

Première Synthèses

Informations

LE DEVENIR DES SALARIÉS SORTIS DE CONTRAT AIDÉ DU PLAN DE COHÉSION SOCIALE EN 2006, SIX MOIS APRÈS LA FIN DE L'AIDE DE L'ÉTAT

L'insertion dans l'emploi durable (emploi en CDI, en CDD de plus de six mois, de titulaire de la fonction publique, de travailleur indépendant) des salariés sortis en 2006 d'un contrat aidé du Plan de cohésion sociale est globalement plus favorable pour ceux qui sont passés par un contrat du secteur marchand. 48 % des salariés sortis de contrat initiative emploi (CIE) en 2006 sont en emploi durable six mois après leur sortie, contre 24 % pour ceux sortis de contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE). Au sein des contrats destinés spécifiquement aux allocataires de minima sociaux, le taux d'insertion à six mois dans l'emploi durable est de 26 % pour les salariés ayant bénéficié d'un contrat insertion-revenu minimum d'activité (CI-RMA), hors RMI, contre 16 % pour ceux ayant bénéficié d'un contrat d'avenir (CAV).

Plus de la moitié des salariés en CIE, CAV et CI-RMA - hors RMI - et un tiers des salariés en CAE sont sortis des dispositifs avant le terme initialement fixé dans leur contrat. Pour les contrats du secteur marchand, le taux d'insertion en emploi durable est nettement supérieur pour les personnes qui restent en poste jusqu'à la fin prévue de l'aide de l'Etat (il atteint ainsi 67 % pour les sortants de CIE). Ces dernières restent en effet fréquemment chez le même employeur à l'issue du contrat. Pour les contrats du secteur non marchand, le taux d'insertion en emploi durable est au contraire supérieur pour les personnes sorties avant le terme prévu du contrat. Pour ces contrats plus courts, la sortie précoce est souvent liée à une autre opportunité d'emploi.

Environ 30 % des salariés en CAE et CAV, sortis en 2006, déclarent avoir suivi une formation au cours de leur contrat. Près de la moitié des salariés en contrat d'avenir déclarent avoir été suivis au sein de l'établissement employeur par une personne particulière (tuteur, conseiller, référent...) pendant le contrat, soit beaucoup plus que les CIE, CI-RMA et CAE. Les entretiens avec l'ANPE pour préparer la sortie de contrat sont peu fréquents, moins de 20 % dans le secteur non marchand et moins de 10 % dans le secteur marchand. 56 % des salariés en contrat dans le secteur marchand et 73 % des salariés en contrat dans le non-marchand déclarent que le passage en contrat leur a permis de se sentir utile et de reprendre confiance.

La loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005 a fortement remodelé les contrats bénéficiant d'une aide de l'Etat en faisant coexister deux types de contrats (encadré 1) : l'un destiné à favoriser l'insertion des personnes sans emploi rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi (contrat d'accompagnement dans l'emploi - CAE - pour le secteur non marchand et contrat initiative emploi - CIE - pour le secteur marchand), l'autre visant à favoriser l'accès ou le retour à l'emploi des bénéficiaires de minima sociaux (contrat d'avenir - CAV - pour le secteur non marchand et contrat insertion - revenu minimum d'activité - CI-RMA - pour le secteur marchand) [1].

Le taux d'insertion en emploi durable est supérieur dans le secteur marchand

Comme pour les anciens dispositifs d'aide à l'emploi [2], [3], [4], l'insertion après un contrat aidé est

globalement plus favorable pour les salariés passés par un contrat du secteur marchand. C'est ce qu'indique l'enquête du Cnasea menée auprès de l'ensemble des sortants de contrats aidés du Plan de cohésion sociale au cours de l'année 2006, six mois après leur sortie (encadré 2 et encadré 3).

Les taux d'insertion dans l'emploi durable (CDI, CDD de plus de six mois, titulaires de la fonction publique, travailleurs indépendants), six mois après la sortie de contrat, sont ainsi nettement supérieurs après le CIE : 48 % des salariés sortis de CIE en 2006 sont en emploi durable six mois après la sortie de contrat, contre 24 % des anciens salariés en CAE. Au sein des contrats spécifiquement destinés aux allocataires de minima sociaux, le taux d'insertion dans l'emploi durable est également supérieur dans le secteur marchand : 26 % pour les salariés ayant bénéficié d'un CI-RMA contre 16 % pour ceux en contrat d'avenir (1).

(1) - Pour l'ensemble de l'étude, les salariés en CI-RMA considérés sont les bénéficiaires d'un CI-RMA au titre de l'API, de l'ASS ou de l'AAH. Ceux qui sont en CI-RMA activant le RMI sont exclus (encadré 2).

