

LE DEVENIR À SIX MOIS DES PERSONNES SORTIES DE CONTRAT AIDÉ EN 2010 :

un retour à l'emploi plus fréquent pour les personnes formées durant le contrat

Six mois après la fin de l'aide de l'État associée à leur contrat, 70 % des salariés sortis d'un contrat aidé du secteur marchand en 2010 sont en emploi.

Leur insertion dans l'emploi passe souvent par le maintien chez l'employeur, plus fréquent après un CDI ou un contrat long.

Parmi les salariés sortis d'un contrat aidé du secteur non marchand en 2010, 39 % sont en emploi six mois après la fin du contrat. Ceux qui ont rompu leur contrat de manière anticipée sont plus souvent en emploi que ceux qui sont allés au terme prévu, les ruptures étant souvent liées à une meilleure opportunité d'emploi.

Les personnes sorties d'un contrat unique d'insertion (CUI) en 2010 ont un profil spécifique : ils ont majoritairement signé des contrats courts ou rompu leur contrat de façon précoce, le CUI ayant été mis en place au 1^{er} janvier 2010. Cette spécificité contribue à expliquer qu'ils soient moins souvent en emploi dans le secteur marchand que les personnes sorties d'un CIE ou CI-RMA issus de la loi de cohésion sociale de 2005.

En lien avec des obligations renforcées, les sortants de CUI déclarent plus souvent avoir été suivis par un tuteur pendant leur contrat et plus intensément que ceux des précédents contrats. Avoir suivi une formation au cours du contrat aidé augmente les chances d'accéder à l'emploi après la sortie tandis que les effets de l'accompagnement, interne ou externe, sont plus contrastés.

La loi du 1^{er} décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active (RSA) a réformé les politiques d'insertion en créant le contrat unique d'insertion (CUI). Ce contrat s'est substitué à partir du 1^{er} janvier 2010, en France métropolitaine, aux contrats issus de la loi de programmation pour la cohésion sociale de janvier 2005. Ces derniers sont restés en vigueur jusqu'au 31 décembre 2010 dans les départements d'outre-mer. Le CUI prend la forme d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi dans le secteur non marchand (CUI-CAE) et d'un contrat initiative emploi dans le secteur marchand (CUI-CIE). Le contrat d'insertion - revenu minimum d'activité (CI-RMA) et le contrat d'avenir (CAV), destinés spécifiquement aux allocataires de minima sociaux, ont été abrogés (encadrés 1 et 2). En 2010, 362 000 personnes sont arrivées au terme - prévu ou faisant suite à une rupture anticipée - de leur contrat aidé : 154 000 d'un CUI (59 000 d'un CUI-CIE et 95 000 d'un CUI-CAE) et 208 000 de l'un des quatre anciens contrats (66 000 d'un CIE, 8 500 d'un CI-RMA, 100 500 d'un CAE et 33 000 d'un CAV).

Six mois après la sortie de contrat aidé, les personnes passées par un contrat du secteur marchand sont plus souvent en emploi

Afin de mesurer l'insertion dans l'emploi des personnes passées par un contrat aidé, l'Agence de services et de paiement (ASP) mène une enquête en continu auprès

de l'ensemble des sortants, six mois après la fin de leur contrat, soit six mois après la fin de l'aide de l'État (encadré 3).

Selon cette enquête, les personnes sorties de contrat aidé en 2010 occupent plus fréquemment un emploi à l'horizon de six mois lorsqu'elles sont passées par un contrat du secteur marchand : 70 % des salariés passés par un CUI-CIE, un CIE ou un CI-RMA sont en emploi six mois après la fin du versement de l'aide de l'État, contre 39 % de ceux passés par un CUI-CAE, un CAE ou un CAV (tableau 1), [1] et [2]. Il en est de même pour l'accès à l'emploi durable (1) : 60 % des sortants

d'un contrat aidé du secteur marchand sont en emploi durable six mois après la fin de leur contrat, contre 25 % des sortants du secteur non marchand.

Lorsqu'ils ne sont pas en emploi six mois après la fin de leur contrat, les sortants de contrats aidés en 2010 sont le plus souvent au chômage (25 % de l'ensemble des sortants dans le secteur marchand et 52 % dans le secteur non marchand). Ils sont peu nombreux à s'orienter vers une formation (2 % dans le secteur marchand et 4 % dans le secteur non marchand) ou à sortir vers l'inactivité (2 % dans le secteur marchand et 5 % dans le secteur non marchand).

Tableau 1 • Situation professionnelle à six mois des sortants en 2010 de contrats aidés

	Sortants* de l'année 2010					
	Nombre de sortants	Situation à six mois				
		Emploi (%)	Emploi durable (%)	Stages de formation, études (%)	Chômage (%)	Inactivité (%)
CIE.....	66 210	77,8	70,2	1,5	19,0	1,7
CI-RMA.....	8 286	63,8	58,0	1,0	31,8	3,4
CUI-CIE.....	58 914	62,3	48,4	3,4	31,4	2,9
Contrats aidés du secteur marchand.....	133 410	70,1	59,8	2,3	25,3	2,3
CAE.....	100 389	39,6	26,9	4,3	51,5	4,6
CAV.....	33 091	30,3	18,4	2,3	61,8	5,6
CUI-CAE.....	95 293	40,8	24,7	5,1	50,0	4,2
Contrats aidés du secteur non marchand.....	228 773	38,8	24,8	4,3	52,4	4,6

* La sortie de contrat aidé désigne la date à laquelle l'aide de l'État cesse d'être versée ; cette interruption de l'aide de l'État peut faire suite au départ du salarié avant le terme de la convention ou à l'arrivée à terme de la convention.

Lecture : 66 210 personnes sont sorties de CIE en 2010 ; 77,8 % d'entre elles déclarent être en emploi six mois après leur sortie.

Champ : sortants de l'année 2010 ; France entière.

Les sortants de CUI en 2010 : un profil spécifique

Comme les années précédentes, les différences de taux d'insertion dans l'emploi sont pour partie liées au profil des personnes recrutées, les salariés embauchés dans le secteur non marchand étant généralement plus éloignés de l'emploi que ceux recrutés dans le secteur marchand [3].

Dans le marchand comme dans le non-marchand, les taux d'insertion dans l'emploi varient selon les contrats. Dans le secteur marchand, les sortants de CIE en 2010 sont plus souvent en emploi (78 %) que les sortants de CI-RMA (64 %) et que ceux de CUI-CIE (62 %). Dans le secteur non marchand, les sortants de CAV sont moins souvent en emploi en 2010 (30 %) que ceux de CUI-CAE (41 %) ou de CAE (40 %).

Ces différences s'expliquent pour partie par le public ciblé par les différents contrats signés. Ainsi, les sortants de CI-RMA et de CAV sont d'anciens bénéficiaires de minima sociaux, souvent chômeurs de longue durée et/ou faiblement diplômés, et donc généralement plus éloignés de l'emploi que les personnes accédant à un CIE ou à un CAE. Ils ont donc plus de difficulté à s'insérer dans l'emploi, même après un passage en contrat aidé. Le CUI s'adresse en moyenne *a priori* à des personnes présentant davantage de difficultés

que les précédents CIE ou CAE, puisqu'il est également ouvert aux bénéficiaires de minima sociaux auparavant prioritairement pris en charge dans le cadre du CI-RMA ou du CAV.

Les sortants de CUI en 2010 présentent par ailleurs un profil spécifique lié à la création récente de ce contrat au 1^{er} janvier 2010. En effet, les sortants de CUI en 2010 sont pour l'essentiel (80 % des CUI-CIE et 67 % des CUI-CAE) des signataires de contrats courts ou des sortants « précoces » (c'est-à-dire ayant quitté leur emploi, volontairement ou non, avant la fin prévue du versement de l'aide de l'État). À l'inverse les sortants de 2010 des contrats issus de la loi de cohésion sociale étaient généralement en CDD long ou en CDI et arrivés au terme prévu du versement de l'aide de l'État (77 % des CIE et des CI-RMA et 68 % des CAE et des CAV) (2). Ces différences de profil contribuent à expliquer l'insertion moins favorable des sortants de CUI-CIE et l'insertion légèrement plus favorable des sortants de CUI-CAE par rapport aux contrats issus de la loi de cohésion sociale. En effet, l'insertion dans l'emploi des sortants de contrats aidés du secteur marchand passe souvent par le maintien chez l'employeur, par nature plus fréquent si le contrat est à durée indéterminée et s'il va à son terme. Dans le secteur non marchand, à l'inverse, les ruptures de contrat aidé sont souvent liées à l'obtention d'un autre emploi.

(1) CDI, CDD de plus de six mois, titularisation dans la fonction publique ou travailleur indépendant.

Source : ASP ; traitement Dares.

(2) Les sortants de CIE et de CI-RMA sont pratiquement tous entrés en contrat en 2008 ou 2009 car il n'y a plus d'entrées en CI-RMA et en CIE en métropole depuis le 1^{er} janvier 2010.

Dans le secteur marchand, l'insertion dans l'emploi passe souvent par un maintien chez l'employeur

En 2010 comme au cours des années précédentes, l'insertion dans l'emploi à l'issue d'un contrat du secteur marchand est nettement plus favorable pour les personnes restées jusqu'au terme de leur contrat : 77 % d'entre elles sont en emploi à l'horizon de six mois, contre 54 % des personnes sorties avant la durée d'aide initialement prévue (tableau 2). Près de la moitié des sortants « à terme » (61 % parmi ceux qui sont en emploi) restent en effet chez leur employeur à l'issue du versement de l'aide, les chances de rester en poste étant supérieures lorsque le contrat est un contrat à durée indéterminée. Le taux d'insertion des sortants à terme de CUI-CIE (70 %) est plus faible en 2010 que celui des sortants à terme de CIE (81 %). Cet écart s'explique par la spécificité du profil des sortants de CUI-CIE. En effet, seuls 21 % des sortants à terme de CUI-CIE en 2010 sont en CDI contre 88 % des sortants à terme de CIE. Le CUI-CIE n'ayant été mis en place qu'au 1^{er} janvier 2010, les personnes arrivées au

terme de leur contrat en 2010 avaient été principalement embauchées sur des CDD courts.

Lorsqu'elles sont en emploi six mois après la fin de l'aide de l'État, 85 % des personnes ayant bénéficié d'un CIE, d'un CI-RMA ou d'un CUI-CIE sont salariées d'une entreprise privée. Ceci s'explique en partie par le fréquent maintien chez l'employeur à l'issue du contrat. En effet, 75 % des sortants de CIE, 81 % des sortants de CI-RMA et 43 % des sortants de CUI-CIE qui sont en emploi salarié sont restés chez le même employeur. Ces sortants en emploi ont souvent signé un CDI (73 %) et travaillent plus souvent à temps complet qu'au cours de leur contrat : 81 % contre 74 % en CIE, 72 % contre 57 % en CI-RMA et 80 % contre 73 % en CUI-CIE.

