

LES CONTRATS AIDÉS DE 2005 À 2011

Une démarche d'insertion sociale et professionnelle plus marquée et graduée selon les publics dans le secteur non marchand

Entre 2005 et 2011, 2,2 millions de conventions initiales de contrats aidés ont été signées, dont les trois quarts dans le secteur non marchand.

La durée effective moyenne des contrats aidés a été plus longue dans le secteur non marchand que dans le secteur marchand (13 mois contre 9,5 mois). L'aide financière de l'État, plus élevée dans le secteur non marchand, a varié sensiblement avec la conjoncture économique hormis pour les contrats réservés aux allocataires de minima sociaux.

Elle a fortement augmenté juste après la crise de 2008, et ce, quel que soit le secteur.

Différents profils de recours aux contrats aidés peuvent être distingués suivant l'employeur, le salarié et le type de contrat aidé.

Dans le secteur marchand, les logiques d'utilisation sont globalement proches de celles observées pour les contrats de travail classiques, notamment les CDD courts sont privilégiés pour les personnes les moins expérimentées, les actions de formation sont prévues principalement pour les jeunes.

Dans le secteur non marchand, l'engagement des employeurs dans la construction du parcours d'insertion sociale et professionnelle des bénéficiaires est plus fort et diffère selon le degré d'éloignement de l'emploi des personnes recrutées. Notamment les actions de formation et d'accompagnement sont d'autant plus fréquentes que les difficultés d'insertion sont marquées.

Depuis la loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005 et jusqu'à la fin de l'année 2009 en France métropolitaine (fin 2010 dans les départements d'outre-mer), quatre principaux contrats d'aide à l'emploi (hors mesures spécifiques destinées aux jeunes) visaient à favoriser l'insertion professionnelle et sociale des personnes éloignées de l'emploi : dans le secteur non marchand, le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) et le contrat d'avenir (CAV) spécifiquement destiné aux allocataires de minima sociaux ; dans le secteur marchand, le contrat initiative emploi (CIE) et le contrat insertion-revenu minimum d'activité (CI-RMA) réservé aux allocataires de minima sociaux à l'instar du CAV dans le secteur non marchand (encadré 1). Ces contrats ont été remplacés par le contrat unique d'insertion (CUI) en France métropolitaine depuis le 1^{er} janvier 2010 et dans les départements d'outre-mer depuis le 1^{er} janvier 2011 (encadré 2). Le CUI prend la forme d'un contrat accompagnement dans l'emploi dans le secteur non marchand (CUI-CAE) et d'un contrat initiative emploi dans le secteur marchand (CUI-CIE). La spécificité des contrats aidés réservés aux bénéficiaires des minima sociaux a disparu avec l'introduction du CUI (encadré 3).

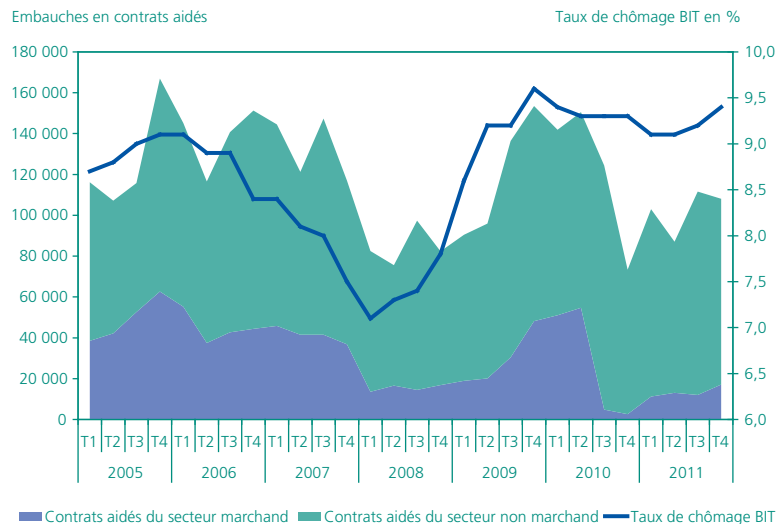
Des outils de régulation contra-cycliques

Les contrats aidés –en particulier dans le secteur non marchand– constituent un des outils mobilisés pour faire face aux ralentissements conjoncturels de

l'activité économique et atténuer leurs effets à la hausse sur le chômage (graphique 1). Ainsi, le nombre d'entrées en contrats aidés du secteur non marchand a fortement augmenté en 2009 et 2010 par rapport à 2008, à la suite du sévère retournement de l'activité lié à la crise financière et de la dégradation du marché du travail qui en a découlé ([1], [2]). Les publics ciblés par les contrats aidés ont également évolué au cours du temps, en lien avec l'évolution des populations touchées par le chômage. Ainsi, la part des jeunes a fortement augmenté en 2009 et en 2010, suite au « plan d'urgence pour l'emploi des jeunes » annoncé en avril 2009, qui a notamment permis des embauches nombreuses en CIE, de jeunes de moins de 26 ans à partir de juin 2009 (graphique 2). L'objectif de ce plan était de favoriser spécifiquement les jeunes dont l'emploi est plus sensible à la conjoncture et qui ont été particulièrement touchés par la hausse du chômage intervenue à partir du 2nd semestre 2008. En 2011, la priorité a été donnée aux demandeurs d'emploi de longue durée (1), notamment les seniors, qui étaient fortement touchés par le chômage [3].

Hormis ces recentrages périodiques décidés au niveau national pour faire baisser ou limiter la hausse du chômage de telle ou telle catégorie, les fluctuations du volume de contrats aidés ont de fortes incidences sur le profil des bénéficiaires (graphique 2). Ainsi, pendant les périodes d'intensification de la politique d'aide à l'emploi, lorsque les volumes de contrats aidés financés par les pouvoirs publics s'accroissent, l'efficacité du ciblage vers les personnes les moins éloignées de l'emploi a tendance à diminuer (2). Ce constat est surtout vérifié dans le secteur marchand. La proportion de bénéficiaires de minima sociaux au sein des CI-RMA et CIE a ainsi bondi de 25 % à 70 % entre fin 2005 et fin 2007

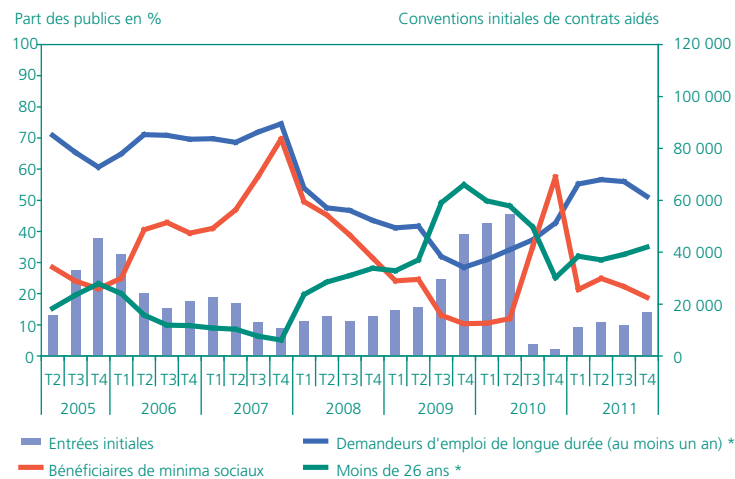
Graphique 1 • Évolution des embauches en contrats aidés et du taux de chômage au sens du BIT en France métropolitaine de 2005 à 2011



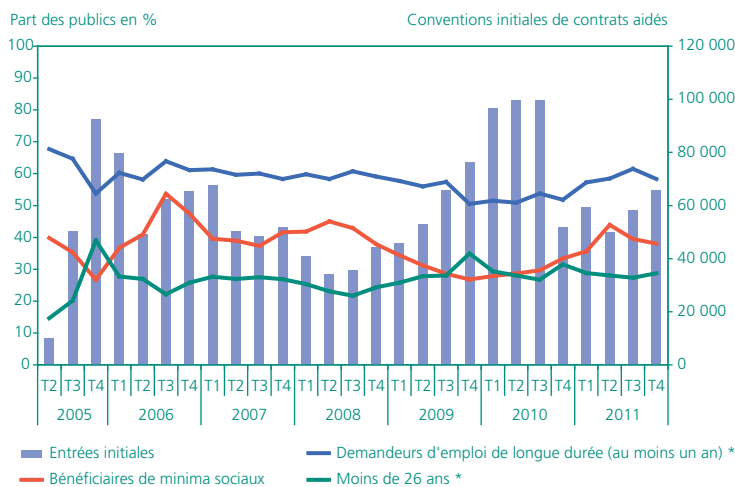
■ Contrats aidés du secteur marchand ■ Contrats aidés du secteur non marchand — Taux de chômage BIT
Lecture : au 2^e trimestre 2006, il y a eu 37 500 embauches (conventions initiales et renouvellements) en contrats aidés du secteur marchand (contrat jeune en entreprise, CIE, CI-RMA, CUI-CIE), et 79 000 embauches en contrats aidés du secteur non marchand (contrat emploi solidarité, contrat emploi consolidé, emploi jeune, CAE, CAV et CUI-CAE) ; le taux de chômage (au sens du BIT) atteignait alors 8,9 %.
Champ : France métropolitaine.

