

Le plan gouvernemental de lutte contre les tensions liées au recrutement : efficacité ou vanité face aux difficultés ?

Depuis plusieurs décennies, la France connaît un réel problème structurel lié au chômage et la reprise économique s'accompagne de tensions de recrutement dans divers secteurs.

Selon l'enquête « Besoin en Main-d'oeuvre » réalisée par Pôle emploi en avril 2022, 58% des recrutements sont jugés « difficiles » par les entreprises, notamment en raison du nombre insuffisant de candidats et de leur profil inadéquat : ces dernières n'ont jamais eu autant de mal à embaucher !

Pour les recruteurs, avant la formation et les autres intermédiaires spécialisés (agences d'intérim, cabinets de recrutement, spécialistes de tests et d'évaluation de candidats), avoir recours à Pôle emploi est la première piste envisagée afin de résoudre les problèmes de recrutement. À ce titre, diverses solutions sont déjà proposées par cet organisme public : la méthode de recrutement par simulation afin d'élargir les recherches de candidats, les formations préalables à l'embauche pour permettre aux entreprises de recruter des candidats opérationnels, l'organisation d'événements afin de provoquer la rencontre entre recruteurs et demandeurs d'emploi, ou encore les immersions professionnelles afin de permettre la découverte de métiers aux candidats.

À côté de ces techniques, la direction de Pôle emploi a présenté, le 15 septembre 2022, un projet intitulé « satisfaire les besoins en recrutement dans les secteurs en tension : projet de viviers sectoriels », aux élus de son Comité Social et Économique Central (CSEC). C'est une étape particulière dans la volonté de résoudre les problèmes de recrutement au sein des principaux secteurs réputés en tension tels que l'hôtellerie-restauration, la santé ou encore les transports, qui ont fait l'objet d'une forte hausse de projets de recrutement en 2022.

Quelle est l'idée centrale de ce plan de lutte contre les tensions liées au recrutement ?

Le 14 octobre 2022, le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion Olivier Dussopt, a affirmé, dans une interview pour le Figaro, que le gouvernement français « va mettre en place de nouvelles actions avec Pôle emploi pour créer, dans les territoires, des viviers de demandeurs d'emploi, qui seront vite mobilisables et employables pour pourvoir les métiers les plus en tension ».

Chose promise chose due ! Ce plan est le fruit d'une demande gouvernementale visant à atteindre un objectif de plein emploi, toujours majeur dans ce second quinquennat : il vise à constituer des viviers de demandeurs d'emploi qui pourraient être intéressés par des postes que certains secteurs d'activité ont du mal à pourvoir. Chaque agence Pôle emploi sera alors constituée d'un « portefeuille » comprenant 100 à 150 candidats afin de répondre aux besoins de recrutement des secteurs en tension, bien que le mécanisme pourra être adapté en fonction des nécessités de chaque territoire.

Comment les demandeurs d'emploi peuvent-ils intégrer ces viviers ?

Les demandeurs d'emploi inscrits dans l'un des secteurs dit en tension pourront intégrer un vivier suite à un entretien ou à un atelier organisé par Pôle emploi, au cours duquel seront abordés les critères de recherche, la disponibilité immédiate ou la nécessité d'une courte formation, les compétences professionnelles attendues, ainsi que l'aisance dont est doté le candidat pour le déroulé des entretiens. À l'issue de cet échange, si le demandeur d'emploi ne souhaite plus exercer le métier en tension auquel il appartenait, il pourra être réorienté vers un autre secteur d'activité ou projet professionnel.

Les compétences considérées comme étant indispensable ont fait l'objet d'échanges avec les fédérations professionnelles, et ont donné lieu à la rédaction de fiches métiers identifiant les savoir-faire et savoir-être les plus demandés pour l'exercice de ces emplois.

Toutefois, si ce plan gouvernemental en lien avec Pôle emploi apparait comme étant une solution majeure de lutte contre les problèmes de recrutement, il faut comprendre que certains secteurs d'activité entendent être exclus alors qu'ils ont été jugé en forte tension par la Direction de l'Animation, de la Recherche, des Etudes et des Statistiques (DARES). En effet, dans une de ses publications intitulée « DARES Résultats n°45 » de septembre 2022, cette dernière a recensé divers secteurs d'activités faisant face à des difficultés tels que le bâtiment, l'industrie, l'informatique et les télécommunications. Or, ils ne sont nullement mis en avant dans ce plan d'action.

