

INTRODUCTION	page 4
---------------------------	--------

I – Situation au moment de l'enquête et devenir du salarié

- Situation des salariés au moment de l'enquête page 13
- Devenir des salariés à l'issue de l'aide financière publique page 15
- Principale raison de démission d'après l'employeur page 17
- Principale raison de licenciement page 18
- Principale raison de rupture d'un commun accord page 19

II – Recrutement et intermédiation du service public de l'emploi

1. Connaissance des salariés avant le recrutement

- Part des salariés connus de l'employeur ou de son entourage avant l'embauche et raisons ...
..... page 21

2. Le canal de recrutement

- Canal de mise en contact entre les salariés et les employeurs page 22
- Rôle de l'organisme dans la mise en contact de l'établissement avec les salariés page 24
- Rôle de Pôle emploi dans le recrutement lorsqu'il n'a pas aidé à la mise en contact .. page 26

3. Prescripteur du contrat aidé

- Prescripteur du contrat aidé page 28
- Rôle du prescripteur différent de Pôle emploi au cours du recrutement lorsqu'il n'a pas joué de rôle dans la mise en contact page 29
- Discussions entre l'employeur et le prescripteur sur les modalités du contrat page 31

4. Multiples candidatures

- Examen de multiples candidatures et raisons page 33

5. Historique des recrutements en contrat aidé

- Recrutement en contrat aidé au cours des trois années précédant l'enquête page 35

III – Effets des aides à l'emploi sur la décision de recruter

- Motif de recrutement des salariés en contrat aidé page 38
- Intention de recruter en contrat aidé et connaissance de l'aide financière page 40
- Intention de recruter sur un autre type de contrat aidé ou sur un contrat en alternance page 41

- Raisons de l'employeur pour justifier le choix d'un type de contrat aidé plutôt qu'un autre page 42
- Effet d'aubaine sur la décision de recruter page 44
- Effet d'anticipation sur la décision de recruter page 46
- Effets de profil sur la décision de recruter page 47
- Effet emploi sur la décision de recruter page 49

IV – Situation de l'établissement fin 2013 et perspectives pour 2014

- Évolution des effectifs au cours des trois années précédant l'enquête page 50
- Besoins de recrutement en 2014 page 51
- Risque de l'établissement d'être confronté à des difficultés financières en 2014 page 52

V – Suivi du salarié

1. Organisation du travail

- Caractérisation du travail des salariés page 53
- Les collègues des salariés en contrat aidé page 54

2. Accès des salariés à la formation

- Accès des salariés aux formations préalables et d'adaptation au poste de travail page 55
- Accès des salariés aux formations différentes de l'adaptation au poste de travail page 56
- Raison de l'absence de réalisation et de programmation de formation différente d'une formation d'adaptation au poste de travail page 58

3. Caractérisation de la dernière formation suivie

- Objectif de la dernière formation suivie page 60
- Validation de la qualification visée par la dernière formation suivie page 62
- Lieu de la dernière formation suivie en dehors d'une formation d'adaptation au poste de travail page 63
- Durée de la dernière formation suivie en dehors d'une formation d'adaptation au poste de travail page 64
- Réalisation sur le temps de travail de la dernière formation suivie en dehors d'une formation d'adaptation au poste de travail page 65
- Participation financière des établissements pour la dernière formation suivie en dehors d'une formation d'adaptation au poste de travail page 65
- Sources de financement externe des formations de la dernière formation suivie en dehors d'une formation d'adaptation au poste de travail page 67

4. Autres formations

- Objectif des autres formations réalisées ou programmées page 69
- Validation de la qualification visée page 71

5. Accès des salariés à la formation

- Connaissance et respect des engagements de formation pris lors du recrutement page 72
- Opinion des employeurs sur la pertinence des engagements pour exercer les missions du poste page 73

6. Accompagnement interne des salariés en contrat aidé

- Accompagnement interne des salariés page 74
- Fréquence des rencontres entre le salarié et le tuteur page 75
- Caractéristiques de l'accompagnement interne page 76
- Contrepartie des tuteurs page 78
- Raisons pour lesquelles les salariés n'ont pas bénéficié d'un accompagnement interne page 79

7. Accompagnement externe des salariés en contrat aidé

- Accompagnement externe des salariés page 81
- Correspondance entre le tuteur et l'interlocuteur de l'accompagnement extérieur..... page 82
- Connaissance du contenu de l'accompagnement externe par les tuteurs page 83
- Caractéristiques de l'accompagnement externe page 83
- Raisons pour lesquelles les salariés n'ont pas été accompagnés par une personne extérieure page 85

8. Opinion sur le suivi

- Opinion des employeurs sur les règles en termes de formation, d'accompagnement interne ou externe..... page 87
- Opinion des employeurs sur l'évolution des règles en termes de formation, d'accompagnement interne ou externe page 88

ANNEXE : questionnaire de l'enquête page 89

Introduction

Ce numéro de *Synthèse.Stat'* présente les résultats détaillés de l'enquête réalisée en 2014 auprès des établissements utilisateurs de contrats uniques d'insertion ou d'emplois d'avenir.

11 000 employeurs ayant recruté une personne en contrat aidé entre septembre et novembre 2013 ont été interrogés quelques mois après l'embauche d'un salarié. L'interrogation a porté sur :

- les motifs de recours au contrat aidé,
- les modalités de recrutement et l'intervention du service public de l'emploi,
- le suivi du salarié en termes d'accompagnement, de formation ou d'organisation du travail pendant son contrat,
- l'intention de l'employeur de maintenir le salarié en emploi à l'issue de l'aide,
- la situation de l'établissement fin 2013 et les perspectives pour l'année 2014.

Les résultats présentés, sont, lorsque cela est possible, ventilés par sexe, type de contrat, secteur d'activité pour les employeurs du secteur marchand et statut de l'employeur pour ceux du secteur non marchand.

L'enquête auprès des employeurs de contrats aidés en 2014

La Dares a réalisé en 2014 une enquête auprès d'établissements ayant embauché en contrat aidé (encadré 1), afin d'analyser l'usage que les employeurs font des dispositifs d'aide à l'emploi. L'enquête a pour objet de connaître les pratiques de recours des employeurs à ces dispositifs et de recueillir leur opinion sur leur apport (voir le questionnaire détaillé en annexe). Elle couvre cinq thèmes principaux :

- le recrutement en contrat aidé et l'intermédiation du service public de l'emploi ;
- les motifs de recours au contrat aidé et les logiques de substitution entre contrats ;
- le devenir du salarié à l'issue de l'aide et les ruptures de contrats ;
- la situation de l'établissement fin 2013 et les perspectives pour l'année 2014 ;
- le suivi du salarié en termes d'accompagnement, de formation ou d'organisation du travail.

L'enquête s'inscrit dans le prolongement d'enquêtes réalisées par le passé auprès d'employeurs des secteurs marchand et non marchand utilisateurs de dispositifs de contrats aidés. La précédente enquête a été réalisée en 2007. Elle portait sur les établissements utilisateurs de l'un des sept dispositifs en vigueur à l'époque : contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) et contrat d'avenir (CAV) dans le secteur non marchand ; contrat initiative emploi (CIE), contrat insertion revenu minimum d'activité (CI-RMA), contrat jeune en entreprise (CJE), contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation dans le secteur marchand. En 1998 et 2000, deux enquêtes avaient porté sur les employeurs du secteur marchand utilisateurs des quatre mesures suivantes : l'apprentissage, le contrat de qualification, le contrat initiative emploi (CIE) et l'exonération à l'embauche du 1^{er} salarié.

L'enquête de 2014 traite des mêmes thèmes que celle de 2007. Toutefois, son champ est plus restreint et se concentre sur les contrats uniques d'insertion (CUI) et les emplois d'avenir. En outre, le questionnaire a été remanié pour mieux répondre à ses objectifs, ce qui empêche toute comparaison directe entre les deux enquêtes. Aucun résultat ne sera donc présenté en évolution dans cette publication.

➤ **Champ et échantillon**

Le champ de l'enquête est celui des employeurs de France ayant embauché au moins un salarié entre septembre et novembre 2013, pour un contrat d'une durée supérieure à un mois, dans le cadre de l'un des quatre dispositifs d'aide à l'emploi suivants : le CUI-CAE dans le secteur non marchand, le CUI-CIE dans le secteur marchand, l'emploi d'avenir dans le secteur marchand et l'emploi d'avenir dans le secteur non marchand. Seules les embauches d'un nouveau salarié sont prises en compte ; les reconductions de contrat ne sont donc pas incluses dans le champ.

La base de sondage est constituée à partir de la base des conventions d'embauches en contrat aidé de l'agence de services et de paiement (ASP), datant de janvier 2014. Entre septembre et novembre 2013, 122 799 personnes ont été embauchées en contrat aidé en France. Parmi elles, 65 % ont été recrutées en CUI-CAE, 12 % en CUI-CIE, 5 % en emploi d'avenir marchand et 18 % en emploi d'avenir non marchand. L'échantillon était constitué de 14 000 employeurs : 9 500 dans le secteur non marchand (5 621 CUI-CAE et 3 879 emplois d'avenir) et 4 500 dans le secteur marchand (2 562 CUI-CIE et 1 938 emplois d'avenir). Ils ont été interrogés par téléphone entre les mois de mars et de juin 2014.

➤ **Pondération**

79 % des établissements interrogés ont répondu à l'enquête. La non-réponse a été corrigée en deux temps. Dans un premier temps, un modèle de non-réponse a été utilisé pour associer des non-répondants à des répondants ayant les mêmes caractéristiques. Dans un second temps, un calage des poids a été réalisé, pour tenir compte des caractéristiques des établissements et des contrats. Deux jeux de poids ont ainsi été construits simultanément pour l'exploitation de l'enquête : des poids « établissement » et des poids « contrat ».

Les résultats présentés

Les tableaux présentés reprennent les résultats détaillés de l'enquête. Ils portent sur l'ensemble des établissements interrogés, à l'exception des ateliers et chantiers d'insertion (1). 53 séries de tableaux sont présentées, déclinées lorsque les effectifs sont suffisants :

- par sexe (pour les questions portant sur le salarié),
- par type de contrat (CUI ou emploi d'avenir) et par secteur (marchand ou non marchand) ;
- pour les contrats du secteur non marchand, par statut de l'employeur (associations, collectivités territoriales, Éducation nationale, établissements sanitaires et sociaux, autres employeurs) ;
- pour les contrats du secteur marchand, par secteur d'activité de l'employeur (agriculture et industrie, commerce, construction, hébergement et restauration, soutien aux entreprises, autres employeurs).

Les résultats sont présentés dans cinq parties.

La première porte sur la situation des bénéficiaires des contrats au moment de l'enquête, environ six mois après leur recrutement. 92 % étaient toujours présents dans l'établissement. Dans 84 % des cas, les établissements du secteur marchand envisagent de maintenir les salariés en emploi à l'issue de l'aide financière de l'État, contre seulement 37 % dans le secteur non marchand. Les raisons des départs de l'établissement sont également présentées dans cette partie.

La deuxième partie est consacrée aux pratiques de recrutement. Un tiers des bénéficiaires de contrats aidés étaient déjà connus de l'employeur ou de son entourage avant le recrutement, et la moitié des personnes recrutées ont été orientées par un organisme spécifique (principalement Pôle emploi et les missions locales). Le rôle d'accompagnement du prescripteur est également mis en évidence, puisque dans 42 % des cas il y a eu discussion entre celui-ci et l'employeur pour préciser les modalités du contrat. C'est notamment le cas pour les emplois d'avenir, qui sont des contrats plus récents, et dans le secteur marchand, où les employeurs sont moins souvent des utilisateurs réguliers de contrats aidés.

La troisième partie présente les effets de l'aide publique (encadré 2), selon qu'elle a permis de créer des emplois, de modifier le profil de la personne recrutée au bénéfice d'une personne plus éloignée du marché du travail, de réaliser l'embauche plus tôt ou qu'elle n'a eu aucune incidence sur la décision d'embaucher. Dans le secteur non marchand, 64 % des contrats n'auraient pas été signés en l'absence d'aide de l'État, contre seulement 19 % dans le secteur marchand. Cette partie permet également de constater les intentions initiales de recrutement des employeurs et d'identifier les raisons qui les ont finalement convaincus de recruter sur le dispositif choisi.

La quatrième partie livre un panorama de la situation de l'établissement employeur en terme d'évolution des effectifs, d'anticipation de difficultés financières, de besoin de recrutements dans le futur et d'intention de recruter à nouveau sur le dispositif. 30 % des établissements pensent recruter à nouveau sur le même dispositif, et 55 % ne comptaient pas recruter en 2014.

(1) Ces structures, qui appartiennent au champ de l'insertion par l'activité économique ont fait l'objet d'une enquête spécifique en 2012 et donné lieu à plusieurs publications. Par le public embauché comme par leurs pratiques d'encadrement, elles sont très différentes du reste des établissements employeurs de CUI-CAE. Les inclure dans le champ présenté aurait ainsi sensiblement modifié les résultats. Cela aurait compliqué à la fois la comparaison entre les différents contrats et la généralisation de l'interprétation des résultats, puisque les ACI ne recrutent plus de CUI-CAE depuis juillet 2014. Pour ces raisons, les résultats présentés dans ce document sont « hors ACI ».

Enfin, la cinquième et dernière partie recense les actions de formation et d'accompagnement des bénéficiaires des contrats. Ainsi, 24 % ont suivi une formation avant le début du contrat et 76 % une formation d'adaptation au poste de travail. D'autres actions de formation ont été réalisées ou sont programmées pour 74 % des contrats. Un tuteur a été nommé pour 95 % des bénéficiaires. Des informations plus précises sur la nature des formations et le ressenti des employeurs en termes de contrainte sont déclinées.

Encadré 1

Les contrats aidés

Les contrats aidés sont des contrats de travail pour lesquels l'employeur bénéficie d'une aide de l'État et qui visent à favoriser l'insertion professionnelle durable de « publics cibles » en difficulté sur le marché du travail, notamment les chômeurs de longue durée, les allocataires de minima sociaux, les seniors ou les jeunes non qualifiés.

Les effets attendus de ces contrats aidés sont de plusieurs natures. Ils permettent tout d'abord de soutenir l'activité économique à court terme en période de crise économique. Ils permettent ensuite aux bénéficiaires de se procurer un revenu immédiat, mais aussi d'éviter un trop grand éloignement du marché du travail grâce à l'acquisition d'une expérience professionnelle ou d'une formation. Enfin, ils doivent avoir un effet positif sur l'insertion professionnelle des bénéficiaires à plus long terme.

Les premiers contrats aidés ont été créés au début des années 1980 ; si les formes juridiques ont changé au cours du temps, les effets attendus restent les mêmes. En 2010, les différentes formes de contrats aidés ont été regroupées au sein des contrats uniques d'insertion (CUI). Cette publication porte sur les deux types de contrats aidés actuellement en vigueur : les contrats uniques d'insertion et les emplois d'avenir.

Le **contrat unique d'insertion** (CUI) a été créé par la loi du 1^{er} décembre 2008 et est entré en vigueur au 1^{er} janvier 2010 en France métropolitaine et à partir du 1^{er} janvier 2011 dans les départements d'outre-mer. Il a pour objet l'embauche de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières. 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). Dans le secteur non marchand, jusqu'au 30 juin 2014, un CUI pouvait être signé au sein d'un atelier ou chantier d'insertion (ACI), qui est une structure relevant de l'insertion par l'activité économique. Depuis le 1^{er} juillet 2014, cette possibilité a été supprimée, avec la mise en œuvre de la réforme du financement de l'Insertion par l'activité économique. Depuis cette date, les ACI recrutent sur un contrat spécifique du secteur de l'insertion par l'activité économique (IAE), le contrat à durée déterminée d'insertion (CDDI).

Les **emplois d'avenir** ont été créés par la loi du 26 octobre 2012 et sont entrés en vigueur au 1^{er} novembre 2012. Ils visent à proposer des contrats longs aux jeunes sans emploi peu ou pas qualifiés et ainsi à leur ouvrir l'accès à une qualification et à une insertion professionnelle durable.

Chaque année, en loi de finances, sont définis l'enveloppe budgétaire et le nombre de recrutements autorisés pour chaque type de contrat. Au cours de l'année, l'enveloppe de contrats autorisés peut être revue, en fonction du contexte économique. Un taux moyen de prise en charge et une durée moyenne des contrats aidés sont définis au niveau national, ainsi qu'une répartition régionale de l'enveloppe nationale. Ce sont ensuite les préfets de région qui assurent le pilotage des contrats aidés, en fixant par arrêté les conditions de prise en charge des contrats aidés et les sous-populations prioritaires.

Encadré 1 (suite)

Caractéristiques des contrats uniques d'insertion et des emplois d'avenir

	CUI-CIE	CUI-CAE	Emplois d'avenir marchand	Emplois d'avenir non marchand
Employeurs éligibles	<p>Tout employeur du secteur marchand, hors particulier employeur.</p> <p>Sauf établissements ayant licencié pour motif économique dans les 6 mois précédant l'embauche.</p>	<p>Employeur du secteur non marchand : collectivités territoriales, hôpitaux publics, établissements publics d'enseignement, organismes privés à but non lucratif...</p> <p>Depuis le 1^{er} juillet 2014, les ateliers et chantiers d'insertion ne peuvent plus recruter en CUI-CAE.</p>	<p>Selon identification des secteurs prioritaires au niveau régional.</p>	<p>Employeur du secteur non marchand : collectivités territoriales, hôpitaux publics, organismes privés à but non lucratif...</p>
Publics éligibles	<p>Personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi.</p> <p>Des priorités sont définies au niveau national, mais la définition des critères est régionale.</p>		<p>Jeunes sans emploi de 16 à 25 ans (30 ans pour les personnes bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé)</p> <ul style="list-style-type: none"> - s'ils ne détiennent aucun diplôme ; - s'ils sont titulaires d'un diplôme de niveau V (BEP ou CAP), et ont recherché un emploi pendant 6 mois au minimum au cours des 12 derniers mois ; - s'ils ont au plus un niveau bac+3, et ont recherché un emploi pendant 12 mois au minimum au cours des 18 derniers mois et résident dans une zone prioritaire (Zus, ZRR ou Dom). 	
Durée du contrat	<p>CDI ou CDD de 6 à 24 mois</p>		<p>CDI ou CDD de 12 à 36 mois</p>	
	<p>Prolongation possible dans la limite de 2 ans dans le cas général, ou de 5 ans pour les plus de 50 ans, les allocataires d'un minimum social et les travailleurs handicapés ;</p> <p>Prolongation possible également pour permettre l'achèvement d'une action de formation prévue au titre de l'aide allouée.</p>		<p>Prolongation possible dans la limite de 3 ans.</p>	
Durée hebdomadaire	<p>De 20 à 35 heures</p>		<p>35 heures</p>	
		<p>Dérogation possible en cas de difficultés du salarié, prévue par la convention pour une durée inférieure à 20 heures.</p>	<p>Dérogation possible lorsque le parcours ou la situation du bénéficiaire le justifient, sans être inférieure à un mi-temps.</p>	

Encadré 1 (suite et fin)

	CUI-CIE	CUI-CAE	Emplois d'avenir marchand	Emplois d'avenir non marchand
Prise en charge de l'État	Taux de prise en charge définis par arrêtés du préfet de région en fonction de la catégorie et du secteur d'activité de l'employeur, des actions prévues en matière d'accompagnement professionnel, des conditions économiques locales, des difficultés d'accès à l'emploi antérieurement rencontrées par le salarié. Un complément est versé par les conseils généraux pour les allocataires du RSA.		35 % du Smic horaire	75 % du Smic horaire
	Taux maximum de 47 % du Smic horaire, dans la limite de 35 heures.	Taux maximum de 95 % du Smic horaire, dans la limite de 35 heures ; 105 % dans les ACI.	47 % pour les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification, et les entreprises d'insertion.	
Autres avantages sociaux et fiscaux	Cumul possible avec les dispositifs de droit commun. Éligible notamment aux allègements généraux sur les bas salaires.	Exonération de cotisations sociales employeur dans la limite du Smic, de taxe sur les salaires, de taxe d'apprentissage, de la participation à l'effort de construction.	Cumul possible avec les dispositifs de droit commun. Éligible notamment aux allègements généraux sur les bas salaires.	Exonération de cotisations sociales employeur dans la limite du Smic, de taxe sur les salaires, de taxe d'apprentissage, de la participation à l'effort de construction.
Engagements de la part de l'employeur en termes d'accompagnement du salarié	Mise en place d'actions d'accompagnement professionnel.	Mise en place d'actions d'accompagnement professionnel ainsi que d'actions de formation professionnelle ou de validation des acquis de l'expérience.	Définition de la qualification ou des compétences visées, notamment des compétences de base et transférables. Mise en place d'actions de formation, réalisées prioritairement pendant le temps de travail, permettant d'acquérir cette qualification ou ces compétences.	
	Désignation d'un tuteur au sein de l'établissement, pour participer à l'accueil du salarié, contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels, assurer la liaison avec le référent et participer à l'établissement de l'attestation d'expérience professionnelle.		Désignation d'un tuteur qui doit, notamment, assurer un suivi régulier du salarié pendant toute la période sur laquelle porte l'aide, en lien avec le prescripteur en charge du suivi personnalisé du jeune.	

Encadré 2

Concepts utilisés

Les différents effets de l'aide à l'emploi

Les embauches sont réparties en :

- un « effet emploi » lorsque, en l'absence de tout dispositif d'aide à l'emploi, l'employeur n'aurait pas embauché ;
- un « effet profil » si l'aide n'a pas conditionné la décision d'embaucher, mais a influé sur le profil de la personne embauchée (âge, diplôme, expérience, etc.) ;
- un « effet d'anticipation » si l'aide a permis d'avancer la date de recrutement de la personne embauchée de plus de six mois (en l'absence d'aide, l'employeur aurait embauché la même personne mais plus tard ; par convention, lorsqu'il y a à la fois un effet de profil et un effet d'anticipation, il est comptabilisé comme un effet de profil) ;
- un « effet d'aubaine » si l'aide n'a pas modifié la décision de recrutement (la même personne aurait été recrutée au même moment sur le même poste).

La formation d'adaptation au poste de travail

Lors de l'enquête, la formation d'adaptation au poste de travail était définie auprès des employeurs comme une formation qui a lieu au moment de la prise de poste. Son objectif est d'apporter au salarié des compétences indispensables pour exercer les fonctions qu'il occupe.

L'accompagnement interne ou tutorat

L'accompagnement interne ou tutorat est réalisé par une personne travaillant dans l'établissement, dont le rôle peut être d'apporter une aide à la prise de poste, de réaliser un suivi de l'acquisition des compétences ou encore d'apporter une aide à l'élaboration du projet professionnel.

Rey M. (2015), [Les contrats uniques d'insertion et les emplois d'avenir en 2014. Des bénéficiaires plus nombreux malgré des recrutements en baisse](#), *Dares Analyses* n° 065, septembre.

Mougin É., Rey M. (2015), [Recrutements en contrat aidé. Dans le secteur non marchand, 64 % des embauches n'auraient pas eu lieu sans aide de l'État](#), *Dares Analyses* n° 058, août.

Le Rhun B. (2011), [Le parcours des salariés en contrat aidé chez leur employeur](#), *Dares Analyses* n° 004, janvier.

Gradatour C., Rémy V. (2010), [Accompagnement et formation pendant les contrats aidés : le point de vue des employeurs](#), *Dares Analyses* n° 084, décembre.

Fendrich Y., Gradatour C., Rémy V. (2010), [Les employeurs et les contrats aidés : motivations et processus de recrutement](#), *Dares Analyses* n° 041, juillet.

I – Situation au moment de l'enquête et devenir du salarié

Tableau 1.1 • Situation des salariés au moment de l'enquête, selon le sexe

En %

	Homme	Femme	Ensemble
Toujours dans l'établissement	91	93	92
Dont :			
sur le même contrat ou le même dispositif	89	92	91
en CDI non aidé	1	1	1
en CDD non aidé	0	0	0
sur un autre contrat aidé	0	0	0
Hors de l'établissement	9	7	8
Dont :			
contrat à terme	3	3	3
démission	3	3	3
licenciement	2	1	1
rupture d'un commun accord	2	1	1

Lecture : parmi les femmes embauchées en contrat aidé entre septembre et novembre 2013, 93 % sont toujours en poste dans l'établissement et 7 % ne travaillent plus dans l'établissement.

Champ : salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 1.2 • Situation des salariés au moment de l'enquête, selon le type de contrat aidé

En %

	Secteur marchand			Secteur non marchand			Ensemble
	CUI-CIE	Emploi d'avenir	Ensemble	CUI-CAE	Emploi d'avenir	Ensemble	
Toujours dans l'établissement	85	85	85	94	95	94	92
Dont :							
sur le même contrat ou le même dispositif	79	85	81	94	95	94	91
en CDI non aidé	5	0	3	0	0	0	1
en CDD non aidé	2	0	1	0	0	0	0
sur un autre contrat aidé	0	0	0	0	0	0	0
Hors de l'établissement	15	15	15	6	5	6	8
Dont :							
contrat à terme	5	3	4	3	1	2	3
démission	4	6	5	2	2	2	3
licenciement	4	3	4	0	1	1	1
rupture d'un commun accord	3	2	2	1	1	1	1

Lecture : 85 % des salariés embauchés en contrat aidé dans le secteur marchand entre septembre et novembre 2013 sont toujours dans l'établissement au moment de l'enquête.

Champ : salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 1.3 • Situation des salariés au moment de l'enquête, selon le statut de l'employeur du secteur non marchand

En %

	Associations	Collectivités territoriales	Éducation nationale	Établissements sanitaires et sociaux	Autres statuts	Ensemble
Toujours dans l'établissement	93	94	96	94	96	94
Dont :						
sur le même contrat ou le même dispositif en CDI non aidé	93	94	95	94	95	94
en CDD non aidé	-	-	-	-	-	0
sur un autre contrat aidé	-	-	-	-	-	0
Hors de l'établissement	7	6	4	6	4	6
Dont :						
contrat à terme	3	3	2	3	-	2
démission	2	-	-	-	-	2
licenciement	1	-	-	-	-	1
rupture d'un commun accord	1	-	-	-	-	1

- : effectifs insuffisants.

Lecture : 94 % des salariés embauchés en contrat aidé par les établissements sanitaires et sociaux entre septembre et novembre 2013 sont toujours dans l'établissement au moment de l'enquête.

Champ : salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 1.4 • Situation des salariés au moment de l'enquête, selon le secteur d'activité de l'employeur du secteur marchand

En %

	Agriculture et industrie	Commerce	Construction	Hébergement et restauration	Soutien aux entreprises	Autre	Ensemble
Toujours dans l'établissement	89	84	84	76	88	89	85
Dont :							
sur le même contrat ou le même dispositif en CDI non aidé	83	78	80	74	84	85	81
en CDD non aidé	-	-	-	-	-	-	3
sur un autre contrat aidé	-	-	-	-	-	-	1
Hors de l'établissement	11	16	16	24	12	11	15
Dont :							
contrat à terme	5	4	5	6	2	3	4
démission	3	7	5	9	3	3	5
licenciement	2	3	3	6	5	3	4
rupture d'un commun accord	1	3	4	3	2	2	2

- : effectifs insuffisants.

Lecture : 89 % des salariés embauchés en contrat aidé par les établissements du secteur de l'agriculture ou de l'industrie entre septembre et novembre 2013 sont toujours dans l'établissement au moment de l'enquête.

Champ : salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 2.1 • Devenir des salariés à l'issue de l'aide financière publique selon le sexe

En %

	Homme	Femme	Ensemble
Maintien dans l'établissement	56	41	46
Dont :			
évolution possible dans l'établissement	45	29	35
aucune évolution possible car la situation de l'établissement ne le permet pas	7	8	8
aucune évolution possible car le profil du salarié ne correspond pas	3	2	2
possibilité d'évolution inconnue	1	1	1
Départ de l'établissement	24	41	35
Car :			
travail non satisfaisant pendant son contrat	2	2	2
inadaptation du salarié au poste de l'établissement	1	1	1
souhait de départ des salariés	1	1	1
absence de perspective d'évolution de l'entreprise	5	10	8
décision par la tutelle administrative	8	21	16
l'employeur estime que ce n'est pas la vocation du contrat aidé de maintenir les salariés sur leur poste	3	3	3
activité sur le poste insuffisante pour justifier les coûts d'un salarié classique	4	4	4
Possibilité de maintien inconnue	20	18	19

Lecture : pour 56 % des salariés hommes toujours en contrat aidé au moment de l'enquête, l'employeur pense maintenir le salarié dans l'établissement après la fin de l'aide financière publique, 24 % ne seront pas repris ; pour les 20 % restants, l'employeur ne sait pas s'il maintiendra ou non les salariés.

Champ : salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 et toujours en contrat aidé au moment de l'enquête ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 2.2 • Devenir des salariés à l'issue de l'aide financière publique, selon le type de contrat aidé

En %

	Secteur marchand			Secteur non marchand			Ensemble
	CUI-CIE	Emploi d'avenir	Ensemble	CUI-CAE	Emploi d'avenir	Ensemble	
Maintien dans l'établissement	84	86	84	31	51	37	46
Dont :							
évolution possible dans l'établissement	60	73	64	21	45	28	35
aucune évolution possible car la situation de l'établissement ne le permet pas	16	5	12	8	3	6	8
aucune évolution possible car le profil du salarié ne correspond pas	7	5	6	2	2	2	2
possibilité d'évolution inconnue	2	2	2	1	1	1	1
Départ de l'établissement	8	7	7	51	20	42	35
Car :							
travail non satisfaisant pendant son contrat	2	3	2	2	2	2	2
inadaptation des salariés aux postes existant dans l'établissement	1	0	1	1	1	1	1
souhait de départ des salariés	1	1	1	1	1	1	1
absence de perspective d'évolution de l'entreprise	2	2	2	11	6	9	8
décision par la tutelle administrative	0	0	0	27	4	20	16
l'employeur estime que ce n'est pas la vocation du contrat aidé de maintenir les salariés sur leur poste	0	0	0	4	2	4	3
activité sur le poste insuffisante pour justifier les coûts d'un salarié classique	1	0	1	5	4	4	4
Possibilité de maintien inconnue	8	8	8	18	30	21	19

Champ : salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 et toujours en contrat aidé au moment de l'enquête ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 2.3 • Devenir des salariés à l'issue de l'aide financière publique selon le statut de l'employeur du secteur non marchand

En %

	Associations	Collectivités territoriales	Éducation nationale	Établissements sanitaires et sociaux	Autres statuts	Ensemble
Maintien dans l'établissement	45	36	23	36	43	37
Dont :						
évolution possible dans l'établissement	37	30	9	32	36	28
aucune évolution possible car la situation de l'établissement ne le permet pas	6	4	11	2	5	6
aucune évolution possible car le profil du salarié ne correspond pas	2	2	1	1	1	2
possibilité d'évolution inconnue	1	1	2	0	0	1
Départ de l'établissement	35	30	65	37	31	42
Car :						
travail non satisfaisant pendant son contrat	2	1	2	2	2	2
inadaptation des salariés aux postes existant dans l'établissement	1	1	1	3	2	1
souhait de départ des salariés	2	1	0	1	1	1
absence de perspective d'évolution de l'entreprise	15	6	5	10	7	9
décision par la tutelle administrative	5	10	56	10	13	20
l'employeur estime que ce n'est pas la vocation du contrat aidé de maintenir les salariés sur leur poste	3	7	2	5	3	4
activité sur le poste insuffisante pour justifier les coûts d'un salarié classique	7	5	0	6	4	4
Possibilité de maintien inconnue	20	33	12	27	27	21

Champ : salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 et toujours en contrat aidé au moment de l'enquête ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 2.4 • Devenir des salariés à l'issue de l'aide financière publique, selon le secteur d'activité de l'employeur du secteur marchand

En %

	Agriculture et industrie	Commerce	Construction	Hébergement et restauration	Soutien aux entreprises	Autre	Ensemble
Maintien dans l'établissement	86	85	80	88	86	82	84
Dont :							
évolution possible dans l'établissement	62	63	68	63	68	63	64
aucune évolution possible car la situation de l'établissement ne le permet pas	15	15	8	12	9	13	12
aucune évolution possible car le profil du salarié ne correspond pas	7	6	3	9	6	6	6
possibilité d'évolution inconnue	2	2	1	4	2	0	2
Départ de l'établissement	6	9	11	6	6	7	7
Car :							
travail non satisfaisant pendant son contrat	2	2	3	-	-	2	2
inadaptation des salariés aux postes existant dans l'établissement	1	1	2	-	-	0	1
souhait de départ des salariés	0	1	1	-	-	1	1
absence de perspective d'évolution de l'entreprise	2	3	2	-	-	2	2
décision par la tutelle administrative	0	0	0	-	-	0	0
l'employeur estime que ce n'est pas la vocation du contrat aidé de maintenir les salariés sur leur poste	0	0	0	-	-	0	0
activité sur le poste insuffisante pour justifier les coûts d'un salarié classique	1	1	1	-	-	1	1
Possibilité de maintien inconnue	7	6	9	7	8	11	8

- : effectifs insuffisants.