Encadré 1

LES CONTRATS AIDÉS DU PLAN DE COHÉSION SOCIALE DU 18 JANVIER 2005

	SECTEUR MARCHAND		SECTEUR NON MARCHAND	
	Contrat initiative emploi (CIE)	Contrat insertion - revenu minimum d'activité (CI-RMA)	Contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE)	Contrat d'avenir (CAV)
Publics éligibles	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Les publics sont définis au niveau régional. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Bénéficiaires du revenu minimum d'insertion (RMI), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation de parent isolé (API), de l'allocation aux adultes handicapés (AAH)*. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Les publics sont définis au niveau régional. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Bénéficiaires du revenu minimum d'insertion (RMI), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation de parent isolé (API), de l'allocation aux adultes handicapés (AAH)*.
Contrat de travail	<ul style="list-style-type: none"> ➤ CDI ou CDD de 24 mois maximum. ➤ Temps partiel ou temps complet ; s'il est à temps partiel, la durée hebdomadaire de travail doit être d'au moins 20 heures. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ CDI ou CDD de 6 mois minimum ou CTT renouvelables deux fois dans la limite de 18 mois. ➤ Temps partiel ou temps complet ; s'il est à temps partiel, la durée hebdomadaire de travail doit être d'au moins 20 heures. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ CDD de 6 mois minimum renouvelable dans la limite de 24 mois. ➤ Temps partiel ou temps complet ; s'il est à temps partiel, la durée hebdomadaire de travail doit être d'au moins 20 heures. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ CDD de 24 mois, renouvelable dans la limite de 36 mois (voire 60 mois pour les plus de 50 ans et les travailleurs handicapés). Par dérogation, CDD d'une durée comprise entre 6 et 24 mois, renouvelable 2 fois dans la limite de 36 mois. ➤ Durée hebdomadaire fixée à 26 heures. Depuis le début 2006, elle peut être comprise entre 20 et 26 heures lorsque l'embauche est réalisée par les ateliers et chantiers d'insertion ou par une entreprise ou une association de services à la personne.
Avantages pour l'employeur	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Aide mensuelle de l'Etat fixée par arrêté du préfet de région, dans la limite de 47 % du SMIC. ➤ Cumul possible avec certains dispositifs d'allègement ou d'exonération de cotisations patronales de sécurité sociale. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Aide forfaitaire égale au montant du RMI garanti à une personne isolée. ➤ Cumul possible avec certains dispositifs d'allègement ou d'exonération de cotisations sociales. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Aide mensuelle de l'Etat fixée par arrêté du préfet de région, dans la limite de 95 % du SMIC. ➤ Exonérations des cotisations et contributions patronales de sécurité sociale dans la limite du SMIC, de la taxe sur les salaires, de la taxe d'apprentissage, de la taxe due au titre de l'effort de construction. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Aide forfaitaire égale au montant du RMI garanti à une personne isolée. ➤ Aide dégressive de l'Etat : 75 % du coût restant en charge de l'employeur la première année, 50 % les années suivantes. Pour les conventions signées jusqu'au 31 décembre 2007, l'aide complémentaire de l'Etat est égale à 90 % du coût restant à la charge de l'employeur les 6 premiers mois. Pour les ateliers et chantiers d'insertion, le taux de l'aide est fixé à 90 % pendant toute la durée d'exécution du contrat. ➤ Exonération de cotisations et de contributions patronales de sécurité sociale. ➤ Aide supplémentaire de 1 500 € en cas d'embauche en CDI avant la fin du contrat.

* - Aux termes du décret du 22 mars 2006, l'allocation aux adultes handicapés (AAH) est devenue un critère d'éligibilité pour conclure un contrat d'avenir. Suite au décret du 20 avril 2006, cette allocation permet également d'accéder au CI-RMA.

	Sortants de l'année 2006						
	Nombre de sortants	Part des sortants précoces*	Situation à 6 mois				
			Emploi	Stages de formation, études	Chômage	Inactivité	
CIE	61 898	56,5	62,3	2,3	31,7	3,8	
CI-RMA (AAH-ASS-API)	2 795	50,5	44,1	1,9	49,8	4,2	
CAE	98 504	35,6	42,5	7,4	44,4	5,6	
CAV	21 487	55,4	33,2	5,3	54,6	6,9	

Lecture : 61 898 personnes sont sorties de CIE en 2006. 56,5 % d'entre elles sont sorties de contrat avant la fin prévue de l'aide de l'État. Six mois après leur sortie, 62,3 % des anciens salariés en CIE déclarent être en emploi, 2,3 % en stage de formation ou en reprise d'études, 31,7 % au chômage et 3,8 % en inactivité.

* Le terme « sortant précoce » désigne les salariés en contrat aidé dont le contrat s'interrompt avant la fin prévue de l'aide de l'État.

Champ : sortants de l'année 2006.

Source : Cnasea ; Traitement : Dares.

Encadré 2

L'ENQUÊTE AUPRÈS DES SORTANTS DE CONTRATS D'AIDE À L'EMPLOI DU PLAN DE COHÉSION SOCIALE

La loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005 a fortement remodelé les contrats bénéficiant d'une aide de l'Etat en vue d'améliorer l'insertion professionnelle et sociale des personnes éloignées de l'emploi. Dans le secteur non marchand, le contrat d'avenir (CAV), ouvert prioritairement aux bénéficiaires de minima sociaux, ainsi que le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE), destiné aux autres demandeurs d'emploi en difficulté, se sont substitués au contrat emploi solidarité (CES) et au contrat emploi consolidé (CEC). Dans le secteur marchand, le contrat insertion - revenu minimum d'activité (CI-RMA) a été ouvert aux bénéficiaires de minima sociaux. Les autres demandeurs d'emploi en difficulté ont été orientés vers le nouveau contrat initiative emploi (CIE).

Pour disposer de premiers éléments d'évaluation des dispositifs de contrats aidés du Plan de cohésion sociale, la DGEFP et la Dares ont confié au Cnasea la réalisation d'une enquête en continu auprès de l'ensemble des bénéficiaires, six mois après leur « sortie » des contrats aidés. Un questionnaire court, identique pour tous les contrats, est envoyé par voie postale par le Cnasea à tous les sortants, six mois après la fin du versement de l'aide de l'Etat associée au contrat. Une relance systématique est en outre effectuée un mois après le premier envoi.

L'objectif de l'enquête est d'obtenir une information régulière sur la réinsertion des bénéficiaires à l'issue d'un contrat aidé, le déroulement du contrat aidé (formation, accompagnement) et l'opinion des bénéficiaires sur le dispositif.

L'enquête s'adresse aux personnes passées par un contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE), un contrat d'avenir (CAV), un contrat initiative emploi (CIE), ou un contrat insertion - revenu minimum d'activité (CI-RMA) au titre de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation parent isolé (API) ou de l'allocation adulte handicapé (AAH).

Les données exploitées ici concernent les sortants de contrats de l'année 2006, soit 62 000 bénéficiaires d'un CIE, 2 800 CI-RMA(2) (ASS-API-AAH), 98 500 bénéficiaires d'un CAE et 21 000 CAV. Plus de 50 % des bénéficiaires de CIE, CAV et CI-RMA sont sortis de dispositifs avant le terme initialement fixé dans leur contrat. Cette part élevée de sorties précoces s'explique par le fait que l'année 2006 correspond aux premières sorties de contrat. Beaucoup de contrats n'ont pas eu le temps d'arriver à leur terme, les sorties précoces sont donc surreprésentées. Les sorties précoces sont moins fréquentes pour les contrats courts : 36 % pour les CAE, ce qui s'explique pour partie par la durée plus faible de ces contrats (10 mois en moyenne contre 18 mois pour les CIE).

Le taux de réponse moyen à l'enquête est proche de 40 %. Un traitement statistique de la non-réponse est donc effectué afin de disposer de statistiques fiables.

(2) - L'enquête ne concerne pas les CIRMA activant le RMI dont le suivi exhaustif n'était pas assuré par le Cnasea pour l'année 2006. Dans les faits, les sortants de CI-RMA en 2006 - hors RMI - sont à près de 90 % des bénéficiaires de l'ASS.