Dans le secteur non marchand, les personnes sorties prématurément de contrat s'insèrent plus souvent dans l'emploi

Dans le secteur non marchand, 36 % des sortants dont le contrat a pris fin à terme sont en emploi

Tableau 2 • Taux d'insertion dans l'emploi à six mois des salariés sortis de contrats aidés

En %

	Sortants de l'année 2010						
	Part des sorties précoces*	Taux d'insertion dans l'emploi			Taux d'insertion dans l'emploi durable		
		Ensemble	Sortants précoces	Salariés arrivés au terme prévu de l'aide de l'État	Ensemble	Sortants précoces	Salariés arrivés au terme prévu de l'aide de l'État
CIE.....	19,9	77,8	57,2	81,4	70,2	42,9	74,9
CI-RMA.....	16,7	63,8	31,9	69,3	58,0	22,7	64,1
CUI-CIE.....	47,2	62,3	54,1	69,7	48,4	39,3	56,5
Contrats aidés du secteur marchand.....	31,7	70,1	54,3	76,5	59,8	39,9	67,8
CAE.....	12,6	39,6	53,9	38,0	26,9	42,7	25,1
CAV.....	10,8	30,3	49,1	28,7	18,4	36,8	16,8
CUI-CAE.....	32,0	40,8	47,3	37,7	24,7	32,0	21,2
Contrats aidés du secteur non marchand.....	20,4	38,8	49,2	36,4	24,8	35,2	22,4

* Les sorties précoces sont celles des salariés dont le contrat aidé est rompu avant la fin initialement prévue.

Lecture : 77,8 % des personnes sorties de CIE en 2010 se déclarent en emploi, six mois après leur sortie. Cette proportion atteint 81,4 % pour celles restées en contrat jusqu'au terme prévu de l'aide de l'État. Le taux d'insertion dans l'emploi durable (CDI, CDD de plus de six mois, titulaires de la fonction publique, travailleurs indépendants) six mois après la sortie de CIE s'établit à 70,2 % pour l'ensemble des sortants de CIE en 2010.

Champ : sortants de l'année 2010 ; France entière.

Tableau 3 • Caractéristiques de l'emploi occupé six mois après la sortie de contrat aidé

En %

		CIE	CI-RMA	CUI-CIE	CAE	CAV	CUI-CAE
Statut de l'employeur	Collectivité territoriale	1,1	0,6	2,4	23,2	20,9	19,2
	Établissement public	1,2	2,6	2,5	21,8	30,6	20,0
	Association	5,1	4,9	3,5	26,1	22,4	21,0
	Entreprise privée de moins de 10 salariés	43,3	51,2	32,9	6,2	4,2	8,2
	Entreprise privée de 10 salariés ou plus	43,3	31,9	49,2	14,5	12,5	21,2
	Autre	6,0	8,8	9,4	8,2	9,4	10,4
Durée du temps de travail	Temps complet	81,4	71,7	79,5	53,5	40,5	57,2
	Temps partiel	18,6	28,3	20,5	46,5	59,5	42,8
Type de contrat	CDI	82,6	85,5	57,9	34,1	30,2	31,9
	CDD	13,6	11,8	32,8	59,2	62,7	59,1
	Interim / vacation	3,8	2,7	9,3	6,7	7,1	8,9

Lecture : six mois après leur sortie de CIE en 2010, 43,3 % des salariés en situation d'emploi sont employés par une entreprise privée de moins de 10 salariés ; 81,4 % d'entre eux sont à temps complet et 82,6 % d'entre eux sont en CDI.

Champ : sortants de l'année 2010 en emploi six mois après leur sortie du contrat aidé ; France entière.

Source : ASP ; traitement Dares.

Source : ASP ; traitement Dares.

six mois après, contre 49 % de ceux sortis prématurément (tableau 2). Cette plus faible insertion dans l'emploi des salariés arrivés au terme de leur contrat est pour partie liée au fait qu'ils ne sont que 17 % à rester dans leur structure à l'issue du contrat aidé et se retrouvent donc souvent au chômage (56 %).

Les sortants « précoces », quant à eux, s'insèrent mieux dans l'emploi : ils rompent fréquemment leur contrat parce qu'ils ont une meilleure opportunité d'emploi. Ainsi, 70 % des sortants « précoces » en emploi à l'issue de leur contrat aidé non marchand déclarent avoir commencé à occuper leur emploi dès la rupture anticipée de leur contrat, contre 51 % des sortants « à terme ». Cet emploi est en outre souvent un emploi durable (dans 72 % des cas). La meilleure insertion des sortants précoces s'explique par ailleurs aussi par le fait qu'ils sont plus diplômés que ceux arrivés au terme de leur contrat (45 % des sortants précoces ont au moins le niveau Bac, contre 34 % des sortants à terme).

La part des sortants précoces reste toutefois limitée : ils ne représentent que 20 % des sortants de contrats aidés du secteur non marchand en 2010 (13 % des sortants de CAE, 11 % des sortants de CAV et 32 % des CUI-CAE).

Les bénéficiaires en emploi à l'issue d'un contrat aidé du secteur non marchand restent majoritairement dans ce secteur : seuls 17 % ont été embauchés dans une entreprise privée après un CAV, 21 % après un CAE et 29 % après un CUI-CAE. L'emploi exercé est beaucoup plus fréquemment à temps complet qu'au cours de leur contrat : 54 % contre 18 % en CAE, 57 % contre 14 % après un CUI-CAE et 41 % après un CAV, alors que la durée hebdomadaire de ce contrat était obligatoirement, sauf dérogation, de 26 heures. La fréquence des emplois à temps complet reste toutefois inférieure à celle observée après un contrat aidé du secteur marchand. Enfin, un tiers des sortants de contrats aidés du secteur non marchand en emploi trouvent un CDI (3).

Les plus qualifiés retrouvent plus souvent un emploi

Contrairement à ce qui était observé les années précédentes, les hommes passés par un contrat aidé du secteur marchand sont plus fréquemment en emploi que les femmes, six mois après la fin de l'aide de l'État (tableau 4). Ce résultat est également vérifié à autres caractéristiques des bénéficiaires et des employeurs comparables (encadré 5).

(3) Les CAE et CAV signés par les sortants de 2010 étaient par définition tous des CDD. Le CUI-CAE peut être conclu en CDD ou CDI mais moins de 1 % des CUI-CAE conclus par les sortants de 2010 étaient des CDI.

Tableaux 4a et 4b • Taux d'insertion dans l'emploi et dans l'emploi durable à six mois selon les caractéristiques des salariés en contrat aidé

Insertion dans l'emploi		CIE	CI-RMA	CUI-CIE	Secteur marchand	CAE	CAV	CUI-CAE	Secteur non marchand
Sexe	Hommes	78,5	65,7	63,1	70,7	37,9	25,0	36,6	35,2
	Femmes	77,0	61,4	61,3	69,3	40,4	33,6	43,8	40,8
Âge	Moins de 26 ans	77,7	36,0	64,2	71,2	42,4	25,8	45,1	43,1
	26 à 49 ans	77,9	64,8	61,8	68,9	39,0	31,0	39,6	37,6
	50 ans ou plus	78,0	64,1	57,6	69,7	36,2	28,6	37,3	35,5
Chômeurs de très longue durée (2 ans ou plus)		74,6	67,3	55,7	66,1	33,1	30,2	35,2	33,2
Allocataires d'un minimum social		65,2	63,8	48,8	58,1	29,2	30,3	29,0	29,6
dont	RSA / RMI + API	63,6	60,0	46,9	55,0	28,4	28,4	27,3	27,9
	ASS	68,9	70,1	52,9	63,7	32,7	33,4	36,2	34,2
Niveau de formation	Inférieur au CAP	74,1	58,0	53,4	63,7	25,9	23,5	31,0	27,5
	BEP-CAP	75,3	62,3	61,0	68,0	38,0	28,9	39,0	37,1
	Bac	79,7	68,0	64,6	72,4	45,2	37,6	46,1	44,6
	Supérieur au Bac	83,5	70,2	69,4	76,9	54,0	38,5	54,9	52,5
Total		77,8	63,8	62,3	70,1	39,6	30,3	40,8	38,8

Lecture : 78,5 % des hommes sortis de CIE déclarent être en emploi six mois après la fin de l'aide de l'État.

Champ : sortants de l'année 2010 ; France entière.

Insertion dans l'emploi durable		CIE	CI-RMA	CUI-CIE	Secteur marchand	CAE	CAV	CUI-CAE	Secteur non marchand
Sexe	Hommes	70,1	59,7	49,5	60,1	25,6	14,8	21,2	21,8
	Femmes	70,3	55,8	46,8	59,4	27,5	20,7	27,2	26,5
Âge	Moins de 26 ans	68,7	32,5	49,0	59,3	27,5	14,4	26,1	26,5
	26 à 49 ans	71,6	58,4	49,1	59,7	27,7	19,6	25,0	24,9
	50 ans ou plus	71,5	60,1	44,3	60,8	23,7	14,9	21,2	21,4
Chômeurs de très longue durée (2 ans ou plus)		68,1	61,1	41,6	56,7	22,2	16,9	20,7	20,5
Allocataires d'un minimum social		58,7	58,0	35,7	49,4	18,8	18,4	15,9	17,5
dont	RSA / RMI + API	56,5	54,8	33,4	45,9	18,3	17,4	14,7	16,4
	ASS	62,6	63,4	40,9	55,2	20,8	20,5	21,4	20,8
Niveau de formation	Inférieur au CAP	65,5	51,1	39,9	53,1	16,4	13,6	16,5	16,0
	BEP-CAP	66,9	57,2	46,1	56,9	24,9	16,9	22,8	22,8
	Bac	72,1	62,0	51,0	62,1	31,1	24,3	28,7	29,3
	Supérieur au Bac	78,0	63,9	57,1	68,5	39,8	25,0	38,2	37,4
Total		70,2	58,0	48,4	59,8	26,9	18,4	24,7	24,8

Lecture : 70,1 % des hommes sortis de CIE déclarent être en emploi durable six mois après la fin de l'aide de l'État.

Champ : sortants de l'année 2010 ; France entière.

Source : ASP ; traitement Dares.

Source : ASP ; traitement Dares.

L'emploi masculin, plus marqué par l'intérim, est généralement plus sensible à la conjoncture. Il a ainsi connu une dégradation plus marquée que celui des femmes au début de la crise de 2008-2009 mais s'est redressé davantage par la suite, en lien avec l'amélioration de la situation sur le marché du travail début 2010 [4].

Le taux d'insertion dans l'emploi croît avec le niveau de diplôme. Celui-ci s'avère particulièrement discriminant dans le secteur non marchand : l'écart de taux d'insertion dans l'emploi est en moyenne de 25 points entre les sortants qui ont un diplôme supérieur au baccalauréat et ceux qui ont un niveau inférieur au CAP. L'écart est plus réduit dans le secteur marchand (-13 points), notamment parce que l'accès à l'emploi y passe souvent par un maintien chez l'employeur.

