



21

mai 1997

## LES ENTRÉES EN CONTRATS EMPLOIS CONSOLIDÉS DEPUIS 1993

La création fin 1992 du contrat emploi consolidé (CEC) modifie les usages du contrat emploi solidarité (CES). Peut-on proposer, à l'issue d'un CES, une sortie réservée à ceux qui n'auraient aucune solution alternative ? Les CEC, observés de 1993 à 1995, s'adressent globalement à des personnes considérées comme moins «employables». Toutefois, au fur et à mesure de sa mise en oeuvre, le dispositif, qui concerne environ 90.000 personnes sur la période, tend à s'ouvrir à des catégories plus jeunes, un peu plus qualifiées, moins souvent allocataires du RMI. Cette évolution, plus ou moins marquée selon les types d'employeurs, renseigne sur les modalités d'utilisation de la mesure. Des enquêtes en cours éclaireront les différences constatées.

En France métropolitaine, sur un peu moins de un million et demi de personnes embauchées en CES dans les années 1993, 1994 et 1995, 6 % (environ 90.000) ont poursuivi en contrat emploi consolidé (CEC)<sup>1</sup>. On raisonnera d'abord sur ce *flux global d'entrées* de personnes passées auparavant par un contrat emploi solidarité (CES), avant d'observer les évolutions année par année.

Ce sont les salariés en CES dans les collectivités territoriales qui poursuivent le plus

souvent en CEC (7,6 % de l'ensemble des CES de ce type d'organisme), puis ceux des associations (6,2 % en moyenne). Des taux de recrutement supérieurs à 5 % s'observent dans les établissements publics relevant de l'Action sociale et la solidarité<sup>2</sup>, l'Environnement et l'Agriculture. Les établissements publics en recrutent beaucoup moins : 2,5 % en moyenne, mais moins de 1 % dans les établissements scolaires (l'Education Nationale est le plus gros employeur de CES). Les hôpitaux (second employeur de CES) se situent à

la moyenne des établissements publics.

### UNE PRIORITÉ AUX SALARIÉS LES PLUS ÂGÉS

L'âge des bénéficiaires de la mesure est un facteur nettement discriminant : plus de 11% des salariés CES de 50 ans et plus sont embauchés en CEC (12,5 % pour les hommes, 10 % pour les femmes). En revanche, les plus jeunes ne sont que 3 %

## LE CEC

Le contrat emploi consolidé (CEC) est un dispositif d'aide à l'embauche à l'issue d'un contrat emploi solidarité en l'absence de solution (emploi ou formation) alternative (loi n° 92-772 du 29 juillet 1992). Sont concernés les publics les plus en difficulté à l'issue d'un CES : les allocataires (et leur conjoint) du RMI sans emploi depuis au moins un an, les personnes âgées de 50 ans ou plus au chômage de longue durée, les demandeurs d'emploi depuis plus de trois ans ainsi que les handicapés et les autres bénéficiaires de l'obligation d'emploi. En juillet 1994, l'accès a été élargi aux personnes victimes d'une exclusion profonde et durable même si elles ne satisfont pas aux critères d'inscription à l'ANPE et d'âge.

à poursuivre en CEC et les 25-50 ans, 7 %. La surreprésentation des plus âgés est cohérente avec l'esprit initial de la mesure, réservée aux personnes considérées comme les moins «employables»<sup>3</sup>.

Rapporté à l'ensemble des salariés CES des collectivités territoriales, le taux de passage en CEC des hommes et des femmes de plus de 50 ans est supérieur à cette moyenne générale (respectivement 18,5 % et 14,5 %). Le phénomène est logiquement encore plus marqué quand on ne considère que les seules collectivités territoriales utilisatrices de la mesure CEC : le taux atteint alors respectivement 24 % et 17,5 %. Dans les associations utilisatrices de la mesure, les chances d'accès au

CEC sont légèrement plus élevées : plus d'une femme sur 5 en CES de plus de 50 ans y est embauchée en CEC.

Ce constat global doit être contrasté par l'observation des évolutions d'année en année, qui montrent une déformation de la structure des bénéficiaires.



## L'OUVERTURE PROGRESSIVE A D'AUTRES SALARIÉS

Au fur et à mesure de l'augmentation de leur nombre, les contrats emplois consolidés ont profité aussi, dans une moindre mesure, aux autres catégories de salariés en CES (plus jeunes, niveaux de qualification plus élevés, durées du CES antérieur plus courtes).

Collectivités territoriales et associations ont ouvert l'accès au CEC aux plus jeunes. C'est dans les établissements publics, (où le recours à la mesure est plus faible et progresse moins vite) que l'ouverture aux plus jeunes a été la plus limitée. Plutôt qu'une interprétation en termes de «dérive» par rapport aux intentions initiales des concepteurs, l'évolution marque sans doute les limites d'une sélection des moins «employables» appuyée sur des catégories générales.

