

## LES CONTRATS D'AIDE À L'EMPLOI EN 2012

### Des entrées en hausse et des contrats toujours ciblés sur les publics en difficulté

**En 2012, 498 000 conventions de contrats aidés ont été signées dont 446 000 dans le secteur non marchand et 52 000 dans le secteur marchand.**

**248 000 sont des nouvelles embauches et 220 000 sont des reconductions de contrats. Le nombre de contrats signés a augmenté de 12 % par rapport à 2011 grâce au dynamisme des entrées du secteur non marchand (+14 %) tandis que celles du secteur marchand se sont légèrement contractées (-3 %).**

**Dans la continuité des objectifs fixés en 2011, les contrats aidés conclus en 2012 sont restés ciblés sur les personnes les plus éloignées de l'emploi : les demandeurs d'emploi de longue durée, les allocataires du RSA et, parmi eux, les seniors et les jeunes en difficulté.**

**Les intentions d'accompagnement professionnel et de formation sont toujours plus fréquentes. Les périodes d'immersion chez un autre employeur pour les salariés en CUI-CAE restent quant à elles marginales, malgré les incitations mises en place.**

En 2012, 498 000 conventions de contrats aidés, embauches initiales et reconductions, ont été signées : 52 000 dans le secteur marchand, en contrat unique d'insertion-contrat initiatives emploi (CUI-CIE) (1), et 446 000 dans le secteur non marchand, dont 444 000 en contrat unique d'insertion-contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) (tableau 1). 700 « CUI de 7 heures » ont été également conclus, dispositif expérimenté en 2012 par plusieurs conseils généraux, à destination des bénéficiaires du RSA [C1]. Par ailleurs, 1 300 jeunes ont été recrutés en emploi d'avenir, quasiment tous dans le secteur non marchand. Entrés en vigueur le 1<sup>er</sup> novembre 2012, les emplois d'avenir sont réservés aux jeunes sans emploi peu ou pas qualifiés [C2, C3].

Dans le secteur marchand, les embauches se sont à nouveau légèrement contractées (-3 %), après une forte baisse entre 2010 et 2011, et restent inférieures à leur niveau de 2006-2008, soit avant la crise. Au contraire, les entrées dans le secteur non marchand ont été plus dynamiques qu'en 2011 (+14 %) et atteignent leur plus haut niveau depuis 10 ans. Globalement, les embauches en contrats aidés en 2012 sont ainsi supérieures de 12 % à celles de 2011 mais restent inférieures à celles de 2009 et, surtout, de 2010, dernier point haut observé (521 000 conventions signées).

En 2012, la moitié des CUI-CAE sont des reconductions de contrats, alors que ces dernières sont rares en CUI-CIE (3 %) dans la mesure où 65 % de ces contrats sont conclus à durée indéterminée. La part

(1) Le contrat unique d'insertion (CUI) s'est substitué aux contrats issus de la loi de cohésion sociale de janvier 2005 depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2010 en France métropolitaine et le 1<sup>er</sup> janvier 2011 dans les départements d'outre-mer. Il a été mis en œuvre à Mayotte à partir du 7 mai 2012.

Tableau 1 • Entrées et effectifs de personnes en contrats aidés

		2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012					
		Total	Total	Total	Total	Total	Total	T1	T2	T3	T4	Total	
Secteur marchand	CIE	Conventions signées .....	80 155	37 605	35 640	100 668							
		Dont : nouveaux contrats .....	78 664	37 082	35 446	99 765							
		avenants de reconduction .....	1 491	523	194	903							
		<b>Effectifs en fin d'année ou de trimestre</b>	<b>85 021</b>	<b>23 318</b>	<b>23 555</b>	<b>74 775</b>	<b>6 473</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
	CI-RMA	Conventions signées* .....	28 929	36 443	26 331	17 056	241	0					
		Dont : nouveaux contrats* .....	23 688	29 400	21 533	12 668	208	0					
		avenants de reconduction* .....	5 241	7 043	4 798	4 388	33	0					
		<b>Effectifs en fin d'année ou de trimestre</b>	<b>17 941</b>	<b>24 603</b>	<b>19 040</b>	<b>10 411</b>	<b>1 364</b>	<b>46</b>	<b>25</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
	CUI-CIE	Conventions signées .....					113 227	53 343	20 713	12 788	8 421	9 859	51 781
		Dont : nouveaux contrats .....					112 410	52 330	20 317	12 389	7 984	9 507	50 197
		avenants de reconduction .....					817	1 013	396	399	437	352	1 584
		<b>Effectifs en fin d'année ou de trimestre</b>					<b>54 751</b>	<b>43 500</b>	<b>45 912</b>	<b>39 387</b>	<b>31 171</b>	<b>25 721</b>	<b>25 721</b>
Emplois d'avenir	Conventions signées .....										13	13	
	<b>Effectifs en fin d'année ou de trimestre</b>										<b>13</b>	<b>13</b>	
Secteur non marchand**	CAE	Conventions signées* .....	273 884	266 322	186 443	285 232	29 138	0					
		Dont : nouveaux contrats* .....	161 836	150 122	102 112	192 901	18 479	0					
		avenants de reconduction* .....	112 048	116 200	84 331	92 331	10 659	0					
		<b>Effectifs en fin d'année ou de trimestre</b>	<b>177 072</b>	<b>162 972</b>	<b>114 524</b>	<b>189 060</b>	<b>27 003</b>	<b>185</b>	<b>108</b>	<b>53</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
	CAV	Conventions signées* .....	105 420	124 201	109 388	99 730	980	0					
		Dont : nouveaux contrats* .....	93 873	69 791	52 743	47 999	703	0					
		avenants de reconduction* .....	11 547	54 410	56 645	51 731	277	0					
		<b>Effectifs en fin d'année ou de trimestre</b>	<b>87 702</b>	<b>104 529</b>	<b>84 391</b>	<b>69 404</b>	<b>5 987</b>	<b>474</b>	<b>366</b>	<b>262</b>	<b>115</b>	<b>11</b>	<b>11</b>
	CUI-CAE	Conventions signées .....					376 970	391 879	122 708	101 827	120 046	99 149	443 730
		Dont : nouveaux contrats .....					328 216	233 252	68 114	52 932	53 438	50 805	225 289
		avenants de reconduction .....					48 754	158 627	54 594	48 895	66 608	48 344	218 441
		<b>Effectifs en fin d'année ou de trimestre</b>					<b>241 308</b>	<b>228 134</b>	<b>246 528</b>	<b>254 089</b>	<b>229 871</b>	<b>224 716</b>	<b>224 716</b>
Emplois d'avenir	Conventions signées .....										1 262	1 262	
	<b>Effectifs en fin d'année ou de trimestre</b>										<b>1 248</b>	<b>1 248</b>	

Source : ASP ; traitement Dares.

Note : les renouvellements des salariés en contrats issus de la loi de cohésion sociale en 2010-2011 sont comptabilisés comme des entrées initiales en CUI.

\* Les seules entrées dans ces contrats en 2010 concernent les Dom.

\*\* Hors « CUI de 7 heures ».

Lecture : en 2012, 51 781 conventions de CUI-CIE, dont 50 197 conventions initiales et 1 584 avenants de reconduction, ont été conclues en France.

La série complète depuis 2005 est disponible sur le site internet du ministère.

Champ : France entière.

des reconductions de CUI-CAE est en forte hausse par rapport à 2011 (+10 points), en raison notamment de contrats initiaux plus courts : 7 mois en moyenne en 2011 et 2012, contre 9 mois en 2010.

## Une augmentation des entrées en CUI-CAE en 2012

Dans le secteur non marchand, 446 000 contrats aidés (CUI-CAE, « CUI de 7 heures ») et emplois d'avenir ont débuté en 2012, après 392 000 en 2011 (+14 %). Les employeurs du secteur non marchand ont ainsi conclu 90 % de l'ensemble des conventions de contrat aidé, après 88 % en 2011.

La loi de finances initiale (LFI) prévoyait une enveloppe de 340 000 CUI-CAE pour l'année 2012, avec une programmation de 225 000 contrats au 1<sup>er</sup> semestre 2012, en hausse par rapport aux embauches observées au 2<sup>nd</sup> semestre 2011 [C4]. Les moyens affectés aux contrats aidés non marchands ont toutefois été revus à la hausse en cours d'année, avec un supplément de 60 000 CUI-CAE programmé en juin 2012 afin d'éviter une forte baisse des entrées au 2<sup>nd</sup> semestre, alors que la situation sur le marché

du travail restait dégradée [C5]. En octobre 2012, l'enveloppe affectée aux CUI-CAE a été de nouveau augmenté de 40 000, pour être portée à 440 000 sur l'ensemble de l'année [C6]. *In fine*, le nombre de CUI-CAE programmé a été légèrement dépassé : 224 000 CUI-CAE ont été signés au 1<sup>er</sup> semestre et 218 000 au 2<sup>nd</sup>.