Graphique 2 • Évolution de la part des publics en contrat aidé et nombre de conventions initiales signées de 2005 à 2011

Contrats aidés du secteur marchand (CIE, CI-RMA* et CUI-CIE)



Contrats aidés du secteur non marchand (CAE, CAV et CUI-CAE)



* Sur la période 2005-2007, la part des moins de 26 ans et des chômeurs de longue durée parmi les bénéficiaires de contrats aidés du secteur marchand est calculée hors bénéficiaires de CI-RMA bénéficiant du RMI.
Lecture : au 4^e trimestre 2007, 11 000 conventions initiales de contrats aidés du secteur marchand ont été signées ; parmi elles, 70 % concernent des allocataires de minima sociaux.
Champ : France entière.



Sources : ASP et Insee (enquête Emploi) ; traitements Dares.



(1) Inscrits à Pôle emploi depuis au moins un an.

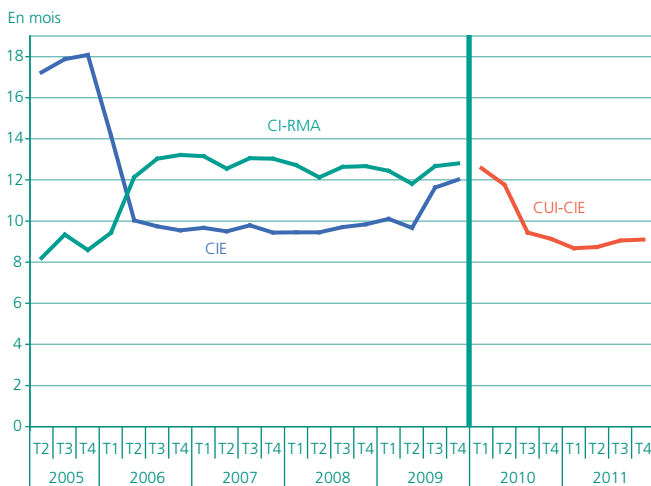
(2) Du moins pour les contrats aidés « généralistes », qui ne sont pas réservés à des publics très spécifiques.



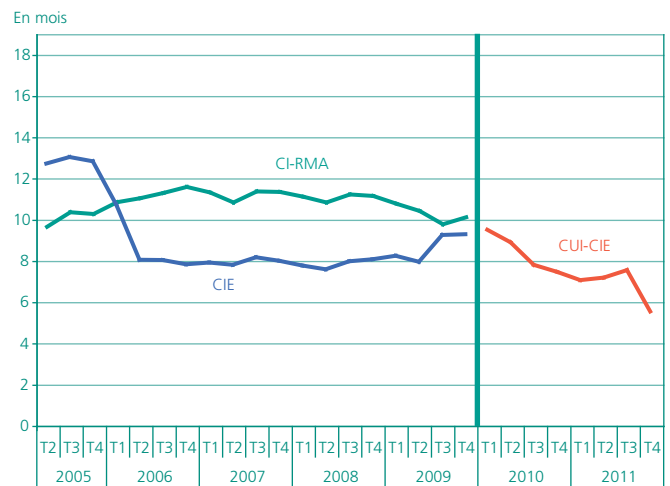
Source : ASP ; traitements Dares.

Graphique 3 • Durées théoriques des conventions initiales et durées réelles totales des CIE, des CI-RMA hors RMI et des CUI-CIE, selon le trimestre d'entrée

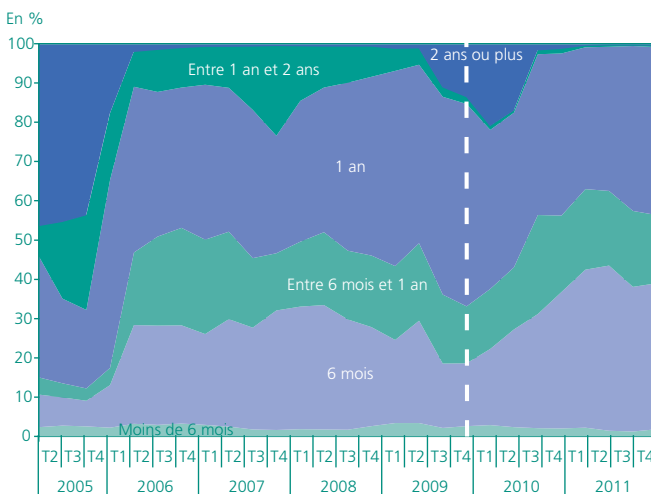
Durées théoriques moyennes des conventions initiales de contrats aidés marchands, par type de contrat



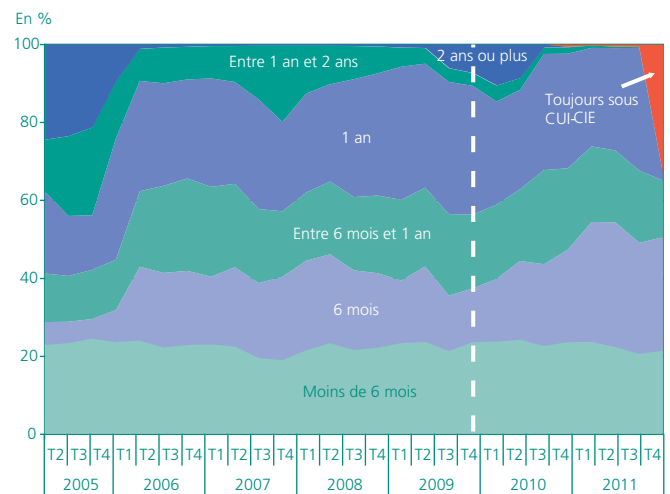
Durées réelles moyennes* des contrats aidés marchands, par type de contrat



Répartition des durées théoriques des conventions initiales de contrats aidés marchands (CIE, CI-RMA hors RMI et CUI-CIE)



Répartition des durées réelles en contrats aidés marchands (CIE, CI-RMA hors RMI et CUI-CIE)



* Les durées réelles moyennes des CUI-CIE signés en 2010 ou en 2011 correspondent aux durées des contrats terminés lors de la réalisation de cette étude. Elles ne prennent pas en compte les contrats toujours en cours, ce qui explique une durée plus faible des CUI-CIE au T4 2011. Par ailleurs, les quelques CI-RMA signés en 2011 dans les Dom ne sont pas représentés. Du fait de la durée des conventions initiales et des renouvellements, un recul important (au moins deux ans) est nécessaire pour observer les durées réelles des contrats débutés une année donnée.

Lecture : au 2^e trimestre 2007, les conventions initiales de CIE étaient signées en moyenne pour 9,5 mois ; ces conventions (ruptures de contrat et renouvellements compris) ont duré finalement 7,8 mois en moyenne ; les conventions initiales de contrats aidés du secteur marchand ont été signées dans 27 % des cas pour 6 mois ; les CIE, CI-RMA hors RMI et CUI-CIE qui ont eu une durée réelle totale (effective) de 6 mois représentent 20 % des contrats.

Champ : France entière.

Source : ASP (données arrêtées en octobre 2012) ; traitements Dares.

alors que, dans le même temps, les entrées étaient divisées par 4. Elle a ensuite baissé jusqu'à 10 % début 2010, alors que les contrats aidés étaient très mobilisés pour lutter contre les effets de la crise économique. Entre 2007 et 2010, la proportion de demandeurs d'emploi de longue durée parmi les nouveaux bénéficiaires des contrats aidés marchands a également baissé fortement, de 70 % à 30 %.

De telles fluctuations sont également visibles dans le secteur non marchand mais dans une moindre mesure. Entre fin 2008 et la mi-2010, la proportion de bénéficiaires de minima sociaux est ainsi passée de 40 % à 30 % et celle des demandeurs d'emploi de longue durée de 60 % à 50 %. Ces proportions ont retrouvé toutes deux leurs niveaux d'avant crise en 2011, période d'amélioration conjoncturelle et de moindre mobilisation de la politique d'aide à l'emploi.

Des conventions initiales d'embauche plus longues dans le secteur marchand...