Les salariés en CEC rajeunissent avec le temps. La part des 50 ans et plus diminue de 24 à 16 % entre 1993 et 1996 dans les embauches annuelles de salariés en CEC. Celle des moins de 25 ans passe de 6 à 12 % et il s'agit plus souvent de femmes (62 % contre 51 % chez les 50 ans et plus). Les niveaux de formation

se concentrent sur le CAP et le BEP (de 43 % en 1993 à 51 % en 1996) au détriment des niveaux plus faibles qui passent de 37 à 21 %. Autre indice d'une certaine «banalisation» de la mesure : la durée moyenne en CES avant le CEC diminue sensiblement.

Au cours du temps, l'importance du CEC comme perspective de sortie de CES varie notablement selon les publics : pour les hommes comme les femmes de 50 ans et plus, un niveau important (plus de 10 %) est atteint dès 1994 (tableau 1). En revanche, la montée de la perspective CEC est plus régulière pour les moins de 50 ans. Les moins de 25 ans, pratiquement écartés de la mesure à ses débuts, s'y font une place toujours plus importante avec le temps : leurs chances d'entrée en CEC étaient d'environ un tiers des chances moyennes en 1993, contre la moitié en 1995.

## LES BÉNÉFICIAIRES DU RMI

Depuis 1993, les évolutions des embauches en CEC sont importantes. L'effet de discrimination positive s'amointrit à l'égard des personnes les plus défavorisées du point de vue des catégories générales (la situation par rapport au RMI et la durée de chômage). Cet élargissement du public concerné a été reconnu, en juillet 1994, par une plus large appréciation laissée aux instructeurs locaux.

Au tout début de la mesure, en 1993, les allocataires du RMI ont une perspective légèrement plus importante d'entrer en

CEC, pour un âge et un genre donnés. Mais rapidement, le constat s'inverse : dès 1994 pour les 50 ans et plus, légèrement plus tard pour les plus jeunes. La différence est plus forte pour les hommes que pour les femmes. Il est tentant de faire le rapprochement entre l'accroissement quantitatif de la mesure et l'élargissement qualitatif des publics concernés.

Entre 1993 et 1996, les perspectives d'entrée en CEC font plus que doubler pour les hommes de 50 ans et plus qui ne sont pas bénéficiaires du RMI. Elles n'augmentent que de 20 % pour les allocataires de la même catégorie. Pour les autres catégories d'âge et de genre, les différences d'évolutions sont moins marquées (voir tableau) : l'évolution temporelle des perspectives d'entrée en CEC est cependant sensiblement moins marquée pour les allocataires du RMI que pour les autres. Si l'on prend la situation par rapport au RMI comme indicateur de difficulté sur le marché du travail, on peut dire que le développement de la mesure CEC profite donc *relativement moins* aux moins «employables» des salariés en CES.



## DES USAGES VARIÉS SELON LES EMPLOYEURS

Sur l'ensemble de la période considérée, les associations ont embauché près de la moitié des salariés en CEC et les collectivités territoriales près de 40 %. La progression importante du nombre d'embauches est réalisée par l'entrée de nouveaux employeurs et, particulière-

## Le traitement des données

Il n'y a pas une façon unique de situer les personnes et les employeurs concernés par les conventions CEC (signées jusqu'en septembre 1996) dans l'ensemble de celles et ceux qui ont participé à la mesure CES.

Nous avons ici rapproché les entrées en CEC des 1,5 million d'embauches en CES des années 1993, 1994 et 1995 (1 300 000 personnes). L'appariement des fichiers CEC et CES n'est pas direct ; le rapprochement est réalisé par l'intermédiaire du salarié dont on sait qu'il est (presque) toujours en CEC chez son ancien employeur en CES. Nous considérons ici que le dernier employeur de la

personne en CES est l'employeur de la personne en CEC.

On s'est assuré par ailleurs que la prise en compte des seules sorties de CES des années 1993, 1994 et 1995 (900 000 personnes concernées) ne modifie pas les différences entre les probabilités d'entrée en CEC analysées dans le texte.

Des résultats intermédiaires de l'enquête laissent penser que le non-renouvellement des conventions annuelles CEC est plus important que prévu (Gomel, 1997). La DARES lance actuellement une enquête afin de comprendre les diverses significations de ces sorties prématurées.

ment, des établissements publics (13% des embauches).

L'enquête ne permet pas d'entrer finement dans la façon dont les employeurs gèrent leurs contrats CEC (voir encadré). Les différences de type et de taille des organismes employeurs constituent cependant des indices susceptibles de fonder l'hypothèse de logiques d'usage diverses. Cette hypothèse serait cohérente avec nos précédents travaux concernant les CES (Gomel et Simonin, 1994). Le recours à la mesure CEC se fait vraisemblablement sous la contrainte de la gestion «économique» des activités concernées. Elle ne peut simplement obéir à un impératif général de contre-sélectivité au bénéfice de ceux qui sont considérés comme les moins «employables».