Dans un contexte de persistance du chômage et d'augmentation continue de la durée passée au chômage, les CUI-CAE devaient être ciblés en priorité sur l'ensemble des chômeurs de longue durée, notamment les jeunes en difficulté et les seniors, ainsi que sur les bénéficiaires du RSA. Les instructions nationales préconisaient ainsi de privilégier les employeurs recrutant les publics les plus en difficulté et ceux mettant en œuvre des actions d'insertion durable en leur proposant un taux de prise en charge majoré jusqu'à 80 % tandis que le taux moyen hors ateliers et chantiers d'insertion (ACI) restait fixé à 70 % et celui des ACI à 105 %. Initialement fixée à 7 mois au 1<sup>er</sup> semestre, la durée moyenne prévue de versement de l'aide financière associée aux contrats a été relevée à 8,7 mois au 2<sup>nd</sup> semestre. Dans les faits, la durée prévue par les conventions d'embauche en CUI-CAE effectivement conclus est restée inférieure à ces objectifs, même si elle a légèrement augmenté en fin d'année.

## 700 « CUI de 7 heures » conclus en 2012 et 1 300 embauches en emplois d'avenir fin 2012

Parallèlement, a été expérimenté en 2012 le « CUI de 7 heures », permettant aux conseils généraux de prescrire dans le secteur non marchand des CUI assortis d'un faible temps de travail hebdomadaire (7 heures au lieu des 20 heures minimum usuellement prévues par le CUI-CAE), de 6 mois renouvelables et pris en charge à 95 %. Ce dispositif, ouvert à une quinzaine de départements volontaires, était réservé aux bénéficiaires du RSA afin de favoriser leur accès ultérieur à des contrats aidés plus longs ou de droit commun (2). L'enveloppe initiale permettait de conclure 10 000 CUI de 7 heures mais seuls 700 ont été signés en 2012.

Face aux difficultés rencontrées par les jeunes pour trouver un emploi, en particulier ceux peu ou pas qualifiés ou résidant dans certains territoires (départements d'outre-mer, zones urbaines sensibles et zones de revitalisation rurale...), le gouvernement a créé les emplois d'avenir au 2<sup>nd</sup> semestre 2012. Entrés en vigueur le 1<sup>er</sup> novembre 2012, ces contrats sont destinés aux employeurs des secteurs non marchands (encadrés 2) et marchands. En novembre et décembre 2012, 1 300 jeunes ont été embauchés en emplois d'avenir, hors emploi d'avenir professeurs (3), quasi-exclusivement non marchands (4) (5).

## Un léger repli des entrées en CUI-CIE en 2012

Dans le secteur marchand, 52 000 CUI-CIE ont débuté en 2012, soit 3 % de moins qu'en 2011 (53 000). La LFI pour 2012 prévoyait 45 000 CUI-CIE, dont 25 000 au 1<sup>er</sup> semestre, ciblés sur les demandeurs d'emploi âgés de 50 ans ou plus et les jeunes en difficulté. Cette enveloppe a été relevée à 53 000 en juin (soit 20 000 entrées supplémentaires par rapport au niveau atteint fin juin 2012). Ainsi, les deux tiers des CUI-CIE de l'année ont été conclus au 1<sup>er</sup> semestre (34 000 puis 18 000 au 2<sup>nd</sup> semestre).

## 252 000 bénéficiaires de contrat aidé fin 2012

Fin 2012, 252 000 personnes étaient salariées en contrats aidés : 26 000 en CUI-CIE, 225 000 en CUI-CAE, 1 300 en emplois d'avenir (presque tous non marchands). Moins de 300 personnes bénéficiaient encore d'un CUI de 7 heures et une dizaine d'un contrat d'avenir, dispositifs en extinction. Le nombre total de bénéficiaires de contrat aidé fin 2012 s'est ainsi réduit de 7 % par rapport à son niveau de fin 2011 (272 000). Cette baisse est essentiellement imputable au secteur marchand (-41 %), les effectifs dans le secteur non marchand étant restés quasiment stables (-1 %).

Le nombre de salariés en contrats aidés marchands, stable en début d'année, a ensuite continuellement baissé, de mai à décembre 2012 : les entrées ont diminué tandis que les sorties, correspondant aux nombreux CUI-CIE signés au 4<sup>e</sup> trimestre 2011 et au 1<sup>er</sup> trimestre 2012, ont fortement augmenté. Dans le secteur non marchand, les effectifs ont augmenté au 1<sup>er</sup> semestre, s'élevant à 255 000 fin juin 2012, grâce à des entrées particulièrement dynamiques. En seconde partie d'année, les effectifs ont diminué, d'abord fortement, puis modérément pour atteindre, fin décembre, un niveau légèrement inférieur à celui de décembre 2011.

## Des CUI-CIE toujours ciblés sur les demandeurs d'emploi de longue durée

En 2012, les femmes ont signé 43 % des contrats aidés du secteur marchand (6) (+1 point par rapport à 2011, tableau 2). La part des seniors de 50 ans ou plus dans les entrées en contrats aidés marchands, en forte progression entre 2010 et 2011, s'est réduite de 2 points en 2012, à 24 %. Cette baisse a profité aux bénéficiaires âgés de 26 à 49 ans et aux jeunes de moins de 26 ans dont les parts ont chacune augmenté d'1 point, passant respectivement à 42 % et à 34 %. Parallèlement, les missions locales ont prescrit davantage de CUI-CIE à destination des jeunes. Ainsi, parmi les jeunes entrés en CUI-CIE, 45 % ont été orientés par les missions locales en 2012 contre 37 % en 2011.

Tout au long de l'année, le niveau de formation des nouveaux bénéficiaires de CUI-CIE s'est progressivement élevé, et ce, quel que soit leur âge : 41 % d'entre eux ont une formation équivalente ou supérieure au baccalauréat, après 37 % en 2011. En contrepartie, la part des bénéficiaires ayant un niveau de formation inférieur au CAP ou BEP s'est réduite d'1 point, à 13 %, et celle des bénéficiaires ayant un CAP-BEP de 3 points, à 45 %.

Les demandeurs d'emploi inscrits depuis un an ou plus restent majoritaires en 2012 et représentent 54 % des nouvelles embauches en CUI-CIE, comme en 2011, année de recentrage du CUI sur ce public prioritaire. En effet, ce ciblage sur les demandeurs d'emploi de longue durée a été maintenu en 2012. La part de ceux inscrits depuis deux ans ou plus s'est même légèrement accrue (+2 points), en particulier chez les bénéficiaires de 50 ans ou plus (+3 points).

D'avantage de personnes reconnues travailleurs handicapés ont été embauchées en CUI-CIE en 2012 : 9 % des entrées, après 6 % en 2011 et 2 % en 2010. Cette hausse s'explique en partie par la suppression de la prime initiative emploi versée par l'Agefiph aux employeurs recrutant des personnes handicapées rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi. Par ailleurs,

(2) À partir de 2013, ce type de contrat ne bénéficie plus d'un cofinancement particulier de l'État, mais les départements peuvent toujours prescrire des CUI de quotité hebdomadaire adaptée en vue de répondre aux difficultés particulières des intéressés.

(3) Les emplois d'avenir professeur (EAP) ne sont pas dans le champ de l'étude. Les EAP sont réservés aux étudiants boursiers se destinant à l'enseignement. C'est un dispositif d'aide à l'insertion professionnelle dans les métiers du professorat. Il vise à permettre à davantage d'étudiants d'origine modeste de s'orienter vers les métiers de l'enseignement en leur proposant un parcours professionnalisant et un complément de ressources. Pour plus d'informations : <http://www.education.gouv.fr/cid61330/les-emplois-d-avenir-professeur.html>

(4) Les emplois d'avenir ont été également ouverts à certains employeurs du secteur marchand, mais les entrées ont été marginales en 2012 (une dizaine).

(5) En 2013, 75 000 emplois d'avenir (hors emplois d'avenir professeur) ont effectivement débuté, dont 82 % dans le secteur non marchand.

(6) Compte tenu de la faible part des emplois d'avenir (marchands et non marchands) conclus en 2012 et de leur spécificité, ils ne sont pas pris en compte dans les tableaux et les analyses des caractéristiques des bénéficiaires et des contrats.

le CUI a été davantage ciblé sur cette population. Parallèlement, à la suite de l'ouverture de la prescription de CUI aux Cap emploi (7) à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012, ces derniers ont prescrit 4 % des nouveaux CUI-CIE signés.

