

Première Synthèses



Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

Numéro 26 - juin 1993

LES EFFETS DES AIDES PUBLIQUES A L'EMPLOI DES JEUNES

Une comparaison contrat de qualification-"exo-jeunes"

«L'exo-jeunes» et le contrat de qualification constituent les principales mesures d'aide à l'insertion professionnelle des publics jeunes faiblement qualifiés. Au cours de l'année 1992, deux enquêtes d'évaluation menées auprès de responsables d'entreprises utilisatrices leur ont été simultanément consacrées par l'Agence Nationale Pour l'Emploi et la Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques du Ministère du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle. Leurs objectifs étaient d'apprécier les effets respectifs sur l'emploi des deux dispositifs qui proposent un abaissement des coûts salariaux reposant principalement sur des exonérations de charges sociales.

Deux approches ont été privilégiées à partir des déclarations des entreprises. La première analyse les effets de *création*, qui traduisent l'augmentation de l'emploi exclusivement imputable aux avantages financiers et la seconde ceux de *substitution* entre catégories de main d'oeuvre qui indiquent dans quelle proportion les entreprises ont infléchi leurs pratiques courantes de recrutement au profit de populations-cibles. Les données recueillies indiquent que ces effets sont plus manifestes dans les situations de recours au contrat de qualification que dans celles d'utilisation de «l'exo-jeunes». Il convient toutefois de rappeler que cette dernière mesure impose d'embaucher sur contrat à durée indéterminée, alors que le contrat de qualification est à durée limitée (six mois à deux ans).

DARES

Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques
1, place de Fontenoy, 75700 PARIS - Téléphone : 40 56 51 62 - Fax : 40 56 56 42



Direction des Statistiques, de l'Évaluation et de la Recherche
4, rue Galilée, 93198 NOISY-LE-GRAND - Téléphone : 49 31 75 31

Les aides publiques à l'emploi sous forme d'exonération des charges sociales patronales poursuivent simultanément deux objectifs pourtant distincts. D'une part favoriser la création d'emplois en incitant les entreprises à embaucher. Cet objectif est particulièrement net lorsque l'allègement salarial ne porte pas sur l'embauche d'un public particulier (par exemple l'exonération des cotisations sociales patronales pour l'embauche d'un premier salarié). D'autre part, favoriser l'embauche d'un public spécifique présentant des difficultés d'insertion sur le marché du travail. Très souvent en effet, l'octroi de l'allègement salarial est conditionné par l'embauche d'un public en difficulté par rapport au fonctionnement spontané du marché du travail. «L'exo-jeune» et le contrat de qualification entrent ainsi dans la catégorie des mesures dites «ciblées» puisqu'elles visent l'embauche préférentielle d'un public jeune et faiblement qualifié, fût-ce au prix d'une substitution dans la structure du chômage...

C'est à travers ce double objectif que l'on a cherché à évaluer l'efficacité comparée de ces mesures. Cette approche semblait d'autant plus opportune que la comparaison des deux dispositifs tant dans leurs principes que dans les publics visés, fait apparaître de larges zones de recouvrement.

***Les entreprises :
beaucoup de petites unités
du secteur tertiaire.***

Les entreprises utilisatrices sont en majorité de petites unités du secteur tertiaire, dont la taille et le secteur d'activité se différencient toutefois (tableau 1). Les entreprises ayant embauché par le biais de «l'exo-jeunes» sont tendanciellement plus petites, appartiennent plus souvent au secteur secondaire et en particulier au BTP (18 %) ; celles qui ont utilisé le contrat de qualification, sont plus représentées dans les activités tertiaires et surtout dans le domaine des services marchands (près de 40 % contre 31 % pour «l'exo-jeunes»). Cette différence de poids des services marchands, qui s'est d'ailleurs atténuée au cours du temps se combine avec une différence dans la nature des activités puisque pour «l'exo-jeunes» ce sont les services traditionnels qui dominent (hôtellerie-restauration, réparation autos), alors que les entreprises utilisatrices de contrats de qualification relèvent plus souvent des activités d'études et de conseil.

Les entreprises interrogées déclarent recruter en général plus souvent sur contrat stable que précaire, dans des proportions à peu près identiques (environ 55 %). Elles considèrent en majorité, et ce pour les deux mesures, leur situation comme saine au regard des variations d'activité qu'elles ont connues au cours de l'année précédant l'embauche. 46 % estiment que leur activité a plutôt augmenté, 37 % qu'elle est restée stable, 14 % accusant un repli sur la période.