Champ : salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 et toujours en contrat aidé au moment de l'enquête ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 3.1 • **Principale raison de démission d'après l'employeur, selon le sexe**

En %

	Homme	Femme	Ensemble
Conditions de travail non satisfaisantes	31	10	18
Salaire trop faible	5	1	2
Mauvaise relation avec une autre personne de l'établissement	6	5	6
Autre emploi trouvé ou création d'entreprise	16	37	29
Raisons personnelles ou familiales	36	37	37
Suivi d'une formation qualifiante	0	2	2
Autres raisons	5	4	4
Raison inconnue de l'employeur	2	3	2

Lecture : d'après les employeurs, 10 % des femmes en contrat aidé ayant démissionné l'ont fait car les conditions de travail n'étaient pas satisfaisantes.

Champ : salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 et qui ont démissionné ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 3.2 • **Principale raison de démission d'après l'employeur, selon le type de contrat aidé**

En %

	Secteur marchand			Secteur non marchand			Ensemble
	CUI-CIE	Emploi d'avenir	Ensemble	CUI-CAE	Emploi d'avenir	Ensemble	
Conditions de travail non satisfaisantes	25	38	31	6	24	10	18
Salaire trop faible	6	2	4	1	1	1	2
Mauvaise relation avec une autre personne de l'établissement	9	9	9	3	4	3	6
Autre emploi trouvé ou création d'entreprise	11	9	10	50	13	42	29
Raisons personnelles ou familiales	40	35	38	32	48	36	37
Suivi d'une formation qualifiante	0	0	0	2	4	3	2
Autres raisons	6	5	6	3	4	3	4
Raison inconnue de l'employeur	1	2	2	3	2	3	2

Champ : salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 et qui ont démissionné ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 3.3 • Principale raison de démission d'après l'employeur, selon le statut de l'employeur du secteur non marchand

En %

	Associations	Collectivités territoriales	Éducation nationale	Établissements sanitaires et sociaux	Autres statuts	Ensemble
Conditions de travail non satisfaisantes	11	-	-	-	-	10
Salaire trop faible	0	-	-	-	-	1
Mauvaise relation avec une autre personne de l'établissement	3	-	-	-	-	3
Autre emploi trouvé ou création d'entreprise	32	-	-	-	-	42
Raisons personnelles ou familiales	39	-	-	-	-	36
Suivi d'une formation qualifiante	4	-	-	-	-	3
Autres raisons	6	-	-	-	-	3
Raison inconnue de l'employeur	3	-	-	-	-	3

- : effectifs insuffisants.

Champ : salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 et qui ont démissionné ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 3.4 • Principale raison de démission d'après l'employeur, selon le secteur d'activité de l'employeur du secteur marchand

En %

	Agriculture et industrie	Commerce	Construction	Hébergement et restauration	Soutien aux entreprises	Autre	Ensemble
Conditions de travail non satisfaisantes	29	37	26	30	37	21	31
Salaire trop faible	7	0	21	1	0	3	4
Mauvaise relation avec une autre personne de l'établissement	19	8	13	6	16	0	9
Autre emploi trouvé ou création d'entreprise	12	15	8	5	4	14	10
Raisons personnelles ou familiales	33	39	18	45	39	48	38
Suivi d'une formation qualifiante	0	0	0	0	0	0	0
Autres raisons	0	2	10	8	3	14	6
Raison inconnue de l'employeur	0	0	4	4	0	0	2

Champ : salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 et qui ont démissionné ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 4.1 • Principale raison de licenciement, selon le sexe

En %

	Homme	Femme	Ensemble
Une raison économique	0	2	1
Une faute grave ou lourde	33	13	24
Un comportement inadapté	26	28	27
Une insuffisance, une inaptitude professionnelle ou une indisponibilité	35	43	38
Une autre raison	6	14	10

Lecture : d'après les employeurs, 2 % des femmes en contrat aidé licenciées l'ont été pour une raison économique.

Champ : salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 et qui ont été licenciés ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 4.2 • Principale raison de licenciement, selon le type de contrat aidé

En %

	Secteur marchand			Secteur non marchand			Ensemble
	CUI-CIE	Emploi d'avenir	Ensemble	CUI-CAE	Emploi d'avenir	Ensemble	
Une raison économique	2	0	2	-	-	0	1
Une faute grave ou lourde	12	9	11	-	-	44	24
Un comportement inadapté	20	46	28	-	-	25	27
Une insuffisance, une inaptitude professionnelle ou une indisponibilité	46	41	44	-	-	29	38
Une autre raison	20	4	15	-	-	2	10

- : effectifs insuffisants.

Champ : salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 et qui ont été licenciés ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 4.3 • Principale raison de licenciement, selon le secteur d'activité de l'employeur du secteur marchand

En %

	Agriculture et industrie	Commerce	construction	Hébergement et restauration	Soutien aux entreprises	Autre	Ensemble
Une raison économique	-	-	-	2	-	-	2
Une faute grave ou lourde	-	-	-	4	-	-	11
Un comportement inadapté	-	-	-	30	-	-	28
Une insuffisance, une inaptitude professionnelle ou une indisponibilité	-	-	-	33	-	-	44
Une autre raison	-	-	-	31	-	-	15

- : effectifs insuffisants.

Champ : salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 et qui ont été licenciés ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 5.1 • Principale raison pour laquelle le contrat a été rompu d'un commun accord, selon le sexe

En %

	Homme	Femme	Ensemble
Conditions de travail non satisfaisantes	18	29	23
Salaire trop faible	4	0	2
Mauvaise relation avec une autre personne de l'établissement	8	7	7
Autre emploi trouvé ou création d'entreprise	12	26	19
Raisons personnelles ou familiales	15	18	17
Insuffisance ou inaptitude professionnelle	33	15	24
Autre raison	11	5	8

Lecture : d'après les employeurs, 29 % des femmes en contrat aidé ayant rompu leur contrat d'un commun accord avec leur employeur l'ont fait parce que les conditions de travail n'étaient pas satisfaisantes.

Champ : salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 dont le contrat a été rompu avant son terme par décision commune ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 5.2 • Principale raison pour laquelle le contrat a été rompu d'un commun accord, selon le type de contrat aidé

En %

	Secteur marchand			Secteur non marchand			Ensemble
	CUI-CIE	Emploi d'avenir	Ensemble	CUI-CAE	Emploi d'avenir	Ensemble	
Conditions de travail non satisfaisantes	23	-	22	23	26	24	23
Salaire trop faible	5	-	4	0	1	0	2
Mauvaise relation avec une autre personne de l'établissement	14	-	14	4	0	2	7
Autre emploi trouvé ou création d'entreprise	6	-	5	49	4	31	19
Raisons personnelles ou familiales	5	-	6	11	47	26	17
Insuffisance ou inaptitude professionnelle	32	-	33	12	21	16	24
Autre raison	15	-	16	1	1	1	8

- : effectifs insuffisants.

Champ : salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 dont le contrat a été rompu avant son terme par décision commune ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 5.3 • Principale raison pour laquelle le contrat a été rompu d'un commun accord, selon le statut de l'employeur du secteur non marchand

En %

	Associations	Collectivités territoriales	Éducation nationale	Établissements sanitaires et sociaux	Autres statuts	Ensemble
Conditions de travail non satisfaisantes	34	-	-	-	-	24
Salaire trop faible	0	-	-	-	-	0
Mauvaise relation avec une autre personne de l'établissement	0	-	-	-	-	2
Autre emploi trouvé ou création d'entreprise	17	-	-	-	-	31
Raisons personnelles ou familiales	35	-	-	-	-	26
Insuffisance ou inaptitude professionnelle	12	-	-	-	-	16
Autre raison	2	-	-	-	-	1

- : effectifs insuffisants.

Champ : salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 dont le contrat a été rompu avant son terme par décision commune ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

II – Recrutement et intermédiation du service public de l'emploi

1. Connaissance des salariés avant le recrutement

Tableau 6.1 • Part des salariés connus de l'employeur ou de son entourage avant l'embauche et raisons, selon le sexe

	En %						
	Agriculture et industrie	Autre	Commerce	Construction	Hébergement et restauration	Soutien aux entreprises	Ensemble
Oui	54	39	44	61	38	43	33
Raison* :							
avaient déjà travaillé dans l'établissement	28	17	18	9	11	17	22
avaient déjà travaillé dans un établissement de la connaissance de l'employeur	18	21	19	12	12	17	15
avaient fait du bénévolat dans l'établissement	23	17	14	15	0	31	1
étaient une connaissance personnelle de l'employeur ou d'autres personnes de l'établissement	18	21	21	13	11	16	24
autre	18	23	12	19	14	15	4

* Plusieurs réponses possibles.

Lecture : parmi les salariés déjà connus par l'employeur ou son entourage avant l'embauche, 17 % avaient déjà travaillé dans l'établissement.

Champ : salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 6.2 • Part des salariés connus de l'employeur ou de son entourage avant l'embauche et raisons, selon le type de contrat aidé

	En %						
	Secteur marchand			Secteur non marchand			Ensemble
	CUI-CIE	Emploi d'avenir	Ensemble	CUI-CAE	Emploi d'avenir	Ensemble	
Oui	47	45	46	25	40	29	33
Raisons* :							
avaient déjà travaillé dans l'établissement	19	28	22	13	23	16	17
avaient déjà travaillé dans un établissement de la connaissance de l'employeur	18	10	15	6	7	6	8
avaient fait du bénévolat dans l'établissement	1	1	1	5	7	5	4
étaient une connaissance personnelle de l'employeur ou d'autres personnes de l'établissement	26	22	24	9	12	10	13
autre	4	2	4	4	5	4	4

* Plusieurs réponses possibles.

Champ : salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 6.3 • Part des salariés connus de l'employeur ou de son entourage avant l'embauche et raisons, selon le statut de l'employeur du secteur non marchand

	En %					
	Associations	Collectivités territoriales	Éducation nationale	Établissements sanitaires et sociaux	Hébergement et restauration	Ensemble
Oui	40	39	9	21	26	29
Raisons* :						
avaient déjà travaillé dans l'établissement	19	22	5	15	19	16
avaient déjà travaillé dans un établissement de la connaissance de l'employeur	9	8	3	4	6	6
avaient fait du bénévolat dans l'établissement	12	2	0	0	1	5
étaient une connaissance personnelle de l'employeur ou d'autres personnes de l'établissement	15	12	3	2	5	10
autre	4	7	2	3	4	4

* Plusieurs réponses possibles.

Champ : salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 6.4 • Part des salariés connus de l'employeur ou de son entourage avant l'embauche et raisons, selon le secteur d'activité de l'employeur du secteur marchand

En %

	Agriculture et industrie	Commerce	Construction	Hébergement et Restauration	Soutien aux entreprises	Autre	Ensemble
Oui	54	44	61	38	43	39	46
Raisons* :							
avaient déjà travaillé dans l'établissement	65	0	30	20	22	15	22
avaient déjà travaillé dans un établissement de la connaissance de l'employeur	12	0	0	6	11	6	15
avaient fait du bénévolat dans l'établissement	6	0	21	6	5	5	1
étaient une connaissance personnelle de l'employeur ou d'autres personnes de	26	0	0	16	6	10	24
autre	0	0	0	5	7	4	4

* Plusieurs réponses possibles.

Champ : salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

2. Le canal de recrutement

Tableau 7.1 • Canal de mise en contact entre les salariés et les employeurs, selon le sexe

En %

	Homme	Femme	Ensemble
Par une petite annonce	5	5	5
Par des relations professionnelles	15	10	11
Par des relations personnelles	13	5	8
Suite à une candidature spontanée	23	20	21
Par un organisme	41	57	52
Dont :			
Pôle emploi	21	40	34
une mission locale	15	12	13
Cap emploi	1	1	1
le service du conseil général (y compris le référent RSA)	0	1	1
le service de la mairie (ou centre d'action sociale, CCAS, CIAS)	1	0	0
un responsable local de programme d'insertion	0	0	0
une société d'intérim, une entreprise de reclassement, un cabinet de recrutement	1	0	1
une association d'insertion ou une structure de l'insertion par l'activité économique	1	0	1
une école, une université, un centre de formation	0	0	0
un autre organisme	1	1	1
Par un autre moyen	2	2	2
Présence dans l'établissement avant le recrutement en contrat aidé	1	1	1

Lecture : 20 % des femmes recrutées en contrat aidé l'ont été suite à une candidature spontanée.

Champ : salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 7.2 • Canal de mise en contact entre les salariés et les employeurs, selon le type de contrat aidé

En %

	Secteur marchand			Secteur non marchand			Ensemble
	CUI-CIE	Emploi d'avenir	Ensemble	CUI-CAE	Emploi d'avenir	Ensemble	
Par une petite annonce	8	6	7	4	5	5	5
Par des relations professionnelles	15	13	15	10	12	10	11
Par des relations personnelles	22	16	20	4	5	5	8
Suite à une candidature spontanée	20	24	21	22	19	21	21
Par un organisme	33	38	34	57	56	57	52
Dont :		12	21	49	37	9	34
Pôle emploi	25	12	21	49	37	9	34
une mission locale	2	20	8	3	15	45	13
Cap Emploi	1	1	1	1	1	1	1
le service du conseil général (y compris le référent RSA)	0	0	0	1	1	0	1
le service de la mairie (ou centre d'action sociale, CCAS, CIAS)	0	0	0	1	0	0	0
un responsable local de programme d'insertion	0	0	0	0	0	0	0
une société d'intérim, une entreprise de reclassement, un cabinet de recrutement	2	2	2	0	0	0	1
une association d'insertion ou une structure de l'insertion par l'activité économique	1	1	1	1	0	0	1
une école, une université, un centre de formation	0	1	1	0	0	0	0
un autre organisme	1	1	1	2	1	1	1
Par un autre moyen	1	2	1	3	1	2	2
Présence dans l'établissement avant le recrutement en contrat aidé	1	1	1	0	1	1	1

Champ : salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 ; France entière.
Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 7.3 • Canal de mise en contact entre les salariés et les employeurs, selon le statut de l'employeur du secteur non marchand

En %

	Associations	Collectivités territoriales	Éducation nationale	Établissements sanitaires et sociaux	Autres statuts	Ensemble
Par une petite annonce	6	5	1	7	5	5
Par des relations professionnelles	14	10	6	7	10	10
Par des relations personnelles	10	3	0	1	1	5
Suite à une candidature spontanée	20	34	12	22	15	21
Par un organisme	46	46	77	61	64	57
Dont :		18	72	31	25	9
Pôle emploi	28	18	72	31	25	9
une mission locale	14	24	1	27	34	45
Cap Emploi	1	0	1	0	2	1
le service du conseil général (y compris le référent RSA)	0	1	1	1	0	0
le service de la mairie (ou centre d'action sociale, CCAS, CIAS)	1	1	0	0	0	0
un responsable local de programme d'insertion	0	0	0	0	0	0
une société d'intérim, une entreprise de reclassement, un cabinet de recrutement	0	0	0	0	0	0
une association d'insertion ou une structure de l'insertion par l'activité économique	0	1	0	0	1	0
une école, une université, un centre de formation	0	0	0	0	0	0
un autre organisme	1	1	2	2	1	1
Par un autre moyen	2	2	2	0	3	2
Présence dans l'établissement avant le recrutement en contrat aidé	1	0	0	2	0	1

Champ : salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 ; France entière.
Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 7.4 • Canal de mise en contact entre les salariés et les employeurs, selon le secteur d'activité de l'employeur du secteur marchand

En %

	Agriculture et industrie	Commerce	Construction	Hébergement et restauration	Soutien aux entreprises	Autre	Ensemble
Par une petite annonce	4	9	5	8	8	10	7
Par des relations professionnelles	15	14	17	10	14	18	15
Par des relations personnelles	20	19	30	18	21	16	20
Suite à une candidature spontanée	21	25	20	24	16	20	21
Par un organisme	36	31	26	38	40	36	34
Dont :							
Pôle emploi	21	18	14	23	27	25	21
une mission locale	6	10	6	11	7	6	8
Cap Emploi	1	0	0	1	1	1	1
le service du conseil général (y compris le référent RSA)	0	0	0	0	1	0	0
le service de la mairie (ou centre d'action sociale, CCAS, CIAS)	0	0	0	0	0	0	0
un responsable local de programme d'insertion	0	0	0	0	0	0	0
une société d'intérim, une entreprise de reclassement, un cabinet de recrutement	5	1	2	0	2	1	2
une association d'insertion ou une structure de l'insertion par l'activité économique	1	0	1	0	1	1	1
une école, une université, un centre de formation	1	1	1	0	0	0	1
un autre organisme	2	0	0	2	1	1	1
Par un autre moyen	2	1	2	2	1	1	1
Présence dans l'établissement avant le recrutement en contrat aidé	2	1	1	0	1	1	1

Champ : salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 ; France entière.
Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 8.1 • Rôle de l'organisme dans la mise en contact de l'établissement avec les salariés, selon le sexe*

En %

	Homme	Femme	Ensemble
Diffusion de l'offre	78	84	82
Présélection des candidats	70	77	75
Transmission de candidature	87	86	86
Conseils et assistance sur certains aspects du recrutement	39	33	34
Dont :			
rédaction et diffusion de l'annonce concernant le recrutement	17	16	16
obtention de l'aide financière la plus adaptée	27	18	20
rédaction du contrat de travail ou de la convention	20	19	18
démarches administratives relatives à ce recrutement	22	19	18
précision du contenu du poste	17	12	13
autre chose	2	3	3
Autre rôle	10	8	9

* Plusieurs réponses possibles.

Lecture : parmi les hommes recrutés en contrat aidé pour lesquels l'organisme a joué un rôle dans la mise en contact avec l'établissement, 28 % ont été présélectionnés par l'organisme.

Champ : salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 pour lesquels un organisme a joué un rôle dans la mise en contact avec l'établissement ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 8.2 • Rôle de l'organisme dans la mise en contact de l'établissement avec les salariés, selon le type de contrat aidé*

En %

	Secteur marchand			Secteur non marchand			Ensemble
	CUI-CIE	Emploi d'avenir	Ensemble	CUI-CAE	Emploi d'avenir	Ensemble	
Diffusion de l'offre	84	61	76	86	78	83	82
Présélection des candidats	63	67	65	74	82	77	75
Transmission de candidature	81	78	80	86	90	87	86
Conseils et assistance sur certains aspects du recrutement	40	51	44	28	46	33	34
Dont :							
rédaction et diffusion de l'annonce concernant le recrutement	24	20	22	14	17	15	16
obtention de l'aide financière la plus adaptée	33	37	34	13	31	18	20
rédaction du contrat de travail ou de la convention	16	27	20	14	28	18	18
démarches administratives relatives à ce recrutement	18	33	24	13	29	18	18
précision du contenu du poste	18	24	20	10	17	12	13
autre chose	2	4	2	3	3	3	3
Autre rôle	10	13	11	6	14	8	9

* Plusieurs réponses possibles.

Champ : salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 pour lesquels un organisme a joué un rôle dans la mise en contact avec l'établissement ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 8.3 • Rôle de l'organisme dans la mise en contact de l'établissement avec les salariés, selon le statut de l'employeur du secteur non marchand*

En %

	Associations	Collectivités territoriales	Éducation nationale	Établissements sanitaires et sociaux	Autres statuts	Ensemble
Diffusion de l'offre	85	73	88	78	78	83
Présélection des candidats	75	77	77	78	70	77
Transmission de candidature	87	90	84	94	83	87
Conseils et assistance sur certains aspects du recrutement	34	39	28	34	41	33
Dont :						
rédaction et diffusion de l'annonce concernant le recrutement	16	15	14	16	15	15
obtention de l'aide financière la plus adaptée	23	29	7	23	21	18
rédaction du contrat de travail ou de la convention	18	25	14	18	21	18
démarches administratives relatives à ce recrutement	20	24	12	17	23	18
précision du contenu du poste	14	16	8	14	9	12
autre chose	3	1	3	4	2	3
Autre rôle	8	10	5	13	12	8

* Plusieurs réponses possibles.

Champ : salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 pour lesquels un organisme a joué un rôle dans la mise en contact avec l'établissement ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 8.4 • Rôle de l'organisme dans la mise en contact de l'établissement avec les salariés, selon le secteur d'activité de l'employeur du secteur marchand*

En %

	Agriculture et industrie	Commerce	Construction	Hébergement et restauration	Soutien aux entreprises	Autre	Ensemble
Diffusion de l'offre	70	83	76	65	79	75	76
Présélection des candidats	66	76	70	66	67	65	65
Transmission de candidature	81	87	79	73	83	84	80
Conseils et assistance sur certains aspects du recrutement	47	33	54	39	53	33	44
Dont :							
rédaction et diffusion de l'annonce concernant le recrutement	25	19	25	20	27	15	22
obtention de l'aide financière la plus adaptée	32	24	45	33	40	30	34
rédaction du contrat de travail ou de la convention	23	14	21	24	23	15	20
démarches administratives relatives à ce recrutement	24	18	26	23	31	19	24
précision du contenu du poste	23	14	21	19	23	19	20
autre chose	2	2	2	2	5	1	2
Autre rôle	11	8	9	2	17	9	11

* Plusieurs réponses possibles.

Champ : salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 pour lesquels un organisme a joué un rôle dans la mise en contact avec l'établissement ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 9.1 • Rôle de Pôle emploi dans le recrutement lorsqu'il n'a pas aidé à la mise en contact, selon le sexe

En %

	Homme	Femme	Ensemble
Participation de Pôle emploi au recrutement	21	27	25
Précisions* :			
diffusion de l'offre	12	18	16
présélection des candidats	8	13	11
transmission de candidature	9	16	14
Conseils et assistance sur certains aspects du recrutement	12	15	14
Dont* :			
rédaction et diffusion de l'annonce concernant le recrutement	4	6	5
obtention de l'aide financière la plus adaptée	9	9	9
rédaction du contrat de travail ou de la convention	7	9	8
démarches administratives relatives à ce recrutement	8	10	9
précision du contenu du poste	8	6	6
autre chose	1	1	1
Autre rôle	2	2	2

* Plusieurs réponses possibles.

Lecture : pour 16 % des femmes recrutées en contrat aidés, Pôle emploi a transmis leur candidature lorsqu'il n'a pas joué un rôle dans la mise en contact.

Champ : salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 pour lesquels Pôle emploi n'a pas joué de rôle dans la mise en contact ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 9.2 • Rôle de Pôle emploi dans le recrutement lorsqu'il n'a pas aidé à la mise en contact, selon le type de contrat aidé

En %

	Secteur marchand			Secteur non marchand			Ensemble
	CUI-CIE	Emploi d'avenir	Ensemble	CUI-CAE	Emploi d'avenir	Ensemble	
Participation de Pôle emploi au recrutement	24	18	22	34	14	26	25
Précisions* :							
diffusion de l'offre	14	12	13	21	9	16	16
présélection des candidats	8	8	8	16	7	12	11
transmission de candidature	11	9	10	20	8	15	14
Conseils et assistance sur certains aspects du recrutement	17	12	15	19	6	14	14
Dont* :							
rédaction et diffusion de l'annonce concernant le recrutement	7	5	6	7	2	5	5
obtention de l'aide financière la plus adaptée	14	10	12	11	4	8	9
rédaction du contrat de travail ou de la convention	10	4	8	11	3	8	8
démarches administratives relatives à ce recrutement	12	8	11	13	3	9	9
précision du contenu du poste	8	6	7	6	3	5	6
autre chose	0	1	1	1	1	1	1
Autre rôle	3	3	3	2	1	2	2

* Plusieurs réponses possibles.

Champ : salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 pour lesquels Pôle emploi n'a pas joué de rôle dans la mise en contact ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 9.3 • Rôle de Pôle emploi dans le recrutement lorsqu'il n'a pas aidé à la mise en contact, selon le statut de l'employeur du secteur non marchand

En %

	Associations	Collectivités territoriales	Éducation nationale	Établissements sanitaires et sociaux	Autres statuts	Ensemble
Participation de Pôle emploi au recrutement	22	22	46	27	25	26
Précisions* :						
diffusion de l'offre	14	12	35	20	15	16
présélection des candidats	9	9	29	13	14	12
transmission de candidature	11	12	33	17	16	15
Conseils et assistance sur certains aspects du recrutement	13	14	20	12	10	14
Dont* :						
rédaction et diffusion de l'annonce concernant le recrutement	5	3	10	5	5	5
obtention de l'aide financière la plus adaptée	9	8	7	4	6	8
rédaction du contrat de travail ou de la convention	7	9	11	6	7	8
démarches administratives relatives à ce recrutement	9	9	12	6	7	9
précision du contenu du poste	5	5	6	4	5	5
autre chose	1	1	1	2	0	1
Autre rôle	2	3	2	3	1	2

* Plusieurs réponses possibles.

Champ : salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 pour lesquels Pôle emploi n'a pas joué de rôle dans la mise en contact ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 9.4 • Rôle de Pôle emploi dans le recrutement lorsqu'il n'a pas aidé à la mise en contact, selon le secteur d'activité de l'employeur du secteur marchand

En %

	Agriculture et industrie	Commerce	Construction	Hébergement et restauration	Soutien aux entreprises	Autre	Ensemble
Participation de Pôle emploi au recrutement	19	23	22	25	17	24	22
Précisions* :							
diffusion de l'offre	11	14	10	19	9	15	13
préselection des candidats	7	9	6	13	4	9	8
transmission de candidature	8	11	9	13	7	12	10
Conseils et assistance sur certains aspects du recrutement	14	17	16	15	12	16	15
Dont* :							
rédaction et diffusion de l'annonce concernant le recrutement	5	7	5	9	5	7	6
obtention de l'aide financière la plus adaptée	13	15	12	13	8	10	12
rédaction du contrat de travail ou de la convention	7	7	11	7	5	9	8
démarches administratives relatives à ce recrutement	10	13	12	8	7	12	11
précision du contenu du poste	5	8	8	10	6	6	7
autre chose	1	0	1	0	1	0	1
Autre rôle	2	2	2	5	1	4	3

* Plusieurs réponses possibles.

Champ : salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 pour lesquels Pôle emploi n'a pas joué de rôle dans la mise en contact ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

3. Prescripteur du contrat aidé

Tableau 10.1 • Prescripteur du contrat aidé, selon le sexe

En %

	Homme	Femme	Ensemble
Pôle emploi	44	63	56
Mission locale	46	28	34
Cap emploi	4	2	3
Conseil général	6	6	6
Autre	0	1	1

Lecture : Pôle emploi était le prescripteur de 56 % des salariés en contrat aidé.

Champ : salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 ; France entière

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 10.2 • Prescripteur du contrat aidé, selon le type de contrat aidé

En %

	Secteur marchand			Secteur non marchand			Ensemble
	CUI-CIE	Emploi d'avenir	Ensemble	CUI-CAE	Emploi d'avenir	Ensemble	
Pôle emploi	79	1	54	80	0	57	56
Mission locale	8	96	37	8	97	33	34
Cap emploi	4	3	4	2	2	2	3
Conseil général	8	0	6	9	0	7	6
Autre	0	0	0	1	0	1	1

Champ : salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 10.3 • Prescripteur du contrat aidé, selon le statut de l'employeur du secteur non marchand

En %

	Autres associations	Collectivités territoriales	Éducation nationale	Établissements sanitaires et sociaux	Autres statuts	Ensemble
Pôle emploi	51	40	90	44	37	57
Mission locale	38	50	2	48	55	33
Cap emploi	3	3	0	2	2	2
Conseil général	8	8	5	6	5	7
Autre	0	0	3	0	1	1

Champ : salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 ; France entière.
Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 10.4 • Prescripteur du contrat aidé, selon le secteur d'activité de l'employeur du secteur marchand

En %

	Agriculture et industrie	Commerce	Construction	Hébergement et restauration	Soutien aux entreprises	Autre	Ensemble
Pôle emploi	53	53	53	38	63	61	54
Mission locale	38	36	41	52	27	28	37
Cap emploi	4	5	3	3	4	3	4
Conseil général	4	5	3	7	6	8	6
Autre	0	0	1	0	0	0	0

Champ : salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 ; France entière.
Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 11.1 • Rôle du prescripteur différent de Pôle emploi au cours du recrutement lorsqu'il n'a pas joué de rôle dans la mise en contact, selon le sexe

En %

	Homme	Femme	Ensemble
Participation du prescripteur au recrutement	36	39	38
Précisions* :			
diffusion de l'offre	9	11	10
présélection des candidats	9	11	10
transmission de candidature	9	11	10
Conseils et assistance sur certains aspects du recrutement	19	16	17
Dont :			
rédaction et diffusion de l'annonce concernant le recrutement	5	5	5
obtention de l'aide financière la plus adaptée	15	12	13
rédaction du contrat de travail ou de la convention	13	11	12
démarches administratives relatives à ce recrutement	15	13	14
précision du contenu du poste	10	8	9
Autre rôle	6	4	5

* Plusieurs réponses possibles.

Lecture : pour 13 % des salariés recrutés en contrat aidé, le prescripteur, lorsqu'il n'a pas été le canal de mise en contact, a permis l'obtention de l'aide financière la plus adaptée.

Champ : salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 pour lesquels le prescripteur est différent de Pôle emploi et n'est pas le canal utilisé pour rentrer en contact ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 11.2 • Rôle du prescripteur différent de Pôle emploi au cours du recrutement lorsqu'il n'a pas joué de rôle dans la mise en contact, selon le type de contrat aidé

En %

	Secteur marchand			Secteur non marchand			Ensemble
	CUI-CIE	Emploi d'avenir	Ensemble	CUI-CAE	Emploi d'avenir	Ensemble	
Participation de Pôle emploi au recrutement	26	35	32	32	46	40	38
Précisions* :							
diffusion de l'offre	6	9	8	10	11	11	5
présélection des candidats	3	8	7	19	11	12	5
transmission de candidature	4	9	8	10	11	11	5
Conseils et assistance sur certains aspects du recrutement	14	21	19	14	18	17	8
Dont :							
rédaction et diffusion de l'annonce concernant le recrutement	4	6	15	2	6	5	2
obtention de l'aide financière la plus adaptée	12	18	16	10	14	12	6
rédaction du contrat de travail ou de la convention	8	15	13	8	13	11	5
démarches administratives relatives à ce recrutement	11	17	15	12	15	14	6
précision du contenu du poste	7	12	10	6	10	8	4
Autre rôle	6	5	5	5	5	5	2

* Plusieurs réponses possibles.

Champ : salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 pour lesquels le prescripteur est différent de Pôle emploi et n'est pas le canal utilisé pour rentrer en contact ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 11.3 • Rôle du prescripteur différent de Pôle emploi au cours du recrutement lorsqu'il n'a pas joué de rôle dans la mise en contact, selon le statut de l'employeur du secteur non marchand

En %

	Associations	Collectivités territoriales	Éducation nationale	Établissements sanitaires et sociaux	Autres statuts	Ensemble
Participation du prescripteur au recrutement	35	50	25	49	45	40
Précisions* :						
diffusion de l'offre	10	13	14	10	8	11
présélection des candidats	9	17	16	10	7	12
transmission de candidature	9	14	16	11	9	11
Conseils et assistance sur certains aspects du recrutement	17	19	9	15	16	17
Dont :						
rédaction et diffusion de l'annonce concernant le recrutement	5	5	-	3	6	5
obtention de l'aide financière la plus adaptée	13	14	-	7	11	12
rédaction du contrat de travail ou de la convention	11	13	-	13	13	11
démarches administratives relatives à ce recrutement	14	16	-	12	13	14
précision du contenu du poste	8	11	-	5	8	8
Autre rôle	6	7	2	4	1	5

- : effectifs insuffisants.