La part des allocataires de minima sociaux a légèrement augmenté en 2012, passant de 21 % à 23 %. Cette progression est plus marquée chez les bénéficiaires de 50 ans ou plus pour lesquels cette part est passée de 16 % à 19 % tandis qu'elle s'établit à 38 % (+1 point) chez les 26-49 ans et est restée stable à 6 % chez les moins de 26 ans. Ces évolutions ont été favorisées par la priorité renouvelée aux allocataires de minima sociaux seniors ou aux chômeurs de longue durée et par la forte mobilisation des conseils généraux. Ces derniers ont ainsi prescrit une part croissante des CUI-CIE : 11 % en 2012, après 7 % en 2011. La part des allocataires de minima sociaux avait déjà fortement augmenté en 2011 (+8 points par rapport à 2010).

### Des salariés en CUI-CAE un peu plus qualifiés

Comme dans le secteur marchand, les caractéristiques des bénéficiaires de CUI-CAE en 2012 ont peu évolué par rapport à 2011, ces contrats

restant orientés vers les publics les plus éloignés de l'emploi.

62 % des nouvelles entrées ont concerné des femmes, après 61 % en 2011 (tableau 3). L'âge moyen d'entrée en contrat aidé du secteur non marchand n'a pas beaucoup varié entre 2011 et 2012 : les jeunes de moins de 26 ans et les seniors ont été un peu plus nombreux dans les embauches (+1 point chacun) en représentant respectivement 29 % et 18 %. Lorsque l'analyse est élargie à l'ensemble des contrats aidés du secteur non marchand, pour tenir compte de l'entrée en vigueur des emplois d'avenir fin 2012, cette répartition ne change pas, le volume des entrées en emplois d'avenir étant très inférieur à celui des entrées en CUI-CAE en 2012.

En 2012, les salariés embauchés en CUI-CAE ont un niveau de formation supérieur à celui observé en 2011 : 63 % des nouveaux bénéficiaires ont un niveau inférieur ou égal au CAP ou BEP, après 68 % en 2011. Quelle que soit la classe d'âge, la part des moins diplômés s'est réduite au profit des salariés de niveau équivalent au baccalauréat (+2 points) ou supérieur (+3 points).

Tout comme le CUI-CIE, le CUI-CAE reste ciblé sur les demandeurs d'emploi de longue durée.

(7) Cap emploi est un réseau national de 102 organismes de placement spécialisés assurant une mission de service public, inscrits dans le cadre de la loi Handicap de février 2005 et dédiés à l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Dans le cadre d'une compétence départementale, au sein d'un réseau national, chaque Cap emploi assure une mission de service public en complément de l'action de Pôle emploi. Leur objectif est de favoriser l'embauche des personnes handicapées dans les entreprises, privées ou publiques.

Tableau 2 • **Caractéristiques des nouveaux bénéficiaires de contrats aidés du secteur marchand**

	En %			
	2009	2010	2011	2012
	<b>CIE + CI-RMA</b>	<b>CUI-CIE + CI-RMA</b>	<b>CUI-CIE</b>	<b>CUI-CIE</b>
<b>Sexe</b>				
Homme.....	55,5	58,1	57,8	57,1
Femme.....	44,5	41,9	42,2	42,9
<b>Âge</b>				
Moins de 26 ans.....	45,2	48,2	32,8	33,8
De 26 à 49 ans.....	36,1	36,4	40,7	41,8
50 ans ou plus.....	18,7	15,5	26,5	24,5
<b>Niveau de formation</b>				
Inférieur au CAP (V bis et VI).....	12,9	12,0	14,0	13,4
Niveau CAP-BEP (V).....	46,8	46,2	48,5	45,4
Niveau baccalauréat.....	22,4	23,7	21,7	24,1
Supérieur au baccalauréat.....	17,8	18,1	15,8	17,1
<b>Durée d'inscription à Pôle emploi avant l'embauche</b>				
Non-inscrit.....	15,3	12,5	7,8	8,5
Moins de 6 mois.....	33,8	35,2	24,4	24,4
De 6 à 11 mois.....	17,3	19,2	13,4	13,4
De 12 à 23 mois.....	20,0	21,9	32,0	29,2
24 mois ou plus.....	13,6	11,1	22,4	24,5
<b>Personnes handicapées.....</b>	3,1	2,2	6,3	9,0
<b>Bénéficiaire d'un minimum social*</b> .....	15,8	13,0	21,4	22,8
RMI-RSA (hors RSA majoré).....	10,4	8,4	13,8	14,1
Allocation de parent isolé - RSA majoré.....	0,4	0,8	0,9	1,0
Allocation de solidarité spécifique.....	4,8	3,6	6,3	7,0
Allocation aux adultes handicapés.....	ND	0,3	0,6	1,0
Allocation temporaire d'attente.....	ND	0,1	0,1	0,2

\* Total calculé sans l'AAH pour le CIE, la part de ces allocataires dans les embauches sous ce contrat n'étant pas connue.

ND : non disponible.

Lecture : en 2012, 57,1 % des conventions initiales du secteur marchand ont été signées par des hommes.

Champ : embauches en conventions initiales ; France entière.

Tableau 3 • **Caractéristiques des nouveaux bénéficiaires de contrats aidés du secteur non marchand**

	En %			
	2009	2010	2011	2012
	<b>CAE + CAV</b>	<b>CUI-CAE + CAE + CAV</b>	<b>CUI-CAE</b>	<b>CUI-CAE</b>
<b>Sexe</b>				
Homme.....	37,1	36,9	38,6	37,8
Femme.....	62,9	63,1	61,4	62,2
<b>Âge</b>				
Moins de 26 ans.....	29,7	28,6	28,3	28,7
De 26 à 49 ans.....	54,3	53,0	54,6	53,4
50 ans ou plus.....	15,9	18,4	17,1	17,9
<b>Niveau de formation</b>				
Inférieur au CAP (V bis et VI).....	22,1	20,9	24,7	22,4
Niveau CAP-BEP (V).....	42,5	41,8	43,8	41,1
Niveau baccalauréat.....	20,7	21,5	19,8	21,8
Supérieur au baccalauréat.....	14,6	15,8	11,7	14,7
<b>Durée d'inscription à Pôle emploi avant l'embauche</b>				
Non-inscrit.....	8,3	10,1	7,7	8,4
Moins de 6 mois.....	21,5	22,5	20,9	18,1
De 6 à 11 mois.....	15,3	15,4	12,5	12,3
De 12 à 23 mois.....	30,5	28,7	30,2	30,1
24 mois ou plus.....	24,4	23,3	28,7	31,1
<b>Personnes handicapées.....</b>	6,6	6,2	6,1	7,5
<b>Bénéficiaire d'un minimum social*</b> .....	30,3	29,1	38,6	37,4
RMI-RSA (hors RSA majoré).....	22,2	20,5	30,0	27,3
Allocation de parent isolé - RSA majoré.....	1,1	1,6	1,9	2,1
Allocation de solidarité spécifique.....	6,5	6,3	6,2	7,3
Allocation aux adultes handicapés.....	ND	ND	0,8	1,1
Allocation temporaire d'attente.....	ND	ND	0,2	0,5

\* Total calculé sans l'AAH pour le CAE, la part de ces allocataires dans les embauches sous ce contrat n'étant pas connue.

ND : non disponible.

Lecture : en 2012, 37,8 % des conventions initiales du secteur non marchand ont été signées par des hommes.

Champ : embauches en conventions initiales ; France entière.

Tableau 4 • Employeurs recourant aux contrats aidés du secteur non marchand

En %

	2009	2010	2011	2012
	CAE + CAV	CUI-CAE + CAE + CAV	CUI-CAE	CUI-CAE
Commune ou EPCI*	17,6	17,4	17,5	16,6
Région et département	1,3	1,6	2,0	1,6
Association, fondation	48,1	47,8	51,3	51,3
Dont : atelier et chantier d'insertion (ACI)	14,1	16,9	19,5	19,0
Établissement public d'enseignement	19,0	19,1	14,4	15,9
Établissement sanitaire public	8,0	7,5	7,6	7,5
Autre établissement public	5,3	5,9	6,5	6,3
Autre personne morale	0,6	0,7	0,7	0,9

\* Établissement public de coopération intercommunale.

Lecture : en 2012, 16,6 % des conventions initiales du secteur non marchand ont été signées par des communes ou des EPCI.

Champ : embauches en conventions initiales ; France entière.

Source : ASP ;  
traitement Dares.