***Des entreprises
globalement satisfaites.***

Dans plus de huit cas sur dix les entreprises qui recourent à l'exo-jeunes et au contrat de qualification se déclarent très satisfaites (un cas sur deux) ou assez satisfaites (trois cas sur dix) du travail effectué par le salarié. Globalement ce sont les petites entreprises qui se déclarent les plus satisfaites, même si l'on peut penser que ce degré de satisfaction est largement influencé par la meilleure connaissance que ces petites structures peuvent avoir des jeunes qu'elles ont embauchés.

Tableau 1
Employeurs utilisateurs de contrats de qualification et «d'exo-jeunes» en 1991 et 1992*

En pourcentage

	Contrats de qualification		Exo-jeunes	
	1991	1992	1991	1992
Secteur d'activité				
Agriculture, sylviculture, pêche	1	2	2	2
Industrie (hors BTP)	20	19	23	21
BTP	9	9	18	16
Tertiaire marchand	66	66	55	60
Tertiaire non marchand	4	4	1	1
Taille de l'entreprise				
Moins de 10 salariés	49	49	61	64
10 à 49 salariés	25	25	30	27
50 salariés et plus	26	26	9	9

* Flux d'entrées annuels (dernier trimestre 1991 pour «l'exo-jeunes»).

Sources : ANPE («exo-jeunes») et DARES (contrat de qualification)

Cette satisfaction est particulièrement sensible pour ce qui concerne les caractéristiques individuelles des embauchés. Ainsi près de 90 % des entreprises se déclarent satisfaites de leur présentation, et de leur ponctualité, et dans une moindre mesure de leur dynamisme (sept cas sur dix). Le degré de satisfaction reste aussi important lorsque l'on aborde la capacité à s'intégrer dans l'entreprise ou à s'adapter au poste de travail occupé (huit cas sur dix).

Globalement environ trois entreprises sur quatre considèrent que la personne est en capacité d'évoluer au sein de l'entreprise, les autres déclarant que des raisons objectives limitent les possibilités d'évolution interne dans l'entreprise, ou que la personne considérée n'a pas les qualités requises pour occuper un tel poste.

***Des jeunes plus formés
pour le contrat de qualification,
plus expérimentés
pour «l'exo-jeunes».***

Si le contrat de qualification et le contrat «exo-jeunes» visent l'un comme l'autre la réinsertion d'un public jeune dont la qualification est peu transférable sur le marché du travail, il s'agit néanmoins de deux publics distincts (tableau 2). Bien que les hommes soient majoritaires parmi les bénéficiaires des deux mesures, ils sont toutefois bien plus nombreux au sein du public «exo-jeunes» (70 % contre 54 % en ce qui concerne le contrat de qualification). Toutefois la structure par âge des deux publics ne fait pas apparaître de différence sensible. Dans les deux cas, près de 45 % des jeunes embauchés ont entre 20 et 22 ans. La tranche des 23-25 ans est légèrement plus importante parmi les bénéficiaires de «l'exo-jeunes» (29 % contre 26 % pour le contrat de qualification).

Le degré de scolarisation distingue au contraire fortement les deux publics. Le public sous contrat de qualification dispose en effet d'un niveau de formation plus élevé. 49 % des jeunes sont titulaires d'un CAP ou BEP; 36 % ont un niveau supérieur ou égal au baccalauréat. Le public bénéficiant d'une «exo-jeunes» est quant à lui sorti prématurément du système scolaire. 54 % ont abandonné leurs études au terme de la classe de seconde ou en année non terminale de préparation au CAP ou au BEP. 41 % y ont mis fin au cours de la dernière année préparatoire à ces deux diplômes.

Quant à la situation des jeunes avant l'obtention de l'un de ces contrats aidés, elle atteste également de la forte différenciation qui s'est opérée entre les deux publics à l'occasion de la prescription des mesures. En 1991 près d'un bénéficiaire de «l'exo-jeunes» sur deux (48 %) était antérieurement inscrit comme demandeur d'emploi, cette proportion s'étant d'ailleurs accrue au cours de l'année 1992. Cette situation n'était partagée que par 23% des salariés embauchés sous contrat de qualification. Ces contrats ont davantage bénéficié aux jeunes sortant du système scolaire. La part des salariés antérieurement employés dans d'autres établissements est légèrement plus importante dans le cadre de «l'exo-jeunes» (23 % contre 17 % pour le contrat de qualification).

Ce résultat est la traduction chez les employeurs utilisateurs de «l'exo-jeunes» d'une exigence plus fréquente en termes d'expérience professionnelle. Il est à cet égard possible que les employeurs aient cherché à compenser par l'expérience professionnelle le moindre niveau de formation des salariés recrutés.