Pendant la période 2005-2011, les conventions initiales de contrats aidés du secteur marchand (CIE, CI-RMA hors RMI (3) et CUI-CIE) ont été signées, en moyenne, pour une durée de 12,2 mois (4). Les durées ont été plus longues entre 2005 et 2009, lorsque les contrats issus de la loi de cohésion sociale étaient en vigueur : les CIE et les CI-RMA hors RMI avaient une durée moyenne respectivement de 12,7 et 11,7 mois, contre 11 mois (5) pour les CUI-CIE mis en place à partir de 2010 (graphique 3). Cette plus faible durée des CUI-CIE provient pour partie d'un accroissement au cours du temps de la part des conventions initiales d'une durée de 6 mois : elle est passée de 19 % au 1^{er} trimestre 2010 à 37 % au 4^e trimestre 2011. Excepté lors de leur phase

(3) Les données détaillées sur les CI-RMA activant le RMI n'ont été disponibles qu'à partir d'avril 2008. Aussi, seuls les CI-RMA hors RMI sont pris en compte dans l'étude.

(4) Lorsque les contrats de travail associés sont des CDI, la durée du contrat aidé correspond à la durée de versement de l'aide de l'État.

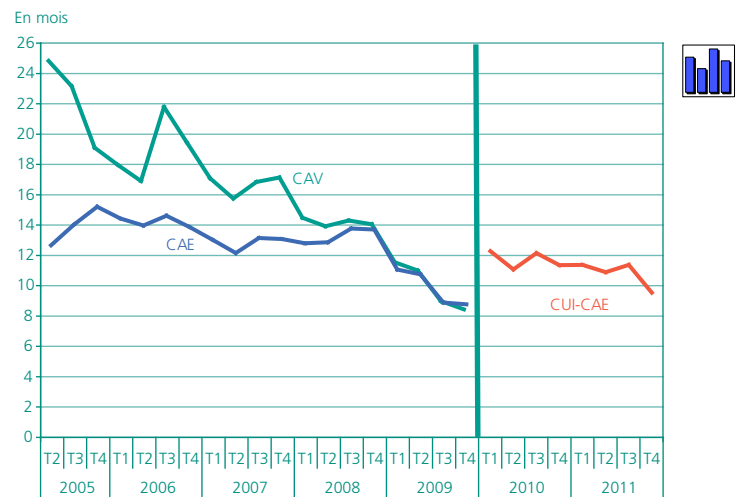
(5) Sur la période 2010-2011.

Graphique 4 • Durées théoriques des conventions initiales et durées réelles totales des CAE, des CAV et des CUI-CAE, selon le trimestre d'entrée

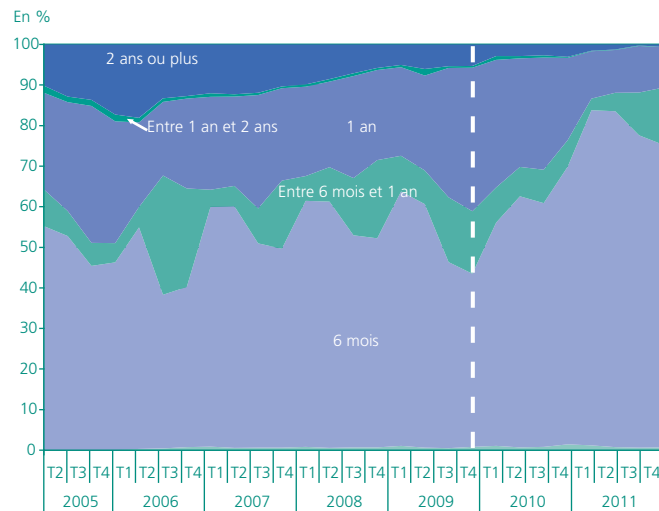
Durées théoriques moyennes des conventions initiales de contrats aidés non marchands, par type de contrat



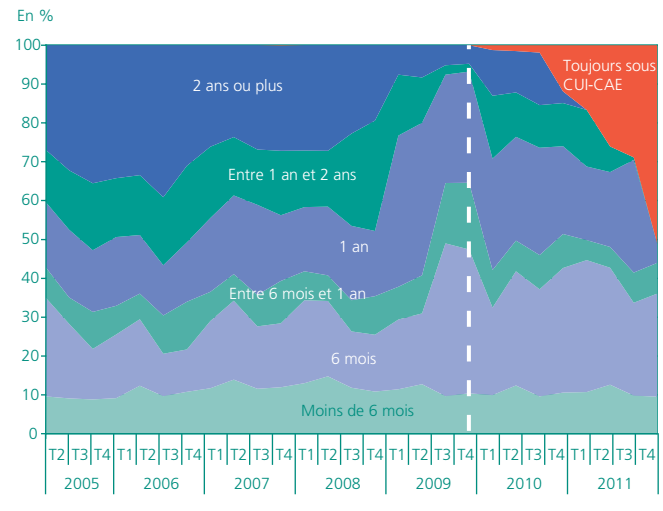
Durées réelles moyennes* des contrats aidés non marchands, par type de contrat



Répartition des durées théoriques des conventions initiales de contrats aidés non marchands (CAE, CAV et CUI-CAE)



Répartition des durées réelles en contrats aidés non marchands (CAE, CAV et CUI-CAE)



* Les durées réelles moyennes des CUI-CAE signés en 2010 ou en 2011 correspondent aux durées des contrats terminés lors de la réalisation de cette étude. Elles ne prennent pas en compte les contrats toujours en cours, ce qui explique une durée plus faible des CUI-CAE au T4 2011. Par ailleurs, les quelques CAE et CAV signés en 2011 dans les Dom ne sont pas représentés. Du fait de la durée des conventions initiales et des renouvellements, un recul important (au moins deux ans) est nécessaire pour observer les durées réelles des contrats débutés une année donnée.

Lecture : au 2^e trimestre 2007, les conventions initiales de CAE étaient signées en moyenne pour 8,5 mois ; ces conventions (ruptures de contrat et renouvellements compris) ont duré finalement 12,3 mois en moyenne ; les conventions initiales de contrats aidés du secteur non marchand ont été signées dans 60 % des cas pour 6 mois ; les CAE, CAV et CUI-CAE qui ont eu une durée réelle totale (effective) de 6 mois représentent 20 % des contrats.

Champ : France entière.

Source : ASP (données arrêtées en octobre 2012) ; traitements Dares.

de montée en charge (du 2^e trimestre 2005 au 1^{er} trimestre 2006), près de la moitié des conventions initiales de CIE et de CI-RMA hors RMI étaient respectivement d'une durée d'un an et d'un an et demi. Celles de 2005 étaient encore plus longues et presque pour moitié signées pour 2 ans. À partir du 2^e semestre 2009 et jusqu'au 3^e trimestre 2010, la part des conventions initiales de 2 ans a crû de nouveau, pour l'ensemble des contrats, en raison notamment du « plan d'urgence pour l'emploi des jeunes » et de la hausse concomitante des aides financières associées aux contrats aidés, incitant les employeurs à embaucher pour une plus longue durée.

Les conventions initiales de contrat aidé du secteur non marchand sont beaucoup plus courtes que celles du secteur marchand : sur la

période 2005-2011, elles ont été signées pour 9,2 mois en moyenne. Les conventions de 6 mois sont largement majoritaires, quels que soient le contrat et la période considérés : elles représentent en moyenne sur la période 55 % des CAE, 39 % des CAV et 70 % des CUI-CAE (graphique 4). Comme dans le secteur marchand, l'arrivée du CUI a marqué une baisse de la durée moyenne, qui s'est accentuée du début 2010 à la fin 2011 : les bénéficiaires de CAE et de CAV ont signé des conventions initiales respectivement de 8,9 et 11,1 mois en moyenne entre 2005 et 2009, contre 7,7 mois pour les bénéficiaires de CUI-CAE entre 2010 et 2011. Au 4^e trimestre 2011, les trois quarts des conventions initiales de CUI-CAE étaient d'une durée de 6 mois alors que c'était le cas de 55 % d'entre elles au 1^{er} trimestre 2010. Cette évolution peut notamment s'expliquer par

la volonté accrue des prescripteurs de ces contrats de faire un bilan à 6 mois avec le bénéficiaire et l'employeur du contrat aidé (6). Il est prévu qu'à la suite de ce bilan les renouvellements de contrat ne soient accordés que s'ils sont jugés nécessaires par le prescripteur et si les employeurs ont respecté leurs intentions d'accompagnement et de formation mentionnées dans la convention de contrat aidé.

... mais des durées totales passées en contrat aidé plus longues dans le secteur non marchand

Les durées d'aide prévues par les conventions initiales d'embauche en contrat aidé ne correspondent pas toujours aux durées effectives de versement des aides. En effet, les conventions peuvent être rompues prématurément, c'est-à-dire avant le terme fixé lors de leur signature, à l'initiative des salariés comme des employeurs (« sorties précoces » de contrat). À l'inverse, les conventions initiales qui n'ont pas fait l'objet d'une rupture anticipée peuvent être reconduites (encadrés 1 et 2) (7).

