

P

PREMIÈRES INFORMATIONS

et PREMIÈRES SYNTHÈSES

LE CONTRAT DE QUALIFICATION ADULTE : LE POINT DE VUE DES EMPLOYEURS

En cours d'expérimentation, le contrat de qualification adulte a pour objectif de faciliter l'embauche de personnes de plus de 25 ans rencontrant des difficultés sociales et professionnelles. Pour sept employeurs sur dix, l'expérience professionnelle des salariés embauchés apparaît satisfaisante ; cependant un sur cinq déclare avoir rencontré plus de difficultés que lors de recrutements sur d'autres types de contrat.

Selon les employeurs interrogés en avril 2000, les avantages financiers attachés à la mesure ne constituent pas le critère déterminant à l'embauche. 43 % d'entre eux ont d'abord apprécié de pouvoir former un salarié pour un poste précis. Ce sont les établissements de moins de 10 salariés qui semblent souffrir le plus du déséquilibre perçu entre avantages financiers et contraintes liées à l'utilisation de ces contrats qui permettent aux salariés d'exercer une activité professionnelle sans pour autant renoncer à la formation.

Au moment de l'enquête, sept employeurs sur dix affirmaient envisager de façon certaine (42 %) ou probable (28 %) l'embauche de leurs salariés à la fin du contrat. Pour une très large majorité, ce maintien s'effectuerait en contrat à durée indéterminée, et pour la quasi-totalité ce serait sur le même poste, soit avec le même contenu (64 %), soit avec un contenu plus riche (30 %). Les employeurs sont également nombreux à déclarer que, sans la mesure, ils auraient embauché quelqu'un ayant moins d'ancienneté de chômage ou étant moins âgé.

Le contrat de qualification est ouvert aux adultes de plus de 25 ans rencontrant des difficultés sociales et professionnelles (encadré 1). En cours d'expérimentation, cette mesure a connu une montée en charge moins rapide que prévu : près de 10 000 contrats ont été enregistrés entre la fin décembre 1998 et la fin décembre 2000 (dont 3 000 durant la première année d'expérimentation), ce qui reste en deçà de l'objectif initial fixé à 10 000 contrats par an.

De l'enquête conduite auprès des établissements utilisateurs des contrats de qualification pour les adultes (encadré 2), il ressort que les difficultés rencontrées par les employeurs lors des recrutements (manque de candidats correspondant aux besoins, complexité du dispositif), ainsi que la concurrence d'autres types de contrat aidé constituent les freins principaux au développement de la mesure.

Près de sept employeurs sur dix déclarent avoir apprécié le fait de pouvoir former ou tester le salarié avant une embauche définitive. Interrogés à un moment où la situa-



tion économique s'améliore, les grands établissements sont plus nombreux à se dire satisfaits de cette possibilité, alors que les petits établissements sont surtout sensibles à la productivité immédiate des personnes embauchées.

Ces conclusions sont confortées par les entretiens réalisés auprès des établissements qui n'ont pas utilisé le contrat de qualification adulte mais qui recourent à d'autres contrats aidés (contrat initiative emploi, contrat de qualification pour les jeunes). De cette deuxième enquête (encadré 2), il ressort que les employeurs de moins de 50 salariés, par manque d'information, préfèrent privilégier les dispositifs déjà connus (encadré 3). Il s'agit essentiellement d'établissements qui, en avril 2000, profitaient peu des effets de la croissance et embauchaient souvent en contrat aidé pour des emplois faiblement rémunérés ou connaissant un déficit d'image.

Six employeurs sur dix satisfaits de la mesure

Les établissements de petite taille et ceux du secteur tertiaire sont les plus utilisateurs des contrats de qualification adulte (encadré 4).

Ces établissements sont souvent en croissance. À la date de l'enquête, deux tiers des employeurs utilisateurs des contrats de qualification adulte déclarent qu'au cours des trois dernières années leurs effectifs ont fortement (33 %) ou légèrement augmenté (32 %), suivant ainsi les tendances à la hausse de leur activité. Les établissements de grande taille sont plus fréquemment dans cette situation.

Près de la moitié des employeurs estiment que leurs effectifs vont continuer de croître en 2000 alors que 43 % pensent qu'ils vont rester stables, les 8 % restants penchant pour une diminution ou ne se prononçant pas.