L'impact sur l'emploi.

Parmi les nombreux effets potentiels que peuvent induire les diverses subventions à l'emploi, l'enquête s'est essentiellement intéressée à l'effet de création, qui traduit l'augmentation de l'emploi exclusivement imputable aux avantages financiers des dispositifs publics, et à l'effet de substitution entre catégories de main-d'oeuvre qui indique dans quelle proportion les entreprises ont infléchi leurs pratiques courantes de recrutement au profit de populations - cibles.

Tableau 2
Bénéficiaires de contrats de qualification et «d'exo-jeunes» en 1991 et 1992*

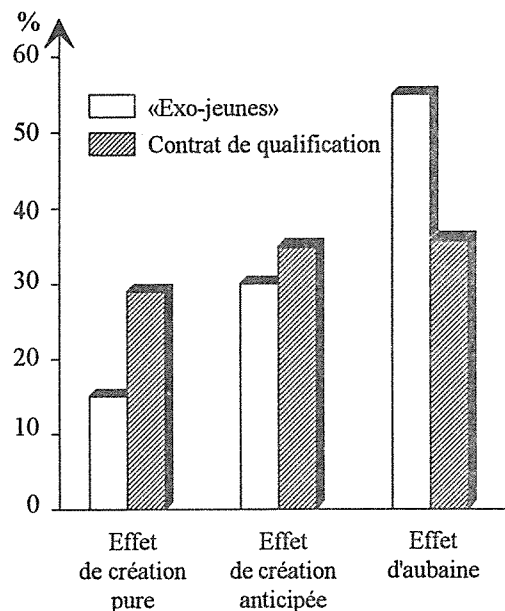
	Contrats de qualification		Exo-jeunes	
	1991	1992	1991	1992
Sexe				
Hommes	54	53	70	67
Femmes	46	48	30	33
Age				
17 ans ou mois	5	5	-	-
18-19 ans	22	21	24	23
20-22 ans	44	46	45	45
23-25 ans	26	25	28	30
26 ans et plus	3	3	-	-
Non précisé	-	-	3	2
Niveau de formation				
VI-Vbis	15	13	55	57
V	49	47	41	39
IV et plus	36	40	-	-
Non précisé	-	-	4	4
Situation à l'embauche				
Fin de scolarité - Service national	31	34	9	9
Salarié	17	16	29	22
Demandeur inscrit	23	23	48	54
Autre (apprentissage, stages,...)	29	27	14	15

* Flux d'entrées annuels (dernier trimestre 1991 pour «l'exo-jeunes»).

Sources : ANPE («exo-jeunes») et DARES (contrat de qualification)

Un effet de création pure d'emploi supérieur pour le contrat de qualification...

Graphique 1



Sources : ANPE («exo-jeunes») et DARES (contrat de qualification)

L'effet de création d'emploi imputable à une mesure d'aide publique quelle qu'elle soit, est généralement apprécié au travers des seules déclarations des entreprises sur ce qu'aurait été leur attitude en l'absence d'incitation financière. On distingue alors les situations où l'entreprise n'aurait pas procédé au recrutement en l'absence des avantages liés à l'incitation, celles où elle a avancé le moment d'une embauche déjà envisagée et les cas où le recrutement aurait eu lieu de toute façon à très court terme. On qualifie ces trois impacts possibles d'effet de création pure d'emploi, d'effet de création anticipée et enfin d'effet d'aubaine.

Au premier abord, le contrat de qualification qui cumule les avantages de l'exonération de charges sociales et de dispositions dérogatoires au droit commun en matière de rémunération, suscite plus que «d'exo-jeunes» un effet de création pure d'emploi. Malgré la contrainte dans l'organisation de la production que représente pour les entreprises l'obligation de consacrer un quart du temps de travail à la formation, il semble que les avantages liés à la mise en place de celle-ci s'avèrent non négligeables. 29 % des recrutements opérés en contrat de qualification correspondent à des créations pures d'emploi contre 15% pour «d'exo-jeunes» (graphique 1). A l'opposé, l'effet d'aubaine existe pour 55 % des embauches dans le cadre de «d'exo-jeunes» contre 36 % des recrutements en contrat de qualification. La création anticipée représente quant à elle à peu près le tiers des situations pour les deux modes de recrutement.

