

**Réflexion sur le thème :**  
**« *Emploi ou activité des personnes en difficulté ?* » :**  
***les contrats aidés sont-ils un support adapté pour***  
***l'accès à l'emploi des personnes en difficulté ?***  
***A quelles conditions ?***

---

Actes

de la matinée  
d'échanges

ALERTE - Partenaires Sociaux

le mardi 23 mai 2006



# SOMMAIRE

Avertissements.....	<b>P.5</b>
Remerciements.....	<b>P.5</b>
Liste des participants.....	<b>P.7</b>
Introduction.....	<b>P. 9 à 10</b>
Exposé de Bernard GOMEL..... Chargé de recherche CNRS au Centre d'étude de l'emploi	<b>P. 11 à 28</b>
Débat.....	<b>P. 29 à 42</b>



## **AVERTISSEMENTS**

1. Les actes ci-après sont rédigés à partir de la transcription de l'enregistrement sonore des prises de parole du 23 mai 2006 et adaptés à la forme écrite. Nous attirons l'attention des lecteurs sur le fait que cette retranscription n'a pas été soumise à la relecture des intervenants. Le texte ci-après n'engage donc en aucun cas les personnes citées.

Seul l'exposé de Bernard GOMEL a été relu et validé par lui et peut engager son auteur.

2. Ces actes ne reprennent les échanges que de la matinée du 23 mai 2006. L'après-midi, l'ordre du jour de la réunion entre ALERTE et les partenaires sociaux portait sur la recherche d'un programme de travail commun pour l'année à venir. Elle a abouti finalement à la décision de créer un groupe de travail restreint et permanent ALERTE - Partenaires sociaux. Son thème de réflexion pour l'année 2006-2007 sera :

« L'accès des personnes en situation de précarité à un emploi permettant de vivre dignement ».

## **REMERCIEMENTS**

Le collectif ALERTE tient à remercier très vivement Bernard GOMEL, chargé de recherche CNRS au Centre d'étude de l'emploi, d'avoir accepté d'intervenir à cette matinée de travail avec les partenaires sociaux et de nous avoir livré une contribution de grande qualité.

Il remercie également les partenaires sociaux de leur présence active et constructive.



## Liste des participants

---

Claude Brévan, *Adie*  
Brigitte Charbonneau, *Adie*  
Lisette Mayret, *Adie*  
Sabine Citroen, *Atd Quart Monde*  
Jean Guinet, *Atd Quart Monde*  
Thierry Rauch, *Atd Quart Monde*  
David Régnier, *Atd Quart Monde*  
Jacques Bayle, *Atd Quart Monde*  
Régine Mordelles, *Atd Quart Monde*  
Jean-Pierre Pascual, *CCSC*  
Bernard Gomel, *Centre d'Etude de l'Emploi*  
Thierry Chopin, *Centre la Traversère*  
Josseline Martin, *Centre la Traversère*  
Christine Holleville, *Centre Louise Michel*  
Mayet Layes, *Centre Louis Michel*  
Miriam Le Monnier, *Fédération de l'entraide protestante*  
Claire Houzard, *Fédération des équipes Saint-Vincent*  
Nicole Mathiaud, *Fédération familles rurales nationale*  
Jean-Marie Dupont, *Fédération française des banques alimentaires*  
Gaëlle de Charentenay, *Fnars*  
Didier Piard, *Fnars*  
Marion Madoire, *Fnc Pact Arim*  
Samuel Coppens, *Fondation Armée du salut*  
Pia Cohen, *Fonds social juif unifié*  
Simone Béziz, *Fonds social juif unifié*  
Charles Schweisguth, *La raison du plus faible*  
Jean-Pierre Bultez, *Les petits frères des pauvres*  
Michel de Vorges, *Les Restaurants du cœur*  
Bernard Denerier, *Les Restaurants du cœur*  
Hugo Richard, *Les Restaurants du cœur*  
Fabrice Molliex, *Secours catholique*  
Bernard Thibaud, *Secours catholique*

Patrick Boulte, *Solidarités nouvelles face au chômage*  
Bernard Doret, *Solidarités nouvelles face au chômage*  
Jessica Holc, *Solidarités nouvelles face au chômage*  
Stéphane Levannier, *Solidarités nouvelles face au chômage*  
Roland Delattre, *UFJT*  
Hélène Marchal, *Unaf*  
Fabienne Caliar, *Uniopss*  
Katy Charpentreau, *Uniopss*  
Claude Chaudières, *Uniopss*  
Gérard Garrido, *Uniopss*  
Bruno Grouès, *Uniopss*  
Gilbert Lagouanelle, *Uniopss*  
Valérie Loizon, *Uniopss Ile de France*  
Sébastien Roblique, *Alerte Centre*  
Jérôme Buisson, *Alerte Champagne Ardenne*  
Geneviève Colinet, *Alerte Champagne Ardenne*  
Virginie Poilvert, *Alerte Champagne Ardenne*  
Olivier Marguery, *Alerte Champagne Ardenne*  
Gérard Buffin, *Atd Lyon*  
Raphaël Mady, *Alerte Haute Normandie*  
Sabrina Dolidze, *Alerte Lorraine*  
Jean-Luc Thirion, *Alerte Lorraine*  
Pierre Avez, *Alerte Picardie*  
Jacques Rastoul, *CFDT*  
Agnès Naton, *CGT*  
Jack Tord, *CGT*  
Gérard Alezard, *CGT*  
Francine Blanche, *CGT*  
Martine Vignau, *Unsa*

Arnaud Breuil, *Force Ouvrière (après-midi)*  
René Valladon, *Force Ouvrière (ap.midi)*  
Valérie Corman, *Medef (après-midi)*

## Liste des excusés

---

Bruno René-Bazin, *CLARA*  
Colette Macquart, *CCMSA*  
Pierre Lefebvre, *Croix Rouge Française*  
Camille Hesse, *Droits d'Urgence*  
Bruno Six, *Fondation Abbé Pierre*  
Victoire Mazet, *Fondation Abbé Pierre*

Marie-Jo Touche, *Secours catholique*  
Jean-Michel Bloch-Lainé, *Uniopss*  
Gustave Doré, *Alerte Centre*  
Jean-Claude Quentin, *Force Ouvrière*  
Nadine Courant, *CADA Montjoie*  
UDAF





## INTRODUCTION

### **Gilbert Lagouanelle, ALERTE**

L'enjeu de cette journée est de prendre un démarrage plus opérationnel du travail que nous avons amorcé depuis un an ; nous verrons cet après-midi comment poursuivre de manière efficace un travail ensemble. Ce qui est important dans notre rencontre et notre travail en commun depuis un an, je dirais presque depuis deux ans puisque nous avons préparé ensemble cette rencontre au Conseil Economique et social du 26 mai 2005, c'est que nous avons pris conscience les uns et les autres qu'il y avait un environnement différent, que ce monde dans lequel nous nous trouvons change, que nous rencontrons des personnes de plus en plus fragilisées, et que nous avons des choses à faire ensemble.

Du côté des entreprises, elles ont à nous faire peut être mieux découvrir le monde de l'entreprise et son environnement et du côté des associations nous avons à faire mieux connaître le monde de la lutte contre la pauvreté et les personnes qui sont exclues de l'entreprise et de notre société. Et cette découverte, chacun dans notre responsabilité, sur notre champ, est importante dans un monde aujourd'hui où les acteurs cherchent à la marge de ce qui est leur champ direct de responsabilité, à trouver de nouvelles perspectives. Il y a de nouvelles frontières, de nouveaux enjeux et pour nous cette démarche s'inscrit dans cette recherche commune.

Nous ne sommes pas ici dans un lieu de négociation entre partenaires sociaux, ni de négociation entre associations et partenaires sociaux. Il s'agit effectivement d'essayer de rechercher à se comprendre, il ne s'agit pas à la fin de cette journée d'arriver à un protocole d'accord par exemple. Il s'agit bien d'engager un chemin ensemble dont nous ne connaissons pas l'issue mais on sait qu'il faudra du temps, du temps pour apprendre à travailler ensemble et à découvrir les uns les autres nos champs d'intervention et peut être à réinvestir autrement nos actions.

Ce qui est peut être le point commun, c'est que nous sommes confrontés à une partie de la population qui est hors jeu, hors champ, qui se trouve souvent complètement mise à l'écart ; et ce qui, pour nous, est le centre de cette journée, c'est bien de les avoir au cœur de nos discussions, de nos échanges.

Cette matinée, nous l'avons voulue à partir d'un sujet qui est pour nous à la fois un sujet d'action et de réflexion. Didier Piard qui est le responsable du groupe de travail Emploi de l'Uniopss, va animer cette matinée et je vais lui laisser la parole. Je souhaite que cette journée soit fructueuse et ouvre de nouvelles perspectives pour l'année à venir.

### **Didier Piard, Fnars**

Je ne vais pas être très long dans l'introduction puisque Gilbert vient de la faire; mais avant de donner la parole à Bernard Gomel, chargé de recherche CNRS au Centre d'étude de l'emploi, qui va nous camper le décor autour des contrats aidés, je parlerai de deux choses quand même. La première, il faudra que l'on se mette au clair sur le public qu'on accueille parce c'est vrai que souvent pour les partenaires sociaux, les gens extérieurs, les personnes qu'on accueille sont des grands marginalisés ...alors dès qu'on parle d'emploi, on se dit qu'ils sont très éloignés, donc le sujet est assez difficile. Je rappelle quand même que la population que les associations d'ALERTE accueillent sont des populations extrêmement hétérogènes; certes il y a effectivement des gens très éloignés, en très grande difficulté, très marginaux, etc mais il y a une population aujourd'hui dans nos établissements, dans les centres d'accueil qui sont plutôt une population d'hommes isolés, de gens certes peu qualifiés, des gens qui cumulent aussi un certain nombre d'handicaps, de difficulté de santé, ou de difficultés dans l'emploi. Une enquête que l'on avait menée à la FNARS avec Serge Paugam, montrait que sur 130 centres d'accueil et d'hébergement et d'insertion, on avait dû interroger 1200 personnes, 31 % des personnes travaillaient, dont la moitié en contrats aidés. Dans les lieux où on accueille des personnes qui n'ont pas de toit, il y a une population qui pour 1/3 d'entre elle a un emploi mais souvent un emploi en dessous du seuil de pauvreté ou des contrats aidés.

Deuxième point que je rappelle, on va débattre autour des contrats aidés, on a connu les CES, les CEC, aujourd'hui on a de nouveaux contrats qui sont notamment le contrat d'avenir et le contrat d'accompagnement dans l'emploi qui sont issus de la loi de programmation de cohésion sociale; nos associations les utilisent à diverses fins: il y a les associations qui font de l'insertion par l'activité économique, je pense notamment aux ateliers et chantiers d'insertion et pas seulement, qui embauchent ces personnes sous contrats aidés avec un accompagnement spécifique pour leur permettre d'accéder à l'emploi, il y a aussi nos associations, pas toutes, mais certaines emploient aussi des contrats aidés ou employaient des CES et des CEC faute de moyens suffisants pour embaucher en contrats ordinaires. Je ne suis pas certain que toutes les associations faisaient l'effort d'insérer les personnes mais elles les utilisaient faute de moyens suffisants, les collectivités qui aujourd'hui embauchent et embauchaient hier des CES et des CEC les utilisent aussi.

Donc à quoi servent les contrats aidés ? Comment on peut les améliorer ? Quelles sont les difficultés ? Dans le cadre de la loi de programmation, nous avons eu de nouveaux contrats, dont une partie a été décentralisée, ou tout du moins mis à la charge des conseils généraux. On ne peut pas dire que ces contrats soient d'une grande lisibilité à la fois pour les publics, pour les prescripteurs et je ne parle pas pour les employeurs parce qu'il est difficile de s'y retrouver. Là c'est un vrai problème, je crois que si on les analyse, on n'avait pas souhaité des contrats de ce type mais au contraire des contrats plus souples dans la durée qui permettraient d'accompagner les personnes vers l'emploi et l'accès à l'emploi.

Je laisse maintenant la parole à Bernard Gomel, que je remercie pour sa présence parmi nous.

## EXPOSE de Bernard Gomel<sup>1</sup>,

Il m'a été demandé d'introduire les discussions de la rencontre entre le Collectif Alerte et les partenaires sociaux. Je me propose de donner quelques informations générales sur les usages des contrats aidés de la politique de l'emploi, qui sont d'une certaine façon une spécificité française<sup>2</sup>, en commençant, un peu plus en amont, par la situation de l'emploi en France.

### Le taux d'emploi

L'Insee compte 25 millions d'emplois en France pour une population en âge de travailler (souvent fixée conventionnellement entre 15 et 64 ans afin de permettre les comparaisons internationales) de quelque 40 millions **[tableau n°1]**.

Tableau n°1 - Répartition de la population active occupée

Population active occupée : 24 720 000								
Non salariés	Salariés : 22 052 000 (100 %)							
	Secteur privé : 17 265 000 (78,3 %)					Secteur public : 4 787 000 (21,7 %)		
	CDI	CDD hors contrats aidés	intérimaires	apprentis	Stagiaires et contrats aidés	CDI	CDD hors contrats aidés	Stagiaires et contrats aidés
2 668 000	15 000 000 (68,0 %)	1 187 000 (5,4 %)	490 000 (2,2 %)	300 000 (1,4 %)	288 000 (1,3 %)	4 125 000 (18,7 %)	496 000 (2,2 %)	166 000 (0,8 %)

Source : Enquête sur l'emploi, Insee, 2004

Le taux d'emploi est le rapport entre ces deux nombres : il est en France sensiblement plus faible que chez beaucoup de nos voisins européens **[tableau n°2]**. Il y a **proportionnellement moins d'emplois en France que chez les grands pays de référence**, en particulier les pays scandinaves et le Royaume uni pour prendre les deux exemples polaires qui nous sont souvent opposés. Par rapport à la France, le taux d'emploi est au Danemark supérieur de 11 points de pourcentage pour les hommes, de 14 points pour les femmes et de 23 points pour la tranche d'âge de 55 à 64 ans. De même par rapport au Royaume-Uni : 9 points de plus pour les hommes, 8 pour les femmes et 19 pour les 55-64 ans.

Bien entendu, ces différences pèsent sur la politique de l'emploi, comme l'a montré la polémique récente, à l'occasion du CPE, sur les différences de chômage des jeunes. Le taux de chômage des jeunes Français (22 %) est très supérieur à celui des jeunes Britanniques (12 %) ou Danois (8 %).

En revanche, le chômage concerne la même proportion des jeunes Britanniques et des jeunes Français de 15 à 24 ans : 8 % de la classe d'âge, ce qui correspond exactement à la moyenne de l'Union européenne selon les chiffres Eurostat de 2004. C'est que, pour comparer la situation des jeunes européens, il faut tenir compte de la proportion de ceux qui sont actifs (en emploi ou en recherche d'emploi) ; elle est faible en France (37 %) comparativement aux 63 % du Royaume-Uni et aux 68 % du Danemark, pour de nombreuses raisons sur lesquelles on pourra revenir dans la discussion. Retenons

<sup>1</sup> Chargé de recherche CNRS au Centre d'Études de l'Emploi, [gomel@cee.enpc.fr](mailto:gomel@cee.enpc.fr). Les travaux du CEE sont disponibles sur le site [www.cee-recherche.fr](http://www.cee-recherche.fr).

<sup>2</sup> Gomel B, 2006, Politiques publiques et qualité de l'emploi, in Qualité de l'emploi, Centre d'Études de l'Emploi, La Découverte, collection Repères.

simplement que la France doit améliorer la transition entre l'école et l'emploi, en particulier pour les nombreux jeunes (20 %) qui sortent de la formation initiale sans diplôme. Les contrats aidés ciblés sur les jeunes les plus en difficulté sont indispensables pour inciter les chefs d'entreprise à dépasser leurs réticences et à leur donner leur chance<sup>3</sup>.