Dans le secteur marchand, les renouvellements sont très peu nombreux (graphique 5) : ils ont concerné 1 % des conventions de CIE et de CUI-CIE et 15 % des conventions de CI-RMA hors RMI entre 2005 et 2011. La part plus importante des reconductions en CI-RMA peut s'expliquer par le fait qu'ils sont davantage signés à durée déterminée que les CIE (en 2009, 54 % des CI-RMA étaient des CDD contre 29 % des CIE). L'employeur peut en effet préférer embaucher les bénéficiaires de CI-RMA en CDD, en raison notamment de leur plus grande difficulté à s'insérer sur le marché du travail, et reconduire le contrat avant de décider de maintenir le salarié sur son poste. Les sorties précoces sont quant à elles plus fréquentes que les renouvellements : 34 % des CIE, 27 % des CI-RMA hors RMI et 30 % des CUI-CIE ont été rompus avant le terme prévu. Ces sorties précoces sont souvent à l'initiative du salarié et/ou interviennent au cours de la

Graphique 5 • Motif de fin de contrat aidé dans le secteur marchand



Lecture : 26 % des personnes entrées en CI-RMA hors RMI en 2006 sont sorties de façon précoce de leur convention initiale, 57 % sont allées au terme de leur convention initiale et n'ont pas été reconduites, 1 % ont été reconduites et ont rompu précocement leur contrat et 12 % sont allées au terme de leur reconduction. Champ : France entière.

Graphique 6 • Motif de fin de contrat aidé dans le secteur non marchand



Lecture : 16 % des personnes entrées en CAV en 2006 sont sorties de façon précoce de leur convention initiale, 73 % sont allées au terme de leur convention initiale et n'ont pas été reconduites, 1 % ont été reconduites et ont rompu précocement leur contrat et 10 % sont allées au terme de leur reconduction. Champ : France entière.

période d'essai. En effet, après la période d'essai, si le salarié peut rompre sans préavis son contrat aidé pour un emploi durable non aidé ou une formation qualifiante, l'employeur doit, quant à lui, justifier d'un accord avec le salarié, d'une faute grave ou d'un cas de force majeure motivant le licenciement, faute de quoi il est tenu de reverser les aides perçues.

Dans le secteur non marchand, un tiers des contrats aidés sont renouvelés (35 % des CAE, 38 % des CAV et 27 % des CUI-CAE (8), graphique 6). Comme dans le secteur marchand, les bénéficiaires de contrats réservés aux allocataires de minima sociaux (ici les CAV) voient leur contrat plus souvent reconduit. Ils ont moins d'occasion

(6) Les circulaires de 2010 et de 2011 de mise en œuvre des contrats aidés mentionnent que les contrats d'une durée de 6 mois doivent constituer la règle sauf exception, par exemple lorsque l'employeur met en place un parcours qualifiant ou une période d'immersion.



Source : ASP ; traitements Dares.



Source : ASP ; traitements Dares.

(7) Du fait de la durée des conventions initiales et des renouvellements, un recul important (au moins deux ans) est nécessaire pour observer les durées réelles des contrats débutés une année donnée, ce qui explique que la présente étude ne couvre pas les contrats débutés au-delà de 2011.

(8) La part plus faible des renouvellements en CUI-CAE qu'en CAE et CAV s'explique par une année 2010 atypique avec peu de reconductions de contrats, du fait de la montée en charge du dispositif et du plus faible recul sur ces contrats.

que les autres bénéficiaires de trouver un emploi non aidé et sont renouvelés de façon plus automatique dans leur contrat. Les sorties précoces sont plus rares dans le secteur non marchand que dans le marchand et concernent 13 % des CAE, 15 % des CAV et 11 % des CUI-CAE. Une rupture de contrat dans le secteur non marchand est souvent associée à une meilleure opportunité d'emploi [6].

Une fois prises en compte les reconductions et les ruptures anticipées de contrat, la durée effective totale passée en contrat aidé est plus longue en moyenne dans le secteur non marchand (12,9 mois) que dans le secteur marchand (9,5 mois), c'est-à-dire l'inverse de ce qui était observé pour les conventions initiales. Ceci s'explique, d'une part, par la plus forte proportion de sorties précoces dans le secteur marchand et, d'autre part, par la plus forte part de renouvellements dans le secteur non marchand. Ainsi, si seuls 3 % des bénéficiaires de CIE, CI-RMA hors RMI ou CUI-CIE avaient conclu un contrat de moins de 6 mois sur la période 2005-2011, 23 % ont finalement vu leur contrat se terminer avant 6 mois. À l'inverse, 35 % des bénéficiaires de CAE, CAV ou CUI-CAE sont restés plus d'un an en contrat aidé, alors qu'ils n'étaient que 9 % à avoir signé une convention initiale de plus d'un an.

Au cœur de la crise, une augmentation sensible des aides versées aux employeurs ayant recours aux contrats aidés

L'État, ou le conseil général pour les allocataires du RMI puis du RSA, verse des aides aux employeurs qui recrutent en contrat aidé. Ces aides sont généralement exprimées en pourcentage du Smic, ce pourcentage étant qualifié de « taux de prise en charge ». Les taux de prise en charge moyens des contrats aidés sont fixés dans les circulaires de la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP). Le taux de prise en charge varie selon des critères définis par les arrêtés des préfets de région, dans la limite du taux maximal fixé par la loi (encadrés 1 et 2). L'aide financière peut ainsi être majorée, sans dépasser le taux maximal, en fonction des publics ciblés (9), des actions de formation ou d'accompagnement mises en œuvre par les employeurs, du secteur d'activité ou du type d'employeur (notamment s'il s'agit d'un atelier ou chantier d'insertion, ACI) (10) mais aussi en fonction de la conjoncture. Lors de la crise de 2009-2010, les pouvoirs publics ont ainsi augmenté les taux de prise en charge (ainsi que les volumes de contrats aidés disponibles) pour inciter les employeurs à embaucher davantage en contrat aidé.

Entre 2005 et 2008, les taux moyens de prise en charge par l'État des CIE sont restés à peu près

stables aux alentours de 33 % (graphique 7). Ils ont ensuite augmenté progressivement jusque fin 2009, en lien avec la crise économique, pour atteindre en moyenne 45 %, soit un niveau proche du maximum autorisé par la loi (47 %). Ils se sont maintenus à un niveau élevé avec l'arrivée du CUI-CIE début 2010, puis sont redescendus progressivement à leur niveau moyen d'avant-crise (33 % à partir du 1^{er} trimestre 2011). La dispersion des taux de prise en charge autour de la moyenne est liée au fait que les taux varient en fonction du public embauché, des actions de formation et d'accompagnement envisagées notamment. Ainsi, par exemple, un employeur bénéficie en théorie d'un taux de prise en charge d'autant plus élevé que la personne qu'il recrute est éloignée de l'emploi ou appartient au public prioritaire défini par la circulaire et/ou qu'il prévoit de la former durant son contrat.

Dans le secteur non marchand, les taux de prise en charge sont plus élevés que dans le secteur marchand. Sur toute la période considérée, les employeurs du secteur non marchand ont bénéficié en moyenne d'un taux de prise en charge de 80 % en CAE, de 82 % en CAV et de 85 % en CUI-CAE. Depuis sa création jusqu'à fin 2008, le taux de prise en charge moyen du CAE a eu tendance à baisser, passant de 82 % à 72 % ; il s'est ensuite accru pour atteindre 91 % fin 2009, en lien avec la crise économique (graphique 8). Il a continué d'augmenter avec la création du CUI-CAE et a atteint son niveau le plus haut (94 %) au 2^e trimestre 2010. Depuis, il a diminué pour se stabiliser autour de 80 % jusque fin 2011. En 2009 et 2010, la majorité des CAE ou CUI-CAE ont été signés avec des taux de prise en charge élevés, autour de 90 %, pour favoriser les embauches en contrats aidés, tandis que sur les autres périodes les taux ont été plus dispersés. Comme dans le secteur marchand, les aides financières sont plus importantes pour certains publics ciblés (bénéficiaires du RSA notamment) et pour les employeurs prévoyant de mettre en place des actions de formation ou des périodes d'immersion en entreprise.

Les aides associées aux contrats spécifiques aux bénéficiaires de minima sociaux n'ont en revanche pas connu les mêmes fluctuations. L'aide financière associée au CI-RMA, rigoureusement égale au montant du RMI, n'a fait donc que suivre les hausses ponctuelles du montant du RMI puis du RSA sur cette période. De même, l'aide accordée par l'État dans le cadre du CAV n'était pas très sensible à la conjoncture. C'est une autre logique qui présidait à ses variations. En l'occurrence, cette aide était constituée d'une aide forfaitaire, égale au montant du RMI puis du RSA, ainsi que d'une aide dégressive au cours du temps portant sur le reste à charge de l'employeur. Les taux de prise en charge associés à cette aide dégressive étaient de 75 % la première année et de 50 % les années suivantes. Enfin, pour les salariés embauchés

(9) Les publics ciblés ou prioritaires sont définis par les circulaires de la DGEFP relatives aux contrats aidés. Ils varient selon les années et peuvent être modulés selon les régions, les préfets de région pouvant également décider de majorer les aides versées à certains employeurs ou à des catégories de publics plus fines que celles fixées par les circulaires nationales. Il peut s'agir, par exemple, des jeunes, des bénéficiaires du RSA, des demandeurs d'emploi de longue durée ou des travailleurs handicapés. En 2009, au niveau national le taux de prise en charge était plus élevé pour les jeunes. En 2010, il était majoré pour les demandeurs d'emploi en fin de droits.