Encadré 1

LE CONTRAT DE QUALIFICATION ADULTE

Le contrat de qualification adulte est ouvert aux demandeurs d'emploi depuis au moins 12 mois durant les 18 mois qui ont précédé leur embauche et âgés de 26 ans ou plus. Une dérogation à la condition d'ancienneté d'inscription comme demandeur d'emploi et une prolongation de la période de référence (18 mois) sont possibles dans certains cas (bénéficiaires du RMI, travailleurs handicapés). Cette mesure expérimentée jusqu'au 30 juin 2002 a pour but d'apporter une réponse aux processus d'exclusion du marché du travail de certaines catégories de population.

Le dispositif prévoit un temps de formation supérieur ou égal à 25 % de la durée du contrat, l'exonération des charges sociales pour l'employeur, l'utilisation des fonds de l'alternance pour le financement de la formation et la possibilité de renouveler le contrat si ses objectifs ne sont pas atteints.

La rémunération est calculée sur la base du SMIC à taux plein ou sur la base des minima conventionnels. Les employeurs bénéficient d'une prime à l'embauche de 10 000 francs à laquelle vient s'ajouter, à l'issue du contrat, une prime additionnelle de 10 000 francs si la personne embauchée est restée demandeur d'emploi 24 mois au cours de 36 mois qui ont précédé l'embauche et qu'elle se voit confier un CDI dans l'entreprise. Ces aides peuvent exceptionnellement être majorées dans le cas des employeurs qui accueillent des adultes handicapés.

Encadré 2

LES ENQUÊTES AUPRÈS DES EMPLOYEURS

En avril 2000, dans le but de mieux connaître et évaluer les effets de la mise en œuvre du contrat de qualification pour les adultes, l'Institut BVA a réalisé pour le compte de la DARES deux enquêtes auprès des établissements utilisateurs et non utilisateurs de la mesure.

L'enquête auprès d'employeurs utilisateurs du contrat de qualification adulte

Cette enquête a été conduite auprès de 402 établissements utilisateurs du contrat de qualification adulte représentatifs de l'ensemble des utilisateurs de 1999 (3 240). L'échantillon a été construit selon une méthode aléatoire et stratifié selon le secteur d'activité et la taille de l'établissement. L'enquête s'est déroulée par voie téléphonique. Les entretiens ont duré en moyenne un quart d'heure.

Mieux connaître le profil et le degré de satisfaction des employeurs utilisateurs du contrat de qualification adulte était le principal objectif de l'enquête qui cherchait aussi à resituer la logique d'un tel recours dans la dynamique de recrutement global des employeurs.

L'enquête auprès d'employeurs utilisateurs d'autres mesures d'aide à l'emploi

Elle a été réalisée auprès de 30 employeurs non utilisateurs de contrats de qualification adulte qui par ailleurs avaient embauché en recourant à d'autres types de contrat aidé. Deux sous-échantillons ont été interrogés : 16 responsables d'établissements utilisateurs de contrats initiative emploi (CIE), 14 responsables d'établissements utilisateurs de contrats de qualification pour les jeunes. Les entretiens semi-directifs en face à face ont duré entre 60 et 90 minutes et ont été réalisés dans trois régions (Ile-de-France, Alsace et Pays de la Loire). Ils ont principalement concerné des petits établissements du tertiaire (18 employeurs de moins de 50 salariés) en raison de la forte fréquence d'utilisation des contrats aidés par ce type d'établissement. L'échantillon, qui ne prétend pas à la représentativité, a été constitué selon une méthode aléatoire contrôlée selon le secteur d'activité et la taille de l'établissement.

En abordant des thèmes tels que la perception et le niveau de connaissance des mesures d'aide à l'emploi, l'expérience en matière d'usage de ces mesures, ainsi que les procédures de recrutement et la gestion des candidats, cette enquête avait pour objectif de mieux cerner les freins à l'utilisation du contrat de qualification adulte.

Dans un contexte de nette amélioration de l'activité, qui se traduit par un rythme soutenu de créations d'emplois, une majorité d'utilisateurs apparaît plutôt satisfaite de la nouvelle mesure.

Les adeptes ou convaincus (18 %)

Ce premier groupe d'employeurs se dit satisfait du contrat de qualification adulte et affiche à 97 % son intention de recourir à nouveau à la mesure lors d'un prochain recrutement. Aucun d'entre

eux n'estime nécessaire que soient modifiées les dispositions concernant ce dispositif. Ces responsables d'entreprise de taille un peu plus importante que la moyenne ont un jugement nettement plus favorable que les autres sur leurs salariés en contrat de qualification adulte, qu'il s'agisse de leur qualification ou de leur capacité à s'intégrer dans l'entreprise. Ils semblent par ailleurs plus sensibles aux avantages financiers accordés : c'est la deuxième raison de