Malgré l'enthousiasme porté autour de cette nouveauté, sera-t-elle suffisante pour inciter les candidats à travailler dans des secteurs aussi précaires ? Cette mise en relation va-t-elle véritablement permettre de lutter contre les problèmes liés au recrutement ?

Ces interrogations apparaissent légitimes étant donné que la pression relative à l'emploi pèse davantage sur les chômeurs, notamment avec le second objectif du gouvernement visant à mettre en place des contrôles renforcés pour les demandeurs d'emploi liés à ces secteurs en tension. Toutefois, il n'est pas certain que ce renforcement attire les candidats vers ces domaines d'activités puisqu'en pratique, ils ne refusent pas d'offres par plaisir : si elles ne sont pas pourvues, c'est probablement que d'autres problèmes persistent.

À ce titre, dans sa publication de septembre 2022, la DARES a précisé que les tensions sur le marché du travail se trouvent au plus haut niveau depuis 2011, notamment en raison d'un déficit de main d'oeuvre disponible, et plusieurs autres études allant dans le même sens ont mis en avant le problème de la précarité des emplois et des conditions de travail, ainsi que la faiblesse des rémunérations.

Le gouvernement dit vouloir « agir sur tous les fronts » pour lutter contre les tensions de recrutement, mais est-ce véritablement le cas ? Les travaux ont avancé mais quand sera-t-on informés de leur effectivité ? Les opinions sont libres de diverger.

À ce jour, plusieurs questions demeurent sans réponses concernant ces viviers sectoriels : les demandeurs d'emploi ont-ils été expressément informés de ce dispositif ? Comment les entretiens sont-ils proposés ? Les candidats pourront-ils légitimement refuser un emploi dans le cadre de ces viviers ou devront-ils obligatoirement se soustraire à un autre secteur d'activité ? De quelles manières seront renforcés les contrôles ? Les candidats seront-ils sanctionnés ?

Il ne reste plus qu'à espérer que le sujet soit prochainement remis en avant par le Gouvernement.

Léa-Marie BOB

*ActuEL RH - Éditions législatives : « Problèmes de recrutement : le projet de « viviers sectoriels » de Pôle emploi
Publication DARES Résultats n°45 - Septembre 2022
Avis du Conseil Economique Social et Environnemental – 2022
Enquête « Besoin en Main-d'oeuvre » - Pôle emploi - Avril 2022
Site internet de Pôle emploi : <https://www.pole-emploi.fr>*

La CDD multi-remplacement, un dessein pour lutter contre les CDD à répétition.

Rapprocher le terme « Permanent » et « CDD » peut être extravagant, surtout en droit du travail. En effet, le recours au CDD est rendu possible par l'exécution d'une tâche précise et temporaire. Seulement l'arrivée du CDD multi-remplacement, instauré le 5 septembre 2018 par la loi n°2018-771⁽¹⁾ semble amoindrir ce contraste et accorder une certaine longévité au CDD, tout du moins, sous un certain aspect. Tandis qu'il n'est a priori pas possible de remplacer plusieurs salariés absents avec un seul CDD, la remise en avant du CDD multi-remplacement pourrait bouleverser cet aboutissant⁽²⁾.

L'ébauche et la relance du CDD multi-remplacements

Avant tout, le CDD multi-remplacement a pour vocation de remplacer plusieurs salariés par un seul et même salarié en un seul contrat à durée déterminée. Ce remplacement est simultané ou successif. D'ailleurs, le remplacement d'un salarié est bel et bien l'un des cas permettant le recours au CDD classique⁽³⁾. Expérimenté jusqu'au 31 décembre 2020, son utilisation était évidemment conditionnée.

D'une part, il fallait faire partie d'un des secteurs éligibles, cité dans le décret n°2019-1388 du 18 décembre 2019. Il y avait 11 secteurs concernés englobant 51 conventions collectives. Parmi eux, nombre de domaines dans lesquels le recours au CDD est courant, tel que le secteur de la propreté et du nettoyage, le tourisme en zone de montagne, le service à la personne ou même la restauration collective.

