

P

PREMIÈRES INFORMATIONS

et PREMIÈRES SYNTHÈSES

LES BÉNÉFICIAIRES DES CONTRATS AIDÉS DANS LE SECTEUR NON MARCHAND :

leur point de vue et leurs attentes

Interrogés sur leur travail, sur leurs conditions de vie et sur leurs perspectives, les salariés en contrat emploi-solidarité (CES), en contrat emploi consolidé (CEC) ou en contrat emploi-jeune expriment des opinions convergentes sur plusieurs points essentiels. A l'exception du salaire, ils apprécient leurs conditions de travail et le contenu de leur activité. Ils considèrent aussi que l'accès à un emploi aidé représente un apport évident à leur vie quotidienne. Ils n'en attendent toutefois pas la même chose. Les salariés en contrat emploi-jeune espèrent acquérir une expérience professionnelle utile à leur carrière et sont soucieux de bénéficier de possibilités de formation et de perfectionnement. Ils n'envisagent pas nécessairement de rester chez leur employeur à l'issue du contrat. L'entrée en CES et en CEC est largement motivée par d'autres facteurs : le désir de rompre son isolement, le besoin d'argent et l'espoir de stabiliser sa situation professionnelle grâce à une intégration définitive dans l'organisme.

Le contrat emploi-solidarité (CES), le contrat emploi consolidé (CEC) et le programme « nouveaux services - emplois jeunes » s'adressent, à quelques différences près, aux mêmes employeurs du secteur non marchand. La plupart des études existantes les analysent pourtant séparément au motif qu'ils poursuivent des objectifs différents. Les deux premières mesures sont en effet des actions contre-sélectives, visant principalement à faciliter l'insertion professionnelle de chômeurs et d'allocataires de minima sociaux connaissant des difficultés importantes d'accès à l'emploi. Le programme « nouveaux services - emplois jeunes », à l'inverse, a pour objectif principal une création nette d'emploi à visée macroéconomique de soutien à la croissance et de baisse du chômage.

L'examen des conditions de travail offertes aux salariés en contrat aidé et de l'impact de l'accès à ces contrats sur leurs conditions de vie se prête pourtant bien à une approche comparative entre les trois mesures. Les

années quatre-vingt-dix ont en effet été marquées par une dynamique d'amélioration du contrat de travail à l'occasion de la création de chacune de ces mesures (encadré 1). L'enquête statistique commanditée par l'instance d'évaluation sur les mesures d'aide aux emplois du secteur non marchand (1) permet de comparer, pour la première fois, les réponses de salariés recrutés à la même période et dans les mêmes territoires grâce à l'une de ces trois mesures, et d'observer si les différences sensibles dans les caractéristiques des contrats ont une influence sur la façon dont ces salariés perçoivent leurs conditions de travail et de vie (encadré 2).

Des motivations d'entrée en emploi aidé différentes suivant le type de contrat

Dans la décision d'accepter un contrat aidé s'entremêlent, chez les futurs salariés, diverses motivations professionnelles et sociales. Les premières sont nettement dominantes pour l'entrée dans le programme « nouveaux services - emplois jeunes », alors que les secondes comptent tout autant lors de l'entrée en CES ou en CEC. Aussi, les contrats aidés ne sont-ils pas jugés exactement selon les mêmes critères par leurs bénéficiaires.

Les trois quarts des demandeurs d'emploi acceptant un CES ou un CEC le font faute d'autres possibilités d'emploi et malgré des pratiques de

recherche qui ne se focalisent pas sur ces mesures. Il en résulte souvent chez eux un fort sentiment de découragement. Beaucoup intériorisent l'idée qu'ils seraient « inemployables ». Au moment de l'enquête, dans un contexte marqué par une hausse de l'emploi sans précédent, moins d'un salarié en CES ou en CEC sur cinq estime que cette situation doit lui permettre de trouver beaucoup plus facilement un emploi, alors qu'un sur deux considère que la croissance « n'est pas pour lui » et qu'il lui sera toujours aussi difficile de trouver du travail. Les attentes exprimées à l'égard de ces mesures sont révélatrices

des difficultés sociales ou psychologiques que connaissent les personnes auparavant. Les motivations professionnelles sont, bien sûr, essentielles : ne pas perdre ses acquis professionnels, acquérir une nouvelle expérience, rester peut-être ensuite chez l'employeur. Mais la possibilité de voir des gens et de ne pas rester chez soi sans rien faire est la raison la plus souvent évoquée pour expliquer l'acceptation du contrat aidé. Le besoin d'argent est également cité comme un motif très important. Ces dimensions avaient d'ailleurs déjà été considérées comme essentielles dans plusieurs enquêtes antérieures (2).

Encadré 1

LES CONTRATS DE TRAVAIL ASSOCIÉS AUX TROIS DISPOSITIFS

Le champ des employeurs : les collectivités territoriales et leurs groupements, les établissements publics nationaux et locaux, les groupements d'intérêt public, les organismes de droit privé à but non lucratif, les personnes morales chargées de la gestion d'un service public.

Le contrat emploi-solidarité, *contrat de travail de droit privé, a été créé en 1990.*

La durée hebdomadaire du travail est de 20 heures. Elle peut être réduite jusqu'à 10 heures si la situation de la personne le justifie.

Le contrat est à durée déterminée de 3 à 12 mois. Il peut être prolongé, jusqu'à 24 mois au maximum, pour des personnes en très grande difficulté d'insertion.