Les sortants de 2010 âgés de moins de 26 ans sont plus souvent en emploi que leurs aînés après un CAE, un CUI-CAE et un CUI-CIE. Ceci s'explique pour l'essentiel par un niveau de diplôme plus élevé et une moindre ancienneté au chômage. Une fois prises en compte les différences de caractéristiques des bénéficiaires et de leurs contrats, seuls les jeunes passés par un CAE s'insèrent moins bien que les bénéficiaires d'âge médian. Par ailleurs, les jeunes qui ne sont pas en emploi après leur contrat s'orientent plus fréquemment que leurs aînés dans un stage de formation ou une reprise d'études, en particulier dans le secteur non marchand (4 % contre 1 % dans le secteur marchand ; 9 % contre 3 % dans le secteur non marchand). Les seniors, quant à eux, sont généralement plus nombreux que les autres à sortir vers l'inactivité et moins souvent vers l'emploi.

Les bénéficiaires de minima sociaux s'insèrent plus difficilement

Comme les années précédentes, les bénéficiaires de minima sociaux sortis en 2010 d'un contrat aidé s'insèrent plus difficilement dans l'emploi que les autres bénéficiaires. Souvent chômeurs en fin de droit, adultes handicapés, parents isolés ou personnes n'ayant jamais travaillé, ces personnes sont en moyenne plus éloignées de l'emploi. Ainsi, le taux d'insertion dans l'emploi des allocataires de minima sociaux est inférieur de 12 points à celui de l'ensemble des sortants de contrat aidé

dans le secteur marchand et inférieur de 9 points dans le secteur non marchand. Parmi les bénéficiaires de minima sociaux, les allocataires de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) sont ceux qui s'insèrent le mieux : le taux d'insertion dans l'emploi de ces allocataires est supérieur de 5 à 6 points selon le secteur à celui de l'ensemble des allocataires de minima sociaux. Les chômeurs de très longue durée (plus de deux ans) ont également plus de difficultés que ceux qui ont des durées d'inscription moindres à obtenir un emploi après leur contrat aidé, sauf lorsqu'il s'agit d'un CAV ou d'un CI-RMA.

Des formations moins fréquentes que ce qui était prévu dans les conventions

La loi du 1^{er} décembre 2008 prévoyait que la convention de CUI-CAE fixe les actions de formation professionnelle et de VAE nécessaires au projet professionnel du bénéficiaire tandis que cette fixation était optionnelle pour les conventions de CUI-CIE. Dans les faits, la plupart des conventions de CUI signées par les sortants de 2010 prévoyaient des formations : c'est le cas de 73 % des conventions de CUI-CIE et de 88 % des conventions de CUI-CAE (tableau 5). La loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005 visait également à renforcer l'accompagnement et la formation en contrat aidé. Les actions de formation étaient ainsi obligatoires en CAV et recommandées pour les autres contrats. 84 % des conventions signées par les sortants de CAV en 2010 prévoyaient des formations contre 70 % en CAE, 55 % en CI-RMA et 40 % en CIE. Les intentions de formation sont ainsi plus nombreuses parmi les employeurs utilisateurs de CUI que parmi ceux recourant aux anciens contrats issus de la loi de cohésion sociale.

Les salariés sortis de contrat aidé déclarent beaucoup moins souvent avoir suivi des formations durant leur contrat que n'en font état leurs employeurs lors de l'embauche. Ainsi, seules 30 % des intentions de formation ont donné lieu à une formation identifiée en CUI-CAE en 2010 (tableau 6). Cette part est inférieure pour les sortants de CUI-CIE (18 %). *A contrario*, une proportion significative des formations identifiées par les salariés n'ont pas fait l'objet d'une

Tableau 5 • Formation prévue et réalisée lors du contrat d'aide à l'emploi

En %

Formation*	CIE	CI-RMA	CUI-CIE	Secteur marchand	CAE	CAV	CUI-CAE	Secteur non marchand
...prévue par l'employeur	39,6	54,6	73,0	55,3	69,6	83,8	87,7	79,2
...déclarée réalisée par le salarié..	22,5	22,0	17,5	20,2	34,0	41,8	29,1	33,1

* Lors de la signature de la convention d'embauche entre l'État et l'employeur, ce dernier précise s'il prévoit ou non de réaliser des actions de formation pour le bénéficiaire de contrat aidé, désignées ici par « formation prévue dans les conventions d'embauche par l'employeur ». Lors de l'enquête une réponse positive de la part du salarié à la question « Avez-vous suivi au cours de votre contrat une ou plusieurs formations ? » correspond à une « formation déclarée réalisée par les salariés ». Lecture : 22,5 % des personnes sorties de CIE en 2010 déclarent avoir suivi une formation pendant leur contrat, alors que 39,6 % des conventions signées par leurs employeurs prévoyaient une formation.

Champ : sortants de l'année 2010 ; France entière.

Source : ASP ; traitement Dares.

déclaration par l'employeur au moment du recrutement : 10 % en CUI-CAE et 24 % en CUI-CIE. Les écarts entre formation prévue par l'employeur et déclarée suivie par le salarié sont particulièrement importants pour les bénéficiaires de CUI (près de 60 points d'écart pour les sortants de CUI-CIE et de CUI-CAE contre au plus 42 points pour ceux de CAV). Cet écart pourrait s'expliquer en partie par le fait que les sortants « précoces » sont surreprésentés parmi les sortants de CUI en 2010 : restés moins longtemps en contrat qu'anticipé, leur possibilité de suivre une formation a été réduite (4).

De fait, quel que soit le contrat, les personnes restées jusqu'au terme de leur contrat aidé déclarent plus souvent avoir suivi une ou plusieurs formations que celles ayant rompu leur contrat de façon précoce : +7 points pour les contrats aidés du secteur marchand et +4 points pour ceux du secteur non marchand. Ce constat reste vérifié à autres caractéristiques des bénéficiaires et des contrats comparables.

Comme les années précédentes, les sortants de 2010 ont suivi plus fréquemment des formations lorsqu'ils étaient dans le secteur non marchand : 34 % des sortants de CAE, 42 % des sortants de CAV et 29 % des sortants de CUI-CAE en 2010 déclarent avoir suivi une formation, contre 22 % des sortants de CIE ou CI-RMA et 17 % des sortants de CUI-CIE.

Les salariés ayant suivi une formation pendant leur contrat aidé sont plus souvent en emploi à l'issue de ce contrat

Les formations effectivement suivies pendant le contrat sont relativement longues : d'après les déclarations des sortants de 2010, les trois quarts ont duré plus de 10 heures et près du tiers, plus de 35 heures.

À principales caractéristiques comparables du salarié et du contrat (5), les sortants de contrat aidé ont plus de chances d'avoir suivi une formation si la durée effectivement passée en contrat a été longue (plus de six mois), si la durée hebdomadaire de travail était supérieure à 26 heures et si leur niveau de formation initiale à l'entrée équivalait au moins au baccalauréat.

Dans le secteur non marchand, les femmes ont plus de chances que les hommes d'avoir suivi une formation pendant leur contrat. Il en est de même pour les salariés de nationalité extracommunautaire. Cette probabilité est en outre plus élevée lorsque le contrat s'est déroulé dans le secteur associatif et moins élevée lorsque les salariés ont été employés par l'Éducation nationale, à autres caractéristiques comparables. Dans le secteur marchand, la probabilité d'avoir suivi une formation augmente avec la taille de l'entreprise et est plus élevée dans le secteur tertiaire.

Tableau 6 • Formation prévue et/ou réalisée lors du CUI
En %

Formation déclarée réalisée par les salariés			Formation prévue à l'initiative de l'employeur, du prescripteur ou du salarié		
			Oui	Non	Total
			CUI-CIE	Oui Non Total	13,4 59,7 73,0
CUI-CAE	Oui Non Total	26,3 61,4 87,7	2,8 9,5 12,3	29,1 70,9 100,0	

Lecture : 17,5 % des personnes sorties de CUI-CIE en 2010 déclarent avoir suivi une formation pendant leur contrat : pour 13,4 %, cette formation était prévue dans leur convention, pour 4,1 %, elle ne l'était pas ; réciproquement, pour 73,0 % des personnes sorties de CUI-CIE en 2010, une formation était programmée dans leur convention : 13,4 % déclarent effectivement avoir suivi une formation et 59,7 % déclarent ne pas en avoir suivi.

Champ : sortants de l'année 2010 ; France entière.

Parmi les sortants de CUI qui ont suivi des formations, celles-ci ont le plus souvent consisté en une adaptation au poste de travail (46 %), en particulier dans le secteur marchand (59 % en CUI-CIE) et en une acquisition de nouvelles compétences (41 %). Les formations pour obtenir un diplôme ou une qualification reconnue (18 %) et les remises à niveau dans les matières générales (10 %) sont moins fréquentes ; elles sont plus souvent déclarées par les salariés sortis de CUI-CAE. Les préparations aux concours administratifs ont été rares (2 %) même si elles ont été plus souvent mises en place pour les sortants de CUI-CAE. Plus de 8 sortants de CUI sur 10 ayant bénéficié d'une formation l'ont trouvée utile (tableau 7).

Les formations suivies par les bénéficiaires de CUI diffèrent selon leur profil. Ainsi, les jeunes de moins de 26 ans, les personnes peu ou pas diplômées et les allocataires du RSA ont plus que les autres suivi des formations diplômantes ou qualifiantes. Ces formations sont plus fréquentes dans la construction pour les salariés en CUI-CIE et dans le secteur associatif pour ceux en CUI-CAE. Les salariés les plus diplômés ont, quant à eux, plus souvent bénéficié que les autres d'une adaptation au poste de travail ou d'une formation pour acquérir de nouvelles compétences. Les bénéficiaires de CUI ayant travaillé dans un établissement de plus de 50 salariés ont plus souvent eu une formation d'adaptation au poste de travail, contrairement à ceux employés par un établissement de moins

Tableau 7 • Type de formation suivie pendant le contrat unique d'insertion*
En %

Type de la formation	CUI-CIE	CUI-CAE	Total
Une remise à niveau dans les matières générales.....	5	14	10
Une formation pour obtenir un diplôme ou une qualification reconnue.....	14	21	18
Une adaptation au poste de travail.....	59	38	46
Une préqualification.....	3	3	3
Une acquisition de nouvelles compétences	42	41	41
Une préparation aux concours administratifs.....	0	3	2
Utilité de la formation.....	87	81	83

* Cette information détaillée sur le type de formation effectivement suivie n'est disponible que pour les sortants de CUI.

Lecture : 5 % des salariés de CUI-CIE sortis en 2010 et ayant suivi une formation ont déclaré avoir bénéficié d'une remise à niveau dans les matières générales.

Champ : sortants de l'année 2010 qui déclarent avoir suivi une formation au cours de leur contrat aidé ; France entière.

Source : ASP ; traitement Dares.

