

DEVENIR À SIX MOIS ET ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNES SORTIES DE CONTRATS AIDÉS EN 2011

D'avantage de formation et d'encadrement pendant le contrat que pour les sortants de 2010

Six mois après la fin de l'aide de l'État associée à leur contrat, 70 % des salariés sortis en 2011 d'un contrat aidé du secteur marchand sont en emploi (comme en 2010). 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 2011, 40 % sont en emploi six mois après la fin du contrat, une part comparable à celle de 2010. 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.

Le renforcement des exigences en matière d'accompagnement et de formation dans le cadre du contrat unique d'insertion (CUI) porte partiellement ses fruits. Les sortants de contrats aidés en 2011 déclarent plus souvent qu'en 2010 avoir été formés ou accompagnés par un tuteur pendant leur contrat (respectivement 33 % et 38 %, après 28 % et 29 % en 2010). En revanche, ils déclarent un peu moins souvent avoir été suivis par un référent externe à leur employeur (25 %, après 28 % en 2010). Par ailleurs, peu de bénéficiaires ont pu préparer leur sortie de contrat avec un conseiller de Pôle emploi ou de mission locale.

Depuis le 1^{er} janvier 2010, en France métropolitaine, et depuis le 1^{er} janvier 2011 dans les départements d'outre-mer, le contrat unique d'insertion (CUI) s'est substitué aux anciens contrats issus de la loi de programmation pour la cohésion sociale de janvier 2005. 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) (encadré 1). 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.

En 2011, 339 000 personnes sont sorties de contrats aidés : 305 000 d'un CUI (62 000 d'un CUI-CIE et 243 000 d'un CUI-CAE) et 34 000 d'un des anciens contrats issus de la loi de cohésion sociale (6 500 d'un CIE, 1 500 d'un CI-RMA, 21 000 d'un CAE et 5 000 d'un CAV).

Afin de mesurer l'insertion dans l'emploi des personnes passées par un contrat aidé, 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 sortants, six mois après la fin de l'aide de l'État (encadré 2).

Le taux d'insertion dans l'emploi à six mois reste très proche de celui de 2010

Comme les années précédentes, six mois après la sortie, l'insertion dans l'emploi (1) des sortants de contrats aidés est, en 2011, plus fréquente après un contrat aidé du secteur marchand qu'elle ne l'est après un contrat aidé du secteur non marchand (tableau 1). Cela tient pour partie au fait que les premiers sont en moyenne moins éloignés de l'emploi que les seconds et que les logiques de recours sont différentes dans les deux secteurs.

70 % des salariés passés par un contrat aidé dans le secteur marchand (CUI-CIE, CIE ou CI-RMA) en 2011 sont en emploi (2), comme en 2010, contre 40 % de ceux passés par un contrat aidé non marchand (CUI-CAE, CAE ou CAV), soit +1,4 point en un an (tableau 1, [1] et [2]). 61 % des sortants d'un contrat aidé du secteur marchand sont en emploi durable (3) six mois après la fin de leur contrat (un chiffre non significativement différent de 2010 – encadré 2), contre 27 % des sortants d'un contrat aidé du secteur non marchand (+1,8 point en un an).

Lorsqu'ils ne sont pas en emploi six mois après la fin de leur contrat, les sortants de contrats aidés en 2011 sont le plus souvent au chômage : 26 % de l'ensemble des sortants dans le secteur marchand et 52 % dans le secteur non marchand (tableau 2). Ils sont peu nombreux à s'être orientés vers une formation (1 % dans le secteur marchand et 4 % dans le secteur non marchand) ou à sortir vers l'inactivité (2 % dans le secteur marchand et 4 % dans le secteur non marchand).

Dans le secteur marchand, le maintien chez l'employeur est fréquent

90 % des salariés sortis de contrats aidés en 2011 étaient en CUI-CIE ou en CUI-CAE. Les sortants des anciens contrats issus de la loi de cohésion

Tableau 1 • Taux d'insertion dans l'emploi et dans l'emploi durable des sortants de contrats aidés En %

	2006*	2007	2008	2009	2010	2011
Contrats aidés du secteur marchand						
Emploi	61,5 **	76,5 **	70,4 **	ND	70,1	70,2
Emploi durable	46,9 **	67,1 **	61,6 **	ND	59,8	60,9
Contrats aidés du secteur non marchand						
Emploi	40,8	43,9	41,5	ND	38,8	40,2
Emploi durable	22,4	28,0	27,9	ND	24,8	26,6

* Les contrats aidés issus de la loi de cohésion sociale ont été mis en place au 2^e trimestre 2005. Les sortants de ces contrats en 2006 sont donc spécifiques (ils ont signé majoritairement des contrats courts ou sont sortis de façon précoce de leur contrat), ce qui explique des taux d'insertion nettement plus faibles dans le secteur marchand.

** Le taux d'insertion est calculé hors bénéficiaires de CI-RMA allocataires du RMI, qui n'ont été couverts par les données de l'ASP qu'à partir d'avril 2008. Le taux d'insertion est donc légèrement surestimé, les allocataires de minima sociaux s'insérant plus difficilement dans l'emploi.

ND : non disponible ; suite à un accident de production, l'enquête auprès des sortants de contrats aidés en 2009 n'a pas pu être exploitée.

Lecture : 38,8 % des personnes sorties d'un contrat aidé du secteur non marchand en 2010 étaient en emploi six mois après leur sortie ; elles étaient 24,8 % à être en emploi durable.

Champ : personnes sorties d'un contrat aidé au cours des années 2006 à 2011 (sauf 2009) ; France entière.

sociale sont en effet minoritaires en 2011, les dernières entrées dans ces contrats datant pour la plupart de 2009 (4).

En 2011, comme au cours des années précédentes, l'insertion dans l'emploi à l'issue d'un contrat aidé 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 3). En effet, les salariés dont le contrat arrive à terme restent souvent chez leur employeur à l'issue du versement de l'aide : c'est le cas de 62 % des sortants en 2011. Les chances de rester en poste sont supérieures lorsque le contrat est un CDI.

Lorsqu'elles sont en emploi six mois après la fin de l'aide de l'État, près de 90 % des personnes ayant bénéficié d'un contrat aidé dans le secteur marchand sont salariées d'une entreprise privée



Source : ASP ; traitement Dares.

(1) L'insertion en emploi inclut tous les contrats de travail, y compris les contrats aidés.

(2) Ce taux d'insertion dans l'emploi est estimé avec une précision de +/- 3 points pour le secteur marchand (encadré 2). En conséquence, seules des variations suffisamment marquées peuvent être interprétées. Pour le secteur non marchand, l'estimation est plus précise (+/- 1 point).

(3) L'emploi durable intègre les CDI, CDD de plus de six mois, titularisations dans la fonction publique et emplois de travailleur indépendant. Les emplois aidés sont exclus de cette catégorie, quelle que soit leur durée.

(4) En 2010, ces contrats ne pouvaient plus être signés que dans les Dom.

Tableau 2 • Situation professionnelle à six mois des sortants en 2011 de contrats aidés En %

	Sortants* de l'année 2011					
	Nombre de sortants	Situation à six mois				
		Emploi (%)	Emploi durable (%)	Stages de formation, études (%)	Chômage (%)	Inactivité (%)
CIE + CI-RMA.....	7 776	81,2	76,2	0,6	16,9	1,2
CUI-CIE	62 338	68,8	59,0	1,5	27,3	2,4
Contrats aidés du secteur marchand	70 114	70,2	60,9	1,4	26,1	2,3
CAE + CAV	25 734	36,9	26,9	2,2	57,1	3,7
CUI-CAE	243 073	40,5	26,6	4,3	51,6	3,6
Contrats aidés du secteur non marchand.....	268 807	40,2	26,6	4,1	52,1	3,6

* 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 : 70 114 personnes sont sorties d'un contrat aidé du secteur marchand en 2011 ; 70,2 % d'entre elles déclarent être en emploi six mois après leur sortie.