Le salaire est calculé sur la base du SMIC horaire multiplié par le nombre d'heures effectué, sauf dispositions particulières plus favorables (ce qui est exceptionnel). Il peut se cumuler, sous certaines conditions, avec les allocations de chômage ou avec l'allocation du RMI.

Au moment de l'enquête, 84 % des bénéficiaires appartenaient à l'une des catégories dites « prioritaires » : allocataires du RMI, de l'API ou de l'ASS sans emploi depuis plus d'un an, chômeurs de longue durée âgés de 50 ans ou plus, chômeurs de très longue durée, handicapés, jeunes suivis dans le cadre du programme TRACE et personnes rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

Les personnes peuvent bénéficier d'une formation non rémunérée en dehors de leur temps de travail, l'État pouvant prendre en charge son coût dans la limite des crédits disponibles. Des actions d'accompagnement professionnel sont également financées.

Le contrat emploi consolidé a été créé en 1992 pour compléter le CES. C'est un contrat de travail de droit privé. La durée hebdomadaire du travail est de 30 heures au moins, sauf dérogation annuelle liée aux besoins de la personne.

L'embauche peut être faite en CDI (ce qui est rare) ou sur un CDD d'un an renouvelable dans la limite de cinq ans. L'entrée en CEC est le plus souvent à la suite d'un CES, mais des possibilités d'entrée directe existent depuis 1998.

La rémunération est au moins égale au SMIC horaire multiplié par le nombre d'heures effectuées. Elle peut être aussi calculée sur des bases plus favorables, en référence à une convention collective par exemple.

Les catégories de publics éligibles sont, à peu de choses près, les mêmes que pour le CES.

Outre l'accès à la formation, les salariés en CEC doivent pouvoir construire un projet professionnel grâce à des actions d'orientation et de validation des acquis ou, à défaut, d'un bilan de compétences.

Le contrat emploi-jeune a été créé en 1997. C'est, sauf exception, un contrat de travail de droit privé. Le contrat est à temps plein, exceptionnellement à temps partiel si la nature de l'activité l'exige.

L'embauche peut être faite en CDI (dans les associations et les EPIC) ou en CDD de 60 mois.

La rémunération est au moins égale au SMIC. Elle doit être fixée en fonction de la grille de classification quand une convention collective est applicable.

Public éligible : les jeunes de moins de 26 ans sans emploi et les personnes de moins de 30 ans non indemnisables par l'assurance chômage ou handicapées.

L'accès à des actions de formation n'est pas systématique. Les jeunes peuvent toutefois bénéficier de stages et d'actions de professionnalisation financés sur crédits publics, sur fonds mutualisés ou par l'employeur.

(1) - *L'instance d'évaluation des mesures d'aide aux emplois du secteur non marchand, présidée par Yves Robineau, a mené ses travaux au Commissariat général du Plan en 2000 et 2001. Elle regroupait une quinzaine de personnes : chercheurs et universitaires, représentants de réseaux associatifs, membres de l'administration et des corps d'inspection. Son rapport a été publié en 2002 à la Documentation française : « Les mesures d'aide aux emplois du secteur non marchand », Conseil national de l'évaluation, Commissariat général du Plan. Ses travaux ont été co-financés par la DARES.*

(2) - *Christine Charpail et Serge Zilberman : « Regard sur trois mesures », Premières Synthèses, n° 05.2, 2002. Bernard Gomel et Bernard Simonin : « L'utilité du contrat emploi-solidarité », La lettre du Centre d'Études de l'Emploi, n°35, 1994.*

Les motivations pour le contrat emploi-jeune sont certainement très diverses selon les secteurs d'activité mais, dans la majorité des cas, la décision n'est pas seulement prise faute de mieux. Le poste a d'abord été pris parce que son contenu était a priori intéressant et pour l'expérience professionnelle qu'il doit permettre d'acquérir dans la durée. La concordance entre l'emploi obtenu et le projet professionnel antérieur du jeune apparaît clairement dans les secteurs d'activité pour lesquels on dispose d'informations détaillées : la police, le sport, l'animation socioculturelle, la culture. Toutefois, beaucoup de jeunes n'ont pas eu l'occasion d'exercer un choix, faute d'autres propositions. La crainte de rester au chômage, le besoin d'argent, le désir de voir des gens, sont des motifs moins cités qu'ils ne le sont par les salariés en CES ou en CEC. Ils ont quand même souvent pesé dans la décision d'accepter l'emploi offert. En ce sens, le programme semble avoir représenté une chance presque inespérée pour de très nombreux jeunes. Dans un contexte professionnel difficile, plus marqué par la précarité que par une complète exclusion de l'emploi, le programme a pu fournir non seulement une occasion d'emploi, mais aussi une expérience professionnelle intéressante et de longue durée dans les activités désirées.

Satisfaction élevée quant aux conditions de travail, à l'exception du salaire

Les attentes professionnelles plus fortes des salariés en contrat emploi-jeune et leur situation sociale antérieure moins défavorable expliquent certainement, pour partie, que leur jugement soit un peu plus sévère sur leurs conditions de travail, bien qu'il reste globalement favorable. Quel que soit l'aspect du poste évoqué, le taux d'insatisfaction est toujours un peu plus élevé qu'en CES ou en CEC (graphique 1), à une exception près : le temps de travail hebdomadaire. La

possibilité pour eux de travailler à temps plein est un facteur majeur de satisfaction alors que les personnes en CES sont beaucoup plus nombreuses à regretter que leur contrat ne puisse pas leur procurer plus d'un mi-temps.

