

# L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES SORTIES DE CONTRAT AIDÉ EN 2008 :

un accès à l'emploi relativement peu affecté  
par la dégradation de la conjoncture

**Six mois après la fin du versement de l'aide associée à leur contrat, les salariés sortis d'un contrat aidé du secteur marchand en 2008 sont plus souvent en emploi que ceux passés par un contrat du secteur non marchand : 74 % et 58 % des sortants de CIE et de CI-RMA, contre 47 % et 31 % des sortants de CAE et de CAV.**

**Les sortants de 2008 sont un peu moins souvent en emploi que ceux de 2007, sauf dans le cas du CI-RMA. La baisse des taux d'accès à l'emploi est néanmoins plutôt limitée eu égard à la forte dégradation de la conjoncture du marché du travail à la mi-2008. De surcroît, les taux d'accès à l'emploi durable ont légèrement augmenté, sauf à l'issue du CIE.**

**Le fait d'avoir suivi une formation au cours d'un contrat aidé ou d'avoir été accompagné par un tuteur chez l'employeur augmente les chances d'accéder à l'emploi après la sortie.**

**Au-delà du seul retour à l'emploi, les trois quarts des sortants de 2008 estiment, comme en 2007, que leur passage en contrat aidé leur a permis d'acquérir une expérience professionnelle ou des compétences, ou de se sentir utile et de reprendre confiance.**

Depuis la loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005 et jusqu'à la fin 2009, quatre principaux contrats d'aide à l'emploi (hors mesures spécifiques jeunes) visaient à favoriser l'insertion professionnelle et sociale des personnes éloignées de l'emploi : dans le secteur non marchand, le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) et le contrat d'avenir (CAV) spécifiquement destiné aux allocataires de minima sociaux; dans le secteur marchand, le contrat initiative emploi (CIE) et le contrat insertion-revenu minimum d'activité (CI-RMA) réservé aux allocataires de minima sociaux à l'instar du CAV dans le secteur non marchand. Ces contrats ont été remplacés par le contrat unique d'insertion (CUI) en France métropolitaine depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2010, mais ils restent en vigueur jusqu'à la fin 2010 dans les départements d'outre-mer (encadré 1).

**Les sortants de contrats aidés du secteur marchand s'insèrent plus souvent dans l'emploi que ceux du secteur non marchand**

Afin de mesurer l'insertion dans l'emploi des anciens salariés en contrats aidés, l'ASP (Agence de services et de paiement, ex-Cnasea) mène une enquête en continu auprès des sortants de CIE, CI-RMA, CAE et CAV six mois après leur sortie de contrat, soit six mois après la fin du versement de l'aide de l'État (encadré 2).

Selon cette enquête, les personnes sorties de contrat aidé en 2008 ont plus souvent obtenu un emploi à l'issue d'un contrat du secteur marchand (CIE ou CI-RMA) que du non-marchand (CAE ou CAV), comme en 2006 et 2007 [1] [2]. Il en est de même pour l'insertion dans l'emploi « durable » (contrats à durée indéterminée (CDI), contrats à durée déterminée (CDD) de plus de six mois, titulaires de la fonction publique, travailleurs indépendants). Au sein du secteur marchand comme du non-marchand, l'insertion dans l'emploi, durable ou non, est par ailleurs moins fréquente après un contrat spécifiquement destiné aux allocataires de minima sociaux (CI-RMA ou CAV). Ainsi, les sortants de CIE en 2008 sont les plus souvent en emploi six mois après la fin de leur contrat (74 %) et les sortants de CAV les moins souvent (31 %). Entre ces extrêmes, 58 % des sortants de CI-RMA en 2008 et 47 % des sortants de CAE occupent un emploi six mois après la fin de leur contrat aidé. La même hiérarchie entre les contrats s'observe concernant le taux d'accès à l'emploi durable : de 65 % à l'issue d'un CIE à 19 % à la sortie d'un CAV, en passant par 49 % après un CI-RMA et 32 % après un CAE (tableau 1). Ces différences de taux d'emploi sont pour partie révélatrices des profils des personnes et de leur employabilité [3].

Lorsqu'ils ne sont pas en emploi six mois après la fin de leur contrat, les sortants de contrats aidés en 2008 sont le plus souvent au chômage. C'est le cas de 22 % d'entre eux après un CIE, de 37 % après un CI-RMA, de 43 % après un CAE et de 60 % après un CAV. Les sortants de 2008 sont assez peu nombreux à s'être orientés vers des formations après leur contrat aidé : 5 % après un CAE et 4 % après un CAV, contre 1 % après un CIE ou un CI-RMA. Enfin, la proportion de personnes inactives six mois après leur contrat aidé est faible, variant de 3 % à 6 % selon les contrats.

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

À l'instar de ce qui était observé en 2006 et 2007, dans le secteur marchand, les sortants en 2008 d'un contrat aidé restés en poste jusqu'au terme initialement prévu par le contrat sont plus souvent en emploi six mois après que les sortants « précoces », qui ont quitté, volontairement ou non, l'entreprise avant la fin initialement prévue de leur contrat aidé (cette dernière correspondant au terme du contrat pour ceux embauchés en CDD et à la fin du versement de l'aide de l'État pour ceux recrutés en CDI). Ainsi 83 % des personnes dont le CIE a pris fin au terme initialement prévu sont en emploi six mois après contre 44 % de celles dont la convention a été rompue prématurément (tableau 2). Les sortants d'un CI-RMA restés dans l'entreprise jusqu'au terme du contrat sont, quant à eux, 66 % à être en emploi six mois après contre 38 % des sortants « précoces ».

Dans le secteur marchand, la moins bonne insertion professionnelle des personnes dont le contrat a été rompu précocement s'explique notamment par le fait qu'une large partie des salariés en contrats aidés du secteur marchand restent chez le même employeur à l'issue de la période de versement de l'aide financière associée : 58 % des personnes sorties de CIE et 41 % de celles sorties de CI-RMA en 2008. Une majorité des embauches en contrats aidés du secteur marchand s'effectuent en particulier sous CDI (88 % des sortants de CIE en 2008 sortent d'un CDI et 53 % des sortants de CI-RMA). Or les sortants de contrats aidés du secteur marchand s'insèrent nettement plus souvent dans l'emploi après un CDI qu'après un CDD : six mois après

Tableau 1 • Situation professionnelle à six mois des sortants en 2008 de contrats aidés

	Sortants de l'année 2008					
	Nombre de sortants	Situation à 6 mois				
		Emploi (%)	Dont emploi durable (en %)	Stages de formation, études (%)	Chômage (%)	Inactivité (%)
CIE.....	32 745	74,0	65,4	1,0	21,9	3,0
CI-RMA (AAH-ASS-API) .....	9 559	58,1	48,6	1,2	37,0	3,8
CAE.....	146 658	46,6	32,3	4,9	43,4	5,1
CAV.....	69 529	30,8	18,7	4,1	59,5	5,6

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

Lecture : 32 745 personnes sont sorties de CIE en 2008. 74 % d'entre elles déclarent être en emploi six mois après leur sortie.

Champ : sortants de l'année 2008.

Source : ASP, traitement Dares.

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

En %

	Sortants de l'année 2008						
	Part des sorties précoces*	Taux d'insertion dans l'emploi			Taux d'insertion dans l'emploi durable		
		Ensemble	Sortants précoces	Salariés arrivés au terme prévu de l'aide de l'État	Ensemble	Sortants précoces	Salariés arrivés au terme prévu de l'aide de l'État
CIE.....	22,7	74,0	44,4	82,7	65,4	27,2	76,6
CI-RMA (AAH-ASS-API) .....	27,8	58,1	37,7	65,9	48,6	24,2	58,0
CAE.....	16,9	46,6	53,4	45,2	32,3	38,5	31,0
CAV.....	23,9	30,8	43,0	26,9	18,7	29,1	15,4

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

Lecture : 74 % des personnes sorties de CIE en 2008 se déclarent en emploi, six mois après leur sortie. Cette proportion atteint 82,7 % pour celles qui sont restées en contrat jusqu'au terme prévu de l'aide de l'État. Le taux d'insertion dans l'emploi durable (CDI, CDD de plus de 6 mois, titulaires de la fonction publique, travailleurs indépendants) six mois après la sortie de CIE s'établit à 65,4 % pour l'ensemble des sortants de CIE.

Champ : sortants de l'année 2008.

Source : ASP, traitement Dares.