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

Six mois après la fin de l'aide de l'Etat, 62 % des salariés en CIE sont en emploi (dont près de 80 % en emploi durable), 32 % sont au chômage et 6 % sont inactifs ou en formation (tableaux 1 et 2).

56 % des salariés en CIE ayant quitté leur poste en 2006 l'ont fait avant le terme prévu de l'aide de l'Etat. L'insertion dans l'emploi, et notamment dans l'emploi durable, est nettement supérieure pour les personnes qui étaient toujours en poste au terme prévu de l'aide de l'Etat : 52 % des salariés sortis prématurément de contrat sont en emploi, contre 76 % de ceux restés jusqu'à la fin prévue de l'aide de l'Etat (respectivement 34 % et 67 % pour les salariés en emploi durable). Une majorité des personnes restées en poste jusqu'au terme prévu de l'aide de l'Etat (59 %) sont en effet maintenues dans leur poste à l'issue des aides. Cette situation est plus fréquente pour les personnes qui disposaient d'un CDI (64 %) que d'un CDD (51 %) lors de l'embauche en CIE. La moitié des salariés en CIE en emploi (et 58 % en emploi durable) sont restés chez le même employeur.

Six mois après la sortie d'un CIE, huit personnes sur dix en emploi sont salariées au sein d'une entreprise privée (tableau 3) et elles le sont majoritairement à temps complet (77 %). Ces personnes étaient un peu moins nombreuses à occuper un temps complet pendant leur contrat aidé : 74 %.

Le taux d'insertion dans l'emploi des salariés ayant bénéficié d'un CI-RMA est plus faible : six mois après la fin de leur contrat, 44 % des sortants de 2006 occupent un emploi (dont 60 % un emploi durable), 50 % sont au chômage et 6 % sont inactifs.

Tableau 2

Taux d'insertion dans l'emploi à 6 mois des salariés en contrats d'aide à l'emploi du Plan de cohésion sociale

	Sortants de l'année 2006					
	Taux d'insertion dans l'emploi			Taux d'insertion dans l'emploi durable		
	Ensemble	Sortants précoces	Salariés arrivés au terme prévu de l'aide de l'État	Ensemble	Sortants précoces	Salariés arrivés au terme prévu de l'aide de l'État
CIE	62,3	51,6	76,2	47,9	33,7	66,5
CI-RMA (AAH-ASS-API)	44,1	38,5	49,7	25,9	16,4	35,6
CAE	42,5	51,7	37,4	23,7	32,8	18,6
CAV	33,2	37,6	27,6	16,3	19,1	13,0

Lecture : 62,3 % des personnes sorties de CIE en 2006 se déclarent en emploi, six mois après leur sortie. Cette proportion atteint 76,2 % pour celles qui sont restées en contrat jusqu'au terme prévu de l'aide de l'Etat. Le taux d'insertion dans l'emploi durable (CDI, CDD de plus de 6 mois, titulaires de la fonction publique, travailleurs indépendants) six mois après la sortie de CIE s'établit à 47,9 %.

Champ : sortants de l'année 2006.

Source : Cnasea ; Traitement : Dares.

Tableau 3

Caractéristiques de l'emploi occupé 6 mois après la sortie de contrat aidé

En pourcentage

	CIE	CI-RMA	CAE	CAV	
Statut de l'employeur	Collectivité territoriale	2,5	5,7	17,6	14,4
	Établissement public	3,0	11,9	23,6	19,1
	Association	6,3	7,3	20,8	24,0
	Entreprise privée <10 salariés ..	34,2	31,4	8,0	9,8
	Entreprise privée >10 salariés ..	45,3	33,9	10,3	20,2
	Autre	8,7	9,8	19,6	12,5
Durée du temps de travail	Temps complet	77,3	63,7	55,3	53,2
	Temps partiel	22,7	36,3	44,7	46,8

Lecture : six mois après leur sortie de CIE en 2006, 2,5 % des salariés en situation d'emploi sont employés par des collectivités territoriales. 77,3 % d'entre eux sont à temps complet.

Champ : sortants de l'année 2006 en emploi six mois après la fin de l'aide de l'État.

Source : Cnasea ; Traitement : Dares.

Encadré 3

LES TAUX D'INSERTION DANS L'EMPLOI À SIX MOIS : COMPARAISON AVEC LES CONTRATS AIDÉS ANTÉRIEURS AU PLAN DE COHÉSION SOCIALE

Il est délicat de comparer les résultats issus de l'enquête du Cnasea auprès des sortants de contrats du Plan de cohésion sociale (PCS) avec ceux découlant des enquêtes précédentes de la Dares auprès des sortants de contrats antérieurs au Plan de cohésion sociale (Panel). En effet :

- si l'enquête Cnasea permet de mesurer les taux d'insertion dans l'emploi durable à six mois, ce même indicateur ne peut pas être calculé pour les contrats antérieurs au PCS (ancien CIE, CES) dans la mesure où les enquêtes menées rétrospectivement dans le cadre du Panel de la Dares ne comportaient pas d'information suffisamment fine sur le statut de l'emploi occupé six mois après la sortie.

- cependant, l'enquête Cnasea fournit comme les enquêtes du Panel les taux d'insertion dans l'emploi (aidé ou non) six mois après la sortie de contrat pour les bénéficiaires n'ayant pas rompu leur contrat.

Les taux d'insertion dans l'emploi sont ainsi de 80 % pour l'ancien CIE et de 56 % pour le CES, d'après les résultats du Panel 2000, pour les salariés restés en poste jusqu'au terme prévu du contrat. Ces taux d'insertion calculés à partir de l'enquête 2006 sont en deçà : 76,2 % pour le CIE et 37 % pour les CAE (tableau A).

- mais, les valeurs issues des deux enquêtes ne sont pas strictement comparables pour les raisons suivantes :

- les résultats de l'enquête Cnasea portent sur les sortants de l'année 2006, et donc sur les premières sorties issues des contrats signés lors de la montée en charge du dispositif. Ces résultats peuvent de ce fait être entachés d'un biais de sélection. En particulier, les sortants précoces ainsi que les personnes bénéficiant de contrats relativement courts sont surreprésentés. Pour le CIE et le CAE, les durées moyennes des contrats des sortants sont respectivement de 13 et 8 mois, contre 18 mois pour les entrants en CIE en 2005 et 10 mois en CAE. La montée en charge de nouveaux contrats nécessite par ailleurs une phase d'appropriation qui peut influencer sur les résultats constatés à l'issue du contrat.