Il y a toutefois de grandes similitudes dans les opinions des salariés en contrat aidé. L'ambiance de travail et le contenu de l'activité sont toujours les principaux motifs de satisfaction alors que les possibilités de formation et de perfectionnement et, surtout, le niveau de salaire horaire concentrent la majeure partie des critiques. Indépendamment du niveau de qualifica-

tion, il semble bien que le fait d'être payé au SMIC, ou juste un peu plus, alors qu'on a conscience de faire un travail tout aussi utile que celui de permanents de l'organisme mieux payés, engendre un fort sentiment d'insatisfaction (cf. infra.)

On constate pour le CES et le contrat emploi-jeune une forte bipolarisation des avis sur l'utilisation des compétences, due certainement à des différences sensibles dans l'adéquation entre le contenu du poste proposé et l'expérience ou le projet professionnel des salariés : plus de 40 % des salariés se déclarent « très satisfaits » des possibilités offertes par le contrat

Encadré 2

L'ENQUÊTE AUPRÈS DES BÉNÉFICIAIRES DES TROIS DISPOSITIFS

L'instance d'évaluation a commandité, à la fin de l'année 2000, à la société Cinq sur Cinq une étude quantitative visant à interroger à la fois les employeurs et les salariés afin de mieux connaître les stratégies d'utilisation des mesures par les employeurs, la perception des salariés et le déroulement des contrats. Pour ce faire, 400 interviews ont été réalisées auprès d'employeurs et 1 000 interviews auprès des salariés en CES (300), en CEC (300) ou en contrat emploi-jeune (400). Les salariés devaient encore être en poste chez les employeurs interrogés au moment de l'enquête.

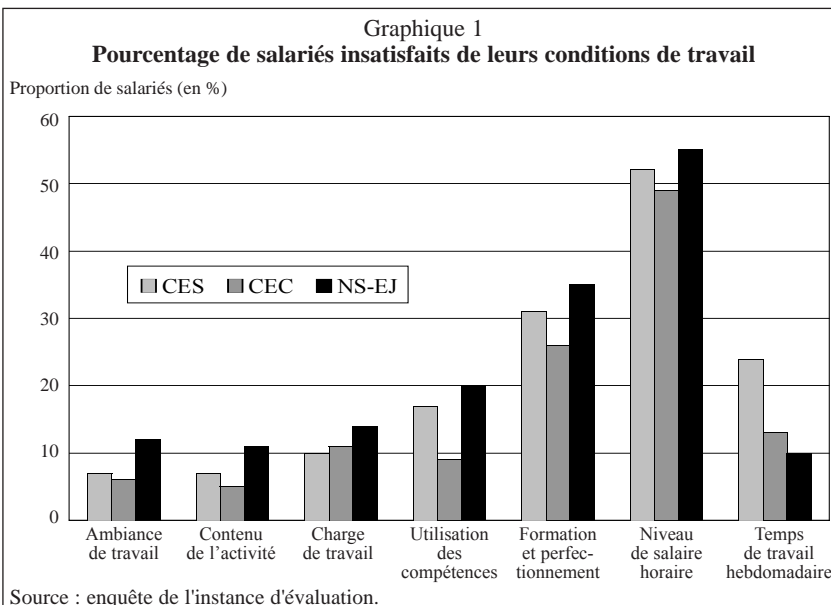
L'enquête s'est effectuée par téléphone, les salariés étant joints à leur domicile, avec des entretiens d'une durée comprise entre 40 minutes et une heure.

La construction de l'échantillon a été réalisée en plusieurs étapes. Ont d'abord été sélectionnées, à partir d'une analyse typologique, dix zones d'emploi de France métropolitaine, rendant compte de la diversité des situations observées au regard de trois critères :

- l'intensité de l'utilisation des mesures par rapport à l'importance du chômage ;
- les caractéristiques du public dans ces mesures ;
- les caractéristiques des employeurs.

A ensuite été sélectionné dans chacune des zones, à partir des fichiers du CNASEA, un échantillon d'employeurs en tenant compte de leur hétérogénéité selon les critères suivants : la catégorie juridique de l'organisme, sa taille, les types de contrat aidé qu'il utilise, l'ancienneté d'utilisation de ces contrats.

Dans chaque organisme retenu, ont été sélectionnés, par tirage aléatoire, des salariés en emploi aidé ayant débuté leur contrat depuis au moins 4 mois, afin qu'ils aient acquis une certaine expérience et qu'ils aient pu percevoir l'impact de leur emploi sur leur vie quotidienne.

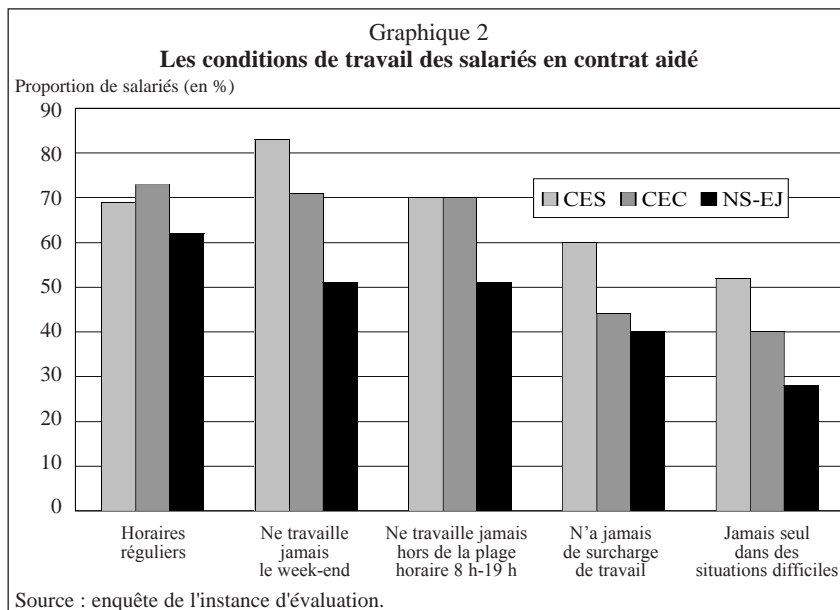


aidé alors que près de 20 % d'entre eux font part de leur insatisfaction. Le CEC, qui fait suite en général à un CES, a permis plus souvent de réaliser les ajustements nécessaires avant même l'entrée sur ce contrat : le taux d'insatisfaction sur l'utilisation des compétences est nettement plus faible.