## Les contrats aidés issus de la loi de cohésion sociale (législation 2008)

	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
<b>Publics éligibles</b>	Les publics sont définis au niveau régional.	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)*.	Les publics sont définis au niveau régional.	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)*.
<b>Contrat de travail</b>	CDI ou CDD de 24 mois maximum.  Temps partiel ou temps complet ; s'il est à temps partiel, la durée hebdomadaire de travail doit être d'au moins 20 heures	CDI ou CDD de 6 mois minimum ou contrat de travail temporaire renouvelables deux fois dans la limite de 18 mois.  Temps partiel ou temps complet ; s'il est à temps partiel, la durée hebdomadaire de travail doit être d'au moins 20 heures.	CDD de 6 mois minimum renouvelable dans la limite de 24 mois.  Temps partiel ou temps complet ; s'il est à temps partiel, la durée hebdomadaire de travail doit être d'au moins 20 heures.	CDD de 24 mois, renouvelable dans la limite de 36 mois (voire 60 mois pour les plus de 50 ans et les travailleurs handicapés). Par dérogation, CDD d'une durée comprise entre 6 et 24 mois, renouvelable 2 fois dans la limite de 36 mois.  Durée hebdomadaire fixée à 26 heures. À partir du début 2006, elle peut être comprise entre 20 et 26 heures lorsque l'embauche est réalisée par les ateliers et chantiers d'insertion ou par une entreprise ou une association de services à la personne.
<b>Prise en charge de l'État</b>	Aide mensuelle de l'État fixée par arrêté du préfet de région, dans la limite de 47 % du SMIC.	Aide forfaitaire égale au montant du RMI garanti à une personne isolée.	Aide mensuelle de l'État fixée par arrêté du préfet de région, dans la limite de 95 % du SMIC, sauf pour les ateliers et chantiers d'insertion où elle peut atteindre 105 % du SMIC.	Aide forfaitaire égale au montant du RMI garanti à une personne isolée.  Aide dégressive de l'État : 75 % du coût restant en charge de l'employeur la première année, 50 % les années suivantes. Pour les conventions signées jusqu'au 31 décembre 2007, l'aide complémentaire de l'État est égale à 90 % du coût restant à la charge de l'employeur les 6 premiers mois. Pour les ateliers et chantiers d'insertion, le taux de l'aide est fixé à 90 % pendant toute la durée d'exécution du contrat.
<b>Autres avantages pour l'employeur</b>	Cumul possible avec certains dispositifs d'allègement ou d'exonération de cotisations patronales de sécurité sociale.	Cumul possible avec certains dispositifs d'allègement ou d'exonération de cotisations sociales.	Exonérations des cotisations et contributions patronales de sécurité sociale dans la limite du SMIC, de la taxe sur les salaires, de la taxe d'apprentissage, de la taxe due au titre de l'effort de construction	Exonération de cotisations et de contributions patronales de sécurité sociale.  Aide supplémentaire de 1 500 € en cas d'embauche en CDI avant la fin du contrat.

\* Selon les termes du décret du 22 mars 2006, 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.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2010, le contrat unique d'insertion (CUI) se substitue à ces quatre contrats en France métropolitaine. Il prend la forme d'un CIE dans le secteur marchand et d'un CAE dans le secteur non marchand ; le CI-RMA et le CAV disparaissent.

la période de versement de l'aide, 76 % des sortants de CIE embauchés initialement en CDI sont en emploi contre 57 % des sortants de CIE embauchés en CDD ; pour les sortants de CI-RMA, les taux d'insertion dans l'emploi sont de 66 % lorsque le CI-RMA était un CDI et de 49 % lorsqu'il était un CDD. Parmi les sortants « précoces », les taux d'insertion dans l'emploi sont en revanche plus proches, que le contrat aidé ait pris la forme d'un CDI ou d'un CDD (supérieurs en CDI de 5 points pour le CIE et égaux pour le CI-RMA).

Dans le secteur non marchand, à l'inverse, et comme les années précédentes, les personnes sorties en 2008 d'un contrat aidé arrivé à son terme initialement prévu sont moins souvent en emploi six mois après que les sortants « précoces ». Ainsi, les sortants « à terme » de CAE en 2008 étaient 45 % à être en emploi six mois

après la fin de leur contrat contre 53 % des sortants « précoces » et les salariés arrivés au terme initial de leur CAV étaient en emploi pour 27 % d'entre eux contre 43 % des sortants « précoces ».

Dans le secteur non marchand, les sortants « précoces » rompent souvent leur contrat à l'avance car ils trouvent une formation ou une meilleure opportunité d'emploi. Les sortants « précoces » en emploi à l'issue de leur CAE sont ainsi 73 % à déclarer qu'ils occupaient cet emploi dès la rupture anticipée de leur contrat contre 62 % des sortants « à terme ». D'ailleurs, les sortants de CAE sont beaucoup plus rarement que ceux de CIE restés chez le même employeur : ce n'est le cas que de 26 % d'entre eux. A contrario, les sortants de CAE qui sont au chômage six mois après déclarent plus fréquemment qu'ils étaient au chômage

dès la fin de leur CAE si celui-ci s'est terminé à la date initialement fixée. Il en est de même en CAV. Dans le secteur marchand, les sortants « à terme » de CIE qui sont en emploi six mois après la fin de leur contrat sont 89 % à déclarer qu'ils ont occupé cet emploi dès la fin du versement de l'aide tandis que ce n'est le cas que de 36 % des sortants « précoces » en emploi à l'issue de leur CIE.

## Un accès à l'emploi peu affecté par la dégradation du marché du travail en 2008

Les taux d'insertion dans l'emploi, six mois après la fin du versement de l'aide de l'État, ont légèrement diminué par rapport à ceux observés pour les sortants de l'année 2007, sauf dans le cas du CI-RMA (tableau 3). La plus forte baisse des taux d'insertion dans l'emploi s'observe pour les sortants de CIE (-4 points) (1) alors que la baisse est plus limitée pour les sortants de CAE (-1 point) et de CAV (-2 points). Les sortants de CI-RMA en 2008 sont, pour leur part, un peu plus fréquemment en emploi que les sortants de 2007 (+2 points). Divers facteurs sont susceptibles d'expliquer ces évolutions : dégradation de la situation du marché du travail à partir de la mi-2008, évolution de la proportion de sorties « précoces », modifications dans le profil des salariés...

Dans le cas du CIE, la baisse du taux d'insertion dans l'emploi, plus forte que pour les autres contrats, provient notamment de changements dans le profil des sortants. D'une part, les personnes sorties de CIE en 2008 étaient plus souvent âgées de 50 ans ou plus lors de leur entrée en CIE (33 %) que celles sorties en 2007 (24 %). Or, les seniors accèdent moins fréquemment à

un emploi après leur contrat aidé que les personnes de 26 à 49 ans. D'autre part, le public ciblé jusqu'en 2007 par le dispositif Soutien à l'emploi des jeunes en entreprise (SEJE), c'est-à-dire les jeunes peu ou pas qualifiés, a été réorienté vers le CIE à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2008 suite à l'abrogation du SEJE [3]. Une partie de ces jeunes est ainsi sortie de CIE en 2008. Or, les jeunes peu ou pas qualifiés (dont le niveau de formation initiale est au plus équivalent au BEP) ont un taux d'insertion dans l'emploi six mois après leur sortie de CIE en 2008 nettement plus faible que la moyenne (63 %).

