



3

juin 1994

1990-93 : LES CONTRATS EMPLOI SOLIDARITÉ, UN MILLION DE PERSONNES ET 110 000 EMPLOYEURS CONCERNÉS

Depuis 1990, dans 110.000 organismes, un million de personnes ont bénéficié d'un Contrat Emploi Solidarité (deux tiers sont des femmes). La réputation de ces contrats dans le public, chez les acteurs de l'emploi et auprès des bénéficiaires eux-mêmes, est contradictoire. Les résultats du passage en CES, pour les personnes, ne se résument pas à l'observation d'un taux de retour à l'emploi; ce dernier n'est d'ailleurs jamais négligeable. L'analyse de l'ensemble des CES signés de 1990 à 1993 révèle que l'existence de cette forme d'emploi est décisive pour de très nombreux organismes, au premier rang desquels les associations. Elle montre que la grande majorité des salariés des secteurs non marchands côtoie des collègues de travail embauchés en CES. Elle confirme enfin la modification considérable, sous l'impulsion des pouvoirs publics, des caractéristiques des personnes bénéficiaires: nette diminution de la part des jeunes et forte augmentation de celle des chômeurs non allocataires du RMI de plus de 25 ans.



UN IMPACT DE MASSE

Depuis son lancement en février 1990, 70.000 associations, 20.000 communes (soit plus de la moitié d'entre elles), 15.000 établissements

publics et 6.000 autres organismes ont utilisé, à un moment ou un autre, la mesure CES. En juin 1993, 420.000 salariés en CES, étaient en activité dans 80.000 organismes (25% de contrats dans les

collectivités locales; 34% dans les établissements publics et 37% dans les associations). A cette date, les salariés CES représentent ainsi *globalement* 6% des effectifs des organismes qui les emploient.

Les personnes en CES constituent plus de la moitié des effectifs dans la plupart des organismes

Effectif salarié hors CES	En juin 1993		En juin 1993		
	Nombre d'organismes	Répartition en %	Commune	Etablissement public	Association
0*	27 400	35	2,3	-	2,5
1	11 600	15	2,3	-	3,0
2	5 000	6	2,1	-	3,4
3 à 5	7 600	10	2,6	-	4,1
6 à 20	10 700	14	4,5	5,0	4,4
21 à 50	6 500	8	9,1	6,1	4,5
plus de 50	9 700	12	30,0	15,7	7,5
Ensemble	78 500	100	5,9	11,5	3,3

* Des non-réponses augmentent de quelques points (en %) cette ligne.
Champ : France entière ; Effectif au 30 juin 1993 (données de stock).

Les sources

Une analyse originale a été conduite à partir de l'ensemble des contrats **Emploi Solidarité enregistrés de février 1990 à juin 1993** : il s'agit de 1,6 million de contrats concernant 1 million de personnes (950 000 en métropole) et 110 000 employeurs. 42% de la population analysée, soit 420 000 personnes est en CES fin juin 1993.

Dans l'article sont systématiquement utilisés les résultats de l'enquête *CES modes d'emploi* réalisée par le Centre d'Etudes de l'Emploi en 1992 auprès d'un échantillon de 446 salariés en CES et 353 employeurs.

La plupart des organismes (six sur dix) embauchent un ou deux CES. Mais beaucoup de ces employeurs ont un effectif salarié hors CES très faible. C'est pourquoi les contrats

emploi-solidarité constituent au moins la moitié des effectifs de l'organisme dans plus des deux tiers des associations employeurs. C'est la même chose dans une commune sur deux et un établissement public sur quatre.

L'impact massif du programme CES, maintenu en 1994, peut aussi être comparé à l'ensemble des embauches dans le secteur marchand. En 1992, dernier chiffre connu, le ratio est de une embauche en CES pour huit embauches dans le secteur marchand¹.



12 CES PAR ÉTABLISSEMENT PUBLIC UTILISATEUR, 6 PAR COMMUNE, 3 PAR ASSOCIATION

En juin 1993, les établissements publics utilisateurs (principalement établissements scolaires et hospitaliers) emploient douze CES en moyenne. Le nombre est de 6

pour les communes et 3 pour les associations.

Au cours des trois années, la progression du nombre de salariés en CES s'est d'abord réalisée par l'intensification de la participation d'employeurs fidèles usagers, puis par l'arrivée régulière de nouveaux. Les fidèles usagers ont doublé leur nombre moyen de postes. Dans le même temps, les nouveaux utilisateurs entraient régulièrement, à raison d'un rythme de 10 % par semestre.