Enfin, le niveau de la charge de travail représente rarement un motif d'insatisfaction. Beaucoup de salariés en CES et en CEC se déclarent même « très satisfaits », alors que l'opinion des personnes en contrat emploi-jeune est plus nuancée : la réponse « plutôt satisfait » est, de loin, la plus fréquente. Cet écart peut s'expliquer par les conditions objectives d'exercice de leur activité (graphique 2). Les salariés en CES se voient offrir le plus souvent des horaires et une charge de travail qui les préservent des horaires atypiques ou irréguliers et du stress lié à des situations de travail difficiles, avec des différences toutefois assez sensibles selon les catégories d'employeurs.

Au regard de ces critères, les conditions de travail en contrat emploi-jeune apparaissent beaucoup plus contraignantes : fréquence des surcharges de travail, des situations délicates où le salarié est obligé de se débrouiller seul, du travail le week-end, tôt le matin ou tard le soir.

Au total, les principaux motifs de satisfaction des salariés en CES et en CEC semblent bien correspondre à leurs attentes initiales. La proximité de leurs tâches avec celles d'autres salariés de l'organisme (quand il y en a) et leur bonne intégration à l'équipe de travail leur apportent, au moins provisoirement, le sentiment d'intégration sociale et professionnelle qu'ils recherchaient en priorité en acceptant le contrat aidé. Mais un problème majeur n'est pas résolu, en particulier en CES : le niveau du salaire horaire et le travail à temps partiel ne leur procurent que des ressources faibles, ce qu'ils trouvent injuste lorsqu'ils comparent leur situation à celle des autres salariés.



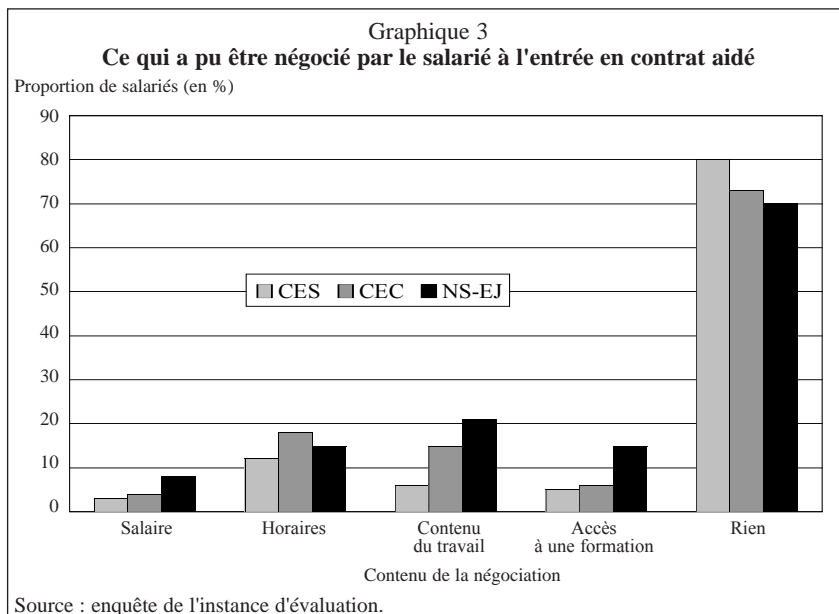
Outre la conviction d'acquiescer une expérience professionnelle précieuse pour leur avenir, la satisfaction des salariés en contrat emploi-jeune vient plutôt du sentiment de leur singularité au sein de l'organisme. 20 % d'entre eux seulement considèrent que des salariés sur d'autres types de contrat font le même travail qu'eux, alors que nombreux sont ceux qui expriment une forte confiance dans l'utilité de leur fonction pour la collectivité. Toutefois, les critiques fréquentes sur les possibilités de formation et de perfectionnement et sur le niveau de leur salaire horaire correspondent à deux points essentiels de leurs attentes initiales. Leur carrière professionnelle ultérieure risque de pâtir du manque d'occasions de se perfectionner et beaucoup ne peuvent envisager de rester dans l'organisme s'il n'y a pas de possibilité de progression salariale.

Un contenu et des conditions de travail peu négociés lors du recrutement

La satisfaction d'ensemble exprimée à l'égard du contenu et des conditions de travail ne peut guère s'expliquer par la possibilité offerte aux personnes de négocier les éléments de leur contrat de travail au moment du recrutement. Trois fois sur quatre, l'employeur a défini le contenu du poste sans demander

l'avis du futur salarié. Lorsque ce dernier a pu négocier, il l'a fait presque toujours seul, sans être appuyé par un tiers. Tous types de contrats confondus, moins de 3 % des salariés déclarent avoir été aidés par un agent du service public de l'emploi, un autre intervenant extérieur ou un représentant du personnel pour négocier leurs conditions de travail. Ce constat ne signifie pas que le contenu du poste n'a pas fait au préalable l'objet d'une négociation entre le service public de l'emploi et l'employeur, mais celle-ci est restée inconnue du salarié.