La forte dégradation de la situation sur le marché du travail à partir de la mi-2008, date à laquelle les premiers sortants de 2008 sont interrogés, a particulièrement affecté les taux d'insertion dans l'emploi des sortants « précoces » de 2008 : relativement à ceux des sortants précoces de 2007, ils ont diminué de -7 points pour les CIE, -9 points pour le CI-RMA, -6 points pour le CAE et -3 points pour le CAV (tableau 3). Dans une moindre ampleur, les taux d'insertion dans l'emploi durable des sortants précoces ont également diminué entre les sortants de 2007 et ceux de 2008, à l'exception toutefois des salariés sortant de CAV. Cette dégradation des taux d'insertion dans l'emploi des sortants précoces, combinée à l'évolution de la part de ces sortants précoces, a pesé sur l'évolution des taux d'insertion dans l'emploi globaux : c'est particulièrement vrai pour les sortants de CIE, parmi lesquels la proportion de sortants « précoces », qui sont moins souvent en emploi après la sortie que ceux restés jusqu'au terme du contrat, a augmenté (+3,7 points) ; pour les titulaires des contrats aidés du secteur non marchand, la part des sortants précoces a au contraire fortement diminué (-5,3 points en CAE, -10,5 points en CAV), alors que les sortants précoces de CAE et CAV s'insèrent mieux dans l'emploi. Pour le CI-RMA en revanche, la forte baisse de la part des sortants précoces (-10,5 points), qui sont

(1) - Cette variation à la baisse du taux d'insertion dans l'emploi à l'issue d'un CIE observée entre 2007 et 2008 reste sans commune mesure avec la variation constatée entre 2006 et 2007. En 2007, le taux d'insertion dans l'emploi après un CIE avait en effet augmenté de 16 points par rapport à 2006, en lien pour partie avec la fin de la montée en charge du dispositif et la diminution associée de la part des « sortants précoces »

Encadré 2

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

Depuis la loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005 et jusqu'à la fin 2009, quatre principaux contrats d'aide à l'emploi (hors contrats spécifiques destinés aux jeunes) visaient à favoriser l'insertion professionnelle et sociale des personnes éloignées de l'emploi. Dans le secteur non marchand, le contrat d'avenir (CAV) était ouvert prioritairement aux bénéficiaires de minima sociaux, tandis que le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) était destiné aux autres demandeurs d'emploi en difficulté. Dans le secteur marchand, le contrat insertion-revenu minimum d'activité (CI-RMA) était ouvert aux bénéficiaires de minima sociaux, les autres demandeurs d'emploi en difficulté étant orientés vers le contrat initiative emploi (CIE). Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2010, le contrat unique d'insertion (CUI) s'est substitué à ces quatre contrats en France métropolitaine mais ils restent en vigueur jusqu'à la fin 2010 dans les DOM (encadré 1).

Afin de mesurer l'insertion professionnelle à l'issue de ces quatre principaux contrats d'aide à l'emploi, la DGEFP et la Dares ont confié à l'ASP (ex-Cnasea) la réalisation d'une enquête en continu auprès de l'ensemble des personnes sorties depuis six mois de ces contrats. Un questionnaire court, identique pour tous les contrats, est ainsi envoyé par voie postale par l'ASP à tous les sortants, six mois après la fin du versement de l'aide de l'État associée au contrat. Une relance systématique est en outre effectuée un mois après le premier envoi. Au-delà de l'insertion professionnelle, l'objectif de l'enquête est également de recueillir de l'information sur le déroulement du contrat (formation, accompagnement) et l'opinion qu'en ont les anciens salariés.

Les données exploitées ici concernent les sortants de contrats de l'année 2008, soit 32 745 sortants de CIE, 9 559 sortants de CI-RMA (salariés sous ce contrat au titre de l'ASS, l'API ou l'AAH) (1), 146 658 sortants de CAE et 69 529 sortants de CAV. La proportion des salariés sortis de contrat avant la fin de l'aide de l'État (« sortants précoces ») est plus faible que dans l'enquête de 2007, sauf dans le cas du CIE. Elle a diminué respectivement de 5 et de 10 points pour le CAE et le CAV, de 10 points pour le CI-RMA et elle a augmenté de 4 points pour le CIE.

Le taux de réponse à l'enquête de 2008 est d'environ 47 %. Un traitement statistique de la non-réponse est effectué afin d'assurer la représentativité des résultats.

(1) - S'agissant des CI-RMA, les résultats présentés ici ne concernent pas les CI-RMA activant le RMI. En effet, le suivi des CI-RMA (RMI) n'a été assuré par le Cnasea avec une très bonne couverture qu'à compter d'avril 2008. Les CI-RMA activant le RMI représentent la majorité des entrées en CI-RMA (environ deux tiers contre un tiers pour les CI-RMA hors RMI). Dans l'enquête, les sortants de CI-RMA en 2008 – hors RMI – sont à 86 % des bénéficiaires de l'ASS.

moins souvent en emploi que les salariés arrivés au terme prévu, contribue au contraire à rehausser le taux de sortie vers l'emploi.

La situation des salariés arrivés au terme prévu de l'aide de l'État est plus contrastée : si leur taux d'insertion dans l'emploi six mois après la sortie s'est détérioré pour les sortants de CIE en 2008 (-1,7 point), il s'est amélioré pour les sortants des autres contrats, notamment de CI-RMA (+4,6 points) mais aussi de CAE et de CAV (+1,1 et +1,2 point respectivement). Deux explications peuvent être avancées. Dans le secteur marchand, une large proportion des salariés arrivés au terme de l'aide de l'État sont maintenus chez leur employeur, notamment lorsqu'ils sont en CDI : or, la part des sortants de CI-RMA initialement recrutés en CDI a été plus forte en 2008 qu'en 2007 (46 % pour les sortants « à terme » du CI-RMA en 2008, contre 22 % pour ceux de 2007). Dans le secteur non marchand (collectivités locales, Éducation nationale...), les politiques de recrutement ont été moins directement affectées par la conjoncture que celles du secteur marchand. Or, les sortants de contrats aidés du secteur non marchand qui s'insèrent ensuite dans l'emploi sont très majoritairement à nouveau employés dans le secteur non marchand.

### Les sortants en emploi à l'issue de leur contrat aidé restent le plus souvent dans leur secteur d'origine

Une proportion importante de salariés en contrat aidé restent chez le même employeur après la fin de l'aide de l'État. Dès lors, même si ce n'est pas l'unique raison, lorsqu'ils sont en emploi à l'issue de leur contrat aidé, les sortants sont souvent employés dans le secteur au sein duquel s'est déroulé leur emploi aidé. Ainsi, plus des deux tiers des sortants de CAE et de CAV en emploi

six mois après la fin de leur contrat sont salariés d'un employeur du secteur non marchand (tableau 4). De même, près de 85 % des sortants de CIE et de CI-RMA en emploi à l'issue du versement de l'aide associée à leur contrat aidé travaillent dans une entreprise privée.

Avec la dégradation de la conjoncture, la proportion de sortants de contrats du secteur non marchand qui ont trouvé un emploi dans le secteur marchand est plus faible qu'en 2007 : elle est de 18 % à l'issue d'un CAE en 2008, contre 23 % en 2007, et de 24 % à l'issue d'un CAV en 2008, contre 32 % en 2007.

Lorsqu'ils sont en emploi à l'issue de leur contrat aidé, les sortants de 2008 sont un peu moins souvent à temps complet que ceux de 2007 à l'exception des sortants de CI-RMA. Les CI-RMA qui ont pris fin en 2008 étaient plus souvent des CDI que ceux qui se sont terminés en 2007. Or, les personnes sorties d'un contrat aidé à durée indéterminée sont plus souvent à temps complet lorsqu'elles sont en emploi à l'issue de ce contrat que celles sorties d'un CDD aidé. Dans le secteur non marchand, la baisse de la proportion de salariés à temps complet parmi les personnes en emploi à l'issue de leur contrat aidé est liée au fait que les sortants obtiennent moins souvent un emploi dans une entreprise privée après leur contrat aidé. Or les emplois à temps complet à l'issue du contrat aidé sont plus fréquents dans les entreprises privées que dans le secteur non marchand.

Comme pour les sortants de 2007, les emplois à temps complet sont plus fréquents après un contrat du secteur marchand. Lorsqu'ils sont en emploi à l'issue de leur contrat aidé, les sortants sont plus souvent à temps complet qu'au cours de leur contrat : 74 % contre 72 % en CIE, 70 % contre 63 % en CI-RMA et 54 % contre 24 % en CAE ; en CAV, la moitié des sortants en emploi occupent un emploi à temps complet à l'issue de leur contrat aidé, dont la durée hebdomadaire était – sauf dérogation – de 26 heures.

Tableau 3 • Évolution de la situation professionnelle à six mois des sortants de l'année 2008 par rapport à celle des sortants de l'année 2007

En points de %

	Emploi			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 .....	-4,2	-7,3	-1,7	-3,7	-7,4	-0,5
CI-RMA (AAH-ASS-API).....	2,4	-8,9	4,6	6,2	-4,0	6,8
CAE .....	-0,8	-5,6	1,1	1,3	-3,5	3,1
CAV .....	-1,9	-3,1	1,2	0,5	1,0	2,4

Lecture : le taux d'insertion dans l'emploi 6 mois après la fin du versement de l'aide de l'État des sortants de CIE en 2008 est inférieur de 4,2 points à celui des sortants de CIE en 2007.

Champ : sortants de l'année 2008.

Source : ASP, traitement Dares.