(4) Les écarts entre formation prévue et formation reçue sont de fait un peu plus élevés pour les sortants précoces (respectivement 66 et 58 points d'écart en CUI-CAE et en CUI-CIE) que pour les sortants à terme (respectivement 55 et 53 points d'écart en CUI-CAE et en CUI-CIE)

(5) Les caractéristiques prises en compte sont le sexe, l'âge, le niveau de diplôme, le fait d'être bénéficiaire ou non d'un minimum social, le fait d'être travailleur handicapé ou non, la nationalité, l'ancienneté d'inscription comme demandeur d'emploi, la durée effective du passage en contrat, le type d'employeur, la taille de l'établissement, le statut CDI ou CDD, le fait d'avoir suivi en parallèle ou non des actions d'accompagnement.

(6) Il s'agit de la durée écoulée entre le début de la convention initiale et la fin du dernier avenant de reconduction si la convention a été renouvelée. Elle tient compte des ruptures survenues avant le terme prévu du contrat et est donc inférieure à la durée théorique du contrat fixée lors de la signature de la convention si le salarié a quitté l'entreprise précocement.

Source : ASP ; traitement Dares.

de 10 salariés qui ont été davantage formés pour acquérir de nouvelles compétences. Enfin, 8 % des bénéficiaires de CUI-CAE ayant suivi une formation dans l'Éducation nationale ont été préparés aux concours administratifs, contre 3 % de l'ensemble des sortants de CUI-CAE ayant suivi une formation.

Le fait d'avoir suivi une formation au cours du contrat aidé est positivement corrélé au taux d'accès à l'emploi six mois après la sortie de ce contrat. Ainsi, 77 % des salariés passés par un contrat du secteur marchand (et 44 % de ceux ayant bénéficié d'un contrat du secteur non marchand) ayant suivi au moins une formation sont en emploi six mois après, contre 68 % (respectivement 34 %) pour ceux qui n'en ont pas suivi. Cette corrélation positive pourrait pour partie s'expliquer par le fait que les plus diplômés et les sortants à terme sont surreprésentés parmi les bénéficiaires de formation, caractéristiques qui jouent favorablement sur l'insertion dans l'emploi. Le lien positif entre formation et insertion dans l'emploi reste toutefois vérifié « toutes choses égales par ailleurs ». À autres caractéristiques observables comparables, les salariés ayant bénéficié d'une formation en contrat aidé sont plus souvent en emploi que ceux n'en ayant pas bénéficié (encadré 5).

Des actions d'accompagnement sous forme de tutorat plus fréquentes pour les bénéficiaires de CUI

L'un des objectifs du CUI est de renforcer l'accompagnement du salarié, notamment en rendant obligatoire la désignation d'un référent par le prescripteur et d'un tuteur par l'employeur. Les intentions d'accompagnement interne (ou tutorat) sont ainsi nettement plus élevées dans les conventions de CUI (respectivement 50 % et 74 % pour le CUI-CIE et le CUI-CAE) que dans celles des anciens contrats (21 % pour le CIE ou le CI-RMA et 54 % pour le CAE ou le CAV) et elles se sont plus fréquemment traduites par un accompagnement effectif. Ainsi, 24 % des sortants de CUI-CIE en 2010 déclarent avoir bénéficié d'un tutorat, contre 14 % après un CIE ou un CI-RMA. De même, 44 % des sortants d'un CUI-CAE en 2010 déclarent avoir été suivis par un tuteur, contre 30 % après un CAE ou un CAV (tableau 8).

Comme les années précédentes, l'accompagnement interne reste plus fréquent dans le secteur non marchand.

Plusieurs facteurs (âge, niveau de diplôme du salarié, durée du contrat, type d'employeur...) influencent le fait d'avoir été accompagné en interne. À autres caractéristiques comparables, ce sont les jeunes et les travailleurs handicapés qui ont le plus de chances de bénéficier d'un tutorat. La probabilité d'avoir été accompagné croît également avec le niveau de diplôme. Dans le secteur non marchand, le tutorat est plus fréquent si le contrat s'est déroulé dans un atelier ou chantier d'insertion ou si le salarié était employé par une association. À l'inverse, les bénéficiaires de contrats aidés employés dans l'Éducation nationale ou dans les établissements publics sanitaires ont moins de chances d'avoir été suivis par un tuteur. Enfin, pour les bénéficiaires de CUI, les actions d'accompagnement en interne sont d'autant plus fréquentes que la taille de l'établissement dans lequel ils travaillent est grande et elles sont plus fréquentes pour les allocataires du RSA.

Les personnes ayant bénéficié d'un tutorat pendant leur CUI ont déclaré, dans les trois quarts des cas, que leur tuteur leur a présenté les tâches à réaliser dans le cadre de leur travail et, dans près de deux tiers des cas, qu'il leur a présenté les règles de l'entreprise ou de la structure (7). Dans un cas sur deux, le tuteur a aidé le bénéficiaire sur son poste, cette aide étant plus fréquemment mentionnée par les salariés en CUI-CIE (62 % contre 48 % en CUI-CAE).

Dans les entreprises de plus de 50 salariés pour le CUI-CIE et dans les établissements publics sanitaires pour le CUI-CAE plus qu'ailleurs, le tutorat a inclus une présentation des règles de l'entreprise. Dans l'Éducation nationale, il a plus souvent qu'ailleurs en CUI-CAE consisté en une aide sur le poste et en une présentation des tâches à réaliser. En revanche, dans les associations, le tuteur a moins fréquemment présenté les tâches à réaliser.

Le tutorat a été plus intensif dans le secteur marchand : parmi ceux qui ont bénéficié d'un tutorat, 75 % des bénéficiaires de CUI-CIE, de CIE ou de CI-RMA déclarent avoir été suivis par leur tuteur au moins une fois par mois, contre 58 % en CUI-CAE, CAE ou CAV. Les sortants de CUI ont été suivis de manière plus régulière que les sortants des contrats issus de la loi de cohésion

(7) Cette information détaillée sur la forme prise par le tutorat n'est disponible que pour les sortants de CUI.

Tableau 8 • Tutorat prévu et réalisé en contrat d'aide à l'emploi

En %

Tutorat*	CIE	CI-RMA	CUI-CIE	Secteur marchand	CAE	CAV	CUI-CAE	Secteur non marchand
...prévu par l'employeur.....	18,7	40,2	49,8	33,8	50,3	64,0	73,8	62,1
...déclaré réalisé par le salarié.....	12,7	23,4	23,6	18,2	26,1	40,0	43,8	35,5

* Lors de la signature de la convention d'embauche entre l'État et l'employeur, ce dernier précise s'il prévoit ou non de réaliser des actions d'accompagnement en interne pour le bénéficiaire de contrat aidé, désignées ici par « Tutorat prévu par l'employeur ». Lors de l'enquête une réponse positive de la part du salarié à la question « Avez-vous été suivi par une personne particulière chez votre employeur (par exemple tuteur, conseiller, référent...) ? » correspond à un « tutorat déclaré réalisé par le salarié ».

Lecture : 12,7 % des personnes sorties de CIE en 2010 déclarent avoir été suivies par un tuteur pendant leur contrat, alors que 18,7 % des conventions signées par leurs employeurs prévoient un tel tutorat.

Champ : sortants de l'année 2010 ; France entière.

Source : ASP ; traitement Dares.

sociale: ils déclarent presque systématiquement avoir été suivis par leur tuteur au moins une fois par mois (84 % des bénéficiaires pour le CUI-CIE et 74 % pour le CUI-CAE), contre la moitié des autres bénéficiaires. Plus de 5 salariés sur 6 ont d'ailleurs considéré cet accompagnement comme utile.

À caractéristiques du salarié, de l'employeur et du contrat comparables, les salariés ayant bénéficié d'un accompagnement en interne au cours de leur CIE ou de leur CAE ont plus de chances d'être en emploi six mois après la fin de celui-ci. En revanche, cet accompagnement n'est pas corrélé avec le taux d'insertion dans l'emploi des salariés passés par un CI-RMA ou un CAV et il l'est négativement pour les sortants de CUI. Les ruptures précoces de contrat et les contrats courts étant surreprésentés parmi les sortants de CUI en 2010, il est possible que le tutorat n'ait pas duré suffisamment longtemps pour produire les effets attendus sur ceux qui en ont bénéficié. On ne peut exclure non plus que le fait d'avoir eu un tuteur soit lié à des difficultés particulières d'accès à l'emploi, difficultés non observables dans nos données mais qui peuvent jouer défavorablement sur l'accès à l'emploi.

Un accompagnement externe ciblé sur les publics les plus éloignés de l'emploi

Plus souvent accompagnés en interne, les bénéficiaires de contrats aidés du secteur non marchand déclarent également plus fréquemment avoir été suivis par une personne extérieure à leur employeur (conseiller de Pôle emploi, référent RSA, conseiller de mission locale...): c'est le cas de 35 % d'entre eux contre 17 % des bénéficiaires de contrats aidés du secteur marchand (tableau 10). Les personnes passées par un contrat réservé aux bénéficiaires de minima sociaux sont celles qui ont le plus souvent été accompagnées en externe (44 % en CAV et 37 % en CI-RMA).

Quel que soit le contrat, les salariés déclarent bien plus fréquemment avoir été accompagnés en externe que les employeurs n'en ont fait part dans les conventions d'embauches. La notion d'« accompagnement externe » est vraisemblablement interprétée différemment par les employeurs et les salariés. Il est possible que les

Tableau 9 • Tutorat prévu et/ou réalisé lors du CUI En %

			Tutorat déclaré programmé par l'employeur		
			Oui	Non	Total
Tutorat déclaré réalisé par les salariés	CUI-CIE	Oui	12,2	11,4	23,6
		Non	37,7	38,7	76,4
		Total	49,8	50,2	100,0
	CUI-CAE	Oui	34,5	9,3	43,8
		Non	39,3	16,9	56,2
		Total	73,8	26,2	100,0

Lecture : 23,6 % des personnes sorties de CUI-CIE en 2010 déclarent avoir été suivies par un tuteur pendant leur contrat : pour 12,2 % leur employeur leur avait initialement déclaré en prévoir un, pour 11,4 % il ne l'avait pas déclaré ; réciproquement, pour 49,8 % des personnes sorties de CUI-CIE en 2010, leur employeur avaient déclaré prévoir un tutorat : 12,2 % déclarent effectivement avoir reçu un tel accompagnement et 37,7 % déclarent ne pas en avoir reçu.

Champ : sortants de l'année 2010 ; France entière.

Source : ASP ; traitement Dares.

premiers aient évoqué des prestations externalisées spécifiques, alors que certains salariés ont pu se considérer suivis par un intervenant extérieur dès lors qu'ils sont restés en contact avec leur conseiller Pôle emploi ou leur mission locale. Ces différences sont particulièrement marquées pour le CUI-CIE et l'ancien CIE : la plupart du temps, l'accompagnement externe réalisé n'avait pas été prévu par l'employeur (tableau 11).