D'autre part, les exigences rédactionnelles étaient de mise, le CDD multi-remplacement n'en reste pas moins un CDD. Ainsi, dans le même contrat, il fallait indiquer la qualification et la rémunération correspondante à chacun des salariés remplacés, mais aussi spécifié si chacun d'eux étaient à temps plein ou en temps partiel. Tout en précisant, la durée de remplacement prévu de tous ces salariés.

L'objet initial en est la « lutte contre la permittance des contrats courts puisqu'il permet d'allonger les durées d'emploi des salariés »⁽⁴⁾. Seulement la première phase de test a été vaine, car elle n'a pas réellement eu le temps de s'appliquer entre 2019 et 2020. La relance du CDD multi-remplacement pourrait toutefois apporter bon nombre d'avantages et la liste des secteurs concernés sera sûrement identique à la précédente.

L'intérêt à double-tranchant d'un CDD tout-en-un

Quand bien même il permet de regrouper en un seul contrat le remplacement de plusieurs salariés, le CDD multi-remplacement requiert la même exigence rédactionnelle que plusieurs CDD de remplacement, si ce n'est plus. En effet, il faut regrouper en un contrat toutes les mentions classiques du CDD propre à chaque personne à remplacer (noms, qualifications, terme...), dès lors seule une expertise poussée permettra de moduler les remplacements entre eux, encore plus s'il s'agit de remplacements simultanés. Le recours à un spécialiste de droit du travail sera requis pour une rédaction précise et stricte. De plus, une exigence de prévisibilité est nécessaire. C'est-à-dire que les absences, quel qu'en soit le cas, devront être connu et prévu par l'employeur, avant de conclure de CDD multi-remplacement. Le cas contraire, si un salarié devient absent alors que le contrat est déjà conclu, le remplaçant ne pourra pas remplacer ce nouveau salarié, absent de manière imprévu. Tous les salariés à remplacer devront être cités dans un même contrat. Ainsi, le salarié aurait pour avantage de connaître le point final de son contrat de travail. Le CDD multi-remplacement lui offrira une situation moins précaire, plus stable et plus prévisible qu'une simple éventuelle succession de CDD.

Quant à l'employeur, il n'aura certes pas la souplesse offerte par la rédaction de plusieurs CDD, mais aura un gain de temps au niveau des démarches administratives, notamment celle attachée au recrutement d'une personne : il n'y aura qu'une déclaration préalable à l'embauche à faire et qu'un seul contrat à réaliser. Il est aussi garanti d'avoir un salarié remplaçant pour toute la période d'absence prévisible.

Le CDD multi-remplacements pour remplacements successifs : Utile ou futile ?

D'abord, le CDD multi-remplacement permettrait de remplacer plusieurs salariés, successivement, avec un même contrat. Seulement, l'utilité n'est pas certaine. En effet, il semble plus opportun de faire plusieurs CDD pour remplacements plutôt qu'un seul CDD multi-remplacement qui nécessite la prévisibilité et une rigueur accrue dans sa rédaction. Pour cause, en cas d'absence successif, la Cour de cassation admet la possibilité de recourir à des CDD successifs conclus pour le remplacement de salariés distincts, et ce, sans délai de carence⁽⁵⁾. Dès lors qu'ils n'ont pas à s'inscrire dans la durabilité, le recours à plusieurs CDD de remplacement reste, pour l'employeur, moins risqué, que la rédaction et la conclusion d'un CDD multi-remplacement qui nécessite la prévisibilité. C'est pourquoi une succession de CDD, autonome et distinct, peut apparaître comme plus maniable et pratique qu'un seul contrat.

Le CDD multi-remplacements pour remplacements simultanée : Vigilance.

Aussi, le CDD multi-remplacement peut être conclu pour le remplacement de salariés simultanés. Son recours serait alors profitable, pour l'employeur, tout comme la personne en recherche d'emploi. Sans vocation de durabilité, il pourrait répondre à de réels besoins en pratique. Cette simultanéité est intéressante puisque le salarié pourrait être amené à remplacer un ou plusieurs salariés à temps partiel, alors qu'actuellement, la règle veut qu'il n'y ait qu'un CDD pour un remplacement. Toutefois, il faudrait rester vigilant sur le respect de la durée maximale hebdomadaire de travail, soit 48 heures par semaine ou 44 heures sur 12 semaines consécutives. Par exemple, plutôt que d'avoir deux CDD de remplacements pour remplacer deux salariés à temps partiel 24 heures qui prennent leurs congés payés en même temps, pendant 2 semaines, un seul CDD multi-remplacement serait envisageable. Le tout est de veiller au respect du temps de travail maximum légal et d'être stricte sur sa rédaction.