- les interrogations s'inscrivent dans une conjoncture économique différente (année 2000 pour les enquêtes du dispositif Panel 2000 ; année 2006 pour les contrats actuels) ;

- le protocole d'enquête est radicalement différent :

- alors que l'enquête Cnasea est une enquête postale avec une seule relance papier, les enquêtes Panel ont pris la forme d'enquêtes téléphoniques, avec relances et recours au face à face et à enquête postale, ce qui réduit notamment les non-réponses ;

- pour le Panel, les bénéficiaires étaient interrogés 27 mois après la date de sortie et devaient reconstituer un calendrier rétrospectif d'activité ; l'existence de biais de mémoire n'est pas à écarter.

Tableau A

Situation sur le marché du travail des bénéficiaires 6 mois après la sortie de contrat

En pourcentage

	Période d'observation : année 2000			
	Situation à 6 mois			
	Emploi	Stages de formation, études	Chômage	Inactivité
CIE (ancien)	79,9	1,1	15,0	4,0
CES	55,9	3,8	36,1	4,2

Source : Dares, panel 2000 des bénéficiaires de politiques d'emploi.

En pourcentage

	Période d'observation : janvier à décembre 2006			
	Situation à 6 mois			
	Emploi	Stages de formation, études	Chômage	Inactivité
CIE (nouveau)	76,2	1,2	20,0	2,6
CAE	37,4	5,2	51,5	5,9

Source : Cnasea, Traitement : Dares.

tifs ou en formation. La relative faiblesse du taux d'insertion en emploi tient notamment aux caractéristiques des publics cibles du CI-RMA, plus éloignés du marché du travail que les salariés en CIE.

La moitié des salariés en CI-RMA ont quitté leur poste avant le terme prévu de l'aide de l'État. Leur taux d'insertion dans l'emploi durable est inférieur à celui des personnes restées en poste jusqu'au terme prévu de leur contrat : 16 % contre 36 %. Plus d'un tiers des salariés en CI-RMA en emploi (et plus de la moitié en emploi durable) sont restés chez le même employeur.

Un peu moins des deux tiers des salariés ayant bénéficié d'un CI-RMA qui occupent un emploi six mois après leur sortie sont salariés d'une entreprise privée. Les bénéficiaires de CI-RMA ont un peu plus de difficultés à se faire embaucher par un employeur privé que les bénéficiaires de CIE. Ils sont donc plus nombreux à se trouver en emploi dans le secteur non marchand (25 %, contre 12 % pour les CIE). Six mois après leur sortie d'un CI-RMA, 64 % des personnes en emploi sont à temps complet. Elles étaient un peu moins nombreuses dans ce cas pendant leur contrat aidé (60 %).

Dans le secteur non marchand, ceux qui sortent avant la fin prévue de leur contrat s'insèrent mieux dans l'emploi

Six mois après la fin de l'aide de l'État, 42 % des sortants de CAE sont en emploi (dont plus de la moitié en emploi durable), 44 % sont au chômage et 13 % sont inactifs ou en formation.

Plus d'un tiers des salariés en CAE ont quitté leur poste avant le terme prévu de l'aide de l'État. À l'inverse de ce qu'on observe dans le secteur marchand, leur taux d'insertion dans l'emploi durable est supérieur à celui des personnes restées en poste jusqu'au terme prévu du contrat : 33 % contre 19 %. Les CAE étant exclusivement des CDD, ils ne permettent que rarement le maintien à l'issue du contrat (dans un tiers des cas). A contrario, les personnes qui sortent prématurément de CAE le font souvent parce qu'elles ont trouvé un autre emploi.

Les sortants de CAE qui sont en emploi six mois après leur sortie restent en majorité dans le secteur non marchand. Seuls 18 % sont employés par une entreprise privée. Pour les personnes en emploi, la durée de travail a augmenté significativement : plus de la moitié sont à temps complet, alors qu'elles étaient beaucoup moins nombreuses (19 %) à bénéficier d'un temps complet pendant leur CAE.

Le taux d'insertion dans l'emploi des bénéficiaires de CAV est inférieur à celui des CAE : six mois après la fin de l'aide de l'État, 33 % des sortants occupent un emploi (dont la moitié un emploi durable), 55 % sont au chômage et 12 % sont inactifs ou en formation.

Plus de la moitié des salariés en CAV ont quitté leur poste avant le terme prévu de l'aide de l'État.