Globalement, un tiers des employeurs de salariés en CES avait recruté des salariés en CEC au début du dernier trimestre 1996. Mais ces taux se diversifient selon les types d'organismes. Une part de leur différence s'explique vraisemblablement par la nature des activités des organismes, à laquelle le CEC serait plus ou moins adapté.

Un peu moins de la moitié des collectivités territoriales (43 %) employant des salariés en CES utilisent la mesure CEC. La moyenne de participation des établissements publics est d'un tiers, mais avec des variations importantes selon l'activité dont témoignent l'Education nationale et la Santé publique (qui représentent la moitié des employeurs de salariés en CES) : une majorité des établis-

sements publics de santé utilisent la mesure CEC (57 %) contre un établissement public d'enseignement sur cinq.

27 % de l'ensemble des associations employant des salariés en CES utilisent la mesure CEC. Mais elles sont 37 % dans le secteur Santé et seulement 20 % dans les secteurs Culture et Jeunesse et Sports. Par ailleurs, dans les associations, une dimension «fonctionnelle» dans la sélection est présente, à la différence des collectivités territoriales et des établissements publics : les salariés sur emploi administratif (et singu-

lièrement les femmes) sont nettement sur-sélectionnés.

A taille égale, les collectivités territoriales demeurent les utilisateurs les plus fréquents du CEC. On sait par ailleurs qu'elles sont également les employeurs qui gardent le plus longtemps ces salariés en CEC. Leur taux de renouvellement des conventions annuelles est plus important que celui des établissements publics et des associations.

On s'accordera donc sur le fait que l'articulation CES - CEC prévue par les textes initiaux est mieux adaptée à l'usage

assez spécifique du CES par les collectivités territoriales et aux salariés en CES qu'elles embauchent, qu'aux pratiques rencontrées dans les établissements publics et les associations (Gomel et Simonin, 1994).

Plus généralement, tant que la sortie vers l'emploi du CES ne sera pas sensiblement améliorée, la perspective du CEC restera attractive pour beaucoup. Ainsi, l'usage du CEC ne correspondra pas systématiquement à l'hypothèse faite à sa création : un emploi pour les moins «employables», parmi les salariés en CES.

**Bernard Gomel**

Entrée en CEC selon la période de fin de CES, le genre, l'âge et la situation par rapport au RMI

dernier CES terminé au cours de	1993	1994	1994	1995	1995
	semestre 2	semestre 1	semestre 2	semestre 1	semestre 2
Ensemble	2.2	4.9	4.9	5.9	6.1
Hom. 50 ans et + dont alloc. RMI	7.6 8.2	13.8 12.0	11.7 9.9	13.6 12.7	13.6 10.5
Fem. 50 ans et + dont alloc. RMI	5.8 5.9	10.8 10.7	10.2 9.7	11.7 10.3	11.6 8.7
Hom. 25 - 50 ans dont alloc. RMI	2.8 2.9	5.8 6.1	5.5 5.0	6.8 6.3	6.8 5.9
Fem. 25 - 50 ans dont alloc. RMI	2.6 3.3	5.4 6.4	5.5 6.1	6.5 6.7	6.6 6.5
Hom. 18 - 25 ans	0.6	1.9	1.9	2.6	2.9
Fem. 18 - 25 ans	0.7	2.0	2.2	2.7	3.2

Lire ainsi : les salariés qui terminent leur(s) période(s) en CES au cours du second semestre 1993 sont 2.2% en CEC. Ce pourcentage s'accroît pour atteindre un peu plus de 6% au second semestre 1995 (au premier semestre 93, ils sont moins de 1% à entrer en CEC)

## NOTES

1. La mesure a été créée à la fin de l'année 1992.
2. parmi lesquels figurent notamment les Centres communaux d'action sociale.
3. «Employable» et «employabilité» sont à dessein mis entre guillemets. Ces notions, utilisées ici en tant que catégories d'usage courant, sont discutées notamment dans Gazier et al, 1987.

## RÉFÉRENCES

Gazier B., Fournat A., Mendes S., 1987, «L'employabilité, analyses et expériences», SET-Université Paris I, 116p.

Gomel B., Simonin B., 1994, L'utilité des CES, *Lettre du Centre d'Études de l'Emploi*, n°35, décembre.

Gomel B., 1997, «La question du non-renouvellement des conventions CEC», *Document de travail CEE*, n° 97/24, Noisy-le-Grand, 20 p.

## CENTRE D'ETUDES DE L'EMPLOI

29, promenade Michel Simon  
93166 Noisy-le-Grand Cedex  
Téléphone 01-45-92-68-00  
Télécopie 01-49-31-02-44

Directeur de publication : A. Fouquet  
Responsable édition et presse : A. Azouvi  
Rédacteur en chef : J.-C. Barbier  
Maquette : M. Ferré  
Imprimerie : ICEP  
C.P.A.P. : 3070 ADEP  
Dépôt légal : 204 - mai 1997