Réflexion sur le CDD multi-remplacements : L'éphémérité ou la longévité ?

Se positionner sur le trait éphémère de ce CDD est intéressant. Pour l'heure, le CDD exige autant de contrats que de salariés remplacés. Aussi, il est d'ores et déjà admis que le CDD, tout comme le CDD multi-remplacements n'a pas pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise⁽⁶⁾. Seulement, deux pistes peuvent laisser supposer une longévité cachée du CDD multi-remplacements qui permettraient d'éviter la conclusion d'un CDI :

D'une part, il faudrait fixer la modulation entre le CDD multi-remplacement et ses éventuels avenants. Dans ces circonstances et s'il est possible de rajouter des salariés absents dans le contrat initial, alors le CDD multi-remplacement pourrait avoir une longévité importante.

D'autre part, il est nécessaire d'avoir un terme précis pour éviter tout abus. En effet, si le remplaçant est amené à remplacer des salariés absents pour un terme imprécis, il risquerait de se retrouver dans une situation plutôt instable. L'accumulation de termes imprécis sera donc sûrement à interdire.

Pour ces questions en suspens, l'expérimentation prévue permettra d'apporter des réponses claires.

En définitive, l'atout de ce CDD multi-remplacement est de rendre plus lucide la situation de l'employeur et du salarié, l'un comme l'autre ne sont pas dans le doute de savoir si le contrat sera renouvelé, le tout est d'être précis et stricte dans la rédaction. Surtout, et c'est là la principale limite, il faut qu'il y ait toujours un salarié à remplacer : Si le salarié en CDD multi-remplaçant est présent dans l'entreprise alors que l'ensemble du personnel l'est aussi, alors son contrat sera requalifié en CDI puisque le caractère durable de sa présence serait marqué. Pour autant, s'il venait à être disposé dans le code du travail, son succès serait au rendez-vous, notamment lors de périodes classiques de prise de congé payé.

1- La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 (art. 53)

2- Projet de loi « Marché du travail »

3- Article L1242-2 du code du travail

4- Senat - Projet de loi Gestion de la sortie de crise sanitaire (1ère lecture) (n° 571) N° COM-15 rect. 17 mai 2021

5 - Cour de cassation, chambre sociale, 17 novembre 2021 n°20-18.336

6- Cour de cassation, chambre sociale, 26 janvier 2005 n°02-45342

Nicolas BRUYERRE

Le bonus-malus d'assurance chômage : Une fausse bonne mesure ?

C'est dans le cadre de la réforme de l'assurance chômage que le décret du 26 Juillet 2019 a instauré le dispositif appelé « bonus-malus ». Il s'agit d'une modulation, à la hausse ou à la baisse, du taux de contribution d'assurance chômage à la charge des employeurs en fonction du nombre de fins de contrats de travail dans l'entreprise. Pavé de bonnes intentions, ce dispositif a pour objet la lutte contre la précarité de l'emploi en France. En effet, l'objectif gouvernemental est d'inciter les entreprises à éviter d'avoir un recours excessif aux contrats courts.

Ce dispositif prend place à l'article L5422-12 du code du travail: « *Le taux de contribution de chaque employeur peut être minoré ou majoré en fonction : 1) Du nombre de fins de contrat de travail et de contrats de mise à disposition mentionnés au 1° de l'article L. 1251-1, à l'exclusion des démissions, des contrats de travail et des contrats de mise à disposition conclus avec une structure d'insertion par l'activité économique mentionnée à l'article L. 5132-4 et des contrats de mission mentionnés au 2° de l'article L. 1251-1, et sous réserve de l'inscription des personnes concernées par ces fins de contrat sur la liste des demandeurs d'emploi mentionnée à l'article L. 5411-1* ».

Quelles entreprises sont concernées par le dispositif ?