			Sortants de l'année 2006				
			Taux d'insertion dans l'emploi	Taux d'insertion dans l'emploi durable	Stage de formation, études	Chômage	Inactivité
CIE	Sexe	Hommes	61,7	46,8	2,3	32,8	3,2
		Femmes.....	63,0	49,4	2,2	30,3	4,5
	Âge	Moins de 26 ans	63,7	47,0	4,4	28,7	3,2
		26 à 49 ans.....	63,9	49,8	1,9	31,3	2,9
		50 et plus.....	55,3	42,4	0,8	36,6	7,4
	Chômeurs longue durée (CLD)	CLD + 2 ans	60,5	45,9	1,5	34,5	3,5
	Bénéficiaire d'un minimum social	Dont : RMI	50,9	37,5	2,1	42,8	4,2
		ASS	56,6	44,0	1,3	39,5	2,6
	Niveau de formation	Inférieur au CAP....	58,7	44,3	1,5	34,4	5,4
		BEP-CAP	60,7	45,1	2,2	33,2	3,9
BAC		63,3	49,3	2,5	30,6	3,6	
Supérieur au BAC ..		67,7	55,6	2,7	27,2	2,4	
CI-RMA (AAH-ASS-API)	Sexe	Hommes	41,4	27,1	2,1	52,9	3,7
		Femmes.....	47,2	24,5	1,7	46,3	4,8
	Âge	Moins de 26 ans	26,6	16,0	14,6	46,8	12,1
		26 à 49 ans.....	46,2	26,9	1,5	48,8	3,6
		50 et plus.....	36,6	22,4	0,5	57,7	5,3
	Chômeurs longue durée (CLD)	CLD + 2 ans	45,7	27,8	1,6	50,0	2,8
	Bénéficiaire d'un minimum social	Dont : ASS	45,8	27,5	1,5	50,0	2,7
		Inférieur au CAP....	35,0	16,9	2,1	55,7	7,3
	Niveau de formation	BEP-CAP	43,1	27,0	2,4	50,7	3,8
		BAC	43,7	24,3	1,5	50,8	4,1
Supérieur au BAC ..		58,6	34,4	0,5	38,9	2,0	
CAE		Sexe	Hommes	40,8	21,3	6,1	48,7
	Femmes.....		43,5	25,2	8,3	41,8	6,4
	Âge	Moins de 26 ans	45,1	26,0	13,1	37,1	4,8
		26 à 49 ans.....	42,0	22,9	4,6	48,6	4,7
		50 et plus.....	36,4	19,6	1,1	50,5	12,0
	Chômeurs longue durée (CLD)	CLD + 2 ans	40,8	21,2	4,1	49,6	5,4
	Bénéficiaire d'un minimum social	Dont : RMI.....	34,2	14,3	4,3	56,5	5,0
		ASS	46,5	20,8	3,9	45,3	4,3
	Niveau de formation	Inférieur au CAP....	33,1	16,1	3,7	56,6	6,6
		BEP-CAP	40,7	21,4	6,1	47,0	6,2
BAC		47,6	27,6	13,2	34,4	4,9	
Supérieur au BAC ..		57,5	37,9	10,4	29,0	3,2	
CAV	Sexe	Hommes	30,5	13,9	4,6	59,1	5,9
		Femmes.....	36,6	19,5	6,3	48,9	8,3
	Âge	Moins de 26 ans	30,6	14,6	7,0	52,2	10,2
		26 à 49 ans.....	33,7	16,6	5,6	54,6	6,1
		50 et plus.....	29,3	14,2	2,3	57,3	11,2
	Chômeurs longue durée (CLD)	CLD + 2 ans	33,4	16,0	4,3	56,6	5,6
	Bénéficiaire d'un minimum social	Dont : RMI	31,8	15,3	5,6	55,8	6,9
		ASS	39,9	21,4	3,1	52,2	4,8
	Niveau de formation	Inférieur au CAP....	26,8	12,7	3,3	61,6	8,4
		BEP-CAP	31,9	15,5	5,2	56,0	6,9
BAC		40,3	19,6	7,4	46,5	5,8	
Supérieur au BAC ..		48,2	26,2	9,5	38,4	3,9	

Lecture : 46,8 % des hommes sortis de CIE en 2006 déclarent être en emploi durable, six mois après leur sortie de contrat aidé.

Champ : sortants de l'année 2006.

Source : Cnasea ; Traitement : Dares.

Leur taux d'insertion dans l'emploi durable est supérieur à celui des personnes restées en poste jusqu'au terme prévu de l'aide de l'Etat: 19 % contre 13 %. Comme pour les CAE, la sortie précoce est souvent liée à une autre opportunité d'emploi.

Les bénéficiaires de contrat d'avenir restent majoritairement dans le secteur non marchand à leur sortie de contrat. Seules 30 % des personnes occupant un emploi au moment de l'enquête ont été embauchées par un employeur privé. La proportion de personnes en emploi six mois après la fin de leur CAV occupant un temps complet est proche de celle des bénéficiaires de CAE: 53 %. Pour ceux qui sont en emploi, la durée du travail a donc progressé significativement. En CAV, ces personnes occupaient en effet des emplois à temps partiel (26 heures hebdomadaires).

Les seniors se réinsèrent plus difficilement, les personnes les plus qualifiées retrouvent plus souvent un emploi durable

À l'issue du contrat aidé, les seniors s'insèrent ou se réinsèrent moins aisément dans l'emploi (55 % six mois après la fin du contrat pour les salariés en CIE de 50 ans et plus, 37 % pour ceux en CI-RMA, 36 % pour ceux en CAE et 29 % pour ceux en CAV) et se déclarent plus souvent inactifs que les autres salariés ayant bénéficié d'un contrat aidé (tableau 4). Ce sont les personnes les plus qualifiées qui occupent le plus fréquemment un emploi six mois après la fin de leur contrat. Ainsi, les deux tiers des salariés en CIE ayant suivi des études supérieures ont retrouvé un emploi six mois après leur sortie, contre 59 % pour les moins diplômés (niveau de formation inférieur au BEP/CAP). Ces différences sont nettement plus marquées dans le secteur non marchand.

Au sein de chaque contrat, les taux d'insertion dans l'emploi durable varient relativement peu selon le profil des salariés. Pour le CIE, ils sont néanmoins sensiblement inférieurs pour les bénéficiaires du RMI et, dans une moindre mesure, pour les bénéficiaires de l'ASS. Ces derniers connaissent également une moins bonne insertion dans l'emploi durable que l'ensemble des salariés en CAE. Pour les contrats réservés aux bénéficiaires de minima sociaux (CI-RMA et CAV), les bénéficiaires de l'ASS s'insèrent davantage que les autres dans l'emploi durable six mois après la fin de leur contrat: 21 % contre 15 % pour les bénéficiaires du RMI pour les contrats d'avenir notamment.

Tableau 5
Formation prévue et/ou réalisée en contrat d'aide à l'emploi du Plan de cohésion sociale *En pourcentage*

		Formation déclarée programmée par les employeurs			
		CIE			
Formation déclarée réalisée par les salariés	Oui	Oui	Non	Total	
		10,4	11,1	21,5	
	Non	25,8	52,7	78,5	
	Total	36,2	63,8	100,0	
			CI-RMA (AAH-ASS-API)		
	Oui	Oui	Non	Total	
		11,1	7,5	18,6	
	Non	38,6	42,8	81,4	
	Total	49,7	50,3	100,0	
			CAE		
	Oui	Oui	Non	Total	
		19,8	10,2	30,0	
Non	36,1	33,9	70,0		
Total	55,9	44,1	100,0		
		CAV			
Oui	Oui	Non	Total		
	27,8	4,0	31,8		
Non	57,6	10,6	68,2		
Total	85,4	14,6	100,0		

Lecture : lors de la signature de la convention d'embauche entre l'État et l'employeur, ce dernier précise s'il prévoit ou non de réaliser des actions de formation pour le bénéficiaire de contrat aidé, c'est ce que l'on désigne ici par « formation déclarée programmée ». Une réponse positive de la part du salarié, lors de l'enquête, à la question « Avez-vous suivi au cours de votre contrat une ou plusieurs formations ? » correspond à une « formation déclarée réalisée ».