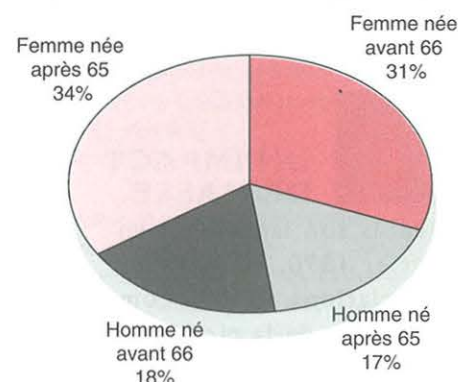


LA PART DES JEUNES DIVISÉE PAR DEUX

En trois ans, comme l'a montré une étude de la DARES², la transformation de la population concernée est complète : la part des jeunes diminue de moitié (de 63 à 32 %). En second lieu, la part des bénéficiaires du RMI augmente un peu pendant que double celle des autres personnes de plus de 25 ans (non bénéficiaires du RMI)³.

La réorientation de la mesure vers de nouveaux publics est particulièrement nette au second semestre 1992, (programme de lutte contre le chômage de longue durée).

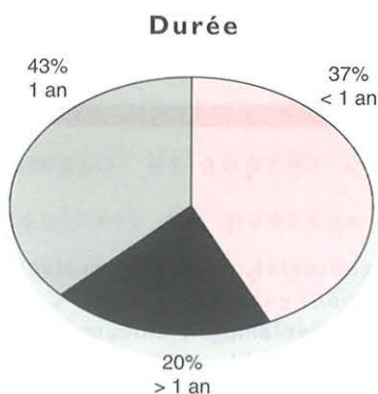
Age des personnes



Certes, dans la plupart des cas, les gros employeurs ont continué d'accueillir autant de jeunes qu'auparavant, mais 30% d'entre eux ont accru l'embauche de femmes de plus de 25 ans et diminué celle des jeunes. Quant aux plus petits organismes, ils ont substitué, sur la période, des "adultes" à des jeunes.

IV EMPLOYÉE DE BUREAU, OUVRIER D'ENTRETIEN, 12 MOIS AVEC LE MEME EMPLOYEUR

En revanche, sur toute la période, la nature des emplois occupés évolue très peu. La salariée type en CES exerce des



tâches administratives et sociales ou socio-éducatives (services ou aides rendus aux personnes) : elle travaille plutôt en établissement public ou association. Le salarié type, lui, accomplit des tâches d'entretien, il travaille plutôt dans une commune.

Les contrats peuvent être conclus pour des durées variant en général de 3 à 12 mois (voir encadré). Mais le contrat standard (43% des cas) dure au total un an, avec le même employeur, ce qui contredit l'hypothèse de son usage flexible.

Un salarié sur cinq, par ailleurs, reste plus d'un an en CES. La moitié de ces personnes continuent chez le même employeur, les autres en connaissent au moins deux. Enfin le tiers restant des personnes ont des durées de contrats inférieures à un an, et très dispersées : cela concerne au total 37% des personnes, qui conservent ainsi, si l'on peut dire, un "crédit CES".

ATTENTES ET USAGES DIVERSIFIÉS

L'homogénéité globale des durées des contrats et des activités exercées ne doit pourtant pas faire illusion. En effet, les travaux du Centre d'Etudes de l'Emploi, à partir d'analyses fines⁴, ont montré la diversité des attentes et opinions des salariés et la variété des usages de la mesure par les employeurs. Ainsi les personnes et les employeurs se saisissent, à leur manière, de l'opportunité créée par la mesure, sans que l'administration centrale qui l'a conçue ait les moyens de bien anticiper cette utilisation⁵.

- *Du côté des salariés*, la référence qui commande leur jugement reste l'emploi à durée indéterminée. D'où le caractère double de leurs appréciations. D'une part, ils sont très largement satisfaits, quant au contenu et conditions du travail pendant le CES. 72 % des personnes interrogées pensent que le CES est un bon moyen d'acquérir une meilleure qualification (mais une sur deux estime le salaire insuffisant).

D'autre part ils sont également conscients (pour la majorité d'entre eux) des difficultés rencontrées, sur le marché du travail, après le CES. Cette opinion se comprend d'autant mieux que, quelques semaines avant la fin de leur contrat, 5% ont un emploi assuré à la fin du CES, 7% une formation prévue, 7% un autre CES, alors que 81% n'ont pas encore de solution (une partie d'entre eux verront renouveler leur contrat). Les études de panel⁶ ont par ailleurs établi que les taux de retour à l'emploi ne

Le Contrat Emploi Solidarité

A la différence des travaux d'utilité collective (TUC) auxquels il a succédé (février 1990) en étendant leur champ, le contrat emploi-solidarité est un contrat de travail qui peut être conclu par les organismes privés à but non lucratif et les organismes publics. Les salariés concernés, selon la loi du 20 décembre 1993, sont les chômeurs de longue durée, les chômeurs âgés de plus de 50 ans, les personnes handicapées, les bénéficiaires du RMI et les jeunes de 18 à 25 ans qui connaissent des difficultés particulières d'insertion. Les personnes travaillent à mi-temps et peuvent suivre une formation; le salaire minimum doit être calculé sur la base du SMIC horaire. Le contrat ouvre droit pour l'employeur à l'exonération des charges patronales et à la prise en charge de 65 à 85% de la rémunération selon les cas. Le contrat est conclu pour 3 à 12 mois, voire 36 mois pour certaines catégories particulières. Il peut en outre être suivi d'un contrat emploi-consolidé.

sont jamais négligables, mais qu'une part notable de ces emplois restaient toutefois des contrats *aidés*, en majorité des CES.