Le décret prévoit que le dispositif est applicable aux entreprises d'au moins 11 salariés et qui appartiennent à un des sept secteurs visés. Les entreprises concernées se voient appliquer un taux modulable minimal et maximal situé dans une fourchette comprise entre 3 et 5,05%, contre 4,05 actuellement. Les entreprises visées doivent donc prendre au sérieux ce mécanisme et tenter dans la mesure du possible d'anticiper le calcul de leur taux de contribution patronale d'assurance chômage afin de ne pas avoir de mauvaise surprise. En effet, l'entreprise peut avoir au mieux une réduction de sa contribution...au pire une augmentation pouvant lui engendrer de lourds problèmes de trésorerie.

Au total, 7 secteurs d'activité sont concernés, il s'agit de ceux dont le taux de séparation moyen est supérieur à 150% sur une période de référence comprise entre le 1er janvier 2017 et le 31 décembre 2019 (Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac ; Production et distribution d'eau, assainissement, gestion des déchets et dépollution ; Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques ; Hébergement et restauration ; Transports et entreposage ; Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques ; Travail du bois, industries du papier et imprimerie.)

Pour l'instant, le gouvernement n'applique pas le dispositif aux entreprises les plus impactées par la crise sanitaire (hébergement et restauration, transports et entreposage, fabrications de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac, autres activités spécialisées, scientifiques et techniques). D'autre part, deux types d'entreprises sont totalement exclus: Les structures de l'insertion par l'activité économique et les entreprises nouvellement créées.

Quelles sont les séparations à prendre en compte ?

Ce sont toutes les fins de contrats de travail et de mission d'intérim, suivies dans les 3 mois d'une inscription à Pole Emploi de l'ancien salarié ou intérimaire. Néanmoins, sept types de fins de contrats de travail ne doivent pas être prises en compte: La démission, le contrat d'apprentissage, le contrat de professionnalisation, le contrat visant à favoriser le recrutement de certaines catégories de personne sans emploi (CDD d'insertion...), le contrat unique d'insertion, le contrat de mise à disposition.

Comment se fixe et s'applique le taux de contribution modulé ?

Pour déterminer le taux de contribution modulé, il faut se baser sur le taux de séparation de l'entreprise comparé au taux de séparation médian du secteur duquel elle relève. Il en résulte qu'une entreprise est en bonus si son taux de séparation est inférieur au taux de séparation médian du secteur. A l'inverse, elle est en malus si son taux est supérieur, ou neutre si son taux est égal.

Prenons l'exemple d'une entreprise de fabrication de denrées alimentaires: Admettons que celle-ci ait un taux de séparation de 250%, tout en sachant qu'elle évolue dans un secteur d'activité qui a un taux médian de 215,07%. Pour déterminer le montant de la contribution, il faut procéder à la formule de calcul suivante:

$$(250/215,07) \times 1,46 + 2,59 = 4,287\%$$

Ainsi, l'entreprise se verra appliquer un malus puisque son taux de contribution va passer de 4,05% à 4,287%, en raison du fait que l'entreprise a un taux de séparation supérieur au taux de séparation médian de son secteur.

En outre, le taux de contribution est recalculé annuellement à partir des fins de contrats de travail ou de mission d'intérim constatées dans l'entreprise l'année précédente. Le taux modulé s'applique à tous les salariés de l'entreprise. Cependant, le taux de droit commun continue à s'appliquer pour certains contrats, tels que les contrats d'alternance et d'insertion.

Comment se détermine le taux de séparation moyen et le taux de séparation médian par secteur ?

En effet, c'est le taux de séparation moyen par secteur qui permet de préciser les secteurs qui seront soumis au dispositif (supérieur à 150%). Pour l'obtenir, il faut diviser la moyenne par année civile du nombre de séparations de l'ensemble des entreprises de 11 salariés et plus du secteur par le total des effectifs des entreprises.

Par ailleurs, en ce qui concerne le taux de séparation médian par secteur, un arrêté du 17 novembre 2022 a abrogé l'arrêté du 18 Août 2022 qui contenait les différents taux de séparation médian par secteur. Ce nouvel arrêté intervient en raison d'une erreur informatique qui a faussé le calcul des taux médians par secteur et procède donc à des corrections pour que les entreprises ne soient pas contraintes de payer plus de contributions qu'elles ne le doivent. Ces nouveaux taux ont pris effet à compter du 1er décembre 2022.