La part des salariés inscrits à Pôle emploi depuis 2 ans ou plus a augmenté, passant de 23 % à 31 % entre 2010 et 2012, principalement au détriment de celle des salariés inscrits depuis moins de 6 mois, passée pour sa part de 23 % à 18 %. Cette évolution est moins marquée pour les jeunes de moins de 26 ans, qui sont moins nombreux à avoir connu de longues périodes sans emploi avant leur entrée en contrat aidé, en lien avec leur moindre ancienneté sur le marché du travail. Les personnes handicapées ont été davantage recrutées en CUI-CAE en 2012 (8 %) qu'en 2011 (6 %). Cap emploi a prescrit 2 % des conventions conclues en 2012 et 25 % de celles signées par des personnes se déclarant reconnues travailleurs handicapés. La part des allocataires de minima sociaux dans les embauches du secteur non marchand s'est légèrement réduite en 2012 (de 39 % à 37 %) contrairement à ce qui est observé dans le secteur marchand. La baisse est un peu plus prononcée pour les bénéficiaires du RSA socle (-3 points) tandis que la part des bénéficiaires de l'allocation spécifique de solidarité (ASS) est en hausse (+1 point) en lien avec le ciblage des CUI-CAE sur les seniors, plus souvent éligibles à ce minimum social.

### Les associations et fondations, premiers employeurs de salariés en CUI-CAE

Les associations et fondations ont embauché en 2012 plus de la moitié des nouveaux bénéficiaires de contrats aidés du secteur non marchand, comme en 2011 (tableau 4). Parmi elles, les associations conventionnées en tant que structures porteuses d'ateliers et chantiers d'insertion (ACI) ont réalisé 19 % des embauches en CUI-CAE, une part stable par rapport à 2011. 2 % des embauches ont été réalisées par des ACI n'ayant pas le statut d'association. En 2012, les collectivités territoriales ont réalisé 18 % des embauches (-1 point par rapport à 2011) et les établissements publics d'enseignement 16 % (+1 point). Ces derniers se distinguent d'ordinaire par une plus forte saisonnalité des entrées : en 2012, 44 % des entrées initiales y ont eu lieu au 1<sup>er</sup> trimestre, contre 30 % pour l'ensemble des employeurs et la moitié des reconductions y a eu lieu au 3<sup>e</sup> trimestre, contre 30 % pour l'ensemble des employeurs.

Tableau 5 • Répartition des embauches en contrats aidés du secteur marchand selon le secteur d'activité et la taille d'établissement

En %

	2009	2010	2011	2012
	CIE + CI-RMA	CUI-CIE + CI-RMA	CUI-CIE	CUI-CIE
<b>Secteurs d'activité</b>				
Agriculture (A)	4,0	3,1	2,4	2,5
Industrie (B, C, D, E)	11,8	12,8	13,8	13,4
Construction (F)	12,5	13,0	13,2	12,4
Tertiaire (G à U)	68,3	71,1	70,6	71,7
Dont : commerce (G)	21,6	22,6	22,5	22,0
hébergement et restauration (I)	14,9	17,7	15,2	15,9
activités de soutien aux entreprises (M,N)	11,8	12,4	12,7	13,6
Autres*	3,4	0,0	0,0	0,0
<b>Effectif de l'établissement employeur</b>				
9 salariés ou moins	56,9	57,9	59,1	60,2
De 10 à 19 salariés	14,1	12,9	12,7	12,3
De 20 à 49 salariés	14,9	14,5	14,7	13,8
50 salariés ou plus	14,0	14,7	13,5	13,6

\* Correspond aux codes Naf non valides.

Lecture : en 2012, 71,7 % des conventions initiales du secteur marchand ont été signées dans le secteur tertiaire.

Champ : embauches en conventions initiales ; France entière.

Source : ASP ;  
traitement Dares.

Tableau 6 • Métiers exercés par les salariés entrés en contrat unique d'insertion

En %

Flux d'embauche par métier*	CUI-CIE			CUI-CAE		
	2010	2011	2012	2010	2011	2012
<b>Agriculture et pêche, espaces naturels et espaces verts, soins aux animaux.....</b>	<b>4,7</b>	<b>3,6</b>	<b>3,8</b>	<b>11,3</b>	<b>14,3</b>	<b>13,2</b>
<b>Commerce, vente et grande distribution .....</b>	<b>23,0</b>	<b>22,8</b>	<b>22,5</b>	<b>1,6</b>	<b>1,8</b>	<b>1,7</b>
<i>Dont : commerce non alimentaire et de prestations de confort.....</i>	<i>7,6</i>	<i>7,4</i>	<i>7,0</i>	<i>1,0</i>	<i>1,2</i>	<i>1,1</i>
<i>force de vente.....</i>	<i>6,8</i>	<i>6,7</i>	<i>7,0</i>	<i>0,3</i>	<i>0,3</i>	<i>0,3</i>
<i>grande distribution.....</i>	<i>4,3</i>	<i>3,8</i>	<i>3,9</i>	<i>0,2</i>	<i>0,2</i>	<i>0,2</i>
<i>commerce alimentaire et métiers de bouche.....</i>	<i>4,1</i>	<i>4,6</i>	<i>4,3</i>	<i>0,1</i>	<i>0,1</i>	<i>0,1</i>
<b>Construction, bâtiment et travaux publics .....</b>	<b>11,8</b>	<b>11,6</b>	<b>10,9</b>	<b>2,6</b>	<b>2,7</b>	<b>2,8</b>
<b>Hôtellerie, restauration, tourisme, loisirs et animation .....</b>	<b>18,1</b>	<b>15,9</b>	<b>16,7</b>	<b>9,4</b>	<b>10,0</b>	<b>9,8</b>
<i>Dont : animation d'activités de loisirs.....</i>	<i>0,5</i>	<i>0,6</i>	<i>0,5</i>	<i>6,2</i>	<i>6,0</i>	<i>5,7</i>
<i>production culinaire.....</i>	<i>10,2</i>	<i>9,4</i>	<i>9,9</i>	<i>2,3</i>	<i>3,1</i>	<i>3,1</i>
<i>service.....</i>	<i>5,5</i>	<i>4,4</i>	<i>4,5</i>	<i>0,1</i>	<i>0,2</i>	<i>0,1</i>
<b>Industrie .....</b>	<b>7,0</b>	<b>8,0</b>	<b>7,5</b>	<b>1,4</b>	<b>1,4</b>	<b>1,3</b>
<b>Installation et maintenance .....</b>	<b>6,0</b>	<b>5,8</b>	<b>5,9</b>	<b>8,3</b>	<b>8,9</b>	<b>8,9</b>
<b>Santé .....</b>	<b>1,6</b>	<b>1,4</b>	<b>1,6</b>	<b>6,2</b>	<b>6,5</b>	<b>6,3</b>
<b>Services à la personne et à la collectivité .....</b>	<b>6,4</b>	<b>7,6</b>	<b>7,9</b>	<b>38,4</b>	<b>38,8</b>	<b>39,0</b>
<i>Dont : aide à la vie quotidienne.....</i>	<i>1,6</i>	<i>2,0</i>	<i>2,3</i>	<i>10,0</i>	<i>9,9</i>	<i>10,1</i>
<i>formation initiale et continue (surveillant.....)</i>	<i>0,4</i>	<i>0,6</i>	<i>0,5</i>	<i>9,5</i>	<i>8,8</i>	<i>10,2</i>
<i>nettoyage et propreté industriels.....</i>	<i>1,8</i>	<i>2,1</i>	<i>2,1</i>	<i>9,5</i>	<i>11,0</i>	<i>9,6</i>
<b>Support à l'entreprise .....</b>	<b>9,7</b>	<b>11,0</b>	<b>11,4</b>	<b>16,0</b>	<b>11,3</b>	<b>12,6</b>
<i>Dont : secrétariat et assistance.....</i>	<i>6,4</i>	<i>7,5</i>	<i>7,9</i>	<i>14,9</i>	<i>10,5</i>	<i>11,8</i>
<b>Transport et logistique .....</b>	<b>8,6</b>	<b>9,1</b>	<b>9,0</b>	<b>2,1</b>	<b>2,3</b>	<b>2,3</b>
<i>Dont : magasinage, manutention des charges &amp; déménagement.....</i>	<i>3,2</i>	<i>3,3</i>	<i>3,5</i>	<i>1,2</i>	<i>1,3</i>	<i>1,2</i>
<i>personnel de conduite du transport routier.....</i>	<i>4,9</i>	<i>5,2</i>	<i>4,9</i>	<i>0,8</i>	<i>0,9</i>	<i>1,0</i>
<b>Autres**.....</b>	<b>3,1</b>	<b>3,2</b>	<b>2,8</b>	<b>2,7</b>	<b>2,0</b>	<b>2,1</b>

Source : ASP ;  
traitement Dares.