Champ : personnes sorties d'un contrat aidé au cours de l'année 2011 ; France entière.



Source : ASP ; traitement Dares.

LE CONTRAT UNIQUE D'INSERTION (LÉGISLATION 2011)

La loi du 1^{er} décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active a également réformé les politiques d'insertion, créant le contrat unique d'insertion (CUI) qui s'est substitué aux contrats issus de la loi de cohésion sociale de janvier 2005 à partir du 1^{er} janvier 2010 en France métropolitaine et à partir du 1^{er} janvier 2011 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'avenir (CAV) et le contrat insertion-revenu minimum d'activité (CI-RMA) ont été abrogés.

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 revenu de solidarité active [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 ;
- la subordination du renouvellement de la convention pour un salarié donné à l'évaluation des actions réalisées au cours du contrat en vue de favoriser l'insertion durable de ce salarié ;
- l'obligation pour l'employeur de délivrer au salarié une attestation d'expérience professionnelle à l'issue de son contrat.

	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.	
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		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.

Tableau 3 • Taux d'insertion dans l'emploi à six mois des salariés sortis de contrats aidés

En %

	Sortants de l'année 2011						
	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
Contrats aidés du secteur marchand.....	24,1	70,2	46,2	77,8	60,9	32,6	69,9
Contrats aidés du secteur non marchand.....	14,9	40,2	45,9	39,2	26,6	31,4	25,8



Source : ASP ; traitement Dares.

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

Lecture : 70,2 % des personnes sorties de contrats aidés du secteur marchand en 2011 se déclarent en emploi six mois après leur sortie ; cette proportion atteint 77,8 % pour celles restées en contrat jusqu'au terme prévu de l'aide de l'État ; le taux d'insertion dans l'emploi durable six mois après la sortie de contrats aidés du secteur marchand s'établit à 60,9 % pour l'ensemble des sortants de 2011.

Champ : personnes sorties d'un contrat aidé au cours de l'année 2011 ; France entière.

(tableau 4). Ceci s'explique en partie par le fréquent maintien chez l'employeur à l'issue du contrat : il concerne 72 % de ces bénéficiaires devenus salariés d'une entreprise privée. Les sortants en emploi ont plus souvent signé un CDI à l'issue du contrat aidé que ceux de 2010 (80 % des sortants de CUI-CIE et 91 % des CIE ou CI-RMA, contre respectivement 73 % et 83 % en 2010). Par ailleurs, ils travaillent plus souvent à temps complet qu'au cours de leur contrat aidé : 79 %, contre 73 % en CUI-CIE et 78 % contre 62 % en CIE ou en CI-RMA.

Dans le secteur non marchand, les ruptures de contrat, souvent liées à une meilleure opportunité d'emploi, restent peu fréquentes

Dans le secteur non marchand, 15 % des sortants de contrats aidés du secteur non marchand en 2011 ont rompu leur contrat avant son terme.

46 % d'entre eux sont en emploi six mois après, contre 39 % des sortants allés au terme de leur contrat (tableau 3). 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 22 % 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 professionnellement : ils rompent fréquemment leur contrat parce qu'ils ont trouvé une meilleure opportunité d'emploi. Ainsi, 66 % des sortants « précoces » en emploi à l'issue de leur contrat aidé non marchand déclarent avoir commencé à occuper cette fonction dès la rupture anticipée de leur contrat, contre 58 % des sortants « à terme ».

Les bénéficiaires en emploi à l'issue d'un contrat aidé du secteur non marchand restent majoritairement dans ce secteur : seuls 24 % ont été embauchés dans une entreprise privée après un CUI-CAE et 12 % après un CAE ou un CAV. La majorité

(5) Les CAE et CAV signés par les sortants de 2011 étaient par définition tous des CDD. Le CUI-CAE peut être conclu en CDD ou CDI mais plus de 98 % des CUI-CAE conclus par les sortants de 2011 étaient des CDD.

Encadré 2

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 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.

Le taux de réponse des sortants en 2011 des anciens contrats issus de la loi de cohésion sociale est de 32 % ; celui des sortants de CUI est de 41 %. Un traitement statistique de la non-réponse a été effectué afin d'assurer la représentativité des résultats à l'ensemble des sortants.

Compte tenu de ces taux de réponse, les résultats issus de l'enquête constituent une approximation de ceux qui auraient été obtenus si tous les sortants avaient répondu à l'enquête. Les taux d'insertion dans l'emploi sont donc connus avec une certaine marge d'incertitude, qu'il est possible d'évaluer (tableau A).

Tableau A • Estimation du taux d'insertion dans l'emploi des sortants de contrats aidés en 2011

En %

	Borne inférieure de l'estimation	Valeur centrale de l'estimation	Borne supérieure de l'estimation
Contrats aidés du secteur marchand.....	67,3	70,2	73,1
Contrats aidés du secteur non marchand.....	39,1	40,2	41,3



Lecture : d'après les résultats de l'enquête, 70,2 % des sortants de contrats aidés du secteur marchand sont en emploi six mois après leur sortie ; le taux d'insertion qui serait obtenu si tous les sortants avaient répondu à l'enquête a 95 % de chances de se situer entre 67,3 % et 73,1 % (c'est-à-dire dans un intervalle de +/- 3 points autour du taux de 70,2 %). Le taux d'insertion dans l'emploi six mois après la fin d'un contrat aidé du secteur marchand est donc connu avec une précision de +/- 3 points.

Champ : personnes sorties d'un contrat aidé au cours de l'année 2011 ; France entière.

(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 contrats.

des sortants de contrats aidés du secteur non marchand en emploi trouvent un CDD (5) contrairement à ceux du secteur marchand (tableau 4). L'emploi exercé est beaucoup plus fréquemment à temps complet qu'au cours du contrat aidé : 53 % contre 14 % en CUI-CAE, et 54 % après 21 % en CAE ou en CAV. « Toutes choses égales par ailleurs », c'est-à-dire à principales caractéristiques observables du salarié, de l'employeur et du contrat comparables, les personnes employées à temps complet durant leur CUI-CAE sont plus souvent en emploi six mois après leur sortie (encadré 3). La fréquence des emplois à temps complet reste toutefois inférieure à celle observée après un contrat aidé du secteur marchand.

Les bénéficiaires de minima sociaux s'insèrent plus difficilement dans l'emploi

L'insertion dans l'emploi varie également selon les caractéristiques individuelles. Ainsi, les hommes s'insèrent légèrement mieux dans l'emploi que les femmes après un CUI-CIE alors que l'inverse est observé après un CUI-CAE (tableau 5) ; ce résultat se confirme « toutes choses égales par ailleurs ». Le taux d'insertion dans l'emploi croît avec le niveau de diplôme, particulièrement dans le secteur non marchand : l'écart de taux d'insertion est en moyenne de 26 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 (-12 points), d'une part, parce que les salariés sont en moyenne moins éloignés de l'emploi quel que soit le niveau de diplôme (6) et, d'autre part, parce que l'accès à l'emploi passe souvent par un maintien chez l'employeur.