Secteurs d'activité	Taux de séparation médians (entre le 1er juillet 2021 et le 30 juin 2022)
Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	215,07 % (au lieu de 240,58 %)
Production et distribution d'eau- assainissement, gestion des déchets et dépollution	70,35 % (au lieu de 74,99 %)
Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques	9,92% (au lieu de 10,52 %)
Hébergement et restauration	39,87 % (au lieu de 45,73 %)
Transports et entreposage	70,37 % (au lieu de 82,45 %)
Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques	125,28 % (au lieu de 134,30 %)
Travail du bois, industries du papier et imprimerie	126,27 % (au lieu de 151,47 %)

Les modifications apportées par le nouvel arrêté sont à la vue du nouveau tableau élaboré par le ministère du travail très importantes pour les entreprises compte tenu des écarts entre les pourcentages. En outre, les entreprises qui ont versé un trop-perçu seront remboursées.

Un dispositif inégalitaire, complexe et anti-économique ?

Comme nous l'avons vu précédemment, le gouvernement souhaite à travers ce nouveau dispositif limiter le recours aux contrats courts afin de lutter contre la précarité de la main d'œuvre. Néanmoins, derrière une mesure qui pourrait être qualifiée de bienveillante et de stabilisante pour les salariés se cache un véritable casse-tête possiblement coûteux pour les entreprises.

En effet, le recours aux contrats courts, et notamment de l'intérim, est pour beaucoup d'entreprises un moyen de répondre à un besoin soudain et temporaire de main d'œuvre. Cette utilisation de la main d'œuvre par les entreprises est donc un choix stratégique et économique et non une volonté de précariser. Ainsi, il est fort à parier que les entreprises qui auront besoin d'une main d'œuvre temporaire pour leur bon fonctionnement continueront d'user des contrats courts sans se soucier de l'application d'une modulation de taux.

Par ailleurs, une autre difficulté pour les entreprises est qu'elles ne peuvent pas calculer elles-mêmes leur taux, bien que la formule de calcul ait été publiée, en raison du fait qu'elles n'ont pas connaissance suite à la fin des contrats de leurs salariés s'ils se sont inscrits à Pole emploi. Cette difficulté pratique empêche ainsi les entreprises d'anticiper de façon précise quel sera leur taux modulé.

D'autre part, il est important de constater que les secteurs qui sont retenus comprennent en leur sein des entreprises qui connaissent des fluctuations d'activité très différentes. Ainsi, le choix des contrats courts ne peut donc pas être comparé. Prenons l'exemple du secteur transports et entreposage: Les entreprises de transports scolaires ont une activité très régulière, et donc n'ont pas nécessairement besoin de faire appel à des contrats courts. A l'inverse, les entreprises de transport routier ont une activité beaucoup moins régulière, avec des périodes de haute saison et des périodes plus creuses, nécessitant le recours à des contrats courts pendant un certain temps. Il résulte de ce constat que certaines entreprises vont connaître des baisses de cotisations, tandis que d'autres vont en connaître une hausse, non pas pour des raisons de vertus et d'efforts mais pour des raisons propres à l'activité économique des entreprises. C'est donc une lecture simpliste et déconnectée du marché économique qui est faite par le gouvernement, qui fait le choix de privilégier la sanction plutôt que l'accompagnement.

En conclusion, le taux de contribution modulé s'applique aux entreprises concernées depuis le 1er septembre 2022 et ce jusqu'au 31 Août 2023, avec une période de référence de calcul comprise entre le 1er juillet 2021 et le 30 Juin 2022, pour la première application. Reste à attendre quelques années, en sachant que le Parlement a prévu que le dispositif reste en vigueur jusqu'au 31 août 2024, pour observer si ce dispositif a modifié le comportement des entreprises qui ont été «sanctionnées» et combien le sont encore. Si le dispositif ne change en rien le comportement des entreprises, il faudra en tirer la conséquence que le recours à une main d'œuvre de courte durée n'est pas un choix mais une fatalité pour certaines entreprises. A l'inverse, dans un monde parfait, si les entreprises diminuent grandement leur recours aux contrats courts au profit de contrats plus longs, le gouvernement pourra se féliciter d'avoir réduit la précarité de la main d'œuvre en France avec à la clef une baisse de la contribution patronale d'assurance chômage pour les entreprises bénéficiaires.