(10) Ces structures développent des missions d'accueil, d'accompagnement et d'encadrement technique adaptées aux personnes en très grande difficulté et constituent souvent une première étape de réadaptation au monde du travail.

dans un ACI, le taux de prise en charge était de 90 % et non dégressif (11). Les variations des taux de prise en charge moyens du CAV entre 2005 et 2010 sont ainsi liées à l'évolution de la part des ACI et aux variations de la distribution des durées de contrats sur la période.

Le recours aux contrats aidés dans le secteur marchand : des logiques proches de celles à l'œuvre pour les contrats non aidés

Afin de caractériser le recours aux contrats aidés, une typologie a été réalisée sur les conventions initiales de contrats aidés signées entre 2005 et 2011 (encadré 4). Deux classifications ont été construites : la première sur les contrats aidés du secteur marchand et la seconde sur ceux du secteur non marchand.

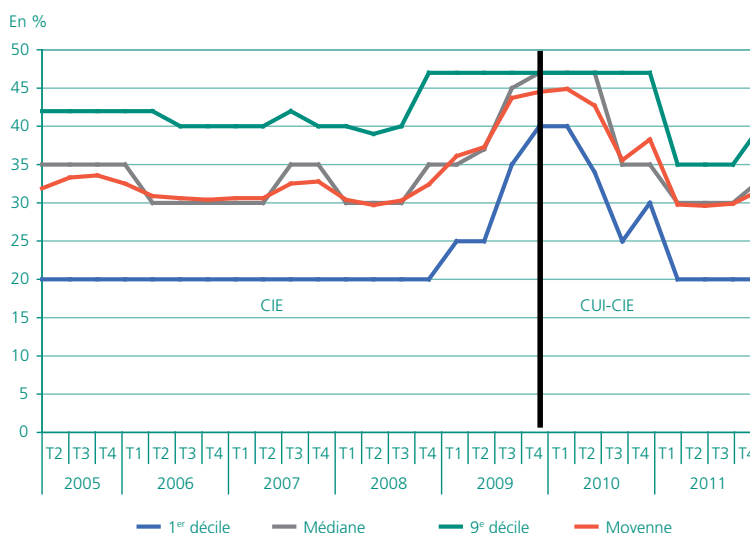
Pour le secteur marchand, ont ainsi pu être mis en évidence trois types différents d'utilisation des contrats aidés (tableau 1). De manière générale, les logiques de recours aux contrats aidés sont très semblables à celles que l'on observe pour les contrats de travail « classiques » non aidés [7] : les CDD courts sont privilégiés pour les personnes les moins expérimentées (jeunes, bénéficiaires de minima sociaux), les contrats signés par les femmes sont plus souvent à temps partiel et sont majoritairement des emplois tertiaires « féminins » tandis que ceux signés par les hommes sont essentiellement à temps complet et plus fréquemment des métiers techniques de l'industrie et de la construction.

Classe 1 : des contrats aidés masculins en CDI et à temps plein sur des postes plutôt techniques

Cette classe (41 % des conventions) est composée uniquement de CDI signés par des hommes, majoritairement à temps plein (87 %). Les conventions initiales ont été signées dans 74 % des cas pour une durée d'au moins un an (12). 36 % des hommes de cette classe travaillent dans les secteurs de l'industrie ou de la construction (contre 25 % dans les autres classes). Les bénéficiaires de

Graphique 7 • Taux de prise en charge dans le secteur marchand

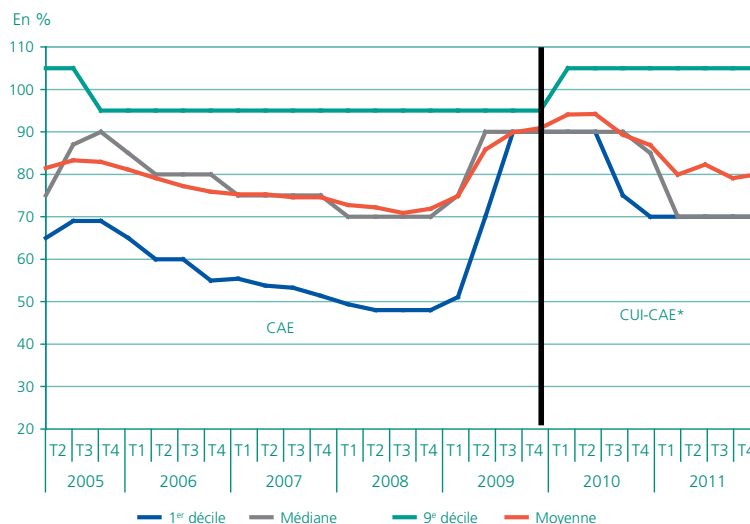
CIE puis CUI-CIE



Lecture : au 2^e trimestre 2009, le taux de prise en charge moyen du CIE était de 37 % du Smic ; les taux de prise en charge médian, du 1^{er} et du 9^e déciles étaient respectivement de 37 %, 25 % et 47 %.
Champ : France entière.

Graphique 8 • Taux de prise en charge dans le secteur non marchand

CAE puis CUI-CAE*



* Y compris CAE dans les Dom en 2010.
Note : à compter de 2010, le CUI-CAE se substitue non seulement au CAE mais aussi au CAV dont le taux de prise en charge était en moyenne supérieur.
Lecture : au 2^e trimestre 2009, le taux de prise en charge moyen du CAE était de 86 % du Smic ; les taux de prise en charge médian, du 1^{er} et du 9^e déciles étaient respectivement de 90 %, 70 % et 95 %.
Champ : France entière.

ces contrats sont un peu moins qualifiés que les autres : 66 % ont un niveau de formation inférieur au baccalauréat, contre 58 % dans les autres classes. Ils sont un peu plus fréquemment travailleurs handicapés (10 % contre 7 % dans les autres classes), cette population étant en général plus souvent masculine et travaillant plus souvent dans le secteur de l'industrie [8]. Les salariés exercent principalement des fonctions de personnels de cuisine-restauration, des métiers de gros et second œuvres dans le BTP, des métiers liés au transport (conduite et réparation) et des métiers

(11) Sur l'ensemble de la période d'existence des CAV, un peu plus d'un tiers des contrats ont eu lieu dans un ACI.



Source : ASP ; traitements Dares.



Source : ASP ; traitements Dares.

(12) Lorsque les contrats de travail associés sont des CDI, la durée du contrat aidé correspond à la durée de versement de l'aide de l'État.

Tableau 1 • Composition des classes de contrats aidés du secteur marchand

En %



		Classe 1 : CDI masculins, à temps pleins et plutôt techniques	Classe 2 : CDI féminins, à temps partiels et dans le tertiaire	Classe 3 : CDD courts pour les jeunes et les bénéficiaires de minima sociaux	Ensemble
	Effectifs	41	32	27	100
Contrat	CIE.....	68	71	47	63
	CI-RMA hors RMI.....	4	4	13	6
	CUI-CIE.....	28	25	40	30
Durée théorique de la convention initiale	Moins de 6 mois	1	1	8	2
	6 mois	11	11	48	21
	Entre 6 mois et 1 an.....	14	13	17	15
	1 an.....	46	47	19	39
	Entre 1 an et 2 ans.....	9	11	4	8
	2 ans ou plus.....	19	18	3	14
Durée hebdomadaire du contrat	20 heures ou moins	6	18	14	12
	Entre 20h et 35h.....	7	22	16	14
	35 heures ou plus	87	60	70	74
Type du contrat	CDD	0	0	100	27
	CDI.....	100	100	0	73
Métier occupé*	Agriculture et pêche, espaces naturels et espaces verts, soin aux animaux.....	4	0	8	4
	Commerce, vente et grande distribution	15	35	23	23
	Construction, bâtiment et travaux publics	19	0	15	12
	Hôtellerie, restauration, tourisme, loisirs et animation.....	15	23	15	17
	Industrie	7	4	10	7
	Installation et maintenance	11	0	5	6
	Santé.....	0	4	3	2
	Services à la personnes et à la collectivité	7	8	5	7
	Support à l'entreprise.....	4	19	8	9
	Transport et logistique.....	15	4	8	9
	Autres.....	4	4	3	3
Sexe	Femmes	0	100	45	44
	Hommes	100	0	55	56
Âge	16 à 25 ans.....	31	28	36	32
	26 à 49 ans.....	45	52	45	47
	50 ans ou plus	24	20	19	21
Niveau de formation	Inférieur au CAP	15	12	16	14
	Niveau CAP-BEP.....	51	40	48	47
	Niveau bac.....	18	26	21	21
	Niveau supérieur au bac.....	16	23	15	18
Durée d'inscription à Pôle emploi	Non-inscrit.....	12	10	9	10
	Moins de 6 mois	26	21	26	24
	De 6 à 11 mois	14	13	16	14
	De 12 à 23 mois	24	28	24	25
	24 mois ou plus	25	28	25	26
Bénéficiaire d'un minimum social		17	15	25	18
Travailleur handicapé		10	7	7	8
Secteur d'activité de l'entreprise	Industrie	17	12	21	16
	Construction.....	19	5	14	13
	Commerce.....	21	25	22	22
	Services.....	43	59	43	48
Effectifs de l'entreprise	0 à 4 salariés.....	47	53	47	49
	5 à 9 salariés.....	16	15	15	15
	10 à 49 salariés.....	24	22	23	23
	50 salariés ou plus	13	10	15	13
Intentions d'accompagnement du salarié		15	14	24	17
Intentions de formation du salarié		47	48	55	49
Année d'entrée en contrat aidé	2005.....	17	19	12	17
	2006.....	18	18	11	16
	2007.....	10	10	7	9
	2008.....	9	8	7	8
	2009.....	19	19	22	20
	2010.....	18	16	29	21
	2011.....	9	9	11	10
Rupture du contrat aidé		42	38	25	36