Ces réponses mettent en évidence la relation tout à fait particulière se nouant entre l'employeur, le salarié et le représentant de l'État pour la conclusion du contrat aidé, qui différencie fortement ce dernier d'un contrat de travail standard. Le rapport demandé par l'instance d'évaluation sur le contentieux juridictionnel des contrats de travail aidés dans le secteur non marchand souligne d'ailleurs cet aspect : « La rédaction de l'article L. 322-4-7 du code du travail, issue de la loi du 19 décembre 1989, témoignait de la prégnance d'une représentation des mesures d'aide à l'emploi de type contrat emploi-solidarité en termes de placement ; tout se passe comme si, en réalité, la convention conclue entre l'État et l'employeur avait pour objet le placement administratif d'un demandeur d'emploi au



service de cet employeur. Dans cette logique, la seule manifestation de volonté du candidat consiste à accepter “ la place ”, dont les caractéristiques sont intégralement prédéterminées par l'accord entre l'État et l'employeur (...). Développée dans ses ultimes conséquences, cette logique conduit à considérer que le rôle du contrat individuel de travail ne consiste plus qu'à déclencher l'application du droit privé du travail (et du régime général de sécurité sociale) à la relation ainsi créée, sa fonction de source de droits et obligations entre les parties ayant disparu au profit de la convention État-employeur (...) » (3).

La négociation du contrat avec le salarié est toutefois un peu plus fréquente en contrat emploi-jeune. Elle porte le plus souvent sur le contenu du travail, puis sur l'accès à une formation et sur les horaires, rarement sur le salaire (graphique 3). En CEC et, à un degré moindre, en CES, les discussions portent d'abord sur les horaires, parfois sur le contenu du travail. La formation et le salaire sont des thèmes qui ne sont presque jamais négociés par le salarié.

L'ajustement du poste de travail après le début du contrat aidé est, par contre, une pratique assez courante en contrat emploi-jeune et en CEC. Elle est moins répandue pendant la durée, plus courte, du CES. Cette

évolution résulte en général d'une initiative de l'employeur en CES et en CEC. Une fois sur deux, le salarié déclare être à l'origine de la modification en contrat emploi-jeune. Les collègues de travail ont aussi parfois joué un rôle. Ces ajustements sont en majorité jugés très positifs par les salariés, qu'ils en aient été ou non les initiateurs.

Des conditions salariales et d'accès aux avantages sociaux différenciées suivant le type de contrat aidé

L'insatisfaction des salariés en CES et en CEC quant au niveau de leur rémunération peut être expliquée par le fait que, dans la très grande majorité des cas, leur salaire horaire a été fixé au SMIC lors du recrutement. Le mode de calcul du salaire est plus hétérogène en contrat emploi-jeune. Le SMIC reste la référence la plus fréquente à l'embauche, mais une partie des salariés a pu obtenir un peu plus, soit en référence à une convention collective, soit par un autre mode de calcul.

Il reste à savoir si l'accès à un autre type d'emploi aurait permis aux salariés en contrat aidé d'obtenir un salaire horaire et un salaire mensuel sensiblement supérieurs. On ne dispose pas de tous les éléments pour répondre à cette question. On sait toutefois que les chômeurs obtenant un

emploi en entreprise grâce à un contrat initiative-emploi doivent une fois sur deux se contenter du SMIC et trois fois sur quatre d'un salaire horaire ne dépassant pas 1,1 SMIC, tout comme l'ensemble des chômeurs de longue durée retrouvant un emploi (4). L'enquête de suivi des bénéficiaires du RMI réalisée par l'INSEE montrait que 50 % des personnes au RMI qui, 12 mois après, avaient trouvé un emploi salarié, percevaient un salaire inférieur au SMIC à temps plein (5). Des études économétriques sur le salaire mensuel que peut espérer un bénéficiaire du RMI (ou une femme bénéficiaire de l'API) s'il (ou elle) retrouve un emploi, mettent toutefois en évidence des différences très sensibles entre hommes et femmes. Chez ces dernières, le salaire espéré ne dépasse le SMIC à temps plein que pour 10 % de la population estimée, alors que pour les hommes, ce seuil est dépassé par plus de la moitié de la population (6).

L'insatisfaction sur les conditions salariales peut aussi s'expliquer par deux autres facteurs. D'une part, il est rare en CES, et même en CEC, que l'employeur accorde au salarié une augmentation de salaire ou la prévoit explicitement (graphique 4). Le salaire initial, déjà faible, apparaît alors comme une limite indépassable quels que soient les efforts professionnels de la personne. La situation salariale semble pourtant moins bloquée en

(3) - Philippe Enclos et Vincent Cattoir-Joinville (dir.) : « Le contentieux juridictionnel des contrats de travail aidés dans le secteur non-marchand », Université de Lille-II; rapport pour l'instance d'évaluation sur les mesures d'aide aux emplois du secteur non marchand.

(4) - Marc Gurgand : « Minima sociaux et revenus du travail » in « Les trappes à inactivité à l'épreuve des faits », Rapport n° 00/19 du Centre d'études de l'emploi pour le Commissariat général du Plan, 2000.

(5) - Anne Belleville et Marie-Laure Rallet : « Les contrats initiative-emploi en 1999 », Premières Synthèses, n° 33.1, DARES-ANPE, 2000.