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

En %

		CIE	CI-RMA	CAE	CAV
		Statut de l'employeur	Collectivité territoriale.....	1,2	2,2
	Établissement public.....	1,4	2,7	24,4	19,7
	Association.....	7,2	4,4	25,2	23,9
	Entreprise privée de moins de 10 salariés.....	45,0	48,7	5,0	7,5
	Entreprise privée de 10 salariés et plus.....	38,2	35,2	13,3	16,5
	Autre.....	6,9	6,9	8,7	9,9
Durée du temps de travail	Temps complet.....	73,8	69,6	53,6	49,5
	Temps partiel.....	26,2	30,4	46,4	50,5

Lecture : Six mois après leur sortie de CIE en 2008, 45 % des salariés en situation d'emploi sont employés par une entreprise privée de moins de 10 salariés. 73,8 % d'entre eux sont à temps complet.

Champ : sortants de l'année 2008 en emploi six mois après la sortie du contrat aidé.

Source : ASP, traitement Dares.

## Les jeunes sortis de CIE en 2008 sont nettement moins souvent en emploi que ceux sortis en 2007

Quel que soit le contrat considéré, les femmes sont plus souvent en emploi six mois après la fin de l'aide de l'État que les hommes (tableau 5). L'insertion en emploi croît avec le niveau de diplôme, qui s'avère particulièrement déterminant dans le secteur non marchand : l'écart de taux d'insertion à six mois entre les sortants ayant un diplôme inférieur au CAP et ceux ayant un diplôme supérieur au baccalauréat est respectivement de 7 points et de 11 points après un CIE et un CI-RMA tandis qu'il atteint 24 points après un CAE et 21 points après un CAV. Ceci peut s'expliquer en partie par le fait que, dans le secteur marchand, l'accès à l'emploi passe souvent par un maintien chez l'employeur alors que c'est beaucoup moins souvent le cas dans le secteur non marchand. Pour autant, le niveau de diplôme s'avère également décisif pour les jeunes à l'issue du CIE.

Les sortants de 2008, âgés de 50 ans ou plus lors de leur embauche sont, comme ceux de 2007, moins souvent en emploi que les plus jeunes six mois après leur sortie d'un contrat du secteur non marchand. Après un contrat du secteur marchand, s'ils ont un taux d'accès à l'emploi plus faible que les sortants de 26 à 49 ans, ils sont en revanche plus souvent en emploi que les jeunes âgés de moins de 26 ans. C'est, en ce qui concerne le CIE, une nouveauté par rapport aux sortants de 2007 : les jeunes sortis de CIE avaient au contraire les chances les plus élevées d'être en emploi six mois après. Ce changement provient en grande partie de la réorientation du public ciblé par le SEJE vers le CIE. Les jeunes sortis de CIE en 2008 sont de ce fait moins qualifiés que ceux sortis en 2007. Par ailleurs, les jeunes se sont plus fréquemment que les plus de 25 ans engagés dans un stage de formation ou une reprise d'études, en particulier après un contrat du secteur non marchand, tandis que les seniors sortent plus fréquemment vers l'inactivité.

Tableau 5 • Taux d'insertion à six mois selon les caractéristiques des salariés en contrat aidé

En %

			Sortants de l'année 2008				
			Taux d'insertion dans l'emploi	Taux d'insertion dans l'emploi durable	Stage de formation, études	Chômage	Inactivité
CIE	Sexe	Hommes .....	71,9	62,7	0,9	24,0	3,2
		Femmes .....	76,7	68,8	1,2	19,4	2,7
	Âge	Moins de 26 ans .....	67,1	53,8	3,0	27,3	2,6
		26 à 49 ans .....	78,3	71,1	0,7	19,1	1,9
		50 et plus .....	71,7	63,6	0,3	23,1	4,9
	Chômeurs de très longue durée (deux ans et plus) .....		76,5	68,7	0,6	20,2	2,8
	Allocataires du RMI .....		67,1	60,4	0,2	29,0	3,6
	Allocataires de l'ASS .....		72,2	64,7	0,5	25,8	1,5
	Niveau de formation	Inférieur au CAP .....	71,1	62,4	0,8	24,2	3,9
		BEP-CAP .....	73,2	63,7	1,1	22,6	3,1
BAC .....		75,7	67,6	1,1	20,7	2,4	
Supérieur au BAC .....		77,9	71,3	0,9	18,9	2,3	
CI-RMA (AAH-ASS-API)	Sexe	Hommes .....	57,5	48,9	1,3	37,7	3,5
		Femmes .....	58,8	48,2	1,1	36,0	4,1
	Âge	Moins de 26 ans .....	43,7	28,7	4,0	43,8	8,5
		26 à 49 ans .....	60,3	50,6	1,2	35,9	2,6
		50 et plus .....	53,6	46,0	0,6	39,2	6,6
	Chômeurs de très longue durée (deux ans et plus) .....		59,3	50,3	0,9	36,6	3,2
	Allocataires de l'ASS .....		59,4	50,2	1,0	36,6	3,0
	Niveau de formation	Inférieur au CAP .....	51,9	43,9	2,1	40,1	6,0
		BEP-CAP .....	56,9	46,8	1,1	38,2	3,8
		BAC .....	62,0	51,9	0,7	33,7	3,6
Supérieur au BAC .....		63,0	54,4	1,1	34,1	1,8	
CAE	Sexe	Hommes .....	43,2	29,8	4,5	48,0	4,3
		Femmes .....	48,2	33,4	5,0	41,2	5,5
	Âge	Moins de 26 ans .....	44,6	29,5	8,8	42,1	4,5
		26 à 49 ans .....	49,0	35,4	3,4	43,8	3,8
		50 et plus .....	43,7	29,0	1,2	45,0	10,1
	Chômeurs de très longue durée (deux ans et plus) .....		43,4	29,4	3,1	48,4	5,1
	Allocataires du RMI .....		35,3	22,4	3,9	56,8	4,0
	Allocataires de l'ASS .....		44,2	29,9	2,6	48,6	4,6
	Niveau de formation	Inférieur au CAP .....	36,6	23,2	3,0	53,6	6,8
		BEP-CAP .....	45,2	30,5	4,7	45,0	5,1
BAC .....		52,4	37,4	7,7	35,8	4,1	
Supérieur au BAC .....		60,6	46,6	4,7	31,0	3,7	
CAV	Sexe	Hommes .....	27,1	15,5	3,3	65,0	4,6
		Femmes .....	34,0	21,4	4,7	54,8	6,6
	Âge	Moins de 26 ans .....	31,5	18,7	5,7	54,9	7,9
		26 à 49 ans .....	31,3	19,2	4,3	59,6	4,8
		50 et plus .....	27,2	15,3	1,9	61,4	9,4
	Chômeurs de très longue durée (deux ans et plus) .....		30,1	18,4	3,6	61,4	4,9
	Allocataires du RMI .....		28,6	16,5	4,2	61,9	5,3
	Allocataires de l'ASS .....		36,6	24,8	3,0	55,0	5,4
	Niveau de formation	Inférieur au CAP .....	23,5	12,6	2,6	68,3	5,6
		BEP-CAP .....	29,9	17,9	3,7	60,3	6,1
BAC .....		37,4	23,9	6,2	50,8	5,5	
Supérieur au BAC .....		45,3	31,5	6,4	44,0	4,3	

Lecture : 62,7 % des hommes sortis de CIE en 2008 déclarent être en emploi durable six mois après leur sortie de contrat aidé.

Champ : sortants de l'année 2008.

Source : ASP, traitement Dares.

Quel que soit le contrat à l'exception du CI-RMA, les anciens allocataires du RMI sortis en 2008, comme ceux sortis en 2007, sont, relativement à l'ensemble des sortants, moins souvent en emploi six mois après la fin de leur contrat. Les anciens allocataires de l'ASS, quant à eux, s'insèrent plus souvent dans l'emploi que les autres sortants à l'issue des contrats spécifiquement destinés aux allocataires de minima sociaux (CI-RMA ou CAV); ce n'est en revanche pas le cas à l'issue des autres contrats aidés (CIE et CAE).

Une analyse « toutes choses égales par ailleurs » des facteurs corrélés avec l'insertion professionnelle confirme le rôle du diplôme, de l'âge – les seniors et les jeunes ayant plus de difficultés à s'insérer que les personnes d'âges médians – ou de l'ancienneté au chômage. Les contrats aidés du secteur marchand signés sous la forme de CDD débouchent moins souvent sur l'emploi que ceux sous forme de CDI. À principales caractéristiques du salarié et du contrat identiques, les sortants dont le contrat s'est déroulé dans l'Éducation nationale sont moins souvent en emploi que lorsqu'il s'est déroulé dans une association; à l'inverse, les sortants qui étaient employés par des collectivités territoriales sont plus souvent en emploi. Les personnes passées par un chantier d'insertion sont également moins souvent en emploi (encadré 3). Dans le secteur marchand, les sortants qui étaient salariés d'établissements de grande taille sont ceux qui s'insèrent le mieux à l'issue de leur contrat aidé.