\* La nomenclature des métiers exercés en contrat aidé a changé fin 2009 et permet depuis 2010 d'identifier 14 grands domaines (1<sup>er</sup> caractère du code Rome). Ce changement ne permet pas d'établir de lien univoque entre l'ancienne et la nouvelle nomenclature.

\*\* La catégorie « autres » comprend les métiers liés aux arts et façonnage d'ouvrages d'art, les métiers liés à la banque, à l'assurance et à l'immobilier, les métiers liés au spectacle et les métiers liés et à la communication, média et multimédia.

Lecture : en 2012, 39 % des conventions initiales de CUI-CAE ont été signées pour un poste lié aux services à la personne et à la collectivité.

Champ : embauches en conventions initiales ; France entière.

## Des CUI-CIE signés le plus souvent par des entreprises du tertiaire

Les contrats aidés du secteur marchand sont principalement conclus dans le secteur des services : 72 % des CUI-CIE ont été signés par un employeur du tertiaire (+1 point par rapport à 2011) (tableau 5). Au sein de ce secteur, le commerce concentre 22 % des nouvelles embauches de l'année, l'hébergement et la restauration 16 % et les activités de soutien aux entreprises 14 %. Avec respectivement 13 % et 12 % des nouveaux contrats, les employeurs de l'industrie et de la construction ont réalisé une part inférieure d'1 point à celle de 2011. Par ailleurs, 60 % des employeurs sont des établissements de moins de 10 salariés, comme en 2011.

## 39 % des CUI-CAE concernent des métiers de services à la personne et à la collectivité

Les métiers exercés par les salariés embauchés en CUI-CAE ont peu varié entre 2011 et 2012 (tableau 6). Les postes liés aux services à la personne et à la collectivité sont toujours les plus courants : 39 % des nouveaux salariés recrutés les occupent, notamment en tant que surveillants dans les établissements d'enseignement (10 %), agents de nettoyage (10 %) ou encore aides

à la vie quotidienne (10 %). 13 % des salariés exercent des métiers liés à la nature, en particulier, l'entretien des espaces verts, après 14 % en 2011. Ces métiers concernent même 38 % des salariés dans les ACI, structures souvent présentes dans les activités liées à l'environnement. Le poids des métiers de support à l'entreprise, qui regroupent entre autres l'accueil, le secrétariat et la comptabilité, est un peu plus élevée en 2012, concernant 13 % des nouveaux contrats, après 11 % en 2011. Cette hausse n'est pas sans lien avec celle du niveau de formation des salariés recrutés entre 2011 et 2012.

Dans le secteur marchand, 23 % des personnes recrutées en CUI-CIE en 2012 exercent un métier du commerce et de la vente (vendeurs, manutentionnaires...), comme en 2011. Les métiers de l'hôtellerie, de la restauration, du tourisme, des loisirs et de l'animation concernent 17 % des nouveaux contrats de 2012 (+1 point). Parmi eux, les métiers liés à la cuisine (10 %) et au service (4 %) sont particulièrement répandus. Respectivement 11 % des salariés recrutés en 2012 travaillent dans le secteur de la construction (maçons, couvreurs...) et dans un métier lié au support à l'entreprise.

## 65 % des CUI-CIE signés à durée indéterminée

Dans le secteur marchand, les contrats à durée indéterminée (CDI) ont été un peu moins fréquents en 2012 qu'en 2011, tout en restant majoritaires (65 % en 2012, après 68 % en 2011, tableau 7). Dans le secteur non marchand, ils sont toujours très peu utilisés (1 % des nouveaux contrats), malgré la majoration des taux de prise en charge en faveur des associations recrutant sous ce type de contrat.

## Des contrats initiaux de même durée qu'en 2011 : près de 9 mois en moyenne pour les CUI-CIE et 7 mois pour les CUI-CAE

La durée moyenne des contrats prévue par les conventions initiales (8) s'est stabilisée en 2012 : elle s'est établie à près de 9 mois pour les nouveaux CUI-CIE et à près de 7 mois pour les nouveaux CUI-CAE. La durée des CUI-CAE a toutefois augmenté au cours de l'année : au 4<sup>e</sup> trimestre 2012, les contrats étaient conclus pour une durée moyenne de 7,3 mois, contre 6,5 mois au 1<sup>er</sup> semestre. Ces durées sont restées néanmoins inférieures à l'objectif de 8,7 mois fixé en juin 2012 et visant à favoriser l'insertion professionnelle ultérieure des bénéficiaires de contrats aidés en offrant des contrats plus longs aux employeurs ayant l'intention de mettre en place des actions d'accompagnement et de formation. À l'inverse des durées des conventions initiales, les durées effectives, qui prennent en compte les ruptures avant le terme et les reconductions, sont en moyenne plus longues dans le secteur non marchand que dans le secteur marchand [5].

La durée moyenne hebdomadaire travaillée est restée inchangée en 2012 dans les deux secteurs. Dans le secteur marchand, elle est de 32 heures par semaine, 70 % des contrats étant à temps plein. Elle est de 24 heures par semaine dans le

secteur non marchand : la moitié des CUI-CAE ont une durée de 20 heures ou moins par semaine et moins de 10 % sont à temps plein.

## Des taux moyens de prise en charge en légère hausse dans les deux secteurs

Conformément à la réglementation, l'aide financière de l'État aux employeurs est plus importante dans le secteur non marchand que dans le secteur marchand, le taux de prise en charge maximal autorisé s'élevant à 47 % du Smic pour les CUI-CIE et à 95 % pour les CUI-CAE hors ACI (9). Dans les instructions nationales de programmation des contrats aidés en 2012, le taux moyen de prise en charge est resté fixé à 30,7 % pour les CUI-CIE, comme en 2011. Dans les faits, il a atteint 32,5 % en moyenne en 2012, en hausse de 2 points. Alors que les instructions de programmation prévoyaient un taux moyen de 70 % pour les CUI-CAE hors ACI, le taux effectif a été de 77 % en moyenne en 2012, après 73 % en 2011. En tenant compte des ACI, le taux de prise en charge moyen des CUI-CAE en 2012 a été de 83 %. Dans les deux secteurs, les taux de prise en charge les plus élevés correspondent aux embauches des personnes les plus en difficulté (demandeurs d'emploi de longue durée, bénéficiaires de minima sociaux, jeunes peu qualifiés, etc.). En effet, les instructions de programmation préconisaient des taux majorés pour les employeurs mettant en œuvre des actions qualifiantes, notamment des périodes de professionnalisation (10), ou recrutant des publics en difficulté.

## Des intentions d'accompagnement professionnel et de formation plus fréquentes en 2012 qu'en 2011

L'un des objectifs du CUI est de renforcer l'accompagnement du salarié afin de favoriser son accès

(8) Dans le cas de CDI, cette durée correspond à celle du versement de l'aide financière aux employeurs.

(9) Les CUI-CAE conclus par un ACI peuvent être subventionnés jusqu'à 105 % du Smic. C'est d'ailleurs le taux moyen observé pour ces employeurs en 2012.

(10) Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser, par des actions de formation qualifiante alternant enseignements théoriques et pratiques, le maintien dans l'emploi des salariés.

Tableau 7 • Caractéristiques des nouveaux contrats aidés

En %

	Secteur marchand				Secteur non marchand			
	2009	2010	2011	2012	2009	2010	2011	2012
	CIE + CI-RMA	CUI-CIE + CI-RMA	CUI-CIE	CUI-CIE	CAE + CAV	CUI-CAE + CAE + CAV	CUI-CAE	CUI-CAE
CDD (en %) .....	32,2	38,4	31,5	35,3	100,0	98,8	99,0	98,9
CDI ou CNE (en %) .....	67,8	61,6	68,5	64,7	0,0	1,2	1,0	1,1
Durée moyenne du contrat (en mois)* .....	11,4	12,1	8,9	8,6	9,3	8,7	7,0	6,8
Durée hebdomadaire de travail (en heures).....	32,6	32,7	32,2	32,0	24,8	25,3	23,6	23,6
Temps partiel : 20 heures ou moins (en %).....	} 17,5**	11,1	12,9	13,0	} 55,3**	35,4	49,1	50,9
Temps partiel : entre 20 et 26 heures (en %)....		6,1	6,8	7,7		15,5	17,9	15,3
Temps partiel : entre 26 et 35 heures (en %)....	8,5	7,8	9,3	9,2	30,8	33,0	23,6	24,5
Temps complet : 35 heures ou plus (en %).....	74,0	75,0	71,0	70,1	13,9	16,1	9,4	9,3
Taux de prise en charge moyen de l'État (en %)....	41,7	43,3	30,4	32,5	85,9	91,4	80,1	82,9

\* Il s'agit de la durée moyenne prévue du contrat lors de la signature de la convention initiale. Pour les CDI, la durée du contrat correspond à la durée de versement de l'aide financière reçue par les employeurs.