(6) - Cédric Afssa : « L'insertion professionnelle des bénéficiaires du revenu minimum d'insertion », Document de travail F9901, Direction des statistiques démographiques et sociales, INSEE.

contrat emploi-jeune (hors Éducation nationale et Police nationale), du fait d'augmentations accordées au coup par coup ou programmées dès la signature du contrat.

D'autre part, les salariés en contrat aidé apparaissent sensibles à ce que, souvent, ils ne bénéficient pas des mêmes avantages sociaux que les autres salariés de l'organisme, situation que reconnaissent d'ailleurs en partie les employeurs. L'écart est très fortement perçu par les salariés en CES qui, près d'une fois sur deux, déclarent avoir beaucoup moins d'avantages que les salariés en place, alors que 20 % seulement estiment disposer des mêmes avantages. Ces différences portent principalement sur les primes, puis sur les aides accordées pour les loisirs, sur les avantages offerts pour les enfants et sur l'accès aux mutuelles. L'écart se réduit néanmoins pour les contrats aidés plus stables. Employeurs et salariés expriment des avis convergents sur le fait que ces écarts sont les moins marqués en contrat emploi-jeune.

La situation n'est pas non plus la même suivant la nature juridique de l'employeur. Une large majorité d'associations déclare que les salariés en contrat emploi-jeune et en CEC ont droit aux mêmes avantages sociaux que les autres salariés. Dans les établissements publics et les collectivités territoriales, deux employeurs sur trois estiment qu'il y a des différences dans l'accès aux avantages sociaux entre les personnes en CES et en CEC, d'une part, le reste du personnel, d'autre part, alors que les salariés du programme NS-EJ auraient beaucoup plus souvent les mêmes avantages.

Cette différence sensible, au détriment des salariés recrutés dans les établissements publics et dans les collectivités territoriales, recoupe la question de l'introduction de contrats aidés de droit privé dans la sphère de la fonction publique, qui a pour conséquence d'exclure les salariés du

droit commun des agents des services publics administratifs. Outre des incohérences juridiques, il en résulte que deux règles statutaires originelles ne sont pas applicables aux bénéficiaires des contrats aidés, dont celle de la représentation des différentes catégories de personnels dans les instances collégiales des services, ce qui peut être source de discriminations à leur encontre si ne sont pas institués, par les organismes, des modes de représentation qui leur soient propres.

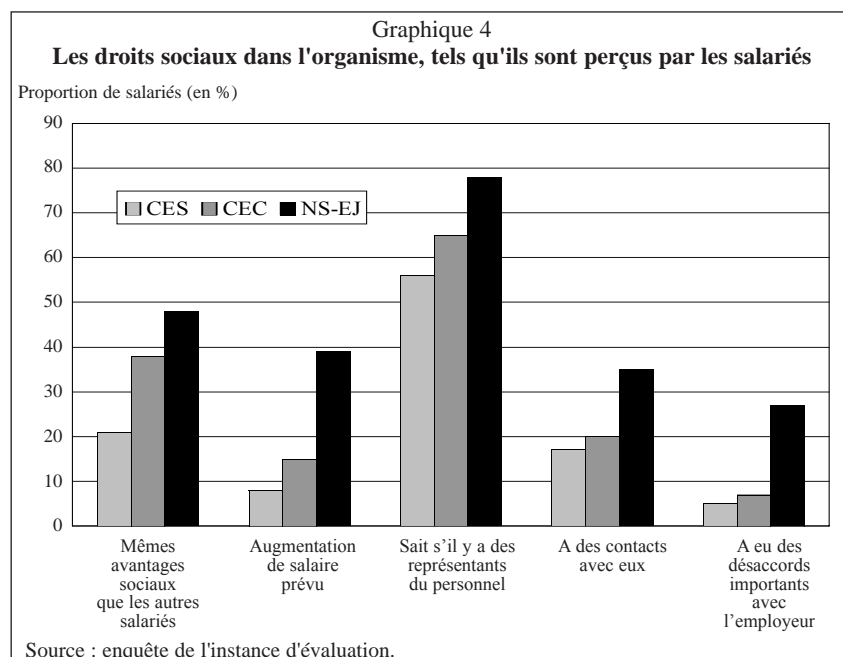
Le sentiment de ne pas disposer des mêmes droits que les autres salariés ne semble pas inciter pour autant les personnes en CES et en CEC à s'adresser aux délégués du personnel ou aux syndicats. Malgré une présence déjà ancienne dans l'organisme, un salarié en CEC sur trois affirme ne pas savoir s'il y a des représentants du personnel. Quand leur présence est connue, plus de 40 % des salariés en CEC ne souhaitent pas avoir de contacts avec eux. Les faibles relations des personnes en CES avec les représentants du personnel semblent dues à l'ignorance de leur existence ou de la façon dont elles pourraient s'adresser à eux, plutôt qu'à la volonté de ne rien leur demander. Dans leurs rapports aux représentants du personnel, les salariés en contrat emploi-jeune manifestent une posi-

tion sûrement beaucoup plus proche de celle que peuvent avoir les salariés en place. Ils sont mieux informés de l'existence des représentants et, quand ils les identifient, un tiers des jeunes a des contacts fréquents avec eux et un autre tiers a des contacts occasionnels.

La faiblesse des relations des salariés en CES et en CEC avec les représentants du personnel peut s'expliquer par la satisfaction d'ensemble à l'égard de leur travail et par la rareté des conflits qui les opposent à leur employeur ou à d'autres salariés, due très probablement en partie à l'espoir qu'ils nourrissent d'être intégrés à l'organisme. Le programme « nouveaux services-emplois jeunes » constitue, en ce domaine, une rupture. Les désaccords entre employeurs et salariés apparaissent beaucoup plus nombreux (un quart des salariés évoque un désaccord important).