Tableau n°2 - Population active et taux d'emploi dans l'Union européenne (en %)

2004	Population active		Taux d'emploi			
	Effectifs (en milliers)	Part des femmes	Hommes 15-64 ans	Femmes 15-64 ans	Ensemble 15-64 ans	55-64 ans
Allemagne	39 772	45,4	70,8	59,2	65,0	41,8
Autriche	3 939	45,2	74,9	60,7	67,8	28,8
Belgique	4 518	43,7	67,9	52,6	60,3	30,0
Danemark	2 897	46,8	79,7	71,6	75,7	60,3
Espagne	20 185	41,0	73,8	48,3	61,1	41,3
Finlande	2 594	48,1	69,7	65,6	67,6	50,9
<b>France</b>	<b>26 840</b>	<b>46,5</b>	<b>68,9</b>	<b>57,4</b>	<b>63,1</b>	<b>37,3</b>
Grèce	4 818	40,7	73,7	45,2	59,4	39,4
Irlande	1 953	41,9	75,9	56,5	66,3	49,5
Italie	24 366	40,3	70,1	45,2	56,1	30,5
Luxembourg	197	41,6	72,4	50,6	61,6	30,8
Pays-Bas	8 392	45,0	80,2	65,8	73,1	45,2
Portugal	5 488	46,1	74,2	61,7	67,8	50,3
Royaume-Uni	29 393	46,0	77,8	65,6	71,6	56,2
Suède	4 589	47,7	73,6	70,5	72,1	69,1
<b>Union européenne à 15</b>	<b>180 041</b>	<b>44,4</b>	<b>72,7</b>	<b>56,8</b>	<b>64,7</b>	<b>42,5</b>
<b>Union européenne à 25</b>	<b>213 919</b>	<b>44,6</b>	<b>70,9</b>	<b>55,7</b>	<b>63,3</b>	<b>41,0</b>

Source : Eurostat, enquêtes 2004 sur les forces de travail.

La deuxième particularité française vient du statut des emplois ; si nous avons comme nos voisins européens pratiquement 90 % d'emplois salariés, la part importante de l'emploi public, quelque 22 %, est remarquable en France. C'est beaucoup plus qu'une particularité quantitative. Au Danemark, la fonction publique est non seulement moins développée mais le statut de ses emplois est proche de celui du secteur privé. **En France, les statuts de l'emploi public sont très spécifiques** ; ils influencent néanmoins toute la société et en particulier par ses modalités de recrutement où le niveau du diplôme général est beaucoup plus important que la formation technique, même si elle correspond au métier, nous y reviendrons. En plus de ces emplois, s'est développé également en France un important volume d'activités parapubliques sous forme associative, largement tributaire des pouvoirs publics. Aussi, lorsqu'il s'est agi à la fin des années 1970 de lutter contre la montée rapide du chômage de masse, des emplois temporaires ont été créés dans un vaste secteur dit non-marchand qui rassemble secteur public et monde associatif (près du tiers des emplois)

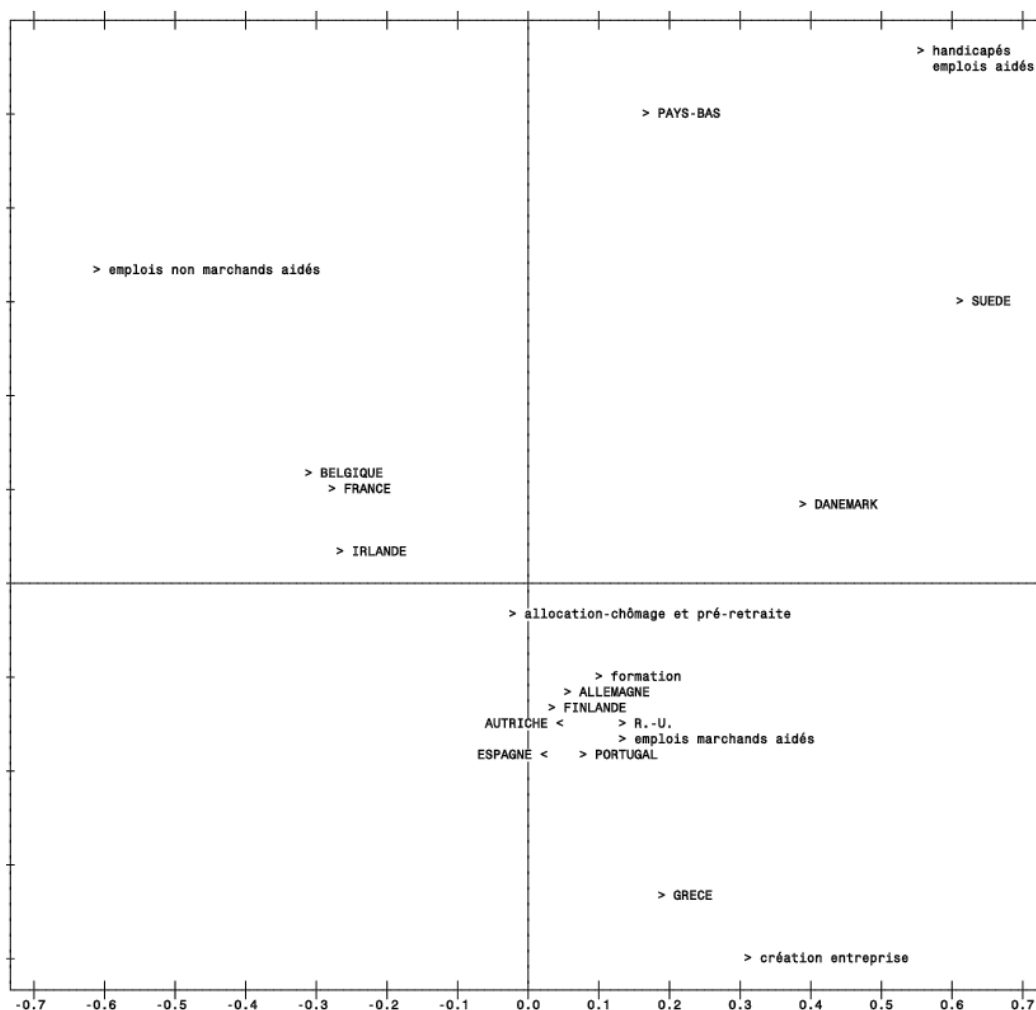
<sup>3</sup> C'est ce que l'on a compris en remplaçant un CPE trop général par des subventions concentrées sur les non qualifiés. La seconde leçon européenne est l'indispensable amélioration de la situation générale de l'emploi parce que la situation des jeunes est toujours plus défavorable que celle de leurs aînés ... même lorsqu'ils sont en emploi. En France, les actifs de moins de 30 ans sont trois fois plus souvent en emploi temporaire que les 30-50 ans, sur des postes d'employés et d'ouvriers trois fois sur quatre, à temps partiel pour un quart d'entre eux. Et une fois sur deux, leur premier emploi dure moins de 10 mois.

et assez spécifique pour que l'intervention publique ne perturbe pas trop le reste de l'économie. Ces emplois aidés du non marchand, assez naturels étant donnée l'importance de l'économie publique en France par rapport à nos voisins de référence, ont suscité un effort équivalent d'aides aux emplois du secteur marchand.

### Les dépenses pour l'emploi en France et en Europe

Au total, la politique de l'emploi française se distingue de nos pays voisins par l'importance des emplois aidés, en particulier dans le secteur non marchand ... C'est ce que visualise la carte [carte n°1] qui compare les grandes structures des dépenses de la politique de l'emploi de l'ensemble des pays européens [tableau en annexe 1]. Cette carte situe les pays européens selon les proximités et les différences de leurs dépenses pour l'emploi.

Carte n°1 - Les dépenses emploi en Europe en 2003 (Eurostat)



Le bloc dans lequel se situe la France avec la Belgique (et l'Irlande) s'oppose le plus nettement au bloc qui regroupe le Danemark et la Suède, précisément sur **l'importance du financement public d'emplois temporaires dans le secteur non marchand**. Les allocations chômage représentent bien sûr la majorité des dépenses liées à la politique de l'emploi, dans l'ensemble des pays : elles ne font donc pas la différence entre les pays. Je voudrais signaler un problème qui n'est pas seulement méthodologique. La comparaison entre les structures de dépenses pour l'emploi des pays européens se heurte aux différences structurelles des cadres d'action publique disponibles ; par exemple, le « secteur non marchand », construit en France au début des années 1980 pour mener une politique

vigoureuse de lutte contre le chômage de masse sans déstabiliser ni le secteur privé commercial ni la fonction publique, « n'existe pas » tout simplement dans d'autres pays où des dispositifs similaires existent pourtant mais utilisés dans un autre cadre, notamment dans le secteur public ... Comment comparer dans ce cas<sup>4</sup> ? Des réflexions identiques peuvent être appliquées à un autre artefact que vous connaissez bien, qui concerne la catégorie « handicapés » utilisés dans les comparaisons : quelle est la traduction française, non pas du mot mais du fait ? Sur ce point en particulier, je remarque seulement que le marché du travail français, souvent mis en cause pour ses comportements discriminatoires, est aussi accueillant aux faibles niveaux de formation que les pays d'excellence de la social-démocratie [tableau en annexe 2] ...

### Le coût de la politique de l'emploi en France

Après cette rapide comparaison avec nos voisins européens, regardons plus précisément le coût de la politique de l'emploi française [tableau n°3].

**Au sens large**, les dépenses de la politique de l'emploi en France dépassent en 2003 les 73 milliards d'euros. Cette somme est à comparer au PIB : un point de pourcentage de PIB valait en 2003 environ 16 milliards d'euros. Les sommes consacrées aux politiques de l'emploi dépassent 4 points de pourcentage de PIB, ce qui est considérable<sup>5</sup>.

Tableau n°3 - Coût de la politique de l'emploi en 2003, en milliards d'euros

Dispositifs spécifiques	Actifs	Emplois marchands aidés	4,4
		Emplois non marchands aidés	5,4
	Inactifs	Formation professionnelle	3,8
		Préretraites	1,6
TOTAL des dispositifs spécifiques			15,2
Autres dépenses pour l'emploi	Actifs	Indemnisation du chômage	29,2
		Formation continue	8,0
		Aides sectorielles	0,8
	Financement du service public de l'emploi (SPE)		4,0
TOTAL des autres dépenses pour l'emploi			42,0
TOTAL de la Dépense pour l'emploi			57,2
Dispositifs généraux	Total des dispositifs généraux		16,1
TOTAL Dépense pour l'emploi + allègements généraux			73,3

Sources : Insee et DARES, Bilan de la politique de l'emploi en 2003, Les dossiers de la DARES n°1/2005.

### [Commentaires a posteriori de septembre 2006, BG.]

Les chiffres de 2004 du coût de la politique de l'emploi sont désormais connus et ne modifient pas nos commentaires<sup>6</sup>. Par rapport à 2003, on constate une très légère hausse du coût des mesures générales d'allègement des cotisations sociales sur les bas salaires, de 16,1 milliards d'euros à 16,3 milliards d'euros. Dans le même temps, les sommes dépensées pour les dispositifs spécifiques diminuent sensiblement ; elles passent de 15,2 milliards d'euros en 2003 à 14,3 en 2004. Au total et au sens restreint utilisé par la DARES qui ne retient dans les

<sup>4</sup> « Choisir de rechercher l'homogénéité formelle des codes, [c'est] courir le danger, inhérent à toute comparaison d'indices abstraits et faussement interchangeable, de comparer des faits formellement comparables mais réellement incomparables et, inversement, d'omettre des faits formellement incomparables mais réellement comparables », L'amour de l'art, Pierre Bourdieu et Alain Darbel, Les éditions de minuit, collection « le sens commun », Paris, 1966.

<sup>5</sup> La France et l'Allemagne totalisent à elles deux plus de la moitié des dépenses consacrées à l'emploi par les 15 pays de l'Union européenne dans sa précédente configuration.

<sup>6</sup> Roguet B., 2006, Le coût de la politique de l'emploi en 2004, Dares, Premières synthèses n°25.2, juin.

politiques de l'emploi que ces deux types de mesures, « le coût des politiques de l'emploi atteint 1,85 point de PIB, après 1,99 en 2003 ». A partir de 2005, les nouvelles dispositions du plan de cohésion sociale et des plans d'urgence pour l'emploi vont être enregistrées dans les dépenses de l'emploi. Revenons aux chiffres 2003 du tableau n°3 ...]

J'attire votre attention sur les deux premières lignes du tableau qui indiquent les dépenses correspondant aux emplois aidés marchands et non marchands, 10 milliards d'euros. Cette somme, certes importante, est à comparer aux 73 milliards consacrés à la politique de l'emploi, plus précisément aux 29 milliards d'indemnisation du chômage ou encore aux 16 milliards de mesures générales qui sont pour l'essentiel des allègements de cotisations sociales patronales au voisinage du Smic<sup>7</sup>. Aussi, l'importance des emplois non marchands aidés en France (5,4 milliards d'euros) est remarquable par rapport à d'autres pays européens mais ne représente « que » 7 % des dépenses pour l'emploi. D'autres formes d'aides directes à l'emploi, autrement importantes du point de vue de leur coût, sont très peu présentes dans le débat public. Sont-elles à ce point indiscutables ? L'allègement des cotisations sociales patronales est un mécanisme récent (1993) qui a rapidement progressé et qui progresse encore (20 milliards d'euros estimés pour 2006). Le dispositif a survécu à deux changements de majorité gouvernementale ; en revanche, sa justification a varié ... je ne vais pas commenter l'usage du mécanisme dans la mise en place des 35 heures mais plutôt rappeler son effet « emploi ».

Défendre la localisation d'emplois non qualifiés en France ? Outre la question du volume d'emploi que j'ai déjà évoquée, l'importance de la politique de l'emploi en France et plus largement de l'intervention publique pour sécuriser les emplois est souvent rapportée à un problème de qualification de la main d'œuvre. Ce problème ne touche pas seulement les plus âgés ; encore aujourd'hui, 20 % des jeunes sortent de l'école sans diplôme au-delà du certificat d'études primaires. Les derniers résultats de l'observatoire de l'entrée dans la vie active du Cereq qui portent sur la génération 2001 de sortie de formation initiale le rappellent<sup>8</sup>. Cette question est d'autant plus discutable que les emplois non qualifiés qui seraient ainsi préservés sont de plus en plus occupés par des personnes qualifiées [tableau n°4].

**Tableau n°4 - Évolution de l'occupation des postes qualifiés et non qualifiés entre 1982 et 2001 selon le diplôme (en %)**

Diplôme des salariés	Postes non qualifiés		Postes qualifiés	
	2001	1982	2001	1982
Au plus le BEPC	56	79	21	40
CAP, BEP	31	18	29	29
BAC	10	2	16	14
Supérieur au BAC	3	1	34	17
Total	100	100	100	100

*Lecture :* en mars 2001, 56 % des postes non qualifiés sont occupés par des salariés dont le niveau de diplôme ne dépasse pas le BEPC ; en 1982, ils étaient 79 %.

*Source :* enquêtes Emploi 1982 et 2001, d'après Chardon O. (2001), « Les transformations de l'emploi non qualifié depuis vingt ans », Insee Première n°796.

<sup>7</sup> En mai 2006, un salarié à temps complet au Smic reçoit un peu moins de 1 000 euros nets ; les cotisations sociales salariales représentent 260 euros (son salaire brut est ainsi d'environ 1 220 euros). S'y ajoutent quelques 500 euros de cotisations sociales patronales qui font précisément l'objet d'un allègement de 26 %, soit 130 euros, pris en charge par le budget et désormais par l'impôt. Par rapport au Smic chargé, l'allègement est d'un peu moins de 8 %. Il diminue progressivement jusqu'à s'annuler à 1,6 Smic selon le coefficient suivant appliqué aux cotisations patronales :  $0,26/0,6 \times (1,6 \times (8,03 \times \text{nombre d'heures rémunérées}/\text{rémunération brute mensuelle}) - 1)$ .

<sup>8</sup> Insee, 2004, De l'école à l'emploi, Economie et statistique n°378-379.



### L'effet d'éviction des publics prioritaires

Je voudrais en arriver maintenant à l'évolution que l'on a constaté quant à la place des publics prioritaires dans les contrats aidés « ciblés contre l'exclusion » pour reprendre la catégorie administrative qui regroupe les contrats emploi solidarité (CES), emploi consolidé (CEC) et initiative emploi (CIE) ainsi que les stages individuels et collectifs d'insertion et de formation à l'emploi (SIFE) [tableau n°5]. L'évolution de 1998 à 2003 montre un tel effet d'éviction des publics prioritaires lorsque les entrées dans ces dispositifs ont été rationnées que la notion même de publics prioritaires perd son sens.

Tableau n°5 - Les dispositifs ciblés contre l'exclusion de 1998 à 2003

	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Total des entrées en milliers	962	895	814	717	659	588
Part des bénéficiaires du RMI dans les entrées en %	29	31	31	31	30	30
Total des bénéficiaires du RMI en milliers	993	1018	965	938	1 067	1 121
Part de RMIstes bénéficiant d'un dispositif en %	29	27	26	24	19	16

Lecture : en 2003, parmi les 588 138 personnes passées dans les dispositifs ciblés contre l'exclusion, 30 % étaient bénéficiaires du RMI. Mais seulement 16 % des bénéficiaires du RMI bénéficiaient d'un de ces dispositifs.

Source : *Premières synthèses* Dares n° 06.1, février 2005 et bilan de la politique de l'emploi en 2003, juin 2005.