À caractéristiques observables comparables et quel que soit le contrat, les salariés en contrat aidé ont plus souvent bénéficié d'un accompagnement externe s'ils étaient allocataires du RSA, travailleurs handicapés ou faiblement diplômés. L'accompagnement externe est d'autant plus fréquent que les salariés sont jeunes. Dans le secteur non marchand, l'accompagnement externe est également plus répandu dans les chantiers d'insertion. Au total, ce sont les personnes les plus défavorisées sur le marché de l'emploi qui bénéficient le plus fréquemment d'un accompagnement externe.

Près de 80 % des sortants de CUI ayant bénéficié d'un accompagnement externe ont été suivis au moins une fois par trimestre et près d'un tiers, au moins une fois par mois. Le plus souvent, l'accompagnement externe a permis aux salariés de se sentir soutenu (43 %) mais aussi de faciliter les relations du salarié avec son employeur : 26 % de ceux qui en ont bénéficié estiment que leur référent les a aidés à mieux s'intégrer dans l'emploi et 18 % qu'il leur a permis de progresser dans cet emploi (8). Ce référent a également joué un rôle au-delà du contrat aidé : il est intervenu pour préparer la sortie de contrat dans un quart des cas et a donné accès à une formation

(8) Cette information détaillée sur l'accompagnement externe mis en œuvre n'est disponible que pour les sortants de CUI.

Tableau 10 • Accompagnement externe prévu et réalisé lors du contrat d'aide à l'emploi En %

Accompagnement externe*	CIE	CI-RMA	CUI-CIE	Secteur marchand	CAE	CAV	CUI-CAE	Secteur non marchand
...prévu par l'employeur	3,1	24,2	2,5	4,1	16,4	28,6	24,4	21,5
...déclaré réalisée par le salarié ...	15,8	36,5	15,6	17,0	34,4	44,2	31,6	34,7

* Lors de la signature de la convention d'embauche entre l'État et l'employeur, ce dernier précise s'il prévoit ou non de réaliser des actions d'accompagnement en externe pour le bénéficiaire de contrat aidé, désignées ici par « Accompagnement externe prévu par l'employeur ». Lors de l'enquête, une réponse positive de la part du salarié à la question « Avez-vous été suivi par une personne extérieure à votre employeur (par exemple conseiller Pôle emploi, conseiller RSA, référent...) ? » correspond à un « accompagnement externe déclaré réalisé par le salarié ».

Lecture : 15,8 % des personnes sorties de CIE en 2010 déclarent avoir été accompagnées par une personne extérieure à leur lieu de travail pendant leur contrat, alors que 3,1 % des conventions prévoient un tel accompagnement.

Champ : sortants de l'année 2010 ; France entière.

Source : ASP ; traitement Dares.

dans 20 % des cas. Au total, plus de 70 % des sortants de CUI ayant bénéficié d'un accompagnement externe estiment que cet accompagnement leur a été utile.

Le contenu de l'accompagnement externe reçu varie selon les caractéristiques des bénéficiaires de CUI. Les non-diplômés déclarent plus souvent que les autres que le référent leur a permis de mieux s'intégrer et de progresser dans l'emploi. En revanche, ce référent a davantage aidé à préparer la sortie de CUI-CAE pour les plus diplômés et la sortie de CUI-CIE pour les salariés ayant travaillé dans le secteur de l'industrie. Les seniors, les plus diplômés et les bénéficiaires du RSA se sont plus fréquemment sentis soutenus par leur référent que les autres bénéficiaires d'un accompagnement externe.

À principales caractéristiques du salarié, de l'employeur et du contrat comparables, les sortants de 2010 qui ont bénéficié d'un accompagnement externe pendant leur emploi aidé ont moins de chances d'occuper un emploi six mois après la fin de leur contrat, excepté pour les sortants de CAV pour lesquels l'effet n'est pas significatif et pour les sortants de CI-RMA où il est positif. Il ne faut pas pour autant en conclure que l'accompagnement externe est inefficace. En effet, les personnes suivies par une personne extérieure à l'employeur le sont parce qu'elles ont plus souvent des difficultés, pas toujours observables dans nos données, à trouver un emploi. Il peut s'agir, par exemple, de freins particuliers à la reprise d'un emploi, comme le fait d'avoir des problèmes de santé ou de ne pas avoir de permis de conduire.

Enfin, les différentes actions d'accompagnement et de formation sont liées et reflètent en partie l'engagement plus ou moins important des employeurs dans la formation de leurs salariés en contrat aidé. En effet, quel que soit le contrat, les formations sont plus fréquentes lorsque l'employeur a engagé des actions d'accompagnement interne et lorsque le salarié est parallèlement suivi en externe.

De manière générale, ce ne sont pas toujours les mêmes publics qui bénéficient le plus des différentes actions d'accompagnement et de formation. Les jeunes de moins de 26 ans et les bénéficiaires de minima sociaux sont moins souvent formés que les autres mais plus souvent accompagnés pendant leur contrat aidé, que ce soit par un tuteur en interne ou leur référent externe. Les plus diplômés sont quant à eux plus souvent formés et suivis par un tuteur, alors

Tableau 11 • **Accompagnement externe prévu et/ou réalisé au cours du CUI**

			En %		
			Accompagnement extérieur déclaré programmé par l'employeur ou le prescripteur		
			Oui	Non	Total
Accompagnement extérieur déclaré réalisé par le salarié	CUI-CIE	Oui	0,8	14,8	15,6
		Non	1,6	82,8	84,4
		Total	2,5	97,6	100,0
	CUI-CAE	Oui	12,8	18,8	31,6
		Non	11,7	56,7	68,4
		Total	24,4	75,6	100,0

Lecture : 15,6 % des personnes sorties de CUI-CIE en 2010 déclarent avoir été accompagnées par une personne extérieure à leur lieu de travail pendant leur contrat (pour 0,8 % leur employeur avait initialement déclaré en prévoir un, pour 14,8 % il ne l'avait pas déclaré) ; réciproquement, pour 2,5 % des personnes sorties de CUI-CIE en 2010, leur employeur avaient déclaré prévoir un tutorat (0,8 % déclarent effectivement avoir reçu un tel accompagnement et 1,6 % déclarent ne pas en avoir reçu).

Champ : sortants de l'année 2010 ; France entière.

Source : ASP ; traitement Dares.

qu'ils sont rarement accompagnés en externe. En revanche, les peu ou pas diplômés sont fréquemment suivis en externe.

Peu d'entretiens avec Pôle emploi ou une mission locale pour aider les salariés à préparer leur sortie de contrat

Comme les années précédentes, les entretiens avec Pôle emploi ou une mission locale pour préparer la sortie de contrat sont peu fréquents en 2010. Ils sont plus nombreux pour les bénéficiaires de contrats aidés du secteur non marchand : 15 % d'entre eux déclarent avoir eu un tel entretien, contre 6 % des sortants de contrats aidés du secteur marchand (tableau 12). Les entretiens ont toutefois plus souvent concerné les salariés en CUI, bien que les contrats terminés en 2010 soient fréquemment courts et en CDD : 17 % en CUI-CAE contre 14 % en CAE ou en CAV et 8 % en CUI-CIE contre 5 % en CIE ou en CI-RMA (9). Au total, 6 sortants de contrats aidés sur 10 ayant bénéficié d'un entretien pour préparer la sortie l'ont trouvé utile, soit une part plus faible que pour la formation et l'accompagnement.

Quel que soit le contrat, la proportion de personnes qui ont bénéficié d'un entretien avant la sortie de leur contrat est logiquement plus élevée parmi les anciens bénéficiaires sans emploi six mois après la fin de leur contrat que parmi ceux en emploi, l'objectif de l'entretien étant d'aider à préparer la sortie du contrat.

(9) La fréquence plus élevée des entretiens pour les bénéficiaires de CUI peut provenir en partie du fait que la question a été posée différemment aux sortants de CUI et aux sortants des anciens contrats de la loi de cohésion sociale : pour les sortants de CUI, la question porte sur un entretien avec Pôle emploi ou une mission locale alors qu'elle se limite à Pôle emploi pour les sortants des anciens contrats.

Tableau 12 • **Entretien avec Pôle emploi ou une mission locale avant la fin du contrat d'aide à l'emploi**

	CIE	CI-RMA	CUI-CIE	Secteur marchand	CAE	CAV	CUI-CAE	Secteur non marchand
En emploi.....	3,1	5,3	4,4	3,7	4,2	4,0	5,6	4,8
Sans emploi.....	1,8	4,0	3,3	2,8	9,1	11,9	11,7	10,8
Total.....	4,9	7,3	7,6	6,5	13,3	15,9	17,3	15,6

Lecture : 4,9 % des salariés sortis de CIE en 2010 déclarent avoir eu un entretien avec Pôle emploi ou une mission locale avant la fin de leur contrat pour préparer la sortie de contrat, dont 3,1 % pour les salariés sortis de CIE en 2010 qui sont en emploi six mois après leur sortie de contrat.

Champ : sortants de l'année 2010 ; France entière.

Source : ASP ; traitement Dares.

Tableau 13 • Opinion des salariés en contrat aidé sur les dispositifs

En %

Le passage en contrat aidé a permis...	CIE	CI-RMA	CUI-CIE	Secteur marchand	CAE	CAV	CUI-CAE	Secteur non marchand	Ensemble
De se faire des relations utiles pour trouver un emploi	31	36	27	30	39	36	36	38	35
D'acquérir une expérience professionnelle ou des compétences	64	67	62	63	81	79	76	79	73
De se sentir utile, de reprendre confiance	58	71	55	57	79	84	75	78	70
D'améliorer sa situation financière.....	62	72	61	62	70	70	68	69	67
D'y voir plus clair sur son avenir professionnel	50	57	45	43	53	50	52	52	51

Source : ASP ; traitement Dares.

Lecture : 31 % des salariés sortis de CIE en 2010 estiment que leur passage en contrat aidé leur a permis de se faire des relations utiles pour retrouver un emploi.

Champ : sortants de l'année 2010 ; France entière.

Une perception plus favorable de leur situation après le passage en contrat aidé

Au-delà du seul retour à l'emploi, le passage par un contrat aidé peut être profitable aux bénéficiaires sur d'autres dimensions. En effet, celui-ci a permis à la majorité des sortants en 2010 « d'acquérir une expérience professionnelle ou des compétences » (73 %), « de se sentir utile et de reprendre confiance » (70 %), et « d'améliorer leur situation financière » (67 %). Ils sont la

moitié à déclarer y voir plus clair sur leur avenir professionnel. Enfin, 35 % des bénéficiaires trouvent que leur passage en contrat aidé leur a permis de « se faire des relations utiles pour trouver un emploi » (tableau 13). Les sortants de CUI émettent un jugement un peu moins favorable que les autres, quelle que soit la dimension étudiée, probablement en lien avec la courte durée de leur contrat et le caractère plus souvent précoce de leur sortie, qui se traduit d'ailleurs par un taux d'accès à l'emploi plus faible.