L'appréciation clivée des bénéficiaires s'accorde avec le fait que le groupe le plus important des bénéficiaires (un tiers environ) vivent principalement leur contrat emploi-solidarité comme une *occupation ou un emploi temporaires*. Le vécu du CES comme *étape dans la réalisation d'un projet professionnel*⁷ ne concerne qu'un quart des salariés.

Les autres se partagent entre ceux qui y cherchent plutôt la chance d'une *expérience professionnelle dans le métier* (18 %), ou une *expérience de travail* (15 %) et enfin ceux pour qui c'est une *expérience tout court*.

RÉFÉRENCES

Bessy Ch., Eymard-Duvernay F., Gomel B. et Simonin B., *Les agents du service public de l'emploi dans leurs relations avec les entreprises* à paraître in *La Lettre du CEE*, juin 1994.

Defauquet V., Gomel B. et Simonin B., *CES modes d'emploi*, Rapport n° 93/7, CEE.

Simonin B., Gomel B. et Schmidt N., *Un bilan de l'évaluation des TUC*, Dossier de recherche n°49, CEE.

NOTES

1. Si l'on compare 450.000 personnes entrées en CES avec 3,7 millions d'embauches réalisées dans

• *Du côté des employeurs*, la participation au dispositif CES est rarement l'occasion d'expérimenter de nouvelles activités. Les salariés en CES apportent plutôt leur contribution à l'amélioration de services collectifs dont l'utilité est manifeste : mieux entretenir les équipements collectifs, le cadre de vie, faciliter le travail des salariés et des bénévoles.

Aussi, les employeurs jugent le CES utile, d'un point de vue "économique", ce qui n'empêche pas la détermination du nombre des embauches en fonction d'autres facteurs (pressions des tutelles, des partenaires, de la population).



LE "PARTAGE" DU CHOMAGE?

L'absence d'une articulation pleinement satisfaisante du CES

le secteur marchand (non agricole). La comparaison n'est qu'indicative. Les embauches sont estimées par la DARES (ministère du travail).

2. *Premières informations*, n°349, juillet 1993.

3. La différence homme/femme est accusée: une femme sur quatre perçoit le RMI contre près d'un homme sur deux.

4. Defauquet, Gomel, Simonin, *CES Modes d'emploi*, op. cit.

5. Cette question est abordée par C. Bessy, F. Eymard-Duvernay, B. Gomel et B. Simonin: *Les agents du service public de l'emploi dans leurs relations avec les entreprises*, à paraître in *La Lettre du CEE*, juin 1994.

6. Dans les limites méthodologiques qui sont les leurs, voir le dossier de *Travail et Emploi*, n°55, 1993, ainsi que A.L.

avec l'insertion professionnelle n'incite-t-elle pas à considérer le contrat emploi-solidarité comme un outil de *partage* du chômage, à un moment donné? Les personnes passent par les organismes pour un temps limité, sur des postes permanents, chez des employeurs fidèles usagers de ces contrats, et elles sont remplacées par d'autres. Le CES est une forme d'emploi (précaire) parmi d'autres: mi-temps exclusif d'une durée rarement supérieure à un an. La difficile mise en place des contrats emploi consolidés témoigne aussi des incertitudes d'une mesure dont l'utilité *sociale* n'est pas contestée.

J.C. Barbier, B. Gomel & B. Simonin

Aucouturier, *Panels et évaluation des politiques de l'emploi*, Cahier Travail et emploi, Documentation française, 1994.

7. Dans l'enquête réalisée par le CEE, pour 27% des personnes interrogées, le CES est la première expérience de travail salarié (43% des jeunes sont dans ce cas). Voir *CES, mode d'emploi*, op. cit.

CENTRE D'ETUDES DE L'EMPLOI

29, promenade Michel Simon
93166 Noisy-Le-Grand cedex
Tél. 45-92-68-97
Télécopie 49-31-02-44

Directeur de publication : A. Fouquet
Responsable de la rédaction : J.-C. Barbier
Maquette : AGORA SOPHA, M. Ferré
Imprimerie : LOUIS-JEAN, 05003 Gap
Dépôt légal : 443 - Juin 1994