On constate de 1998 à 2003 une diminution brutale très importante des entrées dans les dispositifs ciblés contre l'exclusion (c'est la première ligne du tableau) ; vous en avez été les témoins et certainement les victimes pour une part dans vos activités. La deuxième ligne du tableau indique que la part des bénéficiaires du RMI dans les bénéficiaires reste stable autour de 30 %. Il faut mettre en regard cette stabilité avec l'évolution du nombre total de bénéficiaires du RMI, indiquée dans la troisième ligne du tableau : il augmente dans la dernière période, très fortement de 2001 à 2003 (presque de 10 % par an). La conséquence est montrée en quatrième et dernière ligne du tableau : **la part de ces personnes au RMI qui sont concernées par l'un de ces dispositifs a baissé pratiquement de moitié** dans la période ! La question est donc : à quoi servent ces dispositifs s'ils n'assurent pas, lorsque la conjoncture socio-économique se dégrade, la priorité à ceux qui sont les plus en difficulté, *a fortiori* lorsque leur nombre augmente ?

C'est la question du ciblage des dispositifs. Le constat répété de la difficulté à maintenir la part des personnes les plus en difficulté, symbolisée ici par le sort des bénéficiaires du Rmi, a finalement conduit à une nouveauté de la loi de programmation pour la cohésion sociale [tableau n°6] : un nouveau contrat aidé réservé, et c'est une première depuis la fin des années 1970, aux bénéficiaires des minima sociaux, c'est le contrat d'avenir<sup>9</sup>.

Tableau n°6 - Programmation des engagements concernant le contrat d'avenir

Année	2005	2006	2007	2008	2009
Nombre de contrats (en milliers)	185	250	250	250	65
Aide de l'Etat (en millions d'euros 2004)	383	1 119	1 285	1 285	1 120

Source : annexe de la loi de programmation pour la cohésion sociale

<sup>9</sup> Pour une présentation plus complète du volet emploi de la loi de cohésion sociale, Gomel B., 2005, Le volet emploi de la loi de cohésion sociale, publié par Profession Banlieue et disponible sur le site du CEE.



Mieux, la loi (c'est une loi de programmation) fixe pour 5 ans, de 2005 à 2009, des engagements quantitatifs très importants : un million de contrats d'avenir et 5,2 milliards d'euros (valeur 2004) de financement pour l'aide de l'État ...

#### **[Commentaire a posteriori de septembre 2006, BG.**

Nous disposons depuis cette intervention d'un premier bilan des contrats d'aide à l'emploi du plan de cohésion sociale en 2005<sup>10</sup>. Tout d'abord, il n'y a que 17 121 personnes en contrats d'avenir à la fin de l'année 2005, dix fois moins que prévu dans la loi de programmation, ce que la Dares présente comme « un contexte de montée en charge graduelle du contrat d'avenir ». En revanche, les résultats sont effectivement (et mécaniquement) meilleurs en ce qui concerne la part des bénéficiaires du RMI (pour reprendre l'indicateur que nous avons utilisé pour la critique des précédents contrats ciblés contre l'exclusion) parmi les bénéficiaires du contrat d'avenir : 77 %. En revanche, dans les contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE) qui remplacent également les anciens CES et CEC et qui ont connu un succès beaucoup plus important (plus de 120 000 contrats fin 2005), il n'y a que 15,5 % de bénéficiaires du RMI. Ainsi, si l'on compare le score global des nouveaux contrats (contrats d'avenir et CAE) en 2005 avec celui des anciens (CES et CEC) en 2004 du point de vue de l'accueil des bénéficiaires du RMI, **on obtient une différence de plus de 10 points de pourcentage en défaveur des nouveaux contrats** : il y avait 34,4 % de bénéficiaires du RMI parmi les personnes en CES-CEC fin 2004 et ils ne représentent que 23 % des personnes en contrat d'avenir ou en CAE fin 2005. Certes, les nouvelles mesures se mettent en place et se sont substituées progressivement aux anciennes tout au long de l'année 2005 et l'année 2006 est meilleure quantitativement et qualitativement. Pour autant, ces premiers résultats connus des nouveaux contrats aidés de la loi de cohésion sociale en direction des bénéficiaires des minima sociaux et des personnes les plus en difficulté sur le marché du travail montrent la réalité des contraintes que nous avons évoquées ; en particulier, les réponses à apporter à la critique récurrente quant à l'insuffisance de ciblage des contrats aidés sont extrêmement difficiles à mettre en oeuvre].

Pourquoi a-t-il fallu attendre 25 années de politique de l'emploi comportant des dispositifs massifs en direction des personnes les plus en difficulté pour décider de réserver un contrat aidé aux bénéficiaires des minima sociaux ? Premièrement, les pouvoirs publics anticipaient les nombreux obstacles au placement d'un tel contrat (et ils n'ont pas manqué de se manifester, cf. supra). Par ailleurs, l'importance croissante de la qualité de la mise en œuvre locale des dispositions dans leur efficacité conduisait plutôt à laisser des marges d'appréciation pour caractériser la situation individuelle des personnes en tenant compte aussi, comme dans les politiques sociales, de la situation du ménage. Mais le contexte à prendre en compte est plus vaste encore ; en effet, on est frappé par la grande diversité du territoire français quant à l'accès à l'emploi. Les études réalisées sur ces inégalités territoriales ne sont pas assez connues : peut-être parce qu'il est assez désarmant de voir que les mécanismes généraux d'exclusion à l'œuvre sur le territoire national s'expriment localement avec des variations tellement importantes<sup>11</sup>.

#### **Qu'est ce qui provoque cette éviction des publics prioritaires ?**

Il y a à mon sens deux grands mécanismes, sur lesquels il est important de réfléchir si l'on veut améliorer l'usage des contrats aidés. Le premier, c'est qu'en période de chômage massif, il est difficile de **distinguer parmi les chômeurs ceux qui sont objectivement** «

---

<sup>10</sup> Lamarche P., Pujol J, 2006, Les contrats d'aide à l'emploi du plan de cohésion sociale en 2005, premier bilan, Dares, Premières Synthèses n°37-3, septembre.

<sup>11</sup> Duguet E., Goujard A., L'Horty Y., 2006, Retour à l'emploi : une question locale ? Connaissance de l'emploi n°31, Centre d'Études de l'Emploi.

**loin de l'emploi** », et de justifier qu'il faille attendre la dégradation de la situation des autres pour intervenir. Cette remarque pointe sur un problème de notre politique de l'emploi en ce qui concerne les emplois aidés ; ils sont trop considérés comme des instruments de court terme à utiliser de façon contracyclique, même ceux qui concernent la lutte contre l'exclusion. Lorsque la conjoncture économique est mauvaise, on fait certes plus mais beaucoup d'actifs sont au chômage alors qu'ils sont par ailleurs tout à fait employables ; ce sont les plus à même de saisir l'opportunité des contrats aidés, qu'il est difficile de leur refuser, sauf à brandir des principes de justice pour les sélectionner, ce que l'on a pas l'habitude de faire en France. Il faut en effet de vraies raisons pour écarter des personnes sans emploi et qui donnent, en plus, de bons résultats aux dispositifs dans lesquels elles passent et auxquelles il n'est pas souvent possible de proposer immédiatement une meilleure solution pour sortir du chômage. Cette première difficulté conduit à insister sur le fait que la lutte contre l'exclusion menée à travers ces contrats spécifiques est plus pertinente lorsque la conjoncture économique s'améliore ... et c'est le contraire que l'on fait depuis 25 ans ; la politique est menée de façon trop systématiquement contracyclique. Il faut au contraire maintenir voire augmenter le volume des contrats ciblés contre l'exclusion lorsque la situation générale s'améliore. Ce renversement de politique se heurte à de puissants obstacles : c'est que les économistes craignent, comme l'a écrit encore récemment le Commissariat général du plan, que ces contrats aidés n'écartent les personnes d'emplois productifs qui sont difficile à pourvoir <sup>12</sup>! La politique de l'emploi, et tout particulièrement les mesures qui concernent le secteur non marchand, est suspectée de **détourner une partie des chômeurs « d'emplois difficiles à pourvoir dans les entreprises »** tout en enfermant « lesdites personnes dans la sphère du traitement social du chômage ». Aussi, dans cette perspective, la subvention d'emplois aux titres de la lutte contre le chômage, de l'accueil des bénéficiaires des minima sociaux et de la réponse aux besoins sociaux non satisfaits doit rester compatible avec la rapide occupation des emplois « productifs » non pourvus.

Le second mécanisme que je voulais évoquer pour expliquer l'éviction des personnes pourtant prioritaires est **le mélange de plus en plus inextricable entre logique économique et logique sociale** dans l'usage des contrats aidés, y compris par les employeurs du secteur non marchand. Soumis eux aussi à des exigences renforcées de professionnalisation, ils réclament de pouvoir sélectionner leurs embauches, même lorsqu'elles bénéficient de subventions publiques sous forme de contrats aidés. C'est ce qu'avait rappelé le mouvement associatif lors de la discussion de la loi de cohésion sociale : « La mission des associations est d'impliquer la population dans la vie sociale ; elles n'ont **pas pour vocation première d'intégrer en leur sein des publics en difficulté** »<sup>13</sup> ... L'exigence de professionnalisation est d'ailleurs soutenue par les pouvoirs publics et c'est aussi la conséquence normale de 25 ans d'usage des contrats aidés pour développer des services à la population. Il sera de plus en plus difficile de « placer » des personnes en difficulté dans les structures non marchandes : l'employeur associatif, l'employeur collectivité territoriale, l'employeur établissement public a la responsabilité de la qualité du service rendu à la population ; il doit pouvoir professionnaliser son personnel. La perspective du placement des personnes les plus en difficulté dans les structures non marchandes, présente dans la loi de lutte contre les exclusions de la précédente majorité, s'éloigne désormais et cela va poser problème dans le maintien de la politique nationale des contrats aidés. C'est peut-être la fin d'une spécificité de la politique de l'emploi française : j'y reviendrai en conclusion ...

**Forte discrimination à l'entrée dans les contrats aidés mais conditions de sortie homogènes ...**

---

<sup>12</sup> Chassard Y., 2004, Des leviers d'action publique pour l'emploi, CGP, Paris

<sup>13</sup> Publié dans Le Monde daté du 8 décembre 2004.

Je viens de rappeler les difficultés de l'usage des contrats aidés dans la lutte contre les exclusions et les raisons opposées au placement des plus en difficulté. Des comparaisons avec nos partenaires européens tendent à montrer que nos performances nationales sont mauvaises. Ainsi, le Royaume Uni aurait un taux de chômage moitié moindre (4,5 % contre 9,9 %), un taux d'activité de la population active de 6 points supérieur (76,2 % contre 70,2 %) pour une dépense publique sensiblement inférieure (42,6 % du PIB contre 54,5 % en France)<sup>14</sup>.

Pourtant, les résultats des évaluations sont plutôt positifs des évaluations, en particulier sur le point qui nous occupe : les conditions de sortie des personnes les plus en difficulté sont proches de la moyenne.

La possibilité de **mesurer l'efficacité en soi d'une mesure** est controversée. Il est néanmoins indispensable de fournir des résultats qui puissent participer à l'information des acteurs de la politique de l'emploi. C'est pourquoi l'analyse des trajectoires des salariés en sortie de mesure est-elle de plus en plus utilisée. Il est instructif d'attendre la stabilisation de la situation des personnes sorties, en les interrogeant plusieurs mois, voire plusieurs années après leur sortie.

Pour le CES **[tableau n°7]** comme pour le CEC **[tableau n°8]**, la situation moyenne des personnes en RMI et en ASS comparée à celle des autres bénéficiaires n'est pas sensiblement différente plusieurs mois et plusieurs années après leur sortie du dispositif.

Tableau n°7 - Situation en mars 2002, 27 mois après leur sortie d'un CES

	Ensemble	RMI	ASS
Emploi	35.4	30.0	33.1
Emploi aidé	22.7	20.9	22.8
Chômage	29.9	33.7	32.0
Etudes / formation	4.6	8.5	2.3
Inactivité	7.4	6.9	9.9
Total	100.0	100.0	100.0
Salaire mensuel médian	762	869	762

Tableau n°8 - Situation en mars 2000, 12 mois après la sortie d'un CEC

	Ensemble	RMI
Emploi, y compris aidé	56	54
Chômage	26	27
Etudes ou formation	3	4
Autres situations	15	15
Total	100	100

C'est par des modèles « toutes choses égales par ailleurs » que l'on tente d'apprécier **des effets**. C'est l'âge à la sortie qui influe le plus : le fait d'avoir plus de 50 ans fait baisser la probabilité de référence d'être en emploi classique 27 mois plus tard (soit 42,1 %) de 25 points de pourcentage **[tableau n°9]**. Le fait d'être « allocataire du RMI sans emploi depuis plus de 1 an » fait baisser le pourcentage de 9,1 points. Puis le fait de ne pas avoir de formation au-delà de la scolarité obligatoire : - 4,4 points.

Le fait d'avoir été dans un établissement public (hors enseignement) plutôt que dans une association ou une collectivité territoriale est important : en EPA, + 16,4 points ; avoir eu des

<sup>14</sup> Pour une discussion sur la comparabilité des situations, Barbier Jean-Claude, 1997, Le plein emploi au Royaume – Uni, Quatre Pages CEE n° 23

rencontres fréquentes avec son employeur, avoir cumulé le CES avec un autre travail ont également un impact positif, comme « avoir suivi une formation pour passer des concours, des examens ou préparer un emploi futur » : + 13,6 points « toutes choses égales par ailleurs ».

**Tableau n°9 – En emploi classique deux ans et demi après un CES terminé fin 1999**

Probabilité d'être en emploi classique de l'individu de référence : 42,1 %	Ecart par rapport à l'individu de référence en points de %	Degré de significativité
Plus de 50 ans	-25,0	***
Chômeur de très longue durée	- 5,8	ns
Bénéficiaire du RMI sans emploi depuis plus de 1 an	- 9,1	**
Travailleur handicapé	- 8,2	*
Pas de formation au-delà de la scolarité obligatoire	- 4,4	ns
Rencontres fréquentes avec l'employeur	+ 4,6	ns
Cumul d'un emploi pendant le CES	+ 5,6	ns
Formation aux concours et examens ou à l'emploi futur	+13,6	***
Établissement sanitaire public	+ 8,1	*
Établissement public à caractère administratif	+16,4	**
Rencontre avec l'ANPE pendant le CES	+ 7,4	**
Moins de 6 mois avec rupture	- 2,3	**
Moins de 6 mois sans rupture	- 8,1	ns
Plus de 18 mois	- 8,3	**

Les trajectoires des bénéficiaires des politiques de l'emploi sont également très sensibles aux mouvements conjoncturels de l'économie. Comparée à fin 1996, l'embellie économique de fin 1999 a grandement facilité l'insertion des bénéficiaires des mesures de la PPE. De même, le retournement de conjoncture de la mi- 2001 a été sensible. Au total, au printemps 2002, « soit 27 mois après leur sortie de mesure, l'insertion dans l'emploi des bénéficiaires de l'alternance était réalisée à 85 %, contre 72 % pour les anciens bénéficiaires de CIE et moins de 60 % pour ceux passés en CES ou en stage d'insertion et de formation à l'emploi (SIFE) ». Les trajectoires de ces deux derniers « restent marqués par l'emploi aidé, alors que le CIE et les contrats en alternance constituent véritablement un tremplin vers l'emploi classique ».

La comparaison entre **les CES et le groupe témoin** est intéressante [tableau n°10] et les différences de situation des actifs occupés en mars 2002 entre les ex-CES et le groupe témoin sont saisissantes.

**Tableau n°10 - Situation d'emploi (et salaire médian) des actifs occupés en mars 2002**

	CDI	CDD	Intérim	Emploi aidé	Salaire médian
Ex-CES	29.7	19.0	9.1	42.3	762
Témoin	60.4	19.8	7.5	12.3	913

Si l'on regarde maintenant l'ensemble des situations en mars 2002 [tableau n°11], la comparaison entre ex-CES et groupe témoin prend un autre visage.

Les taux d'activité des plus âgés sont très différents. **L'emploi aidé apparaît comme une alternative à la fois au chômage et à l'inactivité, deux objectifs de la politique de l'emploi.**

Près de 60 % des ex-CES sont en emploi 27 mois après leur sortie contre moins de la moitié du groupe témoin (47.5 %).