21,5 % des personnes sorties de CIE en 2006 déclarent ainsi avoir suivi une formation pendant leur contrat : pour 10,4 % des personnes sorties de CIE leur employeur avait initialement déclaré en prévoir une, pour 11,1 % il ne l'avait pas déclaré. Réciproquement, pour 36,2 % des personnes sorties de CIE en 2006, leur employeur avait déclaré prévoir une formation : 10,4 % des personnes sorties de CIE déclarent effectivement avoir réalisé une formation et 25,8 % déclarent n'en avoir pas suivi.

Champ : sortants de l'année 2006.

Source : Cnasea ; Traitement : Dares.

Selon les contrats, entre 20 et 30 % des salariés ont suivi une formation durant leur contrat...

La loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005 visait à renforcer l'accompagnement et la formation en contrat aidé. Les actions de formation sont ainsi recommandées pour tous les contrats aidés, tout particulièrement en contrat d'avenir.

30 % des salariés en CAE et 32 % de ceux en CAV sortis en 2006 déclarent avoir suivi au moins une formation au cours de leur contrat. Cette proportion est légèrement inférieure pour les contrats du secteur marchand : respectivement 22 % et 19 % des salariés en CIE et en CI-RMA sortis en 2006 (tableau 5).

Les formations effectivement suivies pendant le contrat sont relativement longues : selon l'avis des salariés en contrat aidé, les trois quarts durent plus de 10 heures (dont près de la moitié au-delà de 35 heures).

Les formations que les salariés en contrat aidé déclarent avoir effectivement reçues semblent faiblement corrélées avec les intentions de formation déclarées par les employeurs lors de la signature de la convention d'embauche. Ainsi, seules un tiers des intentions de formation ont donné lieu à une formation identifiée par les personnes sorties de CAV et CAE en 2006, la proportion étant plus faible pour les sortants de CIE (29 %) et de CI-RMA (22 %). A contrario, une proportion significative des formations identifiées par les salariés n'avait pas fait l'objet d'une déclaration d'intention de l'employeur lors de l'embauche : 52 % en CIE, 40 % en CI-RMA, 34 % en CAE, 13 % en CAV.

Les salariés en contrat aidé restés en poste jusqu'au terme prévu de l'aide de l'Etat déclarent davantage avoir reçu une ou plusieurs formations que ceux sortis précocement : +8 points pour le CIE, +14 points pour le CI-RMA, +6 points pour le CAE, +14 points pour le CAV. Ces écarts peuvent pour partie refléter des différences de caractéristiques entre les deux populations ou une implication variable des employeurs. Mais ils résultent aussi du fait que les contrats rompus avant terme ont par nature une durée plus courte : la possibilité de suivre une formation y a donc été moindre.

Tableau 6
Rapport des chances d'occuper un emploi six mois après le contrat aidé

		Rapport des chances			Significativité		
		CIE	CAE	CAV	CIE	CAE	CAV
Sexe	Homme	1,08	1,00	0,85	+		+
	Femme	Ref	Ref	Ref			
Âge	Moins de 26 ans	0,94	0,90	0,83	+	+	+
	26 - 49 ans	Ref	Ref	Ref			
	50 ans et plus	0,65	0,85	0,83			
Niveau de diplôme	Inférieur à BEP-CAP	0,94	0,77	0,81	+	+	+
	BEP-CAP	Ref	Ref	Ref			
	BAC	1,13	1,25	1,35			
	Supérieur au BAC	1,41	1,82	1,77			
Durée d'inscription à l'ANPE	Moins de six mois	1,21	1,08	0,83	+	+	+
	Six mois à un an	Ref	Ref	Ref			
	Un à deux ans	1,02	1,00	0,89			
	Deux ans et plus	0,92	0,97	0,82			
	Non inscrit	1,16	0,96	0,76			
Sortie précoce	Oui	0,32	1,63	1,47	+	+	+
	Non	Ref	Ref	Ref			
Allocataire du RMI	Oui	0,56	0,71	0,80	+	+	+
	Non	Ref	Ref	Ref			
A bénéficié de formation	Oui	1,14	1,16	1,36	+	+	+
	Non	Ref	Ref	Ref			

Lecture : une régression logistique a été effectuée pour estimer les effets des caractéristiques propres à chaque salarié en contrat aidé (âge, niveau de diplôme, d'ancienneté au chômage et de durée de contrat, formation pendant le contrat) sur la probabilité d'être en emploi six mois après la sortie. Le rapport des chances (ou « odd ratio ») est défini par le ratio : $[pB(1-pNB)] / [(1-pB)pNB]$, où pB est la probabilité d'être en emploi six mois après la sortie de contrat pour un salarié ayant bénéficié d'une formation et pNB la probabilité d'être en emploi pour un salarié n'ayant pas bénéficié d'une formation.

Ainsi, pour le CIE, le rapport des chances est de 1,14, ce qui signifie précisément que, à niveau de diplôme, sexe, âge, ancienneté au chômage et durée de contrat identiques, la probabilité qu'un sortant de CIE ayant bénéficié d'une formation soit en emploi alors que le même individu n'ayant pas bénéficié d'une formation n'y soit pas est 1,14 fois plus élevée que la probabilité inverse (probabilité qu'un sortant de CIE n'ayant pas bénéficié d'une formation soit en emploi alors que le même individu ayant bénéficié d'une formation n'y soit pas). Par commodité de langage, on dira que les personnes sorties de CIE ayant bénéficié d'au moins une formation ont 14 % de chances de plus d'occuper un emploi six mois après leur sortie que les personnes de caractéristiques identiques (sexe, âge, niveau de formation...) n'ayant pas bénéficié de formation. Les rapports des chances significatifs au seuil de 5 % sont signalés par un « + ».

Champ : sortants de l'année 2006.

Source : Cnasea, Traitement : Dares.