* Plusieurs réponses possibles.

Champ : salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 pour lesquels le prescripteur est différent de Pôle emploi et n'est pas le canal utilisé pour rentrer en contact ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 11.4 • Rôle du prescripteur différent de Pôle emploi au cours du recrutement lorsqu'il n'a pas joué de rôle dans la mise en contact, selon le secteur d'activité de l'employeur du secteur marchand

En %

	Agriculture et industrie	Commerce	Commerce	Hébergement et restauration	Soutien aux entreprises	Autre	Ensemble
Participation du prescripteur au recrutement	29	34	32	33	29	31	32
Précisions* :							
diffusion de l'offre	6	5	7	14	2	13	8
présélection des candidats	5	5	5	14	3	5	7
transmission de candidature	6	5	8	15	5	7	8
Conseils et assistance sur certains aspects du recrutement	21	19	24	14	19	17	19
Dont :							
redaction et diffusion de l'annonce concernant le recrutement	4	6	10	5	3	4	15
obtention de l'aide financière la plus adaptée	17	17	20	12	15	15	16
redaction du contrat de travail ou de la convention	16	12	18	10	11	10	13
démarches administratives relatives à ce recrutement	16	15	20	12	14	14	15
précision du contenu du poste	10	10	15	9	11	7	10
Autre rôle	6	6	4	6	3	5	5

* Plusieurs réponses possibles.

Champ : salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 pour lesquels le prescripteur est différent de Pôle emploi et n'est pas le canal utilisé pour rentrer en contact ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 12.1 • Discussions entre l'employeur et le prescripteur sur les modalités du contrat, selon le sexe

En %

	Homme	Femme	Ensemble
Discussion avec le prescripteur	51	38	42
Sujets abordés* :			
profil du candidat recruté	28	20	23
type de contrat aidé utilisé	39	27	31
nature du contrat : CDI ou CDD	36	23	27
durée du contrat ou de l'aide financière associée	43	31	35
durée hebdomadaire de travail	31	23	26
rémunération	26	18	21
type de métier exercé	30	21	24
contenu du poste	30	21	24
engagements en termes de formation ou d'accompagnement	43	30	35
autre sujet	1	1	1
Des éléments imposés après discussion	18	25	22
Précisions* :			
profil du candidat recruté	3	2	3
type de contrat aidé utilisé	8	11	10
nature du contrat : CDI ou CDD	6	7	7
durée du contrat ou de l'aide financière associée	10	16	13
durée hebdomadaire de travail	7	10	9
rémunération	5	6	5
type de métier exercé	3	4	3
contenu du poste	3	3	3
engagements en termes de formation ou d'accompagnement	10	11	11
autre sujet	0	1	0

* Plusieurs réponses possibles.

Lecture : pour 35 % des salariés, l'employeur a eu une discussion avec le prescripteur à propos de la durée du contrat ou de l'aide financière associée ; lorsqu'il y a eu une discussion avec le prescripteur, des éléments ont finalement été imposés dans 22 % des cas.

Champ : salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 12.2 • Discussions entre l'employeur et le prescripteur sur les modalités du contrat, selon le type de contrat aidé

En %

	Secteur marchand			Secteur non marchand			Ensemble
	CUI-CIE	Emploi d'avenir	Ensemble	CUI-CAE	Emploi d'avenir	Ensemble	
Discussion avec le prescripteur	48	73	56	30	59	39	42
Sujets abordés* :							
profil du candidat recruté	23	38	28	16	35	21	23
type de contrat aidé utilisé	44	61	50	21	38	26	31
nature du contrat : CDI ou CDD	37	55	43	17	36	23	27
durée du contrat ou de l'aide financière associée	43	61	49	25	31	45	35
durée hebdomadaire de travail	31	45	36	19	34	23	26
rémunération	24	37	28	16	25	18	21
type de métier exercé	27	43	32	17	33	22	24
contenu du poste	26	44	32	17	34	22	24
engagements en termes de formation ou d'accompagnement	33	65	43	24	54	32	35
autre sujet	1	1	1	1	3	1	1
Des éléments imposés après discussion	22	20	21	30	13	22	22
Précisions* :							
profil du candidat recruté	2	3	3	3	2	3	3
type de contrat aidé utilisé	11	7	9	14	3	10	10
nature du contrat : CDI ou CDD	9	7	8	9	3	6	7
durée du contrat ou de l'aide financière associée	16	8	13	20	6	14	13
durée hebdomadaire de travail	9	6	8	13	5	9	9
rémunération	4	4	4	9	3	6	5
type de métier exercé	3	3	3	5	1	4	3
contenu du poste	2	3	3	5	2	3	3
engagements en termes de formation ou d'accompagnement	7	15	11	12	9	11	11
autre sujet	0	0	0	1	0	1	0

* Plusieurs réponses possibles.

Champ : salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 12.3 • Discussions entre l'employeur et le prescripteur sur les modalités du contrat, selon le statut de l'employeur du secteur non marchand

En %

	Associations	Collectivités territoriales	Éducation nationale	Établissements sanitaires et sociaux	Autres statuts	Ensemble
Discussion avec le prescripteur	49	42	21	36	37	39
Sujets abordés* :						
profil du candidat recruté	27	25	11	20	21	21
type de contrat aidé utilisé	34	27	14	26	21	26
nature du contrat : CDI ou CDD	31	22	12	21	19	23
durée du contrat ou de l'aide financière associée	41	32	16	29	26	45
durée hebdomadaire de travail	30	26	13	22	18	23
rémunération	23	20	13	15	13	18
type de métier exercé	27	23	14	20	18	22
contenu du poste	26	25	15	20	19	22
engagements en termes de formation ou d'accompagnement	42	37	13	32	32	32
autre sujet	1	1	1	3	2	1
Des éléments imposés après discussion	21	15	42	18	17	22
Précisions* :						
profil du candidat recruté	3	1	3	4	6	3
type de contrat aidé utilisé	7	5	29	6	8	10
nature du contrat : CDI ou CDD	4	4	20	4	7	6
durée du contrat ou de l'aide financière associée	12	7	30	15	12	14
durée hebdomadaire de travail	8	5	23	7	8	9
rémunération	4	3	19	6	8	6
type de métier exercé	2	2	11	3	6	4
contenu du poste	2	1	9	3	7	3
engagements en termes de formation ou d'accompagnement	11	7	17	11	12	11
autre sujet	0	0	3	0	0	1

* Plusieurs réponses possibles.

Champ : salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 12.4 • Discussions entre l'employeur et le prescripteur sur les modalités du contrat, selon le secteur d'activité de l'employeur du secteur marchand

En %

	Agriculture et industrie	Commerce	Construction	Hébergement et restauration	Soutien aux entreprises	Autre	Ensemble
Discussion avec le prescripteur	62	58	61	57	51	49	56
Sujets abordés* :							
profil du candidat recruté	31	29	33	31	18	25	28
type de contrat aidé utilisé	54	52	53	52	46	41	50
nature du contrat : CDI ou CDD	48	43	53	45	36	35	43
durée du contrat ou de l'aide financière associée	55	49	55	48	42	42	49
durée hebdomadaire de travail	38	33	41	44	28	31	36
rémunération	30	27	34	31	25	23	28
type de métier exercé	36	31	39	36	25	26	32
contenu du poste	37	30	36	36	27	26	32
engagements en termes de formation ou d'accompagnement	48	44	47	46	35	40	43
autre sujet	1	1	1	1	1	1	1
Des éléments imposés après discussion	23	18	23	26	19	19	21
Précisions* :							
profil du candidat recruté	2	3	4	3	1	3	3
type de contrat aidé utilisé	11	8	12	11	6	8	9
nature du contrat : CDI ou CDD	6	9	12	11	4	7	8
durée du contrat ou de l'aide financière associée	17	11	13	11	13	12	13
durée hebdomadaire de travail	6	5	10	13	6	7	8
rémunération	3	4	6	5	1	3	4
type de métier exercé	2	2	3	5	2	3	3
contenu du poste	2	2	2	4	2	3	3
engagements en termes de formation ou d'accompagnement	10	8	12	17	7	10	11
autre sujet	0	0	0	0	0	0	0

* Plusieurs réponses possibles.

Champ : salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

4. Multiples candidatures

Tableau 13.1 • Examen de multiples candidatures et raisons, selon le sexe

En %

	Homme	Femme	Ensemble
Examen de plusieurs candidatures pour le poste	62	76	71
Dont :			
attentes de l'employeur satisfaites par les candidatures	35	49	44
Examen d'une seule candidature	38	24	29
Raison :			
sélection d'un seul candidat par l'intermédiaire	2	2	2
candidature unique	4	3	3
décision de l'employeur d'embaucher un candidat précis dès le début	13	7	9
adéquation du profil avec les attentes de l'employeur	17	12	14
autre cas	2	1	1

Lecture : pour 14 % des salariés en contrat aidé, l'employeur n'a pas examiné d'autre candidature car le profil de la personne était en adéquation avec les attentes de l'employeur.

Champ : salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 13.2 • Examen de multiples candidatures et raisons, selon le type de contrat aidé

En %

	Secteur marchand			Secteur non marchand			Ensemble
	CUI-CIE	Emploi d'avenir	Ensemble	CUI-CAE	Emploi d'avenir	Ensemble	
Examen de plusieurs candidatures pour le poste	54	49	52	78	72	76	71
Dont : attentes de l'employeur satisfaites par les candidatures	27	23	26	50	47	49	44
Examen d'une seule candidature	46	51	48	22	28	24	29
Raison :							
sélection d'un seul candidat par l'intermédiaire	1	2	1	2	2	2	2
candidature unique	6	9	7	2	2	2	3
décision de l'employeur d'embaucher un candidat précis dès le début	15	18	16	6	10	7	9
adéquation du profil avec les attentes de l'employeur	23	21	22	11	13	11	14
autre cas	1	2	1	2	1	1	1

Champ : salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 ; France entière.
Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 13.3 • Examen de multiples candidatures et raisons, selon le statut de l'employeur du secteur non marchand

En %

	Associations	Collectivités territoriales	Éducation nationale	Établissements sanitaires et sociaux	Autres statuts	Ensemble
Examen de plusieurs candidatures pour le poste	69	76	87	82	77	76
Dont : attentes de l'employeur satisfaites par les candidatures	39	55	59	51	53	49
Examen d'une seule candidature	31	24	13	18	23	24
Raison :						
sélection d'un seul candidat par l'intermédiaire	2	1	4	1	3	2
candidature unique	3	3	2	2	1	2
décision de l'employeur d'embaucher un candidat précis dès le début	11	8	1	8	4	7
adéquation du profil avec les attentes de l'employeur	16	11	5	8	14	11
autre cas	1	2	2	0	1	1

Champ : salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 ; France entière.
Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 13.4 • Examen de multiples candidatures et raisons, selon le secteur d'activité de l'employeur du secteur marchand

En %

	Agriculture et industrie	Commerce	Construction	Hébergement et restauration	Soutien aux entreprises	Autre	Ensemble
Examen de plusieurs candidatures pour le poste	48	53	35	56	58	61	52
Dont : attentes de l'employeur satisfaites par les candidatures	23	24	14	25	32	35	26
Examen d'une seule candidature	52	47	65	44	42	39	48
Raison :							
sélection d'un seul candidat par l'intermédiaire	1	1	2	1	2	1	1
candidature unique	8	6	11	7	3	5	7
décision de l'employeur d'embaucher un candidat précis dès le début	18	13	26	13	16	13	16
adéquation du profil avec les attentes de l'employeur	24	25	24	21	21	19	22
autre cas	1	2	2	1	0	1	1

Champ : salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 ; France entière.
Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

5. Historique des recrutements en contrat aidé

Tableau 14.1 • Recrutement en contrat aidé au cours des trois années précédant l'enquête, selon le sexe

	En %		
	Homme	Femme	Ensemble
Oui avec tous les recrutements aboutis	40	58	51
Oui, mais certains recrutements non aboutis	10	11	11
Raison* :			
aucun candidat correspondant au poste	6	6	6
candidat non éligible à un contrat aidé	6	6	6
établissement possédant déjà une part importante de salariés en contrat aidé	1	2	2
un montant de l'aide financière trop faible	1	1	1
des démarches trop compliquées	2	1	2
absence de contrats aidés disponibles	2	3	2
une activité insuffisante	2	2	2
Non	48	29	37
Raison* :			
aucun recrutement les trois années précédant l'enquête	18	12	14
employeur non informé de l'existence de contrats aidés	17	9	12
personnes recrutées non éligibles à un contrat aidé	14	8	10
postes disponibles non adaptés au profil des personnes éligibles	10	6	8
démarches trop compliquées	7	4	5
absence de possibilité d'encadrement	10	6	8
aide financière insuffisante	8	5	6
refus de la direction de recruter en contrat aidé	4	3	3
autre cas	7	5	6
Information non connue de l'employeur	2	2	2

* Plusieurs réponses possibles.

Lecture : 12 % des établissements n'ont pas recruté de salarié en contrat aidé au cours des trois années précédant l'enquête car l'employeur n'était pas informé de l'existence de contrat aidé.

Champ : ensemble des établissements ayant recruté des salariés en contrat aidé (hors ACI) entre septembre et novembre 2013 ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 14.2 • Recrutement en contrat aidé au cours des trois années précédant l'enquête, selon le type de contrat aidé

En %

	Secteur marchand			Secteur non marchand			Ensemble
	CUI-CIE	Emploi d'avenir	Ensemble	CUI-CAE	Emploi d'avenir	Ensemble	
Oui avec tous les recrutements aboutis	24	19	22	70	57	66	51
Oui, mais certains recrutements non aboutis	11	8	10	12	10	11	11
Raison* :							
aucun candidat correspondant au poste	6	5	6	7	6	6	6
candidat non éligible à un contrat aidé	5	4	5	7	6	7	6
établissement possédant déjà une part importante de salariés en contrat aidé	1	0	1	2	2	2	2
un montant de l'aide financière trop faible	2	1	2	1	1	1	1
des démarches trop compliquées	2	2	2	1	1	1	2
absence de contrats aidés disponibles	3	2	3	3	2	2	2
une activité insuffisante	2	1	2	2	2	2	2
Non	63	71	66	30	17	21	37
Raison* :							
aucun recrutement les trois années précédant l'enquête	24	24	24	8	10	9	14
employeur non informé de l'existence de contrats aidés	26	32	28	3	5	4	12
personnes recrutées non éligibles à un contrat aidé	18	22	20	4	10	6	10
postes disponibles non adaptés au profil des personnes éligibles	13	13	13	4	8	5	8
démarches trop compliquées	9	10	10	2	5	3	5
absence de possibilité d'encadrement	11	14	12	4	8	6	8
aide financière insuffisante	9	10	9	3	7	5	6
refus de la direction de recruter en contrat aidé	4	4	4	3	5	3	3
autre cas	10	10	10	3	6	4	6
Information non connue de l'employeur	2	1	2	2	2	2	2

* Plusieurs réponses possibles.

Champ : ensemble des établissements ayant recruté des salariés en contrat aidé (hors ACI) entre septembre et novembre 2013 ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 14.3 • Recrutement en contrat aidé au cours des trois années précédant l'enquête, selon le statut de l'employeur du secteur non marchand

En %

	Associations	Collectivités territoriales	Éducation nationale	Établissements sanitaires et sociaux	Autres statuts	Ensemble
Oui avec tous les recrutements aboutis	62	70	74	73	65	66
Oui, mais certains recrutements non aboutis	12	9	10	17	10	11
Raison* :						
aucun candidat correspondant au poste	7	5	6	11	6	6
candidat non éligible à un contrat aidé	7	6	5	9	5	7
établissement possédant déjà une part importante de salariés en contrat aidé	2	1	2	5	1	2
un montant de l'aide financière trop faible	1	1	1	1	1	1
des démarches trop compliquées	1	1	1	1	1	1
absence de contrats aidés disponibles	2	2	3	6	2	2
une activité insuffisante	2	1	1	2	1	2
Non	26	18	12	8	23	21
Raison* :						
aucun recrutement les trois années précédant l'enquête	11	7	6	3	7	9
employeur non informé de l'existence de contrats aidés	5	2	1	2	4	4
personnes recrutées non éligibles à un contrat aidé	7	6	1	4	10	6
postes disponibles non adaptés au profil des personnes éligibles	6	4	2	2	10	5
démarches trop compliquées	4	1	2	1	4	3
absence de possibilité d'encadrement	8	4	2	1	4	6
aide financière insuffisante	7	2	3	2	1	5
refus de la direction de recruter en contrat aidé	3	4	5	2	4	3
autre cas	5	5	2	1	3	4
Information non connue de l'employeur	1	2	4	2	3	2

* Plusieurs réponses possibles.

Champ : ensemble des établissements ayant recruté des salariés en contrat aidé (hors ACI) entre septembre et novembre 2013 ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés

Tableau 14.4 • Recrutement en contrat aidé au cours des trois années précédant l'enquête, selon le secteur d'activité de l'employeur du secteur marchand

En %

	Agriculture et industrie	Commerce	Construction	Hébergement et restauration	Soutien aux entreprises	Autre	Ensemble
Oui avec tous les recrutements aboutis	20	23	22	23	21	24	22
Oui, mais certains recrutements non aboutis	11	10	7	9	13	10	10
Raison* :							
aucun candidat correspondant au poste	6	5	4	5	9	5	6
candidat non éligible à un contrat aidé	6	5	3	4	5	6	5
établissement possédant déjà une part importante de salariés en contrat aidé	1	1	0	1	1	1	1
un montant de l'aide financière trop faible	2	1	1	1	3	2	2
des démarches trop compliquées	2	2	2	2	4	2	2
absence de contrats aidés disponibles	3	3	2	3	2	3	3
une activité insuffisante	2	2	2	2	3	2	2
Non	67	66	68	66	63	63	66
Raison* :							
aucun recrutement les trois années précédant l'enquête	27	25	22	21	23	23	24
employeur non informé de l'existence de contrats aidés	28	26	33	30	24	27	28
personnes recrutées non éligibles à un contrat aidé	19	19	21	21	18	20	20
postes disponibles non adaptés au profil des personnes éligibles	14	14	14	12	10	13	13
démarches trop compliquées	9	9	12	10	9	9	10
absence de possibilité d'encadrement	11	15	16	12	10	10	12
aide financière insuffisante	10	8	12	10	7	9	9
refus de la direction de recruter en contrat aidé	5	3	6	2	4	4	4
autre cas	8	10	8	13	14	11	10
Information non connue de l'employeur	2	1	2	2	3	3	2

* Plusieurs réponses possibles

Champ : ensemble des établissements ayant recruté des salariés en contrat aidé (hors ACI) entre septembre et novembre 2013 ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

III – Effets des aides à l'emploi sur la décision de recruter

Tableau 15.1 • Motif de recrutement des salariés en contrat aidé, selon le sexe

En %

	Homme	Femme	Ensemble
Création d'un nouveau poste	57	52	54
Raison* :			
développement de l'activité de l'établissement	31	21	25
réponse à un besoin non satisfait	9	12	11
recrutement défini au niveau supérieur	2	9	7
réorganisation interne	6	6	6
volonté d'employer une personne en difficulté d'insertion	8	4	5
volonté d'employer une personne handicapée	0	0	0
Remplacement d'un salarié en CDI ou en CDD ayant quitté définitivement ce poste	18	12	14
Remplacement d'un salarié momentanément absent	4	5	5
Remplacement d'un salarié en contrat aidé	16	27	23
Maintien du salarié sur son poste sous un autre contrat	5	4	4

* Plusieurs réponses possibles.

Lecture : pour 11 % des salariés en contrat aidé, leur embauche résulte de la création d'un nouveau poste pour répondre à un besoin non satisfait.

Champ : salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 15.2 • Motif de recrutement des salariés en contrat aidé, selon le type de contrat aidé

En %

	Secteur marchand			Secteur non marchand			Ensemble
	CUI-CIE	Emploi d'avenir	Ensemble	CUI-CAE	Emploi d'avenir	Ensemble	
Création d'un nouveau poste	56	59	57	49	64	53	54
Raison* :							
développement de l'activité de l'établissement	42	43	42	16	28	20	25
réponse à un besoin non satisfait	5	5	5	13	10	12	11
recrutement défini au niveau supérieur	0	1	1	11	4	9	7
réorganisation interne	7	7	7	4	8	6	6
volonté d'employer une personne en difficulté d'insertion	2	2	2	3	13	6	5
volonté d'employer une personne handicapée	0	1	0	1	0	1	0
Remplacement d'un salarié en CDI ou en CDD ayant quitté définitivement ce poste	31	29	31	8	13	10	14
Remplacement d'un salarié momentanément absent	6	3	5	4	6	5	5
Remplacement d'un salarié en contrat aidé	2	2	2	37	10	29	23
Maintien du salarié sur son poste sous un autre contrat	5	7	6	2	7	4	4

* Plusieurs réponses possibles.

Champ : salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 15.3 • Motif de recrutement des salariés en contrat aidé, selon le statut de l'employeur du secteur non marchand

En %

	Associations	Collectivités territoriales	Éducation nationale	Établissements sanitaires et sociaux	Autres statuts	Ensemble
Création d'un nouveau poste	55	48	62	31	53	53
Raison* :						
développement de l'activité de l'établissement	31	19	8	10	15	20
réponse à un besoin non satisfait	10	8	22	5	9	12
recrutement défini au niveau supérieur	2	2	26	4	9	9
réorganisation interne	6	7	3	6	8	6
volonté d'employer une personne en difficulté d'insertion	5	11	2	6	12	6
volonté d'employer une personne handicapée	1	0	1	0	1	1
Remplacement d'un salarié en CDI ou en CDD ayant quitté définitivement ce poste	11	11	5	10	11	10
Remplacement d'un salarié momentanément absent	5	7	1	9	6	5
Remplacement d'un salarié en contrat aidé	25	29	31	45	26	29
Maintien du salarié sur son poste sous un autre contrat	4	4	1	5	4	4

* Plusieurs réponses possibles.

Champ : salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 15.4 • Motif de recrutement des salariés en contrat aidé, selon le secteur d'activité de l'employeur du secteur marchand

En %

	Agriculture et industrie	Commerce	Construction	Hébergement et restauration	Soutien aux entreprises	Autre	Ensemble
Création d'un nouveau poste	52	54	68	48	65	60	57
Raison* :							
développement de l'activité de l'établissement	36	41	55	34	52	41	42
réponse à un besoin non satisfait	4	5	3	4	5	7	5
recrutement défini au niveau supérieur	0	0	1	0	0	1	1
réorganisation interne	9	6	5	7	5	8	7
volonté d'employer une personne en difficulté d'insertion	2	1	4	2	3	3	2
volonté d'employer une personne handicapée	1	0	1	1	0	0	0
Remplacement d'un salarié en CDI ou en CDD ayant quitté définitivement ce poste	31	36	22	40	27	26	31
Remplacement d'un salarié momentanément absent	5	5	2	5	3	7	5
Remplacement d'un salarié en contrat aidé	1	2	1	4	1	1	2
Maintien du salarié sur son poste sous un autre contrat	11	2	7	3	4	6	6

* Plusieurs réponses possibles.

Champ : salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 16.1 • **Intention de recruter en contrat aidé et connaissance de l'aide financière, selon le sexe**

En %

	Homme	Femme	Ensemble
Intention de recruter dès le départ en contrat aidé	63	77	72
Connaissance de l'aide financière avant le recrutement	65	74	71

Lecture : pour 72% des salariés recrutés en contrat aidé, l'employeur avait l'intention d'embaucher en contrat aidé dès le départ.

Champ : salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 16.2 • **Intention de recruter en contrat aidé et connaissance de l'aide financière, selon le type de contrat aidé**

En %

	Secteur marchand			Secteur non marchand			Ensemble
	CUI-CIE	Emploi d'avenir	Ensemble	CUI-CAE	Emploi d'avenir	Ensemble	
Intention de recruter dès le départ en contrat aidé	29	36	31	85	80	84	72
Connaissance de l'aide financière avant le recrutement	37	43	39	78	84	80	71

Champ : salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 16.3 • **Intention de recruter en contrat aidé et connaissance de l'aide financière, selon le statut de l'employeur du secteur non marchand**

En %

	Associations	Collectivités territoriales	Éducation nationale	Établissements sanitaires et sociaux	Autres statuts	Ensemble
Intention de recruter dès le départ en contrat aidé	83	84	82	89	83	84
Connaissance de l'aide financière avant le recrutement	80	85	71	86	88	80

Champ : salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 16.4 • **Intention de recruter en contrat aidé et connaissance de l'aide financière, selon le secteur d'activité de l'employeur du secteur marchand**

En %

	Agriculture et industrie	Commerce	Construction	Hébergement et restauration	Soutien aux entreprises	Autre	Ensemble
Intention de recruter dès le départ en contrat aidé	28	28	32	37	31	33	31
Connaissance de l'aide financière avant le recrutement	40	33	37	42	45	38	39

Champ : salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés

Tableau 17.1 • Intention de recruter sur un autre type de contrat aidé ou sur un contrat en alternance, selon le sexe

En %

	Homme	Femme	Ensemble
Oui	10	11	10
Non, car pas d'autre contrat aidé connu	6	3	4
Non, car pas d'autre contrat aidé convenant	4	4	4
Non, car imposition du contrat aidé	8	18	14
Non, car contrat satisfaisant	73	65	68

Lecture : pour 10 % des salariés, l'employeur avait l'intention de recruter la personne sur un autre type de contrat aidé.

Champ : salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 17.2 • Intention de recruter sur un autre type de contrat aidé ou sur un contrat en alternance, selon le type de contrat aidé

En %

	Secteur marchand			Secteur non marchand			Ensemble
	CUI-CIE	Emploi d'avenir	Ensemble	CUI-CAE	Emploi d'avenir	Ensemble	
Oui	11	13	12	9	12	10	10
Non, car pas d'autre contrat aidé connu	13	9	11	2	2	2	4
Non, car pas d'autre contrat aidé convenant	4	4	4	4	3	4	4
Non, car imposition du contrat aidé	2	1	2	22	6	18	14
Non, car contrat satisfaisant	70	73	71	62	78	67	68

Champ : salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 17.3 • Intention de recruter sur un autre type de contrat aidé ou sur un contrat en alternance, selon le statut de l'employeur du secteur non marchand

En %

	Autres associations	Collectivités territoriales	Éducation nationale	Établissements sanitaires et sociaux	Autres statuts	Ensemble
Oui	12	10	6	8	9	12
Non, car pas d'autre contrat aidé connu	3	2	1	2	1	11
Non, car pas d'autre contrat aidé convenant	5	4	2	2	3	4
Non, car imposition du contrat aidé	6	7	48	6	13	2
Non, car contrat satisfaisant	73	77	42	82	74	71

Champ : salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 17.4 • **Intention de recruter sur un autre type de contrat aidé ou sur un contrat en alternance, selon le secteur d'activité de l'employeur du secteur marchand**

En %

	Agriculture et industrie	Commerce	Construction	Hébergement et restauration	Soutien aux entreprises	Autre	Ensemble
Oui	13	10	9	16	12	14	10
Non, car pas d'autre contrat aidé connu	14	12	11	11	9	10	2
Non, car pas d'autre contrat aidé convenant	3	4	3	4	5	4	4
Non, car imposition du contrat aidé	2	3	3	1	2	2	18
Non, car contrat satisfaisant	69	72	75	68	72	70	67

Champ : salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 ; France entière.
Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 18.1 • **Raisons de l'employeur pour justifier le choix d'un type de contrat aidé plutôt qu'un autre, selon le sexe***

En %

	Homme	Femme	Ensemble
Avantage financier plus élevé	46	41	43
Durée du contrat plus adaptée	52	51	51
Temps de travail hebdomadaire correspondant mieux aux besoins	57	53	54
Contraintes en matière de formation moins fortes	28	32	31
Contraintes en matière de tutorat moins fortes	27	24	25
Cible d'âge correspondant mieux au poste	51	44	46
Cible de qualification correspondant mieux au poste	47	39	42
Démarches administratives moins lourdes	37	24	28
Insistance du prescripteur lors de la négociation	19	15	17
Meilleur accompagnement du prescripteur	47	40	42
Formations plus accessibles	41	32	35
Autre raison	11	7	9

* Plusieurs réponses possibles.

Lecture: pour 37 % des contrats occupés par des hommes et pour lesquels l'employeur avait envisagé d'embaucher sur un autre type de contrat, les démarches administratives moins lourdes ont été une raison du choix final du contrat.

Champ : salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 pour lesquels l'employeur déclare avoir envisagé d'embaucher sur un autre type de contrat aidé ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 18.2 • Raisons de l'employeur pour justifier le choix d'un type de contrat aidé plutôt qu'un autre, selon le type de contrat aidé*

En %

	Secteur marchand			Secteur non marchand			Ensemble
	CUI-CIE	Emploi d'avenir	Ensemble	CUI-CAE	Emploi d'avenir	Ensemble	
Avantage financier plus élevé	35	35	42	35	59	43	43
Durée du contrat plus adaptée	44	50	50	44	67	52	51
Temps de travail hebdomadaire correspondant mieux aux besoins	49	51	51	49	67	55	54
Contraintes en matière de formation moins fortes	33	40	37	33	18	28	31
Contraintes en matière de tutorat moins fortes	29	32	29	29	12	23	25
Cible d'âge correspondant mieux au poste	46	46	50	46	42	45	46
Cible de qualification correspondant mieux au poste	42	47	42	42	42	42	42
Démarches administratives moins lourdes	25	41	38	25	24	25	28
Insistance du prescripteur lors de la négociation	11	28	27	11	17	13	17
Meilleur accompagnement du prescripteur	38	38	44	38	51	42	42
Formations plus accessibles	31	35	36	31	41	35	35
Autre raison	12	10	9	12	2	9	9

* Plusieurs réponses possibles.

Champ : salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 pour lesquels l'employeur déclare avoir envisagé d'embaucher sur un autre type de contrat aidé ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 18.3 • Raisons de l'employeur pour justifier le choix d'un type de contrat aidé plutôt qu'un autre, selon le statut de l'employeur du secteur non marchand*

En %

	Autres associations	Collectivités territoriales	Éducation nationale	Établissements sanitaires et sociaux	Autres statuts	Ensemble
Avantage financier plus élevé	50	41	28	30	43	43
Durée du contrat plus adaptée	54	53	48	53	48	52
Temps de travail hebdomadaire correspondant mieux aux besoins	61	54	43	62	51	55
Contraintes en matière de formation moins fortes	33	29	22	28	32	28
Contraintes en matière de tutorat moins fortes	27	22	22	19	26	23
Cible d'âge correspondant mieux au poste	48	56	29	42	46	45
Cible de qualification correspondant mieux au poste	45	54	23	45	40	42
Démarches administratives moins lourdes	31	30	3	25	36	25
Insistance du prescripteur lors de la négociation	15	19	3	17	24	13
Meilleur accompagnement du prescripteur	44	47	39	49	38	42
Formations plus accessibles	40	37	21	44	33	35
Autre raison	5	18	10	8	7	9

* Plusieurs réponses possibles.

Champ : salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 pour lesquels l'employeur déclare avoir envisagé d'embaucher sur un autre type de contrat aidé ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 18.4 • Raisons de l'employeur pour justifier le choix d'un type de contrat aidé plutôt qu'un autre, selon le secteur d'activité de l'employeur du secteur marchand*

En %

	Agriculture et industrie	Commerce	Construction	Hébergement et restauration	Soutien aux entreprises	Autre	Ensemble
Avantage financier plus élevé	32	41	39	51	32	46	42
Durée du contrat plus adaptée	43	49	56	43	61	54	50
Temps de travail hebdomadaire correspondant mieux aux besoins	53	54	59	63	55	56	51
Contraintes en matière de formation moins fortes	40	37	53	32	24	29	37
Contraintes en matière de tutorat moins fortes	32	28	52	31	11	23	29
Cible d'âge correspondant mieux au poste	43	48	59	43	65	45	50
Cible de qualification correspondant mieux au poste	29	35	65	32	56	42	42
Démarches administratives moins lourdes	28	41	39	36	40	27	38
Insistance du prescripteur lors de la négociation	22	33	28	29	15	15	27
Meilleur accompagnement du prescripteur	30	52	46	57	37	44	44
Formations plus accessibles	32	37	52	40	15	37	36
Autre raison	19	7	4	3	8	9	9

* Plusieurs réponses possibles.