Tableau 14 • Opinion des salariés sur l'évolution de leur situation après le contrat aidé selon leur situation

En %

	Situation professionnelle à six mois					Total
	Emploi	Formation	Chômage	Inactivité		
Le salarié estime que sa situation est ...	CIE					
	Meilleure	56	46	15	20	47
	Identique	37	40	60	50	41
	Moins bonne	8	14	26	30	12
	CI-RMA					
	Meilleure	68	33	23	20	52
	Identique	24	43	58	38	36
	Moins bonne	8	24	19	43	13
	CUI-CIE					
	Meilleure	55	39	12	13	40
	Identique	38	51	65	60	47
	Moins bonne	8	10	23	27	13
	Secteur marchand					
	Meilleure	56	41	14	16	44
	Identique	36	47	62	54	43
	Moins bonne	8	12	24	29	12
	CAE					
	Meilleure	60	50	17	18	35
	Identique	31	41	61	56	48
	Moins bonne	9	9	22	26	17
	CAV					
	Meilleure	63	48	18	21	33
	Identique	27	38	59	51	49
	Moins bonne	10	14	23	28	19
	CUI-CAE					
	Meilleure	62	56	17	18	38
	Identique	30	36	61	55	47
Moins bonne	8	8	22	27	16	
Secteur non marchand						
Meilleure	61	53	17	18	36	
Identique	30	38	61	55	47	
Moins bonne	9	9	22	27	17	

Source : ASP ; traitement Dares.

Lecture : les anciens salariés en CIE en emploi six mois après leur sortie de contrat estiment pour 56 % d'entre eux que leur situation s'est améliorée ; ils sont 46 % s'ils sont en formation, 15 % s'ils sont au chômage et 20 % s'ils sont inactifs.

Champ : sortants de l'année 2010 ; France entière.

De façon générale, près de 40 % des bénéficiaires sortis en 2010 considèrent que leur situation professionnelle est meilleure après leur passage en contrat aidé; ils sont plus nombreux dans le secteur marchand (44 %) que dans le non-marchand (36 %) (tableau 14). La réussite de leur insertion sur le marché du travail influence logiquement leur jugement. Il n'est donc pas surprenant que la part des sortants qui estiment que leur situation s'est améliorée soit plus forte dans le secteur marchand, où l'insertion dans l'emploi à six mois est plus élevée que dans le secteur non marchand. Une majorité des sortants en emploi six mois après leur sortie considèrent que leur situation professionnelle s'est améliorée (55 % à 68 % selon les contrats); ce n'est le cas que de 12 % à 23 % des personnes qui sont au chômage six mois après.

Les personnes passées par un contrat aidé du secteur non marchand ont souvent une opinion un peu plus favorable sur leur passage en contrat aidé à situation donnée. En effet, 56 % des personnes en emploi après un CIE, un CI-RMA ou un CUI-CIE trouvent que leur situation professionnelle s'est améliorée, alors qu'elles sont 61 % après un CAE, un CAV ou un CUI-CAE. De même, 14 % des personnes au chômage après un contrat aidé du secteur marchand perçoivent une amélioration de leur situation professionnelle, contre

17 % dans le secteur non marchand. Plus souvent éloignés de l'emploi, les sortants de contrats aidés du secteur non marchand considèrent davantage le passage en contrat aidé comme un moyen de se rapprocher du monde du travail: ils sont, par exemple, plus nombreux à estimer que le contrat aidé leur a permis d'acquérir une expérience professionnelle ou des compétences (79 % contre 63 % après un CIE, un CI-RMA ou un CUI-CIE), même si leur taux d'insertion à l'issue du contrat est globalement plus faible qu'à l'issue d'un contrat du secteur marchand.

Le passage en contrat aidé n'est toutefois pas toujours perçu comme positif. Ainsi, 12 % à 19 % des sortants considèrent que leur situation professionnelle s'est détériorée. Ces taux sont logiquement plus élevés pour les personnes au chômage ou ayant quitté la population active (19 % à 43 % selon les contrats). Toutefois, près de 80 % des personnes ayant déclaré avoir une moins bonne situation professionnelle à l'issue de leur passage en contrat émettent une opinion favorable sur un aspect au moins de leur passage en contrat aidé.

Vinciane BAYARDIN (Dares).

Pour en savoir plus

[1] Fendrich Y. (2010), « L'insertion professionnelle des personnes sorties de contrat aidé en 2008 : un accès à l'emploi relativement peu affecté par la dégradation de la conjoncture », *Dares Analyses* n° 078, novembre.

[2] Fendrich Y., Rémy V., avec la collaboration de Le Rhun B. (2009), « L'insertion professionnelle six mois après la sortie de contrats aidés : une analyse des salariés sortis en 2007 de CIE, CI-RMA, CAE et CAV », *Premières Synthèses* n° 45.1, Dares, novembre.

[3] Bahu M. (2011), « Les contrats d'aide à l'emploi en 2010 : maintien des entrées à un haut niveau pour soutenir un emploi encore fragilisé par la crise », *Dares Analyses* n° 085, novembre.

[4] Dares (2011), « Emploi, chômage, population active : bilan de l'année 2010 », *Dares Analyses* n° 065, août.

[5] Avenel M., Rémy V. (2011), « L'insertion par l'activité économique en 2008 », *Dares Analyses* n° 019, mars.

LES CONTRATS AIDÉS DU PLAN DE COHÉSION SOCIALE (LÉGISLATION 2009)

	SECTEUR MARCHAND		SECTEUR NON MARCHAND	
	Contrat initiative emploi (CIE)	Contrat insertion-revenu minimum d'activité (CI-RMA)	Contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE)	Contrat d'avenir (CAV)
Publics éligibles	Les publics sont définis au niveau régional.	Bénéficiaires du revenu minimum d'insertion (RMI) remplacé depuis juin 2009 par le revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation de parent isolé (API), de l'allocation aux adultes handicapés (AAH)*.	Les publics sont définis au niveau régional.	Bénéficiaires du revenu minimum d'insertion (RMI) remplacé depuis juin 2009 par le revenu de solidarité active (RSA), de l'ASS, de l'API, de l'AAH*.
Contrat de travail	CDI ou CDD de 24 mois maximum. Temps partiel ou temps complet ; s'il est à temps partiel, la durée hebdomadaire de travail doit être d'au moins 20 heures.	CDI ou CDD de 6 mois minimum ou contrat de travail temporaire renouvelables deux fois dans la limite de 18 mois. Temps partiel ou temps complet ; s'il est à temps partiel, la durée hebdomadaire de travail doit être d'au moins 20 heures.	CDD de 6 mois minimum renouvelable dans la limite de 24 mois. Temps partiel ou temps complet ; s'il est à temps partiel, la durée hebdomadaire de travail doit être d'au moins 20 heures.	CDD de 24 mois, renouvelable dans la limite de 36 mois (voire 60 mois pour les plus de 50 ans et les travailleurs handicapés). Par dérogation, CDD d'une durée comprise entre 6 et 24 mois, renouvelable 2 fois dans la limite de 36 mois. Durée hebdomadaire fixée à 26 heures. À partir du début 2006, elle peut être comprise entre 20 et 26 heures lorsque l'embauche est réalisée par les ateliers et chantiers d'insertion ou par une entreprise ou une association de services à la personne.
Prise en charge de l'État	Aide mensuelle de l'État fixée par arrêté du préfet de région, dans la limite de 47 % du Smic.	Aide forfaitaire égale au montant du RMI-RSA garanti à une personne isolée.	Aide mensuelle de l'État fixée par arrêté du préfet de région, dans la limite de 95 % du Smic.	Aide forfaitaire égale au montant du RMI-RSA garanti à une personne isolée. Aide dégressive de l'État : 75 % du coût restant en charge de l'employeur la première année, 50 % les années suivantes. Pour les conventions signées jusqu'au 31 décembre 2007, l'aide complémentaire de l'État est égale à 90 % du coût restant à la charge de l'employeur les 6 premiers mois. Pour les ateliers et chantiers d'insertion, le taux de l'aide est fixé à 90 % pendant toute la durée d'exécution du contrat.
Autres avantages pour l'employeur	Cumul possible avec certains dispositifs d'allègement ou d'exonération de cotisations patronales de sécurité sociale.	Cumul possible avec certains dispositifs d'allègement ou d'exonération de cotisations sociales.	Exonérations des cotisations et contributions patronales de sécurité sociale dans la limite du Smic, de la taxe sur les salaires, de la taxe d'apprentissage, de la taxe due au titre de l'effort de construction.	Exonération de cotisations et de contributions patronales de sécurité sociale. Aide supplémentaire de 1 500 € en cas d'embauche en CDI avant la fin du contrat.

* Selon les termes du décret du 22 mars 2006, le fait de bénéficier de l'AAH est devenu un critère d'éligibilité pour conclure un contrat d'avenir. Suite au décret du 20 avril 2006, percevoir cette allocation permet également d'accéder au CI-RMA.

La loi de décembre 2008 (loi n° 2008-1249) généralisant le revenu de solidarité active a également réformé les politiques d'insertion, créant le CUI qui s'est substitué à partir du 1^{er} janvier 2010 en France métropolitaine aux contrats issus de la loi de cohésion sociale de janvier 2005. Ces derniers sont néanmoins restés en vigueur dans les départements d'outre-mer jusqu'au 31 décembre 2010. Le CUI prend la forme du contrat d'accompagnement dans l'emploi dans le secteur non marchand (CUI-CAE) et celle du contrat initiative emploi dans le secteur marchand (CUI-CIE). Le CAV et le CI-RMA ont été abrogés (encadré 2).

LE CONTRAT UNIQUE D'INSERTION (LÉGISLATION 2010)

	CUI-CIE	CUI-CAE
Publics éligibles	Publics définis au niveau régional	
Contrat de travail	CDI ou CDD de 6 à 24 mois, sauf dérogations (allocataires de minima sociaux, travailleurs handicapés,...). Prolongations possibles dans la limite de 5 ans, par avenants successifs d'un an maximum pour les plus de 50 ans, les allocataires d'un minimum social (RSA, ASS, ATA, AAH), les travailleurs handicapés.	CDI ou CDD de 6 à 24 mois, sauf dérogations (allocataires de minima sociaux, travailleurs handicapés,...). Prolongations possibles : • pour permettre l'achèvement d'une action de formation sans excéder une durée totale de 5 ans (à titre dérogatoire) ; • sans limitation de durée dans les ateliers et chantiers d'insertion (ACI) pour les plus de 50 ans, les travailleurs handicapés ou bénéficiaires de l'AAH (à titre exceptionnel).
Durée hebdomadaire	De 20 à 35 heures Dérogation possible en cas de difficultés du salarié, prévue par la convention pour une durée inférieure à 20 heures. Variation hebdomadaire sur tout ou partie de la période couverte par le contrat dans le cas d'un CDD avec une collectivité territoriale ou une autre personne de droit public.	
Prise en charge de l'État	Les taux de prise en charge par public sont définis par arrêtés préfectoraux et par les conseils généraux dans le cas des allocataires du RSA pour lesquels le département participe au financement. Au maximum 47 % du Smic, dans la limite de 35 heures.	Au maximum 95 % du Smic, dans la limite de 35 heures. 105 % maximum pour les ACI.
Autres avantages pour l'employeur	Cumul possible de l'aide avec les exonérations totales ou partielles des cotisations patronales, taux spécifiques, assiettes ou montants forfaitaires de cotisations de droit commun (hors dispositifs ZFU, ZRU et ZRR).	Exonération des cotisations patronales dues au titre des assurances sociales et des allocations familiales, excepté les cotisations « accidents du travail », dans la limite du Smic sur 35 heures hebdomadaires. Exonération totale de taxe sur les salaires, taxe d'apprentissage et taxe due au titre de l'effort de construction.