\*\* La distinction entre les contrats de moins ou de plus de 20 heures n'est pas disponible pour les CIE, CI-RMA, CAE et CAV.

Lecture : en 2012, 64,7 % des conventions initiales du secteur marchand sont des CDI.

Champ : embauches en conventions initiales ; France entière.

Source : ASP ; traitement Dares.

Tableau 8 • Intentions de formation et d'accompagnement déclarées\* par les employeurs dans les conventions initiales de contrats aidés

En %

	Secteur marchand				Secteur non marchand			
	2009	2010	2011	2012	2009	2010	2011	2012
Actions d'accompagnement professionnel.....	23,7	49,2	59,3	67,1	62,1	71,1	79,5	83,6
Actions d'accompagnement social .....	2,1	2,4	3,7	3,7	6,7	18,0	22,5	22,3
Actions de formation .....	42,4	72,5	76,0	78,2	76,0	87,3	92,1	93,3

\* Les données collectées sont purement déclaratives (données des conventions d'embauche).

Lecture : en 2012, une formation était prévue pour 93,3 % des conventions initiales du secteur non marchand.

Champ : embauches en conventions initiales ; France entière.

Source : ASP ; traitement Dares.

à un emploi durable, notamment en rendant obligatoire la désignation d'un référent par le prescripteur et d'un tuteur par l'employeur (encadré 1). Depuis la mise en place du CUI en 2010, la fréquence des intentions d'accompagnement et de formation déclarées augmente chaque année.

Dans le secteur non marchand, 84 % des conventions signées en 2012 prévoient un accompagnement dans l'emploi (tableau 8), soit 4 points de plus qu'en 2011. Cet accompagnement prend principalement la forme d'une aide à la prise de poste (66 % des personnes embauchées) et, dans une moindre mesure, d'actions de remobilisation vers l'emploi (37 %) ou encore d'aides à l'élaboration et à la réalisation du projet professionnel ou à la recherche d'emploi (respectivement 32 % et 31 %) (tableau 9). La fréquence des actions d'accompagnement social des salariés est en revanche stable : 22 % des conventions en prévoient.

Les intentions de formation sont quasiment systématiques puisqu'elles sont prévues pour 93 % des salariés recrutés en CUI-CAE en 2012 (+1 point par rapport à 2011), essentiellement en interne. Si les formations consistent le plus souvent en une adaptation au poste de travail (prévue dans 81 % des conventions), elles ont également pour objectif l'acquisition de nouvelles compétences (50 % des cas) et, dans une moindre mesure, une remise à niveau (14 % des cas) ou l'obtention d'une qualification (9 % des cas).

23 % des nouvelles conventions de CUI-CAE signées en 2012 prévoient par ailleurs une période d'immersion, après 20 % en 2011 (encadré 3). Cette période en entreprise permet aux bénéficiaires de travailler chez un autre employeur pendant leur contrat aidé afin de faciliter les transitions entre les secteurs non marchand et marchand. Dans les faits, les périodes d'immersion prévues ne sont pas toujours mises en place : seuls 2,7 % des bénéficiaires entrés en CUI-CAE en 2012 en ont effectivement bénéficié. Dans les deux secteurs, les périodes de professionnalisation restent marginales en 2012 (prévus dans 2 % des nouveaux CUI-CAE et moins d'1 % des nouveaux CUI-CIE), bien que le recours à ces périodes soit encouragé dans les instructions ministérielles.

Moins répandues que dans le secteur non marchand, les intentions d'accompagnement dans le secteur marchand sont toutefois nettement plus fréquentes qu'en 2011 : 67 % des contrats signés en prévoient en 2012, après 59 % en 2011 (tableau 8). Cet accompagnement prend essentiellement la forme d'une aide à la prise de poste (dans 60 % des cas). D'autres actions sont également envisagées, comme la remobilisation vers l'emploi (15 % des cas) ou l'évaluation des capacités et des compétences (11 % des cas).

En 2012, des formations sont un peu plus souvent envisagées pour les bénéficiaires de CUI-CIE : 78 % des conventions en prévoient après 76 %

Tableau 9 • Types de formation et d'accompagnement prévus dans les conventions initiales de CUI

En %

	CUI-CIE						CUI-CAE					
	2010	2011	2012			2010	2011	2012				
			Dont à l'initiative...					Dont à l'initiative...				
<b>Actions d'accompagnement professionnel (plusieurs actions possibles)</b>				de l'employeur	du salarié	du prescripteur				de l'employeur	du salarié	du prescripteur
Remobilisation vers l'emploi .....	7,6	11,8	14,8	9,6	2,1	3,0	29,6	35,5	37,1	30,1	3,4	3,7
Aide à la prise de poste .....	43,6	53,1	59,7	56,3	0,9	2,4	49,0	61,4	66,4	64,3	0,8	1,3
Élaboration du projet professionnel et appui à sa réalisation .....	3,2	4,8	5,7	0,7	2,5	2,5	28,0	31,8	31,8	3,5	23,1	5,3
Évaluation des capacités et des compétences.....	5,4	8,8	11,2	9,9	0,4	0,9	23,8	28,2	27,7	25,3	0,9	1,6
Aide à la recherche d'emploi .....	2,9	4,3	5,6	1,3	0,5	3,8	27,1	30,4	30,7	21,5	2,1	7,1
Autre .....	0,7	1,1	1,1	0,6	0,1	0,5	3,2	2,9	3,0	1,9	0,7	0,4
<b>Actions de formations (plusieurs actions possibles)</b>												
Adaptation au poste de travail .....	66,6	68,9	70,4	64,9	4,5	1,0	72,6	79,2	80,7	74,3	5,5	0,9
Remise à niveau .....	4,7	6,1	6,1	5,2	0,8	0,1	13,8	15,0	13,9	10,4	2,8	0,7
Préqualification .....	0,9	1,1	0,9	0,7	0,2	0,0	4,3	4,6	4,2	3,1	1,0	0,2
Aquisition de nouvelles compétences .....	20,6	27,3	32,2	24,9	6,7	0,6	40,3	45,7	49,6	39,5	9,4	0,7
Formation qualifiante .....	2,2	2,8	2,9	2,4	0,4	0,1	8,1	8,1	8,8	6,7	1,7	0,4

Lecture : en 2012, 14,8 % des conventions initiales de CUI-CIE prévoyaient une remobilisation vers l'emploi, initiée par l'employeur dans 9,6 % des cas.

Champ : embauches en conventions initiales ; France entière.

Source : ASP ; traitement Dares.

en 2011, presque toutes envisagées en interne. 70 % des conventions de CUI-CIE prévoient une adaptation au poste de travail et 32 % l'acquisition de nouvelles compétences. Les remises à niveau et les formations qualifiantes restent rarement envisagées (respectivement 6 % et 3 %).

Les actions d'accompagnement ou de formation envisagées le sont dans la majorité des cas à l'initiative de l'employeur, dans le secteur marchand comme non marchand. Seules les actions d'élaboration du projet professionnel sont plus souvent prévues par le salarié tandis que l'aide à la recherche d'emploi l'est plutôt par le prescripteur dans le secteur non marchand. Les intentions d'accompagnement et de formation déclarées lors de l'embauche ne se concrétisent toutefois pas toujours, comme le montrent les déclarations

des salariés dans les enquêtes menées auprès des sortants de contrats aidés. Par exemple, d'après la déclaration des personnes sorties d'un contrat aidé non marchand en 2011, seule la moitié des actions d'accompagnement dans l'emploi prévues a donné lieu à un accompagnement identifié par le bénéficiaire [3]. Inversement, certains salariés dont les conventions d'embauche ne prévoyaient ni action de formation ni action d'accompagnement déclarent finalement en avoir bénéficié. Ainsi, 22 % des salariés sortis de CUI-CAE en 2011 et déclarant avoir été accompagnés dans leur emploi l'ont été alors que leur convention d'embauche ne le prévoyait pas.

**Marlène BAHU (Dares).**

### Pour en savoir plus

[1] Bahu M. (2012), « Les contrats d'aide à l'emploi en 2011. Des entrées en baisse, mais des contrats plus ciblés sur les publics en difficulté », *Dares Analyses* n° 088, novembre.

[2] Delmas F. (2014), « Les contrats aidés dans les zones urbaines sensibles en 2012. Un accès plus important au CUI-CAE dans les zones urbaines sensibles », *Dares Analyses* n° 022, mars.

[3] Bayardin V. (2013), « Devenir à six mois et accompagnement des personnes sorties de contrats aidés en 2011. Davantage de formation et d'encadrement pendant le contrat que pour les sortants de 2010 », *Dares Analyses* n° 071, novembre.

