable.

Ainsi, dans une situation de chômage massif les employeurs, à qualification équivalente, orientent leurs choix vers des individus pouvant attester de leur qualité que ce soit à travers leur diplôme ou leur proximité de compétences par rapport à l'emploi proposé. Or, le public visé par la mesure Contrat de Retour à l'Emploi n'offre que très rarement ces "labels de garantie", d'où la discrimination dont ils font l'objet. Cette enquête confirme que leur faible employabilité ne renvoie pas à des problèmes de compétences professionnelles, de toute façon en partie méconnues lors de tout acte d'embauche, mais bien plutôt à un problème d'accessibilité à l'emploi dans un marché anonyme où l'on privilégie "les signes extérieurs" d'aptitudes le plus souvent à travers le diplôme.

En conséquence, les traitements sociaux ou psychologiques de ce déficit d'employabilité ne peuvent, à eux seuls, suffire à le résorber tant il apparaît avant tout lié au contexte d'une rencontre entre une basse conjoncture économique et les mécanismes sélectifs du marché.

Ces constats ainsi que le jugement positif porté par les employeurs sur l'observation du travail effectué par les salariés sous contrat de retour à l'emploi interrogent également les conventions sur lesquelles repose le système de classement des chômeurs. Parler, sans distinction, "des chômeurs de longue durée", des "Rmistés", des salariés âgés" ne reviendrait-il pas à stigmatiser une population déjà fragilisée par rapport à l'emploi en renforçant ainsi une logique d'exclusion que ces catégories sont censées combattre ? Ou bien alors faut-il considérer qu'une sélection s'opère y compris dans le chômage et qu'à travers le Contrat de Retour à l'Emploi, seuls "les mieux dotés" des chômeurs de longue durée ont pu accéder à l'emploi ? La question reste posée. Mais même si l'on se place dans cette seconde hypothèse force est de reconnaître que les catégorisations de publics sur lesquelles se fonde de plus en plus l'intervention des pouvoirs publics en matière d'emploi sont fragiles et ne rendent compte qu'imparfaitement de la réalité qu'elles veulent représenter. ■

Structure de l'échantillon
Caractéristiques des bénéficiaires et des contrats
(comparaison entre la population enquêtée et la
cohorte de Janvier 1991)

	Échantillon Janvier 1991	Cohorte Janvier 1991
Sexe		
Hommes	47 %	47 %
Femmes	53 %	53 %
Age		
moins de 25 ans	9 %	13 %
25 - 39 ans	47 %	50 %
40 - 49 ans	24 %	20 %
50 ans et plus	20 %	17 %
Niveau de formation		
> = BAC	22 %	23 %
CAP/BEP	44 %	44 %
V BIS	14 %	13 %
Primaire	16 %	16 %
Difficultés écrit	3 %	2 %
Publique prioritaire		
Allocataires du RMI	9 %	11 %
Chômeurs de très longue durée	6 %	8 %
Chômeurs de plus de 50 ans	20 %	17 %
Qualification		
O.N.Q	19 %	19 %
O.Q	17 %	16 %
E.Q	35 %	36 %
E.N.Q	19 %	15 %
T.A.M	6 %	6 %
Cadres	4 %	4 %
		(non précisé 3,1 %)
Taille de l'établissement		
< 10 salariés	66 %	69 %
10 - 49 salariés	25 %	23 %
50 - 199 salariés	6 %	6 %
200 et plus	2,5 %	2 %
Activité économique		
Agriculture	4 %	3 %
Industrie	27 %	22 %
Bâtiment	11 %	11 %
Tertiaire Marchand	53 %	60 %
Tertiaire non Marchand	5 %	4 %

ÉLÉMENTS DE BIBLIOGRAPHIE

C. BARON, M.C. BUREAU, P. NIVOLLE, C. TUCHSZIRER, "Le Contrat de Retour à l'Emploi : une aide à l'insertion ?" "Variations" N°4, 1993.

ANPE, *Étude de satisfaction auprès des entreprises*, Mars 1992.

J.C. BARBIER, "Catégories de chômage et connaissance des effets des politiques d'emploi", Contribution à l'université d'été, SET, METIS 1992.

O. BENOIT-GUILBOT, "La recherche d'emploi : stratégies, qualification scolaire ou professionnelle et "qualification sociale", Sociologie du Travail, N°4, 1990.

D. BROCHIER, *L'utilisation des formations en alternance dans les stratégies d'emploi des PME*, Les cahiers de SYNDEX, N°1, 1992.

F. EYMARD-DUVERNAY, "Qualifications d'entreprises et chômage de longue durée", Contribution au Colloque "Agir contre le chômage de longue durée" 1991.

B. GAZIER, "L'employabilité : brève radiographie d'un concept en mutation", Sociologie du travail, N°4, 1990.

L.A. GÉRARD-VARET, M.L. CHALLIER ET X. JOUTARD, *Chômeurs de longue durée et durée de chômage*, Réflexions autour d'une étude des trajectoires et mobilités vis-à-vis du marché du travail, Contribution au colloque "Agir contre le chômage de longue durée" 1991.

CEREQ, "Formation continue des entreprises en 1991", Ralentissement de l'effort et maintien des disparités, BREF, Janvier 1993.