LA FORMATION DANS LE CONTRAT DE QUALIFICATION : UNE CONTRAINTE POSITIVE

Pour les pouvoirs publics, la formation des jeunes est un des deux objectifs du contrat de qualification, l'autre étant l'insertion professionnelle. Pour les entreprises, elle apparaît comme une contrainte positive. Elles sont en effet trois sur quatre à se déclarer satisfaites de la capacité des jeunes à profiter de la formation dispensée.

L'alternance apparaît bien comme le mode dominant de formation puisque plus de 9 entreprises sur 10 ont opté pour une succession de périodes de formation et de périodes d'emploi (98 % en ce qui concerne les secteurs des biens intermédiaires et des biens d'équipement). Seules 6 % déclarent bloquer la plus grande partie de la formation sur une seule période (24 % dans le secteur du transport).

La formation se situe dans un cadre dépassant largement la seule adaptabilité au poste de travail. Ainsi, pour huit entreprises sur dix qui assurent la formation, l'acquisition de connaissances permettant à la fois l'exercice des tâches confiées et la possibilité de tenir d'autres postes, apparaît comme le motif principal du recours à la formation (90 % dans le secteur des biens d'équipement). Il s'agit, soit de petites entreprises de 5 à 10 salariés, soit d'entreprises de 500 salariés et plus.

Dans 72 % des cas la raison invoquée par les entreprises est la nécessité de l'acquisition de compléments techniques à la qualification professionnelle déjà acquise (88 % dans les transports).

Dans 69 % des cas, il s'agit de répondre à des besoins de formation plus générale (ceci est plus particulièrement vrai en ce qui concerne les petites entreprises de moins de 10 salariés et celles appartenant au secteur du bâtiment).

De même, un tiers des entreprises déclarent ne pas vouloir cantonner le jeune embauché aux seules tâches qui lui sont confiées au départ (45 % pour le secteur des services non marchand et des biens d'équipement, et près de 40 % en ce qui concerne les entreprises de 500 salariés et plus). Dans ce cadre, comme le prévoient les textes réglementaires, elles recourent très majoritairement (91%) aux services d'un organisme formation : 83 % font intervenir un seul organisme, et 8 % plusieurs.

La formation dispensée en entreprise est effectuée par le tuteur lui-même dans les trois-quarts des cas. Seuls 23% des employeurs déclarent recourir à une autre personne spécialement formée qui est, soit un supérieur hiérarchique soit un autre salarié de l'entreprise.

Le contrat de qualification, une incitation à la formation pour les petites entreprises.

Au delà de son rôle positif en matière de formation des jeunes peu diplômés, le contrat de qualification permet également de faire pénétrer dans l'entreprise de petite taille la formation comme outil de gestion des compétences.

On remarque en effet que, en dehors des contrats de qualification, seules 36 % des entreprises de moins de 10 personnes ont envoyé au moins un salarié en formation durant l'année correspondant à la période d'enquête (15 % dans le BTP).

Quant aux entreprises de plus de 10 salariés, elles sont 81 % à avoir fait bénéficier d'une formation au moins un de leurs salariés ; 20 % ont reçu, en dehors des contrats de qualification, d'autres aides à la formation (10 % pour les établissements de moins de 10 salariés).

...mais lié à la taille des entreprises pour les deux mesures.

L'incitation à la création d'emploi qu'offre le contrat de qualification est plus forte que celle suscitée par «l'exo-jeunes» même si le caractère précaire du premier doit amener à relativiser ce constat. Mais il existe des similitudes prononcées dans les pratiques de recours à ces dispositifs qui sont le reflet de modes de gestion différenciés de la main-d'oeuvre selon la taille des entreprises utilisatrices.

Pour les petites entreprises les mesures d'exonération provoquent un effet de création beaucoup plus net, mais dans un environnement qui reste marqué par l'incertitude et la gestion à court terme. Elles sont tout d'abord plus nombreuses à créer un emploi sur lequel elles n'avaient jamais recruté auparavant : 55 % des entreprises de moins de 5 salariés recourant à «l'exo-jeunes» embauchent pour la première fois sur ce type de poste contre 22 % des plus de cinquante ces chiffres étant respectivement de 60 et 30 % pour le contrat de qualification. Elles ont également plus souvent une pratique d'emploi précaire et sont les plus incertaines ou les plus négatives dans la perspective de réutilisation de l'une ou l'autre mesure dans l'avenir.

Au fur et à mesure qu'augmente la taille des entreprises, l'effet d'aubaine devient plus évident, les pratiques de gestion passées sont plus orientées vers l'emploi stable, la volonté de réutilisation de la mesure est en même temps plus affirmée, et en ce qui concerne le contrat de qualification, le maintien du salarié à son poste à l'issue du contrat plus probable.