[4] Avenel M., Bahu M. (2013), « L'insertion par l'activité économique en 2011. Hausse globale des embauches malgré une légère diminution dans les entreprises d'insertion », *Dares Analyses* n° 063, octobre.

[5] Bayardin V. (2014), « Les contrats aidés de 2005 à 2011. Une démarche d'insertion sociale et professionnelle plus marquée et graduée selon les publics dans le secteur non marchand », *Dares Analyses* n°11, février.

Des tableaux présentant les flux trimestriels d'embauche et les effectifs en fin de trimestre en CUI-CIE et en CUI-CAE sont disponibles sur le site du ministère. Y sont également détaillées les principales caractéristiques des employeurs et des salariés.

<http://travail-emploi.gouv.fr/etudes-recherches-statistiques-de-76/statistiques,78/politique-de-l-emploi-et-formation,84/politiques-d-emploi-et,438/le-contrat-unique-d-insertion-cui,13130.html>

### Circulaires et instructions

[C1] Circulaire interministérielle n°DGCS/SD1C/DGEFP/2012/11 du 20 janvier 2012 relative à la mise en œuvre du contrat unique d'insertion dont la quotité de travail hebdomadaire est de 7 heures, dans le secteur non marchand, mise en œuvre par les conseils généraux pour les bénéficiaires du RSA.

[C2] Circulaire DGEFP n°2012-21 du 1<sup>er</sup> novembre 2012 relative à la programmation des emplois d'avenir à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2012.

[C3] Circulaire DGEFP n°2012-20 du 2 novembre 2012 relative à la mise en œuvre des emplois d'avenir.

[C4] Circulaire DGEFP n°2011-28 du 19 décembre 2011 relative à la programmation des contrats aidés en 2012.

[C5] Circulaire DGEFP n°2012-10 du 28 juin 2012 relative à la programmation des contrats aidés au deuxième semestre 2012.

[C6] Circulaire DGEFP n°2012-18 du 17 octobre 2012 relative à la mobilisation d'une enveloppe complémentaire de contrats aidés (CAE).

[C7] Circulaire DGEFP n°2012-06 du 20 mars 2012 relative à la notification anticipée des enveloppes des CIE pour le second semestre 2012.

[C8] Circulaire DGEFP n°2012-12 du 3 juillet 2012 relative à l'entrée en vigueur du contrat unique d'insertion dans le département de Mayotte.

## LE CONTRAT UNIQUE D'INSERTION (LÉGISLATION 2012)

La loi du 1<sup>er</sup> décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active a réformé les politiques d'insertion, créant le contrat unique d'insertion (CUI) qui s'est substitué aux contrats issus de la loi de cohésion sociale de janvier 2005 à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2010 en France métropolitaine et à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2011 dans les départements d'outre-mer. Le CUI prend la forme d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi dans le secteur non marchand (CUI-CAE) et d'un contrat initiative emploi dans le secteur marchand (CUI-CIE). Le contrat d'avenir (CAV) et le contrat insertion-revenu minimum d'activité (CI-RMA) ont été abrogés.

	CUI-CIE	CUI-CAE
<b>Publics éligibles</b>	Publics définis au niveau régional.	
<b>Contrat de travail</b>	CDI ou CDD de 6 à 24 mois, sauf dérogations (allocataires de minima sociaux, travailleurs handicapés,...).	
	Prolongations possibles dans la limite de 5 ans, par avenants successifs d'un an maximum pour les plus de 50 ans, les allocataires d'un minimum social (RSA, ASS, ATA, AAH), les travailleurs handicapés.	
<b>Durée hebdomadaire</b>	De 20 à 35 heures	
	Dérogation possible en cas de difficultés du salarié, prévue par la convention pour une durée inférieure à 20 heures. Variation hebdomadaire sur tout ou partie de la période couverte par le contrat dans le cas d'un CDD avec une collectivité territoriale ou une autre personne de droit public.	
<b>Prise en charge de l'État</b>	Les taux de prise en charge par public sont définis par arrêtés préfectoraux et par les conseils généraux dans le cas des allocataires du RSA pour lesquels le département participe au financement.	
	Au maximum 47 % du Smic, dans la limite de 35 heures.	Au maximum 95 % du Smic, dans la limite de 35 heures. 105 % maximum pour les ACI.
<b>Autres avantages pour l'employeur</b>	Cumul possible de l'aide avec les exonérations totales ou partielles des cotisations patronales, taux spécifiques, assiettes ou montants forfaitaires de cotisations de droit commun (hors dispositifs ZFU, ZRU et ZRR).	Exonération des cotisations patronales dues au titre des assurances sociales et des allocations familiales, excepté les cotisations « accidents du travail », dans la limite du Smic sur 35 heures hebdomadaires. Exonération totale de taxe sur les salaires, taxe d'apprentissage et taxe due au titre de l'effort de construction.

La conclusion d'un CUI est subordonnée à la signature d'une convention individuelle tripartite entre l'employeur, le salarié et l'État ou le conseil général selon les publics concernés (le président du conseil général lorsque la personne recrutée en contrat aidé est un allocataire du RSA pour lequel le département participe au financement de son contrat), contrairement aux anciens contrats conclus entre l'employeur et le prescripteur uniquement. Dans les faits, c'est le prescripteur du contrat qui signe la convention pour l'État ou le conseil général (si ce dernier a choisi de déléguer la prescription) : il peut s'agir de Pôle emploi ou d'un autre organisme du service public de l'emploi.

Le CUI comporte plusieurs innovations en matière d'accompagnement pour favoriser l'accès à un emploi durable :

- la possibilité pour l'employeur de prévoir, par avenant, une période d'immersion auprès d'un autre employeur ;
- un renforcement des actions d'accompagnement professionnel par la désignation, dans la convention, d'un référent par le prescripteur et d'un tuteur par l'employeur ;
- la subordination de la signature d'une nouvelle convention individuelle par l'employeur au bilan préalable des actions d'accompagnement et des actions visant à l'insertion durable des salariés mises en place pour les salariés entrés en contrats aidés les années antérieures ;
- la subordination du renouvellement de la convention pour un salarié donné à l'évaluation des actions réalisées au cours du contrat en vue de favoriser l'insertion durable de ce salarié ;
- l'obligation pour l'employeur de délivrer au salarié une attestation d'expérience professionnelle à l'issue de son contrat.

## LES EMPLOIS D'AVENIR (LÉGISLATION 2012)

Les emplois d'avenir (1) ont été créés par la loi n° 2012-1189 du 26 octobre 2012 afin de proposer des solutions d'emploi aux jeunes sans emploi peu ou pas qualifiés, de leur ouvrir l'accès à une qualification et à une insertion professionnelle durable.

Les emplois d'avenir sont ouverts aux jeunes sans emploi de 16 à 25 ans et aux personnes bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) de moins de 30 ans :

- soit s'ils ne détiennent aucun diplôme ;
- soit s'ils sont titulaires d'un diplôme de niveau V (BEP ou CAP), et ont recherché un emploi pendant 6 mois au minimum au cours des 12 derniers mois ;
- soit à titre exceptionnel, s'ils ont au plus un niveau bac+3, et ont recherché un emploi pendant 12 mois au minimum au cours des 18 derniers mois et résident dans une zone urbaine sensible (Zus), dans une zone de revitalisation rurale (ZRR) ou dans un Dom, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin ou à Saint-Pierre-et-Miquelon.

Les emplois d'avenir sont prioritairement des emplois à temps plein et sont conclus à durée indéterminée ou déterminée pour 1 à 3 ans. Ils sont assortis d'une aide de l'État s'élevant, dans le cas général, à 75 % de la rémunération brute au niveau du Smic (ou Smig à Mayotte) pour les employeurs du secteur non marchand et à 35 % pour les employeurs du secteur marchand (2). Les employeurs du secteur non marchand sont également exonérés des cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales afférentes à la fraction de rémunération n'excédant pas le Smic.

L'objectif de ces emplois est de pérenniser le jeune sur son poste ou de lui permettre d'acquérir des compétences pour retrouver un autre emploi. Les employeurs sont donc sélectionnés en fonction de leur capacité à encadrer un jeune inexpérimenté, du contenu de l'emploi proposé ainsi que des perspectives de formation envisagées vers une qualification. Un accompagnement externe renforcé du jeune est prévu et assuré notamment par les missions locales.