Source : ASP ; traitements Dares.

* Les métiers sont ventilés selon le code Rome V3 même si ce code ne concerne que les salariés dont le contrat a débuté à partir de 2009.

Lecture : 46 % des conventions initiales de contrats aidés du secteur marchand de la classe 1 ont été signées pour un an ; elles sont 47 % dans la classe 2 et 19 % dans la classe 3.

Champ : conventions initiales de contrats aidés du secteur marchand débutées de 2005 à 2011 ; France entière.

de vente dans la grande distribution. Les ruptures de contrat sont plus fréquentes dans cette classe que dans les autres (42 % contre 32 %), peut-être en lien avec la forte population masculine et faiblement diplômée, caractéristiques positivement corrélées avec les ruptures précoces de contrats d'après les enquêtes menées par ailleurs auprès des sortants de contrats aidés ([6]).

Deux catégories de contrats se distinguent dans cette classe selon que l'employeur prévoit une formation ou non. La première catégorie regroupe tous les contrats qui prévoient une ou plusieurs formations (47 % des contrats de la classe 1). Elle compte davantage de jeunes de moins de 26 ans (42 %) que l'ensemble de la classe. Les contrats qui prévoient une formation prévoient également plus souvent un accompagnement par un tuteur (27 % contre au plus 15 % dans les autres classes). Enfin, ils sont plutôt signés par les grandes entreprises, qui forment généralement plus souvent leurs salariés, en contrat aidé ou non, que les petites structures ([6], [9]). La seconde catégorie regroupe les contrats qui ne prévoient pas de formation. Ceux-ci s'adressent à des personnes ayant une plus grande expérience professionnelle et majoritairement très peu qualifiées : 29 % sont des seniors de 50 ans ou plus et près de 70 % ont au plus un niveau CAP-BEP. Elles travaillent dans 41 % des cas comme ouvriers ou techniciens dans les secteurs de l'industrie et de la construction. L'utilité d'une formation apparaît sans doute moins évidente pour ces salariés expérimentés.

Classe 2 : des contrats aidés féminins en CDI et souvent à temps partiel dans le secteur des services

Dans cette classe (32 % des conventions), les contrats aidés sont tous des CDI signés par des femmes dont les trois quarts pour une durée d'au moins un an. Ces salariées sont plus souvent à temps partiel que l'ensemble des salariés en contrats marchands (40 % contre 26 % sur l'ensemble des classes) et travaillent majoritairement dans le secteur tertiaire (84 % contre 62 % en moyenne), comme c'est le cas de manière générale pour l'ensemble des emplois ([7]). Les entreprises ont moins souvent l'intention d'accompagner leurs salariées durant le contrat aidé (14 % contre 20 % dans les autres classes), ce qui peut s'expliquer par le fait qu'il s'agit plus fréquemment de petites entreprises qui forment en général moins leurs salariés (53 % des contrats sont le fait d'entreprises de moins de 5 salariés, contre 47 % dans les autres classes). Les salariées exercent souvent des métiers de la cuisine-restauration, de secrétaires et/ou de comptables, de vente (vendeuse ou personnel de caisse) ou de services à la personne. Par ailleurs, les contrats de cette classe sont signés par des femmes en général plus diplômées que les autres signataires de contrats aidés (la moitié a au moins le baccalauréat, contre un peu plus

d'un tiers dans les autres classes) et un peu plus souvent demandeurs d'emploi de longue durée (56 % contre 49 % dans les autres classes).

Classe 3 : des contrats aidés temporaires signés par des jeunes et des bénéficiaires de minima sociaux

Cette troisième classe (27 % des conventions) est constituée uniquement de contrats à durée déterminée (CDD). Les contrats relativement courts y sont surreprésentés, puisque près de 75 % de ces contrats ont été signés pour une durée inférieure à un an, et 56 % pour une durée de 6 mois ou moins. 55 % des bénéficiaires sont des hommes, comme pour l'ensemble des contrats. Les signataires sont plus souvent jeunes (36 % contre 30 % dans les autres classes) et plus souvent bénéficiaires de minima sociaux (25 % contre 16 % dans les autres classes). Le secteur de l'industrie est plus couramment représenté parmi les employeurs que dans les autres classes de contrats aidés (21 % contre 15 %). Les métiers de l'industrie sont d'ailleurs fréquents, tout comme les métiers du BTP, de la vente et ceux des personnels de restauration. Les intentions d'accompagnement et de formation sont supérieures à la moyenne pour les contrats de cette classe. Ce sont principalement les jeunes (qui ont le moins d'expérience professionnelle) qui devraient en profiter. Les contrats de cette classe signés par des bénéficiaires de minima sociaux sont quant à eux fréquemment signés par des petites structures (de moins de 5 salariés). Les ruptures de contrat sont plus rares dans cette classe (25 % contre 40 % dans les autres classes), en lien avec la durée plus courte des contrats : même si elle est plus élevée en début de contrat, la probabilité de rompre le contrat augmente effectivement avec la durée prévue du contrat.

Dans le secteur non marchand, une utilisation des contrats aidés différente selon les difficultés d'insertion dans l'emploi des bénéficiaires

Dans le secteur non marchand, trois classes ont pu être dégagées pour caractériser le recours des employeurs aux contrats aidés. Leur construction met notamment en évidence des caractéristiques différentes des contrats en fonction des difficultés d'insertion dans l'emploi des bénéficiaires (tableau 2).

Classe 1 : des contrats aidés pour les bénéficiaires les moins éloignés de l'emploi

Cette classe (56 % des conventions) est composée uniquement de contrats signés par des personnes non allocataires de minima sociaux. Les bénéficiaires sont pour les trois quarts des femmes, ont un niveau de diplôme plus élevé que l'ensemble des signataires de contrats non aidés marchands

Tableau 2 • Composition des classes de contrats aidés du secteur non marchand

En %



		Classe 1 : Bénéficiaires les moins éloignés de l'emploi	Classe 2 : Bénéficiaires de minima sociaux les moins éloignés de l'emploi	Classe 3 : Bénéficiaires les plus éloignés de l'emploi	Ensemble
	Effectifs	56	24	20	100
Contrat	CAE	71	25	26	51
	CAV	0	55	31	19
	CUI-CAE	29	20	44	30
Durée théorique de la convention initiale	6 mois ou moins	56	38	82	57
	Entre 6 mois et 1 an	9	18	6	10
	1 an	29	23	10	24
	Entre 1 an et 2 ans	1	1	0	1
	2 ans ou plus	5	20	2	8
Durée hebdomadaire du contrat	20 heures ou moins	54	25	21	40
	Entre 20h et 35h	29	69	76	48
	35 heures ou plus	18	6	2	12
Taux de prise en charge par l'État	Moins de 70%	18	24	2	16
	De 70% à moins de 90%	40	37	7	33
	De 90% à moins de 100%	41	37	49	42
	100% ou plus	2	1	43	10
Métier occupé*	Agriculture et pêche, espaces naturels et espaces verts, soin aux animaux	3	5	35	11
	Commerce, vente et grande distribution	0	0	5	1
	Construction, bâtiment et travaux publics	0	0	9	2
	Hôtellerie, restauration, tourisme, loisirs et animation	14	10	5	11
	Industrie	0	0	5	1
	Installation et maintenance	7	5	14	8
	Santé	10	10	0	8
	Services à la personnes et à la collectivité	45	50	19	40
	Support à l'entreprise	17	15	2	13
	Transport et logistique	0	0	5	1
Autres	3	5	2	3	
Sexe	Hommes	74	73	17	63
	Femmes	26	27	83	37
Âge	16 à 25 ans	39	7	25	29
	26 à 49 ans	44	79	61	56
	50 ans ou plus	17	14	13	16
Niveau de formation	Inférieur au CAP	19	25	40	25
	Niveau CAP-BEP	41	40	49	42
	Niveau bac	24	20	8	20
	Niveau supérieur au bac	16	16	4	14
Durée d'inscription à Pôle emploi	Non-inscrit	10	9	15	10
	Moins de 6 mois	21	13	23	19
	De 6 à 11 mois	13	12	15	13
	De 12 à 23 mois	31	23	23	27
	24 mois ou plus	26	44	25	30
Bénéficiaire d'un minimum social		0	100	65	37
Travailleur handicapé		8	8	8	8
Statut de l'employeur	Atelier et chantier d'insertion (ACI)	2	7	74	18
	Associations hors ACI	39	33	10	32
	Collectivités territoriales	20	18	12	18
	Établissement public d'éducation	20	28	1	18
	Autre établissement public	19	14	4	15
Effectifs de la structure	0 à 4 salariés	17	15	9	15
	5 à 9 salariés	8	7	9	8
	10 à 49 salariés	23	20	53	28
	50 salariés ou plus	52	59	30	49
Intentions d'accompagnement du salarié		28	28	62	35
Intentions de formation du salarié		71	81	90	77
Rupture du contrat aidé		15	17	19	17
Date d'entrée en contrat aidé	2005	12	9	7	10
	2006	15	25	13	17
	2007	14	18	12	15
	2008	9	12	11	10
	2009	18	14	13	16
	2010	16	9	22	16
	2011	14	13	22	15