## Les sortants de 2008 déclarent un peu moins souvent avoir suivi une formation que ceux de 2007

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 en CAE, CIE et CI-RMA, et obligatoires en CAV. Néanmoins, toutes les personnes sorties de CAV en 2008 ne déclarent pas avoir suivi de formation au cours de leur CAV, comme c'était déjà le cas en 2007. Toutefois, le CAV est le seul contrat pour lequel la proportion de sortants qui déclarent avoir suivi au moins une formation au cours de leur contrat a très légèrement augmenté: 37 % en 2008 après 36 % en 2007 (tableau 6). En revanche, cette proportion a légèrement diminué pour les autres contrats (de 2 à 3 points). Les formations restent plus fréquentes dans le secteur non marchand que dans le secteur marchand: elles concernent un tiers ou plus des sortants de CAE et de CAV contre un cinquième ou moins des sortants de CIE et de CI-RMA. Les formations effectivement suivies pendant le contrat sont relativement longues: d'après les salariés en contrat aidé, près des trois quarts durent plus de 10 heures et près du tiers plus de 35 heures.

Il existe d'importants écarts entre les formations que les salariés en contrat aidé déclarent avoir effectivement suivies et les intentions de formation déclarées par les employeurs lors de la signature de la convention d'embauche. Ainsi, seules 39 % des intentions de formation ont donné lieu à une formation identifiée par les personnes sorties de CAV en 2008. Cette proportion est légèrement plus faible pour les sortants de CAE (38 %), nettement plus faible pour ceux de CIE (29 %) et beaucoup plus faible pour les personnes sorties de CI-RMA (23 %). 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: 46 % en CIE, 36 % en CI-RMA, 25 % en CAE et 10 % en CAV.

Les salariés n'ayant pas quitté leur employeur avant la fin prévue de leur contrat aidé déclarent plus souvent avoir reçu une ou plusieurs formations que ceux sortis avant le terme de leur contrat: +10 points pour le CIE, +3 points pour le CI-RMA, +5 points pour le CAE, +7 points pour le CAV. Ces écarts peuvent refléter pour partie des différences de caractéristiques entre les deux populations ou une implication variable des employeurs. Mais ils résultent aussi du fait qu'en cas de rupture anticipée d'un contrat aidé, la durée totale passée sous ce contrat est plus courte: la possibilité de suivre une formation y a donc été moindre.

À principales caractéristiques comparables du salarié (sexe, âge, ancienneté d'inscription comme demandeur d'emploi...) et du contrat (durée effective du passage en contrat (2), type d'employeur, CDI ou CDD), les sortants de tous les contrats ont plus de chances d'avoir suivi une formation si la durée qu'ils ont effectivement passée en contrat aidé a été plus longue et, de manière notable, si leur niveau de formation initiale à l'entrée en contrat était élevé. En outre, quel que soit le contrat, les seniors ont moins de chances d'avoir bénéficié d'une formation au cours de leur contrat aidé que les personnes âgées de 26 à 49 ans. Dans le secteur non marchand, les femmes ont par ailleurs plus de chances que les hommes d'avoir suivi une formation pendant leur contrat. Il en est de même pour les salariés de nationalité extra-communautaire. Les salariés en CAE anciens allocataires de minima sociaux sont en revanche moins susceptibles d'avoir été en formation, de même que les anciens chômeurs de très longue durée (plus de deux ans d'ancienneté d'inscription sur les listes de l'ANPE (3) au moment de l'embauche en contrat aidé).

Dans le secteur non marchand, la probabilité que le salarié ait suivi une formation est nettement plus faible

Tableau 6 • Formation prévue et/ou réalisée en contrat d'aide à l'emploi En %

	Formation déclarée programmée par les employeurs			
	Oui	Non	Total	
<b>Formation déclarée réalisée par les salariés</b>	<b>CIE</b>			
	Oui.....	11,2	9,7	20,9
	Non .....	26,9	52,2	79,1
	<b>Total .....</b>	<b>38,1</b>	<b>61,9</b>	<b>100,0</b>
<b>CI-RMA (AAH-ASS-API)</b>	<b>CI-RMA (AAH-ASS-API)</b>			
	Oui.....	10,5	5,9	16,4
	Non .....	34,9	48,7	83,6
	<b>Total .....</b>	<b>45,4</b>	<b>54,6</b>	<b>100,0</b>
<b>CAE</b>	<b>CAE</b>			
	Oui .....	24,2	8,2	32,5
	Non .....	40,1	27,5	67,5
	<b>Total .....</b>	<b>64,3</b>	<b>35,7</b>	<b>100,0</b>
<b>CAV</b>	<b>CAV</b>			
	Oui.....	33,6	3,9	37,4
	Non .....	52,8	9,7	62,6
	<b>Total .....</b>	<b>86,4</b>	<b>13,6</b>	<b>100,0</b>

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

Lecture : 20,9 % des personnes sorties de CIE en 2008 déclarent ainsi avoir suivi une formation pendant leur contrat : pour 11,2 % leur employeur avait initialement déclaré en prévoir une, pour 9,7 % il ne l'avait pas déclaré. Réciproquement, pour 38,1 % des personnes sorties de CIE en 2008, leur employeur avait déclaré prévoir une formation : 11,2 % déclarent effectivement avoir réalisé une formation et 26,9 % déclarent ne pas en avoir suivi.

Champ : sortants de l'année 2008.

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

(3) - Pôle emploi depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2009.

Source : ASP, traitement Dares.

pour les emplois de l'Éducation nationale que dans les associations et, dans une moindre mesure, les collectivités territoriales. Les salariés ont par ailleurs relativement plus souvent bénéficié d'une formation s'ils sont passés par un atelier ou un chantier d'insertion. Dans le secteur marchand, la probabilité de suivre une formation augmente avec la taille de l'entreprise et est plus élevée dans le secteur des services. Pour le CIE, les sortants ont plus de chances d'avoir suivi une formation au cours de la période de versement de l'aide si le contrat avait été conclu à durée indéterminée (CDI).

Les salariés en contrat aidé qui déclarent avoir entrepris une validation des acquis de l'expérience (VAE) sont très minoritaires : entre 3 % et 9 % selon les contrats. Ces chiffres sont toutefois nettement supérieurs aux intentions déclarées par les employeurs, la démarche de VAE étant avant tout individuelle et rarement commencée à l'initiative de l'employeur.

Le fait d'avoir suivi une formation au cours d'un contrat aidé est positivement corrélé avec le taux d'insertion dans l'emploi à six mois. Ainsi, 84 % des salariés passés par un CIE (et 56 % de ceux ayant bénéficié d'un CAE) ayant suivi au moins une formation sont en emploi six mois après la fin du versement de l'aide de l'État, contre 72 % (respectivement 43 %) pour ceux n'en ayant pas suivi. Pour isoler un effet spécifique de la formation sur la probabilité d'accéder à un emploi, il est toutefois nécessaire de neutraliser les différences de caractéristiques entre les bénéficiaires de formation et les autres. En effet, les salariés en contrat aidé qui ont suivi une formation ont un profil spécifique : y sont notamment surreprésentés les plus diplômés et ceux dont le contrat n'a pas été rompu avant le terme prévu. Il s'avère qu'à caractéristiques observables comparables du salarié et de l'employeur en contrat aidé, les salariés en contrat aidé ayant bénéficié d'une formation sont effectivement plus souvent en emploi que ceux n'en ayant pas bénéficié et ce, quel que soit le contrat.

## Les actions d'accompagnement des salariés sont plus fréquentes dans le secteur non marchand

L'accompagnement en interne, sous forme de tutorat notamment, est plus fréquent dans le secteur non marchand : 42 % des sortants de CAV en 2008 et 26 % des sortants de CAE déclarent avoir été suivis par une personne particulière chez l'employeur, contre 13 % en CIE et 16 % en CI-RMA (tableau 7). Les personnes sorties en 2008 de tous les contrats à l'exception du CIE ont légèrement moins bénéficié que celles sorties en 2007 d'un accompagnement en interne au cours de leur emploi aidé (de -2 points à -3 points selon les contrats, sauf en CIE pour lequel elles sont aussi nombreuses).

