

FRANCIA

EVALUACIÓN DE LA INSERCIÓN PROFESIONAL DESPUÉS DE UN CONTRATO SUBVENCIONADO^{3 4}

La Ley de Programación para la Cohesión Social de 18 de enero de 2005 estableció cuatro contratos subvencionados destinados a fomentar la inserción profesional y social de las personas más alejadas del empleo. Dichos contratos son, en el sector público, el Contrato de Acompañamiento al Empleo (CAE) y el Contrato de Futuro (CAV), este último destinado a perceptores de rentas mínimas sociales, y en el sector mercantil, el Contrato Iniciativa Empleo (CIE) y el Contrato de Inserción – Renta Mínima de Actividad (CI-RMA) este último destinado a los beneficiarios de mínimos sociales.

Para medir la inserción profesional al término de estos cuatro principales contratos subvencionados, la Dirección General de Empleo y Formación Profesional y la DARES (Estudios y Estadísticas del Ministerio de Empleo) encargaron a la Agencia de Servicios y Pagos (ASP) la realización de una Encuesta. Un corto cuestionario, idéntico para todos los contratos, fue enviado por vía postal por la ASP a todos los que habían terminado sus contratos, seis meses después de haber finalizado.

Además de la inserción profesional, el objetivo de la encuesta era también recoger información sobre el desarrollo del contrato (formación, acompañamiento, etc.), así como la opinión de los trabajadores.

Los datos recogidos y utilizados se refieren a los trabajadores subvencionados que salieron del dispositivo en 2007: es decir 92.198 del CIE, 7.329 del CI-RMA, 166.149 del CAE y 51.318 del CAV.

Los trabajadores beneficiarios de un contrato subvencionado del sector mercantil, encontraron más fácilmente empleo, en los seis meses siguientes al término del contrato, que los asalariados beneficiarios de un contrato subvencionado en el sector público.

En el sector mercantil, la inserción en el empleo se consolida a menudo mediante el mantenimiento del trabajador en el empleo al término del contrato subvencionado. De hecho, se ha constatado que los trabajadores que salieron del contrato subvencionado antes del término, tienen una tasa mayor de desempleo.

Inversamente, en el sector público, los trabajadores que permanecen hasta el término de los contratos subvencionados se reinsertan más difícilmente que los que salieron precozmente, ya que estos últimos extinguen a menudo sus contratos porque encuentran otro empleo.

³ "Premières Informations, Premières Synthèses" n° 45-1, noviembre de 2009. DARES (Dirección de Investigación y Estadísticas del M° de Empleo).

⁴ Ver Revista AIS, n° 95, página 81

El hecho de haber seguido una formación o haber sido acompañado por un tutor aumenta las posibilidades de conseguir un empleo.

Según la encuesta, los trabajadores con contratos subvencionados en el sector mercantil encontraron con más frecuencia empleos duraderos que sus homólogos en el sector público. Seis meses después de la finalización del contrato subvencionado, el 69% de los que salieron del CIE y el 42% de los que salieron del CI-RMA, tenían empleos duraderos (CDI, CDD de más de seis meses), frente al 31% de los que salieron del dispositivo CAE (Contrato de Acompañamiento al Empleo) y el 18% de los del CAV (Contrato de Futuro). Se constata que tanto en el sector mercantil como en el sector público, la inserción en el empleo duradero es más difícil para las personas que pasaron por un contrato reservado a los beneficiarios de mínimos sociales (CAV y CI-RMA).

En el sector mercantil, las personas que salieron de manera prematura del contrato subvencionado se insertaron con menos frecuencia en el empleo.

El 78% de los que terminaron el contrato CIE tenían un empleo (69% con empleos duraderos), el 18% estaban en el paro y el 4% estaban inactivos o en período de formación. Los que salieron de manera precoz del dispositivo CIE tuvieron con menos frecuencia empleos duraderos que los que llegaron al término de su contrato: 52% de trabajadores que rompieron el CIE antes del término tenían empleos.

La tasa de empleo de los trabajadores con un contrato subvencionado CI-RMA (destinado a perceptores de rentas mínimas sociales) es inferior a la de los beneficiarios del CIE: 56% tenían empleo (42% empleo duradero), 38% en paro y 6% inactivos o en formación. Extinguieron el contrato CI-RMA antes de su término el 38%, mientras que con un CIE lo hicieron el 19%.