Enzo HUNAUT

Sources :

- Le site du ministère du travail: Bonus-malus assurance chômage
- Le site du ministère du travail : Questions-réponses Bonus-malus
- Le site de l'Urssaf: Modulation de la contribution patronale d'assurance chômage
- Légisocial: Le bonus-malus sur contributions chômage: La gestion paie
- Légisocial: Le bonus-malus et les taux de séparation
- Dalloz: Bonus-malus sur la contribution chômage: tous les paramètres sont fixés pour une application au 1er septembre
- Dalloz : Bonus-malus : le ministère du travail rectifie les taux médians

Le contrat d'engagement jeune : bilan réellement efficace ou poudre de perlimpinpin ?

Pour une meilleure insertion des jeunes en difficulté dans le monde du travail, le gouvernement a mis en place depuis le 1er mars 2022 le contrat d'engagement jeune (CEJ). En fonction d'un bilan réalisé par le Ministère du travail en septembre 2022 soit six mois après l'entrée en vigueur du dispositif, quels éléments de réponse le gouvernement a-t-il apporté aux jeunes concernés et quels écueils restent observables ?

Soulignons d'abord que la France pourrait être plus performante concernant l'accès des jeunes à l'emploi. En effet, un rapport publié par l'Organisation de Coopération et de Développement Economique (OCDE) pour 2022 indique un taux d'emploi concernant les 15-24 ans atteignant les 35,2 % alors qu'il est de 50 % en Allemagne, 54 % au Royaume-Uni et de 76,2 % aux Pays-Bas. Cependant, ce taux fut inférieur en France notamment lors des années 2019 et 2021, respectivement 29,6 % et 32,8 %. Ainsi, le taux d'emploi des 15-24 ans en France a vu une amélioration de 5,5 points entre 2019 et 2022.

Quelles raisons permettent d'expliquer cette hausse d'emploi pour les 15-24 ans ?

Au courant de l'été 2020, le gouvernement français a lancé la garantie jeune dans la mise en place du plan « 1 jeune, 1 solution » à laquelle fait suite le contrat d'engagement jeune (CEJ) à partir du 1er mars 2022. Ce contrat est adressé aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus, étant prolongé jusqu'à leur 29 ans révolus si le travailleur est reconnu comme personne handicapée. Ce contrat est proposé à des jeunes qui ne sont ni étudiant, ni en formation et présentant des difficultés d'accès à l'emploi permanent.

Comment le contrat d'engagement jeune est-il proposé ?

Un conseiller de Pôle emploi ou de la Mission Locale effectue un diagnostic afin de cibler la situation du jeune en question, ainsi que ses compétences, ses motivations afin de mieux cerner le type d'emploi souhaité ainsi que les difficultés rencontrées pour obtenir un emploi durable. Pour ce faire, des entretiens réguliers (hebdomadaires ou mensuels) sont établis avec le conseiller. Le contrat d'engagement jeune est un contrat qui exige la formalité de la signature du contrat lorsque le jeune est admis après décision administrative prise au nom de l'Etat, toutefois le jeune peut également être refusé.

Ce contrat est un engagement du jeune, cela impose le respect des conditions signées. En cas de non observation des dites conditions, il en découlera des sanctions d'ordre financier et pouvant aller jusqu'à l'exclusion du jeune bénéficiant de ce contrat.

Quels apports du contrat d'engagement jeune pour ses bénéficiaires ?

Le contrat d'engagement jeune donne droit à un parcours de douze mois intensif et personnalisé qui peut être prolongé jusque 18 mois. Une participation active des jeunes est requise avec une participation d'une durée de quinze à vingt heures par semaine que les jeunes peuvent mettre à profit pour la construction d'un projet professionnel. Ainsi, une amélioration de leurs compétences est possible tout en concevant leur projet professionnel et une remise à niveau est également possible si cela est nécessaire. Les bénéficiaires sont ainsi aidés dans la recherche de solutions à l'emploi par préparation de curriculum vitae (CV), de lettre de motivation, simulation d'entretien d'embauche ainsi qu'un accompagnement face aux réponses à apporter aux différentes offres d'emploi. Les jeunes sont également sensibilisés à la création d'entreprise et le cas échéant sont accompagnés dans leur projet de création ainsi que pour l'accomplissement des démarches administratives. Un soutien intervient également en cas de problèmes de logement, mobilité, santé ou pour la gestion d'un budget.