Champ : salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 pour lesquels l'employeur déclare avoir envisagé d'embaucher sur un autre type de contrat aidé ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 19.1 • Effet d'aubaine sur la décision de recruter, selon le sexe

En %

	Homme	Femme	Ensemble
Effet d'aubaine : embauche programmée au même moment avec la même personne, même sans aide financière	32	28	29
Quand il y a eu un effet d'aubaine, type de contrat utilisé en l'absence d'aide			
En CDI	42	25	31
En CDD	53	70	64
<i>Dont pour les CDD :</i>			
<i>durée plus courte</i>	25	29	28
<i>durée identique</i>	26	35	32
<i>durée plus longue</i>	1	4	3
<i>information non connue de l'employeur</i>	1	2	2
En intérim	4	3	3
Information non connue de l'employeur	2	2	2
Parmi les contrats ayant bénéficié d'un effet d'aubaine, part d'embauche à temps plein en l'absence d'aide	70	35	48

Lecture : parmi les salariés recrutés en contrat aidé suite à un effet d'aubaine, 48 % auraient été embauchés à temps plein.

Champ : salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 19.2 • Effet d'aubaine sur la décision de recruter, selon le type de contrat aidé

En %

	Secteur marchand			Secteur non marchand			Ensemble
	CUI-CIE	Emploi d'avenir	Ensemble	CUI-CAE	Emploi d'avenir	Ensemble	
Effet d'aubaine : embauche programmée au même moment avec la même personne, même sans aide financière	63	47	58	21	20	21	29
Quand il y a eu un effet d'aubaine, type de contrat utilisé en l'absence d'aide							
En CDI	55	60	56	10	15	12	31
En CDD	41	37	40	84	78	82	64
<i>Dont pour les CDD :</i>							
<i>durée plus courte</i>	17	21	18	30	50	35	28
<i>durée identique</i>	22	14	20	47	26	41	32
<i>durée plus longue</i>	2	1	2	4	1	3	3
<i>information non connue de l'employeur</i>	1	1	1	3	1	3	2
En intérim	3	3	3	3	4	3	3
Information non connue de l'employeur	1	1	1	3	3	3	2
Parmi les contrats ayant bénéficié d'un effet d'aubaine, part d'embauche à temps plein en l'absence d'aide	68	71	69	23	53	32	48

Champ : salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 19.3 • Effet d'aubaine sur la décision de recruter, selon le statut de l'employeur du secteur non marchand

En %

	Associations	Collectivités territoriales	Éducation nationale	Établissements sanitaires et sociaux	Autres statuts	Ensemble
Effet d'aubaine : embauche programmée au même moment avec la même personne, même sans aide financière	21	27	10	32	26	21
Quand il y a eu un effet d'aubaine, type de contrat utilisé en l'absence d'aide						
En CDI	21	6	5	3	10	12
En CDD	74	88	89	94	80	82
<i>Dont pour les CDD :</i>						
<i>durée plus courte</i>	38	32	9	60	28	35
<i>durée identique</i>	33	50	57	30	49	41
<i>durée plus longue</i>	2	3	14	1	1	3
<i>information non connue de l'employeur</i>	1	3	9	3	2	3
En intérim	3	3	3	2	5	3
Information non connue de l'employeur	3	3	3	2	5	3
Parmi les contrats ayant bénéficié d'un effet d'aubaine, part d'embauche à temps plein en l'absence d'aide	25	34	18	46	57	32

Champ : salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 19.4 • Effet d'aubaine sur la décision de recruter, selon le secteur d'activité de l'employeur du secteur marchand

En %

	Agriculture et industrie	Commerce	Construction	Hébergement et restauration	Soutien aux entreprises	Autre	Ensemble
Effet d'aubaine : embauche programmée au même moment avec la même personne, même sans aide financière	60	58	50	55	63	62	58
Quand il y a eu un effet d'aubaine, type de contrat utilisé en l'absence d'aide							
En CDI	43	59	44	74	63	54	56
En CDD	51	38	50	23	34	42	40
<i>Dont pour les CDD :</i>							
<i>durée plus courte</i>	19	18	25	12	14	21	18
<i>durée identique</i>	29	17	23	9	18	19	20
<i>durée plus longue</i>	1	2	1	2	1	2	2
<i>information non connue de l'employeur</i>	1	1	1	1	1	1	1
En intérim	5	2	5	2	2	2	3
Information non connue de l'employeur	1	1	1	0	1	1	1
Parmi les contrats ayant bénéficié d'un effet d'aubaine, part d'embauche à temps plein en l'absence d'aide	82	68	85	42	77	62	69

Champ : salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 20.1 • Effet d'anticipation sur la décision de recruter, selon le sexe

En %

	Homme	Femme	Ensemble
Effet d'anticipation : sans aide financière, embauche programmée plus tard avec la même personne	10	7	8
Quand il y a eu un effet d'anticipation, durée de l'avancement			
Avancement du recrutement de 7 à 12 mois	49	39	44
Avancement du recrutement de plus de 12 mois	44	54	50
Durée d'avancement non connue de l'employeur	7	7	7

Lecture : parmi les salariés recrutés en contrat aidé avec un effet d'anticipation, 44 % des embauches étaient prévues 7 à 12 mois plus tard.

Champ : salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 20.2 • Effet d'anticipation sur la décision de recruter, selon le type de contrat aidé

En %

	Secteur marchand			Secteur non marchand			Ensemble
	CUI-CIE	Emploi d'avenir	Ensemble	CUI-CAE	Emploi d'avenir	Ensemble	
Effet d'anticipation : sans aide financière, embauche programmée plus tard avec la même personne	9	9	9	6	11	8	8
Quand il y a eu un effet d'anticipation, durée de l'avancement							
Avancement du recrutement de 7 à 12 mois	52	44	49	39	45	42	44
Avancement du recrutement de plus de 12 mois	41	47	43	52	52	52	50
Durée d'avancement non connue de l'employeur	7	10	8	9	3	6	7

Champ : salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 20.3 • Effet d'anticipation sur la décision de recruter, selon le statut de l'employeur du secteur non marchand

En %

	Autres associations	Collectivités territoriales	Éducation nationale	Établissements sanitaires et sociaux	Autres statuts	Ensemble
Effet d'anticipation : sans aide financière, embauche programmée plus tard avec la même personne	9	12	-	6	9	8
Quand il y a eu un effet d'anticipation, durée de l'avancement						
Avancement du recrutement de 7 à 12 mois	44	40	-	37	50	42
Avancement du recrutement de plus de 12 mois	46	57	-	60	42	52
Durée d'avancement non connue de l'employeur	10	3	-	3	8	6

- : effectifs non significatifs.

Champ : salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 20.4 • Effet d'anticipation sur la décision de recruter, selon le secteur d'activité de l'employeur du secteur marchand

En %

	Agriculture et industrie	Commerce	Construction	Hébergement et restauration	Soutien aux entreprises	Autre	Ensemble
Effet d'anticipation : sans aide financière, embauche programmée plus tard avec la même personne	9	9	12	7	8	7	9
Quand il y a eu un effet d'anticipation, durée de l'avancement							
Avancement du recrutement de 7 à 12 mois	52	40	58	45	46	42	49
Avancement du recrutement de plus de 12 mois	42	53	29	50	50	51	43
Durée d'avancement non connue de l'employeur	5	7	13	5	5	7	8

Champ : salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 21.1 • Effets de profil sur la décision de recruter, selon le sexe

En %

	Homme	Femme	Ensemble
Effet profil : embauche programmée même sans aide financière mais avec un autre profil de salarié	12	8	9
Caractéristique d'âge par rapport à celui initialement envisagé			
Salarié plus âgé	16	16	16
Salarié aussi âgé	15	20	18
Salarié moins âgé	48	38	42
Pas de critère d'âge	20	25	23
Critère d'âge non connu par l'employeur	1	1	1
Caractéristique de diplôme par rapport à celui initialement envisagé			
Salarié plus diplômé	11	10	10
Salarié aussi diplômé	27	31	29
Salarié moins diplômé	47	46	46
Pas de critère sur le diplôme	15	13	14
Caractéristique d'expérience par rapport à celle initialement envisagée			
Salarié plus expérimenté	15	16	16
Salarié aussi expérimenté	25	26	26
Salarié moins expérimenté	57	53	54
Pas de critère sur l'expérience	2	5	4
Critère sur l'expérience non connu par l'employeur	1	1	1
Personne au chômage depuis plus longtemps qu'envisagé parmi les effets profil			
Certainement	37	34	35
Probablement	28	29	29
Non	29	28	29
Personne recrutée en emploi	1	3	2
Information non connue de l'employeur	4	6	5

Lecture : pour 48 % des contrats ayant bénéficié d'un effet profil et occupés par des hommes, l'employeur envisageait initialement de recruter quelqu'un de moins âgé.

Champ : salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 21.2 • Effets de profil sur la décision de recruter, selon le type de contrat aidé

En %

	Secteur marchand			Secteur non marchand			Ensemble
	CUI-CIE	Emploi d'avenir	Ensemble	CUI-CAE	Emploi d'avenir	Ensemble	
Effet profil : embauche programmée même sans aide financière mais avec un autre profil de salarié	12	19	14	5	13	8	9
Caractéristique d'âge par rapport à celui initialement envisagé							
Salarié plus âgé	35	14	26	18	4	11	16
Salarié aussi âgé	17	18	17	22	15	18	18
Salarié moins âgé	23	54	36	28	62	45	42
Pas de critère d'âge	24	14	20	32	17	24	23
Critère d'âge non connu par l'employeur	1	0	1	0	1	1	1
Caractéristique de diplôme par rapport à celui initialement envisagé							
Salarié plus diplômé	14	8	11	10	10	10	10
Salarié aussi diplômé	31	21	27	31	30	31	29
Salarié moins diplômé	32	59	44	41	54	48	46
Pas de critère sur le diplôme	23	12	18	18	5	12	14
Caractéristique d'expérience par rapport à celle initialement envisagée							
Salarié plus expérimenté	26	13	20	21	7	14	16
Salarié aussi expérimenté	29	14	22	30	24	27	26
Salarié moins expérimenté	41	70	54	43	66	55	54
Pas de critère sur l'expérience	3	3	3	5	2	4	4
Critère sur l'expérience non connu par l'employeur	1	0	1	1	1	1	1
Personne au chômage depuis plus longtemps qu'envisagé parmi les effets profil							
Certainement	38	24	32	48	27	37	35
Probablement	33	25	30	27	29	28	29
Non	23	45	33	20	33	27	29
Personne recrutée en emploi	2	2	2	0	4	2	2
Information non connue de l'employeur	4	4	4	5	7	6	5

Champ : salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 21.3 • Effets de profil sur la décision de recruter, selon le statut de l'employeur du secteur non marchand

En %

	Associations	Collectivités territoriales	Éducation nationale	Établissements sanitaires et sociaux	Autres statuts	Ensemble
Effet profil : embauche programmée même sans aide financière mais avec un autre profil de salarié	8	13	-	11	11	8
Caractéristique d'âge par rapport à celui initialement envisagé						
Salarié plus âgé	14	7	-	12	23	11
Salarié aussi âgé	20	14	-	19	17	18
Salarié moins âgé	34	65	-	24	41	45
Pas de critère d'âge	31	14	-	41	19	24
Critère d'âge non connu par l'employeur	1	0	-	4	1	1
Caractéristique de diplôme par rapport à celui initialement envisagé						
Salarié plus diplômé	11	9	-	9	11	10
Salarié aussi diplômé	20	38	-	22	31	31
Salarié moins diplômé	58	40	-	50	43	48
Pas de critère sur le diplôme	11	14	-	19	15	12
Caractéristique d'expérience par rapport à celle initialement envisagée						
Salarié plus expérimenté	13	17	-	7	18	14
Salarié aussi expérimenté	19	41	-	15	23	27
Salarié moins expérimenté	62	40	-	63	56	55
Pas de critère sur l'expérience	5	1	-	10	3	4
Critère sur l'expérience non connu par l'employeur	1	0	-	4	1	1
Personne au chômage depuis plus longtemps qu'envisagé parmi les effets profil						
Certainement	38	43	-	31	31	37
Probablement	28	30	-	35	28	28
Non	29	24	-	29	32	27
Personne recrutée en emploi	1	1	-	0	4	2
Information non connue de l'employeur	5	3	-	4	5	6

- : effectifs insuffisants.

Champ : salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 21.4 • Effets de profil sur la décision de recruter, selon le statut de l'employeur du secteur non marchand

En %

	Agriculture et industrie	Commerce	Construction	Hébergement et restauration	Soutien aux entreprises	Autre	Ensemble
Effet profil : embauche programmée même sans aide financière mais avec un autre profil de salarié	15	14	15	17	11	13	14
Caractéristique d'âge par rapport à celui initialement envisagé							
Salarié plus âgé	23	26	26	27	22	12	26
Salarié aussi âgé	19	14	10	27	29	17	17
Salarié moins âgé	42	32	40	30	29	46	36
Pas de critère d'âge	17	26	22	16	18	24	20
Critère d'âge non connu par l'employeur	0	1	1	1	1	1	1
Caractéristique de diplôme par rapport à celui initialement envisagé							
Salarié plus diplômé	9	12	16	13	24	9	11
Salarié aussi diplômé	27	33	21	21	20	32	27
Salarié moins diplômé	43	40	44	50	44	47	44
Pas de critère sur le diplôme	20	16	20	16	12	12	18
Caractéristique d'expérience par rapport à celle initialement envisagée							
Salarié plus expérimenté	14	20	17	20	30	14	20
Salarié aussi expérimenté	24	28	23	17	11	28	22
Salarié moins expérimenté	58	49	55	58	57	54	54
Pas de critère sur l'expérience	3	2	4	5	1	4	3
Critère sur l'expérience non connu par l'employeur	1	1	2	0	1	1	1
Personne au chômage depuis plus longtemps qu'envisagé parmi les effets profil							
Certainement	34	35	22	28	31	38	32
Probablement	30	35	26	25	29	28	30
Non	31	23	42	41	35	26	33
Personne recrutée en emploi	1	2	0	3	1	2	2
Information non connue de l'employeur	4	4	10	3	5	5	4

Champ : salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 22.1 • Effet emploi sur la décision de recruter, selon le sexe

En %

	Homme	Femme	Ensemble
Effet emploi : Embauche non réalisée en l'absence de toute aide financière	46	58	54
Raisons* :			
moyens financiers insuffisants	77	71	73
politique de recrutement décidée à un niveau supérieur	43	63	57
activité sur le poste insuffisante	30	18	22
activité sur le poste pas assez rentable	33	20	24
établissement avec comme rôle d'embaucher en contrat aidé	43	44	44

* Plusieurs réponses possibles.

Lecture : parmi les hommes recrutés sur un contrat bénéficiant d'un effet emploi, le manque de moyens financiers aurait empêché l'embauche dans 77 % des cas en l'absence d'aide financière.

Champ : salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 ; France entière.

Tableau 22.2 • Effet emploi sur la décision de recruter, selon le type de contrat aidé

En %

	Secteur marchand			Secteur non marchand			Ensemble
	CUI-CIE	Emploi d'avenir	Ensemble	CUI-CAE	Emploi d'avenir	Ensemble	
Effet emploi : Embauche non réalisée en l'absence de toute aide financière	16	25	19	67	56	64	54
Raisons* :							
moyens financiers insuffisants	80	85	82	69	80	72	73
politique de recrutement décidée à un niveau supérieur	15	13	14	66	44	60	57
activité sur le poste insuffisante	46	51	48	18	23	19	22
activité sur le poste pas assez rentable	55	59	57	19	26	21	24
établissement avec comme rôle d'embaucher en contrat aidé	24	27	25	47	42	45	44

* Plusieurs réponses possibles.

Champ : salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 22.3 • Effet emploi sur la décision de recruter, selon le statut de l'employeur du secteur non marchand

En %

	Associations	Collectivités territoriales	Éducation nationale	Établissements sanitaires et sociaux	Autres statuts	Ensemble
Effet emploi : Embauche non réalisée en l'absence de toute aide financière	63	48	87	51	54	64
Raisons* :						
moyens financiers insuffisants	92	67	51	82	55	72
politique de recrutement décidée à un niveau supérieur	31	62	94	53	73	60
activité sur le poste insuffisante	24	28	8	20	33	19
activité sur le poste pas assez rentable	34	26	6	12	16	21
établissement avec comme rôle d'embaucher en contrat aidé	38	54	50	49	42	45

* Plusieurs réponses possibles.

Champ : salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 22.4 • Effet emploi sur la décision de recruter, selon le secteur d'activité de l'employeur du secteur marchand

En %

	Agriculture et industrie	Commerce	Construction	Hébergement et restauration	Soutien aux entreprises	Autre	Ensemble
Effet emploi : Embauche non réalisée en l'absence de toute aide financière	16	19	23	21	17	18	19
Raisons* :							
moyens financiers insuffisants	83	83	80	88	79	81	82
politique de recrutement décidée à un niveau supérieur	16	12	12	14	7	20	14
activité sur le poste insuffisante	48	54	45	53	37	47	48
activité sur le poste pas assez rentable	55	56	50	60	52	64	57
établissement avec comme rôle d'embaucher en contrat aidé	25	20	25	36	22	25	25

* Plusieurs réponses possibles.

Champ : salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

IV – Situation de l'établissement fin 2013 et perspectives pour 2014

Tableau 23.1 • Evolution des effectifs au cours des trois années précédant l'enquête, selon le type de contrat aidé

En %

	Secteur marchand			Secteur non marchand			Ensemble
	CUI-CIE	Emploi d'avenir	Ensemble	CUI-CAE	Emploi d'avenir	Ensemble	
Augmentation	43	44	43	41	47	43	43
Stabilité	39	41	40	47	45	46	44
Diminution	16	14	16	11	8	10	12
Non connaissance de l'évolution	1	1	1	1	1	1	1

Lecture : les effectifs de 12 % des établissements ont diminué au cours des trois dernières années précédant l'enquête.

Champ : ensemble des établissements ayant recruté des salariés en contrat aidé (hors ACI) entre septembre et novembre 2013 ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 23.2 • Evolution des effectifs au cours des trois années précédant l'enquête, selon le statut de l'employeur du secteur non marchand

En %

	Associations	Collectivités territoriales	Éducation nationale	Établissements sanitaires et sociaux	Autres statuts	Ensemble
Augmentation	46	41	32	43	52	43
Stabilité	44	52	49	45	36	40
Diminution	9	6	18	10	12	16
Non connaissance de l'évolution	1	1	1	2	1	1

Champ : ensemble des établissements ayant recruté des salariés en contrat aidé (hors ACI) entre septembre et novembre 2013 ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 23.3 • Evolution des effectifs au cours des trois années précédant l'enquête, selon le secteur d'activité de l'employeur du secteur marchand

En %

	Agriculture et industrie	Commerce	Construction	Hébergement et restauration	Soutien aux entreprises	Autre	Ensemble
Augmentation	46	39	47	29	55	46	43
Stabilité	41	44	37	44	35	36	46
Diminution	12	16	15	24	10	17	10
Non connaissance de l'évolution	1	1	1	3	0	1	1

Champ : ensemble des établissements ayant recruté des salariés en contrat aidé (hors ACI) entre septembre et novembre 2013 ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 24.1 • Besoins de recrutement en 2014, selon le type de contrat aidé

En %

	Secteur marchand			Secteur non marchand			Ensemble
	CUI-CIE	Emploi d'avenir	Ensemble	CUI-CAE	Emploi d'avenir	Ensemble	
Oui, sur le même dispositif	24	24	24	39	26	34	30
Oui, mais pas avec ce dispositif	7	8	7	5	11	7	7
Oui, mais type de contrat inconnu	3	3	3	2	3	2	2
Non	62	63	62	49	57	52	55
Besoins en recrutement inconnus	5	4	5	5	3	4	4

Lecture: 24 % des établissements ayant recruté des salariés en CUI-CIE envisagent de recruter sur le même dispositif.

Champ : ensemble des établissements ayant recruté des salariés en contrat aidé (hors ACI) entre septembre et novembre 2013 ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 24.2 • Besoins de recrutement en 2014, selon le statut de l'employeur du secteur non marchand

En %

	Associations	Collectivités territoriales	Éducation nationale	Établissements sanitaires et sociaux	Autres statuts	Ensemble
Oui, sur le même dispositif	32	30	43	42	37	34
Oui, mais pas avec ce dispositif	7	8	5	8	12	7
Oui, mais type de contrat inconnu	1	3	4	3	2	2
Non	56	56	37	43	45	52
Besoins en recrutement inconnus	3	4	11	3	4	4

Champ : ensemble des établissements ayant recruté des salariés en contrat aidé (hors ACI) entre septembre et novembre 2013 ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 24.3 • Besoins de recrutement en 2014, selon le secteur d'activité de l'employeur du secteur marchand

En %

	Agriculture et industrie	Commerce	Construction	Hébergement et restauration	Soutien aux entreprises	Autre	Ensemble
Oui, sur le même dispositif	25	20	18	31	21	27	24
Oui, mais pas avec ce dispositif	6	7	8	8	7	7	7
Oui, mais type de contrat inconnu	3	3	2	2	3	4	3
Non	62	66	67	54	64	58	62
Besoins en recrutement inconnus	4	3	6	5	6	4	5

Champ : ensemble des établissements ayant recruté des salariés en contrat aidé (hors ACI) entre septembre et novembre 2013 ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 25.1 • **Risque de l'établissement d'être confronté à des difficultés financières en 2014, selon le type de contrat aidé**

En %

	Secteur marchand			Secteur non marchand			Ensemble
	CUI-CIE	Emploi d'avenir	Ensemble	CUI-CAE	Emploi d'avenir	Ensemble	
Oui, certainement	16	17	16	16	16	16	16
Oui, probablement	24	23	24	21	22	22	22
Non, probablement pas	37	38	37	34	37	35	36
Non, certainement pas	17	15	17	20	19	19	18
Établissement non concerné	0	0	0	5	3	4	3
Information non connue de l'employeur	6	7	6	4	4	4	5

Lecture : 16 % des établissements du secteur marchand risquent certainement d'être confrontés à des difficultés financières en 2014.

Champ : ensemble des établissements ayant recruté des salariés en contrat aidé (hors ACI) entre septembre et novembre 2013 ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 25.2 • **Risque de l'établissement d'être confronté à des difficultés financières en 2014, selon le statut de l'employeur du secteur non marchand**

En %

	Associations	Collectivités territoriales	Éducation nationale	Établissements sanitaires et sociaux	Autres statuts	Ensemble
Oui, certainement	18	14	5	27	13	16
Oui, probablement	25	20	11	27	11	22
Non, probablement pas	38	34	29	25	40	35
Non, certainement pas	15	22	34	10	28	19
Établissement non concerné	1	7	15	3	4	4
Information non connue de l'employeur	4	3	6	8	4	4

Champ : ensemble des établissements ayant recruté des salariés en contrat aidé (hors ACI) entre septembre et novembre 2013 ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 25.3 • **Risque de l'établissement d'être confronté à des difficultés financières en 2014, selon le secteur d'activité de l'employeur du secteur marchand**

En %

	Agriculture et industrie	Commerce	Construction	Hébergement et restauration	Soutien aux entreprises	Autre	Ensemble
Oui, certainement	15	16	18	23	11	15	16
Oui, probablement	19	26	24	26	20	25	24
Non, probablement pas	41	36	38	31	46	33	37
Non, certainement pas	17	15	15	14	18	20	17
Établissement non concerné	0	0	0	0	0	0	0
Information non connue de l'employeur	7	6	4	6	5	8	6

Champ : ensemble des établissements ayant recruté des salariés en contrat aidé (hors ACI) entre septembre et novembre 2013 ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

V – Suivi du salarié

1. Organisation du travail

Tableau 26.1 • **Caractérisation du travail des salariés, selon le sexe***

En %

	Homme	Femme	Ensemble
Réalisation d'une partie des tâches en équipe	86	87	87
Rotation des tâches avec des collègues de travail	69	61	64
Apprentissage de nouvelles choses	92	94	93
Réalisation de tâches répétitives	72	79	77
Prise de décisions	52	45	47
Supervision du travail d'autres salariés	12	6	8
Réponse à des demandes directes de personnes	61	71	68

* Plusieurs réponses possibles.

Lecture : 79 % des femmes salariées en contrat aidé réalisent des tâches répétitives.

Champ : ensemble des salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 26.2 • **Caractérisation du travail des salariés, selon le type de contrat aidé***

En %

	Secteur marchand			Secteur non marchand			Ensemble
	CUI-CIE	Emploi d'avenir	Ensemble	CUI-CAE	Emploi d'avenir	Ensemble	
Réalisation d'une partie des tâches en équipe	74	85	78	88	92	89	87
Rotation des tâches avec des collègues de travail	60	76	65	59	73	63	64
Apprentissage de nouvelles choses	87	96	90	93	98	94	93
Réalisation de tâches répétitives	74	83	77	77	75	76	77
Prise de décisions	64	59	63	41	48	43	47
Supervision du travail d'autres salariés	21	15	19	5	6	5	8
Réponse à des demandes directes de personnes	71	68	70	67	67	67	68

* Plusieurs réponses possibles.

Champ : ensemble des salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 26.3 • **Caractérisation du travail des salariés, selon le statut de l'employeur du secteur non marchand***

En %

	Associations	Collectivités territoriales	Éducation nationale	Établissements sanitaires et sociaux	Autres statuts	Ensemble
Réalisation d'une partie des tâches en équipe	87	94	90	93	85	89
Rotation des tâches avec des collègues de travail	65	73	41	79	68	63
Apprentissage de nouvelles choses	94	93	96	95	94	94
Réalisation de tâches répétitives	68	79	81	91	79	76
Prise de décisions	58	33	34	33	35	43
Supervision du travail d'autres salariés	9	5	2	3	4	5
Réponse à des demandes directes de personnes	73	49	74	64	64	67

* Plusieurs réponses possibles.

Champ : ensemble des salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 26.4 • **Caractérisation du travail des salariés, selon le secteur d'activité de l'employeur du secteur marchand***

En %

	Agriculture et industrie	Commerce	Construction	Hébergement et restauration	Soutien aux entreprises	Autre	Ensemble
Réalisation d'une partie des tâches en équipe	80	76	85	88	77	66	78
Rotation des tâches avec des collègues de travail	65	65	66	82	59	57	65
Apprentissage de nouvelles choses	85	91	89	92	93	90	90
Réalisation de tâches répétitives	78	74	66	91	77	77	77
Prise de décisions	56	65	60	63	67	65	63
Supervision du travail d'autres salariés	18	17	26	22	14	17	19
Réponse à des demandes directes de personnes	51	83	50	79	76	78	70

* Plusieurs réponses possibles.

Champ : ensemble des salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 27.1 • **Les collègues des salariés en contrat aidé, selon le sexe**

En %

	Homme	Femme	Ensemble
En contrat aidé, exclusivement	5	4	5
En contrat aidé, certains	38	45	43
Aucun collègue en contrat aidé	57	50	52
Information non connue de l'employeur	0	1	0

Lecture : 57 % des hommes salariés en contrat aidé n'ont aucun collègue en contrat aidé.

Champ : salariés recrutés entre septembre et novembre 2013, travaillant en équipe, effectuant une rotation des tâches avec des collègues ou supervisant le travail d'autres salariés ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 27.2 • Les collègues des salariés en contrat aidé, selon le type de contrat aidé

En %

	Secteur marchand			Secteur non marchand			Ensemble
	CUI-CIE	Emploi d'avenir	Ensemble	CUI-CAE	Emploi d'avenir	Ensemble	
En contrat aidé, exclusivement	6	2	2	6	4	5	5
En contrat aidé, certains	49	25	27	49	41	47	43
Aucun collègue en contrat aidé	44	73	72	44	56	47	52
Information non connue de l'employeur	1	0	0	1	0	1	0

Champ : salariés recrutés entre septembre et novembre 2013, travaillant en équipe, effectuant une rotation des tâches avec des collègues ou supervisant le travail d'autres salariés ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 27.3 • Les collègues des salariés en contrat aidé, selon le statut de l'employeur du secteur non marchand

En %

	Associations	Collectivités territoriales	Éducation nationale	Établissements sanitaires et sociaux	Autres statuts	Ensemble
En contrat aidé, exclusivement	6	2	2	1	2	5
En contrat aidé, certains	38	34	44	50	41	47
Aucun collègue en contrat aidé	57	64	54	49	57	47

Champ : salariés recrutés entre septembre et novembre 2013, travaillant en équipe, effectuant une rotation des tâches avec des collègues ou supervisant le travail d'autres salariés ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 27.4 • Les collègues des salariés en contrat aidé, selon le secteur d'activité de l'employeur du secteur marchand

En %

	Agriculture et industrie	Commerce	Construction	Hébergement et restauration	Soutien aux entreprises	Autre	Ensemble
En contrat aidé, exclusivement	2	2	1	1	2	2	2
En contrat aidé, certains	26	21	17	35	25	25	27
Aucun collègue en contrat aidé	72	77	82	64	72	72	72
Information non connue de l'employeur	0	0	0	0	1	0	0

Champ : salariés recrutés entre septembre et novembre 2013, travaillant en équipe, effectuant une rotation des tâches avec des collègues ou supervisant le travail d'autres salariés ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

2. Accès des salariés à la formation

Tableau 28.1 • Accès des salariés aux formations préalables et d'adaptation au poste de travail, selon le sexe

En %

	Homme	Femme	Ensemble
Suivi d'une formation préalable avant l'arrivée dans l'établissement	27	23	24
Suivi d'une formation d'adaptation au poste de travail	74	77	76

Lecture : 74 % des hommes salariés en contrat aidé ont suivi une formation d'adaptation au poste de travail.

Champ : ensemble des salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 28.2 • Accès des salariés aux formations préalables et d'adaptation au poste de travail, selon le type de contrat aidé

En %

	Secteur marchand			Secteur non marchand			Ensemble
	CUI-CIE	Emploi d'avenir	Ensemble	CUI-CAE	Emploi d'avenir	Ensemble	
Suivi d'une formation préalable avant l'arrivée dans l'établissement	34	38	27	19	27	23	24
Suivi d'une formation d'adaptation au poste de travail	70	77	72	77	79	77	76

Champ : ensemble des salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 28.3 • Accès des salariés aux formations préalables et d'adaptation au poste de travail, selon le statut de l'employeur du secteur non marchand

En %

	Associations	Collectivités territoriales	Éducation nationale	Établissements sanitaires et sociaux	Autres statuts	Ensemble
Suivi d'une formation préalable avant l'arrivée dans l'établissement	27	18	14	26	24	23
Suivi d'une formation d'adaptation au poste de travail	77	73	76	89	85	77

Champ : ensemble des salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 28.4 • Accès des salariés aux formations préalables et d'adaptation au poste de travail, selon le secteur d'activité de l'employeur du secteur marchand

En %

	Agriculture et industrie	Commerce	Construction	Hébergement et restauration	Soutien aux entreprises	Autre	Ensemble
Suivi d'une formation préalable avant l'arrivée dans l'établissement	32	34	27	40	39	39	27
Suivi d'une formation d'adaptation au poste de travail	73	73	54	71	79	80	72

Champ : ensemble des salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 29.1 • Accès des salariés aux formations différentes de l'adaptation au poste de travail, selon le sexe

En %

	Homme	Femme	Ensemble
Suivi d'une formation autre qu'une adaptation au poste de travail	40	45	44
Dont :			
une formation déjà suivie	22	26	25
plusieurs formations déjà suivies	18	19	19
Pas encore de formations suivies, mais des formations prévues	28	30	30
Pas de formations suivies, pas de formation prévue	24	20	21
Pas de formations suivies et salarié hors de l'établissement	8	5	5

Lecture : 28 % des hommes salariés en contrat aidé toujours dans l'établissement n'ont pas encore suivi de formation autre que l'adaptation au poste de travail mais en disposent d'une programmée.