Pour les entreprises qui recrutaient déjà auparavant, l'effet de création est lié à une pratique plus constante de l'embauche sur contrat à durée déterminée et l'effet d'aubaine à un recours plus prononcé aux contrats à durée indéterminée. De même, la corrélation est forte entre la variation d'activité de l'entreprise au cours de l'année précédant le recrutement, qui traduit sa plus ou moins «bonne santé» et l'impact sur l'emploi amené par l'aide financière : pour les deux mesures, l'effet de création pure est très lié à l'apparition ou à l'aggravation des difficultés de l'entreprise alors qu'au contraire effet d'aubaine et amélioration de la situation vont de pair (tableau 3).

L'intention de recourir à nouveau aux deux mesures est forte : 77 % des entreprises ayant utilisé le contrat de qualification et 82 % de celles qui ont choisi «l'exo-jeunes» l'envisagent. En outre, cette volonté varie directement dans les deux cas en fonction de la taille de l'entreprise. Ce sont donc les entreprises pour lesquelles l'effet d'aubaine est le plus fort qui ont tendance à constituer la clientèle permanente des mesures et celles qui ont été le plus incitées à recruter qui s'avèrent moins enclines à poursuivre l'expérience.

Tableau 3
Effets-emploi du contrat de qualification et de «l'exo-jeunes» en fonction des variations d'activité de l'entreprise au cours de l'année précédant le recrutement

En pourcentage

Variation d'activité	Contrats de qualification			Exo-jeunes		
	Création pure	Anticipation	Aubaine	Création pure	Anticipation	Aubaine
En augmentation	22	39	39	12	31	57
Identique	34	35	31	15	30	55
En diminution	40	27	33	26	31	43
Total	29	35	36	15	30	55

Sources : ANPE («exo-jeunes») et DARES (contrat de qualification)

L'intention finale d'embauche pour le contrat de qualification.

L'intention finale d'embauche est proportionnelle à la taille de l'entreprise. Elle va de 49 % pour les moins de 5 salariés à 64 % pour les unités de 50 à 200 salariés.

Les entreprises employant entre 200 et 500 salariés sont les plus indécises, ceci s'expliquant probablement par l'incapacité de l'interlocuteur enquêté à se prononcer, compte tenu de la plus grande complexité des circuits de décision dans ces unités.

Quand l'entreprise recruterait plutôt sur contrat à durée indéterminée en l'absence de mesure d'incitation, ses intentions d'embauche finale sont un peu plus prononcées. Celles qui opteraient plus volontiers pour un contrat à durée déterminée sont moins portées à le faire et leur indécision au moment de l'enquête est plus marquée.

Alors que 53 % de l'ensemble des entreprises utilisatrices pensent recruter leur salarié à l'issue du contrat de qualification, seules 39 % de celles qui n'ont embauché que sous l'influence des avantages liés au contrat l'envisagent ; par contre 62 % des entreprises pour lesquelles l'utilisation du contrat de qualification a constitué un effet d'aubaine ont l'intention de maintenir leur salarié en place (tableau 4). Au total si l'on se rapporte à l'ensemble des entreprises, on n'observe un effet de création pure d'emploi durable dû à la mesure que dans 11 % des cas, et un effet potentiel de 20%, 9 % des entreprises étant encore indécises au moment de l'interrogation.

La liaison existante entre degré de satisfaction et volonté d'embauche ultérieure des salariés est globalement forte puisque 69 % des entreprises qui se déclarent très satisfaites ont la volonté de transformer le contrat de qualification en contrat de droit commun, alors que ce taux n'est plus que de 14 % pour les entreprises peu ou pas satisfaites du salarié sous contrat de qualification. Par contre on ne remarque pas de corrélation entre le niveau de satisfaction et l'intention de recourir à nouveau à une mesure d'aide identique.

Tableau 4
Contrats de qualification :
Intention finale d'embauche selon la nature de l'incitation

En pourcentage

	Intention finale d'embauche		
	OUI	NON	Ne sait pas
Création pure	39	27	34
Anticipation	56	19	25
Aubaine	62	18	20
Total	53	20	27

Sources : ANPE («exo-jeunes») et DARES (contrat de qualification)

Un effet de substitution également plus marqué pour le contrat de qualification...