Les sortants de 2011 âgés de moins de 26 ans six mois après leur sortie de contrat aidé sont plus souvent en emploi à l'issue que leurs aînés. Ils ont aussi un niveau de diplôme plus élevé et une moindre ancienneté au chômage. Toutefois, à autres principales caractéristiques des bénéficiaires, des contrats et des employeurs comparables, les jeunes ne s'insèrent pas mieux que les bénéficiaires d'âge médian (26 à 49 ans) s'ils sont passés par un CUI-CIE. Ils s'insèrent même moins bien s'ils sont passés par un CUI-CAE (encadré 3).

Comme les sortants des années précédentes, les bénéficiaires de minima sociaux s'insèrent plus difficilement dans l'emploi que l'ensemble des bénéficiaires (-12 points dans le secteur marchand comme dans le non marchand). Souvent chômeurs en fin de droits, adultes handicapés, parents isolés ou personnes n'ayant jamais travaillé, ces bénéficiaires sont en moyenne plus éloignés de l'emploi. Parmi eux, ce sont les allocataires de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) qui ont le taux d'insertion dans l'emploi le plus élevé. Les demandeurs d'emploi de très longue durée (deux ans ou

plus) ont également plus de difficultés à obtenir un emploi après leur contrat aidé que ceux qui étaient inscrits depuis moins longtemps à Pôle emploi.

(6) En 2011, 41 % et 17 % des personnes sorties de CUI-CIE sont respectivement chômeurs de longue durée et bénéficiaires d'un minimum social, contre respectivement 50 % et 31 % des personnes sorties de CUI-CAE.

Tableau 4 • Caractéristiques de l'emploi occupé six mois après la sortie de contrat aidé En %

	CUI-CIE	CIE + CI-RMA	CUI-CAE	CAE + CAV
Statut de l'employeur				
Collectivité territoriale	1,5	0,3	20,8	30,3
Établissement public.....	1,4	1,3	19,0	14,7
Association	3,1	5,5	24,2	34,9
Entreprise privée de moins de 10 salariés	42,3	42,4	8,6	4,2
Entreprise privée de 10 salariés ou plus.....	45,2	44,6	15,6	8,2
Autre	6,5	5,9	11,8	7,6
Durée du temps de travail				
Temps complet.....	79,1	77,9	52,6	54,1
Temps partiel.....	20,9	22,1	47,4	45,9
Type de contrat				
CDI	80,3	91,3	35,8	43,4
CDD.....	15,7	6,3	57,8	52,9
Interim / vacation	4,0	2,4	6,4	3,7

Lecture : six mois après leur sortie de CUI-CIE en 2011, 42,3 % des salariés en situation d'emploi sont employés par une entreprise privée de moins de 10 salariés ; 79,1 % d'entre eux sont à temps complet et 80,3 % sont en CDI.

Champ : sortants de l'année 2011 en emploi six mois après leur sortie du contrat aidé ; France entière.



Source : ASP ; traitement Dares.

Tableau 5 • Taux d'insertion dans l'emploi et dans l'emploi durable à six mois selon les caractéristiques des salariés en contrat aidé En %

	Contrats aidés du secteur marchand		Contrats aidés du secteur non marchand	
	Taux d'insertion dans l'emploi	Taux d'insertion dans l'emploi durable	Taux d'insertion dans l'emploi	Taux d'insertion dans l'emploi durable
Sexe				
Hommes	70,8	61,5	36,6	23,7
Femmes	69,2	60,2	42,2	28,4
Âge				
Moins de 26 ans	73,9	63,2	45,4	29,1
26 à 49 ans.....	68,0	59,5	38,5	26,5
50 ans ou plus	67,1	58,7	37,5	23,5
Demandeurs d'emploi de très longue durée (2 ans ou plus)	63,6	54,2	33,8	21,7
Allocataires d'un minimum social				
.....	58,2	48,1	28,2	16,6
Dont : RSA.....	56,7	47,5	26,7	15,5
ASS.....	62,0	51,0	33,0	20,3
Travailleurs handicapés.....	67,4	53,3	38,5	24,0
Niveau de formation				
Inférieur au CAP.....	62,9	54,5	28,6	17,1
BEP-CAP	69,2	58,7	37,4	23,6
Baccalauréat	72,6	63,4	46,0	31,0
Supérieur au baccalauréat	75,1	68,5	55,0	41,9
Ensemble.....	70,2	60,9	40,2	26,6

Lecture : 70,8 % des hommes sortis d'un contrat aidé du secteur marchand déclarent être en emploi six mois après la fin de l'aide de l'État.

Champ : personnes sorties d'un contrat aidé au cours de l'année 2011 ; France entière.



Source : ASP ; traitement Dares.

Les formations pendant le contrat aidé sont plus fréquentes en 2011 qu'en 2010

La définition d'actions de formation nécessaires au projet professionnel du bénéficiaire est obligatoire pour le CUI-CAE et optionnelle pour le CUI-CIE (7). Ces actions étaient également obligatoires en CAV et recommandées pour les autres contrats issus de la loi de cohésion sociale (CIE, CI-RMA et CAE). Malgré cela, seuls 36 % des CUI-CAE et 41 % des CAE ou CAV terminés en 2011 ont donné lieu à une formation identifiée par les bénéficiaires

(graphique 1). Les sortants de contrats aidés du secteur marchand déclarent moins fréquemment avoir été formés (23 % en CUI-CIE et 28 % en CIE ou en CI-RMA). Les formations sont toutefois plus fréquentes qu'en 2010 : 33 % des sortants de contrat aidé en 2011 déclarent avoir suivi une formation, contre 28 % des sortants de 2010. Le temps passé en contrat par les bénéficiaires étant en moyenne plus long en 2011 et la part des sorties précoces moins importante, les employeurs ont probablement eu davantage le temps de mettre en place ces formations. En effet, les personnes ayant rompu leur contrat et celles ayant signé des contrats d'au plus six mois ont, « toutes choses égales par ailleurs », moins de chances d'avoir suivi une formation (8).

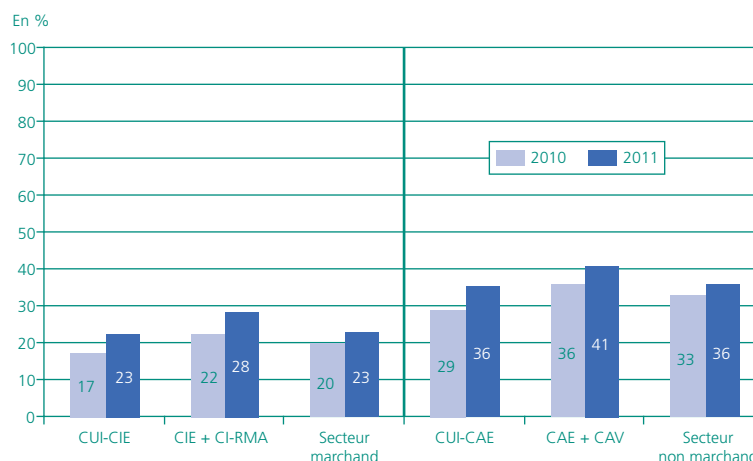
Les formations sont plus souvent consacrées à l'acquisition de nouvelles compétences et à l'adaptation au poste de travail

Les formations effectivement suivies pendant le contrat aidé sont relativement longues : d'après les déclarations des sortants de 2011, 80 % ont duré plus de 8 heures et 29 % plus de 35 heures.

À principales caractéristiques comparables du salarié, du contrat et de l'employeur (9), les sortants de contrat aidé ont plus de chances d'avoir suivi une formation si la durée effectivement passée en contrat (10) 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. Ceux employés par l'éducation nationale ou

Graphique 1 • Part des salariés qui déclarent avoir réalisé une formation durant le contrat aidé



Lecture : 23 % des personnes sorties de CUI-CIE en 2011 déclarent avoir suivi une formation pendant leur contrat.