Champ : ensemble des salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 29.2 • Accès des salariés aux formations différentes de l'adaptation au poste de travail, selon le type de contrat aidé

En %

	Secteur marchand			Secteur non marchand			Ensemble
	CUI-CIE	Emploi d'avenir	Ensemble	CUI-CAE	Emploi d'avenir	Ensemble	
Suivi d'une formation autre qu'une adaptation au poste de travail	25	38	29	43	58	48	44
Dont : une formation déjà suivie	13	17	14	27	29	28	25
plusieurs formations déjà suivies	12	20	15	16	29	20	19
Pas encore de formations suivies, mais des formations prévues	18	33	23	31	33	31	30
Pas de formations suivies, pas de formation prévue	45	17	36	21	6	17	21
Pas de formations suivies et salarié hors de l'établissement	12	12	12	4	4	4	5

Champ : ensemble des salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 29.3 • Accès des salariés aux formations différentes de l'adaptation au poste de travail, selon le statut de l'employeur du secteur non marchand

En %

	Associations	Collectivités territoriales	Éducation nationale	Établissements sanitaires et sociaux	Autres statuts	Ensemble
Suivi d'une formation autre qu'une adaptation au poste de travail	50	48	40	55	54	48
Dont : une formation déjà suivie	30	28	25	30	24	28
plusieurs formations déjà suivies	20	20	16	25	30	20
Pas encore de formations suivies, mais des formations prévues	30	30	38	26	28	31
Pas de formations suivies, pas de formation prévue	15	18	19	15	16	17
Pas de formations suivies et salarié hors de l'établissement	5	4	3	4	3	4

Champ : ensemble des salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 29.4 • Accès des salariés aux formations différentes de l'adaptation au poste de travail, selon le secteur d'activité de l'employeur du secteur marchand

En %

	Agriculture et industrie	Commerce	Construction	Hébergement et restauration	Soutien aux entreprises	Autre	Ensemble
Suivi d'une formation autre qu'une adaptation au poste de travail	26	30	20	30	34	34	29
Dont : une formation déjà suivie	13	13	10	14	17	17	14
plusieurs formations déjà suivies	13	17	10	16	17	17	15
Pas encore de formations suivies, mais des formations prévues	24	19	25	22	25	23	23
Pas de formations suivies, pas de formation prévue	40	37	41	31	32	34	36
Pas de formations suivies et salarié hors de l'établissement	10	13	14	17	9	8	12

Champ : ensemble des salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 30.1 • **Raison de l'absence de réalisation et de programmation de formation différente d'une formation d'adaptation au poste de travail, selon le sexe***

En %

	Homme	Femme	Ensemble
Pas de besoin	67	61	63
Refus du salarié	5	5	5
Manque de temps de l'employeur pour l'organiser	23	25	24
L'employeur ne savait pas à qui s'adresser	9	12	11
Pas de formation disponible dans la zone géographique	14	14	14
Manque de place dans la formation	5	4	5
Charge financière trop lourde pour l'établissement	16	14	15
Charge de travail trop lourde	20	18	19
Durée du contrat trop courte	16	19	18
Autre raison	17	25	22

* Plusieurs réponses possibles.

Lecture : 63 % des salariés qui n'ont jamais suivi d'autre formation que l'adaptation au poste de travail n'en avaient pas besoin.

Champ : ensemble des salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013, toujours présents dans l'établissement au moment de l'enquête, qui n'ont pas bénéficié d'une formation autre que l'adaptation au poste de travail et pour lesquels aucune formation n'est programmée ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 30.2 • **Raison de l'absence de réalisation et de programmation de formation différente d'une formation d'adaptation au poste de travail, selon le type de contrat aidé***

En %

	Secteur marchand			Secteur non marchand			Ensemble
	CUI-CIE	Emploi d'avenir	Ensemble	CUI-CAE	Emploi d'avenir	Ensemble	
Pas de besoin	56	82	79	56	33	54	63
Refus du salarié	7	2	2	7	4	7	5
Manque de temps de l'employeur pour l'organiser	25	20	22	25	35	26	24
L'employeur ne savait pas à qui s'adresser	12	10	11	12	3	11	11
Pas de formation disponible dans la zone géographique	14	11	12	14	21	15	14
Manque de place dans la formation	6	3	3	6	3	5	5
Charge financière trop lourde pour l'établissement	15	17	17	15	8	14	15
Charge de travail trop lourde	14	27	27	14	9	14	19
Durée du contrat trop courte	19	17	16	19	14	19	18
Autre raison	28	8	10	28	35	29	22

* Plusieurs réponses possibles.

Champ : ensemble des salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013, toujours présents dans l'établissement au moment de l'enquête, qui n'ont pas bénéficié d'une formation autre que l'adaptation au poste de travail et pour lesquels aucune formation n'est programmée ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 30.3 • Raison de l'absence de réalisation et de programmation de formation différente d'une formation d'adaptation au poste de travail, selon le statut de l'employeur du secteur non marchand*

En %

	Associations	Collectivités territoriales	Éducation nationale	Établissements sanitaires et sociaux	Autres statuts	Ensemble
Pas de besoin	65	60	38	48	51	54
Refus du salarié	7	4	8	6	7	7
Manque de temps de l'employeur pour l'organiser	30	23	22	26	29	26
L'employeur ne savait pas à qui s'adresser	11	7	18	0	8	11
Pas de formation disponible dans la zone géographique	19	16	10	14	12	15
Manque de place dans la formation	4	8	2	16	8	5
Charge financière trop lourde pour l'établissement	20	6	10	20	18	14
Charge de travail trop lourde	18	18	7	8	20	14
Durée du contrat trop courte	23	19	12	26	17	19
Autre raison	18	21	49	29	22	29

* Plusieurs réponses possibles.

Champ : ensemble des salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013, toujours présents dans l'établissement au moment de l'enquête, qui n'ont pas bénéficié d'une formation autre que l'adaptation au poste de travail et pour lesquels aucune formation n'est programmée ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 30.4 • Raison de l'absence de réalisation et de programmation de formation différente d'une formation d'adaptation au poste de travail, selon le secteur d'activité de l'employeur du secteur marchand*

En %

	Agriculture et industrie	Commerce	Construction	Hébergement et restauration	Soutien aux entreprises	Autre	Ensemble
Pas de besoin	82	77	78	73	79	81	79
Refus du salarié	3	2	2	4	0	1	2
Manque de temps de l'employeur pour l'organiser	20	25	23	31	19	16	22
L'employeur ne savait pas à qui s'adresser	11	12	10	20	8	6	11
Pas de formation disponible dans la zone géographique	13	12	11	12	13	11	12
Manque de place dans la formation	3	4	1	4	2	4	3
Charge financière trop lourde pour l'établissement	18	16	23	20	15	11	17
Charge de travail trop lourde	26	29	32	30	22	22	27
Durée du contrat trop courte	19	16	13	26	12	10	16
Autre raison	9	11	11	12	10	8	10

* Plusieurs réponses possibles.

Champ : ensemble des salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013, toujours présents dans l'établissement au moment de l'enquête, qui n'ont pas bénéficié d'une formation autre que l'adaptation au poste de travail et pour lesquels aucune formation n'est programmée ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

3. Caractérisation de la dernière formation suivie

Tableau 31.1 • Objectif de la dernière formation suivie selon le sexe des salariés

En %

	Homme	Femme	Ensemble
Acquisition des savoirs de base	17	20	19
Formation pour obtenir un diplôme ou une qualification reconnue	19	14	16
Dont :			
diplôme d'Etat niveau CAP-BEP	4	6	6
diplôme d'Etat niveau Bac	5	2	3
diplôme d'Etat niveau supérieur au Bac	3	2	2
certificat de qualification professionnelle (CQP) ou certification de branche	6	3	4
autre	1	1	1
Pré-qualification	3	4	4
Acquisition de nouvelles compétences	39	50	46
Préparation aux concours administratifs	3	4	4
Formation pour obtenir un permis ou une habilitation	13	3	6
Dont :			
permis de conduire	3	0	1
certificat d'aptitude à la conduite en sécurité (CACES)	3	0	1
habilitation pour exercer un métier	2	1	1
autre habilitation du domaine de l'hygiène et de la sécurité	3	1	1
brevet de secourisme	1	1	1
autre	1	1	1
Autres formations	5	4	4

Lecture : parmi les femmes salariées qui ont suivi au moins une autre formation que celle à l'adaptation au poste de travail, l'acquisition des savoirs de base était l'objectif de la dernière formation suivie pour 20 % d'entre elles.
 Champ : salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 qui ont reçu au moins une autre formation que l'adaptation au poste de travail ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 31.2 • Objectif de la dernière formation suivie selon le type de contrat aidé

En %

	Secteur marchand			Secteur non marchand			Ensemble
	CUI-CIE	Emploi d'avenir	Ensemble	CUI-CAE	Emploi d'avenir	Ensemble	
Acquisition des savoirs de base	23	17	20	17	22	19	19
Formation pour obtenir un diplôme ou une qualification reconnue	5	13	9	12	27	17	16
Dont :							
diplôme d'Etat niveau CAP-BEP	-	3	1	5	9	6	6
diplôme d'Etat niveau Bac	-	2	1	2	7	3	3
diplôme d'Etat niveau supérieur au Bac	-	1	1	2	4	3	2
certificat de qualification professionnelle (CQP) ou certification de branche	-	7	5	3	5	4	4
autre	-	0	1	0	2	1	1
Pré-qualification	3	4	3	4	5	4	4
Acquisition de nouvelles compétences	54	49	52	51	33	45	46
Préparation aux concours administratifs	0	0	0	5	4	5	4
Formation pour obtenir un permis ou une habilitation	9	13	11	5	6	6	6
Dont :							
permis de conduire	2	4	3	1	2	1	1
certificat d'aptitude à la conduite en sécurité (CACES)	3	4	4	0	1	1	1
habilitation pour exercer un métier	1	2	1	1	1	1	1
autre habilitation du domaine de l'hygiène et de la sécurité	3	2	2	1	1	1	1
brevet de secourisme	0	0	0	1	0	1	1
autre	1	1	1	1	1	1	1
Autres formations	6	4	5	5	3	4	4

- : effectifs insuffisants.

Champ : salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 qui ont reçu au moins une autre formation que l'adaptation au poste de travail ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 31.3 • Objectif de la dernière formation suivie selon le statut de l'employeur du secteur non marchand

En %

	Associations	Collectivités territoriales	Éducation nationale	Établissements sanitaires et sociaux	Autres statuts	Ensemble
Acquisition des savoirs de base	15	24	18	28	18	19
Formation pour obtenir un diplôme ou une qualification reconnue	26	14	6	13	13	17
Dont :						
diplôme d'Etat niveau CAP-BEP	8	8	-	-	-	6
diplôme d'Etat niveau Bac	5	4	-	-	-	3
diplôme d'Etat niveau supérieur au Bac	5	0	-	-	-	3
certificat de qualification professionnelle (CQP) ou certification de branche	7	2	-	-	-	4
autre	1	1	-	-	-	1
Pré-qualification	5	4	3	6	5	4
Acquisition de nouvelles compétences	45	37	55	43	43	45
Préparation aux concours administratifs	2	5	8	3	7	5
Formation pour obtenir un permis ou une habilitation	5	12	3	5	5	6
Dont :						
permis de conduire	1	2	-	-	-	1
certificat d'aptitude à la conduite en sécurité (CACES)	0	2	-	-	-	1
habilitation pour exercer un métier	1	3	-	-	-	1
autre habilitation du domaine de l'hygiène et de la sécurité	1	1	-	-	-	1
brevet de secourisme	1	0	-	-	-	1
autre	1	3	-	-	-	1
Autres formations	2	4	8	3	9	4

- : effectifs insuffisants.

Champ : salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 qui ont reçu au moins une autre formation que l'adaptation au poste de travail ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 31.4 • Objectif de la dernière formation suivie selon le secteur d'activité de l'employeur du secteur marchand

En %

	Agriculture et industrie	Commerce	Construction	Hébergement et restauration	Soutien aux entreprises	Autre	Ensemble
Acquisition des savoirs de base	18	19	17	26	29	12	20
Formation pour obtenir un diplôme ou une qualification reconnue	5	6	12	11	8	10	9
Dont :							
diplôme d'Etat niveau CAP-BEP	-	-	-	-	-	-	1
diplôme d'Etat niveau Bac	-	-	-	-	-	-	1
diplôme d'Etat niveau supérieur au Bac	-	-	-	-	-	-	1
certificat de qualification professionnelle (CQP) ou certification de branche	-	-	-	-	-	-	5
autre	-	-	-	-	-	-	1
Pré-qualification	5	4	0	2	1	4	3
Acquisition de nouvelles compétences	49	56	50	53	43	64	52
Préparation aux concours administratifs	0	0	1	0	0	0	0
Formation pour obtenir un permis ou une habilitation	14	8	19	2	17	8	11
Dont :							
permis de conduire	-	-	-	-	-	-	3
certificat d'aptitude à la conduite en sécurité (CACES)	-	-	-	-	-	-	4
habilitation pour exercer un métier	-	-	-	-	-	-	1
autre habilitation du domaine de l'hygiène et de la sécurité	-	-	-	-	-	-	2
brevet de secourisme	-	-	-	-	-	-	0
autre	-	-	-	-	-	-	1
Autres formations	10	7	1	5	2	2	5

- : effectifs insuffisants.

Champ : salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 qui ont reçu au moins une autre formation que l'adaptation au poste de travail ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 32 • Validation de la qualification visée par la dernière formation suivie

En %

		Homme	Femme	Ensemble
Ensemble		11	7	9
Secteur non marchand	Ensemble	9	6	7
	CUI-CAE	6	7	7
	Emploi d'avenir	11	5	8
	Statut de l'employeur			
	Associations	9	9	9
	Collectivités territoriales	-	5	8
	Éducation nationale	-	-	-
	Établissements sanitaires	-	-	-
Autres statuts	-	-	-	
Secteur marchand	Ensemble	25	30	27
	CUI-CIE	-	-	-
	Emploi d'avenir	17	-	15

- : effectifs insuffisants ; les effectifs par secteur d'activité dans le secteur marchand ne sont pas suffisants pour être diffusés.

Lecture : parmi les femmes en CUI-CAE qui ont suivi une formation pour obtenir un diplôme ou une qualification, 7 % l'ont effectivement validée.

Champ : salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 qui ont suivi une formation en vue d'obtenir un diplôme ou une qualification ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 33.1 • Lieu de la dernière formation suivie en dehors d'une formation d'adaptation au poste de travail, selon le sexe

En %

	Homme	Femme	Ensemble
Au sein de l'établissement, sans intervention extérieure	21	17	19
Au sein de l'établissement, avec des intervenants extérieurs	21	22	22
A l'extérieur de l'établissement, dans un organisme de formation	57	60	59
Information inconnue de l'employeur	1	1	1

Lecture : parmi les salariés qui ont déjà reçu une autre formation que l'adaptation au poste de travail, 59 % ont suivi leur dernière formation à l'extérieur de l'établissement dans un organisme de formation.

Champ : ensemble des salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 qui ont reçu au moins une autre formation que l'adaptation au poste de travail ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 33.2 • Lieu de la dernière formation suivie en dehors d'une formation d'adaptation au poste de travail, selon le type de contrat aidé

En %

	Secteur marchand			Secteur non marchand			Ensemble
	CUI-CIE	Emploi d'avenir	Ensemble	CUI-CAE	Emploi d'avenir	Ensemble	
Au sein de l'établissement, sans intervention extérieure	17	47	40	17	11	15	19
Au sein de l'établissement, avec des intervenants extérieurs	21	25	24	21	21	21	22
A l'extérieur de l'établissement, dans un organisme de formation	60	28	37	60	66	62	59
Information inconnue de l'employeur	1	0	0	1	1	1	1

Champ : ensemble des salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 qui ont reçu au moins une autre formation que l'adaptation au poste de travail ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 33.3 • Lieu de la dernière formation suivie en dehors d'une formation d'adaptation au poste de travail, selon le statut de l'employeur du secteur non marchand

En %

	Associations	Collectivités territoriales	Éducation nationale	Établissements sanitaires et sociaux	Autres statuts	Ensemble
Au sein de l'établissement, sans intervention extérieure	15	11	15	23	14	15
Au sein de l'établissement, avec des intervenants extérieurs	25	18	7	35	35	21
A l'extérieur de l'établissement, dans un organisme de formation	60	69	76	40	50	62
Information inconnue de l'employeur	0	2	2	2	2	1

Champ : ensemble des salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 qui ont reçu au moins une autre formation que l'adaptation au poste de travail ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 33.4 • Lieu de la dernière formation suivie en dehors d'une formation d'adaptation au poste de travail, selon le secteur d'activité de l'employeur du secteur marchand

En %

	Agriculture et industrie	Commerce	Construction	Hébergement et restauration	Soutien aux entreprises	Autre	Ensemble
Au sein de l'établissement, sans intervention extérieure	42	42	31	46	47	32	40
Au sein de l'établissement, avec des intervenants extérieurs	27	28	12	21	17	28	24
A l'extérieur de l'établissement, dans un organisme de formation	31	30	58	33	36	41	37
Information inconnue de l'employeur	0	0	0	0	0	0	0

Champ : ensemble des salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 qui ont reçu au moins une autre formation que l'adaptation au poste de travail ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 34.1 • **Durée de la dernière formation suivie en dehors d'une formation d'adaptation au poste de travail, selon le sexe**

En %

	Homme	Femme	Ensemble
Moins d'une journée	11	15	14
D'une journée à moins d'une semaine	40	42	42
D'une semaine à moins de trois semaines	22	21	21
Plus de trois semaines	23	16	18
Information inconnue de l'employeur	5	5	5

Lecture : parmi les hommes qui ont déjà reçu une autre formation que l'adaptation au poste de travail, leur dernière formation a duré moins d'une journée pour 11 % d'entre eux.

Champ : ensemble des salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 qui ont reçu au moins une autre formation que l'adaptation au poste de travail ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 34.2 • **Durée de la dernière formation suivie en dehors d'une formation d'adaptation au poste de travail, selon le type de contrat aidé**

En %

	Secteur marchand			Secteur non marchand			Ensemble
	CUI-CIE	Emploi d'avenir	Ensemble	CUI-CAE	Emploi d'avenir	Ensemble	
Moins d'une journée	21	15	19	15	10	13	14
D'une journée à moins d'une semaine	38	38	38	45	37	42	42
D'une semaine à moins de trois semaines	21	18	20	21	22	21	21
Plus de trois semaines	16	26	20	13	26	17	18
Information inconnue de l'employeur	4	2	3	6	5	6	5

Champ : ensemble des salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 qui ont reçu au moins une autre formation que l'adaptation au poste de travail ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 34.3 • **Durée de la dernière formation suivie en dehors d'une formation d'adaptation au poste de travail, selon le statut de l'employeur du secteur non marchand**

En %

	Associations	Collectivités territoriales	Éducation nationale	Établissements sanitaires et sociaux	Autres statuts	Ensemble
Moins d'une journée	10	7	17	26	21	13
D'une journée à moins d'une semaine	40	49	40	52	30	42
D'une semaine à moins de trois semaines	20	26	25	11	20	21
Plus de trois semaines	26	14	8	10	20	17
Information inconnue de l'employeur	4	4	10	2	9	6

Champ : ensemble des salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 qui ont reçu au moins une autre formation que l'adaptation au poste de travail ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 34.4 • **Durée de la dernière formation suivie en dehors d'une formation d'adaptation au poste de travail, selon le secteur d'activité de l'employeur du secteur marchand**

En %

	Agriculture et industrie	Commerce	Construction	Hébergement et restauration	Soutien aux entreprises	Autre	Ensemble
Moins d'une journée	18	21	6	26	17	19	19
D'une journée à moins d'une semaine	42	41	41	30	38	38	38
D'une semaine à moins de trois semaines	20	22	20	22	14	22	20
Plus de trois semaines	17	15	29	19	30	17	20
Information inconnue de l'employeur	3	2	5	4	2	4	3

Champ : ensemble des salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 qui ont reçu au moins une autre formation que l'adaptation au poste de travail ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 35 • **Réalisation sur le temps de travail de la dernière formation suivie en dehors d'une formation d'adaptation au poste de travail, selon le sexe**

En %

		Homme	Femme	Ensemble
Ensemble		94	88	90
Secteur non marchand	Ensemble	94	88	90
	CUI-CAE	90	86	87
	Emploi d'avenir	98	93	95
	Statut de l'employeur			
	Associations	92	87	89
	Collectivités territoriales	97	86	90
	Éducation nationale	89	89	89
	Établissements sanitaires	100	90	92
Secteur marchand	Autres statuts	95	91	93
	Ensemble	95	92	94
	CUI-CIE	97	93	95
	Emploi d'avenir	93	92	93
	Secteur d'activité			
	Agriculture et industrie	98	93	96
	Commerce	100	95	97
	Construction	91	100	92
	Hébergement et restauration	87	90	89
Soutien aux entreprises	97	89	94	
Autres	93	93	93	

Lecture : parmi les femmes embauchées en contrat aidé par l'éducation nationale qui ont suivi au moins une formation différente de l'adaptation au poste de travail, 89 % ont réalisé leur dernière formation sur leur temps de travail.

Champ : ensemble des salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 qui ont reçu au moins une autre formation que l'adaptation au poste de travail ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 36.1 • **Participation financière des établissements pour la dernière formation suivie en dehors d'une formation d'adaptation au poste de travail, selon le sexe**

En %

	Homme	Femme	Ensemble
L'établissement de l'employeur en totalité	57	50	52
L'établissement de l'employeur partiellement	17	15	16
L'établissement de l'employeur n'a rien financé	25	31	29
Information inconnue de l'employeur	1	4	3

Lecture : pour 57 % des hommes en contrat aidé qui ont bénéficié au moins une autre formation que l'adaptation de travail, les établissements ont entièrement financé la dernière formation suivie.

Champ : ensemble des salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 qui ont reçu au moins une autre formation que l'adaptation au poste de travail ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 36.2 • Participation financière des établissements pour la dernière formation suivie en dehors d'une formation d'adaptation au poste de travail, selon le type de contrat aidé

En %

	Secteur marchand			Secteur non marchand			Ensemble
	CUI-CIE	Emploi d'avenir	Ensemble	CUI-CAE	Emploi d'avenir	Ensemble	
L'établissement de l'employeur en totalité	46	72	67	46	57	50	52
L'établissement de l'employeur partiellement	13	16	19	13	20	15	16
L'établissement de l'employeur n'a rien financé	38	9	12	38	20	32	29
Information inconnue de l'employeur	3	3	2	3	3	3	3

Champ : ensemble des salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 qui ont reçu au moins une autre formation que l'adaptation au poste de travail ; France entière.
Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 36.3 • Participation financière des établissements pour la dernière formation suivie en dehors d'une formation d'adaptation au poste de travail, selon le statut de l'employeur du secteur non marchand

En %

	Associations	Collectivités territoriales	Éducation nationale	Établissements sanitaires et sociaux	Autres statuts	Ensemble
L'établissement de l'employeur en totalité	50	69	18	76	63	50
L'établissement de l'employeur partiellement	23	13	6	10	11	15
L'établissement de l'employeur n'a rien financé	26	16	70	10	22	32
Information inconnue de l'employeur	1	2	7	5	4	3

Champ : ensemble des salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 qui ont reçu au moins une autre formation que l'adaptation au poste de travail ; France entière.
Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 36.4 • Participation financière des établissements pour la dernière formation suivie en dehors d'une formation d'adaptation au poste de travail, selon le secteur d'activité de l'employeur du secteur marchand

En %

	Agriculture et industrie	Commerce	Construction	Hébergement et restauration	Soutien aux entreprises	Autre	Ensemble
L'établissement de l'employeur en totalité	63	71	53	76	67	65	67
L'établissement de l'employeur partiellement	20	16	28	12	21	20	19
L'établissement de l'employeur n'a rien financé	13	11	16	12	11	12	12
Information inconnue de l'employeur	4	2	3	1	1	3	2

Champ : ensemble des salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 qui ont reçu au moins une autre formation que l'adaptation au poste de travail ; France entière.
Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 37.1 • Sources de financement externe des formations de la dernière formation suivie en dehors d'une formation d'adaptation au poste de travail, selon le sexe*

	En %		
	Homme	Femme	Ensemble
Conseil régional	13	12	13
Conseil général	6	11	10
Agefiph	3	3	3
Organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA)	45	32	35
Pôle emploi	7	9	9
Autre institution	31	42	39

* Plusieurs réponses possibles.

Lecture : Parmi les salariés en contrat aidé dont la dernière formation autre que l'adaptation au poste de travail n'a pas été financée en totalité par l'établissement, 35 % ont bénéficié d'un financement en provenance d'un organisme paritaire collecteur agréé.

Champ : ensemble des salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 dont la dernière formation autre qu'une adaptation au poste de travail a été financée partiellement ou totalement par des institutions extérieures ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 37.2 • Sources de financement externe des formations de la dernière formation suivie en dehors d'une formation d'adaptation au poste de travail, selon le type de contrat aidé*

	Secteur marchand			Secteur non marchand			Ensemble
	CUI-CIE	Emploi d'avenir	Ensemble	CUI-CAE	Emploi d'avenir	Ensemble	
Conseil régional	6	11	9	12	16	13	13
Conseil général	3	5	4	12	6	10	10
Agefiph	3	8	6	3	3	3	3
Organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA)	61	64	63	24	53	32	35
Pôle emploi	15	11	13	10	4	8	9
Autre institution	25	24	25	46	27	40	39

* Plusieurs réponses possibles.

Champ : ensemble des salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 dont la dernière formation autre qu'une adaptation au poste de travail a été financée partiellement ou totalement par des institutions extérieures ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 37.3 • Sources de financement externe des formations de la dernière formation suivie en dehors d'une formation d'adaptation au poste de travail, selon le statut de l'employeur du secteur non marchand*

En %

	Associations	Collectivités territoriales	Éducation nationale	Établissements sanitaires et sociaux	Autres statuts	Ensemble
Conseil régional	10	29	11	22	12	13
Conseil général	10	10	11	21	2	10
Agefiph	3	2	4	0	3	3
Organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA)	65	5	1	33	42	32
Pôle emploi	5	13	11	3	9	8
Autre institution	23	42	60	47	36	40

* Plusieurs réponses possibles.

Champ : ensemble des salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 dont la dernière formation autre qu'une adaptation au poste de travail a été financée partiellement ou totalement par des institutions extérieures ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 37.4 • Sources de financement externe des formations de la dernière formation suivie en dehors d'une formation d'adaptation au poste de travail, selon le secteur d'activité de l'employeur du secteur marchand*

En %

	Agriculture et industrie	Commerce	Construction	Hébergement et restauration	Soutien aux entreprises	Autre	Ensemble
Conseil régional	9	9	9	18	4	14	9
Conseil général	2	10	6	6	2	9	4
Agefiph	3	9	5	12	1	3	6
Organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA)	60	37	51	63	81	24	63
Pôle emploi	5	10	16	26	7	9	13
Autre institution	23	54	23	26	11	43	25

* Plusieurs réponses possibles.

Champ : ensemble des salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 dont la dernière formation autre qu'une adaptation au poste de travail a été financée partiellement ou totalement par des institutions extérieures ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

4. Autres formations

Tableau 38.1 • Objectif des autres formations réalisées ou programmées, selon le sexe*

	En %		
	Homme	Femme	Ensemble
Acquisition des savoirs de base	57	56	56
Formation pour obtenir un diplôme ou une qualification reconnue	30	21	24
Dont : CAP-BEP	5	6	5
diplôme de niveau bac	5	3	4
diplôme de niveau supérieur au bac	3	2	3
certificat de qualification professionnelle (CQP) ou certification de branche	14	7	9
autre	3	3	3
Préqualification	28	26	26
Acquisition de nouvelles compétences	85	84	85
Préparation aux concours administratifs	8	14	12
Formation pour obtenir un permis ou une habilitation	29	9	15
Dont : permis de conduire	8	1	3
certificat d'aptitude à la conduite en sécurité (Caces)	13	0	4
habilitation pour exercer un métier	11	4	6
autre habilitation du domaine de l'hygiène et de la sécurité	14	4	7
brevet de secourisme	10	4	6
autre	3	1	2
Autres	7	8	7

* Plusieurs réponses possibles.

Lecture: parmi les salariés en contrat aidé qui ont reçu plusieurs ou suivront une formation différente de l'adaptation au poste de travail, 5 % ont suivi une formation pour obtenir un CAP ou un BEP.

Champ : salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 qui ont reçu plusieurs ou suivront une formation différente de l'adaptation au poste de travail ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 38.2 • Objectif des autres formations réalisées ou programmées, selon le type de contrat aidé*

	Secteur marchand			Secteur non marchand			Ensemble
	CUI-CIE	Emploi d'avenir	Ensemble	CUI-CAE	Emploi d'avenir	Ensemble	
Acquisition des savoirs de base	55	61	58	54	59	56	56
Formation pour obtenir un diplôme ou une qualification reconnue	11	25	17	16	43	25	24
Dont : CAP-BEP	0	5	2	3	11	6	5
diplôme de niveau bac	1	3	2	2	9	4	4
diplôme de niveau supérieur au bac	1	1	1	1	6	3	3
certificat de qualification professionnelle (CQP) ou certification de branche	9	14	11	6	14	9	9
autre	0	3	2	3	4	3	3
Préqualification	18	26	22	24	33	27	26
Acquisition de nouvelles compétences	85	86	85	82	89	84	85
Préparation aux concours administratifs	0	2	1	14	14	14	12
Formation pour obtenir un permis ou une habilitation	20	30	25	10	20	14	15
Dont : permis de conduire	3	10	6	1	5	2	3
certificat d'aptitude à la conduite en sécurité (Caces)	7	17	11	2	5	3	4
habilitation pour exercer un métier	10	11	10	5	8	6	6
autre habilitation du domaine de l'hygiène et de la sécurité	11	12	11	5	8	6	7
brevet de secourisme	4	7	6	4	8	6	6
autre	1	3	2	2	2	2	2
Autres	4	4	4	9	6	8	7

* Plusieurs réponses possibles.

Champ : salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 qui ont reçu plusieurs ou suivront une formation différente de l'adaptation au poste de travail ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 38.3 • Objectif des autres formations réalisées ou programmées, selon le statut de l'employeur du secteur non marchand*

En %

	Associations	Collectivités territoriales	Éducation nationale	Établissements sanitaires et sociaux	Autres statuts	Ensemble
Acquisition des savoirs de base	51	61	53	68	59	56
Formation pour obtenir un diplôme ou une qualification reconnue	37	25	10	23	23	25
Dont : CAP-BEP	9	7	1	8	3	6
diplôme de niveau bac	7	2	1	5	3	4
diplôme de niveau supérieur au bac	6	1	0	1	0	3
certificat de qualification professionnelle (CQP) ou certification de branche	12	10	4	5	13	9
autre	3	5	4	4	2	3
Préqualification	26	27	25	32	27	27
Acquisition de nouvelles compétences	89	86	75	82	87	84
Préparation aux concours administratifs	5	17	25	9	7	14
Formation pour obtenir un permis ou une habilitation	13	23	6	14	25	14
Dont : permis de conduire	2	6	0	-	7	2
certificat d'aptitude à la conduite en sécurité (Caces)	1	9	0	-	10	3
habilitation pour exercer un métier	7	8	3	-	10	6
autre habilitation du domaine de l'hygiène et de la sécurité	6	12	3	-	9	6
brevet de secourisme	5	10	1	-	8	6
autre	2	4	1	-	2	2
Autres	5	9	12	5	5	8

- : effectifs insuffisants.

* Plusieurs réponses possibles.

Champ : salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 qui ont reçu plusieurs ou suivront une formation différente de l'adaptation au poste de travail ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 38.4 • Objectif des autres formations réalisées ou programmées, selon le secteur d'activité de l'employeur du secteur marchand*

En %

	Agriculture et industrie	Commerce	Construction	Hébergement et restauration	Soutien aux entreprises	Autre	Ensemble
Acquisition des savoirs de base	56	59	52	67	44	57	58
Formation pour obtenir un diplôme ou une qualification reconnue	13	7	27	22	25	27	17
Dont : CAP-BEP	2	-	6	2	5	7	2
diplôme de niveau bac	0	-	1	1	2	4	2
diplôme de niveau supérieur au bac	0	-	0	2	3	3	1
certificat de qualification professionnelle (CQP) ou certification de branche	9	-	17	14	13	10	11
autre	2	-	4	2	4	4	2
Préqualification	21	22	27	23	23	26	22
Acquisition de nouvelles compétences	83	83	82	88	85	84	85
Préparation aux concours administratifs	1	2	1	2	1	13	1
Formation pour obtenir un permis ou une habilitation	37	17	41	12	26	14	25
Dont : permis de conduire	8	1	13	3	8	3	6
certificat d'aptitude à la conduite en sécurité (Caces)	21	6	23	1	13	4	11
habilitation pour exercer un métier	9	8	19	6	12	6	10
autre habilitation du domaine de l'hygiène et de la sécurité	15	8	17	9	13	6	11
brevet de secourisme	9	2	14	3	7	5	6
autre	3	2	4	0	0	3	2
Autres	4	6	3	4	6	7	4

- : effectifs insuffisants.