Il s'agit ici d'apprécier dans quelle mesure «l'exo-jeunes» et le contrat de qualification ont pu contribuer à modifier la structure du chômage par l'embauche de jeunes demandeurs d'emploi non qualifiés. Il s'agit donc de voir si le profil du candidat retenu a été modifié sous l'effet du recours à «l'exo-jeune» ou du contrat de qualification en tentant de mesurer l'écart entre le profil désiré et celui pour lequel l'employeur a dû finalement opter du fait des conditions imposées par la mesure. Ne sont donc concernés par cette analyse que les employeurs ayant déclaré qu'ils auraient recruté de toute façon.

C'est auprès des employeurs utilisateurs des contrats de qualification que l'on observe en termes de formation, d'âge, d'expérience professionnelle les plus fortes distorsions entre le choix sous contrainte qui s'est opéré dans le cadre du recrutement et celui qui se serait effectué en l'absence de la mesure.

Sans le contrat de qualification, près d'un tiers des employeurs auraient choisi un candidat plus âgé, tandis que parmi les utilisateurs de «l'exo-jeunes», seuls 19 % des employeurs sont dans ce cas. Les effets de substitution sont plus élevés pour les critères relatifs à la formation où à l'expérience professionnelle. 44% des employeurs ayant utilisé le contrat de qualification ont déclaré qu'ils auraient cherché à embaucher un candidat plus formé s'ils n'avaient pu recourir au contrat aidé (tableau 5). Cette révision à la baisse du niveau de formation souhaité est un peu moins marquée chez les utilisateurs de «l'exo-jeunes». Néanmoins le tiers d'entre eux auraient orienté leur choix vers un candidat disposant d'un niveau de formation initiale plus élevé. Mais l'expérience professionnelle reste le critère le plus discriminant dans les décisions d'embauche.

Très nombreuses sont les entreprises qui en l'absence de ces deux contrats auraient recherché à recruter un personnel pouvant faire valoir une expérience proche de l'emploi offert. C'est sur ce critère que les concessions ont été les plus fortes. 60 % des employeurs ayant utilisé le contrat de qualification auraient choisi, en l'absence de cette aide, une personne plus expérimentée, contre 45 % des entreprises ayant embauché sous «exo-jeunes».

Tableau 5
Contrat de qualification et «Exo-jeunes» :
Comparaison des effets de substitution

En pourcentage

<i>Sans la mesure, auriez-vous recruté un candidat ?</i>	Contrat de qualification	Contrat Exo- jeunes
Plus âgé	32	19
Du même âge	49	69
Moins âgé que la personne sous CQ ou «exo-jeunes» ...	3	2
Plus formé	44	33
D'un même niveau de formation	49	66
Moins formé que la personne sous CQ ou «exo-jeunes»	3	1
Plus expérimenté	60	45
D'une expérience similaire	32	53
Moins expérimenté que la personne sous CQ ou «exo-jeunes»	3	2
<i>A l'avenir, si vous deviez recruter quelqu'un pour ce type d'emploi, recruteriez-vous une personne :</i>		
Plus âgée	23	14
Du même âge	62	76
Moins âgée que la personne sous CQ ou «exo-jeunes» .	4	1
Plus formée	35	31
D'un même niveau de formation	58	67
Moins formée que la personne sous CQ ou «exo-jeunes»	2	1
Plus expérimentée	46	39
D'une expérience similaire	45	60
Moins expérimentée que la personne sous CQ ou «exo-jeunes»	3	1

Sources : ANPE («exo-jeunes») et DARES (contrat de qualification)

*...et un infléchissement
peut-être durable
des pratiques de recrutement.*

Toutes ces questions, relatives aux effets de substitution entre publics, qui demandaient une première réponse au moment où s'est effectuée l'embauche de ces personnes sous contrat aidé ont été à nouveau posées en prospective de façon à voir si à plus long terme, et au delà de «l'exo-jeunes» ou du contrat de qualification, les pratiques des employeurs pour ce type de poste allaient être durablement infléchies à la suite de l'utilisation de ces deux mesures.

Si le choix du tiers des employeurs utilisateurs du contrat de qualification se serait porté sur un candidat plus âgé en l'absence de cette mesure, ils ne sont plus que 23 % à l'envisager dans le cadre d'un recrutement futur (respectivement 19% et 14 % pour le contrat «exo-jeune» - tableau 5). Sur la formation, 35 % de ces mêmes entreprises ont déclaré qu'à l'avenir elles recruteraient un salarié plus formé alors qu'elles étaient 44 % à se placer dans une telle perspective lors de l'embauche sous contrat de qualification (respectivement 33 % et 31 % pour «l'exo-jeune»). Mais c'est encore sur l'expérience professionnelle que la révision à la baisse des exigences serait la plus forte. Alors que 60 % des utilisateurs du contrat de qualification auraient recruté un personnel plus expérimenté sans le recours à la mesure, elles ne sont plus que 46 % à l'envisager si l'occasion d'un recrutement futur se présentait (respectivement 45 % et 39% pour «l'exo-jeunes»).