Champ : personnes sorties d'un contrat aidé au cours des années 2010 et 2011 ; France entière.

les collectivités territoriales ont quant à eux moins de chances d'avoir suivi une formation que ceux employés dans le secteur associatif ou dans les établissements sanitaires publics. Dans le secteur marchand, cette probabilité augmente avec la taille de l'entreprise et est plus élevée dans le secteur tertiaire.

Les formations suivies par les sortants de CUI ont le plus souvent consisté en une acquisition de nouvelles compétences (45 %) ou en une adaptation au poste de travail (43 %), en particulier dans le secteur marchand (58 % en CUI-CIE). Les formations pour obtenir un diplôme ou une qualification reconnue (21 %) et les remises à niveau dans les matières générales (11 %) sont moins fréquentes ; elles sont toutefois plus souvent déclarées par les salariés sortis de CUI-CAE. Les préparations aux concours administratifs ont été rares (3 %). 83 % des sortants de CUI ayant bénéficié d'une formation l'ont trouvée utile (tableau 6).

Les formations suivies par les bénéficiaires de CUI diffèrent selon leur profil. Ainsi, les personnes non diplômées et les allocataires du RSA ont, plus

Tableau 6 • Type de formation suivie pendant le CUI*

Type de la formation	CUI-CIE	CUI-CAE	Total
Une remise à niveau dans les matières générales	6	12	11
Une formation pour obtenir un diplôme ou une qualification reconnue	15	22	21
Une adaptation au poste de travail	58	40	43
Une préqualification	2	2	2
Une acquisition de nouvelles compétences	48	44	45
Une préparation aux concours administratifs	0	4	3
Utilité de la formation	91	81	83

* Cette information détaillée sur le type de formation effectivement suivie est disponible uniquement pour les sortants de CUI et non pour les contrats qui les précédaient.

Lecture : 6 % des salariés de CUI-CIE sortis en 2011 et ayant suivi une formation ont déclaré avoir bénéficié d'une remise à niveau dans les matières générales.

Champ : personnes sorties d'un CUI au cours de l'année 2011 qui déclarent avoir suivi une formation au cours de leur CUI ; France entière.



Source : ASP ; traitement Dares.

(7) En vertu de la loi du 1^{er} décembre 2008.

(8) En 2011, les sortants précoces ou ceux ayant signé des contrats courts (d'au plus six mois) ont suivi une formation dans 29 % des cas en CUI-CAE et 18 % des cas en CUI-CIE. Les signataires de contrats longs (un an ou plus) étant arrivés au terme de leur contrat aidé sont 41 % à avoir bénéficié d'une formation en CUI-CAE et 26 % en CUI-CIE.

(9) Les caractéristiques prises en compte sont le sexe, l'âge, le niveau de diplôme, le fait d'être bénéficiaire d'un minimum social, le fait d'être travailleur handicapé, 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 des actions d'accompagnement.

(10) 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.



que les autres, suivi une remise à niveau dans les matières générales ou une pré-qualification. Les salariés les plus diplômés et ceux en CDI ont quant à eux plus souvent bénéficié d'une adaptation au poste de travail ou d'une formation pour acquérir de nouvelles compétences. Enfin, les jeunes de moins de 26 ans ont plus fréquemment suivi une formation qualifiante ou diplômante, tandis que les seniors se voyaient plus souvent offrir une adaptation au poste de travail.

Dans le secteur non marchand, les établissements publics (Éducation nationale, établissements sanitaires,...) prévoient davantage que les associations et les collectivités locales une adaptation au poste de travail tandis que l'acquisition de nouvelles compétences ou les formations qualifiantes sont moins fréquentes.

« Toutes choses égales par ailleurs », c'est-à-dire à principales caractéristiques observables du salarié, de l'employeur et du contrat comparables, les salariés ayant bénéficié d'une formation en contrat aidé sont plus souvent en emploi six mois après la sortie que ceux n'en ayant pas bénéficié (encadré 3).

Le tutorat par l'employeur est plus fréquent en 2011 qu'en 2010

Malgré l'obligation de désignation d'un tuteur par l'employeur durant le CUI (11), seulement 24 % des sortants de contrats aidés du secteur marchand en 2011 (25 % de CUI-CIE et 14 % de CIE ou de CI-RMA) déclarent avoir bénéficié d'un tutorat, c'est-à-dire avoir été suivis par une personne particulière chez leur employeur. Ils sont 42 % parmi les sortants d'un contrat aidé du secteur non marchand (44 % en CUI-CAE et 25 % en CAE ou en CAV). Comme pour la formation, le suivi par un tuteur lors du contrat aidé est plus fréquent en 2011 qu'en 2010 : 24 % après 18 % dans le secteur marchand et 42 % après 35 % dans le secteur non marchand (graphique 2). Cette hausse est liée à la part plus importante de bénéficiaires de CUI parmi les sortants de contrats aidés en 2011, les actions de tutorat étant plus fréquentes en CUI que dans les anciens contrats. Parmi les bénéficiaires de CUI, les actions de tutorat en 2011 sont aussi fréquentes qu'en 2010. Le tutorat est cependant plus fréquent que la formation. Cela peut s'expliquer par le fait qu'il est plus facile pour l'employeur à mettre en œuvre que les formations, d'avantage dépendantes de facteurs

externes (disponibilité de la formation, financement, etc.).

Plusieurs facteurs (âge, niveau de diplôme du salarié, durée du contrat, type d'employeur...) influent sur le fait d'avoir été suivi par un tuteur. « Toutes choses égales par ailleurs », les plus diplômés et, dans une moindre mesure, les bénéficiaires du RSA ont plus de chances de bénéficier d'un tutorat.

Parmi les bénéficiaires de CUI-CAE, le tutorat est plus fréquent si le salarié est jeune ou travailleur handicapé. Il en est de même si le contrat s'est déroulé dans un atelier ou chantier d'insertion ou dans une collectivité territoriale. La fréquence du tutorat augmente également avec la durée passée en contrat. À l'inverse, les bénéficiaires de contrats aidés employés dans l'Éducation nationale ont moins de chances d'avoir été suivis par un tuteur.

Pour les bénéficiaires de CUI-CIE, la probabilité d'être suivi par un tuteur augmente avec la taille de l'entreprise. Elle diminue en revanche avec la durée passée en contrat. Ceci peut s'expliquer par

Tableau 7 • Type de tutorat réalisé pendant le CUI*

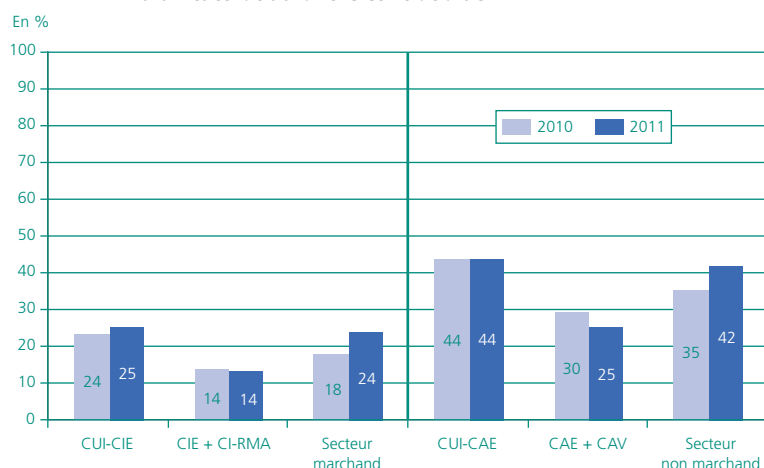
Rôle du tuteur	CUI-CIE	CUI-CAE	Total
Présentation des tâches à réaliser dans le cadre de l'emploi.....	85	79	80
Aide sur le poste.....	68	53	55
Présentation des règles de l'entreprise ou de la structure (horaires, congés...)	67	67	67
Autre.....	5	9	8
Utilité du tutorat.....	91	86	87

* Cette information détaillée sur le rôle du tuteur n'est disponible que pour les sortants de CUI.