* Plusieurs réponses possibles.

Champ : salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 qui ont reçu plusieurs ou suivront une formation différente de l'adaptation au poste de travail ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 39 • Validation de la qualification visée

En %

		Homme	Femme	Ensemble
Ensemble		7	5	6
Secteur non marchand	Ensemble	6	5	5
	CUI-CAE	10	6	7
	Emploi d'avenir	3	4	4
	Statut de l'employeur			
	Associations	5	4	4
	Collectivités territoriales	13	8	10
	Éducation nationale	0	-	7
	Établissements sanitaires	0	-	0
Autres statuts	1	2	2	
Secteur marchand	Ensemble	10	8	9
	CUI-CIE	20	10	14
	Emploi d'avenir	6	7	6
	Secteur d'activité			
	Agriculture et industrie	-	-	8
	Commerce	-	-	-
	Construction	10	-	9
	Hébergement et restauration	-	-	2
	Soutien aux entreprises	-	-	17
Autres	7	8	8	

- : effectifs insuffisants.

Lecture : parmi les femmes en CUI-CAE qui ont suivi une formation pour obtenir un diplôme ou une qualification, 6 % l'ont effectivement validée.

Champ : salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 qui ont reçu plusieurs formations amenant à l'obtention d'un diplôme ou d'une qualification ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

5. Accès des salariés à la formation

Tableau 40.1 • Connaissance et respect des engagements de formation pris lors du recrutement, selon le sexe

En %

	Homme	Femme	Ensemble
Part des contrats pour lesquels l'employeur connaît les engagements de formation pris lors du recrutement	82	82	82
Dont :			
toutes les formations correspondent aux engagements	46	46	46
les formations correspondent à certains engagements	18	22	20
les formations vont au-delà des engagements	11	9	10
les formations ne correspondent pas aux engagements	7	5	5

Lecture : pour 46 % des femmes en contrat aidé l'employeur connaît les engagements pris lors du recrutement, et elles ont reçu des formations qui correspondent en totalité à ces engagements.

Champ : ensemble des salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 40.2 • **Connaissance et respect des engagements de formation pris lors du recrutement, selon le type de contrat aidé**

En %

	Secteur marchand			Secteur non marchand			Ensemble
	CUI-CIE	Emploi d'avenir	Ensemble	CUI-CAE	Emploi d'avenir	Ensemble	
Part des contrats pour lesquels l'employeur connaît les engagements de formation pris lors du recrutement	68	88	75	81	92	84	82
Dont :							
toutes les formations correspondent aux engagements	34	49	39	45	56	48	46
les formations correspondent à certains engagements	14	20	16	23	18	22	20
les formations vont au-delà des engagements	12	13	12	8	13	9	10
les formations ne correspondent pas aux engagements	9	6	8	5	3	5	5

Champ : ensemble des salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 40.3 • **Connaissance et respect des engagements de formation pris lors du recrutement, selon le statut de l'employeur du secteur non marchand**

En %

	Associations	Collectivités territoriales	Éducation nationale	Établissements sanitaires et sociaux	Autres statuts	Ensemble
Part des contrats pour lesquels l'employeur connaît les engagements de formation pris lors du recrutement	89	84	75	84	88	84
Dont :						
toutes les formations correspondent aux engagements	54	51	38	41	57	48
les formations correspondent à certains engagements	18	20	27	32	16	22
les formations vont au-delà des engagements	13	8	5	8	13	9
les formations ne correspondent pas aux engagements	5	4	5	4	3	5

Champ : ensemble des salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 40.4 • **Connaissance et respect des engagements de formation pris lors du recrutement, selon le secteur d'activité de l'employeur du secteur marchand**

En %

	Agriculture et industrie	Commerce	Construction	Hébergement et restauration	Soutien aux entreprises	Autre	Ensemble
Part des contrats pour lesquels l'employeur connaît les engagements de formation pris lors du recrutement	75	72	72	80	74	76	75
Dont :							
toutes les formations correspondent aux engagements	38	38	33	38	43	43	39
les formations correspondent à certains engagements	17	14	19	21	11	13	16
les formations vont au-delà des engagements	11	12	9	11	16	15	12
les formations ne correspondent pas aux engagements	9	8	11	10	6	5	8

Champ : ensemble des salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 41.1 • **Opinion des employeurs sur la pertinence des engagements pour exercer les missions du poste, selon le sexe**

En %

	Homme	Femme	Ensemble
Engagements adaptés	96	94	95
Engagements pas adaptés	3	4	4
Sans opinion	1	2	1

Lecture : d'après les employeurs, pour 4 % des femmes en contrat aidé, les engagements pris lors de la signature du contrat n'étaient pas adaptés pour exercer les missions du poste.

Champ : ensemble des salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 dont l'employeur connaît les engagements pris par l'établissement en matière de formation ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 41.2 • **Opinion des employeurs sur la pertinence des engagements pour exercer les missions du poste, selon le type de contrat aidé**

En %

	Secteur marchand			Secteur non marchand			Ensemble
	CUI-CIE	Emploi d'avenir	Ensemble	CUI-CAE	Emploi d'avenir	Ensemble	
Engagements adaptés	97	96	96	93	97	94	95
Engagements pas adaptés	2	4	3	5	2	4	4
Sans opinion	1	1	1	2	1	2	1

Champ : ensemble des salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 dont l'employeur connaît les engagements pris par l'établissement en matière de formation ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 41.3 • **Opinion des employeurs sur la pertinence des engagements pour exercer les missions du poste, selon le statut de l'employeur du secteur non marchand**

En %

	Associations	Collectivités territoriales	Éducation nationale	Établissements sanitaires et sociaux	Autres statuts	Ensemble
Engagements adaptés	96	94	89	97	95	94
Engagements pas adaptés	3	5	6	3	4	4
Sans opinion	1	1	5	0	1	2

Champ : ensemble des salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 dont l'employeur connaît les engagements pris par l'établissement en matière de formation ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 41.4 • **Opinion des employeurs sur la pertinence des engagements pour exercer les missions du poste, selon le secteur d'activité de l'employeur du secteur marchand**

En %

	Agriculture et industrie	Commerce	Construction	Hébergement et restauration	Soutien aux entreprises	Autre	Ensemble
Engagements adaptés	96	96	96	98	96	93	96
Engagements pas adaptés	3	3	3	2	3	5	3
Sans opinion	1	0	0	1	1	2	1

Champ : ensemble des salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 dont l'employeur connaît les engagements pris par l'établissement en matière de formation ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

6. Accompagnement interne des salariés en contrat aidé

Tableau 42.1 • **Accompagnement interne des salariés, selon le sexe**

En %

	Homme	Femme	Ensemble
Part des salariés suivis par un tuteur	95	96	95
Dont :			
par son supérieur hiérarchique ou son chef d'équipe	79	75	76
par un collègue	10	14	13
par une autre personne	6	7	6

Lecture : 79 % des hommes en contrat aidé sont accompagnés par leur supérieur hiérarchique ou leur chef d'équipe.

Champ : ensemble des salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 42.2 • **Accompagnement interne des salariés, selon le type de contrat aidé**

En %

	Secteur marchand			Secteur non marchand			Ensemble
	CUI-CIE	Emploi d'avenir	Ensemble	CUI-CAE	Emploi d'avenir	Ensemble	
Part des salariés suivis par un tuteur	88	95	90	96	99	97	95
Dont :							
par son supérieur hiérarchique ou son chef d'équipe	79	85	81	75	75	75	76
par un collègue	7	8	7	13	19	14	13
par une autre personne	2	2	2	8	6	8	6

Champ : ensemble des salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 42.3 • **Accompagnement interne des salariés, selon le statut de l'employeur du secteur non marchand**

En %

	Associations	Collectivités territoriales	Éducation nationale	Établissements sanitaires et sociaux	Autres statuts	Ensemble
Part des salariés suivis par un tuteur	97	97	96	99	99	97
Dont :						
par son supérieur hiérarchique ou son chef d'équipe	74	73	77	83	73	75
par un collègue	15	16	12	13	20	14
par une autre personne	8	9	7	2	7	8

Champ : ensemble des salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 42.4 • **Accompagnement interne des salariés, selon le secteur d'activité de l'employeur du secteur marchand**

En %

	Agriculture et industrie	Commerce	Construction	Hébergement et restauration	Soutien aux entreprises	Autre	Ensemble
Part des salariés suivis par un tuteur	89	90	86	92	93	91	90
Dont :							
par son supérieur hiérarchique ou son chef d'équipe	78	82	78	85	82	80	81
par un collègue	7	6	7	6	8	8	7
par une autre personne	3	2	1	1	3	2	2

Champ : ensemble des salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 43.1 • **Fréquence des rencontres entre le salarié et le tuteur, selon le sexe**
En %

	Homme	Femme	Ensemble
Plusieurs fois par semaine	75	65	68
Une fois par semaine	13	15	15
Une à trois fois par mois	9	14	13
Moins souvent	3	5	4

Lecture : 15 % des salariés en contrat aidé suivis par un tuteur le rencontrent une fois par semaine.
Champ : ensemble des salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 et suivis par un tuteur ; France entière.
Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 43.2 • **Fréquence des rencontres entre le salarié et le tuteur, selon le type de contrat aidé**

En %

	Secteur marchand			Secteur non marchand			Ensemble
	CUI-CIE	Emploi d'avenir	Ensemble	CUI-CAE	Emploi d'avenir	Ensemble	
Plusieurs fois par semaine	81	80	81	65	67	65	68
Une fois par semaine	11	8	10	15	18	16	15
Une à trois fois par mois	6	11	8	14	13	14	13
Moins souvent	2	2	2	6	3	5	4

Champ : ensemble des salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 et suivis par un tuteur ; France entière.
Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 43.3 • **Fréquence des rencontres entre le salarié et le tuteur, selon le statut de l'employeur du secteur non marchand**

En %

	Associations	Collectivités territoriales	Éducation nationale	Établissements sanitaires et sociaux	Autres statuts	Ensemble
Plusieurs fois par semaine	60	71	74	49	67	65
Une fois par semaine	19	14	13	18	13	16
Une à trois fois par mois	17	11	8	22	13	14
Moins souvent	4	5	5	11	6	5

Champ : ensemble des salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 et suivis par un tuteur ; France entière.
Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 43.4 • **Fréquence des rencontres entre le salarié et le tuteur, selon le secteur d'activité de l'employeur du secteur marchand**

En %

	Agriculture et industrie	Commerce	Construction	Hébergement et restauration	Soutien aux entreprises	Autre	Ensemble
Plusieurs fois par semaine	87	79	92	77	76	75	81
Une fois par semaine	7	10	6	9	14	12	10
Une à trois fois par mois	5	9	2	11	8	10	8
Moins souvent	1	2	0	3	2	3	2

Champ : ensemble des salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 et suivis par un tuteur ; France entière.
Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 44.1 • **Caractéristiques de l'accompagnement interne, selon le sexe***

En %

	Homme	Femme	Ensemble
Présentation des règles de l'établissement	78	79	79
Présentation des tâches à accomplir et aide pour les réaliser	96	96	96
Analyse et appréciation du travail réalisé	95	93	93
Préparation de la fin du contrat	23	29	27
Dont :			
un ou plusieurs entretiens spécifiques sur la préparation à la sortie	17	21	19
lettres de recommandation, fourniture de contacts professionnels	13	17	15
financement d'un bilan de compétence	6	6	6
attestation d'expérience professionnelle	16	21	20
sans objet	2	2	2
Aide à la définition du projet professionnel	54	51	52
Autres	1	1	1

* Plusieurs réponses possibles.

Lecture: 15 % des salariés en contrat aidé bénéficiant d'un accompagnement interne préparent la fin de leur contrat en rédigeant des lettres de recommandation avec leur tuteur ou en obtenant des contacts professionnels de leur tuteur.

Champ : salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 et suivis par un tuteur ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 44.2 • **Caractéristiques de l'accompagnement interne, selon le type de contrat aidé***

En %

	Secteur marchand			Secteur non marchand			Ensemble
	CUI-CIE	Emploi d'avenir	Ensemble	CUI-CAE	Emploi d'avenir	Ensemble	
Présentation des règles de l'établissement	77	78	77	79	80	79	79
Présentation des tâches à accomplir et aide pour les réaliser	97	97	91	95	97	96	96
Analyse et appréciation du travail réalisé	95	96	95	92	95	93	93
Préparation de la fin du contrat	16	19	17	32	22	29	27
Dont :							
un ou plusieurs entretiens spécifiques sur la préparation à la sortie	9	11	9	24	17	22	19
lettres de recommandation, fourniture de contacts professionnels	7	10	8	19	13	19	15
financement d'un bilan de compétence	4	6	4	7	6	7	6
attestation d'expérience professionnelle	10	13	11	4	17	22	20
sans objet	3	3	3	2	1	1	2
Aide à la définition du projet professionnel	46	54	49	48	65	53	52
Autres	1	0	1	1	1	1	1

* Plusieurs réponses possibles.

Champ : salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 et suivis par un tuteur ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 44.3 • **Caractéristiques de l'accompagnement interne, selon le statut de l'employeur du secteur non marchand***

En %

	Associations	Collectivités territoriales	Éducation nationale	Établissements sanitaires et sociaux	Autres statuts	Ensemble
Présentation des règles de l'établissement	73	79	87	86	79	79
Présentation des tâches à accomplir et aide pour les réaliser	95	94	97	96	95	96
Analyse et appréciation du travail réalisé	94	93	95	96	87	93
Préparation de la fin du contrat	29	24	34	25	32	29
Dont :						
un ou plusieurs entretiens spécifiques sur la préparation à la sortie	23	19	25	16	27	22
lettres de recommandation, fourniture de contacts professionnels	20	13	17	13	18	19
financement d'un bilan de compétence	7	5	7	3	8	7
attestation d'expérience professionnelle	22	18	26	19	23	22
sans objet	1	2	1	3	1	1
Aide à la définition du projet professionnel	59	50	44	57	59	53
Autres	1	0	1	1	0	1

* Plusieurs réponses possibles.

Champ : salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 et suivis par un tuteur ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 44.4 • **Caractéristiques de l'accompagnement interne, selon le secteur d'activité de l'employeur du secteur marchand***

En %

	Agriculture et industrie	Commerce	Construction	Hébergement et restauration	Soutien aux entreprises	Autre	Ensemble
Présentation des règles de l'établissement	77	78	72	84	70	80	77
Présentation des tâches à accomplir et aide pour les réaliser	98	97	98	97	96	96	91
Analyse et appréciation du travail réalisé	94	96	95	93	95	96	95
Préparation de la fin du contrat	15	17	18	21	18	17	17
Dont :							
un ou plusieurs entretiens spécifiques sur la préparation à la sortie	8	10	8	12	10	8	9
lettres de recommandation, fourniture de contacts professionnels	6	10	8	9	7	8	8
financement d'un bilan de compétence	4	4	6	6	2	3	4
attestation d'expérience professionnelle	10	10	11	12	10	11	11
sans objet	3	3	3	4	1	3	3
Aide à la définition du projet professionnel	44	50	49	57	46	47	49
Autres	1	1	0	0	1	1	1

* Plusieurs réponses possibles.

Champ : salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 et suivis par un tuteur ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 45.1 • **Contrepartie des tuteurs, selon le sexe***

En %

	Homme	Femme	Ensemble
Adaptation du temps de travail	32	28	29
Paiement d'heures supplémentaires	9	5	6
Prime spécifique	10	8	8
Facilités pour suivre une formation dédiée au tutorat	31	24	26
Tremplin vers de nouvelles responsabilités	20	15	16
Autre contrepartie	2	2	2
Aucune contrepartie	44	54	50

* Plusieurs réponses possibles.

Lecture: 50 % des tuteurs ne reçoivent aucune contrepartie pour leurs actions de tutorat.

Champ : ensemble des salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 et suivis par un tuteur ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 45.2 • **Contrepartie des tuteurs, selon le type de contrat aidé***

En %

	Secteur marchand			Secteur non marchand			Ensemble
	CUI-CIE	Emploi d'avenir	Ensemble	CUI-CAE	Emploi d'avenir	Ensemble	
Adaptation du temps de travail	38	38	38	26	29	27	29
Paiement d'heures supplémentaires	15	16	15	4	4	4	6
Prime spécifique	10	10	10	6	14	8	8
Facilités pour suivre une formation dédiée au tutorat	20	24	21	22	41	27	26
Tremplin vers de nouvelles responsabilités	27	31	28	12	17	13	16
Autre contrepartie	3	3	3	2	2	2	2
Aucune contrepartie	44	41	43	57	41	52	50

* Plusieurs réponses possibles.

Champ : ensemble des salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 et suivis par un tuteur ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 45.3 • **Contrepartie des tuteurs, selon le statut de l'employeur du secteur non marchand***

En %

	Associations	Collectivités territoriales	Éducation nationale	Établissements sanitaires et sociaux	Autres statuts	Ensemble
Adaptation du temps de travail	35	26	14	26	32	27
Paiement d'heures supplémentaires	5	5	1	3	7	4
Prime spécifique	6	16	2	5	20	8
Facilités pour suivre une formation dédiée au tutorat	26	46	9	32	46	27
Tremplin vers de nouvelles responsabilités	16	16	6	10	20	13
Autre contrepartie	2	2	1	0	3	2
Aucune contrepartie	51	37	73	49	36	52

* Plusieurs réponses possibles.

Champ : ensemble des salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 et suivis par un tuteur ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 45.4 • **Contrepartie des tuteurs, selon le secteur d'activité de l'employeur du secteur marchand***

En %

	Agriculture et industrie	Commerce	Construction	Hébergement et restauration	Soutien aux entreprises	Autre	Ensemble
Adaptation du temps de travail	36	45	33	46	29	39	38
Paiement d'heures supplémentaires	17	13	15	20	10	15	15
Prime spécifique	8	9	10	14	11	10	10
Facilités pour suivre une formation dédiée au tutorat	19	22	15	27	15	28	21
Tremplin vers de nouvelles responsabilités	22	29	25	38	25	30	28
Autre contrepartie	2	3	3	4	2	3	3
Aucune contrepartie	46	41	45	35	53	41	43

* Plusieurs réponses possibles.

Champ : ensemble des salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 et suivis par un tuteur ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 46.1 • **Raisons pour lesquelles les salariés n'ont pas bénéficié d'un accompagnement interne, selon le sexe***

En %

	Homme	Femme	Ensemble
Aucun besoin pour le salarié	71	53	60
Aucun besoin pour le poste	50	60	56
Manque de moyen	21	26	24
Accompagnement externe déjà présent	18	18	18
Refus du salarié	1	2	2
L'employeur n'y avait pas pensé	46	45	45
Autre	6	8	8

* Plusieurs réponses possibles.

Lecture : parmi les hommes en contrat aidé non accompagnés, 46 % ne l'ont pas été car l'employeur n'y avait pas pensé.

Champ : ensemble des salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 qui n'ont pas bénéficié d'un accompagnement interne ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 46.2 • **Raisons pour lesquelles les salariés n'ont pas bénéficié d'un accompagnement interne, selon le type de contrat aidé***

En %

	Secteur marchand			Secteur non marchand			Ensemble
	CUI-CIE	Emploi d'avenir	Ensemble	CUI-CAE	Emploi d'avenir	Ensemble	
Aucun besoin pour le salarié	76	48	72	49	47	49	60
Aucun besoin pour le poste	54	50	54	60	48	59	56
Manque de moyen	16	40	20	28	32	28	24
Accompagnement externe déjà présent	10	27	13	20	45	22	18
Refus du salarié	1	10	2	2	0	2	2
L'employeur n'y avait pas pensé	49	49	49	42	34	41	45
Autre	3	10	4	11	8	11	8

* Plusieurs réponses possibles.

Champ : ensemble des salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 qui n'ont pas bénéficié d'un accompagnement interne ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 46.3 • Raisons pour lesquelles les salariés n'ont pas bénéficié d'un accompagnement interne, selon le statut de l'employeur du secteur non marchand*

En %

	Associations	Collectivités territoriales	Éducation nationale	Établissements sanitaires et sociaux	Autres statuts	Ensemble
Aucun besoin pour le salarié	63	55	22	-	-	49
Aucun besoin pour le poste	57	72	51	-	-	59
Manque de moyen	26	28	34	-	-	28
Accompagnement externe déjà présent	16	42	18	-	-	22
Refus du salarié	4	0	0	-	-	2
L'employeur n'y avait pas pensé	47	60	25	-	-	41
Autre	12	14	10	-	-	11

- : effectifs insuffisants.

* Plusieurs réponses possibles.

Champ : ensemble des salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 qui n'ont pas bénéficié d'un accompagnement interne ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 46.4 • Raisons pour lesquelles les salariés n'ont pas bénéficié d'un accompagnement interne, selon le secteur d'activité de l'employeur du secteur marchand*

En %

	Agriculture et industrie	Commerce	Construction	Hébergement et restauration	Soutien aux entreprises	Autre	Ensemble
Aucun besoin pour le salarié	79	63	77	63	-	79	72
Aucun besoin pour le poste	61	53	49	62	-	63	54
Manque de moyen	24	18	19	27	-	10	20
Accompagnement externe déjà présent	21	6	11	10	-	16	13
Refus du salarié	2	2	4	5	-	0	2
L'employeur n'y avait pas pensé	49	45	52	53	-	53	49
Autre	3	1	5	6	-	2	4

- : effectifs insuffisants.

* Plusieurs réponses possibles.

Champ : ensemble des salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 qui n'ont pas bénéficié d'un accompagnement interne ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

7. Accompagnement externe des salariés en contrat aidé

Tableau 47.1 • **Accompagnement externe des salariés, selon le sexe***

En %

	Homme	Femme	Ensemble
Existence d'un accompagnement externe	56	56	56
Avec :			
un conseiller Pôle emploi	18	29	25
un référent RSA	4	5	4
un conseiller mission locale	36	26	29
un travailleur social	3	2	2
un conseiller Cap emploi	4	2	3
un conseiller du conseil général	3	3	3
une personne d'un autre organisme	5	5	5
une autre personne	4	3	3

* Plusieurs réponses possibles.

Lecture : 29 % des salariés en contrat aidé sont suivis par un conseiller de mission locale en dehors de leur établissement.

Champ : ensemble des salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 47.2 • **Accompagnement externe des salariés, selon le type de contrat aidé***

En %

	Secteur marchand			Secteur non marchand			Ensemble
	CUI-CIE	Emploi d'avenir	Ensemble	CUI-CAE	Emploi d'avenir	Ensemble	
Existence d'un accompagnement externe	23	73	39	51	86	61	56
Avec :							
un conseiller Pôle emploi	13	11	13	35	12	28	25
un référent RSA	3	2	3	6	2	5	4
un conseiller mission locale	6	67	26	10	81	30	29
un travailleur social	1	2	1	2	2	2	2
un conseiller Cap emploi	3	3	3	3	2	3	3
un conseiller du conseil général	2	1	1	5	1	4	3
une personne d'un autre organisme	1	3	2	6	5	6	5
une autre personne	2	2	2	4	2	3	3

* Plusieurs réponses possibles.

Champ : ensemble des salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 47.3 • **Accompagnement externe des salariés, selon le statut de l'employeur du secteur non marchand***

En %

	Associations	Collectivités territoriales	Éducation nationale	Établissements sanitaires et sociaux	Autres statuts	Ensemble
Existence d'un accompagnement externe	57	71	53	71	70	61
Avec :						
un conseiller Pôle emploi	22	25	44	25	23	28
un référent RSA	4	8	4	4	4	5
un conseiller mission locale	32	44	6	46	51	30
un travailleur social	2	3	1	3	2	2
un conseiller Cap emploi	3	4	2	2	4	3
un conseiller du conseil général	3	7	3	4	2	4
une personne d'un autre organisme	5	7	8	2	4	6
une autre personne	3	3	5	3	3	3

* Plusieurs réponses possibles.

Champ : ensemble des salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 47.4 • **Accompagnement externe des salariés, selon le secteur d'activité de l'employeur du secteur marchand***

En %

	Agriculture et industrie	Commerce	Construction	Hébergement et restauration	Soutien aux entreprises	Autre	Ensemble
Existence d'un accompagnement externe	42	38	40	47	32	35	39
Dont :							
un conseiller Pôle emploi	14	12	14	13	11	12	13
un référent RSA	4	2	3	3	1	2	3
un conseiller mission locale	28	25	27	36	22	19	26
un travailleur social	2	1	2	1	1	1	1
un conseiller Cap emploi	2	3	2	2	3	4	3
un conseiller du conseil général	1	2	1	3	1	1	1
une personne d'un autre organisme	2	1	3	2	2	2	2
une autre personne	2	3	2	2	1	1	2

* Plusieurs réponses possibles.

Champ : ensemble des salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 48 • **Correspondance entre le tuteur et l'interlocuteur de l'accompagnement extérieur**

En %

		Homme	Femme	Ensemble
Ensemble		71	59	63
Secteur non marchand	Ensemble	71	59	62
	CUI-CAE	55	47	49
	Emploi d'avenir	84	81	82
	Statut de l'employeur			
	Associations	78	70	73
	Collectivités territoriales	74	69	71
	Éducation nationale	28	34	33
	Établissements sanitaires	65	58	59
	Autres statuts	77	79	78
Secteur marchand	Ensemble	70	67	69
	CUI-CIE	53	57	55
	Emploi d'avenir	78	76	77
	Secteur d'activité			
	Agriculture et industrie	74	66	71
	Commerce	69	59	65
	Construction	70	87	72
	Hébergement et restauration	70	73	72
	Soutien aux entreprises	72	57	68
	Autres	66	69	67

Lecture : parmi les salariés en CUI-CAE bénéficiant d'un accompagnement interne et externe, 49 % ont un tuteur en correspondance avec leur interlocuteur de l'accompagnement extérieur.

Champ : salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 qui bénéficient d'un accompagnement interne et externe ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 49 • **Connaissance du contenu de l'accompagnement externe par les tuteurs**

En %

		Homme	Femme	Ensemble
Ensemble		61	54	56
Secteur non marchand	Ensemble	62	54	56
	CUI-CAE	48	43	45
	Emploi d'avenir	73	73	73
	Statut de l'employeur			
	Associations	67	63	64
	Collectivités territoriales	65	60	62
	Éducation nationale	23	32	31
	Établissements sanitaires	63	57	58
	Autres statuts	67	70	69
Secteur marchand	Ensemble	56	56	56
	CUI-CIE	40	45	43
	Emploi d'avenir	63	66	64
	Secteur d'activité			
	Agriculture et industrie	57	59	58
	Commerce	54	42	49
	Construction	61	82	63
	Hébergement et restauration	42	63	54
	Soutien aux entreprises	58	49	56
Autres	60	58	59	

Lecture : pour 49 % des salariés du commerce dont le tuteur est en correspondance avec l'interlocuteur de l'accompagnement extérieur, le tuteur connaît le contenu de cet accompagnement externe.

Champ : salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 qui bénéficient d'un accompagnement interne et externe ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 50.1 • **Caractéristiques de l'accompagnement externe, selon le sexe***

En %

	Homme	Femme	Ensemble
Adaptation à un environnement professionnel	57	58	58
Médiation entre les salariés et l'employeur	36	36	36
Aide à la définition du projet professionnel ou la mise en place d'un bilan de compétences	73	78	76
Aide à la mise en place de formations	68	67	68
Appui social ou médical	29	24	26
Apprentissage des techniques de recherche d'emploi	30	38	35
Autres types d'actions	5	5	5

* Plusieurs réponses possibles.

Lecture : parmi les salariés en contrat aidé bénéficiant d'un accompagnement externe à l'établissement, 26 % reçoivent un appui social ou médical au sein de ce dispositif.

Champ : salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 et suivis par un tuteur externe et dont l'employeur connaît le contenu de l'accompagnement externe ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 50.2 • **Caractéristiques de l'accompagnement externe, selon le type de contrat aidé***

En %

	Secteur marchand			Secteur non marchand			Ensemble
	CUI-CIE	Emploi d'avenir	Ensemble	CUI-CAE	Emploi d'avenir	Ensemble	
Une adaptation à un environnement professionnel	65	63	64	58	55	57	58
De la médiation entre les salariés et l'employeur	40	43	42	29	40	35	36
Une aide à la définition du projet professionnel ou la mise en place d'un bilan de compétences	56	69	65	79	78	78	76
Une aide à la mise en place de formations	50	65	61	65	72	69	68
Un appui social ou médical	30	22	25	30	23	27	26
Un apprentissage des techniques de recherche d'emploi	21	18	19	51	27	38	35
D'autres types d'actions	13	5	7	4	5	4	5

* Plusieurs réponses possibles.

Champ : salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 et suivis par un tuteur externe et dont l'employeur connaît le contenu de l'accompagnement externe ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 50.3 • **Caractéristiques de l'accompagnement externe, selon le statut de l'employeur du secteur non marchand***

En %

	Associations	Collectivités territoriales	Éducation nationale	Établissements sanitaires et sociaux	Autres statuts	Ensemble
Une adaptation à un environnement professionnel	56	57	53	61	58	57
De la médiation entre les salariés et l'employeur	33	37	23	46	40	35
Une aide à la définition du projet professionnel ou la mise en place d'un bilan de compétences	73	82	86	84	73	78
Une aide à la mise en place de formations	67	74	67	71	63	69
Un appui social ou médical	27	27	18	30	32	27
Un apprentissage des techniques de recherche d'emploi	31	40	55	41	39	38
D'autres types d'actions	6	3	2	5	4	4

* Plusieurs réponses possibles.

Champ : salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 et suivis par un tuteur externe et dont l'employeur connaît le contenu de l'accompagnement externe ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 50.4 • **Caractéristiques de l'accompagnement externe, selon le secteur d'activité de l'employeur du secteur marchand***

En %

	Agriculture et industrie	Commerce	Construction	Hébergement et restauration	Soutien aux entreprises	Autre	Ensemble
Une adaptation à un environnement professionnel	61	69	68	58	53	68	64
De la médiation entre les salariés et l'employeur	46	32	50	37	44	46	42
Une aide à la définition du projet professionnel ou la mise en place d'un bilan de compétences	59	68	65	64	72	66	65
Une aide à la mise en place de formations	61	57	64	66	57	61	61
Un appui social ou médical	23	21	24	27	27	26	25
Un apprentissage des techniques de recherche d'emploi	21	19	19	17	16	20	19
D'autres types d'actions	7	7	4	7	9	9	7

* Plusieurs réponses possibles.

Champ : salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 et suivis par un tuteur externe et dont l'employeur connaît le contenu de l'accompagnement externe ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 51.1 • Raisons pour lesquelles les salariés n'ont pas été accompagnés par une personne extérieure, selon le sexe*

En %

	Homme	Femme	Ensemble
Pas de besoin	36	30	32
Accompagnement interne suffisant	51	42	45
L'employeur ne savait pas à qui s'adresser	12	13	13
Refus des salariés	1	2	2
Responsabilité du prescripteur	18	17	18
Oubli de l'employeur	18	16	17
Manque de temps de l'employeur	11	11	11
Pas de réponse de l'organisme extérieur sollicité	6	4	5
Sans objet : le salarié est parti	1	1	1
Autre raison	2	3	3

* Plusieurs réponses possibles.

Lecture : 51 % des hommes en contrat aidé n'ont pas été accompagnés par une personne extérieure car l'accompagnement interne était déjà suffisant.