Tableau 7

Accompagnement interne (tutorat, référent...) prévu et/ou réalisé lors du contrat d'aide à l'emploi du Plan de cohésion sociale

En pourcentage

		Tutorat déclaré programmé par les employeurs			
		CIE			
Tutorat déclaré réalisé par les salariés	Oui	Oui	Non	Total	
		3,2	8,8	12,0	
	Non	15,3	72,7	88,0	
	Total	18,5	81,5	100,0	
			CI-RMA (AAH-ASS-API)		
	Oui	Oui	Non	Total	
		11,2	8,5	19,7	
	Non	30,0	50,3	80,3	
	Total	41,2	58,8	100,0	
			CAE		
	Oui	Oui	Non	Total	
		19,5	10,6	30,1	
Non	33,0	36,9	69,9		
Total	52,5	47,5	100,0		
		CAV			
Oui	Oui	Non	Total		
	37,3	8,6	45,9		
Non	39,6	14,5	54,1		
Total	76,9	23,1	100,0		

Lecture : lors de la signature de la convention d'embauche entre l'État et l'employeur, ce dernier précise s'il prévoit ou non de réaliser des actions d'accompagnement en interne pour le bénéficiaire de contrat aidé, c'est ce que l'on désigne ici par « Tutorat déclaré programmé ». Une réponse positive de la part du salarié, lors de l'enquête, à la question « Dans le cadre de votre contrat, avez-vous été suivi par une personne particulière chez votre employeur (par exemple : tuteur, conseiller, référent...) ? » correspond à un « Tutorat déclaré réalisé ». 12 % des personnes sorties de CIE en 2006 déclarent avoir été suivies par un tuteur pendant leur contrat : pour 3,2 % leur employeur avait initialement déclaré prévoir la mise en place d'un tutorat, pour 8,8 % il ne l'avait pas déclaré. Réciproquement, pour 18,5 % des personnes sorties de CIE en 2006, leur employeur avait déclaré prévoir un tutorat : 3,2 % déclarent effectivement avoir reçu un tel accompagnement et 15,3 % déclarent n'en avoir pas reçu

Champ : sortants de l'année 2006.

Source : Cnasea ; Traitement : Dares.

Les salariés en contrat aidé déclarant avoir entrepris une validation des acquis de l'expérience (VAE) sont très minoritaires. Selon les contrats, entre 4 et 7 % des bénéficiaires affirment avoir effectivement entrepris une telle démarche. Ces chiffres sont cependant supérieurs aux intentions des employeurs, la démarche de VAE étant avant tout individuelle et rarement entamée sur proposition de l'employeur.

... qui a, « toutes choses égales par ailleurs », favorisé l'insertion dans l'emploi

Les différences de taux d'insertion sont significatives selon que le salarié a ou non suivi une formation durant son contrat. Ainsi, 67 % des salariés passés par un CIE (respectivement 45 % de ceux passés par un CAE) ayant reçu au moins une formation sont en emploi, contre 61 % (respectivement 42 %) pour ceux n'en ayant pas suivi. Mais parmi les bénéficiaires ayant suivi une formation, sont surreprésentés les plus jeunes, les plus qualifiés et surtout ceux dont le contrat n'a pas été interrompu précocement. Aussi, pour isoler un effet spécifique de la formation sur l'insertion dans l'emploi, il faut neutraliser les effets des différences de caractéristiques individuelles entre bénéficiaires et non-bénéficiaires de formation (tableau 6).

À niveau de diplôme, sexe, âge, ancienneté au chômage et durée de contrat identiques, il apparaît ainsi qu'un salarié en CIE a 1,14 fois plus de chances d'être en emploi s'il a reçu une formation durant son passage en contrat. La formation a également favorisé l'accès à l'emploi pour les salariés en CAE (1,16) et plus encore pour les salariés en contrat d'avenir (1,36).

Un accompagnement plus fréquent dans le secteur non marchand

L'accompagnement en interne, sous forme de tutorat notamment, est plus fréquent dans le secteur non marchand : 46 % des salariés en CAV et 30 % en CAE déclarent avoir été suivis par une personne particulière chez l'employeur, contre 12 % en CIE et 20 % en CI-RMA (tableau 7).

Les sortants de contrat aidé déclarent aussi plus fréquemment avoir « été suivis par une personne extérieure à leur employeur (conseiller ANPE, conseiller RMI, mission locale...) » lorsqu'ils étaient embauchés en contrat du secteur non marchand : 51 % pour le CAV et 37 % pour le CAE, contre 16 % pour le CIE et 23 % pour le CI-RMA (tableau 8).

Quel que soit le contrat, les bénéficiaires déclarent avoir été suivis par une personne extérieure bien plus fréquemment que les employeurs ne faisaient part, dans les conventions d'embauche, de leur intention de recourir à un accompagnement extérieur. La réalisation est au contraire inférieure à l'intention en ce qui concerne l'accompagnement en interne, sous forme de tutorat notamment.

Il est vraisemblable que la notion d'« accompagnement externe » ait été interprétée différemment par les employeurs et les salariés. Les premiers ont vraisemblablement évoqué des prestations spécifiquement externalisées de tutorat, alors que certains bénéficiaires ont pu se considérer suivis par un intervenant extérieur dès lors qu'ils sont restés en contact avec leur conseiller de l'ANPE ou de mission locale.

Les entretiens avec l'ANPE pour préparer la sortie de contrat sont peu fréquents (tableau 9). Ils sont néanmoins plus nombreux pour les contrats du non-marchand : respectivement 17 % et 20 % des salariés en CAE et CAV déclarent avoir eu un tel entretien, contre 6 % en CIE et 10 % en CI-RMA.

Tableau 8

Accompagnement extérieur prévu et/ou réalisé au cours du contrat d'aide à l'emploi du Plan de cohésion sociale

En pourcentage

		Accompagnement extérieur déclaré programmé par les employeurs			
		CIE			
Accompagnement extérieur déclaré réalisé par les salariés	Oui	Oui	Non	Total	
		0,6	15,2	15,8	
	Non	1,2	83,0	84,2	
	Total	1,8	98,2	100,0	
			CI-RMA (AAH-ASS-API)		
	Oui	Oui	Non	Total	
		3,9	19,2	23,1	
	Non	3,0	74,0	76,9	
	Total	6,8	93,2	100,0	
			CAE		
	Oui	Oui	Non	Total	
		8,7	28,1	36,8	
Non	7,4	55,8	63,2		
Total	16,1	83,9	100,0		
		CAV			
Oui	Oui	Non	Total		
	20,3	30,9	51,2		
Non	14,0	34,8	48,8		
Total	34,3	65,7	100,0		

Lecture : 15,8 % des personnes sorties de CIE en 2006 déclarent avoir été accompagnées par une personne extérieure à leur lieu de travail pendant leur contrat : pour 0,6 % leur employeur avait initialement déclaré prévoir cet accompagnement, pour 15,2 % il ne l'avait pas déclaré. Réciproquement, pour 1,8 % des personnes sorties de CIE en 2006, leur employeur avait déclaré prévoir un accompagnement par une personne extérieure : 0,6 % déclarent effectivement avoir reçu un tel accompagnement et 1,2 % déclarent n'en avoir pas reçu.