Ces mesures, qui ont poussé certaines entreprises à modifier leurs pratiques de recrutement pourraient donc à terme ouvrir la voie à des modes de gestion de l'emploi plus en phase avec la réalité des postes à pourvoir. On notera surtout, que le glissement observé dans les choix effectués est plus marqué dans le cadre du contrat de qualification que dans celui de l'exo-jeunes. Mais cet écart est justifié par la spécificité de chacune de ces mesures.

Le contrat de qualification est avant tout une mesure qui vise à financer un effort de formation pour des personnes dont l'adaptabilité immédiate au poste de travail n'est pas envisageable. Du reste, la durée moyenne d'adaptation à l'emploi proposé varie dans des proportions importantes d'une mesure à l'autre. Dans le cas du contrat de qualification, 70% des employeurs estiment qu'il faut plus de trois mois pour être totalement opérationnel sur ce type de poste (dont 48% plus de six mois) alors que ce point de vue n'est partagé que par 41% des utilisateurs de «l'exo-jeunes». Pour ces derniers, les temps d'apprentissage sont bien plus courts. Le contrat de qualification semble donc jouer comme une prime au financement d'un effort de formation en contrepartie de laquelle l'entreprise accepte de recruter un candidat qui ne réponde pas à ses critères d'embauche habituels.

La formule «exo-jeunes» repose quant à elle uniquement sur un allègement des charges sociales patronales sans obligation de recours à la formation. Les entreprises qui se sont montrées intéressées par cette mesure ont donc embauché des candidats pouvant très rapidement être en capacité d'occuper les postes offerts. C'est sans doute la raison pour laquelle le profil du candidat retenu dans le cadre de «l'exo-jeunes» est moins éloigné du profil de recrutement désiré qu'il ne l'est pour le contrat de qualification.

Ces deux mesures touchent donc des publics distincts : plus formés pour le contrat de qualification, plus expérimentés pour «l'exo-jeunes». Elles répondent de ce fait à des modes d'utilisation très différenciés de la part des entreprises, avec des effets sur l'emploi contrastés : les effets de création pure sont plus élevés pour le contrat de qualification, de même que les effets de substitution entre publics. L'existence d'une action de formation dans le cadre du contrat de qualification suscite un calcul économique qui ne peut

Contrat de qualification et exo-jeunes : le contenu des mesures.

La tendance à la sélectivité du marché du travail frappe diversement les différentes composantes de la population active, et provoque des difficultés accrues d'insertion notamment pour les jeunes lorsqu'ils sont non diplômés. Dans l'objectif de lutter contre l'exclusion, les pouvoirs publics et les partenaires sociaux ont mis en place divers outils pour l'insertion professionnelle des jeunes sans qualification ou à faible qualification. Parmi ceux-ci le contrat de qualification et « l'exo-jeunes » constituent deux dispositifs importants des politiques d'insertion fondées sur la réduction des coûts salariaux.

Le contrat de qualification s'adresse aux jeunes de 16 à moins de 26 ans sans diplôme, ou titulaires d'un diplôme obsolète ou inadapté à l'emploi recherché. Cette formule a concerné en 1991 et 1992 plus de 100 000 jeunes.

L'objectif de cette mesure est double :

- permettre à un jeune sans emploi de s'insérer professionnellement dans le cadre d'un contrat de travail d'une durée de 6 mois à deux ans.
- parallèlement l'aider à acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme, un titre homologué ou reconnu par une convention collective.

Dans cette perspective, la formation est rendue obligatoire, et représente 1/4 de la durée du contrat de travail. Elle doit s'effectuer dans le cadre d'un organisme de formation externe ou sous certaines conditions dans l'entreprise. Son financement est assuré par l'entreprise qui peut récupérer une somme forfaitaire (60 Francs par heure de formation).

Les employeurs assujettis à l'Unedic, sont exonérés à 100 % des cotisations patronales de Sécurité Sociale pendant la durée du contrat en alternance (uniquement pour la partie de la rémunération n'excédant pas le Smic). Le jeune ainsi embauché, a le statut de salarié. Il est rémunéré entre 30 et 75 % du Smic selon son âge et son ancienneté dans le contrat.