Tableau n°11 - Situation en mars 2002

	Emploi	Emploi aidé	Chômage	Etude, formation	inactivité
<b>Ex-CES</b>	<b>33.9</b>	<b>24.8</b>	<b>29.3</b>	<b>4.8</b>	<b>7.2</b>
<i>Femme</i>	<i>34.4</i>	<i>23.3</i>	<i>30.8</i>	<i>2.1</i>	<i>9.5</i>
<i>50 ans et +</i>	<i>12.6</i>	<i>30.9</i>	<i>39.0</i>	<i>0.0</i>	<i>17.5</i>
Bac et +	34.0	26.8	21.6	9.9	7.7
<b>Témoin</b>	<b>41.6</b>	<b>5.9</b>	<b>37.4</b>	<b>2.2</b>	<b>12.9</b>
<i>Femme</i>	<i>40.9</i>	<i>6.6</i>	<i>35.3</i>	<i>1.8</i>	<i>15.4</i>
<i>50 ans et +</i>	<i>13.5</i>	<i>1.3</i>	<i>37.2</i>	<i>0.3</i>	<i>47.7</i>
Bac et +	46.6	3.4	34.8	2.6	12.6

### Qu'en pensent les salariés bénéficiaires ?

Une étude approfondie a été réalisée à la fin de l'année 2000 auprès de 1000 salariés en CES, en CEC et en emploi-jeune à la demande de l'instance d'évaluation des emplois aidés dans le secteur non marchand<sup>15</sup>. Les salariés apprécient, « à l'exception du salaire, 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 ». « 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 ».

L'insatisfaction quant au salaire tient à son niveau (le Smic, pour les emplois – jeunes aussi, souvent) et à l'absence de négociation à l'entrée. Cette situation est-elle si différente des autres types d'emploi ? L'étude précise que « les chômeurs obtenant un emploi en entreprise grâce à un CIE 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 ».

En revanche, ce qui est certainement plus spécifique, c'est qu'il y ait eu très peu d'augmentation en cours de contrat, pour les CEC et CEC en particulier. Dans le même sens, 20 % seulement des salariés en CES « estiment disposer des mêmes avantages » sociaux que leurs collègues de travail (38 % chez les salariés en CEC, 48 % pour les emplois – jeunes). Pour autant, « le sentiment de ne pas disposer des mêmes droits que les autres salariés ne semble pas inciter les personnes en CES et en CEC à s'adresser aux délégués du personnel ou aux syndicats » !

### Rendre obligatoire la formation dans le cadre des contrats aidés ?

L'amélioration de l'adéquation entre formation et emploi ne passe pas seulement par la sauvegarde des emplois peu qualifiés ! De nombreux dispositifs de la politique de l'emploi prennent le relais de la formation initiale. La formation des actifs occupés, essentiellement la formation continue des salariés en activité, représente en 2003 quelque 8 milliards d'euros, celle des chômeurs un peu moins de 4 milliards d'euros [cf. tableau n°3]. Il faut y ajouter le

<sup>15</sup> Simonin B., 2002, Les bénéficiaires des contrats aidés dans le secteur non marchand, DARES, Premières synthèses n° 50-2.

financement de la formation dans les contrats aidés, qui n'est pas distingué de celui des subventions aux employeurs dans les comptes par dispositifs de la Dépense pour l'emploi. La formation réalisée dans le cadre des emplois aidés est un exemple particulièrement complexe de la relation individuelle entre formation et emploi. Elle s'adresse en effet à des demandeurs d'emplois placés de façon temporaire sur un emploi aidé. Elle peut être destinée à l'adaptation au poste occupé, à la remise à niveau, à la préparation des concours, des examens ou d'un emploi futur ; elle peut aussi servir à la vie professionnelle et quotidienne, comme la préparation au permis de conduire. Les évaluations de la formation réalisée pendant la période en Contrat emploi solidarité (CES) apportent des informations qui peuvent éclairer les conditions de la formation dans les contrats d'avenir et d'accompagnement dans l'emploi qui concernent aujourd'hui les mêmes personnes et les mêmes employeurs. Le bilan de nombreuses enquêtes a été réalisé par l'instance d'évaluation des mesures d'aide aux emplois du secteur non marchand<sup>16</sup>.

Il met tout d'abord en évidence **les difficultés de la relation entre la formation et l'activité exercée** en CES (qualifiée de paradoxale par l'instance). Le temps d'adaptation aux tâches est très rapide (quelques jours, 57 % des réponses en 2001 à l'enquête de l'instance, ou quelques semaines, 31 %, suffisent) alors que « le contenu du travail en CES ne semble correspondre la plupart du temps ni à la formation initiale ni aux emplois précédemment occupés par les personnes ». L'instance estimait vraisemblable que « les tâches peu qualifiées qui sont réalisées en CES nécessitent des compétences comportementales et techniques de base que le salarié estime déjà bien maîtriser ». Elle concluait que le CES ne peut constituer un réel atout pour l'avenir professionnel du salarié « que s'il s'accompagne d'une formation relativement lourde, ou d'un souci de formalisation et de validation des acquis pendant le passage en contrat aidé, ou encore de la mise en relation avec d'autres employeurs ».

L'instance observait dans le même temps que la formation, même en sensible progression, ne concernait encore qu'une forte minorité des salariés en CES (entre un tiers et moins de la moitié) et qu'elles étaient souvent de courtes durées : 39 % de moins de 40 heures, 16 % de plus de 200 heures. La formation n'est jugée indispensable pour accéder à l'emploi souhaité après le CES que par 29 % des salariés, plutôt utile pour 33 %. Et les employeurs expliquent l'absence d'une formation systématique par le refus des salariés (près de la moitié des réponses) et par le fait que la formation n'est pas nécessaire pour eux (15 %). Les aspects techniques et financiers semblent secondaires. Ces constats éclairent bien les difficultés qui sont à surmonter pour développer la formation dans ce type de contrat aidé.

Pourtant, un fort « effet formation » a bien été mesuré, pour le contrat emploi solidarité en particulier, à partir du suivi des bénéficiaires<sup>17</sup>. Fin 1999, à la sortie d'un CES, la probabilité d'être en « emploi classique » est affectée positivement par le fait d'avoir suivi en CES une « formation pour passer des concours, des examens ou préparer un emploi futur » : + 5,8 points de pourcentage. Mais l'effet est moins important que le fait d'avoir travaillé pendant le CES (+ 17,7 points). En revanche, en 2002, deux ans et demi après la sortie du CES, l'effet de la formation semble renforcé : + 13,6 points de pourcentage.

**Pour autant, faut-il rendre la formation obligatoire ?** Peut-on raisonner comme si l'effet « formation » mesuré n'était réellement qu'un effet de la formation ? Interviennent en effet des caractéristiques « non observées » : celles du salarié, intéressé ou non par une formation, avec ou sans projet professionnel ; celles de l'employeur, engagé ou non dans son rôle d'intermédiaire sur le marché du travail. Jouent également la qualité de leur relation et plus

---

<sup>16</sup> CNE-CGP (2002), Les mesures d'aide aux emplois du secteur non marchand, rapport de l'instance d'évaluation présidée par Yves Robineau, La documentation Française

<sup>17</sup> Defosseux M., 2003, La formation au cours du CES : une influence durable sur les parcours mais un accès limité, Premières synthèses n°44.2.

largement le contexte et la conjoncture ... Ces éléments qui ne sont pas pris en compte dans les modèles « toutes choses égales par ailleurs » utilisés conduisent à des résultats sujets à caution.

Il ne s'agit pas seulement d'une question de méthode. Lorsque des évaluations ont été réalisées, aux USA notamment, selon la méthode expérimentale (sélection au hasard et plan d'expérience), les résultats ont été difficiles à interpréter voire contradictoires et finalement peu utiles pour l'action. Et si la tentative de mesurer l'efficacité en soi d'une mesure, *a fortiori* de la formation dans une mesure, n'avait tout simplement pas de sens ?

Aussi, les meilleurs résultats tout à fait tangibles des bénéficiaires des contrats aidés qui suivent les formations préparant aux examens, aux concours et à l'emploi futur, **ne permettent pas de recommander de rendre la formation obligatoire**. Une telle contrainte conduit inévitablement à une (auto-) sélection à l'entrée dans la mesure, de la part des bénéficiaires et des employeurs potentiels. Le dispositif serait très sensiblement modifié, sauf à le rendre lui-même obligatoire ...

Il est néanmoins utile de favoriser l'appui sur la formation et la synergie entre l'activité exercée en contrat aidé et le projet professionnel parfois appuyé sur la formation initiale. Les nombreuses références à la VAE dans la loi de programmation pour la cohésion sociale vont dans ce sens.

Ainsi, la convention passée entre l'Etat et l'employeur dans le cadre des nouveaux contrats aidés<sup>18</sup> prévoit des actions de VAE nécessaires à la réalisation du projet professionnel de l'intéressé. De même, la période du contrat est prise en compte au titre de l'expérience requise pour la VAE, dont la durée minimale passe de 5 à 3 ans.

Si l'obligation de formation relève d'un diagnostic général qui tend à établir une relation causale entre le manque de qualification et la situation d'exclusion, on peut imaginer le levier que constitue l'activité exercée en contrat aidé<sup>19</sup>. En revanche, si l'activité, socialement utile, est avant tout la contrepartie du revenu, on est dans un cadre d'activation. La formation s'ajoute alors comme une obligation complémentaire qui participe du contrat d'insertion implicite ou explicite.

Un indice important sera la décision prise par l'employeur quant à la part de la formation qui sera considérée comme relevant du temps de travail, et donc rémunérée en tant que tel.

Comment des activités socialement utiles peuvent à la fois « activer » les bénéficiaires de *minima* sociaux et participer à la professionnalisation de la personne qui les exercent ? Cet enjeu est d'autant plus important que l'échec de ce double objectif dans les anciennes formules a contribué à la stigmatisation des contrats aidés du secteur non marchand, réputés dangereux pour leurs bénéficiaires qu'ils enfermeraient dans une logique de traitement « social » du chômage et de sous-emplois d'utilité sociale sur lesquels se succéderaient rapidement des chômeurs. C'est le risque qui apparaît dans les analyses de trajectoires des bénéficiaires<sup>20</sup>. Il concerne tout particulièrement les emplois aidés « publics et parapublics » qui procurent une expérience professionnelle « sans doute trop spécifique pour être facilement transférable et valorisable sur d'autres emplois ». Alors, « l'absence de titularisation les condamne à moyen terme à la précarité, et les piège ».

---

<sup>18</sup> Le Contrat d'accompagnement dans l'emploi et le Contrat d'avenir et le nouveau Contrat initiative emploi.

<sup>19</sup> OCDE, 2004, « Améliorer les compétences : la formation permet-elle d'accéder à des emplois plus nombreux et meilleurs ? », *Perspectives de l'emploi*. Ces travaux établissent, au niveau individuel et non plus seulement catégoriel, « un lien étroit entre les antécédents de formation et les résultats au niveau de l'emploi » et tendent à « montrer l'existence d'un lien causal entre formation et performance individuelle sur le marché du travail ».

<sup>20</sup> Béduwé C., 2004, L'emploi non qualifié dans les trajectoires des jeunes débutants, DARES, Premières synthèses n°49.2

### **Est-ce que l'obligation de formation modifie vraiment et positivement la situation ?**

L'instance d'évaluation des mesures d'aide aux emplois du secteur non marchand proposait quant à elle une toute autre piste : la séparation très claire entre l'objectif de contre-sélectivité en faveur des publics connaissant des difficultés importantes d'accès à l'emploi et celui du développement de secteurs d'activités « riches en emploi ». Cette recommandation « s'est imposée au fil de ses travaux car les résultats montrent bien que le flou qui continue à être entretenu sur leurs rapports nuit à la nécessaire conciliation de la logique d'action et des attentes de chacune des trois catégories d'acteurs de ces dispositifs : les pouvoirs publics (et leurs relais locaux), les personnes en contrat aidé, les employeurs ».

### **Pour conclure ....**

#### **- la formation dans la protection active de l'emploi**

La période de formation initiale se prolonge tard en France, avec une forte séparation entre études et emploi. Ainsi, une forte majorité de jeunes Danois et plus de 40 % des jeunes Britanniques ont une véritable expérience de travail avant la fin des études ; c'est en France le cas de moins de 7 % des jeunes ... La seconde leçon européenne est l'indispensable amélioration de la situation générale de l'emploi parce que la situation des jeunes est toujours plus défavorable que celle de leurs aînés ... même lorsqu'ils sont en emploi. En France, les actifs de moins de 30 ans sont trois fois plus souvent en emploi temporaire que les 30-50 ans. Et l'âge moyen d'entrée des jeunes dans leur premier emploi est de 23 ans, sur des postes d'employés et d'ouvriers trois fois sur quatre, à temps partiel pour un quart d'entre eux. Et une fois sur deux, ce premier emploi dure moins de 10 mois.

Aussi, les contrats aidés ciblés sur les jeunes les plus en difficulté sont indispensables en France pour inciter les chefs d'entreprise à les embaucher. C'est ce que les pouvoirs publics ont compris en remplaçant un CPE trop général par des subventions concentrées sur les non qualifiés.

Aussi, dans le contexte particulier d'une faible activité des jeunes (et des « seniors ») et d'un taux de chômage qui reste fixé à un niveau élevé autour de 9 %, la formation apparaît surtout indispensable dans la phase de recherche d'emploi ; la pénurie d'emplois met les demandeurs d'emploi non qualifiés en concurrence avec des personnes plus qualifiées et les emplois non qualifiés sont de plus en plus souvent occupés par des personnes diplômées. C'est pourquoi, dans un premier temps, **il est important ... de réduire le rôle du niveau de formation, a fortiori du niveau de diplôme, dans le critère de l'employabilité.** Il est ainsi nécessaire de développer encore l'action des structures et des dispositifs chargés de mieux appairer l'offre et la demande d'emploi. Les intermédiaires de l'emploi, les Missions locales, les Plie, les dispositifs de parrainage, les équipes « IOD » savent court-circuiter de façon efficace ces phénomènes d'éviction qui sont à fois injustes et anti-économiques.

Une lutte collective contre ce mauvais usage de la formation contribuera à dénouer la mauvaise relation formation – emploi souvent observée en France. C'est la relation formation – métier qu'il s'agit de renouer. Cette approche de la formation, mieux articulée à la professionnalisation, semble particulièrement encouragée dans les nouvelles dispositions de la politique de l'emploi.

La protection « active » de l'emploi dans laquelle la formation s'inscrit désormais participe d'un processus très global d'individualisation, de responsabilisation et de protection des salariés. Elle devra être attachée aux personnes et détachées des situations d'emploi, de l'intermittence de l'emploi.

#### **- un meilleur accompagnement de la sortie des contrats aidés**

Forte sélectivité à l'entrée, peu de différence à la sortie et forte sensibilité à la conjoncture : les contrats aidés ne suffisent manifestement pas. Il faut aller vers un accompagnement personnalisé vers l'emploi qui court-circuite, en sortie de contrat aidé, la sélectivité et la discrimination sociale qui règnent sur le marché du travail. Il s'agit de développer les mécanismes, auxquels vous contribuez, qui accompagnent dans l'emploi jusque dans l'entreprise et qui remplacent les réseaux sociaux défaillants des personnes en difficulté. La



récente affaire du CPE rend **hommage a contrario aux intermédiaires** qui organisent la rencontre de l'offre et de la demande de travail.

Les effets bénéfiques d'augmentation du volume d'emplois et de diminution de la sélectivité prêtés au mécanisme d'allègement de la protection de l'emploi pendant les deux premières années n'ont pas été considérés comme réalistes<sup>21</sup>. Les fortes inégalités territoriales dans les conditions d'accès et de retour à l'emploi qui demeurent lorsque l'on prend en compte, comme vient de le faire Yannick L'Horty et son équipe au CEE, l'ensemble des caractéristiques socio-économiques des territoires, confortent l'accent mis sur le fonctionnement local du marché du travail<sup>22</sup>.

#### **- assurer une progression salariale pendant la durée du contrat aidé**

Les salariés en contrat aidé expriment en général leur satisfaction ... sauf sur la question du salaire. Il ne s'agit pas uniquement du niveau de salaire à l'entrée, proche de celui des emplois équivalents proposés sur le marché du travail, mais plus précisément de **son absence de progression tout au long des mois et des années en contrat aidé**, malgré les conventions collectives souvent appliquées ... à leurs collègues. Cette injustice est fortement ressentie selon les enquêtes d'évaluation disponibles.