Lecture : 85 % des salariés de CUI-CIE sortis en 2011 et ayant été suivis en interne ont déclaré que leur tuteur leur a présenté les tâches à réaliser dans le cadre de leur emploi.

Champ : personnes sorties de CUI au cours de l'année 2011 qui déclarent avoir été suivies par un tuteur au cours de leur CUI ; France entière.

Graphique 2 • Part des salariés qui déclarent avoir bénéficié d'un tutorat durant le contrat aidé*



* Réponse positive du salarié à la question « avez-vous été suivi par une personne particulière chez votre employeur (par exemple tuteur, conseiller, référent...) ? ».

Lecture : 25 % des personnes sorties de CUI-CIE en 2011 déclarent avoir été suivies par un tuteur pendant leur contrat.

Champ : personnes sorties d'un contrat aidé au cours des années 2010 et 2011 ; France entière.

(11) L'un des objectifs du CUI était en effet de renforcer l'accompagnement du salarié en rendant obligatoire la désignation d'un référent par le prescripteur et d'un tuteur par l'employeur.



Source : ASP ; traitement Dares.



Source : ASP ; traitement Dares.

le fait que les salariés embauchés sur des contrats longs sont moins éloignés de l'emploi et donc, *a priori*, plus directement opérationnels sur leur poste. Enfin, le tutorat est moins répandu chez les seniors.

Les personnes ayant bénéficié d'un tutorat pendant leur CUI ont déclaré, dans 80 % des cas, que leur tuteur leur a présenté les tâches à réaliser dans le cadre de leur travail et, dans 67 % des cas, qu'il leur a présenté les règles de l'entreprise ou de la structure. Dans 55 % des cas le tuteur a aidé le bénéficiaire sur son poste, cette aide étant plus fréquemment mentionnée par les salariés en CUI-CIE (tableau 7).

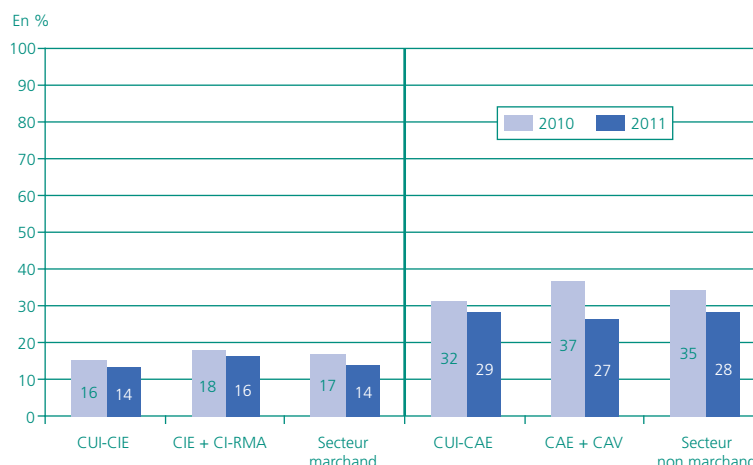
84 % des sortants ayant bénéficié d'un tutorat en CUI-CIE et 71 % en CUI-CAE déclarent avoir été suivis par leur tuteur au moins une fois par mois. Près de 90 % ont d'ailleurs considéré cet accompagnement comme utile.

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

La loi instituant le CUI a rendu obligatoire la désignation d'un référent externe par le prescripteur. Pourtant, les sortants de CUI en 2011 déclarent moins souvent qu'en 2010 avoir été suivis par une personne extérieure à leur employeur (conseiller Pôle emploi, mission locale, référent RSA...) : 14 %, après 16 % pour les sortants de CUI-CIE et 29 %, après 32 % pour les sortants de CUI-CAE. Les sortants des anciens contrats en 2011 déclarent également moins souvent avoir été suivis par un référent externe qu'en 2010 : 16 %, après 18 % pour les sortants de CIE ou de CI-RMA et 27 %, après 37 % pour les sortants de CAE ou de CAV (graphique 3).

À caractéristiques observables comparables et quel que soit le contrat, ce sont les salariés ayant les caractéristiques les plus défavorables au regard du marché du travail qui bénéficient le plus fréquemment d'un accompagnement externe. Ainsi, les allocataires du RSA, les travailleurs handicapés, les salariés de nationalité étrangère et les personnes faiblement diplômées ou en CDD pendant le contrat aidé sont davantage suivis par un référent emploi ou social. Cet accompagnement est également d'autant plus fréquent que les salariés sont jeunes. Dans le secteur non marchand, l'accompagnement externe est beaucoup plus répandu dans les ateliers et chantiers d'insertion (ACI, encadré 4).

Graphique 3 • Part des salariés qui déclarent avoir bénéficié d'un accompagnement externe lors du contrat aidé*



* Réponse positive du salarié à la question « avez-vous été suivi par une personne extérieure à votre employeur (par exemple, conseiller Pôle emploi, conseiller RSA, référent...) ? ».

Lecture : 14 % des personnes sorties de CUI-CIE en 2011 déclarent avoir été accompagnées par une personne extérieure à leur lieu de travail pendant leur contrat.

Champ : personnes sorties d'un contrat aidé au cours des années 2010 et 2011 ; France entière.

Tableau 8 • Type d'accompagnement externe reçu pendant le CUI*

L'accompagnant externe a permis	CUI-CIE	CUI-CAE	Total
De mieux s'intégrer dans l'emploi.....	28	28	28
De progresser dans l'emploi	15	20	19
De préparer la sortie de ce contrat.....	18	31	29
De se sentir soutenu.....	47	44	44
D'accéder à une formation	16	23	22
Autre	8	8	8
Utilité de l'accompagnement externe	72	71	71

* Cette information détaillée sur le rôle de l'accompagnant externe n'est disponible que pour les sortants de CUI.

Lecture : 28 % des salariés de CUI-CIE sortis en 2011 et ayant été suivis en externe ont déclaré que leur accompagnant leur a permis de mieux s'intégrer dans l'emploi.

Champ : personnes sorties d'un CUI au cours de l'année 2011 qui déclarent avoir bénéficié d'un accompagnement externe au cours de leur CUI ; France entière.

L'accompagnant externe permet aux salariés de se sentir soutenus dans près de la moitié des cas

73 % des sortants de CUI ayant bénéficié d'un accompagnement externe ont été suivis au moins une fois par trimestre et 30 % au moins une fois par mois. Le plus souvent, l'accompagnement externe a permis aux salariés de se sentir soutenus (44 %) mais aussi de faciliter leur intégration : 28 % de ceux qui en ont bénéficié estiment que leur référent les a aidés à mieux s'intégrer dans l'emploi et 19 % qu'il leur a permis de progresser dans cet emploi. Ce référent est également intervenu pour préparer la sortie de contrat dans près de 30 % des cas et a donné accès à une formation dans plus de 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 (tableau 8).

Le contenu de l'accompagnement externe reçu varie selon les caractéristiques des bénéficiaires



Source : ASP ; traitement Dares.