Champ : salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 qui ne bénéficient pas d'un accompagnement externe ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 51.2 • Raisons pour lesquelles les salariés n'ont pas été accompagnés par une personne extérieure, selon le type de contrat aidé*

En %

	Secteur marchand			Secteur non marchand			Ensemble
	CUI-CIE	Emploi d'avenir	Ensemble	CUI-CAE	Emploi d'avenir	Ensemble	
Pas de besoin	43	38	42	27	29	28	32
Accompagnement interne suffisant	50	57	51	41	53	42	45
L'employeur ne savait pas à qui s'adresser	16	13	16	12	11	12	13
Refus des salariés	2	1	2	2	1	2	2
Responsabilité du prescripteur	22	19	21	16	13	16	18
Oubli de l'employeur	24	20	23	14	15	14	17
Manque de temps de l'employeur	11	14	11	10	14	11	11
Pas de réponse de l'organisme extérieur sollicité	6	10	7	4	4	4	5
Sans objet : le salarié est parti	1	2	1	0	1	0	1
Autre raison	2	2	2	3	3	3	3

* Plusieurs réponses possibles.

Champ : salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 qui ne bénéficient pas d'un accompagnement externe ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 51.3 • Raisons pour lesquelles les salariés n'ont pas été accompagnés par une personne extérieure, selon le statut de l'employeur du secteur non marchand*

En %

	Associations	Collectivités territoriales	Éducation nationale	Établissements sanitaires et sociaux	Autres statuts	Ensemble
Pas de besoin	36	32	16	15	34	28
Accompagnement interne suffisant	47	56	28	40	52	42
L'employeur ne savait pas à qui s'adresser	11	14	12	6	11	12
Refus des salariés	1	0	2	5	5	2
Responsabilité du prescripteur	17	21	12	14	14	16
Oubli de l'employeur	18	17	9	10	15	14
Manque de temps de l'employeur	11	16	9	9	8	11
Pas de réponse de l'organisme extérieur sollicité	6	5	2	3	5	4
Sans objet : le salarié est parti	0	1	0	0	0	0
Autre raison	2	2	5	3	2	3

* Plusieurs réponses possibles.

Champ : salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 qui ne bénéficient pas d'un accompagnement externe ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 51.4 • Raisons pour lesquelles les salariés n'ont pas été accompagnés par une personne extérieure, selon le secteur d'activité de l'employeur du secteur marchand*

En %

	Agriculture et industrie	Commerce	Construction	Hébergement et restauration	Soutien aux entreprises	Autre	Ensemble
Pas de besoin	42	42	40	40	44	42	42
Accompagnement interne suffisant	49	53	49	50	64	45	51
L'employeur ne savait pas à qui s'adresser	13	13	16	18	20	16	16
Refus des salariés	1	2	1	2	5	0	2
Responsabilité du prescripteur	19	21	22	22	23	22	21
Oubli de l'employeur	18	26	24	20	25	24	23
Manque de temps de l'employeur	9	11	13	9	11	12	11
Pas de réponse de l'organisme extérieur sollicité	7	5	9	9	8	4	7
Sans objet : le salarié est parti	1	0	2	2	1	1	1
Autre raison	1	2	3	3	3	2	2

* Plusieurs réponses possibles.

Champ : salariés en contrat aidé (hors ACI) recrutés entre septembre et novembre 2013 qui ne bénéficient pas d'un accompagnement externe ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

8. Opinion sur le suivi

Tableau 52.1 • Opinion des employeurs sur les règles en termes de formation, d'accompagnement interne ou externe, selon le type de contrat aidé

En %

	Secteur marchand			Secteur non marchand			Ensemble
	CUI-CIE	Emploi d'avenir	Ensemble	CUI-CAE	Emploi d'avenir	Ensemble	
Très contraignantes	6	6	6	5	3	5	5
Assez contraignantes	21	23	21	28	29	28	26
Assez souples	58	61	59	58	61	59	59
Très souples	15	10	14	9	7	8	10

Lecture : 59 % des établissements qui emploient des salariés en contrat aidé considèrent que les règles de formation et d'accompagnement sont assez souples.

Champ : ensemble des établissements ayant recruté des salariés en contrat aidé (hors ACI) entre septembre et novembre 2013 ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 52.2 • Opinion des employeurs sur les règles en termes de formation, d'accompagnement interne ou externe, selon le statut de l'employeur du secteur non marchand

En %

	Associations	Collectivités territoriales	Éducation nationale	Établissements sanitaires et sociaux	Autres statuts	Ensemble
Très contraignantes	4	4	9	4	2	5
Assez contraignantes	26	28	36	32	27	28
Assez souples	61	60	45	59	63	59
Très souples	9	8	11	5	8	8

Champ : ensemble des établissements ayant recruté des salariés en contrat aidé (hors ACI) entre septembre et novembre 2013 ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 52.3 • **Opinion des employeurs sur les règles en termes de formation, d'accompagnement interne ou externe, selon le secteur d'activité de l'employeur du secteur marchand**

En %

	Agriculture et industrie	Commerce	Construction	Hébergement et restauration	Soutien aux entreprises	Autre	Ensemble
Très contraignantes	5	6	6	7	3	6	6
Assez contraignantes	20	22	22	22	22	20	21
Assez souples	60	58	59	59	62	59	59
Très souples	15	14	13	12	13	14	14

Champ : ensemble des établissements ayant recruté des salariés en contrat aidé (hors ACI) entre septembre et novembre 2013 ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 53.1 • **Opinion des employeurs sur l'évolution des règles en termes de formation, d'accompagnement interne ou externe, selon le type de contrat aidé**

En %

	Secteur marchand			Secteur non marchand			Ensemble
	CUI-CIE	Emploi d'avenir	Ensemble	CUI-CAE	Emploi d'avenir	Ensemble	
Beaucoup plus contraignantes	4	8	6	9	9	9	8
Plus contraignantes	10	16	11	26	34	28	26
A peu près les mêmes	52	41	49	43	35	41	42
Plus souples	9	10	9	7	9	7	7
Beaucoup plus souples	2	3	2	2	2	2	2
Information inconnue de l'employeur	23	21	23	14	12	13	14

Lecture : 26 % des établissements qui emploient des salariés en CUI-CAE considèrent que les règles de formation et d'accompagnement sont plus contraignantes que les années précédentes.

Champ : ensemble des établissements ayant déjà recruté des salariés en contrat aidé (hors ACI) avant septembre 2013 ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 53.2 • **Opinion des employeurs sur l'évolution des règles en termes de formation, d'accompagnement interne ou externe, selon le statut de l'employeur du secteur non marchand**

En %

	Associations	Collectivités territoriales	Éducation nationale	Établissements sanitaires et sociaux	Autres statuts	Ensemble
Beaucoup plus contraignantes	8	8	11	12	5	9
Plus contraignantes	27	30	27	31	28	28
A peu près les mêmes	43	40	38	37	41	41
Plus souples	8	7	6	7	8	7
Beaucoup plus souples	2	2	3	2	1	2
Information inconnue de l'employeur	12	13	16	11	18	13

Champ : ensemble des établissements ayant déjà recruté des salariés en contrat aidé (hors ACI) avant septembre 2013 ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 53.3 • **Opinion des employeurs sur l'évolution des règles en termes de formation, d'accompagnement interne ou externe, selon le secteur d'activité de l'employeur du secteur marchand**

En %

	Agriculture et industrie	Commerce	Construction	Hébergement et restauration	Soutien aux entreprises	Autre	Ensemble
Beaucoup plus contraignantes	3	5	7	8	3	6	6
Plus contraignantes	7	13	13	11	18	10	11
A peu près les mêmes	54	45	51	52	43	49	49
Plus souples	9	10	10	8	9	10	9
Beaucoup plus souples	3	4	2	1	1	2	2
Information inconnue de l'employeur	24	23	17	20	27	23	23

Champ: ensemble des établissements ayant déjà recruté des salariés en contrat aidé (hors ACI) avant septembre 2013 ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

ANNEXE

Questionnaire de l'enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés en 2013 menée en mars-avril 2014

RECRUTEMENT ET INTERMEDIATION DU SPE	90
SITUATION A LA DATE D'ENQUETE (<i>questions AA</i>)	90
CANAL DE RECRUTEMENT DU SALARIE EN CONTRAT AIDE (<i>questions AC</i>)	91
PRESCRIPTEUR DU CONTRAT AIDE (<i>questions AP</i>)	94
MULTIPLES CANDIDATURES (<i>questions AM</i>)	96
HISTORIQUE DES RECRUTEMENTS EN CONTRAT AIDE (<i>questions AH</i>)	97
EFFET EMPLOI	98
MOTIF DE RECRUTEMENT (<i>questions BM</i>)	98
SUBSTITUTION ENTRE LES CONTRATS AIDES (<i>questions BES</i>)	99
AIDE FINANCIERE (<i>questions BAF</i>)	100
EFFETS EMPLOI, EFFETS DE PROFIL... (<i>questions BEE</i>)	101
LE DEVENIR DU SALARIE (questions CD)	104
QUESTIONS GENERALES SUR LA SITUATION DE L'ETABLISSEMENT FIN 2013 ET LES PERSPECTIVES POUR L'ANNEE 2014 (questions DP)	106
SUIVI DU SALARIE (ACCOMPAGNEMENT/FORMATION/TUTORAT ET ORGANISATION DU TRAVAIL)	107
ORGANISATION DU TRAVAIL (<i>questions EO</i>)	107
FORMATION (<i>questions EF</i>)	108
TUTORAT/ACCOMPAGNEMENT INTERNE (<i>questions ET</i>)	113
ACCOMPAGNEMENT EXTERNE (<i>questions EX</i>)	115
OPINION SUR LE SUIVI (<i>questions ES</i>)	116

Question (ou modalité) **spécifique Marchand (M)** / **spécifique NON Marchand (NM)**

Variables dont on dispose avant l'enquête et qui paramètrent les questions :

Type de contrat : <CONTRAT> : CUI-CAE / CUI-CIE / Emploi d'avenir

Secteur de l'établissement : <SECTEUR> = M / NM

Raison sociale de l'établissement : <RAISON SOCIALE>

Département d'outre mer : <DOM> = Dom / Métro

Salarié : <PRENOM> : <NOM>, <SEXE>

Date d'embauche : <DATE EMBAUCHE>

Prescripteur du contrat aidé : <PRESCRIPTEUR>

Bénéficiaire ou non du RSA avant l'entrée en contrat aidé : <RSA>

Récurrence du recours à des contrats aidés sur la période 2010-2013 : <RECURRENT>

Statut de l'employeur : <STATUT>, Taille (nombre de salariés) de l'employeur : <TAILLE>

RECRUTEMENT DU SALARIE ET INTERMEDIATION DU SPE

Nous allons tout d'abord parler de la manière dont vous avez recruté < PRENOM, NOM > en <CONTRAT> en < DATE EMBAUCHE >.

A plusieurs reprises, nous utiliserons le terme de « contrat aidé » dans le questionnaire. Cela correspondra aux contrats uniques d'insertion (CUI) - CAE (contrat d'accompagnement dans l'emploi) et CIE (contrat initiative emploi) (ou CAE Dom si <DOM> = Dom) - et aux emplois d'avenir.

SITUATION A LA DATE D'ENQUETE (*questions AA*)

AA1. Le salarié < PRENOM, NOM > recruté en < CONTRAT > en < DATE EMBAUCHE > est-il toujours dans votre établissement ?

1. Oui
2. Non

Filtre A1 : si AA1 = 1

AA2. Est-il toujours en < CONTRAT > ?

1. Oui
2. Non

Filtre A2 : si AA2=2

AA3. Sur quel type de contrat est-il actuellement ?

Une seule réponse possible

1. CDI
2. CDD (ou stage)
3. A nouveau en < CONTRAT >
4. Un autre contrat aidé

Fin Filtre A2

Fin Filtre A1

AA4. < PRENOM, NOM > était-il (elle) connu(e) de vous-même ou de votre entourage avant son embauche en < DATE EMBAUCHE > ?

1. Oui ⇒ AA5
2. Non ⇒ AC1

Filtre A3 : si AA4=1

AA5 Comment avez-vous connu <PRENOM, NOM > ?

Plusieurs réponses possibles

1. Il/elle avait déjà travaillé dans l'établissement (y compris stagiaire, apprenti, service civique) ⇒ AA6
2. Il/elle avait travaillé dans un établissement de votre connaissance
3. Il/elle faisait du bénévolat dans votre établissement
4. C'est une de vos connaissances personnelles ou celles d'un membre du personnel (ami, famille...)
5. Autre

Filtre A4 : si AA5=1

AA6. Sur quel type de contrat l'aviez-vous déjà employé ?

Une seule réponse possible

1. Sur un contrat en alternance (professionnalisation ou apprentissage)
2. Sur un autre contrat aidé (CUI, CAE, CIE, contrat d'avenir...)
3. En CDI non aidé
4. En CDD non aidé (y compris en saisonnier)
5. En intérim
6. Comme stagiaire (rémunéré ou pas)
7. [Sur un autre type de contrat]
0. [NSP / Vous ne savez pas]

AA7. Quand avait-il/elle quitté l'établissement ?

Une seule réponse possible

1. Il/elle ne l'a jamais quitté
2. Moins de 6 mois avant son embauche en <CONTRAT>
3. Entre 6 mois et un an avant son embauche en <CONTRAT>
4. Entre 1 an et 3 ans avant son embauche en <CONTRAT>
5. Plus de 3 ans avant son embauche en <CONTRAT>
0. [NSP / Vous ne savez pas]

Fin Filtre A4

Fin Filtre A3

CANAL DE RECRUTEMENT DU SALARIE EN CONTRAT AIDE (<i>questions AC</i>)

AC1. De quelle manière êtes-vous entré en contact avec < PRENOM, NOM > ?

Une seule réponse possible.

Rotation aléatoire des items.

C à E : Si réponse du type « Bouche à oreille », faire préciser si c'est une connaissance professionnelle (réponse = 2) ou personnelle (réponse = 3).

1. Par une petite annonce (presse, internet...)
2. Par vos relations professionnelles
3. Par vos relations personnelles
4. Il s'agissait d'une candidature spontanée
5. Par un organisme (Pôle emploi, mission locale, services de la mairie, Cap Emploi, conseil général, société d'intérim ou de recrutement, association d'insertion, école, université, centre de formation, etc.)
6. Par un autre moyen, préciser
7. [Le salarié était déjà dans l'établissement]

Filtre A5 : Si réponse AC1 = 5 :

AC2. Grâce à quel organisme avez-vous été en contact avec < PRENOM, NOM > ?

Une seule réponse possible, rotation aléatoire des items, sauf items 10

1. Pôle emploi
2. Une mission locale
3. Cap Emploi, l'Agefiph
4. Le service du conseil général (y compris le référent RSA)
5. Le service de la mairie (ou centre d'action sociale, CCAS, CIAS)
6. Un responsable local de programme d'insertion (PLIE...)

7. Une société d'intérim, une entreprise de reclassement, un cabinet de recrutement
8. Une association d'insertion (aide au retour à l'emploi et lutte contre le chômage) ou une structure de l'IAE (EI, ETTI, AI, ACI)
9. Une école, université, centre de formation
10. Un autre organisme, préciser

Fin Filtre A5

Filtre A6 : Si AC2 = 1 à 7

AC3. Quel rôle cet organisme a-t-il joué pour vous mettre en contact avec ce salarié ?

Plusieurs réponses possibles, rotation aléatoire des items (sauf 5 et 6, toujours en dernier) C à E : si la réponse est du type « accompagnement » ou « signature du contrat », préciser qu'on cherche le rôle de l'organisme lors de la mise en contact, même si l'organisme peut avoir eu d'autres rôles plus tard.

1. Il a diffusé votre offre
2. Il a présélectionné des candidats
3. Il a envoyé des candidats (transmission de candidature)
4. Il a fourni des conseils ou une assistance sur certains aspects du recrutement (autres qu'une présélection, par exemple : une aide administrative ou pour monter le dossier, des précisions sur contenu du poste ou l'aide financière)
5. Il a eu un autre rôle

Filtre A7 : si AC3 = 4

AC4. Cet organisme vous a-t-il fourni des conseils ou une assistance pour :

Plusieurs réponses possibles, rotation aléatoire des items (sauf 6, toujours en dernier) C à E : (ne rien noter) demander la réponse et voir s'il n'est pas possible de reclasser dans les modalités précédentes.

Relire l'intitulé de la question de temps en temps

1. rédiger ou diffuser l'annonce concernant le recrutement ?
2. obtenir l'aide financière la plus adaptée ?
3. rédiger le contrat de travail ou la convention (son contenu, ses modalités) ?
4. faire les démarches administratives relatives à ce recrutement ?
5. préciser le contenu du poste ?
6. autre chose ? Préciser *(ne rien noter voir s'il n'est pas possible de reclasser dans les modalités précédentes.)*

Fin Filtre A7

Fin Filtre A6

Filtre A8 : si AC1 ≠ 1 (Pôle emploi n'est pas le canal utilisé pour entrer en contact avec le salarié) :

AC5. Pôle emploi a-t-il joué un rôle pour recruter <PRENOM, NOM> sur le poste ?

1. Oui
2. Non

Filtre A9 : si AC5 = 1

AC6. Pôle emploi, a-t-il :

Plusieurs réponses possibles, rotation aléatoire des items (sauf 5, toujours en dernier) C à E : si la réponse est du type « accompagnement ou suivi du salarié », préciser qu'on cherche le rôle de l'organisme lors du recrutement, même si l'organisme peut avoir eu d'autres rôles plus tard.

1. diffusé votre offre ?
2. présélectionné des candidats ?

3. envoyé des candidats (transmission de candidature) ?
4. fourni des conseils ou une assistance sur certains aspects du recrutement (autres qu'une présélection, par exemple : une aide administrative ou pour monter le dossier, des précisions sur contenu du poste ou l'aide financière) ?
5. eu un autre rôle ?

Filtre A10 : si AC6_D = 1

AC7. Pôle emploi vous a-t-il fourni des conseils ou une assistance pour :

Plusieurs réponses possibles, rotation aléatoire des items (sauf 6, toujours en dernier)

C à E : demander la réponse et voir s'il n'est pas possible de reclasser dans les modalités précédentes.

1. rédiger ou diffuser l'annonce concernant le recrutement ?
2. obtenir l'aide financière la plus adaptée ?
3. rédiger le contrat de travail ou la convention (son contenu, ses modalités) ?
4. faire les démarches administratives relatives à ce recrutement ?
5. préciser le contenu du poste ?
6. autre chose ? Préciser *(ne rien noter voir s'il n'est pas possible de reclasser dans les modalités précédentes.)*

Fin Filtre A10

Fin Filtre A9

Fin Filtre A8

PRESCRIPTEUR DU CONTRAT AIDE (*questions AP*)

AP1. Le <CONTRAT> de < PRENOM, NOM > a-t-il bien été signé avec < PRESCRIPTEUR > ?

1. Oui
2. Non

Filtre A11 : si AP1=2 (pas d'accord sur le prescripteur ASP)

AP2. Avec qui a-t-il été signé ?

Une seule réponse possible, rotation aléatoire des items

1. Pôle emploi
2. Mission locale
3. Cap Emploi
4. Conseil général (CG, préfecture)
5. Autre, préciser

⇒ < PRESCRIPTEUR > = nouveau prescripteur identifié en AP2

Fin Filtre A11

Filtre A12 : Si < PRESCRIPTEUR > n'est pas le canal utilisé pour entrer en contact avec le salarié (cf. AC1) et < PRESCRIPTEUR > n'est pas Pôle emploi.

AP3. < PRESCRIPTEUR > a-t-il/elle joué un rôle pour recruter <PRENOM, NOM> sur le poste ?

1. Oui
2. Non

Filtre A13 : si AP3=1

AP4. Quel rôle-t-il/elle joué dans le recrutement ?

Plusieurs réponses possibles, rotation aléatoire des items (sauf 5, toujours en dernier)

C à E : si la réponse est du type « accompagnement ou suivi du salarié », préciser qu'on cherche le rôle de l'organisme lors du recrutement, même si l'organisme peut avoir eu d'autres rôles plus tard.

1. Il/elle a diffusé votre offre ?
2. Il/elle a présélectionné des candidats ?
3. Il/elle a envoyé des candidats (transmission de candidature) ?
4. Il/elle a fourni des conseils ou une assistance sur certains aspects du recrutement (autres qu'une présélection) ?
5. Il/elle a eu un autre rôle ?

Filtre A14 : si AP4_D = 1

AP5. < PRESCRIPTEUR > vous a-t-il/elle fourni des conseils ou une assistance pour :

Plusieurs réponses possibles, rotation aléatoire des items (sauf 6, toujours en dernier)

C à E : demander la réponse et voir s'il n'est pas possible de reclasser dans les modalités précédentes.

1. rédiger ou diffuser l'annonce concernant le recrutement ?
2. obtenir l'aide financière la plus adaptée ?
3. rédiger le contrat de travail ou la convention (son contenu, ses modalités) ?
4. faire les démarches administratives relatives à ce recrutement ?
5. préciser le contenu du poste ?
6. autre chose ? Préciser (*ne rien noter voir s'il n'est pas possible de reclasser dans les modalités précédentes.*)

Fin Filtre A14

Fin Filtre A13

Fin Filtre A12

AP6. Y a-t-il eu une discussion avec < PRESCRIPTEUR > sur certaines modalités du contrat ?

C à E ; Par exemple, sur le profil du candidat, le contenu du poste, la durée du contrat, la formation prévue, etc.

1. Oui ⇒ AP8
2. Non ⇒ AP7

Filtre A15 : si AP6=2 et <RSA> = oui (bénéficiaire du RSA avant son embauche)

AP7. Y a-t-il eu une discussion avec un autre organisme (délégataire de < PRESCRIPTEUR >) ?

1. Oui ⇒ AP8
2. Non ⇒ AM1

Fin Filtre A15

Filtre A16 : si AP6=1 ou si AP7=1

AP8. Cette discussion concernait-elle :

Plusieurs réponses possibles

1. Le profil du candidat recruté ?
2. Le type de contrat aidé utilisé ?
3. La nature du contrat : CDI ou CDD ?
4. La durée du contrat ou de l'aide financière associée ?
5. La durée hebdomadaire de travail ?
6. La rémunération du salarié ?
7. Le type de métier exercé ?
8. Le contenu du poste ?

Formulation si <SECTEUR>=NM :

9. Les engagements en termes de formation ou d'accompagnement du salarié ou d'immersion ?

Formulation si <SECTEUR>=M :

9. Les engagements en termes de formation ou d'accompagnement du salarié ?
10. Un autre sujet : Préciser (C à E : si «un autre sujet » demander la réponse et voir s'il n'est pas possible de reclasser dans les modalités précédentes selon les mots clés cités

Fin Filtre A16

Filtre A17 : si AP8 =oui sur au moins un des items

AP9. Parmi les éléments discutés, certains vous ont-ils été finalement imposés ?

1. Oui
2. Non

Filtre A18 : si AP9 =1

AP10. Le ou lesquels ?

Afficher les items cochés « oui »

Plusieurs réponses possibles

1. Le profil du candidat recruté
2. Le type de contrat aidé utilisé
3. La nature du contrat : CDI ou CDD
4. La durée du contrat ou de l'aide financière associée
5. La durée hebdomadaire de travail
6. La rémunération du salarié
7. Le type de métier exercé

8. Le contenu du poste

Formulation si <SECTEUR>=NM :

9. Les engagements en termes de formation ou d'accompagnement du salarié ou d'immersion

Formulation si <SECTEUR>=M :

9. Les engagements en termes de formation ou d'accompagnement du salarié

10. Un autre sujet

Fin Filtre A18

Fin Filtre A17

MULTIPLES CANDIDATURES (*questions AM*)

AM1. Au moment du recrutement de <PRENOM, NOM > en < CONTRAT >, avez-vous examiné plusieurs candidatures pour cet emploi (vous-même ou votre établissement) ?

1. Oui ⇒ AM2

2. Non ⇒ AM3

Filtre A19 : si AM1=1

AM2. La plupart de ces candidatures correspondaient-elles à vos attentes ?

1. Oui ⇒ questions AH1

2. Non

Fin Filtre A19

Aller en AH1 (questions sur les recrutements passés)

Filtre A20 : si AM1=2

AM3. Pourquoi ?

Une seule réponse possible, rotation aléatoire des items

1. Un intermédiaire n'avait sélectionné qu'un candidat

2. Seul(e) < PRENOM NOM > s'est présenté(e)

3. Vous aviez déjà décidé de recruter < PRENOM NOM > (*y compris s'il/elle était déjà présent dans l'établissement*)

4. Le profil de < PRENOM NOM > correspondait à vos attentes

5. Autre cas

Fin Filtre A20

HISTORIQUE DES RECRUTEMENTS EN CONTRAT AIDE (*questions AH*)

Nous allons maintenant parler d'éventuels recrutements en contrat aidé (hors alternance) que vous avez effectués ou tenté d'effectuer.

C à E : pour rappel, le terme de « contrat aidé » correspond aux CAE, contrats d'avenir, CIE, CI-RMA, CAE-Dom, CUI-CAE, CUI-CIE, emplois d'avenir marchands ou non marchands.

AH1. Avant l'embauche de <PRENOM, NOM> en <CONTRAT>, votre établissement avait-il déjà tenté de recruter en contrat aidé au cours des 3 dernières années ?

Une seule réponse possible

1. Oui et tous les recrutements avaient abouti
2. Oui, mais certains recrutements n'avaient pas abouti
3. Non
0. [NSP/Vous ne savez pas]

Filtre A21 : AH1=2

AH2. Pour quelles raisons votre dernière tentative [de recrutement en contrat aidé (avant l'embauche de <PRENOM NOM> en <CONTRAT>)] n'a-t-elle pas abouti ?

Plusieurs réponses possibles, rotation aléatoire des items

C à E : pas d'autre raison possible : l'enquête doit se retrouver dans une des modalités précédentes (la plus proche).

1. Aucun candidat ne convenait pour le poste
2. Les candidats n'étaient pas éligibles à un contrat aidé
3. Votre établissement employait déjà une part élevée de salariés en contrat aidé
4. Le montant de l'aide financière associée était trop faible
5. Les démarches se sont avérées trop compliquées (problèmes administratifs...)
6. Il n'y avait plus de contrats aidés disponibles
7. L'activité n'était pas suffisante

Fin Filtre A21

Filtre A22 : AH1=3

AH3. Pourquoi ?

[Pourquoi votre établissement n'a-t-il jamais déjà tenté de recruter en contrat aidé au cours des 3 dernières années, avant l'embauche de <PRENOM, NOM> en emploi d'avenir ?]

Plusieurs réponses possibles, rotation aléatoire des items

1. Vous n'avez recruté personne au cours des 3 dernières années (y compris création récente de l'établissement)
2. Vous ne connaissiez pas les contrats aidés
3. Les personnes que vous avez recrutées n'étaient pas éligibles à un contrat aidé
4. Les postes n'étaient pas adaptés au profil des personnes éligibles
5. Les démarches paraissaient trop compliquées
6. Votre établissement n'était pas en mesure d'encadrer un salarié en contrat aidé (en termes de formation ou d'accompagnement)
7. L'aide financière n'était pas suffisante
8. Votre direction ne voulait pas recruter en contrat aidé
9. Autre cas

Fin Filtre A22

EFFET EMPLOI

Nous allons maintenant aborder les motifs qui vous ont conduit à recruter sur le poste occupé par < PRENOM, NOM > et les raisons de son recrutement en < CONTRAT >.

MOTIF DE RECRUTEMENT (*questions BM*)

BM1. Au moment de l'embauche, le poste occupé par < PRENOM, NOM > correspondait-il :

Une seule réponse possible, rotation aléatoire des modalités

Si le/la salarié a été placé(e) dans un autre établissement (par exemple pour les GEIQ – groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification ou pour certains établissements scolaires), on s'intéresse au poste occupé dans l'établissement dans lequel le salarié travaille.

1. A un nouveau poste ? ⇒ BM2
2. Au remplacement d'un salarié en CDI ou en CDD (y compris intérim et titulaire ou vacataire de la fonction publique) ayant quitté définitivement ce poste (mobilité, retraite, décès...)?
3. Au remplacement d'un salarié momentanément absent (maladie, formation...)?
4. Au remplacement d'un salarié en contrat aidé (si <SECTEUR>= NM : CUI-CIE, CAE-Dom si <DOM>= Dom, emplois d'avenir...) (si <SECTEUR>= M : CUI-CAE, emplois d'avenir) ?
5. Au maintien de < PRENOM, NOM > sur son poste sous un autre contrat ?

Filtre B1 : si BM1=1

BM2. Quelle est la raison principale qui vous a conduit à créer ce nouveau poste ?

Une seule réponse possible, rotation aléatoire des modalités

C à E : pas d'autre raison possible : l'enquête doit se retrouver dans une des modalités précédentes (la plus proche)

1. Le développement de l'activité de l'établissement (davantage de travail, besoin de quelqu'un...)
2. Répondre à un besoin non satisfait
3. Un recrutement imposé/défini au niveau supérieur
4. Une réorganisation interne (amélioration, remplacement d'un salarié...)
5. Employer une personne en difficulté d'insertion
6. Employer une personne handicapée

Fin Filtre B1

BM3. Pour ce poste, aviez-vous l'intention dès le départ de recruter en contrat aidé ?

1. Oui
2. Non
3. [Sans objet : vous n'avez pas choisi le contrat aidé / la décision a été imposée]

SUBSTITUTION ENTRE LES CONTRATS AIDES (*questions BES*)

BES1. Pour ce poste, avez-vous envisagé d'embaucher sur un autre type de contrat aidé (CUI-CAE, CUI-CIE, CAE Dom si <DOM>=Dom, emplois d'avenir) ou sur un contrat en alternance (contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation) ?

Retirer <CONTRAT> de la liste dans la question

Une seule réponse possible

Cà E : On parle du recrutement du salarié embauché ou d'une autre personne sur ce poste mais avec un autre contrat aidé

Si le/la salarié a été placé(e) dans un autre établissement (par exemple pour les GEIQ – groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification ou pour certains établissements scolaires), on s'intéresse au poste occupé dans l'établissement dans lequel le salarié travaille.

1. Oui
2. Non, vous n'en connaissiez pas d'autre
3. Non, aucun autre contrat aidé ne convenait
4. Non, ce contrat aidé vous a été imposé
5. Non, ce contrat vous convenait

Filtre B2 : Si BES1 = 1

BES2. Lequel (lesquels) ?

Retirer de la liste <CONTRAT >

Plusieurs réponses possibles

C à E : si réponse = CDI ou CDD, demander de préciser sous quel type de contrat aidé

1. Contrat de professionnalisation
2. Contrat d'apprentissage
3. CUI-CAE
4. CUI-CIE (CAE Dom si <DOM> =Dom)
5. Emploi d'avenir marchand
6. Emploi d'avenir non marchand
- [7. Contrat de génération]
- [8. Autre]

Filtre B3 : si plusieurs réponses (plusieurs cases cochées) à BES2 autre que 7 ou 8

BES3. Lequel principalement ?

Une seule réponse possible

Afficher les items de BES2 cochés

1. Contrat de professionnalisation
2. Contrat d'apprentissage
3. CUI-CAE
4. CUI-CIE (CAE Dom si <DOM> =Dom)
5. Emploi d'avenir marchand
6. Emploi d'avenir non marchand

Fin Filtre B3

Filtre B4 : si BES2 autre que 7 ou 8

BES4. Pourquoi avez-vous choisi un < CONTRAT > plutôt qu'un <réponse1 BES2 ou BES3 selon les cas> ?

Plusieurs réponses possibles

1. L'avantage financier est plus élevé
2. La durée du contrat est plus adaptée
3. Le temps de travail hebdomadaire correspond mieux à vos besoins
4. Les contraintes en matière de formation sont moins fortes
5. Les contraintes en matière de tutorat sont moins fortes
6. La cible d'âge correspond mieux au poste
7. La cible de qualification correspond mieux au poste
8. Les démarches administratives sont moins lourdes
9. < PRESCRIPTEUR > a insisté lors de la négociation
10. < PRESCRIPTEUR > vous accompagne mieux
11. Les formations sont plus accessibles
12. Aucune de ces raisons
- [13. Sans objet, vous n'avez pas eu le choix]

Fin Filtre B4

Filtre B5 : si plusieurs réponses (plusieurs cases cochées) à BES4 différentes de 12 et 13
BES5. Laquelle de ces raisons a été la plus importante ?