#### **- les déceptions de la proximité**

Actuellement, les mesures générales de la politique de l'emploi se développent au détriment des mesures spécifiques, des contrats aidés. Au dispositif général d'abaissement du coût du travail entre 1 et 1,6 Smic par allègement des cotisations sociales patronales (20 milliards d'euros prévus en 2006), s'ajoute depuis le 4 août 2005 un autre dispositif général d'abaissement de la protection de l'emploi, représenté aujourd'hui par le seul CNE suite au retrait du CPE. Les contrats aidés n'ont été relancés que lorsque le taux chômage a dépassé les 10 %, dans une logique contracyclique dont j'ai rappelé les limites dans la lutte contre les exclusions. De plus, les nouveaux contrats aidés de la loi de cohésion sociale de janvier 2005 se mettent en place beaucoup plus lentement que prévu. Parmi les nombreuses raisons de ces difficultés, je souligne une raison conjoncturelle et une autre plus structurelle. On peut estimer qu'un sentiment de découragement a pu se manifester avec le choc collectif du retour même ponctuel à un taux de chômage à deux chiffres, alors que l'horizon du plein emploi semblait se profiler il n'y a pas si longtemps<sup>23</sup>. Plus fondamentalement, la mise en œuvre locale des contrats aidés est également en cause. La proximité n'a pas eu le succès attendu en termes d'accompagnement individuel au sein duquel le passage en contrat aidé prendrait sens et efficacité. De plus, avec le bilan du programme « emplois jeunes » s'effondre le mythe du « gisement d'emplois » qui ne demanderait que du financement public et des exploitants locaux. Alors que 350 000 postes étaient financés pendant 5 ans à 80 % du Smic, il n'y a jamais eu plus de 220 000 postes créés et pour des durées beaucoup plus courtes. Et l'alternance politique de 2002 n'est pas en cause ; elle a seulement modifié – même si ce n'est pas rien - les conditions de sortie des jeunes salariés du programme, principalement pour ceux qui avaient été embauchés dans les collectivités territoriales et les établissements publics. Les difficultés d'exploitation du gisement d'emplois des services à la population sont apparues très clairement.

Aussi, l'intervention locale est apparue décevante de deux points de vue pour lesquels on attendait beaucoup de la proximité. Dans le placement des contrats aidés de la lutte contre l'exclusion, où l'accompagnement personnel est essentiel ; j'appelle cette fonction **le « local individualisant »**<sup>24</sup>. Ils ne sont pas très bons non plus pour l'autre fonction, **le « local**

<sup>21</sup> Gomel B, 2005, Contrat nouvelles embauches : un retour vers quel emploi ? Droit social n°12.

<sup>22</sup> Duguet E., Goujard A., L'Horty Y., 2006, Retour à l'emploi ..., déjà cité.

<sup>23</sup> Pisany-Ferry J., 2000, Les chemins du plein emploi, Conseil d'analyse économique, La documentation française.

<sup>24</sup> Gomel B., 1999, La conduite des dispositifs « emploi » du secteur non marchand, La Lettre du Centre d'Études de l'Emploi n°56.

**globalisant** », où il s'agit de territorialiser la politique de l'emploi, de mettre l'accent sur les services qui manquent ou plus exactement qui sont attendus et qui sont susceptible de rencontrer une clientèle ou des usagers ...

La discussion publique de notre système global de protection sociale, suscitée par la préparation des prochaines échéances électorales, me semble avoir entériné l'évidence pourtant nouvelle en France d'une séparation fondamentale entre logique économique et logique sociale<sup>25</sup>. Les débats me semblent porter essentiellement sur la générosité du système de redistribution, à situer entre le modèle britannique et son alternative scandinave<sup>26</sup>. En termes de politique de l'emploi, cela se traduit par une focalisation excessive à mon sens sur les droits attachés à la rupture du contrat de travail et sur la qualité de la couverture du risque de chômage : « la qualité de l'emploi ne se joue pas uniquement ni même principalement sur les garanties assurées en cas de perte d'emploi. La flexibilité dans la sécurité réclame une politique active de l'emploi qui anticipe et accompagne ses transformations quantitatives et qualitatives<sup>27</sup> ».

---

<sup>25</sup> CERC, 2005, La sécurité de l'emploi, rapport n°5 et Aider au retour à l'emploi, rapport n°6.

<sup>26</sup> Barbier J.-C., 2005, Apprendre vraiment du Danemark, Connaissance de l'emploi n°18, Centre d'Études de l'Emploi.

<sup>27</sup> Gomel B., 2006, politiques publiques et qualité de l'emploi, déjà cité.

## Annexe 1

## Dépenses Emploi en 2003 dans l'Union européenne en millions d'euros (et %)

	formation	emplois aidés marchands	emplois aidés handicap	emplois aidés non marchand	aides création entreprise	revenus de remplacement
Allemagne	9 604 (14)	2 557 (4)	3 311 (5)	3 091 (4)	1 957 (3)	49 350 (71)
Autriche	673 (16)	137 (3)	126 (3)	96 (2)	10 (-)	3 098 (75)
Belgique	486 (5)	584 (6)	311 (3)	1 318 (14)	13 (-)	6 777 (71)
Danemark	967 (12)	910 (12)	982 (12)	2 (-)	- (-)	5 017 (64)
Espagne	879 (6)	1 944 (12)	522 (3)	710 (5)	336 (2)	11 376 (72)
Finlande	509 (12)	274 (7)	144 (4)	129 (3)	16 (-)	3 003 (74)
<b>France</b>	<b>4 804 (12)</b>	<b>1 317 (3)</b>	<b>1 383 (3)</b>	<b>5 451 (13)</b>	<b>59 (1)</b>	<b>27 540 (68)</b>
Grèce	50 (6)	28 (3)	35 (4)	- (-)	60 (8)	631 (78)
Irlande	299 (15)	181 (9)	51 (2)	287 (14)	- (-)	1 232 (60)
<i>Italie</i>	<i>3 174 ()</i>	<i>4 339 ()</i>	<i>88 ()</i>	<i>366 ()</i>	<i>654 ()</i>	<i>8 003 ()</i>
Pays-Bas	902 (7)	146 (1)	2 151 (17)	1 103 (9)	- (-)	8 156 (65)
Portugal	375 (16)	204 (9)	72 (3)	51 (2)	5 (-)	1 670 (70)
Royaume-Uni	2 013 (25)	38 (-)	324 (4)	75 (1)	8 (-)	5 476 (69)
Suède	1 045 (17)	414 (7)	1 227 (20)	- (-)	99 (2)	3 259 (54)

Source : Eurostat.

**Comparaison internationale des taux de chômage, d'activité et d'emploi en 2003  
selon le genre et le niveau d'éducation (en %)**

TAUX PAR PAYS		Hommes et femmes			Hommes			Femmes		
		< 2 <sup>ème</sup> cycle secondaire	2 <sup>ème</sup> cycle secondaire	> 2 <sup>ème</sup> cycle secondaire	< 2 <sup>ème</sup> cycle secondaire	2 <sup>ème</sup> cycle secondaire	> 2 <sup>ème</sup> cycle secondaire	< 2 <sup>ème</sup> cycle secondaire	2 <sup>ème</sup> cycle secondaire	> 2 <sup>ème</sup> cycle secondaire
<b>Danemark</b>	Chômage	7,2	4,4	4,7	6,2	3,7	4,4	8,6	5,3	5,0
	Activité	65,4	83,6	89,4	76,3	87,4	91,7	55,6	79,2	87,2
	Emploi	60,7	79,9	85,2	71,6	84,2	87,7	50,9	75,0	82,9
<b>Allemagne</b>	Chômage	18,0	10,2	5,2	21,2	10,5	4,7	14,9	9,9	6,0
	Activité	61,2	77,7	87,5	77,6	83,9	90,4	50,7	71,5	83,2
	Emploi	50,2	69,7	83,0	61,2	75,0	86,1	43,2	64,4	78,2
<b>Suède</b>	Chômage	6,1	5,2	3,9	5,7	5,5	4,9	6,7	4,8	2,9
	Activité	71,9	85,7	89,3	77,8	88,2	90,4	64,6	83,2	88,2
	Emploi	67,5	81,3	85,8	73,3	83,3	86,0	60,2	79,2	85,7
<b>France</b>	Chômage	12,1	7,5	6,1	11,0	6,1	5,8	13,5	9,4	6,4
	Activité	67,1	82,1	87,2	76,7	87,1	91,5	58,8	76,4	83,4
	Emploi	59,0	76,0	81,9	68,3	81,9	86,2	50,9	69,2	78,0
<b>Royaume-Uni</b>	Chômage	6,9	3,9	2,4	8,5	4,1	2,7	4,9	3,5	1,9
	Activité	58,0	82,8	90,1	67,6	88,2	92,6	49,7	76,6	87,1
	Emploi	54,0	79,6	88,0	61,9	84,5	90,1	47,2	73,9	85,5
<b>Etats-Unis</b>	Chômage	9,9	6,1	3,4	9,5	6,7	3,6	10,6	5,4	3,1
	Activité	64,1	78,0	85,1	76,1	84,6	90,5	50,5	71,9	80,0
	Emploi	57,8	73,3	82,2	68,9	78,9	87,3	45,2	68,0	77,5
<b>Total OCDE</b>	Chômage	7,9	6,9	3,9	7,5	6,8	3,8	8,4	7,0	4,1
	Activité	63,0	78,1	85,2	82,1	86,9	92,0	45,5	69,2	78,1
	Emploi	58,0	72,7	81,9	75,9	81,0	88,4	41,7	64,4	74,9

*Lecture* : au Danemark, le taux de chômage est de 7,2 % pour les actifs de niveau inférieur au second cycle de l'enseignement secondaire ; leur taux d'activité est de 65,4 % et leur taux d'emploi de 60,7 %. Pour les actifs de niveau enseignement supérieur, les chiffres sont respectivement de 4,7 %, 89,4 % et 85,2 %.

*Champ* : personnes âgées de 25 à 64 ans

*Source* : perspectives de l'emploi OCDE, 2005

## DEBAT

### **Didier Piard, Fnars**

Nous vous remercions pour cet exposé qui va nous permettre d'engager le débat, nous avons une bonne heure et demi de réaction. Il peut y avoir effectivement des réactions à ce qu'a dit Bernard Gomel qui est extrêmement riche et en plus vous avez la chance d'avoir sous les yeux les tableaux, donc ça permet de poser les questions, et aussi de nous interpeller entre nous sur ces questions des emplois aidés. Je rappelle que le thème c'était : à quoi servent les emplois aidés ? Bernard Gomel vient de nous montrer que ça ne coûte pas très cher, enfin relativement peu cher, mais c'est la finalité de ces contrats.

### **Patrick Boulte, Solidarités nouvelles face au Chômage**

Pour lancer le débat, deux remarques. Je trouve ces tableaux extrêmement intéressants mais les choses sont de nature différente. Est ce qu' il faut placer dans une politique de l'emploi les sommes budgétaires consacrées à la baisse des charges sur les emplois faiblement qualifiés, ou plus exactement les emplois du bas de l'échelle puisque la qualification ne se mesure pas comme ça ? A la base de l'échelle, il y a aussi des qualifications. Il y a quand même là dedans toute une part de la compensation des politiques des revenus. Quand on augmente le Smic 1,5 fois plus vite que la productivité en 10 ans, on compense ça pour éviter les effets négatifs sur l'emploi par de la baisse des charges ; donc pour moi c'est davantage une politique des revenus qu'une politique de l'emploi. Et par ailleurs en ce qui concerne les emplois aidés, derrière il y a une production économique, il y a une contrepartie de ces contrats aidés.

J'ai beaucoup apprécié les éléments d'analyse sur notre culture franco-française qui imprègne fortement et qui induit les orientations prises dans les politiques. Le fait d'assimiler -vos tableaux font justice de ça notamment dans la sortie des contrats aidés- les personnes en emploi aidé à des sous - qualifiés, à des incompetents, à des personnes qui n'ont pas le droit à l'accès au marché du travail, que ce soit le marché du travail d'ailleurs fermé des emplois publics ou des emplois privés, je pense que c'est quelque chose d'inexact.

Quand vous demandez à la fin :est ce qu'on croit à l'importance de l'emploi pour tous et alors il faut se battre contre notre trait culturel, ou bien on résout le problème par l'indemnisation, je trouve que cette question est extrêmement importante.

### **Michel de Vorges, Les Restaurants du Cœur**

Je m'occupe de l'insertion, donc des contrats aidés ; nous en avons une centaine aux Restaurants du Cœur. Je voulais intervenir sur les problèmes de formation des contrats aidés, car nous rencontrons des difficultés majeures pour mettre cette formation en œuvre. Il y a des formations, très bien, il y a des organismes etc; les organismes forment suivant leurs principes, nous, nous souhaiterions que cette formation puisse être beaucoup plus personnalisée, beaucoup plus adaptée au public qui est dans les chantiers. Des formations extrêmement concrètes qui sont coûteuses pour des associations mais qui ne seraient pas coûteuses en terme de retour à l'emploi, je pense par exemple à un permis cariste, un permis chauffeur... c'est très difficile et pourtant il y a des débouchés en terme d'emploi. Par ailleurs, je rappelle que ce sont les directions régionales et les conseillers régionaux qui sont en charge de la formation, or ils n'ont plus un sou pour ça.

### **Didier Piard, Fnars**

Je rappelle que sur le point important qui a été dit tout à l'heure sur l'accompagnement de l'accès à l'emploi, il y a aussi l'accompagnement à la Validation des Acquis de l'Expérience et je crois que cette question se pose aussi même pour les salariés de nos structures.

### **Brigitte Charbonneau, Adie**

Je représente ici l'Adie mais je ne vais pas parler de la création d'entreprise. Au fond, je me dis : on a ici des représentants des partenaires sociaux alors qu'est ce que j'ai envie de leur dire par rapport aux contrats aidés ?

La première, c'est le problème des contrats aidés du secteur non-marchand et de la relation entre les travailleurs en CAE ou contrat d'avenir et les titulaires dans les institutions de la fonction publique territoriale, les grands services publics. J'aimerais bien que l'on explore ce problème de la place des personnes en contrat d'insertion dans ces institutions où les autres salariés sont sous statut ou fonctionnaires.

La deuxième chose que je voulais voir avec les partenaires sociaux c'est le problème de la sortie; là dessus Bernard Gomel a parlé de cette rupture qu'il y a entre le secteur marchand et le secteur non-marchand qu'il soit public ou qu'il soit associatif. Je pense que là, on a à travailler sur les idées pré - conçues et probablement les partenaires sociaux peuvent essayer d'aider à ce passage. On a parlé de la VAE, moi je pense à tout ce qui tourne autour des habiletés vues par l'ANPE, c'est à dire reconnaître les acquis qu'ont eus les gens dans les contrats aidés même si ces acquis ont été réalisés dans une association ; dans un CES il y a des acquis, et ces acquis doivent pouvoir être utiles au secteur marchand. Et là on a très peu travaillé.

### **Thierry Rauch, Atd Quart Monde**

J'aurais bien aimé que dans le tableau dit « publics prioritaires », on puisse voir ce qui s'est passé après 2003 parce que depuis 2004 ce sont les départements qui ont en charge l'insertion et pour le vivre au quotidien, j'aime autant vous dire que les départements mettent la pression sur les Rmistes pour qu'il aillent ou dans un parcours ou dans une formation ou dans un emploi aidé. Et moi, une des réflexions que j'ai, c'est que pour pas mal de personnes, ce qu'on veut ce n'est pas un emploi aidé, c'est vraiment un retour à l'emploi. Il y a des personnes qui n'ont jamais été dans l'emploi ou qui y ont été pendant 3 mois, c'est tout, et pour le reste du temps ce n'était que les emplois aidés. Et là, il n'y a pas de solution, il n'y a pas de réponse pour ces personnes là, dont moi, entre autres, je fais partie. Moi je sais que si demain je retrouve un boulot je suis prêt à travailler jusqu'à 80 ans, parce que je n'aurai pas de retraite.

### **Jacques Rastoul, CFTD**

On se retrouve globalement tout à fait dans l'analyse de l'étude de l'emploi présentée par Bernard Gomel sur les aspects des contrats aidés avec tous les côtés positifs qu'il peuvent avoir et tous les côtés négatifs. On sait très bien aujourd'hui que malheureusement les contrats aidés ne sont pas toujours affectés à ceux auxquels ils devraient profiter, surtout dans une période de marché du travail difficile. On espère que les travaux de la Dares, du centre d'étude de l'emploi ou autres nous aideront à vérifier. Je pense que ce sont des choses qui se vérifient dans chaque cycle. Je partage aussi l'analyse qu'à chaque reprise de la croissance et de l'emploi, tout le monde croit -y compris parfois dans les organisations syndicales et patronales- que ça va mieux et donc qu'il y a moins besoin de contrats aidés.

Par ailleurs, il y a quand même en France une particularité par rapport aux autres pays : nous sommes, à cause peut être de l'école et d'autres choses, le pays où il y a le plus d'emplois dit non qualifiés : 5 millions (20 % de la population active) et donc généralement quand il y a un taux de chômage très important, ce ne sont pas ceux là qui accèdent facilement à l'emploi, ce sont ceux qui sont qualifiés, sur - diplômés et qui péniblement, au bout d'un moment, retrouvent à peu près un emploi. Et de fait, c'est la file d'attente, c'est à dire qu'ils prennent les emplois qu'ils trouvent et ceux qui pourraient être occupés par les peu ou pas qualifiés. Donc, il y a une frustration générale et c'est un problème sur lequel on essaie de peser.