Source : ASP ;
traitements Dares.

* Les métiers sont ventilés selon le code Rome V3.

Lecture : 56 % des conventions initiales de contrats aidés du secteur non marchand de la classe 1 ont été signées pour six mois ou moins ; elles sont 38 % dans la classe 2 et 82 % dans la classe 3.

Champ : conventions initiales de contrats aidés du secteur non marchand débutées de 2005 à 2011 ; France entière.

(40 % de niveau supérieur ou égal au bac contre 34 %) et sont plus jeunes que la moyenne (39 % ont moins de 26 ans contre 29 % en moyenne). Les associations, hors ateliers et chantiers d'insertion (ACI), sont les principaux employeurs (39 % des contrats), puis viennent à égalité les collectivités territoriales, l'Éducation nationale et les autres établissements publics (principalement les établissements sanitaires publics). Très peu de contrats de cette classe (2 %) ont été signés par des ACI, en lien probablement avec un degré d'éloignement de l'emploi des bénéficiaires moins important que les autres bénéficiaires de contrats aidés non marchands. Probablement aussi pour cette raison, les contrats de cette classe prévoient moins souvent que la moyenne une formation ou un accompagnement : 71 % des employeurs ont l'intention de former leurs salariés et 28 % de les accompagner durant le contrat, contre respectivement 83 % et 37 % dans les autres classes. Comme usuellement sur le marché du travail « classique », les hommes sont plus souvent à temps plein que les femmes, même si les uns comme les autres sont majoritairement à temps partiel : c'est le cas de 72 % des contrats de la classe signés par des hommes, de 84 % de ceux signés par des femmes, dont 55 % à 20 heures. Ces dernières exercent principalement des métiers liés aux services à la personne et, dans une moindre mesure, des fonctions de secrétariat et d'assistance. Les hommes travaillent plus fréquemment dans des activités de services à la collectivité, d'entretien des espaces verts, d'entretiens techniques et d'animation.

Classe 2 : des contrats aidés pour les bénéficiaires de minima sociaux les plus qualifiés

Dans cette classe (24 % des conventions), les bénéficiaires sont tous allocataires de minima sociaux : 64 % bénéficient du RMI ou du RSA, 27 % de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) et 9 % de l'aide aux parents isolés (API) ou RSA majoré ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH). 73 % des contrats aidés de cette classe ont été signés par des femmes et dans 79 % des cas, par des personnes d'âge médian (26 à 49 ans). Les bénéficiaires sont souvent demandeurs d'emploi de longue durée (66 % des cas) dont près de la moitié depuis 2 ans ou plus. Leurs contrats sont en moyenne signés pour une durée plus longue que ceux des autres classes : 20 % ont une durée théorique de deux ans contre 4 % dans les autres classes. Le temps de travail associé est également plus élevé : 75 % des contrats prévoient une durée de travail supérieure à 20 heures contre 46 % dans la première classe. Les associations hors ACI et l'Éducation nationale sont les principaux employeurs (avec respectivement 33 % et 28 % des contrats) ; les contrats de cette classe sont notamment plus fréquemment que la moyenne signés par des établissements publics d'enseignement (28 % contre 18 %). Ils se déroulent également plus souvent dans de

grandes structures (dans 59 % des cas). D'après les déclarations de leurs employeurs, les bénéficiaires devraient bénéficier un peu plus souvent de formations que la moyenne (81 % contre 77 %) mais être moins fréquemment accompagnés (28 % contre 35 % en moyenne). Comme dans la classe 1, les femmes exercent principalement des métiers de services à la personne et dans une moindre mesure des fonctions d'assistance, de secrétariat et de personnel dans les établissements de santé. Les hommes sont plutôt positionnés sur des activités de services à la collectivité, d'entretien des espaces verts, d'entretiens techniques et d'animation. Finalement, bien qu'*a priori* plus éloignés de l'emploi au vu de leur durée d'inscription à Pôle emploi et de leur statut de bénéficiaire d'un minimum social, les signataires des contrats de cette deuxième classe exercent le même type de métiers que ceux des contrats de la première classe.

Classe 3 : des contrats aidés destinés aux personnes les plus éloignées de l'emploi, souvent bénéficiaires d'un minimum social

Cette dernière classe (20 % des conventions) concerne quasi exclusivement des hommes (83 %) peu ou pas diplômés (89 % ont un niveau inférieur ou égal au CAP-BEP). 65 % des contrats ont été signés par des bénéficiaires de minima sociaux (dont 85 % du RMI ou du RSA). Les contrats aidés dans cette classe sont courts, puisque 82 % ont une durée théorique de 6 mois au plus, et sont majoritairement à temps partiel de 26 heures (pour 75 % des contrats). Les ACI sont les principales structures employeuses (74 %) et, par conséquent, le taux de prise en charge de l'État est dans la quasi-totalité des cas d'au moins 90 % (13) ([3], [10]). Les bénéficiaires ayant de grandes difficultés d'insertion dans l'emploi (moins diplômés, souvent bénéficiaires du RSA et salariés en ACI), leurs contrats sont plus souvent assortis d'actions de formation et d'accompagnement prévues : 90 % des employeurs ont l'intention de les former contre 74 % dans les autres classes et 62 % ont l'intention de les accompagner contre 28 % dans les autres classes. Les métiers exercés sont par ailleurs très spécifiques : il s'agit principalement de métiers manuels non qualifiés (entretien des espaces naturels et espaces verts, aide agricole, manutention et assemblage, gros et second œuvres) ainsi que de métiers d'entretien des locaux (nettoyage et maintenance).

(13) La prise en charge de l'État atteint un maximum de 105 % pour les ACI.

Vinciane BAYARDIN,
avec la collaboration de Yannick FENDRICH (Dares)

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, renouvelables 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.	CDI ou CDD de 6 mois minimum ou contrat de travail temporaire, renouvelables 2 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 euros 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, renouvelables dans la limite d'une durée totale de 24 mois, sauf dérogations (allocataires de minima sociaux, travailleurs handicapés,...).	CDI ou CDD de 6 à 24 mois, renouvelables dans la limite d'une durée totale de 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.	
	Prolongations possibles : <ul style="list-style-type: none"> • 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.

Pour en savoir plus

- [1] Bahu M., avec la collaboration de Y. Fendrich (2011), « Les contrats d'aide à l'emploi en 2009 : hausse importante des entrées pour lutter contre la crise », *Dares Analyses* n° 018, mars.
- [2] 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.
- [3] Bahu M. (2012), « Les contrats d'aide à l'emploi en 2011 : des entrées en baisse, mais des contrats plus ciblés sur les publics en difficulté », *Dares Analyses* n° 088, novembre.
- [4] Dares (1996), « 40 ans de politique de l'emploi », *La Documentation française*.
- [5] Fendrich Y., Gratadour C., Rémy V. (2010), « Les employeurs et les contrats aidés : motivations et processus de recrutement », *Dares Analyses* n° 041, juin.
- [6] Bayardin V. (2013), « Devenir à six mois et accompagnement des personnes sorties de contrats aidés en 2011. Davantage de formation et d'encadrement pendant le contrat que pour les sortants de 2010 », *Dares Analyses* n° 071, novembre.
- [7] Insee en collaboration avec la Dares (2013), Fiche thématique Qualité des emplois - Emploi et salaires - Insee références - édition 2013.
- [8] Amrous N. (2012), « L'emploi des travailleurs handicapés dans les établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé : bilan de l'année 2010 », *Dares Analyses* n° 79, novembre.
- [9] Insee en collaboration avec la Dares, la Depp et le Céreq (2011), Fiche thématique La formation tout au long de la vie - Formations et emploi - Insee références - édition 2011
- [10] Avenel M., Bahu M. (2012), « L'insertion par l'activité économique en 2010 : hausse des embauches, après une année 2009 marquée par la crise », *Dares Analyses* n° 078, novembre.