La conclusion d'un CUI est subordonnée à la signature d'une convention individuelle tripartite entre l'employeur, le salarié et l'État ou le conseil général selon les publics concernés (le président du conseil général lorsque la personne recrutée en contrat aidé est un allocataire du RSA pour lequel le département participe au financement de son contrat), contrairement aux anciens contrats conclus entre l'employeur et le prescripteur uniquement. Dans les faits, c'est le prescripteur du contrat qui signe la convention pour l'État ou le conseil général (si ce dernier a choisi de déléguer la prescription) : il peut s'agir de Pôle emploi ou d'un autre organisme du service public de l'emploi.

Le CUI comporte plusieurs innovations en matière d'accompagnement pour favoriser l'accès à un emploi durable :

- la possibilité pour l'employeur de prévoir, par avenant, une période d'immersion auprès d'un autre employeur ;
- un renforcement des actions d'accompagnement professionnel par la désignation, dans la convention, d'un référent par le prescripteur et d'un tuteur par l'employeur ;
- la subordination de la signature d'une nouvelle convention individuelle par l'employeur au bilan préalable des actions d'accompagnement et des actions visant à l'insertion durable des salariés mises en place pour les salariés entrés en contrats aidés les années antérieures.

L'ENQUÊTE AUPRÈS DES SORTANTS DE CONTRATS D'AIDE À L'EMPLOI

Afin de mesurer l'insertion professionnelle à l'issue des contrats d'aide à l'emploi, la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) et la Dares ont confié à l'Agence de services et de paiement (ASP) la réalisation d'une enquête en continu auprès de l'ensemble des personnes sorties depuis six mois de ces contrats (contrats issus de la loi de cohésion sociale de janvier 2005 et, depuis janvier 2010, contrats uniques d'insertion). Un questionnaire court identique pour tous les contrats (1) est ainsi envoyé par voie postale par l'ASP à tous les sortants, six mois après la fin de l'aide de l'État associée au contrat. Une relance systématique est effectuée un mois après le premier envoi. Au-delà de l'insertion professionnelle, l'objectif de l'enquête est de recueillir de l'information sur le déroulement du contrat (formation, accompagnement) et l'opinion qu'en ont les anciens salariés.

Suite à un accident de production sur la chaîne de traitement des enquêtes auprès des sortants de CIE, de CI-RMA, de CAE et de CAV du 1^{er} trimestre de l'année 2010 (2), seules les réponses des personnes sorties de ces contrats aidés entre avril et décembre 2010 ont été exploitées afin de s'assurer d'une meilleure robustesse des résultats (le taux de couverture de l'enquête sur ce 1^{er} trimestre n'est en effet que de 4 %). Les résultats de l'enquête restent néanmoins représentatifs de l'ensemble de l'année 2010. En effet, l'étude des précédentes enquêtes auprès des sortants de 2006, 2007 et 2008, n'a pas révélé de facteurs saisonniers particuliers, que ce soit en termes de caractéristiques des sortants, de leurs employeurs ou de leur contrat, conduisant à une insertion dans l'emploi différente pour les sortants du 1^{er} trimestre de l'année et pour ceux des trois derniers trimestres. Par ailleurs, la conjoncture du marché du travail et de l'emploi a relativement peu varié entre la mi-2010 et la mi-2011 : celle six mois après les sorties du 1^{er} trimestre 2010 est ainsi relativement proche de celle prévalant six mois après les sorties des trois derniers trimestres de 2010.

Le taux de réponse des sortants des trois derniers trimestres est d'environ 32 %. Celui des sortants de CUI sur l'ensemble de l'année 2010 est quant à lui d'environ 41 %. Un traitement statistique de la non-réponse a été effectué afin d'assurer la représentativité des résultats à l'ensemble des sortants.

(1) Plus précisément, le questionnaire est identique pour chaque « génération » de contrats. Le questionnaire auprès des sortants des anciens contrats issus de la loi de cohésion sociale a été modifié lors du passage au contrat unique d'insertion pour détailler davantage les parties sur l'accompagnement et la formation en lien avec les objectifs renforcés du CUI dans ces deux domaines. En revanche, le recto du questionnaire détaillant la situation professionnelle après le contrat aidé est resté quasiment inchangé afin de faciliter les comparaisons entre les différentes générations de contrat.

(2) Cet « accident de production », qui a conduit l'ASP à n'enquêter, par erreur, qu'un nombre trop limité de sortants, a également conduit à ne pas diffuser les résultats de l'enquête portant sur les sortants de 2009.

COMPARAISON DES TAUX D'INSERTION DANS L'EMPLOI À SIX MOIS À L'ISSUE D'UN CONTRAT ISSU DE LA LOI DE COHÉSION SOCIALE EN 2008 ET EN 2010

Sur le champ restreint des contrats issus de la loi de cohésion sociale de 2005, les taux d'insertion dans l'emploi ont fortement augmenté entre 2008 et 2010 dans le secteur marchand (+4 points pour le CIE et +10 points pour le CI-RMA hors RMI (1)), alors qu'ils ont baissé dans le secteur non marchand (-7 points pour le CAE et -0,5 point pour le CAV).

Plusieurs facteurs sont susceptibles d'expliquer les évolutions observées : la légère amélioration de la situation du marché du travail en 2010 ; l'évolution de la proportion de sorties avant le terme des contrats ; des modifications dans le profil des salariés concernés ou dans la mise en œuvre des contrats...

La proportion de sorties « précoces » parmi les sortants de contrats aidés de la loi de cohésion sociale est nettement plus faible en 2010 qu'en 2008 : -3 points pour les CIE, -12 points pour les CI-RMA hors RMI, -4 points pour les CAE et -13 points pour les CAV (tableaux 2 et A). Cette baisse s'explique par le fait que les sorties de 2010 concernent davantage des contrats longs (à l'exception des Dom où de nouveaux contrats pouvaient encore être conclus en 2010) et/ou arrivés à terme. Or, les sortants précoces de contrat aidé du secteur marchand (CIE ou CI-RMA) s'insèrent moins bien dans l'emploi que ceux qui sont restés jusqu'au terme initialement prévu tandis que le résultat inverse est observé pour les sortants du secteur non marchand (CAE et CAV). Cette évolution de la part des sortants précoces explique en partie les évolutions de taux d'insertion dans l'emploi constatées entre 2008 et 2010.

Pour déceler d'éventuels effets de la conjoncture sur l'insertion à l'issue des contrats aidés, il est donc nécessaire de distinguer deux sous-populations : les sortants précoces et les salariés arrivés au terme prévu de l'aide de l'État.

Quel que soit le contrat, les sortants précoces connaissent entre 2008 et 2010 une amélioration de leur taux d'insertion dans l'emploi six mois après la sortie : +13 points pour le CIE, +2 points pour le CI-RMA hors RMI, +0,5 point pour le CAE et +6 points pour le CAV. Cette amélioration peut en partie refléter le léger redressement conjoncturel de l'emploi entre le début 2010 et la mi-2011 (période durant laquelle les sortants de 2010 ont répondu à l'enquête), après la nette dégradation de la mi-2008 à la mi-2009 (période durant laquelle les sortants de 2008 ont répondu à l'enquête). Elle tient également au profil des sortants de ces contrats. En effet, les sortants de CIE en 2010 étaient moins souvent au chômage de longue durée, seniors ou allocataires de minima sociaux avant leur entrée que les sortants de 2008, autant de facteurs qui favorisent leur insertion sur le marché du travail (encadré 5). De la même manière, les sortants de CAV étaient plus souvent des femmes, allocataires de l'ASS, qui s'insèrent mieux que les autres bénéficiaires de minima sociaux.

La situation des salariés arrivés au terme prévu de l'aide de l'État est plus contrastée : alors que l'insertion dans l'emploi se dégrade légèrement pour le CIE (-1 point) et plus nettement pour le CAE (-7 points), elle s'améliore pour les sortants des contrats destinés aux bénéficiaires de minima sociaux (+7 points pour le CI-RMA hors RMI et +2 points pour le CAV). La baisse importante du taux d'insertion dans l'emploi des sortants de CAE arrivés au terme de leur contrat en 2010 est liée à un maintien moins fréquent chez l'employeur qu'en 2008 (20 % des personnes en emploi ont été maintenues chez leur employeur en 2010, contre 28 % en 2008). Dans le secteur marchand, la part de CDI signés – en baisse par rapport à 2008 parmi les sortants de CIE et en hausse parmi ceux de CI-RMA – contribue à expliquer les fluctuations. En effet, les signataires d'un CDI ont davantage de chances de rester en poste à l'issue du versement de l'aide.

(1) Début 2008, l'ensemble des conventions d'embauche en CI-RMA des anciens bénéficiaires du RMI, auparavant suivis par la Drees, ont été transférés à l'ASP. Le suivi des sortants de CI-RMA (RMI) en 2008 n'a pu être exhaustif, l'ASP ne disposant pas des contrats signés avant janvier 2008. Afin de mesurer l'évolution entre 2008 et 2010 sur un champ comparable, le taux d'insertion dans l'emploi des bénéficiaires de CI-RMA – hors RMI – a également été calculé.

Tableau A • Situation professionnelle après un contrat aidé en 2008

En %

	Sortants de l'année 2008						
	Part des sortants précoces	Taux d'insertion dans l'emploi			Taux d'insertion dans l'emploi durable		
		Ensemble	Sortants précoces	Salariés arrivés au terme prévu de l'aide de l'Etat	Ensemble	Sortants précoces	Salariés arrivés au terme prévu de l'aide de l'Etat
CIE.....	22,7	74,0	44,4	82,7	65,4	27,2	76,6
CI-RMA (AAH-ASS-API).....	27,8	58,1	37,7	65,9	48,6	24,2	58,0
Contrats aidés du secteur marchand.....	23,9	70,4	42,6	79,1	61,6	26,4	72,6
CAE.....	16,9	46,6	53,4	45,2	32,3	38,5	31,0
CAV.....	23,9	30,8	43,0	26,9	18,7	29,1	15,4
Contrats aidés du secteur non marchand.....	19,2	41,5	49,2	39,7	27,9	34,7	26,3

Lecture : 74 % des personnes sorties d'un CIE en 2008 sont en emploi six mois après leur sortie ; ils sont 44,4 % parmi les sortants « précoces ».