Une autre question qui se pose est que les contrats aidés ne seraient que pour le secteur non-marchand associatif. On ne se réjouit pas de l'échec du Ci-rma, des dispositifs qui sont pour le secteur marchand, on ne se réjouit pas du tout de la dernière mesure sur le projet de loi égalité des chances, on n'a pas cité d'autres contrats, il y a d'autres contrats aidés. Le

contrat jeune en entreprise était limité à 21 ans et maintenant il est ouvert jusqu'à 25 ans; il était limité aux non qualifiés et maintenant il est ouvert à tous les diplômés du moment qu'ils habitent dans une zone sensible, ce qui fait qu' au nom de la lutte contre la discrimination on rajoute de la discrimination. Donc on est dans des contradictions; les gouvernements successifs, plus le poids du chômage, du nombre de Rmistes, de situations d'exclusion, augmentent, plus ils prennent des mesures dans tous les sens, ça manque de cohérence.

Pour répondre à la question sur la VAE, effectivement, c'est une bonne formule ou tout système équivalent de la VAE, l'important c'est la question des parcours, c'est comment on s'implique dans les parcours... En tant que partenaire social syndical, on a bien sûr une responsabilité; les conditions d'une insertion réussie -emplois classiques ou emplois aidés- dépendent aussi d'une implication des salariés. Il y a une résistance au contrat aidé de la part d'employeurs dans le secteur marchand et non-marchand, il y a un détournement; mais il y a aussi une résistance des salariés, parce qu' ils ont leurs propres enfants qui n'ont pas de travail etc et que ceux là, ils n'ont qu'à attendre et pourquoi ils passeraient avant les autres, etc.

Je rappelle que certains contrats aidés sont juridiquement mieux bordés, le contrat d'avenir est mieux sécurisé qu'un CDD traditionnel, au sens où la rupture du contrat de travail, du fait de la personne, est possible si elle trouve une meilleure situation. Je rappelle aussi que la couverture conventionnelle s'impose; les associations nous disent que ça coûte trop cher parce que appliquer une convention collective, c'est généralement un peu plus cher, donc on est dans des contradictions et on ne s'en réjouit pas non plus: on ne peut pas critiquer le patronat qui abuserait des contrats aidés et en même temps dire que dans le secteur associatif, c'est normal, on peut les détourner parce qu'on n'a pas d'argent etc. L'Usgeres avec qui nous travaillons nous dit : « ça ne nous concerne pas, on est économie sociale ». alors si l'économie sociale ne peut pas aussi faire de l'insertion et du contrat aidé, comment arriver à l'imposer au secteur marchand? Donc on a tous un certain nombre de contradictions, y compris au sein de l'organisation syndicale, à gérer. Trop souvent les contrats aidés, au sein de l' économie marchande ou non-marchande, se font dans une relation avec l'employeur, mais rarement avec les organisations syndicales et encore moins avec les salariés.

Dernier indicateur qui nous paraît très important et sur lequel nous expérimentons des actions, c'est la question des 20 % des contrats aidés et des contrats d'apprentissage qui dans les premières semaines sont un échec et sont rompus. Une rupture dans les premières semaines des contrats, c'est le retour au départ, ça vient de l'employeur ou ça vient de la personne, y compris dans le cas des contrats d'apprentissage; donc ça prouve bien que ce n'est pas le contrat lui même ni la formation qui sont en cause, c'est la qualité de l'accueil, de l'accompagnement. Comment éviter la stigmatisation, comment insérer les personnes sans les identifier sur un contrat aidé même si ce contrat aidé existe? Voilà les questions sur lesquelles on a essayé de travailler à la CFDT.

### **Claude Brévan, Adie**

Je voulais faire quelques remarques sur ce qui a été dit sur l'approche des contrats aidés par l'administration. C'est vrai que c'est une approche extrêmement quantitative et surtout dans un chômage de masse. D'abord il y a très souvent des injonctions contradictoires qui sont données, c'est à dire que l'on dit notamment aux grandes administrations comme l'éducation nationale, prenez-moi des CAE en nombre considérable et puis dans un deuxième temps on leur dit, surtout vous prenez des personnes qui sont très éloignées de l'emploi mais vous ne les prenez pas comme des emplois d'Atos parce que on serait obligés de les transférer aux régions et de compenser les coûts donc vous les mettez sur des emplois d'aide éducateur. Alors c'est tout à fait intéressant des gens extrêmement éloignés de l'emploi avec des grandes difficultés personnelles comme aides éducateurs mais c'est les mettre systématiquement dans une situation d'échec.

De la même façon, sur le lien avec la conjoncture, les arguments qui ont été donnés tout à l'heure sont des arguments a posteriori, parce qu'il faut avoir assisté à des conférences budgétaires pour voir que le seul objectif de Bercy c'est de diminuer les coûts et on trouve un

argument qui justifie la diminution des coûts a posteriori, mais il n'y a pas une analyse aussi élaborée que ça avant. Alors bien sûr chaque Ministère se défend comme il peut pour garder son budget mais à la sortie, on a la situation médiocre dans laquelle on diminue les coûts et peu importe que cette diminution des coûts pénalise en premier, bien évidemment ceux qui sont les plus éloignés de l'emploi.

La dernière remarque que je voulais faire, c'est sur les modulations territoriales, c'est quelque chose à manipuler avec précaution parce qu'à chaque fois que la loi a ouvert la possibilité de prendre en compte des modulations au niveau territorial, la loi s'est bien gardée de cadrer la manière dont on pouvait apprécier ces disparités et quelque fois il y a eu véritablement de l'arbitraire. Dans le cas des aides aux entreprises pour les CIE où il peut y avoir une modulation considérable qui est faite par les préfets, je ne suis absolument pas persuadée que la modulation est faite systématiquement sur des arguments objectifs liés au taux de chômage de la région etc. C'est plutôt la volonté de saupoudrer ou de ne pas saupoudrer. Donc ça a très peu à voir en réalité avec des choses objectives et toute construction intellectuelle qui vise à rationaliser exagérément les stratégies mérite d'être examinée de plus près.

### **Jack Tord, CGT**

Sur la question qui est en débat, les contrats aidés sont-ils efficaces ou non pour un véritable retour à l'emploi?, je crois que c'est la question de fond qui est vraiment posée. Mais on ne peut pas faire abstraction du contexte dans lequel se trouve cette discussion aujourd'hui parce qu'on demande au contrat aidé une certaine efficacité, alors est-ce que l'efficacité, c'est pour diminuer la courbe du chômage? Est-ce que c'est vraiment des contrats aidés pour les salariés les plus en difficulté pour avoir un tremplin, un véritable retour à l'emploi ou est-ce que c'est utilisé principalement pour pouvoir jongler avec les statistiques du chômage, ça c'est une véritable question. On est dans un marché extrêmement précarisé, je n'aime pas le terme de marché du travail, mais enfin quand on regarde aujourd'hui la situation du travail, le marché de l'emploi, c'est 5 à 6 millions de personnes par an qui font des allers-retours case-ANPE et case-travail. Si on regarde un peu l'offre du travail aujourd'hui, c'est 80 % qui est de l'offre précaire. La véritable question qui est posée, c'est quel moyen on donne réellement à ces personnes pour les aider d'une façon efficace pour un retour à l'emploi. Et la grande question, c'est la pérennité parce qu'il n'y a rien de pire que d'enfermer des gens dans des situations où ils espèrent pouvoir se sortir un peu de la situation dans laquelle ils sont et au bout du compte c'est le retour soit dans une case d'un contrat précaire, soit au chômage. Il y a le problème du projet d'avenir à inclure dans ce type de contrat.

Je pense que dans ce genre de débat, on a chacun nos responsabilités, les syndicats ont une responsabilité: par exemple nous posons fortement la question de l'utilisation de l'argent des exonérations qui sont données aux entreprises aujourd'hui en terme de conditionnalité. J'ouvre une anecdote, au conseil d'orientation sur l'emploi, il y a eu un groupe de travail sur la sécurisation des parcours professionnels, un autre sur l'accès des publics à l'emploi. Je fais partie d'un de ces groupes; il est quand même en France, un peu scandaleux aujourd'hui, qu'on donne des milliards d'euros aux entreprises sans avoir une véritable évaluation de leur efficacité. Donc la problématique qu'il faut poser sur ces questions, c'est quelles responsabilités sociales ont les entreprises dans ce domaine? Nous proposons que toute aide publique donnée aux entreprises soit conditionnée à un projet. On est partisans de simplifier le panel de toutes les formes de contrat qui existent, mais la grande question, c'est le problème de l'accompagnement, le problème de la formation, et le problème de la pérennisation par la suite. Il faut donner des contraintes et des obligations aux entreprises pour aller dans ce sens, en contrepartie des milliards d'euros qui sont donnés aujourd'hui.

Pour répondre à une question qui était posée sur la validation des acquis, je pense que tout contrat aujourd'hui, tout cursus d'insertion doit avoir sa validation, je crois que c'est une chose effectivement extrêmement importante de pouvoir avoir quelque chose en main qui fait la démonstration qu'on a acquis de l'expérience, un savoir faire.



### **Hélène Marchal, Unaf**

Par rapport à la gestion de ces publics par les associations, je voulais faire cette remarque: qu'est ce qu'on peut envisager pour mieux soutenir les associations, non seulement dans la « gestion financière » de ces publics en terme d'accompagnement, et après à la sortie; quel lien entre ces statistiques qui sont données sur la situation des publics, notamment ceux qui sont exclus de l'emploi et les structures d'accueil, les structures d'insertion; quels sont les va et vient qui peuvent exister entre les décisions politiques et ces structures par rapport à ces publics? C'est là que je m'interroge, au delà des difficultés qu'elles sont elles mêmes chargées de faire connaître et tout ce qui concerne leur positionnement par rapport à l'accompagnement de ces publics qui est un peu mis de côté par rapport aux difficultés qui entourent l'accès à l'emploi et les conséquences vis à vis de la famille et de la vie des personnes.

### **David Régnier, Atd Quart monde**

J'ai tout d'abord envie de rappeler que pour moi c'est vraiment important quand on parle des personnes les plus pauvres, les plus défavorisées, de ne pas les voir à travers leur problème mais de les voir à travers le combat qu'elles mènent tous les jours, à travers l'énergie qu'elles déploient, qui est une énergie extraordinaire au quotidien, pour se battre, pour vivre en famille, pour avoir un logement, pour avoir un travail, pour avoir une dignité. C'est peut être bête à dire, mais c'est quand même très important après quand on se pose la question, est-ce que les contrats aidés, ça peut être un moyen d'un retour à l'emploi?

Je vois que les contrats aidés ça permet à des personnes de retrouver un emploi aujourd'hui; effectivement, la bonne question qui se pose c'est après, c'est qu'il faut quand même faire très attention à comment on utilise ces contrats aidés. Le risque c'est qu'on en fait des contrats qui sont très précaires et qui sont quand même des sous-emplois. Les nouveaux contrats on les limite à 26 heures par semaine, ça veut dire que c'est du temps partiel et non choisi et en dessous du seuil de pauvreté, il y a des exonérations de charges, mais ça veut dire qu'il y a une couverture qui est moins importante en terme d'accès à la formation, les salaires sont plafonnés et c'est le Smic quelque soit l'expérience, quelque soit l'ancienneté...c'est des CDD qui se cumulent. Je connais des gens qui en sont à leur cinquième CDD, en fait qui sont en CEC depuis 5 ans et puis après ils vont pouvoir accéder à un CNE ou à un CDD de droit commun...On s'est quand même battu contre le CPE et il y a des gens qui sont en contrat aidé qui connaissent une véritable précarité dans l'emploi qui est bien supérieure au CPE. Il y a une injustice qui est flagrante dans le fait qu'on demande aux personnes que ces quelques années de contrats aidés soient une étape dans un parcours d'insertion, et moi je suis face à des gens qui ont parfois trente ou trente cinq ans d'expériences dans l'entreprise, qui ont fait tous les petits boulots les plus difficiles depuis quatorze ans, et qui ont aujourd'hui une santé qui ne leur permet plus de faire ces boulots là et on va leur demander à 50 ou 55 ans de se réinsérer dans le monde du travail; je trouve que c'est d'une injustice incroyable. Le risque, c'est de faire de ces contrats des sous -contrats, l'autre risque que je vois, c'est de créer une économie parallèle, c'est à dire l'économie des personnes qui sont « pas employables » ou « pas productives » et ce n'est pas vrai, je vois l'inverse tous les jours...Pour moi ça pose la question du rôle de l'entreprise, quel rôle peut jouer l'entreprise dans cette question là « comment trouver une place à ces personnes ? », parce que ce ne sont pas des personnes qui font des problèmes, ce sont des personnes qui se battent et de par leur expérience, leur combat tous les jours, elles ont quelque chose à apporter à la société du travail, à l'entreprise. Faire une place à des personnes comme cela dans une entreprise c'est donner un sens à son entreprise et je suis persuadé qu'on peut rendre l'entreprise non seulement économiquement productive mais aussi humainement productive.

J'aimerais bien poser une question aux syndicats ici, c'est « qu'est ce que vous êtes prêts à faire pour que l'on fasse une place dans les entreprises de droit commun à des personnes qui aujourd'hui n'ont pas de place, et comment on se mobilise pour que ces personnes tiennent dans leur travail d'une part, et que d'autre part ce soit une chance pour l'entreprise? »

**Didier Piard, Fnars**

Merci pour cet éclairage. Je rappellerai aussi que sous le même Premier Ministre, Jean-Pierre Raffarin, on a eu 2 politiques différentes : une politique de François Fillon qui était une politique d'aide aux entreprises et celle de Jean-Louis Borloo qui relançait les contrats aidés. Les nouveaux contrats ont quand même une texture particulière, c'est qu'ils sont contraints dans le temps. Même les CAE aujourd'hui qui peuvent aller jusqu'à trente cinq heures, on ne le fait pas. Donc ils sont contraints dans le temps et on a effectivement une bonne partie de la population sous le seuil de pauvreté et qui ne pourront pas non plus bénéficier de CES ou de CEC derrière parce que ça n'existe plus. On peut s'interroger aussi sur la place des associations sur cette question, la place du salariat dans leurs structures. La question de l'accompagnement, la formation à la VAE ou l'accompagnement des publics dans l'entreprise sont quelque chose d'important que l'on doit pointer.

**Fabrice Molliex, Secours Catholique**

Moi ce qui me fait tiquer c'est lorsque l'on parle de bénéficiaires de mesures pour l'emploi et de bénéficiaires de contrats aidés. Lorsque l'on parle des savoirs faire mis en œuvre, de l'énergie mise en œuvre pour s'insérer, lorsqu'on arrive au stade de l'emploi, même dans le cas d'un contrat aidé, on ne « bénéficie » pas d'un contrat aidé, on s'investit encore plus dans sa démarche d'insertion et si on pouvait supprimer le terme de « bénéficiaires de contrats aidés », je me sentirais un peu plus à l'aise dans ce débat.

Il n'y a pas grand chose à ajouter à ce qu'a dit ATD Quart Monde, mais si c'est déjà un progrès de demander aux gens ce qu'ils pensent de leur condition d'emplois, est-ce qu'il ne faudrait pas aller encore plus loin, voire essayer de définir avec les personnes concernées comment valoriser leur expérience de vie, les compétences mises en œuvre au quotidien et dont la société bénéficie lorsque ces personnes peuvent agir dans le cadre d'un emploi?

Sur la définition de l'emploi, est-ce que l'emploi c'est quelque chose qu'on fait à temps partiel subi avec des petits salaires etc ou est-ce que c'est une œuvre à laquelle on participe parce que dans le cadre d'une collectivité, on crée quelque chose?

**Gilbert Lagouanelle, ALERTE**

Je précise que les représentants du Medef et de FO arriveront pour le repas, ils ne pouvaient pas venir ce matin, ils seront présents cet après-midi.

**Bernard Gomel**

Je suis assez d'accord avec l'ensemble des remarques, y compris sur le fait qui m'a frappé, que quand on raisonne après coup on met des cohérences là où elles n'existent pas et c'est un grand défaut de l'évaluation, notamment des évaluations macro: les acteurs qui sont dans l'affaire en situation n'ont pas tous les éléments etc. Mais mon souci n'était pas tant de reproduire les conditions de la décision publique, c'était plutôt de voir comment les acteurs pourraient se saisir d'une expérience de 25 ans de politique de l'emploi qui est relativement massive et sur laquelle on a des éléments. Donc je suis d'accord sur beaucoup de remarques qui ont été faites et notamment sur la question de comment trouver le moyen de valoriser mieux, y compris professionnellement, les temps en contrats aidés. C'est essentiel, c'est un des deux grands messages avec celui de l'accompagnement jusqu'à l'emploi. Moi ce qui m'avait beaucoup choqué depuis des années sur ces questions c'est de voir que les personnes qui sortaient de ces contrats aidés se retrouvaient dans les fichiers de l'ANPE exactement à la même place, dans la même case qu'à leur entrée et ça c'est quelque chose que l'on avait dit depuis des années.