Source : ASP ; traitement Dares.

de CUI. Les non-diplômés et les salariés en ACI déclarent plus souvent que les autres que le référent leur a permis de mieux s'intégrer et de progresser dans l'emploi. Les seniors, les plus diplômés et les bénéficiaires du RSA se sont quant à eux plus fréquemment sentis soutenus par leur référent.

À principales caractéristiques observables comparables, les sortants de CUI en 2011 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 (encadré 3). 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 ou à s'y maintenir. Il peut s'agir, par exemple, de problèmes de santé, de logement ou de mobilité.

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 qu'ils sont rarement accompagnés en externe. En revanche, les personnes peu ou pas diplômées sont fréquemment suivies en externe. Enfin, les actions de formation et d'accompagnement sont peu courantes chez les seniors, probablement en raison de leur expérience.

Les entretiens avec Pôle emploi ou une mission locale pour préparer la sortie de contrat sont rares

Comme les années précédentes, les entretiens avec Pôle emploi ou une mission locale pour préparer la sortie de contrat aidé sont rares en 2011. Ils sont plus nombreux pour les sortants de contrats aidés du secteur non marchand : 16 % d'entre eux déclarent avoir eu un tel entretien, contre 6 % des sortants de contrats aidés du secteur marchand. Au total, 65 % des sortants de CUI 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, les personnes sans emploi six mois après la fin de leur contrat aidé ont plus souvent bénéficié d'un entretien pour préparer leur sortie de contrat que celles qui sont en emploi (8 % contre 5,5 % après un CUI-CIE, un CIE ou un CI-RMA et 17 % contre 12 % après un CUI-CAE, un CAE ou un CAV). L'objectif de l'entretien étant d'aider à préparer la sortie du contrat, il concerne principalement les personnes qui n'ont pas de perspectives d'emploi après la fin de leur contrat aidé. Les personnes maintenues chez leur employeur après la fin de leur contrat ou qui ont rompu leur contrat pour une meilleure opportunité d'emploi ont moins besoin de cet entretien.

Ce sont les bénéficiaires d'un contrat aidé non marchand qui ont l'opinion la plus favorable sur leur passage en contrat aidé

Au-delà du seul retour à l'emploi, le passage en contrat aidé peut être jugé bénéfique par les intéressés sur d'autres aspects. En effet, celui-ci a permis à la majorité des sortants en 2011 « d'acquérir une expérience professionnelle ou des compétences » (78 %), « de se sentir utile et de reprendre confiance » (75 %), et « d'améliorer leur situation financière » (69 %). Ils sont aussi plus de la moitié (54 %) à déclarer y voir plus clair sur leur avenir professionnel. Enfin, 38 % des

Tableau 9 • Opinion des salariés en contrat aidé sur les dispositifs

En %

Le passage en contrat aidé a permis au bénéficiaire ...	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	36	32	33	43	39	40	38
D'acquérir une expérience professionnelle ou des compétences.....	69	65	65	85	80	81	78
De se sentir utile, de reprendre confiance	61	61	61	82	79	79	75
D'améliorer sa situation financière.....	68	65	65	73	69	69	69
D'y voir plus clair sur son avenir professionnel	59	52	52	56	54	54	54



Source : ASP ; traitement Dares.

Lecture : 38 % des salariés sortis de contrat aidé en 2011 estiment que leur passage en contrat aidé leur a permis de se faire des relations utiles pour retrouver un emploi. Champ : personnes sorties d'un contrat aidé au cours de l'année 2011 ; France entière.

Tableau 10 • Opinion des salariés sur l'évolution de leur situation après le contrat aidé, selon leur situation

En %

Le salarié estime que sa situation est ...	Situation professionnelle à six mois				
	Emploi	Formation	Chômage	Inactivité	Total
CIE + CI-RMA					
Meilleure.....	57	32	15	19	50
Identique.....	35	29	62	62	40
Moins bonne.....	7	39	23	19	10
CUI-CIE					
Meilleure.....	59	40	15	17	46
Identique.....	32	49	60	50	41
Moins bonne.....	8	12	25	32	13
CAE + CAV					
Meilleure.....	63	38	19	18	36
Identique.....	28	50	60	59	48
Moins bonne.....	9	12	21	22	16
CUI-CAE					
Meilleure.....	63	55	18	21	38
Identique.....	29	37	59	54	46
Moins bonne.....	8	8	22	25	16



Source : ASP ; traitement Dares.

Lecture : les anciens salariés en CUI-CIE en emploi six mois après leur sortie de contrat estiment pour 59 % d'entre eux que leur situation s'est améliorée ; ils sont 40 % s'ils sont en formation, 15 % s'ils sont au chômage et 17 % s'ils sont inactifs.

Champ : personnes sorties d'un contrat aidé au cours de l'année 2011 ; France entière.

bénéficiaires trouvent que leur passage en contrat aidé leur a permis de « se faire des relations utiles pour trouver un emploi » (tableau 9). Ce dernier aspect est plus souvent cité par les bénéficiaires d'un contrat aidé non marchand car ils restent moins souvent chez leur employeur à l'issue du contrat.

De façon générale, 40 % des bénéficiaires sortis en 2011 considèrent que leur situation professionnelle est meilleure après leur passage en contrat aidé. La réussite de leur insertion sur le marché du travail conditionne logiquement leur jugement : la majorité des sortants en emploi six mois après leur sortie considèrent que leur situation professionnelle s'est améliorée (57 % à 63 % selon les contrats) ; ce n'est le cas que de 15 % à 19 % des personnes qui sont au chômage six mois après (tableau 10).

À situation professionnelle donnée, les personnes passées par un CUI-CAE ont plus souvent une opinion favorable sur leur passage en contrat aidé que celles passées par un CUI-CIE (de 3 à

15 points de plus suivant leur situation à six mois). Ce constat s'explique probablement par le fait qu'étant davantage éloignés de l'emploi, les bénéficiaires de contrats aidés non marchands ont plus souvent le sentiment que le contrat aidé leur a permis de rompre une trajectoire d'exclusion : ils sont, par exemple, plus nombreux à estimer que le contrat aidé leur a permis « de se sentir utile ou de reprendre confiance » (79 % à l'issue d'un contrat non marchand contre 61 % à l'issue d'un contrat marchand), et ce, même si leur taux d'insertion est globalement plus faible.

Néanmoins, 10 % à 16 % des sortants considèrent que leur situation professionnelle s'est détériorée. Ces taux sont logiquement plus élevés pour les personnes au chômage ou inactives (19 % à 32 % selon les contrats). Toutefois, près de 85 % des personnes ayant déclaré avoir une moins bonne situation professionnelle à l'issue de leur contrat qu'auparavant émettent une opinion favorable sur un aspect au moins de leur passage en contrat aidé.

Pour en savoir plus

- [1] Bayardin V. (2012), « 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 », *Dares Analyses* n° 066, octobre.
- [2] 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.
- [3] Bahu M. (2012), « Les contrats d'aide à l'emploi en 2011 : des entrées en baisse, mais des contrats ciblés sur les publics en difficulté », *Dares Analyses* n° 085, novembre.
- [4] Avenel M., Bahu M. (2013), « L'insertion par l'activité économique en 2011 : hausse globale des embauches malgré une légère diminution dans les entreprises d'insertion », *Dares Analyses* n° 063, octobre.