Plusieurs facteurs (âge, niveau de diplôme du salarié, durée du contrat, type d'employeur...) influencent le fait d'avoir été accompagné en interne. À autres caractéristiques comparables, la probabilité de bénéficier d'un accompagnement en interne augmente avec le niveau de diplôme. Dans le secteur non marchand, elle est également plus élevée si le contrat a duré plus de six mois, s'il s'est déroulé dans un atelier ou chantier d'insertion ou si le salarié était employé par une association. À l'inverse, elle est plus faible pour les emplois aidés dans l'Éducation nationale. Dans le secteur mar-

chand, les actions d'accompagnement en interne sont plus fréquentes dans les établissements de plus de 50 salariés. L'effet de la durée totale de versement de l'aide dépend du contrat : en CI-RMA, la probabilité d'avoir été accompagné en interne augmente avec la durée du contrat tandis qu'en CIE, cette probabilité est plus faible si la durée totale de l'aide a excédé un an.

À principales caractéristiques comparables, les personnes de nationalité extra-communautaire bénéficient généralement plus souvent que les autres d'un accompagnement en interne. En CIE et en CAE, les jeunes sont plus souvent accompagnés que les salariés de 26 à 49 ans qui, dans le cas du CIE, sont eux-mêmes plus souvent accompagnés que les seniors. En revanche, en CAV, l'accompagnement interne bénéficie moins aux jeunes qu'aux personnes âgées de 26 à 49 ans. Pour les contrats qui ne leur sont pas réservés (CIE et CAE), les anciens allocataires de minima sociaux bénéficient plus souvent que les autres d'un accompagnement interne.

À caractéristiques du salarié, de l'employeur et du contrat comparables, les salariés ayant bénéficié d'un accompagnement en interne au cours de leur CIE ou CI-RMA ont plus de chances d'être en emploi six mois après la fin de celui-ci. En revanche, ceux qui en ont bénéficié au cours d'un CAE ou CAV n'ont pas des taux d'insertion significativement différents.

Plus souvent accompagnés en interne, 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 sont passés par un contrat du secteur non marchand : respectivement 60 % et 39 % pour ceux passés par un CAV et un CAE, contre 19 % et 24 % pour ceux ayant bénéficié d'un CIE et d'un CI-RMA (tableau 8). Cet accompagnement est plus fréquemment mentionné par les sortants de 2008 que par ceux de 2007.

Tableau 7 • **Accompagnement interne (tutorat, référent...) prévu et/ou réalisé lors du contrat d'aide à l'emploi** En %

	Tutorat déclaré programmé par les employeurs			
	Oui	Non	Total	
<b>Tutorat déclaré réalisé par les salariés</b>	<b>CIE</b>			
	Oui .....	3,7	9,6	<b>13,3</b>
	Non .....	15,7	71,0	<b>86,7</b>
	<b>Total .....</b>	<b>19,4</b>	<b>80,6</b>	<b>100,0</b>
<b>CI-RMA (AAH-ASS-API)</b>	<b>CI-RMA (AAH-ASS-API)</b>			
	Oui .....	6,6	9,3	<b>15,9</b>
	Non .....	23,1	61,0	<b>84,1</b>
	<b>Total .....</b>	<b>29,7</b>	<b>70,3</b>	<b>100,0</b>
<b>CAE</b>	<b>CAE</b>			
	Oui .....	16,5	9,8	<b>26,3</b>
	Non .....	33,9	39,8	<b>73,7</b>
	<b>Total .....</b>	<b>50,4</b>	<b>49,6</b>	<b>100,0</b>
<b>CAV</b>	<b>CAV</b>			
	Oui .....	32,0	9,5	<b>41,5</b>
	Non .....	37,9	20,6	<b>58,5</b>
	<b>Total .....</b>	<b>69,9</b>	<b>30,1</b>	<b>100,0</b>

Note : lors de la signature de la convention d'embauche entre l'État et l'employeur, ce dernier précise s'il prévoit ou non de réaliser des actions d'accompagnement en interne pour le bénéficiaire de contrat aidé, désignées ici par « Tutorat déclaré programmé ». Lors de l'enquête, une réponse positive de la part du salarié 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 ».

Lecture : 13,3 % des personnes sorties de CIE en 2008 déclarent avoir été suivies par un tuteur pendant leur contrat : pour 3,7 % leur employeur avait initialement déclaré prévoir la mise en place d'un tutorat, pour 9,6 % il ne l'avait pas déclaré. Réciproquement, pour 19,4 % des personnes sorties de CIE en 2008, leur employeur avait déclaré prévoir un tutorat : 3,7 % déclarent effectivement avoir reçu un tel accompagnement et 15,7 % déclarent ne pas en avoir reçu.

Champ : sortants de l'année 2008.

Source : ASP, traitement Dares.



Quel que soit le contrat, les salariés déclarent bien plus fréquemment avoir été suivis par une personne extérieure que les employeurs ne faisaient part, dans les conventions d'embauche, d'une intention de recourir à un accompagnement externe. À l'inverse, s'agissant de l'accompagnement en interne, sous forme de tutorat notamment, les salariés déclarent bien moins fréquemment en avoir bénéficié que les employeurs ne déclareraient prévoir de le mettre en œuvre. La notion d'« accompagnement externe » est vraisemblablement interprétée différemment par les employeurs et les salariés. Il est possible que les premiers aient évoqué des prestations externalisées spécifiques, alors que certains salariés ont pu se considérer suivis par un intervenant extérieur dès lors qu'ils sont restés en contact avec leur conseiller de l'ANPE ou de la mission locale. De plus, les employeurs ne sont pas nécessairement informés du fait que leurs salariés sont accompagnés par une personne externe à la structure [5].

À caractéristiques comparables et quel que soit le contrat, les salariés en contrat aidé ont plus souvent bénéficié d'un accompagnement externe si la durée totale passée en contrat aidé a été courte (six mois et moins). Les anciens allocataires de minima sociaux ont également bénéficié plus fréquemment que les autres d'un accompagnement externe au cours d'un CIE ou d'un CAE. Dans le secteur marchand, l'accompagnement externe est plus fréquent dans l'industrie et la construction que dans les autres secteurs en CIE. En CAE et CAV, il est plus répandu dans les chantiers d'insertion.

Pour tous les contrats, la probabilité d'avoir été accompagné en externe diminue lorsque le niveau de diplôme s'élève. Dans le secteur non marchand, les femmes sont plus souvent accompagnées que les hommes. En outre, en CIE et en CAE, les jeunes sont plus souvent accompagnés en externe que les salariés de 26 à 49 ans qui le sont eux-mêmes plus souvent que les seniors. Parmi les salariés en contrats réservés aux allocataires de minima sociaux, les anciens bénéficiaires de l'ASS sont moins souvent accompagnés, à caractéristiques comparables. Au total, les salariés les plus susceptibles d'avoir bénéficié d'un accompagnement externe présentent certaines caractéristiques individuelles qui jouent défavorablement sur l'accès à l'emploi (ils sont moins diplômés et plus souvent allocataires du RMI que les autres salariés en contrat aidé), mais ce n'est pas systématiquement le cas.

À principales caractéristiques du salarié, de l'employeur et du contrat comparables, les sortants de 2008 qui ont bénéficié d'un accompagnement externe pendant leur emploi aidé ont moins de chances d'occuper un emploi six mois après la fin d'un CIE ou d'un CAE. Ils ont en revanche plus de chances d'avoir trouvé un emploi à l'issue d'un CAV.

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

Les entretiens avec l'ANPE pour préparer la sortie de contrat sont toujours peu fréquents (tableau 9). Ils sont néanmoins plus nombreux pour les contrats du secteur non marchand : respectivement 14 % et 19 % des sala-

Tableau 8 • **Accompagnement extérieur prévu et/ou réalisé au cours du contrat d'aide à l'emploi**  
En %

		Accompagnement extérieur déclaré programmé par les employeurs		
		Oui	Non	Total
Accompagnement extérieur déclaré réalisé par les salariés	<b>CIE</b>			
	Oui.....	0,7	18,5	<b>19,2</b>
	Non .....	1,4	79,4	<b>80,8</b>
	<b>Total .....</b>	<b>2,1</b>	<b>97,9</b>	<b>100,0</b>
	<b>CI-RMA (AAH-ASS-API)</b>			
	Oui.....	2,3	21,3	<b>23,6</b>
	Non .....	2,5	73,9	<b>76,4</b>
	<b>Total .....</b>	<b>4,8</b>	<b>92,5</b>	<b>100,0</b>
	<b>CAE</b>			
	Oui .....	9,3	30,0	<b>39,3</b>
	Non .....	7,2	53,5	<b>60,7</b>
	<b>Total .....</b>	<b>16,5</b>	<b>83,5</b>	<b>100,0</b>
	<b>CAV</b>			
	Oui.....	22,6	37,8	<b>60,4</b>
	Non .....	9,6	30,0	<b>39,6</b>
	<b>Total .....</b>	<b>32,2</b>	<b>67,8</b>	<b>100,0</b>

Lecture : 19,2 % des personnes sorties de CIE en 2008 déclarent avoir été accompagnées par une personne extérieure à leur lieu de travail pendant leur contrat : pour 0,7 % cet accompagnement était prévu dès l'embauche, pour 18,5 % il n'avait pas été déclaré à ce moment. Réciproquement, pour 2,1 % des personnes sorties de CIE en 2008, un accompagnement par une personne extérieure avait été prévu dans la convention d'embauche : 0,7 % déclarent effectivement avoir reçu un tel accompagnement et 1,4 % déclarent ne pas en avoir reçu.