Il faudrait réfléchir en France, encore une fois en prenant l'exemple européen, sur le lien entre revenu et emploi: notre pays mériterait de lancer un débat sur l'accès des jeunes aux revenus sociaux; je pense que d'autres pays le font et du coup la relation avec l'emploi change un peu de nature et aussi relance le débat sur les contrats aidés. Cela fait partie des contextes qui sont, me semble-t-il, essentiels pour changer la donne et pour modifier la façon dont les contrats aidés s'inscrivent dans des stratégies personnelles etc. Notamment pour

les personnes les plus âgées mais aussi pour les jeunes qui peuvent avoir à juste titre un temps d'hésitation, de recherche, de maturation: ceux qui sont engagés dans des études longues dans lesquelles il n'y a pas forcément d'objectif très clair. Nombre de gens, tout en étant dans l'enseignement supérieur n'ont jamais de diplôme de l'enseignement supérieur mais en revanche, ce qui est frappant, c'est que ces personnes ont une situation sur le marché du travail beaucoup plus favorable. Cela veut dire qu'il se passe des choses et pourquoi ces choses qui sont liées à la maturation, à l'âge, à plein de phénomènes qui sont individuels et singuliers, ne pas les permettre en modifiant ce lien entre revenu et emploi? Ca me paraît quelque chose qui est au moins à discuter s'il y a comme il semble une refondation sociale de notre pays.

La deuxième chose toujours dans les éléments de contexte c'est la question de la flexibilité dans la sécurité qui est une discussion permanente depuis quelques mois maintenant et qui fait l'objet de beaucoup de comparaisons avec nos voisins européens. Il me semble que premièrement, notre pays connaît énormément de relations d'allers et retours sur le marché du travail, qu'il y a une énorme activité sur le marché du travail. Il ne faut pas croire qu'on est dans un pays où les 80 % de personnes qui sont en emploi permanent ne bougent pas et où une minorité est soumise à la précarité...les choses sont plus compliquées. Pourquoi pas une proposition à faire, à discuter entre partenaires sociaux et plus largement dans la société, sur le fait d'améliorer les conditions de sécurisation de la démission? Beaucoup de salariés sont dans des emplois qui ne leur conviennent plus et ils ne peuvent pas les quitter parce qu'ils prennent un risque, les droits liés à la démission sont peu clairs, il y a un risque énorme.

Pour revenir à ces contrats aidés, je voudrais faire de la publicité pour les 2 derniers rapports du CERC sur les revenus et la cohésion sociale, présidé par Jacques Delors, qui font, je pense, une magnifique synthèse de toutes ces questions:

- le premier: Sécurité de l'emploi
- le deuxième: Aider au retour à l'emploi

Il y a là vraiment plein d'éléments de comparaisons, et notamment cette idée qu'il faut modifier les conditions de l'acquisition des droits aux allocations chômage et la démarrer à la première heure de travail parce qu'aujourd'hui, il y a énormément de gens qui n'ont pas assez travaillé pour avoir le droit aux allocations chômage. Une deuxième idée qui vient d'expériences de nos voisins européens, c'est de plafonner très fortement le montant des allocations de reclassement. Ce que je veux dire par là, c'est qu'il me semble que pour renouveler vraiment la situation des contrats aidés au delà de tout ce qu'on a dit entre nous, il y a des éléments de contexte qu'il faut modifier et qui permettraient de relancer un débat dans de nouveaux termes; car je crains un peu la répétition depuis les années 70...

### **Agnès Naton, CGT**

J'ai un grand bonheur de pouvoir travailler avec un réseau associatif dans mon département de la Haute Savoie - on doit modifier son nom parce qu'il s'appelle aussi ALERTE ! - ça fait 11 ans maintenant que nous travaillons ensemble et je suis persuadée d'une chose, c'est qu'on ne pourra véritablement travailler à l'insertion des personnes les plus en difficulté que si on s'y attelle tous ensemble. Ca c'est véritablement maintenant une certitude pour moi, tout en respectant nos champs d'intervention, nos responsabilités, mais je crois que ça c'est essentiel si on veut véritablement parvenir à créer cette société des semblables.

Quand on parle de contrats aidés, il faut je crois qu'on définisse leur finalité. Est-ce que la finalité d'un contrat aidé c'est d'aider les entreprises à baisser le coût du travail, est-ce que c'est de créer encore un peu plus de lien de subordination avec ce qu'on appelle effectivement les bénéficiaires par exemple, est-ce que c'est de supprimer les droits individuels et les garanties collectives avec un petit détour sur le CPE et la case du code du travail, est-ce qu'on va dans cette voie là ou est-ce qu'effectivement ce contrat aidé, c'est une étape dans un parcours d'insertion avec les personnes elles-mêmes, qui soient véritablement acteurs de leur insertion pour accéder à l'emploi durable avec des droits et des garanties collectives ?

On parle beaucoup d'emplois mais je pense qu'il faut qu'on réfléchisse aussi à ce qu'est le travail aujourd'hui parce que c'est le travail qui permet de se sociabiliser, qui permet de donner un sens à sa vie, qui permet une reconnaissance, une dignité, d'être en bonne santé et de se sécuriser. Aujourd'hui, concrétiser le droit du travail et le droit au travail c'est aussi reposer la question de la finalité de l'organisation et du sens du travail pour chacun et pour tous. C'est reposer aussi la question d'un système de droit qui sécurise plus les salariés et qui valorise le travail et ça pose aussi la question de la démocratie, de la citoyenneté à l'entreprise parce que je pense que pour véritablement être bien dans son travail, être acteur dans son travail et avoir des droits et des garanties, il faut aussi qu'on ait son mot à dire sur la gestion de l'entreprise, sur son sens, sur sa finalité. Une entreprise où chacun puisse être acteur de ses droits et de ses devoirs.

Autre chose, je pense qu'on ne peut pas aborder la question du contrat aidé sans parler de tout ce qui fait la vie des gens au et en dehors du travail; moi, pour travailler pas mal avec la maison de l'emploi de Bonneville, quand les personnes en difficulté viennent à la maison de l'emploi de Bonneville, on ne peut pas considérer la question de l'emploi sans vérifier avec eux s'ils sont en bonne santé, de quoi ils ont besoin, est-ce qu'ils ont un logement, qu'est ce qu'il faut qu'on mette en œuvre pour qu'ils puissent accéder à un logement, aux transports. Aujourd'hui pour poser la question de l'emploi, du travail, il faut intégrer les conditions d'existence et véritablement satisfaire l'ensemble de ces besoins parce que la dignité, c'est au travail et dans sa vie.

Quand je dis qu'il faut qu'on travaille ensemble, on a besoin d'un diagnostic partagé. Par exemple sur la première question que posait M. Gomel sur les cotisations sociales, ça mérite quand même qu'on fasse un diagnostic partagé, ce que disait aussi Jacques Rastoul sur: est-ce que c'est efficace pour l'emploi?...Il me semble qu'on a besoin de ces diagnostics partagés.

Et puis dernière information pour répondre au copain d'Atd Quart Monde, en Haute Savoie, ça y est, on va lancer enfin une autre aventure qui est effectivement ce travail ensemble, entre les organisations syndicales de salariés, j'espère le plus d'employeurs, avec Atd Quart Monde et Alerte, sur comment on peut ouvrir la possibilité d'un emploi durable dans une entreprise: ça c'est notre prochain chantier.

### **Samuel Coppens, *Fondation Armée du Salut***

Je voulais répondre à la question: est ce un outil efficace pour le retour à l'emploi? Je parle de l'expérience qui est la mienne, comme responsable associatif sur Marseille. Oui: c'est un dispositif intéressant. Pour cela évidemment il faut que l'engagement de l'entreprise - je dis bien de l'entreprise et pas de l'association- soit fort, qu'il y ait un accompagnement individuel et une formation. Et puis la mise en œuvre d'un réseau, Agnès Naton vient de le rappeler, et comment effectivement on arrive à faire un maillage avec l'entreprise. C'est l'ensemble de ces dimensions qui sont essentielles pour faire en sorte que ce contrat soit un véritable contrat d'aide à un retour à l'emploi. Et autour de cela bien entendu, je trouve que l'on peut apporter véritablement des réponses. Le gros absent, c'est la formation: les coûts ne sont plus du tout en accord avec les besoins. Les personnes que nous recevons sont des personnes entières, totales, et cela suppose que l'on prenne le temps, notamment au niveau de la santé. Donc je pense que oui c'est tout à fait efficace, même si ce n'est probablement pas la panacée.

Quand il y a échec, c'est souvent dû à l'interruption rapide, brutale parce que les dispositifs changent. Ils changent tous les quatre matins, ça aussi c'est des vraies réalités et on coupe des vies entières à cause de ça. Il faut que ces pratiques cessent et là dessus on n'est absolument pas entendu, puisque aujourd'hui les préfets font ce qu'ils veulent, comme ils veulent à tout moment et interrompent les gens dans leur parcours, c'est abominable.

### **Bernard Doret, *Solidarités nouvelles face au Chômage, Blois***

Je voulais faire part de mon interrogation face à la politique qui est annoncée et face à la réalité de la politique telle qu'elle est appliquée dans un département. En fait comment se décide une politique ? C'est au sein du FSE; le FSE fait des grands travaux, fait de belles

études et en fait le directeur du travail ou le préfet se retrouve devant une situation: j'ai tant d'associations ou de collectivités dans lesquelles je dois mettre des contrats aidés parce que sinon elles vont disparaître. Donc on oublie complètement la personne, le « bénéficiaire » pour reprendre le terme, et on va distribuer des possibilités d'avoir des contrats. Après il faut trouver des personnes pour le faire et quelquefois la population qui peut occuper ces emplois aidés n'existe pas et donc tous les emplois ne sont pas pourvus et à la fin de l'année soit on doit rendre les budgets, mais comme on ne peut pas rendre les budgets parce qu'il faut toujours les avoir consommés, on doit les consommer généralement dans des emplois sur lesquels il n'y a aucune utilité, ni pour la personne, ni pour l'association, ni pour les collectivités et cela me choque énormément parce que c'est du gâchis.

Autre chose, l'imperméabilité des budgets : vous êtes dans un département, vous êtes à 3 kilomètres de la frontière du département et de l'autre côté il y a des budgets, mais on ne peut pas les utiliser. On a les personnes, on ne peut pas les placer et ça me choque énormément. On va pousser la décentralisation et la territorialisation à l'extrême et l'on arrive à des situations complètement aberrantes. Je pense que ces situations impactent vos travaux de statistiques et vous êtes, après coup, obligé de trouver des cohérences là où il n'y en a pas parce que c'est de l'incohérence.

### **Brigitte Charbonneau, Adie**

Je reprends la parole avec mon obsession de profiter de la présence des partenaires sociaux tout en regrettant beaucoup d'ailleurs que les employeurs n'aient pas pu être là ce matin.

Question aux partenaires sociaux autour des itinéraires, en particulier ce qui vient d'être évoqué, c'est à dire la façon dont éventuellement le service public de l'emploi peut envoyer les personnes de façon énergique vers des emplois qui sont sans intérêt pour elles ou inappropriés à leur condition de vie. Il me semble qu'il faut explorer la notion d'emplois convenables. Quel est l'emploi pour lequel il est légitime que les gens refusent sans qu'on leur supprime leurs allocations, leur RMI? Là je crois que les partenaires sociaux, parce qu'ils sont notamment présents dans les ASSEDIC, ont à réfléchir avec nous. Cette notion de quand est-ce qu'il est légitime pour quelqu'un de refuser, je crois qu'on a bien du travail à faire ensemble pour éviter qu'on impose à des gens que nous, associations, nous connaissons, des emplois pour lesquels il est légitime qu'ils ne les prennent pas, compte tenu de là où ils habitent, de leurs enfants, de leurs moyens de transports etc.

Je donne là dessus une petite anecdote: les femmes des quartiers en difficulté ne trouvent souvent d'emplois que dans le nettoyage des bureaux, mais s'il n'y a pas de bus pour rentrer à Vaulx en Velin après 21 heures, elles font comment pour rentrer à Vaulx en Velin après 21 heures ?

### **Gérard Alezard, CGT**

Je crois que la question qui est posée concernant la définition du type d'emploi me paraît tout à fait essentielle, le problème c'est qu'on prétend apporter des solutions concernant l'emploi en culpabilisant à priori ceux qui en sont démunis. Puisque la question est posée aux partenaires sociaux, mais enfin ils ne sont pas tous là aujourd'hui, je veux dire que la meilleure façon de trouver des réponses à ces questions là, c'est de se mettre autour d'une table sur des aspects concrets et de se demander comment on peut travailler ensemble. Agnès Naton exposait son expérience et notamment en Haute Savoie, ça fonctionne dans ces conditions là. Alors de ce point de vue, je voulais faire deux ou trois remarques, je crois qu'ALERTE depuis quelques temps prend des initiatives éminemment positives et intéressantes. Ce qui serait intéressant d'ailleurs, une note nous est donnée sur des relations et des contacts qui ont été pris, ça c'est tout à fait nouveau quand même, ce serait d'essayer de faire le point à un moment donné sur ce qui a marché et ce qui a bloqué. Et par exemple, il est incontestable que depuis que nous nous sommes vus, l'analyse qui a été faite dans l'appel qui a été adopté en 2005 reste entièrement valable, ça c'est un premier problème, c'est à dire que nous n'avons pas de changement de politique, nous n'avons pas de changement de logique et nous procédons encore une fois par empilage d'un certain

nombre de dispositifs qui s'autodétruisent les uns les autres et qui, surtout détruisent les personnes concernées.

La question est posée de la qualité de l'emploi mais la qualité de l'emploi ne peut pas se fonder sur un processus indéfini de précarisation, ça ne peut pas marcher, parce que paradoxalement la précarisation fabrique du durable et donc l'installation dans ce système là. Bien sûr il faut prendre des dispositifs, bien sûr il faut essayer que les contrats aidés soient positifs, mais s'il n'y a pas globalement une autre politique qui inverse la logique, je crois que c'est injouable.

On a parlé de diagnostic partagé, il y aurait des choses intéressantes qui seraient à regarder parce que depuis mai 2005, ce qui s'était passé au Conseil économique et social a donné lieu à pas mal d'initiatives dans les régions sur la base de la même démarche: il y a eu quelque chose en Bretagne, en Rhône Alpes, en Poitou Charente aussi, avec un débat qui vise précisément pas simplement à mettre des emplâtres sur une situation comme ça mais qui vise à rechercher le rapport entre besoin d'emploi, compétence, expérience, validation des acquis, etc. Je crois que ce serait bien qu'on regarde d'un peu près comment tout cela fonctionne.

Enfin dernière chose, puisque la question est posée aux partenaires sociaux, nous la CGT, nous sommes extrêmement attachés à ce que nous appelons nous - qui se décline autrement pour d'autres organisations mais avec beaucoup de convergence- la « sécurité sociale professionnelle », c'est à dire le souci de sécuriser les parcours, en tenant compte évidemment de l'extrême diversité de situations, parce que c'est vrai qu'il y a une population hétérogène. Ce serait tout à fait intéressant qu'on puisse se mettre autour d'une table pour discuter de ça, c'est à dire quels sont les avis et les points de vue des uns et des autres, en n'oubliant pas quand même une composante capitale dans cette affaire là que parfois on a tendance à oublier, c'est qu'au bout du compte quand même, la responsabilité de l'entreprise est très directement posée.

### **Jacques Rastoul, CFDT**

Pour répondre à un certain nombre de questions dont le droit des chômeurs, c'est évident qu'il ne s'agit pas de transformer les victimes en coupables, ce qui est une situation courante y compris dans l'opinion publique: tant que les gens sont au chômage, c'est pas trop un problème quand ils y restent, c'est de leur faute. Il est tout à fait normal que les mesures et les protections qui existent permettent aux chômeurs de ne pas accepter n'importe quel emploi, y compris d'avoir droit à un recours, de contester une décision qui serait prise par l'ASSEDIC, ce que nous avons obtenu dans les dispositifs. Il peut y avoir des dérives mais nous sommes tout à fait vigilants sur cette question.

Je voudrais dire aussi que le marché du travail est tel que les chômeurs, lorsqu'ils arrivent en fin de droit, acceptent de plus en plus des emplois d'un niveau de rémunération voire de qualification inférieur parce qu'ils ne trouvent pas à un niveau équivalent à ce qu'ils avaient avant. Le problème est donc comment dans les premières semaines du chômage, très vite, on crée les conditions du retour à l'emploi, d'où le plan d'aide au retour à l'emploi, le PARE, tant critiqué, qui existe pourtant aussi dans d'autres pays. On sait qu'au delà de six mois, vous le savez en tant qu'associations, les gens perdent confiance, même si ce sont des gens de milieux sociaux aisés, couches moyennes etc, donc tout doit être fait là dessus.