DARES ANALYSES et DARES INDICATEURS sont édités par le ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social. Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), 39-43, quai André Citroën, 75902 Paris cedex 15.
www.travail.gouv.fr (Rubrique Études, Recherche, Statistique de la Dares)
 Directeur de la publication : Antoine Magnier.
 Rédactrice en chef : Marie Ruault. Secrétariat de rédaction : Evelyn Ferreira et Francine Tabaton - Maquettistes : Guy Barbut, Thierry Duret, Bruno Pezzali.
 Conception graphique et Impression : Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.
 Abonnement aux avis de parution de la Dares (<http://travail-emploi.gouv.fr/etudes-recherches-statistiques-de-76/avis-de-parution-2063/bulletin-2064/abonnement-13777.htm>)
 Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : ISSN 2109 - 4128 et ISSN 2267 - 4756.

QUELS SONT LES FACTEURS FAVORISANT L'INSERTION DANS L'EMPLOI APRÈS UN CUI ?

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.

« Toutes choses égales par ailleurs », les hommes sortis de CUI-CIE en 2011 ont une probabilité d'être en emploi six mois après leur sortie plus élevée que les femmes alors que l'inverse est observé en CUI-CAE. Les salariés de plus de 50 ans ont moins de chances d'être en emploi que les autres. La probabilité d'être en emploi six mois après la sortie du contrat aidé augmente avec le niveau de diplôme. Les personnes qui étaient allocataires d'un minimum social trouvent en revanche moins facilement un emploi que les autres bénéficiaires à la sortie du contrat aidé.

La probabilité d'être en emploi six mois après un CUI-CIE croît avec la taille de l'établissement dans lequel il s'est déroulé. Les salariés 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 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. 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 (encadré 4).

Tableau A • Estimation de la probabilité d'être en emploi six mois après la sortie d'un contrat aidé

		2011	
		CUI-CIE	CUI-CAE
Sexe	Hommes	Réf.	Réf.
	Femmes	0,91***	1,06***
Âge	Moins de 26 ans	NS	0,95***
	26 - 49 ans	Réf.	Réf.
	50 ans ou plus	0,84***	0,88***
Niveau de diplôme	Inférieur au CAP	0,80***	0,82***
	BEP-CAP	Réf.	Réf.
	Baccalauréat	1,08*	1,24***
	Supérieur au baccalauréat	1,21***	1,64***
Durée d'inscription à Pôle emploi	Moins de six mois	1,10*	1,05**
	Six mois à un an	Réf.	Réf.
	Un à deux ans	NS	0,95***
	Deux ans ou plus	0,90*	0,83***
	Non-inscrit	NS	1,05*
Allocataire du RSA (1)	Oui	0,63***	0,60***
	Non	Réf.	Réf.
Allocataire de l'ASS	Oui	0,71***	0,73***
	Non	Réf.	Réf.
Nationalité	Hors UE	NS	0,93*
	UE	NS	NS
	France	Réf.	Réf.
Secteur d'activité	Agriculture	1,47***	
	Construction	NS	
	Industrie	1,16***	
	Tertiaire	Réf.	
Type d'employeur	Collectivité territoriale		1,14***
	Éducation nationale		0,73***
	Établissement public sanitaire		NS
	Association		Réf.
Taille de l'établissement	Moins de 10 salariés	Réf.	Réf.
	De 10 à 19 salariés	1,14**	1,10***
	De 20 à 49 salariés	1,21***	NS
	50 salariés ou plus	1,27***	NS
Durée effective du contrat	Plus d'un an	1,15**	1,16***
	De plus de six mois à un an	1,21***	1,09***
	Six mois ou moins	Réf.	Réf.
Durée hebdomadaire du contrat	Moins de 26 heures	Réf.	Réf.
	De 26 heures à moins de 35 heures	NS	0,97**
	35 heures ou plus	NS	1,54***
Type de contrat	CDI	Réf.	Réf.
	CDD	0,42***	0,36***
Chantier d'insertion	Oui		0,52***
	Non		Réf.
Travailleur handicapé	Oui	NS	0,94**
	Non	Réf.	Réf.
Formation	Oui	1,37***	1,47***
	Non	Réf.	Réf.
Accompagnement interne	Oui	NS	NS
	Non	Réf.	Réf.
Accompagnement externe	Oui	0,91**	0,95***
	Non	Réf.	Réf.
Rupture du contrat	Oui	0,25***	1,50***
	Non	Réf.	Réf.
Taux de chômage régional	Un point de taux de chômage supplémentaire	0,96***	0,95***

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

NS : non significatif.

(1) Y compris RSA majoré.

Lecture : le rapport des chances (ou *odds ratio*) associé à la modalité « oui » de la variable « formation » est égal à 1,47 pour le CUI-CAE ; cela signifie qu'un salarié en CUI-CAE ayant déclaré avoir suivi une formation pendant son contrat a une probabilité d'être en emploi six mois après la sortie 1,47 fois supérieure à un salarié de mêmes caractéristiques (sexe, âge, ...) mais n'ayant pas suivi de formation.

Champ : personnes sorties d'un contrat aidé au cours de l'année 2011 ; France entière.

Source : ASP ; traitement Dares.



Encadré 3 (suite et fin)

Quel que soit le secteur, 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.

« 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. 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...). Les salariés ayant bénéficié d'un accompagnement en interne au cours de leur CUI n'ont à l'inverse pas plus de chances d'être en emploi six mois après la fin de celui-ci, et ceux qui ont bénéficié d'un accompagnement externe le sont moins fréquemment. Ici encore, il est difficile de faire la part entre l'effet pur de l'accompagnement et le fait que les bénéficiaires de ce type d'accompagnement ont des caractéristiques peu favorables à une insertion sur le marché du travail.

LE DEVENIR À SIX MOIS DES SALARIÉS RECRUTÉS EN CUI-CAE DANS LE CADRE D'UN ATELIER ET CHANTIER D'INSERTION

En 2011, 19 % des salariés sortis de CUI-CAE l'avaient effectué dans un atelier ou chantier d'insertion (ACI). Ces structures emploient des personnes en grande difficulté sociale ou professionnelle et leur dispensent parallèlement un accompagnement social et professionnel pour lever leurs freins à l'emploi [4]. Leur insertion sur le marché du travail est donc susceptible de différer de celle des autres salariés recrutés en contrat aidé.

23 % des sortants de CUI-CAE en ACI sont en emploi en 2011

Six mois après leur sortie de CUI-CAE, les salariés passés dans un ACI sont deux fois moins souvent en emploi que ceux passés par une autre structure (23 % contre 45 %). Ils ne sont que 12 % à être en emploi durable, contre 30 % des autres bénéficiaires de CUI-CAE (tableau A). Cette moins bonne insertion s'explique notamment par leur plus grand éloignement du marché du travail. Les salariés passés dans un ACI sont notamment plus souvent peu ou pas diplômés (83 % ont un niveau de formation au plus équivalent au BEP-CAP, contre 54 % des salariés hors ACI) ou bénéficiaires du RSA (59 % contre 14 %).

Tableau A • Situation professionnelle à six mois des sortants de CUI-CAE en ACI

En %

	Sortants de l'année 2011 en CUI-CAE				
	Taux d'insertion dans l'emploi	Taux d'insertion dans l'emploi durable	Stage de formation, études	Chômage	Inactivité
Sortants en ACI	23	12	7	68	5
Dont ceux ayant bénéficié d'une période d'immersion.....	26	13	7	64	2

Lecture : 23 % des personnes sorties de CUI-CAE en 2011 ayant été recrutées en ACI sont en emploi.

Champ : personnes sorties d'un CUI-CAE en ACI au cours de l'année 2011 ; France entière.

Source : ASP ; traitement Dares.