En el sector público, las personas que salieron de un contrato subvencionado encontraron un empleo principalmente en el mismo sector

El 47% de los que salieron del dispositivo CAE (Contrato de Acompañamiento al Empleo) encontraron un empleo (31% duradero), el 42% quedaron en paro y el 11% en formación o inactivos. Los que salieron del dispositivo CAV (contrato destinado a perceptores de rentas mínimas sociales) se insertaron con más dificultad: 33% encontraron empleo (18% duradero), 55% en paro y 12% en formación o inactivos. El 22% de los que salieron del CAE y el 34% de los que salieron del CAV no llegaron al término de sus respectivos contratos subvencionados. Contrariamente a lo que se observa en el sector mercantil, los que salieron anticipadamente del dispositivo se insertaron mejor en el empleo que las personas que llegaron al término de sus contratos, tanto en el caso del CAE como del CAV. En realidad, extinguieron su contrato antes del término porque encontraron otro empleo.

El diploma es un factor de inserción determinante después de un contrato del sector público.

Sea cual sea el contrato subvencionado, las mujeres consiguen insertarse en el mercado laboral con más frecuencia que los hombres. Los seniors y los que tienen menos formación acceden a un empleo, sea o no duradero, con más dificultad. Las diferencias de acceso al empleo según el diploma son más importantes en el sector público que en el sector mercantil.

Acompañamiento de las personas con contratos destinados a los beneficiarios de mínimos sociales.

Este acompañamiento, bajo la forma de tutorado, es más frecuente en el sector público: 45% de los que salieron del dispositivo CAV y 28% de los que salieron del CAE, frente al 13% de los del dispositivo CIE y 18% de los del CI-RMA. Varios factores (sexo, edad, nivel de formación del trabajador, duración del contrato y otros) influenciaron el hecho de haber sido acompañados: la probabilidad de beneficiarse de un acompañamiento aumenta con el nivel de formación y los hombres se favorecieron más a menudo que las mujeres de este dispositivo.

Entre un tercio y la mitad de los que salieron de un contrato subvencionado consideraron encontrarse en una mejor situación profesional que antes de haber realizado el contrato.

Los contratos subvencionados pueden aportar, además del retorno al empleo, otros beneficios a los trabajadores afectados. Así, los trabajadores que salieron de un contrato subvencionado del sector público declaran que el hecho de haberse beneficiado de ese contrato les permitió “mejorar su situación financiera” (65%), “adquirir una experiencia” (76%) o “sentirse útil y tener de nuevo confianza” (77%). Por otra parte, los trabajadores que salieron de un contrato subvencionado del sector mercantil tienen opiniones menos favorables sobre el citado contrato: menos del 60% opinaron que les había permitido “adquirir una experiencia profesional o competencias” o “sentirse útiles y retomar confianza”.

Características de los contratos incluidos en la evaluación

	Sector Mercantil		Sector Público	
	CIE Contrato de Iniciativa Empleo	CI-RMA Contrato de Inserción-Renta Mínima de Actividad	CAE Contrato de Acompañamiento al Empleo	CAV Contrato de Futuro
Colectivos beneficiarios	Se definen a escala regional	Los perceptores de mínimos sociales (RMI, ASS, API, AAH) ⁵	Se definen a escala regional	Los perceptores de mínimos sociales (RMI, ASS, API, AAH) ¹
Contrato de Trabajo	. CDI o CDD de 24 meses, como máximo. .Tiempo parcial mínimo de 20h/semana o completo.	. CDI o CDD mínimo 6 meses o contrato temporal renovable 2 veces, límite 18 meses. .Tiempo parcial o completo y mínimo 20 horas semana.	.CDD mínimo 6 meses, renovable máximo 24 meses. . Tiempo parcial o completo y mínimo 20 horas semana.	. CDD 24 meses, renovables con el límite de 36 meses (60 para mayores de 50 años y discapacitados). . 26 horas semanales o entre 20 y 26 en servicios a la persona o talleres de inserción.
Ventajas para el empresario o empleador	. Ayuda mensual del Estado con el límite de 47% del salario mínimo. . Compatible con ciertos dispositivos de disminución o exoneración de cotizaciones patronales de seguridad social	. Ayuda a tanto alzado equivalente al importe de la RMI. . Compatible con ciertos dispositivos de reducción o exoneración de cotizaciones sociales.	.Ayuda mensual del Estado limitada al 95% del SMIC. . Exoneración de cotizaciones patronales de Seguridad Social con el límite del salario mínimo, así como de otras contribuciones (aprendizaje y otras).	. Ayuda a tanto alzado equivalente a la RMI. . Ayuda decreciente del Estado: 75% del coste que queda a cargo del empleador el primer año y el 50% los años siguientes. Para talleres de inserción, la ayuda es del 90% hasta el término del contrato. . Exoneración de cotizaciones patronales de Seguridad Social. . Ayuda añadida de 1.500 euros en caso de CDI antes del final del contrato.

⁵ RMI: Renta Mínima de Inserción. ASS: Ayuda de Solidaridad Específica. API: Ayuda Monoparental. AAH: Ayuda para Adultos Discapacitados.