Cela permet de répondre aussi à l'autre question sur l'accompagnement et que font les organisations syndicales. On l'a dit, on a une responsabilité dans l'entreprise, c'est évident mais du point de vue de la CFDT, on sait aussi que les organisations syndicales et les employeurs n'ont pas toute la compétence pour intervenir sur toutes les questions sociales qui peuvent se poser par rapport à une personne qui a un problème à régler: ça peut être un problème de santé pas forcément lié au travail etc; et là on a besoin de travailler ensemble. C'est ce qu'on fait dans 6 expérimentations actuellement sur les territoires, comment travailler avec les associations, comment travailler avec les services publics de l'emploi, y compris quand on a un emploi, qu'il soit un contrat aidé ou pas.

Autre exemple, c'est la convention de reclassement personnalisé qui remplace le congé de conversion: nous nous sommes battus, nous avons obtenu dans l'accord que l'accompagnement des personnes ne s'arrête pas dès qu'on a un emploi. L'idéal c'est que l'accompagnement personnalisé, sans faire de l'assistance, mais un accompagnement actif, individuel et collectif se fasse avant d'avoir un emploi, dans l'entreprise et hors de l'entreprise, et si l'emploi se termine, si possible avec un référent unique, à l'extérieur. Pour cela, on peut s'inspirer des exemples étrangers.

Autre point pour répondre aux questions, il faut savoir que c'est une perte de savoir faire y compris dans les petites entreprises ou même dans les entreprises plus importantes, dans les ressources humaines, que ça nous plaise ou pas, on ne se mêle pas d'un certain nombre de questions. Ca ne veut pas dire qu'en tant que syndicat, on n'a pas une responsabilité de faire le lien sur les questions de logement, les questions d'application de la protection sociale, de la CMU, sur les questions d'accès au logement, de politique du comité d'entreprise: est-ce qu'il privilégie les cadres, ceux qui ont des revenus pour aller en voyage organisé partout dans le monde ou est ce qu'on a une politique de CE sociale qui est destinée aux travailleurs pauvres ou à ceux qui sont en insertion?

Dernier point par rapport à ce dossier sur les contrats aidés, pour éviter la stigmatisation et éviter l'enfermement dans la grande précarité, on ne sait pas encore s'appuyer sur les exemples réussis. On sait trouver des exemples des échecs et il faut les montrer, les dénoncer mais à partir du moment où on n'arrive pas à montrer suffisamment des parcours réussis, parce que les gens ne le disent pas, il manque quelque chose. Il faudrait qu'on ait des enquêtes qualitatives. On le demande aux pouvoirs publics, au gouvernement, au Conseil national de lutte contre l'exclusion où nous siégeons, on demande régulièrement qu'on ait une évaluation pas seulement quantitative mais qualitative. Actuellement il n'y a que le CEREQ qui le fait un peu sur les qualifications mais on ne sait pas exactement ce qui se passe, on mesure des chiffres, on mesure des flux mais on ne mesure pas la perception des personnes. On a besoin d'exemples positifs pour redonner confiance et redéfinir des politiques, simplifier les contrats, pas les simplifier pour les simplifier, pas généraliser pour généraliser mais en fonction d'un bilan, d'un état des lieux. C'est pour cela qu'on conduit un certain nombre d'expérimentations de terrain avec des associations pour voir ce qui se passe, ce qui dysfonctionne, ce qui marche, ce qui ne marche pas.

Tout dernier point, sur le retour à l'emploi, on a une chose partagée avec les organisations syndicales, les associations etc qui est dans le rapport de Martin Hirsch, c'est le revenu de solidarité active (RSA), qui va être expérimenté . Ainsi tout retour à l'emploi, quelque soit le contrat, qu'il soit aidé ou pas aidé, toute heure travaillée dégagera un supplément de revenu par rapport au minimum social. C'est important que toute reprise d'activité apporte un supplément de revenu pour intégrer ce qui a été dit tout à l'heure par les collègues de la CGT c'est à dire tous les surcoûts qu'entraîne la reprise de l'emploi : les transports, l'habillement, le logement etc.

### **Martine Vignau, UNSA**

Je voudrais qu'on insiste un peu sur le diagnostic partagé, dans la mesure où les associations, vous avez un savoir faire, vous avez une expérience très importante concernant tous ces milieux; donc je crois qu'entre organisations syndicales et associations, il y a une nécessité d'une complémentarité de nos actions et de nos réflexions parce qu'il est évident que l'on doit prendre la personne dans sa globalité. C'est vrai pour le marché de l'emploi de 16 ans à 60 ans (âge de la retraite en France), parce qu'on ne peut pas se permettre de couper la période d'emploi et la période de non – emploi, dans la mesure où soit on fait tomber des gens dans la précarité, soit les gens ont eu des difficultés à rentrer dans le monde du travail. Je crois que notre système en France est très sectorisé et donc est- ce qu'il ne conviendrait pas de faire en sorte que les périodes de rupture soient mieux travaillées entre nous de façon à éviter de plonger des gens dans la précarité?

On le voit bien, la solution des contrats aidés est une solution très ponctuelle et qui ne résout pas vraiment les problèmes. Je suis très attachée à voir les problèmes de la personne dans son intégralité. Mais il faut savoir quand même que les organisations syndicales,

malheureusement, sont très peu présentes dans les toutes petites entreprises, donc lorsque les personnes en difficulté y trouvent des emplois et des contrats aidés ils sont seuls. Donc il conviendrait de regarder dans les organismes où nous siégeons. Madame m'y a fait penser tout à l'heure quand elle a cité les problèmes de transports, de garde d'enfants etc. Il y a des organismes dans lesquels nous siégeons et en particulier les caisses d'allocations familiales où nous nous bagarrons pour faire ouvrir des crèches intercommunales qui ont des horaires plus élastiques, plus larges que des horaires de bureau habituels. Il faut savoir que sur Paris, il n'y a qu'une crèche de nuit ouverte alors qu'il y a des demandes fortes parce qu'il y a des gens qui travaillent la nuit. Je suis choquée quand je vois que dans certains bureaux, tard, des enfants se retrouvent en train de dessiner pendant que la maman est obligée d'assumer son travail. Tout cela c'est des choses qui nous font réfléchir et si tous ensemble on oeuvrait auprès des organismes qui sont habilités à ouvrir un peu les portes, je crois qu'on aurait une meilleure sensibilisation de l'ensemble.

### **Patrick Boulte, *Solidarités nouvelles face au chômage***

Je voudrais évoquer un point concernant la valeur ajoutée de l'emploi aidé qui n'a pas encore été évoqué. Notre pays pense, parmi ses mythes, qu'une reconversion professionnelle dans un autre métier est non seulement quelque chose d'impossible mais quelque chose d'illégitime et inenvisageable. On a vu dans les tableaux de Bernard Gomel le taux d'emploi de la tranche d'âge des plus de 50 ans, qui est l'un des taux les plus faibles d'Europe, et on a vu ensuite dans les tableaux la difficulté particulière des plus de 50 ans à sortir vers l'emploi. Pour une personne de 56 ans que j'accompagne, demandeur d'emploi, ayant vitalemment besoin de travailler, la seule solution est un emploi aidé mais ce qui va se passer c'est que probablement cet emploi aidé va lui permettre une conversion professionnelle parce que cette personne ne vivra plus de son ancien métier, mais de son nouveau. Cela peut arriver à se faire et je pense que cet aspect là n'est pas négligeable.

Par ailleurs je suis d'accord avec Jacques Rastoul quand il dit qu'on aurait besoin d'évaluation, d'histoire, parce que nous, on en a un certain nombre, elles ne sont pas toujours très accessibles même pour nous à l'intérieur de notre association, mais on a des histoires véritablement très positives où les emplois aidés ont véritablement joué leur fonction et leur rôle.

Un dernier point, c'est l'amélioration des taux de réinsertion dans l'emploi pour ceux qui ont des formations diplômantes. Il y a eu une certaine amélioration de la question de l'accès des demandeurs d'emploi à la formation, à travers la dernière négociation Unedic. Je crois qu'il ne faut pas en rester là, il faut mettre davantage le projecteur sur cette question de l'accès à la formation du demandeur d'emploi. Il y a un obstacle supplémentaire qui a été créé récemment, c'est l'obstacle de la décentralisation parce que les jeux des acteurs se déplacent, les rôles des uns et des autres, et cela ne semble pas faciliter les choses. Il y a plusieurs indices dans le débat que l'on a eu tout à l'heure pour dire que la question de la décentralisation et de son impact sur l'emploi est peut être l'un des sujets qui pourra intéresser nos rencontres associations - partenaires sociaux dans les mois à venir.

### **Claude Chaudières, *bénévole Uniopss***

J'anime le groupe logement de la Commission lutte contre la pauvreté de l'Uniopss et je suis frappé de la transversalité des problèmes qu'on rencontre en vous écoutant sur les problèmes de l'emploi par rapport aux problématiques de l'accès au logement. Il y a à regarder de façon plus globale le problème de la situation des populations puisqu'on ne peut plus dissocier les problèmes du logement et de l'emploi. On l'a vu sur la question des jeunes; lorsque le CPE a été imaginé, de suite les promoteurs immobiliers ont proposé un contrat précaire de location de 2 ans! Il nous faut donc arriver à avancer ensemble sur ces problèmes de logement, d'emploi, mais aussi de santé. Il y a en effet également de très gros problèmes sur l'accès aux soins.



**Lisette Mayret, Adie**

Je ne voudrais intervenir que sur un seul point, c'est celui de l'accompagnement parce que je crois qu'empiler des structures, empiler sous forme de mille-feuilles des dispositifs divers, s'il n'y a pas d'accompagnement et s'il n'y a pas après l'accompagnement, bilan et point sur ce qui a été fait, c'est inutile: on se donne bonne conscience pour rien du tout. L'accompagnement c'est quelque chose de difficile et qui joue toute la vie, je dirai que ça commence presque à l'école maternelle, parce que les bases se jouent là, et que l'inégalité s'installe dès l'entrée à l'école maternelle. C'est donc déjà à ce moment là qu'il faut veiller à un accompagnement pour rétablir l'égalité et ce n'est pas uniquement une question d'argent, c'est une question de civisme, de volonté de faire et c'est là qu'on a un rôle éminent à jouer que ce soit les syndicats ou les associations, parce que nous ne cherchons pas des avantages matériels dans ce que nous faisons, nous sommes des citoyens. Ça se voit aussi au moment de l'orientation des enfants, l'entrée en faculté, ça se voit pour l'apprentissage. Je suis frappée du faible rôle que joue l'apprentissage. Il butte sur le fait qu'il n'y a pas de tuteur capable de suivre les apprentis. On ne fera que du discours, on ne fera que du formel si on ne résout pas le problème de la formation des tuteurs capables de faire cet accompagnement.

Plus personne ne fera un parcours professionnel dans une seule entreprise ni même dans un seul métier. Il y a donc un problème de réorientation et d'accompagnement tout au long de la vie; or ça ce n'est pris en compte nulle part. On a une ANPE qui est censée maintenant voir les gens une fois par mois alors qu'il y a cinq ou six cent personnes gérées par un accompagnateur; ce n'est pas possible, il faut qu'on change cette façon de faire. Il y a tout ce problème de changements en cours de vie et le fait que les diplômes ne sont pas un passeport pour la vie entière, c'est pourquoi je crois que la validation des acquis, les bilans de compétence deviennent des choses essentielles. Que constate-t-on? On fourgue les gens dans des formations dont ils n'ont rien à faire. Moi, hier, je faisais de l'accompagnement, je discutais avec une femme qui depuis 2 ans est proménée de stage en stage, elle me dit: j'apprends des tas de choses dont je ne sais pas à quoi elles peuvent me servir et dont je ne sais pas ce que je vais faire. Je lui ai dit que ce n'est peut-être pas dans une formation théorique extérieure, c'est peut-être en elle qu'il y a quelque chose à trouver où elle peut être utile parce que tout ne se résume pas à l'emploi salarié, il y a des gens qui peuvent apporter des choses autrement et avec les développements technologiques actuels, il n'y a pas que les grandes entreprises, il y a les moyennes entreprises, il y a les emplois qu'on peut même faire seul, il y a la création de sa propre entreprise.

Il y a ainsi tout un effort de réflexion, de mise en place d'un véritable accompagnement, or je ne vois pas un sou de crédit pour ça.

**Didier Piard, Fnars**

Lisette a fait un peu la synthèse de ce qui a tourné toute la matinée autour de l'accompagnement des personnes tout au long de la vie, je crois que c'est important, elle a re-campé notre débat dans l'articulation qu'il peut y avoir entre la personne, l'entreprise, l'association etc.

**Bernard Thibaud, Secours Catholique**

On a relativement peu parlé ce matin de la participation des personnes directement concernées dans ces échanges que nous avons entre associations et partenaires sociaux. Je pense que c'est important qu'on se donne véritablement les moyens et je pense que ces moyens ne sont possibles qu'au niveau local: travailler sur ces questions concrètes de contrat aidé avec les personnes qui sont véritablement aujourd'hui en contrat aidé. L'année dernière, lors de l'appel ALERTE - Partenaires sociaux, il y avait des «citoyens à part entière» qui étaient là, veillons à ne pas les oublier et donnons-nous les moyens localement de les associer véritablement à nos réflexions.

### **Jean-Pierre Pascual, CCSC**

Trois questions et des interrogations. Bernard Gomel a signalé avec force le manque d'accompagnement individuel vers l'emploi. Je rappelle à mon tour la pertinence de l'appel final ALERTE- Partenaires sociaux du 26 mai 2006 qui disait que l'Etat doit rester le garant de l'accès de tous aux droits fondamentaux.

Deuxième question concernant le tableau à quatre entrées, « Dépenses Emploi dans l'Union européenne », quel est le pourcentage d'associations existantes dans ces pays là et leur rôle, et est-ce que nous, associations voire syndicats, ne sommes nous pas instrumentalisés?

Troisième question, pourquoi ne pas simplifier, comme cela a été proposé par ALERTE, pourquoi ne pas fusionner les 7, 8.. contrats aidés en un seul beaucoup mieux ajusté dignement à chaque personne?

### **Bernard Gomel**

La dernière remarque est tout à fait juste, ce qui caractérise notre pays par rapport à d'autres, notamment le Danemark, c'est qu' un certain nombre de choses qui se passent dans les associations sont prises en charge selon d'autres modalités de l'intervention publique dans ces pays là. Et effectivement on peut conclure assez vite à une forme d'instrumentalisation qui n'est pas nouvelle dans notre pays; les associations ont toujours eu un rôle tout à fait particulier et c'est notre histoire très complexe, l'histoire de notre économie sociale, sociale et solidaire maintenant, qui est presque une particularité franco-française même si ça ne l'est pas complètement.

Sur tout le reste je suis assez d'accord avec ce qui a été dit. Je voudrais insister sur le fait qu' aider au retour à l'emploi va demander des interventions, des modifications à tous les échelons. J'ai beaucoup insisté sur la dimension accompagnement individuel, car on voit que c'est là que dans les parcours ça casse, que ça manque.

Il me semble aussi que cette idée qui est également dans le rapport du CERC selon laquelle il faudrait distinguer d'un côté la question de l'indemnisation et de l'autre côté faire une agence d'aide au retour à l'emploi dans laquelle les modalités ne seraient pas liées aux modalités d'indemnisation -avec donc une vraie coupure comme cela se fait dans d'autres pays- serait un progrès en terme de cohérence et de simplification des différentes démarches.

### **Didier Piard, Fnars**

Merci à Bernard Gomel et merci à vous pour ce débat qui était riche. Je pense qu'on a beaucoup de matière à réflexion. On remarque quand même qu'à travers le débat sur les contrats aidés, qu'on a peu abordés en soi en fin de compte, on a tourné tout autour de l'accès à l'emploi.

### **Gilbert Lagouanelle, ALERTE**

Ça veut dire que le sujet ne fait que commencer, les échanges que nous avons se poursuivront. Je retiens quelques termes qui m'ont frappé :

- le terme d'évaluation : comment tous ces dispositifs qui se succèdent sont travaillés en terme d'évaluation ?
- la question des diagnostics partagés: on voit bien qu' il y a lieu de travailler là dessus
- le mot accompagnement, il faut aussi le creuser parce qu' il peut être plein d'équivoque mais en même temps on sent la force de ce mot; comment le purifier quelque part et l'approfondir, c'est une vraie question.
- la question de la VAE qui a été identifiée est une question importante, l'expérience des personnes qui vivent des situations difficiles mais qui ont aussi des capacités et une expérience doit également être riche pour notre société.
- la notion de travail, qui est en soi une question pour notre société et qui mérite aussi toute une réflexion.