Champ : sortants de l'année 2008.

Source : ASP, traitement Dares.

Tableau 9 • **Entretien avec l'ANPE à la fin du contrat d'aide à l'emploi**  
En %

	Entretien avec l'ANPE	Pas d'entretien	Total
<b>CIE</b>			
En emploi, 6 mois après la sortie (74,0 %) ..	3,9	96,1	<b>100,0</b>
Sans emploi (26,0 %) ....	7,3	92,7	<b>100,0</b>
<b>Total .....</b>	<b>4,8</b>	<b>95,2</b>	<b>100,0</b>
<b>CI-RMA (AAH-ASS-API)</b>			
En emploi, 6 mois après la sortie (58,1 %) ..	6,0	94,0	<b>100,0</b>
Sans emploi (41,9 %) ....	9,4	90,6	<b>100,0</b>
<b>Total .....</b>	<b>7,5</b>	<b>92,5</b>	<b>100,0</b>
<b>CAE</b>			
En emploi, 6 mois après la sortie (46,6 %) ..	11,3	88,7	<b>100,0</b>
Sans emploi (53,4 %) ....	16,2	83,8	<b>100,0</b>
<b>Total .....</b>	<b>13,9</b>	<b>86,1</b>	<b>100,0</b>
<b>CAV</b>			
En emploi, 6 mois après la sortie (30,8 %) ..	14,8	85,2	<b>100,0</b>
Sans emploi (69,2 %) ....	20,8	79,2	<b>100,0</b>
<b>Total .....</b>	<b>19,0</b>	<b>81,0</b>	<b>100,0</b>

Lecture : 4,8 % des salariés sortis de CIE en 2008 déclarent avoir eu un entretien avec l'ANPE avant la fin de leur contrat pour préparer la sortie de contrat. Cette proportion est de 3,9 % pour les 74 % de salariés sortis de CIE en 2008 qui sont en emploi six mois après la sortie de contrat.

Champ : sortants de l'année 2008.

Source : ASP, traitement Dares.

riés en CAE et CAV déclarent avoir eu un tel entretien, contre 5 % en CIE et 8 % en CI-RMA. Ces entretiens sont à peu près aussi fréquents que ceux déclarés par les sortants de 2007.

## Une perception plus favorable de leur situation après le contrat aidé pour les sortants en emploi

Les contrats aidés peuvent avoir d'autres apports pour les salariés concernés que le seul retour à l'emploi. Ainsi, les salariés sortis d'un contrat aidé du secteur non marchand déclarent que le fait d'être passé en contrat aidé leur a permis « d'améliorer leur situation financière » (67 %), « d'acquérir une expérience professionnelle ou des compétences » (76 %) ou « de se

sentir utile et de reprendre confiance » (77 %). Ils sont moins nombreux à considérer que leur emploi en contrat aidé leur a permis de « se faire des relations utiles pour trouver un emploi » (37 %) ou « d'y voir plus clair sur leur avenir professionnel » (51 %), ce constat étant également vérifié pour les sortants de contrats du secteur marchand (tableau 10). Par ailleurs, ces derniers expriment un avis un peu moins favorable sur leur passage en contrat aidé : moins des deux tiers considèrent que ce passage leur a permis « d'acquérir une expérience professionnelle ou des compétences » (57 %) ou « de se sentir utile et de reprendre confiance » (63 %).

Comme on pouvait s'y attendre, l'intérêt qu'ont trouvé les personnes à leur passage en contrat aidé varie selon leur situation six mois après la sortie du dispositif. En particulier, les personnes ont une perception différente de l'utilité de leur passage en contrat aidé selon qu'elles sont en emploi ou au chômage six mois après leur sortie, notamment sur le fait d'y voir plus clair sur leur avenir professionnel ou d'avoir noué des relations utiles pour trouver un emploi. Ainsi, 52 % des personnes sorties de CIE en 2008 qui sont en emploi six mois après jugent que le CIE leur a permis « d'y voir plus clair sur [leur] avenir professionnel ». Elles ne sont que 34 % à émettre le même jugement parmi celles qui sont au chômage à l'issue de leur CIE. 50 % des salariés passés par un CAV et en emploi estiment que ce contrat aidé leur a permis de nouer des « relations utiles pour trouver un emploi » contre 29 % de ceux qui sont au chômage. Lorsqu'ils sont en emploi, les sortants de contrats du secteur non marchand travaillent moins souvent pour le même employeur que ceux du secteur marchand. Les contacts noués au cours de leur contrat sont sans doute alors plus déterminants pour leur avenir professionnel. De fait, dans le secteur marchand, les salariés sortis de CIE citent moins souvent l'apport du contrat aidé en termes de relations (c'est le cas de 32 % de ceux qui sont en emploi six mois après et de 22 % de ceux qui sont au chômage).

Plus d'un tiers des sortants de CAV, quatre sortants de CAE et de CI-RMA sur dix et un peu moins de la moitié des sortants de CIE jugent globalement leur situation professionnelle après le passage en contrat aidé meilleure qu'avant leur entrée (tableau 11). Plus de quatre sortants sur dix de CAE, CI-RMA ou CAV jugent leur situation professionnelle postérieure au passage en contrat aidé identique à leur situation antérieure (49 % en CAV, 44 % en CAE et 42 % en CI-RMA). Ils sont un peu moins nombreux parmi les sortants de CIE (39 %). Enfin, les sortants qui estiment que leur passage en contrat aidé a dégradé leur situation professionnelle sont minoritaires, mais en proportions non négligeables, entre 16 % et 17 % selon les contrats.

La réussite de leur insertion sur le marché du travail à l'issue de leur contrat conditionne logiquement le jugement porté par les sortants de contrats aidés sur l'évolution de leur situation professionnelle. À titre d'exemple, les sortants de CAE en 2008 qui sont en emploi six mois après la fin de leur contrat sont 62 % à estimer que leur situation professionnelle s'est améliorée tandis qu'ils ne sont que 18 % parmi ceux qui sont au chômage. Il n'est donc pas surprenant que la part des sortants qui jugent que leur situation s'est améliorée grâce au passage en contrat soit plus forte en CIE, contrat pour lequel le taux d'insertion à six mois dans l'emploi est le plus élevé. Néanmoins, parmi les sortants en emploi, la part de ceux qui estiment que leur situation s'est améliorée est plus élevée parmi les salariés passés par un contrat du secteur non marchand que par un contrat du secteur marchand.

Yannick FENDRICH (Dares).

Tableau 10 • Opinion des salariés en contrat aidé sur les dispositifs

En %

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 .....	29	29	38	36	29	37	36
D'acquérir une expérience professionnelle ou des compétences .....	57	57	78	73	57	76	73
De se sentir utile, de reprendre confiance .....	62	66	77	79	63	77	75
D'améliorer sa situation financière .....	62	62	67	67	62	67	66
D'y voir plus clair sur son avenir professionnel .....	47	44	51	49	47	51	50

Lecture : 29 % 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 2008.

Source : ASP, traitement Dares.

Tableau 11 • **Opinion des salariés sur l'évolution de leur situation après le contrat aidé selon leur situation professionnelle**

En %

	Situation professionnelle à six mois				
	Emploi	Formation	Chômage	Inactivité	Total
	<b>CIE</b>				
Meilleure .....	56	30	14	23	<b>46</b>
Identique .....	32	51	58	47	<b>39</b>
Moins bonne .....	12	20	27	30	<b>16</b>
	<b>CI-RMA (ASS, API, AAH)</b>				
Meilleure .....	61	31	15	17	<b>42</b>
Identique .....	29	49	61	52	<b>42</b>
Moins bonne .....	10	20	24	32	<b>16</b>
	<b>CAE</b>				
Meilleure .....	62	46	18	21	<b>40</b>
Identique .....	29	43	59	56	<b>44</b>
Moins bonne .....	9	11	23	23	<b>16</b>
	<b>CAV</b>				
Meilleure .....	66	46	19	18	<b>34</b>
Identique .....	26	42	60	57	<b>49</b>
Moins bonne .....	8	12	22	26	<b>17</b>

Source : ASP, traitement Dares.