La restauration de la confiance est un point central. Ainsi, les jeunes bénéficiaires peuvent profiter des services de Pôle emploi, des missions locales ainsi que d'actions structurantes telles qu'une formation, d'un accompagnement intensif (école de la deuxième chance), le volontariat pour service civique ainsi que la mise en situation en milieu professionnel.

Un versement d'allocation d'un montant de 520 € revalorisé en fonction du coût de l'inflation est versé en fonction de l'âge, des ressources personnelles dont dispose le jeune ainsi que les ressources de son foyer, ce versement étant soumis au respect des engagements prévus par le contrat.

En septembre 2022, un bilan du contrat d'engagement jeune a été réalisé par le ministre du travail, Olivier Dussopt. Ainsi, cent soixante-dix-huit mille jeunes ayant décroché de leur parcours scolaire ont souscrit un tel contrat et au terme de six mois d'application, les résultats semblent encourageants. Ainsi, selon une enquête flash de septembre 2022 portant sur quatre mille six cent quarante-neuf bénéficiaires du contrat d'engagement jeune admis sur la période de mars avril 2022, 86 % sont satisfaits voire très satisfaits des progrès réalisés. Pour 83%, ils ont gagné en autonomie et ont obtenu des informations utiles à leur insertion. De plus, 81 % considèrent avoir appris à valoriser leurs compétences. Enfin, plus de 89% se disent prêts à recommander le contrat d'engagement jeune à un proche qui se retrouverait en situation difficile.

Toutefois, seulement un jeune sur deux a effectivement gagné en confiance, c'est bien là le problème. Comme évoqué précédemment le regain de confiance en soi est censé être l'une des clés de voute car cette confiance est gage de détermination et favorise la réussite pour les jeunes bénéficiaires. Ainsi, ce point devra être amélioré sous peine de ternir les progrès constatés préalablement.

De bonnes ambitions reposant sur un équilibre précaire

Le projet repose avant tout sur une participation volontaire et la détermination des jeunes qui même s'ils sont encadrés, doivent faire face à un parcours long et intensif, nécessitant une volonté à toute épreuve. Et il est démontré par nombre d'études psychologiques que la volonté est impactée par la considération que l'on a de soi. Ainsi, il serait fâcheux de ruiner les efforts consentis pour ne pas avoir réussi à remobiliser les jeunes en leur redonnant confiance.

Les autres écueils pouvant être formulés sont que les jeunes non admis ou les jeunes exclus en cas de non-respect des engagements sont laissés à part sans réelle solution.

Ainsi, le contrat d'engagement jeune ne semble pas s'adresser à tous les jeunes malgré une volonté affichée de la part du gouvernement d'accompagner la réinsertion des jeunes sortis du cadre scolaire et ne parvenant pas à s'insérer sur le marché du travail afin de construire un projet solide. On peut alors se demander si cette « sélection » est bien opportune au vu de l'objectif affiché. Il serait donc important que le gouvernement se penche sur le cas des « refoulés » afin de trouver une solution car il est d'intérêt public de les aider également à s'insérer sur le marché du travail.

Le gouvernement parviendra-t-il un jour à trouver une solution pérenne permettant d'atteindre le plein emploi ? Le contrat d'engagement jeune semble porter ses fruits pour l'heure mais une analyse postérieure après un écoulement de temps plus important sera nécessaire pour confirmer les progrès entrevus. Mais en si bon chemin, il ne semble pas pertinent de s'arrêter, et qui sait pourquoi ne pas parvenir un jour à l'objectif absolu de plein emploi.

Alexis DELPORTE

Sources :

- Site internet du ministère du travail :

<https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/mesures-jeunes/contrat-engagement-jeune/>

- Site internet de l'OCDE : <https://www.oecd.org/fr/apropos/>

- Site internet de Pôle emploi : <https://www.pole-emploi.fr>

- Site emploi spécialisé : <https://www.emploi.ora/>