Champ : personnes sorties d'un contrat aidé au cours de l'année 2008 ; France entière.

Source : ASP ; traitement Dares.

QUELS SONT LES FACTEURS FAVORISANT L'INSERTION DANS L'EMPLOI DES SORTANTS DE CONTRATS AIDÉS ?

Divers facteurs peuvent influencer sur la probabilité d'être en emploi six mois après la sortie d'un contrat aidé : les caractéristiques individuelles des salariés (âge, sexe, niveau de diplôme...), les caractéristiques de l'employeur (taille de l'établissement, secteur d'activité...) et celles du contrat aidé (durée du contrat, formation et accompagnement associés...). Afin d'isoler l'effet propre de chacune de ces caractéristiques, un modèle « logistique » a été estimé. Bien que ce modèle tienne compte de nombreuses caractéristiques, certains facteurs susceptibles d'avoir une influence sur le retour à l'emploi au niveau des individus (motivation, problèmes de santé...) comme des employeurs (souhait de garder le salarié à l'issue du contrat, degré d'implication des employeurs...) restent inobservés.

		Rapport des chances d'occuper un emploi					
		CIE	CI-RMA	CUI-CIE	CAE	CAV	CUI-CAE
Sexe	Homme	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
	Femme	0,88**	0,76*	0,91**	1,02	1,27***	1,08***
Âge	Moins de 26 ans	0,83***	0,72	1,00	0,88***	0,88	0,96
	26 - 49 ans	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
	50 ans ou plus	0,80***	0,60***	0,72***	0,82***	0,91	0,85***
Niveau de diplôme	Inférieur au CAP	0,99	0,95	0,78***	0,74***	0,82***	0,81***
	BEP-CAP	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
	Bac	1,30***	1,33	1,14***	1,23***	1,32***	1,15***
	Supérieur au Bac	1,52***	1,30	1,37***	1,64***	1,28***	1,57***
Durée d'inscription à Pôle emploi	Moins de six mois	1,08	1,30	1,05	1,16***	1,06	1,01
	Six mois à un an	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
	Un à deux ans	0,84**	1,18	0,94	0,95	0,94	0,95
	Deux ans ou plus	0,79***	1,13	0,81***	0,86***	0,95	0,81***
	Non inscrit	1,26***	1,49*	0,89**	1,26***	1,00	0,85***
Allocataire RMI + API / RSA (1)	Oui	0,56***	0,59	0,53***	0,69***	0,63***	0,62***
	Non	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Allocataire ASS	Oui	0,70**	0,90	0,67***	0,76**	0,74*	0,85***
	Non	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Nationalité	hors UE	0,62***	0,89	0,75***	0,97	0,98	0,96
	UE	1,02	0,85	0,82	1,22	1,17	1,21
	France	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Secteur d'activité	Agriculture	2,00***	0,98	1,07			
	Construction	0,80***	0,56**	0,91**			
	Industrie	1,02	0,88	1,18***			
	Tertiaire	Réf.	Réf.	Réf.			
Type d'employeur	Collectivité territoriale				1,19***	1,18*	1,31***
	Education Nationale				0,90**	0,88	0,83***
	Etablissement public sanitaire				1,12*	1,19	1,23***
	Association				Réf.	Réf.	Réf.
Taille de l'établissement	Moins de 10 salariés	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
	De 10 à 19 salariés	1,09	1,58*	1,08	1,06	1,03	0,97
	De 20 à 49 salariés	1,20***	1,46	1,00	1,07	1,03	0,98
	50 salariés ou plus	1,31***	1,60**	0,98	0,95	1,08	0,94**
Durée effective du contrat (2)	Plus d'un an	1,37**	2,22***	1,98***	1,21***	1,44***	1,03
	Entre six mois et un an	1,34***	1,60**	1,27***	1,09**	1,38**	1,08***
	Six mois ou moins	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Durée hebdomadaire du contrat	Moins de 26h	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.		Réf.
	De 26h à moins de 35h	1,06	0,67*	1,05	1,09**		0,96*
	35h ou plus	1,05	1,14	1,26***	1,53***		1,38***
Type de contrat	CDI	Réf.	Réf.	Réf.			Réf.
	CDD	0,37***	0,28***	0,76***			0,55***
Atelier et chantier d'insertion	Oui				0,57***	0,57***	0,61***
	Non				Réf.	Réf.	Réf.
Travailleur handicapé	Oui	0,81	0,80	0,81**	0,91*	1,01	0,97
	Non	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Formation	Oui	1,48***	0,88	1,14***	1,48***	1,63***	1,43***
	Non	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Accompagnement interne	Oui	1,38***	0,85	0,88***	1,14***	1,05	0,95**
	Non	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Accompagnement externe	Oui	0,73***	1,48**	0,91**	0,84***	1,06	0,91***
	Non	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Rupture du contrat	Oui	0,26***	0,14***	0,44***	1,68***	2,56***	1,48***
	Non	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Taux de chômage régional	Un point de taux de chômage supplémentaire	0,95***	0,97	0,95***	0,95***	0,99	0,96***

*** significatifs au seuil de 1 %, ** significatifs au seuil de 5 % et * significatifs au seuil de 10 %.

(1) Y compris RSA majoré.

(2) Les sortants de CUI ayant une durée effective de contrat supérieure à un an sont des anciens bénéficiaires de contrats aidés issus de la loi de cohésion sociale dont le contrat a été renouvelé par un CUI en 2010.

Lecture : le rapport des chances (ou « odd ratio ») associé à la modalité « Oui » de la variable « Formation » est égal à 1,48 pour le CIE ; cela signifie qu'un salarié en CIE ayant déclaré avoir suivi une formation pendant son CIE a une probabilité d'être en emploi six mois après la sortie 1,48 fois supérieure à un salarié de mêmes caractéristiques (sexe, âge, ...) mais n'ayant pas suivi de formation.

Champ : sortants de l'année 2010 ; France entière.

Source : ASP ; traitement Dares.

Quel que soit le contrat, « toutes choses égales par ailleurs », les hommes sortis de contrats aidés du secteur marchand (CIE, CI-RMA, CUI-CIE) en 2010 ont une probabilité d'être en emploi six mois après leur sortie plus élevée que les femmes. À l'inverse, dans le secteur non marchand (CAV, CUI-CAE), ce sont les femmes qui ont une probabilité plus élevée d'être en emploi. Les salariés de plus de 50 ans ont quant à eux moins de chances d'être en emploi que les autres (sauf pour les sortants de CAV pour lesquels l'écart n'est pas significatif).

La probabilité d'être en emploi six mois après la sortie du contrat aidé augmente avec le niveau de diplôme (excepté pour les sortants de CI-RMA pour lesquels les écarts ne sont pas significatifs). Les personnes qui étaient allocataires d'un minimum social avant d'être embauchées sur un contrat aidé qui ne leur est pas réservé trouvent en revanche moins facilement un emploi que les autres bénéficiaires à la sortie (1).

« Toutes choses égales par ailleurs », la probabilité d'être en emploi six mois après un CIE ou un CI-RMA croît avec la taille de l'établissement dans lequel le contrat aidé s'est déroulé. La plupart de ces salariés restant en poste chez le même employeur, cela signifie pour l'essentiel que plus l'établissement est grand, plus un salarié en CIE ou en CI-RMA a de chances d'y rester après la fin de son contrat. Les salariés en CAE et en CUI-CAE ont plus de chances d'être en emploi six mois après leur sortie de contrat si celui-ci s'est déroulé dans une collectivité territoriale ou un établissement sanitaire public, plutôt que dans une association. Ils ont en revanche moins de chances que les autres d'être en emploi s'ils ont été employés par l'Éducation nationale.

Dans le secteur non marchand, les personnes passées par un atelier et chantier d'insertion (ACI) sont moins fréquemment en emploi six mois après leur sortie (2). Il est toutefois difficile de distinguer dans ce plus faible taux de retour à l'emploi ce qui relève du passage par la structure de ce qui relève des caractéristiques spécifiques du public recruté dans les ACI. En effet, les personnes concernées présentent certaines caractéristiques rendant leur insertion sur le marché du travail plus difficile, caractéristiques imparfaitement observables dans la modélisation utilisée [5].

Dans le secteur marchand, la probabilité d'être en emploi six mois après la sortie augmente fortement avec la durée effective passée en contrat aidé. En effet, si les sortants n'ont pas été maintenus sur leur poste après la fin de l'aide de l'État, ils ont pu acquérir au cours de leur contrat une expérience susceptible de favoriser leur recherche d'emploi ultérieure, et ce d'autant plus que leur contrat a été long. Cela reste vrai dans le secteur non marchand pour le CAE et le CAV. En revanche, les bénéficiaires de CUI-CAE ayant eu un contrat d'une durée supérieure à un an n'ont pas une probabilité différente d'être en emploi que ceux dont la durée de contrat est inférieure à six mois. En effet, dans le secteur non marchand, une courte durée de contrat peut également être le signe d'une sortie précoce vers un autre emploi.

« Toutes choses égales par ailleurs », le fait d'avoir suivi une formation augmente la probabilité d'être en emploi six mois après la sortie de contrat aidé quel que soit le contrat, excepté le CI-RMA pour lequel l'effet n'est pas significatif. Au-delà de l'effet bénéfique des formations sur l'employabilité des personnes concernées, l'effet favorable constaté peut aussi tenir à des caractéristiques non observables plus favorables pour les personnes ayant accédé aux formations (degré de motivation...) ou les employeurs les ayant organisées (souhait de garder le salarié à l'issue du contrat...).

Pour le CIE et le CAE, les actions d'accompagnement en interne (le suivi par un tuteur ou un référent) sont positivement corrélées avec les chances de maintien ou d'accès à l'emploi. L'effet est au contraire négatif pour le CUI-CIE et le CUI-CAE. Enfin, l'accompagnement externe a un effet positif sur l'accès à l'emploi pour les bénéficiaires de CI-RMA et neutre pour ceux de CAV. Son effet est, par contre, négatif, pour les autres contrats. Ces résultats pourraient ici encore s'interpréter en termes de caractéristiques peu favorables des bénéficiaires de ce type d'accompagnement, celles-ci étant moins discriminantes parmi les bénéficiaires de contrats réservés aux allocataires de minima sociaux.

(1) Cette situation concerne 5 % des sortants de CIE, 12 % des sortants de CUI-CIE, 12 % des sortants de CAE et 31 % des sortants de CUI-CAE.

(2) Les contrats aidés conclus dans les ateliers et chantiers d'insertion sont pour la plupart des contrats du secteur non marchand. Il s'agit pour près de 90 % d'entre eux de contrats conclus dans des associations.