Une aide à la préparation de la sortie du contrat aidé encore limitée

La perception de leurs conditions de travail par les salariés en cours de contrat aidé n'est, bien sûr, pas indépendante de la façon dont ils perçoivent leur avenir professionnel au terme de ce contrat. Quel que soit leur contrat, cet avenir apparaît incertain à



la plupart d'entre eux parce qu'ils ne savent pas s'ils pourront rester chez leur employeur actuel. Pour le reste, le type de contrat semble induire des perspectives et des comportements assez différents.

Toutes les études disponibles montrent que les chances de rester dans l'organisme au terme d'un CES sont faibles. Pourtant, moins d'un quart des personnes a intégré le fait qu'elles ne pourront pas y être embauchées à l'issue du contrat et qu'il leur faut donc chercher d'autres solutions. La plupart entretiennent encore l'espoir, même faible, d'une intégration et sont sûres de l'accepter si on la leur propose. Cette attitude s'explique largement par le fait que l'offre de services qui leur est faite pour préparer la sortie du contrat aidé reste limitée (tableau 1). Une majorité de personnes ne bénéficie toujours pas d'un accompagnement extérieur pour aider à la préparation d'un projet professionnel ou réaliser un bilan de compétences, même si ce type d'action est plus fréquent que par le passé. Aussi, la plupart d'entre elles estiment n'être aidées ni par l'extérieur ni en interne pour rechercher un autre emploi. Moins de la moitié suit des actions de formation et la difficulté pour elles de dégager des perspectives professionnelles claires ne les incite pas à en être très demandeuses. Cette difficulté explique aussi certainement que la relative faiblesse de l'offre de services pour préparer l'après-CES ne soit critiquée que par une minorité des

(7) - José Bardaji : « Un an après la sortie d'un contrat emploi consolidé : près de six chances sur dix d'avoir un emploi », Premières Synthèses, n°43.3, 2001.

(8) - Au moment de l'enquête, le fait de ne pas bénéficier d'un accompagnement professionnel et d'un appui pour la recherche d'un autre emploi ne semblait pas être un facteur important d'insatisfaction. Le terme du contrat était encore lointain et il est probable que les demandes de ce type de services augmenteront sensiblement au fur et à mesure de l'approche du terme du contrat.

(9) - Sur l'importance de la formation pour les salariés en contrat emploi-jeune, voir aussi Vanessa Bellamy : « Les jeunes sortis du programme " Nouveaux Services - Emplois Jeunes " : plus de six sur dix sont en emploi », Premières Synthèses, n°04.1, 2002.

salariés. Face aux incertitudes qui pèsent sur leur avenir, ils préfèrent concentrer leur attention sur leur travail quotidien. Celui-ci leur apparaît d'autant plus positif que les salariés savent très bien qu'ils risquent de se retrouver au chômage ou de ne pas retrouver de meilleures conditions de travail une fois leur CES terminé.

Bien que n'ayant aucune certitude d'être recrutés définitivement, la très grande majorité des salariés en CEC ont une vision de leur avenir professionnel qui passe par l'intégration à l'organisme. Cette attitude s'explique certainement par la conjugaison de plusieurs facteurs. Le passage du CES au CEC s'est traduit par une augmentation de leur horaire hebdomadaire et donc du sentiment d'appartenance au collectif de travail. Les salariés savent que l'employeur les a recrutés d'abord pour des motifs professionnels, leur expérience en CES leur ayant permis de faire la preuve de la qualité de leur travail. L'ajustement entre leurs compétences et le contenu du poste a pu se faire au cours du temps et les salariés estiment en général que ce contenu est aujourd'hui tout à fait adapté à ce qu'ils souhaitent faire par la suite. Ils ne voient donc pas pourquoi la relation de travail devrait s'interrompre. Cette vision de leur avenir n'est pas complètement erronée. Lorsque le CEC va au terme des cinq ans, il est très fréquent que les salariés accèdent à un emploi stable dans l'organisme (7). Mais elle les prépare peu au non renouvellement du contrat avant ce terme, situation pourtant fréquente puisque la durée totale d'un CEC n'est guère supérieure à trois ans en moyenne. Ayant pour perspective une stabilisation dans les fonctions occupées en CEC, les salariés perçoivent mal l'intérêt de toutes les actions visant à les préparer à un autre emploi : formation, accompagnement, appui à la recherche d'emploi, etc. Plus encore qu'en CES, la relative faiblesse de l'offre de services dans ces domaines ne semble guère les préoccuper. Le haut niveau de

satisfaction affiché vis-à-vis de leurs conditions de travail en CEC (à l'exception du salaire) reflète avant tout le sentiment qu'ont les salariés d'occuper des fonctions dans un environnement de travail qu'ils espèrent pouvoir préserver.

Les salariés en contrat emploi-jeune ont au contraire une vision de leur avenir professionnel qui n'est pas la simple prolongation de leur situation actuelle, et leurs relations à leur employeur sont beaucoup plus marquées par le souci que leur passage dans le programme leur permette d'acquérir une expérience professionnelle et une qualification qui favoriseraient leur carrière professionnelle ultérieure, dans l'organisme ou ailleurs. La question de la certification des connaissances et de l'expérience acquise, afin qu'ils puissent la faire reconnaître sur le marché du travail, est donc essentielle à leurs yeux (8). D'où, notamment, l'importance accordée à la formation. Les possibilités d'accès à des stages, pourtant bien supérieures à celles offertes aux salariés en CES et en CEC sont loin de les satisfaire entièrement (9) et on peut penser que cette insatisfaction pèse plus que pour ces derniers sur le jugement global qu'ils peuvent porter sur leurs conditions de travail.