Une seule réponse possible

Afficher les items de BES4 cochés

1. L'avantage financier est plus élevé
2. La durée du contrat est plus adaptée
3. Le temps de travail hebdomadaire correspond mieux à vos besoins
4. Les contraintes en matière de formation sont moins fortes
5. Les contraintes en matière de tutorat sont moins fortes
6. La cible d'âge correspond mieux au poste
7. La cible de qualification correspond mieux au poste
8. Les démarches administratives sont moins lourdes
9. < PRESCRIPTEUR > a insisté lors de la négociation
10. < PRESCRIPTEUR > vous accompagne mieux
11. Les formations sont plus accessibles

Fin Filtre B5

Fin Filtre B2

AIDE FINANCIERE (questions BAF)
--

Pour l'embauche de < PRENOM, NOM > en < CONTRAT > vous avez bénéficié d'une aide financière publique.

BAF1. Avant son recrutement, connaissiez-vous le niveau de l'avantage financier lié au < CONTRAT > ?

1. Oui
2. Non

Filtre BAF1 : Si BAF1=2

BAF2 : Le connaissez-vous aujourd'hui ?

1. Oui
2. Non

Fin Filtre BAF1

BEE1. Si le < CONTRAT > n'avait pas existé, auriez-vous embauché pour ce même poste sur un autre contrat aidé : CUI-CAE (Contrat unique d'insertion – Contrat d'accompagnement dans l'emploi), CUI-CIE (Contrat unique d'insertion – Contrat initiative emploi), CAE Dom (Contrat d'accès à l'emploi dans les Dom) si <DOM>=Dom, emplois d'avenir ou sur un contrat en alternance (contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation) ?

Retirer <CONTRAT> de la liste dans la question

1. Oui
2. Non
3. [Sans objet : vous n'avez pas choisi le contrat aidé / la décision a été imposée]

BEE2. Si vous n'aviez pas bénéficié d'un contrat aidé, auriez-vous de toute façon recruté sur ce poste ?

Une seule réponse possible

Pas de NSP, il faut obligatoirement une réponse

1. Oui, au même moment
2. Oui, mais plus tard
3. Non ⇒ *aller en BEE12*
4. [Sans objet : vous n'avez pas choisi le contrat aidé / la décision a été imposée]

Filtre B5 : si BEE2 = 2

BEE3. Quand auriez-vous recruté ?

Une seule réponse possible

1. Au cours des six mois qui ont suivi l'embauche en < CONTRAT >
2. Au cours de l'année qui a suivi l'embauche en < CONTRAT >
3. Plus tard
0. [NSP / vous ne savez pas]

Fin du Filtre B5

Filtre B6 : si BEE2 = 1 ou 2

BEE4. Vous auriez embauché :

1. en CDI ?
2. en CDD ?
3. en intérim ?
0. [NSP / vous ne savez pas]

Filtre B7 : si BEE4 = 2

BEE5. Vous auriez embauché un CDD :

1. d'une durée plus courte ?
2. de même durée ?
3. d'une durée plus longue ?
0. [NSP / vous ne savez pas]

Fin Filtre B7

BEE6. Vous auriez embauché :

1. à temps plein ?
2. à temps partiel ?
0. [NSP / vous ne savez pas]

BEE7. Est-ce que le fait d'avoir recruté en <CONTRAT> vous a conduit à modifier le profil de la personne recrutée par rapport à vos attentes sur ce poste (âge, niveau de formation, expérience, ancienneté au chômage, etc.) ?

1. Oui
2. Non ⇒ aller en bloc C

Filtre B8 : si BEE7 = 1

BEE8. Par rapport à ce que vous souhaitiez initialement, le fait d'avoir recruté en < CONTRAT> vous a-t-il conduit à embaucher une personne :

1. plus âgée ?
2. aussi âgée ?
3. moins âgée ?
4. [sans objet, l'âge n'était pas un critère]
0. [NSP / vous ne savez pas]

BEE9. Par rapport à ce que vous souhaitiez initialement, le fait d'avoir recruté en < CONTRAT> vous a-t-il conduit à embaucher une personne :

1. plus diplômée ?
2. aussi diplômée ?
3. moins diplômée ?
4. [sans objet, le niveau de diplôme n'était pas un critère]
0. [NSP / vous ne savez pas]

BEE10. Par rapport à ce que vous souhaitiez initialement, le fait d'avoir recruté en <CONTRAT> vous a-t-il conduit à embaucher une personne :

1. plus expérimentée ?
2. aussi expérimentée ?
3. moins expérimentée ?
4. [sans objet, l'expérience n'était pas un critère]
0. [NSP / vous ne savez pas]

BEE11. Par rapport à ce que vous souhaitiez initialement, le fait d'avoir recruté en <CONTRAT> vous a-t-il conduit à embaucher une personne au chômage depuis plus longtemps ?

1. Oui, certainement
2. Oui, probablement
3. Non
4. [Sans objet (la personne recrutée était en emploi...)]
0. [NSP / vous ne savez pas]

Fin Filtre B8

Fin du Filtre B6

Filtre B9 : si BEE2=3 (pas embauché si les contrats aidés n'existaient pas)

BEE12. Pourquoi ?

Plusieurs réponses possibles, rotation aléatoire des modalités

1. Vos moyens financiers n'étaient pas suffisants
2. La politique de recrutement est décidée à un niveau supérieur
3. L'activité sur le poste n'était pas suffisante
4. L'activité sur le poste n'était pas assez rentable
5. C'est le rôle de l'établissement d'embaucher en contrat aidé (structure d'insertion par l'économie (IAE), mission d'insertion pour les chantiers d'insertion ou ACI)

Fin Filtre B9

LE DEVENIR DU SALARIE (questions CD)

Nous allons évoquer maintenant le devenir de < PRENOM, NOM > que vous avez recruté en < CONTRAT > en < DATE EMBAUCHE > .

Si le salarié n'est plus dans l'établissement

Filtre C1 : si AA1=2 (le salarié n'est plus dans l'établissement)

CD1. Le < CONTRAT > de < PRENOM, NOM > a-t-il été rompu avant son terme ?

(C à E : ou en cas de CDI, avant la fin du versement de l'aide de l'Etat)

1. Oui ⇒ CD2
2. Non ⇒ aller en bloc D

Filtre C2 : si CD1=1

CD2. Qui a pris l'initiative de cette rupture ?

Une seule réponse possible

1. Le salarié ⇒ CD3
2. Vous-même (ou votre établissement) ⇒ CD4
3. Vous avez pris la décision ensemble, d'un commun accord ⇒ CD5

Filtre C3 : si CD2=1

CD3. A votre avis, quelle est la principale raison qui explique le départ de votre salarié ?

Une seule réponse possible, rotation des items aléatoire

1. Le métier ou les conditions de travail ne plaisaient pas au salarié
2. Il/elle ne s'estimait pas assez bien payé(e)
3. Il/elle n'avait pas de bonnes relations avec vous ou un de vos collaborateurs
4. Il/elle a trouvé un autre emploi ailleurs (y compris pour créer son entreprise)
5. Il/elle est parti pour des raisons personnelles ou familiales
6. Il/elle a démissionné parce que le contrat a été modifié
7. Il/elle a interrompu son contrat pour suivre une formation qualifiante
- [8. Autre raison]
- [0. NSP/ Vous ne savez pas (par exemple le salarié est parti sans donner de nouvelles)]

Fin Filtre C3

Aller en bloc D

Filtre C4 : si CD2=2

CD4. Quelle est la raison principale qui vous a décidé à rompre le contrat ?

Une seule réponse possible, rotation des items aléatoire

1. Un licenciement pour raison économique
2. Une faute grave ou lourde du salarié
3. Un comportement inadapté du salarié
4. Une insuffisance ou inaptitude professionnelle du salarié ou indisponibilité du salarié (motif médicaux ou autres)
- [5. Une autre raison]

Fin Filtre C4

Aller en bloc D

Filtre C5 : si CD2=3

CD5. Quelle est la raison principale qui a motivé la décision commune de rompre le contrat ?

Une seule réponse possible, rotation des items aléatoire

1. Le métier ou les conditions de travail ne convenai(en)t pas au salarié
2. Le salarié ne s'estimait pas assez bien payé
3. Les relations entre le salarié et vous ou vos collaborateurs n'étaient pas bonnes

4. Le salarié a trouvé un autre emploi ailleurs
5. Pour raisons personnelles ou familiales du salarié
6. Le contrat a été modifié
7. Insuffisance ou inaptitude professionnelle du salarié
8. [Autre raison]

Fin Filtre C5

Fin Filtre C2

Fin Filtre C1

Aller en bloc D

Si le salarié est toujours dans l'établissement, en <CONTRAT> ou sur un autre contrat aidé :

Filtre C6 : Si (AA2 =1 et AA3 = 3 ou 4)

CD6. Comptez-vous maintenir ce salarié dans vos effectifs, à l'issue de l'aide financière publique ?

1. Oui ⇒ CD8
2. Non ⇒ CD7
0. [NSP / Vous ne savez pas]

Filtre C7 : si CD6=2

CD7. Pourquoi ?

Une seule réponse possible, rotation des items aléatoire

1. Le travail du salarié n'a pas été satisfaisant pendant son contrat (absence...)
2. Le salarié n'est pas adapté aux postes existant dans l'établissement
3. Le salarié ne le souhaite pas (par exemple s'il a trouvé un emploi ailleurs)
4. L'évolution de l'activité de l'établissement ne le permet pas (aucun poste disponible, problème financier...)
5. La décision appartient à votre tutelle administrative
6. Vous estimez que ce n'est pas la vocation du contrat aidé de maintenir le salarié sur son poste (par exemple dans le cas de chantiers d'insertion (ACI), de parcours d'insertion...)
7. Les activités du poste ne justifient par les coûts d'un salarié classique

Fin Filtre C7

Filtre C8 : si CD6=1

CD8. D'après vous, ce salarié pourra-t-il évoluer dans votre établissement ?

Une seule réponse possible, rotation des items aléatoire

1. Oui
2. Non, car il n'y a pas de possibilité d'évolution dans l'entreprise (pas de poste disponible, motif financier...)
3. Non, le profil du salarié ne correspond à aucun autre poste (le niveau du salarié n'est pas suffisant)
- [0. NSP / Vous ne savez pas]

Fin Filtre C8

Fin Filtre C6

QUESTIONS GENERALES SUR LA SITUATION DE L'ETABLISSEMENT FIN 2013 ET LES PERSPECTIVES POUR L'ANNEE 2014 *(questions DP)*

Nous allons maintenant brièvement aborder la situation de votre établissement fin 2013, ainsi que vos perspectives pour l'année 2014

DP1. Au cours des 3 dernières années (ou depuis la création de votre structure), vos effectifs :

(C à E : si activité saisonnière, demander en moyenne sur l'année)

1. ont-ils augmenté ?
2. sont-ils restés identiques ?
3. ont-ils diminué ?
- [0. NSP / Vous ne savez pas]

DP2. En 2014, aurez-vous besoin de recruter, notamment pour faire face à des départs ?

1. Oui
2. Non
- [0. NSP / Vous ne savez pas]

Filtre D1 : si DP2 = 1

DP3. En 2014, envisagez-vous de recruter de nouveau en < CONTRAT > ?

1. Oui
2. Non
- [0. NSP / Vous ne savez pas]

Fin Filtre D1

DP4. Toujours en 2014, pensez-vous que votre établissement risque d'être confronté à des difficultés financières ?

1. Oui, certainement
2. Oui, probablement
3. Non, probablement pas
4. Non, certainement pas
5. [Vous n'êtes pas concernés (par exemple si vous êtes une collectivité)]
- [0. NSP / Vous ne savez pas]

SUIVI DU SALARIE (ACCOMPAGNEMENT/FORMATION/TUTORAT ET ORGANISATION DU TRAVAIL)

ORGANISATION DU TRAVAIL (*questions EO*)

Nous allons à présent parler plus précisément du travail de < PRENOM, NOM > au sein de l'établissement.

EO1. Le travail de <PRENOM, NOM> implique/impliquait-t-il :

1. de faire tout ou partie de son travail en équipe ?
2. d'effectuer une rotation des tâches entre lui/elle et ses collègues ?
3. d'apprendre des choses nouvelles ?
4. de réaliser des tâches répétitives ?
5. de prendre des décisions ?
6. de superviser le travail d'autres salariés ?
7. de répondre à des demandes directes de personnes (clients, usagers, fournisseurs...) ?
- [8. Rien de tout cela]
- [0. NSP / Vous ne savez pas]

Filtre EO1 : si réponse EO1_A = 1 ou EO1_B = 1 ou EO1_F = 1 :

EO2. Ses collègues sont-ils en contrat aidé ?

1. Oui, tous
2. Oui, certains
3. Non
- [0. NSP / Vous ne savez pas]

Fin Filtre EO1

FORMATION (questions EF)

Nous allons maintenant parler des formations suivies par < PRENOM, NOM >, en distinguant les formations d'adaptation au poste de travail et les autres formations.

Nous considérerons ici qu'une adaptation au poste de travail est une formation qui a lieu au moment de la prise de poste. Son objectif est d'apporter au salarié des compétences indispensables pour exercer les fonctions qu'il occupe.

EF1. Est-ce que < PRENOM, NOM > recruté en < CONTRAT> a suivi ou suit actuellement au moins une formation d'adaptation au poste de travail ?

(Par exemple, il s'agit de l'accueil du salarié, de la présentation dans l'établissement)

1. Oui
2. Non

EF2. A-t-il suivi ou suit-il d'autres formations que des formations d'adaptation au poste ?

1. Oui, une seule
2. Oui, plusieurs
3. Non

Filtre EF1 : Si EF2 = 3 et AA1=1 (toujours dans l'établissement)

EF3. Des formations sont-elles programmées dans les semaines ou mois à venir ?

1. Oui
2. Non

Fin Filtre EF1

Filtre EF2 : si EF2=3 et EF3=2 (aucune formation suivie ni programmée ou seulement une adaptation au poste de travail) :

EF4. Pourquoi aucune formation [en dehors de l'adaptation au poste de travail si EF1=1] n'a-t-elle été mise en place ou programmée ?

Plusieurs réponses possibles

1. Le salarié n'en a pas eu besoin (niveau suffisant, déjà de l'expérience...)
2. Le salarié a refusé
3. Vous n'avez pas encore pris le temps de vous en occuper
4. Vous ne savez pas à qui vous adresser
5. Les formations adéquates ne sont pas disponibles dans la zone géographique (pas de formation pour ce métier)
6. Il n'y a plus de place dans la formation demandée
7. La formation coûte trop cher par rapport à l'aide de l'Etat
8. La charge de travail est trop lourde et le salarié n'a pas le temps
9. Le contrat a été trop court pour mettre en place une formation (salarié parti avant)
10. Autre raison, préciser

Fin Filtre EF2

Aller en EF21

Filtre EF3 : si EF2=1 ou 2

Si EF2=2, dire : **Nous allons maintenant parler de la dernière formation autre que l'adaptation au poste de travail suivie par < PRENOM, NOM > pendant son <CONTRAT>.**

(C à E : formation en interne ou à l'extérieur de l'établissement)

EF5. Quel est ou a été l'objectif de la formation dispensée ?

Une seule réponse possible, rotation aléatoire des items

C à A : Cette question vise à connaître l'objectif de la formation, et non son thème. Par exemple, « une formation en informatique » ne nous renseigne pas assez : s'agit-il des connaissances de bases en informatique (réponse = 1) ou une formation plus poussée (réponse = 4) ?

1. Une acquisition des savoirs de base (apprentissage ou remise à niveau en français, lecture, écriture, calcul, etc.)
2. Une formation pour obtenir un diplôme ou une qualification reconnue (diplôme d'état, certificat de Qualification Professionnelle- CQP...)
3. Une préqualification (*formation de base ou de découverte d'un domaine, avant de rentrer dans une formation plus complète*)
4. Une acquisition de nouvelles compétences (matières générales, langues étrangères, formation incendie, 1^{ers} secours...)
5. Une préparation aux concours administratifs
6. Une formation pour obtenir un permis ou une habilitation (permis de conduire, BAFA, Caces...) ⇒ EF6
7. Autre, préciser

Filtre EF4 : si EF5 = 6

EF6. De quel permis ou habilitation s'agit-il ?

Plusieurs réponses possibles, rotation aléatoire des items en gardant 4 après 3

1. Le permis de conduire (voiture, moto, poids lourd, remorque...)
2. Le Caces (certificat d'aptitude à la conduite en sécurité)
3. Une habilitation pour exercer un métier
4. Une autre habilitation du domaine de l'hygiène et de la sécurité (habilitation électrique...)
5. Un brevet de secourisme (PSC1, PSE1, PSE2)
6. Autre

Fin Filtre EF4

Filtre EF5 : si EF5 = 2

EF7. A quelle validation cette qualification mène-t-elle ?

C à E : si l'enquête donne une autre réponse, s'assurer qu'elle ne rentre pas dans une des 2 modalités précédentes avant de la noter.

1. A un diplôme d'Etat ou un titre professionnel inscrit au RNCP (BAFA, brevet professionnel, CAP...)
2. A un certificat de qualification professionnelle (CQP) ou à une certification de branche
3. Autre, préciser

Filtre EF6 si EF7 = 1 (diplôme d'Etat ou titre inscrit au RNCP)

EF8. Quel est le niveau de diplôme visé?

1. CAP-BEP (équivalent au niveau V de l'Education Nationale)
2. Niveau Bac (équivalent au niveau IV de l'Education Nationale, par exemple un brevet professionnel, etc.)
3. Supérieur au Bac (équivalent aux niveaux III, II ou I de l'Education Nationale, par exemple BTS, Licence, DUT, etc.)

Fin Filtre EF6

EF9. La validation de la qualification est-elle déjà obtenue ?

1. Oui
2. Non
0. [NSP / Vous ne savez pas]

Fin Filtre EF5

EF10. Où se déroule / ou s'est déroulée cette formation ?

1. Au sein de votre établissement sans intervention extérieure
2. Au sein de votre établissement avec des intervenants extérieurs
3. A l'extérieur de votre établissement, dans un organisme de formation
0. [NSP / Vous ne savez pas]

EF11. Quelle est / a été la durée de cette formation ?

1. Moins de 8 heures
2. De 8 heures à 34 heures
3. De 35 heures à moins de 100 heures
4. 100 heures ou plus
5. En nombre d'heures par semaine (pendant toute la durée du contrat) + champ de saisie
6. En nombre d'heures par semaine (pendant toute la durée du contrat) + champ de saisie
7. En nombre de semaines par mois (pendant toute la durée du contrat) + champ de saisie
8. En nombre de semaines pendant le contrat + champ de saisie
0. [NSP / Vous ne savez pas]

EF13. Cette formation a-t-elle lieu / eu lieu pendant le temps de travail ?

1. Oui
2. Non

EF14. Qui a financé cette formation ?

1. Votre établissement en totalité
2. Votre établissement partiellement (votre établissement a bénéficié de subventions ou d'aides financières spécifiques)
3. Votre établissement n'a rien financé

Filtre EF7 : si EF14 = 2 ou 3

EF15. De quelles institutions provenaient ces financements?

Plusieurs réponses possibles

1. Conseil régional
2. Conseil général
3. Agefiph
4. Opca (c'est-à-dire d'un organisme paritaire collecteur agréé, tel que : Agefos-PME, Opcalia, Multifaf, Uniformation, AFDAS, FAF, ANFA, Habitat Formation, FAFSEA, FAFIH, UNIFAF... en cas de doute, demander à l'enquête si c'est un Opca)
5. Pôle emploi
6. D'une autre institution

Fin Filtre EF7

Fin Filtre EF3

Filtre EF8 : si EF2=2 ou EF3=1 (plusieurs formations autres que l'adaptation au poste réalisées ou en cours, ou formation(s) programmée(s))

Formulation de la question différente

Si EF2=2 :

EF16. Quels sont les objectifs des autres formations qui ont été, sont ou seront dispensées ?

Si EF3=1 :

EF16. Quels sont les objectifs des autres formations qui seront dispensées pendant le <CONTRAT> ?

Plusieurs réponses possibles, rotation des items aléatoire

C à A : Cette question vise à connaître l'objectif de la formation, et non son thème. Par exemple, « une formation en informatique » ne nous renseigne pas assez : s'agit-il des connaissances de bases en informatique (réponse = 1) ou une formation plus poussée (réponse = 4) ?

Les formations de présentation de l'établissement ou d'accueil sont considérées comme des formations d'adaptation au poste et ne sont pas à prendre en compte ici.

1. Une acquisition des savoirs de base (apprentissage ou remise à niveau en français, lecture, écriture, calcul, etc.)
2. Une formation pour obtenir un diplôme ou une qualification reconnue (diplôme d'état, certificat de Qualification Professionnelle- CQP...)
3. Une préqualification (formation de base ou de découverte d'un domaine, avant de rentrer dans une formation plus complète)
4. Une acquisition de nouvelles compétences (matières générales, langues étrangères, formation incendie, 1^{ers} secours...)
5. Une préparation aux concours administratifs
6. Une formation pour obtenir un permis ou une habilitation (permis de conduire, BAFA, Caces...) ⇒ EF17
7. Autre, préciser

Filtre EF9 si EF16 = 6

EF17. De quel permis ou habilitation s'agit-il ?

Plusieurs réponses possibles, rotation aléatoire des items en gardant 4 après 3

1. Le permis de conduire (voiture, moto, poids lourd, remorque...)
2. Le Caces (certificat d'aptitude à la conduite en sécurité)
3. Une habilitation pour exercer un métier
4. Une autre habilitation du domaine de l'hygiène et de la sécurité (habilitation électrique...)
5. Un brevet de secourisme (PSC1, PSE1, PSE2)
6. Autre

Fin Filtre EF9

Filtre EF10 si EF16 = 2 (qualification)

EF18. A quelle validation, cette qualification mène-t-elle ?

Si plusieurs formations concernées, mentionner la plus qualifiante

C à E : si l'enquête donne une autre réponse, s'assurer qu'elle ne rentre pas dans une des 2 modalités précédentes

1. A un diplôme d'Etat ou un titre professionnel inscrit au RNCP (BAFA, brevet professionnel, CAP...)
2. A un certificat de qualification professionnelle (CQP) ou à une certification de branche
3. Autre, préciser

Filtre EF11 si EF18 = 1 (diplôme d'Etat ou titre inscrit au RNCP)

EF19. Quel est le niveau de diplôme visé ?

Si plusieurs formations concernées, mentionner le niveau de diplôme le plus élevé

1. CAP-BEP (équivalent au niveau V de l'Education Nationale)
2. Niveau Bac (équivalent au niveau IV de l'Education Nationale, par exemple un brevet professionnel, etc.)
3. Supérieur au Bac (équivalent aux niveaux III, II ou I de l'Education Nationale, par exemple BTS, Licence, DUT, etc.)

Fin Filtre EF11

EF20. La validation de la qualification est-elle déjà obtenue ?

1. Oui
2. Non
0. [NSP / vous ne savez pas]

Fin Filtre EF10

Fin Filtre EF8

Nous allons maintenant parler des éventuelles formations suivies par < PRENOM, NOM > avant son arrivée dans l'établissement.

EF21. < PRENOM, NOM > a-t-il/elle suivi une formation préalable à son arrivée afin d'être opérationnel sur son poste ?

C à E : La formation préalable peut être exercée par l'établissement qui a recruté ou non, afin de permettre au salarié de pouvoir exercer le métier.

1. Oui
2. Non
0. [NSP / Vous ne savez pas]

EF22. Etes-vous au courant des engagements pris par votre établissement en matière de formation de <PRENOM NOM> au moment de la signature du contrat ?

C à E : Lors de la signature de la convention avec le prescripteur, l'employeur s'engage à mettre en œuvre des formations pendant le contrat aidé.

1. Oui
2. Non

Filtre EF12 : si EF22=1

EF23. Les formations suivies ou programmées prochainement correspondent-elles à ces engagements ?

1. Oui, toutes
2. Oui, à certains engagements
3. Oui, et même au-delà des engagements
4. Non

Filtre EF13 si EF23 = 1, 2 ou 3

EF24. D'après vous, ces engagements étaient-ils adaptés pour permettre au salarié d'exercer les missions confiées sur ce poste?

1. Oui
2. Non
0. [NSP / pas d'avis / Vous ne savez pas]

Fin Filtre EF13

Fin Filtre EF12

TUTORAT/ACCOMPAGNEMENT INTERNE (*questions ET*)

Nous allons parler maintenant de l'accompagnement dont a bénéficié/bénéficie < PRENOM, NOM >, en <CONTRAT>, dans le cadre de son travail.

Les questions portent d'abord sur l'accompagnement professionnel en interne ou tutorat (aide à la prise de poste, suivi de l'acquisition des compétences, aide à l'élaboration du projet professionnel...).

ET1. Pendant son < CONTRAT >, < PRENOM, NOM >, est/était-il suivi par une personne particulière, par exemple un tuteur, chef d'équipe, etc. ?

1. Oui
2. Non ⇒ ET8

Filtre ET1 : si ET1=1

ET2. S'agit-il (s'agissait-il) ?

Une seule réponse possible

C à E : Si plusieurs personnes sont en charge de l'accompagnement du salarié, donner la personne principale.

1. De vous-même
2. D'une autre personne

ET3.

Formulation si ET2 = 1 : **Etes/étiez-vous ?**

Formulation si ET2 = 2 : **Par rapport au salarié, cette personne est/était-elle ?**

Une seule réponse possible

1. Son supérieur hiérarchique ou son chef d'équipe
2. Un collègue
3. Une autre personne

ET4. Dans le cadre de cet accompagnement professionnel, à quelle fréquence le salarié le / vous (selon ET2) rencontre/rencontrait-il ?

Une seule réponse possible

1. Plusieurs fois par semaine
2. Une fois par semaine
3. 1 à 3 fois par mois
4. Moins souvent

ET5. En quoi consiste cet accompagnement professionnel ?

Plusieurs réponses possibles

C à E : la formation n'est pas considérée comme un accompagnement professionnel du salarié et était renseignée lors des questions précédentes.

Si plusieurs personnes sont en charge de l'accompagnement du salarié, prendre toutes les actions d'accompagnement.

1. Présentation des règles de l'établissement (horaires, congés...)
2. Présentation des tâches à accomplir et aide pour les réaliser

3. Analyse et appréciation du travail réalisé
4. Préparation de la fin du contrat (bilan de compétences, CV, attestation d'expérience professionnelle...)
5. Aide à la définition du projet professionnel
6. [Autre]

Filtre ET2 : si ET5= 4

ET6.

Formulation si ET2 = 1 : **Qu'avez-vous mis ou que comptez-vous mettre en place pour anticiper la fin de contrat ?**

Formulation si ET2 = 2 : **Qu'a mis en place ou que compte mettre en place le tuteur (ou la personne en charge de l'accompagnement professionnel) pour anticiper la fin de contrat ?**

Plusieurs réponses possibles, rotation aléatoire des items

1. Un ou plusieurs entretiens spécifiques sur la préparation à la sortie (bilan de l'expérience dans l'établissement, conseils pour trouver un emploi...)
2. Des lettres de recommandation, la fourniture de contacts professionnels
3. Le financement d'un bilan de compétence
4. Une attestation d'expérience professionnelle
5. [Sans objet : le salarié n'est plus dans l'établissement ou le salarié restera dans l'établissement]

Fin Filtre ET2

ET7.

Formulation si ET2 = 1 : **De quelles contreparties le tuteur (ou la personne en charge de l'accompagnement professionnel) bénéficie-t-il dans votre établissement pour mener à bien ces fonctions ?**

Formulation si ET2 = 2 : **De quelles contreparties bénéficiez-vous dans votre établissement pour mener à bien ces fonctions ?**

Plusieurs réponses possibles, rotation aléatoire des items

1. Un temps de travail adapté (ou récupération en heure)
2. Le paiement d'heures supplémentaires
3. Une prime spécifique (dont NBI dans la sphère publique)
4. Des facilités pour suivre une formation dédiée au tutorat
5. Un tremplin vers de nouvelles responsabilités
6. Une autre contrepartie
7. Aucune contrepartie n'est prévue (inclus dans le poste, bénévolat ou par exemple pour les entreprises d'insertion)
0. [NSP / Vous ne savez pas]

Fin Filtre ET1

Filtre ET3 : si ET1 = 2

ET8. Pour quelles raisons < PRENOM, NOM > n'est-il pas (n'a-t-il pas été) suivi par une personne particulière ?

Plusieurs réponses possibles, rotation aléatoire des items

1. Il/elle n'en a pas besoin
2. Le contenu du poste ne le nécessite pas
3. Vous n'en avez pas les moyens (financement, temps ou personne compétente)
4. Il/elle bénéficie déjà d'un accompagnement externe par Pôle emploi, une mission locale, Cap emploi, le conseil général
5. Il/elle a refusé
6. Vous n'y avez pas pensé ou n'en voyez pas l'intérêt
7. Autre, préciser
8. [Sans objet : le salarié est parti de l'établissement]

Fin Filtre ET3

ACCOMPAGNEMENT EXTERNE (questions EX)

Les questions suivantes portent sur l'accompagnement externe du salarié.

EX1. < PRENOM, NOM > a-t-il été ou est-il suivi par une ou plusieurs personne(s) extérieure(s) à l'établissement ?

Plusieurs réponses possibles

1. Oui, son conseiller Pôle emploi
2. Oui, son référent RSA
3. Oui, son référent/conseiller mission locale
4. Oui, un travailleur social
5. Oui, un référent/conseiller Cap emploi
6. Oui, un conseiller du conseil général
7. Oui, une personne d'un autre organisme (IAE, association d'insertion...)
8. Oui, une autre personne, préciser
9. Non
0. [NSP / Vous ne savez pas]

Filtre EX1 : Si EX1 \neq 9 et 0 et ET1=1

EX2. Le tuteur de votre établissement a-t-il / avez-vous (formulation selon ET2) des contacts avec cette ou ces personnes ?

1. Oui
2. Non

EX3. Savez-vous en quoi consiste ce suivi extérieur ?

1. Oui
2. Non

Filtre EX2 : si EX3 = 1,

EX4. En quoi consiste-t-il ?

Plusieurs réponses possibles, rotation aléatoire des items

C à E : cocher NSP si réponse vague du type « réunions », « contacts périodiques »...

1. Une adaptation à un environnement professionnel
2. De la médiation entre le salarié et son employeur
3. Une aide à la définition du projet professionnel ou la mise en place d'un bilan de compétences
4. Une aide à la mise en place de formations
5. Un appui social ou médical
6. Un apprentissage des techniques de recherche d'emploi (CV, lettre de motivation...)
7. D'autres types d'actions
0. [NSP]

Fin Filtre EX2

Fin Filtre EX1

Filtre EX3 : si EX1=2

EX5. Pourquoi n'est-il pas accompagné par une personne extérieure?

Plusieurs réponses possibles, rotation aléatoire des items

1. Il/elle n'en a pas besoin
2. L'accompagnement réalisé en interne est suffisant (*si ET1 = 1*)
3. Vous ne savez pas à qui vous adresser
4. Il/elle a refusé
5. <PRESCRIPTEUR> ne s'en est pas occupé
6. Vous n'y avez pas pensé ou n'avez pas eu envie d'organiser ce suivi
7. Vous n'avez pas encore pris le temps de vous en occuper
8. L'organisme extérieur sollicité n'a pas donné suite
9. Autre
10. Sans objet (le salarié est parti)
0. [NSP / Vous n'êtes pas au courant, vous ne vous en occupez pas]

Fin Filtre EX3

OPINION SUR LE SUIVI (<i>questions ES</i>)

ES1. Dans le cadre du < CONTRAT >, diriez-vous que les règles en termes de tutorat, de formation, ou d'accompagnement externe sont :

Une seule réponse possible

1. Très contraignantes ?
2. Assez contraignantes ?
3. Assez souples ?
4. Très souples ?
5. (Ne pas citer) Sans objet (l'employeur n'en a pas fait)

Filtre ES1 : si <RECURRENT>

ES2. Par rapport à ce qui se passait il y a quelques années pour les contrats aidés, les règles en termes de tutorat, de formation ou d'accompagnement externe vous paraissent-elles aujourd'hui :

Une seule réponse possible

1. Beaucoup plus contraignantes ?
2. Un peu plus contraignantes ?
3. A peu près les mêmes ?
4. Un peu plus souples ?
5. Beaucoup plus souples ?
6. [Sans objet (vous n'étiez pas en charge du suivi des contrats aidés il y a quelques années)]

Fin Filtre ES1

Le questionnaire est à présent terminé, je vous remercie vivement pour votre participation.