Lecture : les anciens salariés en CI-RMA en emploi six mois après leur sortie de contrat estiment pour 61 % d'entre eux que leur situation s'est améliorée, ils sont 31 % s'ils sont en formation, 15 % s'ils sont au chômage et 17 % s'ils sont inactifs.

Champ : sortants de l'année 2008.

### Pour en savoir plus :

[1] Biau O., Le Rhun B., Lamarche P. (2008), « 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 », *Premières Synthèses* n° 35.1, Dares, août.

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

[3] Fendrich Y., Le Rhun B. (2010), « Les contrats d'aide à l'emploi en 2008 : baisse importante des entrées », *Dares Analyses* n° 016, Dares, mars.

[4] Fendrich Y. (2010), « Le devenir des anciens allocataires de minima sociaux passés par un contrat du Plan de cohésion sociale », *Les travaux de l'Observatoire national de la pauvreté et de l'exclusion sociale*, juin.

[5] Le Rhun B. (2010), « Le parcours des salariés en contrat aidé chez leur employeur », *Dares Analyses*, à paraître.

[6] Avenel M., Le Rhun B. (2009), « L'insertion par l'activité économique en 2007 », *Premières Synthèses* n° 17.2, Dares, avril.

DARES ANALYSES et DARES INDICATEURS sont édités par le Ministère du travail, de l'emploi et de la santé  
 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](http://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 / Télécopie : 01.44.38.24.43 / Réponse à la demande : [dares.communication@travail.gouv.fr](mailto:dares.communication@travail.gouv.fr)

Rédactrice en chef : Alice Guerber-Cahuzac. Secrétaire de rédaction : Evelyn Ferreira et Francine Tabaton.

Maquettistes : Guy Barbut, Thierry Duret, Bruno Pezzali.

Conception graphique : Ministère du travail, de l'emploi et de la santé.

Impression : Ateliers Modernes d'Impression, 19, rue Latérale, 92404 Courbevoie.



Abonnements : [dares.communication@travail.gouv.fr](mailto:dares.communication@travail.gouv.fr)

Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 2109 - 4128.

## L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES SORTIES EN 2008 D'UN CONTRAT AIDÉ QUI S'EST DÉROULÉ DANS UN ATELIER OU CHANTIER D'INSERTION

Respectivement 10 % et 39 % des personnes sorties de CAE et de CAV (1) en 2008 ont effectué leur contrat aidé dans un atelier ou chantier d'insertion (ACI).

### Les sortants de CAE et de CAV en ACI sont majoritairement des hommes peu qualifiés

La population employée en CAE par les ACI est nettement plus masculine, jeune et peu qualifiée que l'ensemble des salariés en CAE. Deux tiers des personnes sorties en 2008 d'un CAE effectué au sein d'un ACI sont des hommes, contre 28 % de celles dont le CAE s'est déroulé chez un autre employeur. Un peu plus de la moitié d'entre elles (55 %) étaient âgées de moins de 26 ans lors de leur embauche en contrat aidé, contre 32 % des autres sortants. Elles ont également un niveau de formation plus faible : 44 % ont un niveau de formation initiale inférieur au CAP contre 22 % des autres sortants. Leur ancienneté d'inscription à l'ANPE est un peu plus courte, mais elles étaient plus souvent allocataires de minima sociaux que les autres sortants lors de leur entrée en contrat aidé (27 % parmi les sortants d'ACI en CAE contre 18 % pour les autres sortants).

La durée totale que les sortants de CAE en ACI ont effectivement passée en CAE est plus courte que pour les autres sortants : six mois ou moins pour 40 % d'entre eux contre 20 % parmi les salariés ayant été employés par un autre type d'employeur. Enfin, les sortants de CAE en ACI ont logiquement été plus souvent employés par des associations : 87 % contre 38 %. En effet, les ACI sont dans une large majorité portés par des associations [6].

Globalement, les sortants de CAV qui se sont déroulés en ACI présentent les mêmes spécificités que les sortants de CAE, celles-ci étant cependant moins accentuées. En particulier, les sortants de CAV en ACI ne sont pas plus jeunes que les autres sortants de CAV. Ils étaient par ailleurs plus souvent allocataires du RMI avant l'embauche (dans 86 % des cas) que les autres sortants (dans 67 % des cas).

### « Toutes choses égales par ailleurs », les salariés en ACI accèdent plus à la formation

Les sortants de CAE en ACI en 2008 déclarent un peu plus souvent que les autres sortants de CAE avoir suivi une formation au cours de leur contrat aidé (35 % contre 32 %), contrairement aux sortants de CAV qui sont dans la moyenne. Toutefois, à principales caractéristiques comparables des salariés (sexe, âge, niveau de diplôme, ancienneté d'inscription comme demandeur d'emploi...) et des contrats (durée totale passée sous le contrat aidé), les sortants ont plus de chances d'avoir suivi une formation au cours de leur contrat aidé s'ils étaient employés par un ACI, que ce soit en CAE ou en CAV. Notamment, si les sortants de CAV en ACI n'ont pas bénéficié plus souvent d'une formation que les autres sortants de CAV, c'est principalement du fait de leur plus faible niveau de formation initiale et du fait que les salariés les moins qualifiés accèdent dans leur ensemble moins fréquemment à la formation.

Tableau A • Situation professionnelle des personnes sorties de CAE et de CAV s'étant déroulés en ACI, six mois après leur sortie en 2008

		Sortants de l'année 2008				
		Situation à six mois				
		Emploi	dont emploi durable	Stages de formation, études	Chômage	Inactivité
CAE	Sortants d'ACI	27,0	14,6	6,5	60,0	6,5
	Ensemble	46,6	32,3	4,9	43,4	5,1
CAV	Sortants d'ACI	21,5	10,4	4,5	67,9	6,1
	Ensemble	30,8	18,7	4,1	59,5	5,6

Lecture : Les personnes sorties de CAE en 2008 sont 46,6 % à être en emploi six mois après la fin de leur CAE. Elles sont 27,0 % parmi celles qui ont effectué leur CAE au sein d'un ACI.

Champ : sortants de l'année 2008.

Source : ASP, traitement Dares.

### Les sortants d'ACI s'insèrent moins souvent que les autres dans l'emploi

Les sortants qui ont effectué leur contrat aidé dans un ACI sont moins souvent en emploi que l'ensemble des sortants six mois après la fin de leur contrat. C'est particulièrement le cas en CAE. Les sortants de CAE en ACI sont en effet 27 % à être en emploi à l'issue de leur contrat, contre 47 % de l'ensemble des sortants de CAE en 2008, soit un écart de -20 points (tableau A). L'écart est plus réduit à l'issue du CAV, les caractéristiques des salariés, qu'ils travaillent en ACI ou non, étant plus proches. Les personnes sorties de CAV en ACI sont ainsi 22 % à occuper un emploi six mois après leur CAV, contre 31 % pour l'ensemble des sortants de CAV, soit un écart de -9 points. Les sortants d'ACI sont également nettement moins souvent en emploi durable six mois après la fin de leur contrat.

Cette moindre insertion dans l'emploi s'explique en partie par le profil spécifique des personnes passées par un ACI (niveau de formation plus faible, plus souvent allocataires du RMI...). À caractéristiques observables (sexe, âge, niveau de formation initiale, durée passée en contrat aidé...) comparables, les sortants d'ACI ont néanmoins moins de chances d'être en emploi six mois après la fin de leur contrat aidé, qu'il s'agisse d'un CAE ou d'un CAV. Ils peuvent toutefois présenter d'autres caractéristiques spécifiques inobservées ou imparfaitement prises en compte ici qui rendent leur insertion dans l'emploi plus difficile.

Moins souvent en emploi, les sortants d'ACI sont en contrepartie plus souvent au chômage. Six mois après la sortie d'un CAE et d'un CAV, la part des sortants d'ACI au chômage est ainsi supérieure de respectivement 17 points et 8 points à la moyenne.

(1) Le fait que l'employeur soit ou non un atelier ou chantier d'insertion est inconnu dans 13 % des cas pour les sortants de CAV en 2008.