Un quart des salariés en ACI ont rompu leur contrat avant le terme

Les ruptures de contrat sont plus fréquentes chez les salariés recrutés en ACI que chez les autres salariés (25 % contre 16 % en CUI-CAE). Cela peut témoigner d'une plus grande difficulté à s'intégrer dans un emploi, même « aidé ». Toutefois, comme pour les autres salariés en CUI-CAE, les salariés ayant rompu leur contrat sont plus fréquemment en emploi après leur contrat aidé (33 %) que ceux arrivés à terme (20 %).

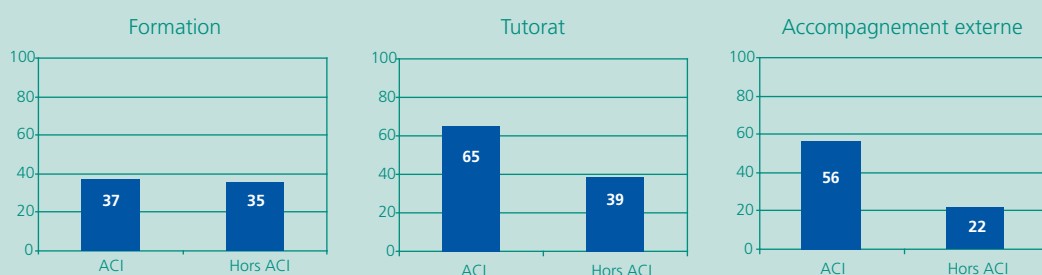
Le maintien du salarié dans la structure au terme du contrat est rare dans les ACI et concerne 4 % des salariés, en lien avec la mission des ACI dont l'objectif n'est pas de pérenniser les salariés sur leur poste mais de leur permettre d'accéder à un emploi stable et de droit commun. Ainsi, les salariés en emploi après leur CUI-CAE en ACI sont plus fréquemment recrutés dans une entreprise privée que les autres salariés en CUI-CAE (43 % contre 22 %).

L'accompagnement est renforcé pour les salariés en ACI

Les salariés sortis d'ACI en 2011 déclarent un peu plus fréquemment que les autres sortants de CUI-CAE avoir été formés durant leur contrat (37 % contre 35 %). Ils ont plus souvent suivi une remise à niveau dans les matières générales (26 % contre 12 %), une préqualification ou une formation diplômante (29 % contre 22 %). En revanche, ils déclarent moins souvent avoir bénéficié d'une formation d'adaptation au poste de travail (28 % contre 40 %).

Les actions d'accompagnement sont beaucoup plus fréquentes que les actions de formation (graphique A). Elles sont bien plus fréquentes dans les ACI que chez les autres employeurs, compte tenu des difficultés tant sociales que professionnelles que peuvent rencontrer leurs salariés. Ainsi, 65 % des salariés dont le CUI-CAE s'est déroulé dans un ACI ont été suivis par un tuteur lors de leur contrat (contre 39 % hors ACI) et 56 % ont été suivis par un référent externe (contre 22 % hors ACI).

Graphique A • Actions de formation et d'accompagnement réalisées en CUI-CAE



Lecture : 37 % des personnes sorties de CUI-CAE en 2011 et ayant été recrutées en ACI déclarent avoir été formées pendant leur contrat.

Champ : personnes sorties d'un CUI-CAE au cours de l'année 2011 ; France entière.

Source : ASP ; traitement Dares.



Les périodes d'immersion en entreprise durant le contrat sont plus souvent proposées aux salariés des ACI

Les périodes d'immersion permettent aux salariés en contrat aidé de passer du temps chez un autre employeur afin de développer leur expérience et de construire ou conforter un projet professionnel. Ces périodes peuvent être proposées à toute personne en CUI-CAE, mais leur développement reste limité, le recours à de telles périodes étant plus fréquent pour les personnes embauchées en ACI que pour les autres bénéficiaires de CUI-CAE. En 2011, 2,3 % des salariés sortis de CUI-CAE ont bénéficié d'une période d'immersion chez un autre employeur, soit 4,3 % des salariés en ACI et 1,8 % des salariés hors ACI.

Les périodes d'immersion sont relativement courtes et ont duré en moyenne 13 jours. Elles ont souvent pour objectif l'acquisition de nouvelles compétences, la confirmation d'un projet professionnel ou encore la découverte d'un métier ou d'un secteur d'activité (pour près de la moitié d'entre elles) et visent plus rarement à initier une démarche de recrutement (dans environ 10 % des cas). Les principaux métiers exercés pendant ces périodes sont liés aux espaces verts, au commerce, à la construction, à l'animation et à la cuisine ou encore aux services à la personne et à la collectivité ou aux fonctions support, soit des métiers proches de ceux exercés par l'ensemble des bénéficiaires de CUI-CAE (1).

Les salariés en ACI qui ont bénéficié d'une période d'immersion sont plus fréquemment en emploi six mois après la sortie de contrat que ceux n'en ayant pas bénéficié (26 % contre 23 %). Cela s'explique en partie par les caractéristiques des premiers, plus souvent diplômés et plus souvent des femmes. À caractéristiques du salarié, de l'employeur et du contrat comparables, un salarié en ACI ayant bénéficié d'une période d'immersion n'a pas plus de chances d'être en emploi six mois après la sortie de CUI-CAE. Les périodes d'immersion étant peu répandues, ce résultat reste toutefois relativement fragile.

Les salariés ayant bénéficié de périodes d'immersion ont plus souvent une opinion favorable sur le dispositif

Les salariés dont le CUI-CAE s'est déroulé dans un ACI ont une opinion du dispositif assez proche de celles des autres salariés en CUI-CAE (tableau B). Ils sont toutefois un peu plus nombreux à juger que le passage en contrat aidé leur a permis d'améliorer leur situation financière (75 % contre 68 % pour les salariés hors ACI) ou d'y voir plus clair sur leur avenir professionnel (57 % contre 53 %). En revanche, ils estiment un peu moins souvent que leur situation professionnelle est meilleure (35 % contre 39 % des salariés hors ACI) en lien avec une insertion dans l'emploi moins fréquente.

Les salariés dont le CUI-CAE s'est déroulé dans un ACI et qui ont bénéficié d'une période d'immersion ont un avis nettement plus favorable sur leur passage en contrat aidé : 46 % des bénéficiaires trouvent que leur situation professionnelle est meilleure à l'issue de leur CUI-CAE et 66 % déclarent y voir plus clair sur leur avenir professionnel (contre un peu plus de la moitié en CUI-CAE).

Tableau B • Opinion des salariés en CUI-CAE sur le dispositif et leur situation

En %

	ACI	ACI en immersion	Hors ACI	CUI-CAE
Le passage en contrat aidé a permis au bénéficiaire...				
De se faire des relations utiles pour trouver un emploi	40	50	39	39
D'acquérir une expérience professionnelle ou des compétences.....	78	83	81	80
De se sentir utile, de reprendre confiance	81	86	78	79
D'améliorer sa situation financière.....	75	78	68	69
D'y voir plus clair sur son avenir professionnel	57	66	53	54
Le salarié estime que sa situation professionnelle est...				
Meilleure.....	35	46	39	38
Identique	48	38	45	46
Moins bonne.....	17	16	16	16

Lecture : 40 % des personnes sorties de CUI-CAE en 2011 ayant été recrutées en ACI déclarent que leur passage en contrat aidé leur a permis de se faire des relations utiles pour trouver un emploi.

Champ : personnes sorties d'un CUI-CAE au cours de l'année 2011 ; France entière.

Source : ASP ; traitement Dares.

(1) Les métiers exercés par les salariés recrutés en CUI-CAE dans le cadre d'un ACI sont en revanche plus fréquemment manuels : entretien des espaces, des locaux, construction ou production agricole [3].