Champ : sortants de l'année 2006.

Source : Cnasea ; Traitement : Dares.

Tableau 9
Entretien avec l'ANPE à la fin du contrat d'aide
à l'emploi du Plan de Cohésion Sociale *En pourcentage*

	Entretien avec l'ANPE	Pas d'entretien	Total
CIE			
En emploi 6 mois après la sortie (62,3 %)	5,5	94,6	100,0
Sans emploi (37,7 %)	8,3	91,7	100,0
Total	6,5	93,5	100,0
CI-RMA (AAH-ASS-API)			
En emploi 6 mois après la sortie (44,1%)	10,0	90,1	100,0
Sans emploi (55,9%)	10,0	90,0	100,0
Total	10,0	90,0	100,0
CAE			
En emploi 6 mois après la sortie (42,5%)	13,1	86,9	100,0
Sans emploi (57,5%)	19,2	80,8	100,0
Total	16,6	83,4	100,0
CAV			
En emploi 6 mois après la sortie (33,2%)	15,7	84,3	100,0
Sans emploi (66,8%)	21,4	78,5	100,0
Total	19,5	80,5	100,0

Lecture : 6,5 % des salariés sortis de CIE en 2006 déclarent avoir eu un entretien avec l'ANPE avant la fin de leur contrat pour préparer la sortie de contrat. Cette proportion est de 5,5 % pour les 62,3 % de salariés sortis de CIE en 2006 qui sont en emploi six mois après la sortie de contrat.

Champ : sortants de l'année 2006.
Source : Cnasea ; Traitement : Dares.

Selon les contrats, entre 80 et 90 % des bénéficiaires ont trouvé positif leur passage en contrat aidé

Au-delà du retour à l'emploi pour certains de leurs bénéficiaires, les contrats aidés peuvent avoir d'autres apports. Ainsi, les salariés en contrat aidé du secteur non marchand déclarent à une large majorité que leur passage en contrat leur a permis « d'améliorer leur situation financière » (62 %), « d'acquérir une expérience professionnelle ou des compétences » (70 %) ou « de se sentir utile et de reprendre confiance » (73 %). Ils sont moins nombreux à considérer qu'il leur a permis de « se faire des relations utiles pour trouver un emploi » (33 %) ou « d'y voir plus clair sur leur avenir professionnel » (47 %). L'opinion des salariés passés par un contrat du secteur marchand est un peu moins favorable: un peu plus de la moitié estiment que le passage en contrat aidé leur a permis « d'améliorer leur situation financière » (60 %), « d'acquérir une expérience professionnelle ou des compétences » (65 %) ou « de se sentir utile et de reprendre confiance » (67 %), tandis que pour un sur quatre il leur a permis de « se faire des relations utiles pour trouver un emploi » et pour quatre sur dix « d'y voir plus clair sur leur avenir professionnel ». Au total, 78 % des salariés en contrat aidé du secteur marchand et 90 % de ceux en contrat dans le non-marchand déclarent avoir trouvé au moins un intérêt à leur passage en contrat (tableau 10).

Tableau 10
Opinion des bénéficiaires sur les dispositifs du Plan de cohésion sociale *En pourcentage*

Le passage en contrat aidé a permis au bénéficiaire...	CIE	CI-RMA (ASS-API-AAH)	CAE	CAV	Marchand	Non marchand	Ensemble
De se faire des relations utiles pour retrouver un emploi	25	22	33	32	25	33	30
D'acquérir une expérience professionnelle ou des compétences	56	54	71	61	55	70	65
De se sentir utile, de reprendre confiance	56	63	73	71	56	73	67
D'améliorer sa situation financière	56	59	62	60	56	62	60
D'y voir plus clair sur son avenir professionnel	41	40	48	46	41	47	45
Au moins une opinion positive.....	78	81	90	85	78	90	86

Lecture : 25 % des anciens salariés en CIE estiment que leur passage en contrat leur a permis de se faire des relations utiles pour retrouver un emploi.

Champ : sortants de l'année 2006.
Source : Cnasea ; Traitement : Dares.

Olivier BIAU,
Béatrice LE RHUN,
Pierre LAMARCHE
(Dares).

Pour en savoir plus :

- [1] Lamarche P., Pujol J. (2007), « Les contrats d'aide à l'emploi du plan de cohésion sociale en 2006 », *Premières Informations* n°41.2, Dares, octobre.
- [2] Berger E., Defosseux M., De Palmas J-P., Even K., Mas S., Sanchez R., Zamora P. (2002), « Les bénéficiaires des politiques d'emploi : des parcours sensibles aux mouvements conjoncturels de l'économie », *Premières synthèses* n°52-3, Dares, décembre.
- [3] Berger E. (2003), « Le CIE : un retour durable à l'emploi », *Premières synthèses*, n°44-5, Dares, octobre.
- [4] Berger E., Defosseux M., Even K., Fleuret A., Mas S., Sanchez R. (2004), « Les bénéficiaires des politiques d'emploi, trois ans après la sortie d'un contrat aidé : entre consolidation professionnelle et réinstallation dans le chômage », *Premières synthèses*, n°32-1, Dares, août.

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES sont éditées par le Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi et le Ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité

Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES), 39-43, quai André Citroën, 75902 Paris Cedex 15.
www.travail.gouv.fr (Rubrique Études, Recherche, Statistique de la DARES)

Directeur de la publication : Antoine Magnier.

Téléphone Publications : 01.44.38.22. (60 ou 61) Documentation : 01.44.38.23. (12 ou 14) / Télécopie : 01.44.38.24.43

Réponse à la demande : 01.44.38.23.89 / e-mail : dares.communication@dares.travail.gouv.fr

Rédactrice en chef : Alice Guerber-Cahuzac. Secrétaire de rédaction : Evelyn Ferreira et Francine Tabaton. Maquettistes : Daniel Lepesant, Guy Barbut, Thierry Duret.

Conception graphique : Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi et Ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité. Reprographie : DAGEMO.

Abonnements : dares.communication@dares.travail.gouv.fr

Publicité : Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi et Ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité.

Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.