DES CONTRATS AIDÉS ISSUS DE LA LOI DE COHÉSION SOCIALE AU CONTRAT UNIQUE D'INSERTION

L'existence de contrats spécifiquement réservés aux bénéficiaires de minima sociaux introduits en 2005 (CI-RMA et CAV) reposait sur le principe d'une « activation des dépenses passives » d'assistance sociale. Les employeurs qui engageaient des allocataires de minima sociaux percevaient ainsi une aide forfaitaire correspondant au montant du RMI (puis du RSA socle à partir de juin 2009) accordé à une personne seule. Dans le cas du CAV, cette aide forfaitaire était complétée par une aide dégressive dans le temps, proportionnelle à l'écart entre le salaire versé et l'aide forfaitaire accordée au titre du minimum social (1). L'introduction du contrat unique d'insertion (CUI) en 2010 a supprimé cette spécificité. Elle était en effet critiquée comme stigmatisante à l'égard de leurs bénéficiaires. Par ailleurs, en limitant la variété des contrats aidés mobilisables, le CUI a permis d'offrir davantage de simplicité et de lisibilité pour les employeurs.

À l'origine, dans la loi de cohésion sociale de 2005, le CIE était le seul des quatre contrats à pouvoir être conclu à durée indéterminée, même si la durée de prise en charge de l'aide ne pouvait excéder deux ans. Dès 2006, la possibilité de recruter des salariés en contrats à durée indéterminée (CDI) a été étendue au CI-RMA. En revanche, les deux contrats du secteur non marchand ne pouvaient être que des contrats à durée déterminée (CDD). Depuis l'introduction du CUI le 1^{er} janvier 2010, des CDI peuvent être signés dans le secteur non marchand comme dans le secteur marchand.

En 2005, la loi instituait une très nette différence entre les durées des CAV et celles des CAE : les CAV ne pouvaient, sauf dérogation, être d'une durée inférieure à deux ans, afin de permettre la mise en place d'un parcours d'insertion sociale et professionnelle pour ses bénéficiaires. Cette distinction s'est estompée rapidement et la dérogation est devenue la règle. Les conventions initiales d'embauche en CAV prévoyant des durées de contrat inférieures à deux ans sont devenues majoritaires dès la fin 2005 : au 4^e trimestre 2005, 54 % des CAV étaient signés pour moins de deux ans, dont 30 % pour six mois.

L'État versait aux employeurs de salariés sous CIE ou sous CAE une aide financière correspondant à un certain pourcentage du Smic horaire brut par heure travaillée, dans la limite du nombre d'heures prises en charge (2). Ce taux de prise en charge pouvait aller jusqu'à 47 % du Smic horaire dans le cas du CIE et jusqu'à 95 % dans celui du CAE, voire même 105 % pour les salariés travaillant au sein d'ateliers et chantiers d'insertion (ACI) (3). Cette aide pouvait être modulée en fonction des caractéristiques des bénéficiaires permettant de déterminer leur niveau de difficulté d'accès à l'emploi, du statut de l'employeur, des conditions économiques locales ou des efforts consentis par l'employeur en matière de formation professionnelle, de tutorat, d'accompagnement ou de VAE. L'arrivée du CUI ne modifie pas les taux de prise en charge, ceux du CUI-CIE (respectivement du CUI-CAE) étant calés sur ceux du CIE (respectivement du CAE).

Les mesures d'accompagnement et de formation ont été progressivement accentuées. En effet, la loi de programmation pour la cohésion sociale visait à renforcer l'accompagnement et la formation en contrat aidé. Les actions de formation et d'accompagnement étaient ainsi obligatoires en CAV et recommandées pour le CIE, le CI-RMA et le CAE. La loi du 1^{er} décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion, qui a créé le CUI, a eu quant à elle pour objectif de renforcer l'accompagnement du salarié, notamment en rendant obligatoire la désignation d'un référent par le prescripteur du contrat (Pôle emploi, les missions locales, le conseil général ou Cap emploi) et d'un tuteur par l'employeur. Cette loi prévoyait également 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.

(1) L'aide dégressive correspond à 75 % du solde à la charge de l'employeur la première année et à 50 % les années suivantes. Jusqu'au 1^{er} mars 2006, l'aide dégressive était de 90 % du solde restant à la charge de l'employeur les 6 premiers mois.

(2) Ce nombre d'heures pouvant parfois être inférieur au nombre d'heures effectivement travaillées par le salarié.

(3) Les structures développant des ACI appartiennent au secteur de l'insertion par l'activité économique. Leur mission consiste à embaucher des personnes ayant des difficultés particulières d'accès à l'emploi tout en leur proposant des mesures d'accompagnement en parallèle, tant sur le plan professionnel que social.

TYPOLOGIE DES CONTRATS AIDÉS

Une typologie des contrats aidés a été construite à partir des données disponibles dans les conventions individuelles d'embauche de ces contrats fournies par l'Agence de services et de paiement (ASP). L'ensemble des conventions initiales signées entre avril 2005 et décembre 2011 ont été utilisées (1), soit 500 000 conventions initiales dans le secteur marchand et 1,5 million dans le secteur non marchand.

Dans le but de mettre en évidence différentes modalités de recours aux contrats aidés, la typologie est issue d'une classification ascendante hiérarchique (CAH). Cette méthode permet de construire des classes qui regroupent en leur sein les contrats aidés qui ont des caractéristiques proches, que ce soit en termes de caractéristiques des bénéficiaires, des employeurs ou encore du contrat lui-même (durée, temps de travail, etc.). La classification est dite ascendante car chaque « individu » de la classification (ici, chaque contrat), appartient au départ à un seul et unique groupe. Elle est dite hiérarchique car elle regroupe les individus de façon itérative à partir des sous-groupes précédemment établis. La méthode utilisée pour construire les groupes est la méthode de Ward. La classification a par la suite été consolidée, de manière à réaffecter chaque individu à la classe pour laquelle sa distance au centre de gravité est la plus petite.

La classification a été faite séparément sur les contrats aidés des secteurs marchand et non marchand compte tenu de leur caractère très différencié, qu'il s'agisse des employeurs concernés, du public effectivement recruté ou de l'accompagnement et de la formation associés. Les contrats aidés du secteur non marchand ont pour objectif de répondre à un besoin non satisfait. Ils sont par ailleurs mobilisés dans un environnement moins concurrentiel que dans le secteur marchand, où l'objectif est également de lutter contre la sélectivité du marché du travail mais où les contraintes de rentabilité sont plus présentes.

Les variables qui ont servi à déterminer les classes sont les suivantes.

- Les caractéristiques du contrat : sa durée théorique (durée de la convention initiale), la durée hebdomadaire travaillée, le type de contrat (CDI ou CDD) dans le secteur marchand, le taux de prise en charge associé dans le secteur non marchand.
- Les caractéristiques du bénéficiaire du contrat aidé : son sexe, son âge, son niveau de formation, sa durée d'inscription à Pôle emploi, le fait qu'il bénéficie ou non d'un minimum social et le fait qu'il soit travailleur handicapé ou non.
- Les caractéristiques de l'employeur du contrat aidé : le secteur d'activité dans le secteur marchand et le statut de l'employeur dans le secteur non marchand, l'effectif de l'établissement, les actions d'accompagnement et de formation prévues dans la convention d'embauche.

D'autres variables, que l'on a choisi de ne pas utiliser pour construire les classes, sont mobilisées pour décrire les classes. Il s'agit du type de contrat aidé (CIE, CI-RMA et CUI-CIE pour le secteur marchand ; CAE, CAV et CUI-CAE pour le secteur non marchand), l'année de l'entrée en contrat aidé, le fait que le contrat ait été rompu précocement ou parvenu à terme ainsi que du type de métier occupé pendant le contrat aidé (2).

(1) À l'exception des conventions initiales de CI-RMA bénéficiant du RMI, les données individuelles sur ces contrats n'étant pas disponibles avant avril 2008.

(2) Le métier occupé durant le contrat aidé est disponible à partir du code Rome des métiers de Pôle emploi. Toutefois, la nomenclature a été révisée en 2010 et la base de données contient deux versions de code Rome, non strictement comparables entre elles. Il n'a donc pas été possible d'utiliser le métier occupé par le salarié dans la détermination des classes. Il intervient toutefois dans la description des classes.