Un apport évident à la vie quotidienne, en particulier pour les jeunes

Par-delà les conséquences professionnelles positives espérées à terme, des effets bénéfiques et tangibles sur leur vie quotidienne sont perçus par les salariés dès l'accès à l'emploi aidé pour les trois types de contrats. Conformément à leurs attentes, la situation de travail a permis de nouer de nouvelles relations amicales, même si, en contrepartie, les relations familiales et les relations sociales antérieures se sont parfois un peu distendues.

L'effet le plus souvent évoqué en second diffère selon le type de contrat. La moitié des personnes en

CES et en CEC cite les effets positifs de leur travail sur leur état de santé. Cette proportion considérable est le signe que leur situation antérieure était souvent marquée par des difficultés physiques ou psychologiques qui pouvaient être de sérieux obstacles à un retour direct à un emploi standard et qui peuvent expliquer le choix fait par certains de s'orienter vers un contrat aidé plutôt que de saisir une possibilité d'emploi en entreprise. Ces difficultés sont d'ailleurs souvent soulignées par les employeurs, en particulier par les structures d'insertion par l'activité économique qui accueillent en CES, dans des chantiers d'insertion, des personnes qu'elles considèrent souvent comme « très fragiles ».

Les salariés en contrat emploi-jeune évoquent, pour leur part, beaucoup plus souvent des effets qui peuvent être interprétés comme la manifestation d'une entrée « dans l'âge adulte », retardée par l'absence de stabilité professionnelle. Un quart d'entre eux explique l'amélioration de leur situation de logement par leur accès au contrat aidé, près d'un sur cinq estime que celui-ci a contribué à l'amélioration de leur situation familiale (mise en couple, naissance d'enfants...), plus de 40 % déclarent qu'il a permis d'effectuer de gros achats qui n'étaient pas possibles auparavant. Les revenus procurés par le programme ont aussi facilité les loisirs, mais les effets sont moins univoques : une fois sur dix, les nouvelles contraintes de temps ont rendu plus difficiles les départs en vacances et la pratique de certaines activités.

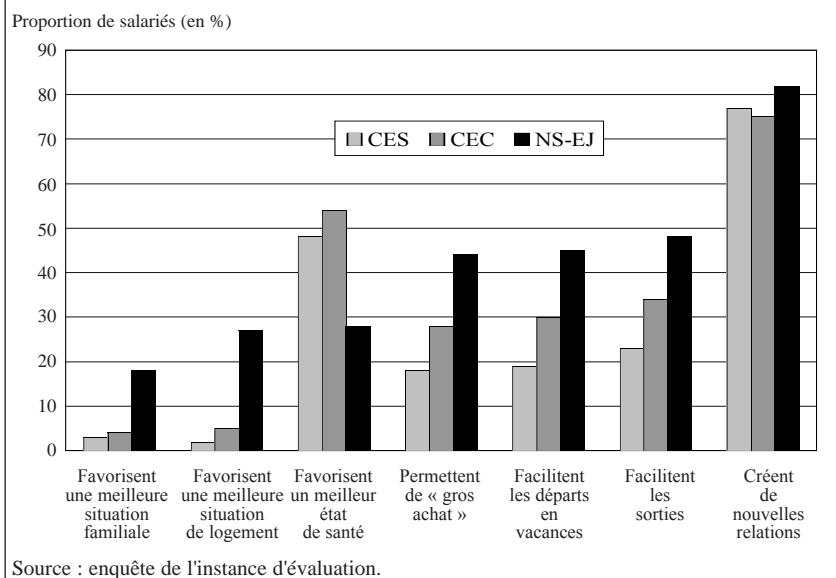
Dans tous ces domaines, les salariés en CEC et, surtout, les salariés en

Tableau 1
La préparation de la sortie pour les salariés en contrat aidé

	CES	CEC	CEJ
Ne savent pas s'ils pourront rester.....	66	73	73
Sont sûrs d'accepter un emploi dans l'organisme.....	81	83	56
Jugent la formation indispensable.....	29	24	45
Suivent une formation.....	42	48	74
Bénéficient d'un accompagnement extérieur (professionnel ou social).....	36	19	14
Sont aidés par l'extérieur pour chercher un emploi.....	18	4	5
Sont aidés par l'employeur pour chercher un emploi.....	10	3	6
Considèrent que l'employeur se préoccupe de leur avenir.....	33	40	46

Source : enquête de l'instance d'évaluation.

Graphique 5
Les effets de l'accès à l'emploi aidé sur la vie quotidienne



CES signalent plus rarement des effets positifs. Un tiers des personnes seulement font partie d'un ménage où leur conjoint bénéficie d'un emploi stable et où le revenu procuré par le contrat aidé peut être perçu comme un revenu d'appoint. Dans la majorité des cas, le niveau des ressources du ménage est donc très dépendant du revenu procuré par le contrat aidé. La durée limitée du contrat et la modeste des revenus en CES n'ont donc pas

permis à la plupart des salariés de réaliser des gros achats ou de modifier leurs loisirs, encore moins d'améliorer, si nécessaire, leurs conditions de logement.

*Bernard SIMONIN,
Rapporteur général
de l'instance d'évaluation
(CNRS, Commissariat
général du Plan).*