La mesure « exo-jeunes » a été initiée en octobre 1991 pour une durée d'un an puis reconduite ensuite jusqu'en juin 1993. Son objectif est d'inciter les établissements de moins de 500 salariés assujettis à l'Unedic, à embaucher des jeunes de 18 à 25 ans, sans qualification sur un contrat de travail à durée indéterminée. Elle a bénéficié depuis sa création à plus de 145 000 jeunes.

L'entreprise bénéficie dès lors de l'exonération de 100 % des cotisations patronales de Sécurité Sociale, d'assurance chômage, et de retraite complémentaire pendant une durée de 12 mois puis à 50 % pendant les 6 mois suivants, dans la limite de 120 % du Smic horaire.

être identique à celui effectué pour «l'exo-jeunes». En contrepartie de la subvention de cette formation, les entreprises recrutent des individus qu'elles auraient peut-être écartés de leur choix sans ce financement. A l'inverse, pour «l'exo-jeunes» qui ne prévoit pas de volet formation, les entreprises ont cherché des candidats pouvant directement occuper les postes offerts, d'où un effet de substitution plus faible lors de la sélection du public.

*Carole TUCHSZIRER (ANPE)
Didier GELOT, Serge ZILBERMAN (DARES).*

Les enquêtes : objectifs et méthode

Au cours de l'année 1992, l'Agence Nationale Pour l'Emploi (Direction des Statistiques, de l'Évaluation et de la Recherche) et le ministère du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques) ont réalisé parallèlement deux études portant l'une sur la mesure d'exonération des charges sociales pour l'embauche d'un jeune sans qualification («exo-jeunes») et l'autre sur le contrat de qualification.

Elles ont toutes deux été réalisées à partir d'un échantillon représentatif d'environ 1000 entreprises.

Les premières avaient embauché un jeune sous contrat de qualification au cours du mois de décembre 1991. Les secondes avaient bénéficié pour la même période d'une exonération pour l'embauche d'un jeune sans qualification.

Les questionnaires téléphoniques ont été conçus de façon concertée afin de permettre une exploitation comparative des résultats.

Cette double interrogation devait permettre :

- de mettre en évidence le profil des entreprises signataires, et d'apprécier le degré de motivation ainsi que le niveau de satisfaction des employeurs par rapport à ces mesures.
- d'analyser les logiques ainsi que les pratiques de recrutement et de gestion de la main d'œuvre des entreprises utilisatrices.
- de s'interroger sur l'impact à plus long terme de ces mesures sur les modes de recrutement.

Par ailleurs, un volet particulier de l'enquête sur les Contrats de Qualification a porté sur la place de la formation dans l'entreprise, sa conception de l'alternance et ses besoins de formation en liaison avec le choix d'une formule d'alternance (voir encadré page 5).

PREMIÈRES SYNTHÈSES – ISSN 0999-565 X

Directeur de la Publication : Claude SEIBEL

Rédaction : DIRECTION DE L'ANIMATION DE LA RECHERCHE,
DES ÉTUDES ET DES STATISTIQUES

Pièce 3208B – 1, place de Fontenoy, 75700 PARIS.

Téléphone : 16 (1) 40 56 51 62 – Fax : 16 (1) 40 56 56 38.

TARIF ET CONDITION D'ABONNEMENT :

Premières Informations + Premières Synthèses

525 F

L'abonnement part du premier numéro de l'année.

A souscrire auprès de : SPPIF-MASSON, BP 22, 41354 VINEUIL.

Téléphone : (16) 54 43 89 94 – Fax : (16) 54 42 31 11.

**N° 89
MAI 93**

DSTE

Dossiers statistiques
du travail et de l'emploi

*Revue éditée par le Ministère du Travail, de l'Emploi
et de la Formation Professionnelle*

*Direction de l'Animation de la Recherche,
des Études et des Statistiques*

LA PARTICIPATION au 31 décembre 1991

La participation en 1991

Situation des accords au 31 décembre 1991

Application de l'ordonnance du 21.10.1986

Résultats financiers de la participation de l'exercice
ouvert en 1989

L'intéressement des salariés 1989-1991

L'actionnariat

Bilan au 31 décembre 1992

Méthodologie de l'enquête sur les gains des salariés

Conditions de vente et d'abonnements.

Tarifs 1993 :

- 65 FF le numéro (franco de port).

- Abonnement annuel (couplé et non dissociable) avec le BMST : 472 FF.

Vente au numéro :

- Dans les principales librairies ou par correspondance auprès de la SPPIF.

Abonnements :

- Commander à MASSON / SPPIF - BP 22 - 41354 VINEUIL.

- Téléphone : (16) 54.43.89.94 - FAX (16) 54.42.31.11