Les emplois d'avenir sont principalement destinés aux employeurs du secteur non marchand (secteur associatif, collectivités territoriales...) et ciblés sur des activités ayant une utilité sociale avérée et susceptibles d'offrir des perspectives de croissance et de recrutement durables (filières vertes et numériques, secteurs social et médico-social, aide à la personne, animation et loisirs, tourisme...). Le dispositif des emplois d'avenir est également ouvert aux employeurs du secteur marchand faisant partie d'une liste de secteurs définie par arrêté préfectoral, à l'exclusion des emplois saisonniers et ceux relevant d'une mise à disposition réalisée par une entreprise de travail temporaire. En 2013, 75 000 emplois d'avenir ont été signés, dont 82 % dans le secteur non marchand.

(1) Ne sont pas inclus dans cette étude les emplois d'avenir professeur.

(2) Pour les entreprises d'insertion (EI) et les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ), un taux intermédiaire de 47 % d'aide de l'État est appliqué, pour les emplois d'avenir conclus sous la forme d'un contrat initiative emploi (CIE).

## LES PÉRIODES D'IMMERSION AU COURS DES CUI-CAE

Les périodes d'immersion permettent aux salariés en contrat aidé de passer du temps chez un autre employeur afin de développer leur expérience et construire ou conforter un projet professionnel. Alors que ces périodes peuvent être proposées à tout salarié en CUI-CAE, seuls 2,7 % des bénéficiaires entrés en CUI-CAE en 2012 en ont effectué une.

### Des périodes d'immersion de 9 jours, en moyenne, en 2012

9 600 périodes d'immersion ont débuté en 2012 et ont concerné 8 200 bénéficiaires de CUI-CAE, quelle que soit leur date d'entrée en contrat. En moyenne, ces périodes ont duré 9 jours en 2012, contre près de 11 jours en 2011 et 12 jours en 2010 (tableau A). Elles ont souvent pour objectif l'acquisition de nouvelles compétences (47 % de celles débutées en 2012), la confirmation d'un projet professionnel (48 %) ou encore la découverte d'un métier ou d'un secteur d'activité (48 %). Elles visent plus rarement à initier une démarche de recrutement (14 %).

Tableau A • Caractéristiques des périodes d'immersion

	Année de début de la période d'immersion		
	2010	2011	2012
Nombre de périodes d'immersion quelle que soit la date d'entrée en contrat aidé.....	3 875	9 419	9 626
Nombre de personnes concernées par une période d'immersion.....	3 205	8 000	8 246
Durée moyenne d'une période d'immersion (en jours).....	12,2	10,6	9,2
<b>Objectif de l'immersion (plusieurs réponses possibles ; en %)</b>			
Acquérir de nouvelles compétences.....	51,3	47,9	46,8
Confirmer un projet professionnel.....	46,1	47,1	48,5
Découvrir un métier ou un secteur d'activité.....	44,9	45,3	48,1
Initier une démarche de recrutement.....	13,3	14,0	13,6

Lecture : 46,8 % des périodes d'immersion commencées en 2012 ont pour objectif l'acquisition de nouvelles compétences.

Champ : périodes d'immersion effectuées au cours d'un CUI-CAE ; France entière.

Source : ASP ; traitement Dares.

### Des périodes d'immersion à 70 % dans le secteur marchand

Les caractéristiques des employeurs chez lesquels travaillent les bénéficiaires pendant leur période d'immersion diffèrent de celles de leur employeur de contrat aidé. Il s'agit majoritairement d'employeurs du secteur marchand. 4 % des périodes d'immersion ont lieu dans un établissement du secteur agricole, 7 % dans l'industrie et 12 % dans la construction, alors que ces trois secteurs ne sont quasiment pas représentés parmi les employeurs de CUI-CAE (tableau B). Le secteur tertiaire concentre 76 % des périodes d'immersion : 19 % des périodes se déroulent dans le secteur du commerce et 32 % dans celui de l'administration publique, de l'enseignement et de la santé. Dans ce dernier cas, la moitié des établissements sont non marchands (mairie, association...). Au total, 45 % des établissements accueillant des salariés en immersion emploient moins de 10 salariés, contre 20 % des employeurs de CUI-CAE. Cet écart reflète la différence de taille entre les établissements du secteur marchand, où les périodes d'immersion ont majoritairement lieu, et ceux du non-marchand qui emploient les salariés en CUI-CAE.

Tableau B • Caractéristiques des établissements d'accueil des salariés en période d'immersion

En %

	Année de la période d'immersion			Entrant en CUI-CAE en 2012*
	2010	2011	2012	
<b>Code marchand de l'établissement</b>				
Marchand.....	69,9	69,3	70,1	**
Non marchand, les ressources provenant de contributions privées.....	14,5	13,6	12,5	
Non marchand, les ressources provenant de contributions publiques.....	15,6	17,1	17,4	
<b>Secteur d'activité de l'établissement</b>				
Agriculture (A).....	3,3	3,7	4,0	0,6
Industrie (B,C,D,E).....	6,4	6,7	7,0	0,6
Construction (F).....	13,0	12,5	12,5	0,1
Tertiaire (G à U).....	77,3	77,1	76,5	98,7
Dont : commerce (G).....	13,8	15,6	19,0	0,2
transport (H).....	2,2	2,3	1,9	0,4
hébergement et restauration (I).....	5,5	4,8	4,8	0,9
autres activités de service (J,K,L,R,S,T,U).....	13,9	11,5	9,0	21,1
activité de soutien aux entreprises (M,N).....	12,5	11,0	9,7	2,6
administration publique, enseignement, santé (O,P,Q).....	29,4	31,9	32,1	73,5
<b>Taille de l'établissement</b>				
2 salariés ou moins.....	24,2	24,1	24,4	7,4
3 à 9 salariés.....	21,2	19,9	20,7	13,1
10 à 19 salariés.....	13,3	13,3	12,6	12,2
20 à 49 salariés.....	15,6	16,8	16,7	19,4
50 salariés ou plus.....	25,7	25,9	25,6	47,9
<b>Catégorie juridique de l'établissement</b>				
Entrepreneur individuel.....	11,0	12,2	13,3	0,0
Société commerciale.....	50,0	48,2	48,5	0,2
Personne morale et organisme soumis au droit administratif (établissement public, collectivité territoriale...).....	15,2	16,8	17,1	48,1
Groupement de droit privé (association, fondation...).....	20,4	19,5	18,0	50,5
Autre catégorie juridique.....	3,4	3,3	3,1	1,2

\* Répartition des entrées en CUI-CAE en 2012 selon les caractéristiques des employeurs.

\*\* L'ensemble des employeurs de CUI-CAE relèvent du secteur non marchand.

Lecture : 70,1 % des périodes d'immersion commencées en 2012 sont réalisées chez un employeur du secteur marchand.

Champ : périodes d'immersion effectuées au cours d'un CUI-CAE ; France entière.

Source : ASP ; traitement Dares.

Suite encadré 3, page suivante

### Des changements de métiers lors de la période d'immersion

Le métier exercé lors d'une période d'immersion diffère de celui exercé dans le cadre du CUI-CAE dans 78 % des cas. Pour ces bénéficiaires, les périodes d'immersion ont plus souvent lieu dans le secteur privé (72 % contre 62 % quand le métier est de mêmes types). Le métier fait néanmoins partie, dans 39 % des cas, du même grand domaine d'activité (tableau C). 24 % des périodes d'immersion commencées en 2012 concernent un métier lié aux services à la personne et à la collectivité et 13 % un métier lié à la production agricole ou aux espaces verts, ces métiers étant d'ailleurs courants en CUI-CAE (13 %). À l'inverse, 14 % des salariés exercent un métier du commerce et 11 % un métier de la construction pendant leur période d'immersion alors que ces deux activités sont peu répandues chez les employeurs de CUI-CAE. Elles sont en revanche fréquentes chez les employeurs de CUI-CIE.

Tableau C • Métiers exercés lors des périodes d'immersion

En %

Grands domaines de métiers*	Part de chaque métier, selon l'année de début de la période d'immersion			Comparaison avec le métier exercé pendant le CUI-CAE	
	2010	2011	2012	Même métier (code Rome)	Même grand domaine
Agriculture et pêche, espaces naturels et espaces verts, soins aux animaux.....	15,1	13,1	12,5	39,3	67,1
Arts et façonnage d'ouvrages d'art .....	0,5	0,6	0,5	16,4	20,1
Banque, assurance, immobilier .....	0,5	0,4	0,3	4,2	5,3
Commerce, vente et grande distribution.....	10,3	12,7	13,7	4,5	14,0
Communication, média et multimédia.....	2,9	2,1	0,8	30,3	44,2
Construction, bâtiment et travaux publics.....	11,8	10,7	10,8	12,9	28,0
Hôtellerie, restauration, tourisme, loisirs et animation.....	11,5	10,5	9,3	24,6	37,0
Industrie.....	3,1	3,4	3,8	12,0	21,9
Installation et maintenance .....	6,5	6,3	6,1	28,4	36,8
Santé .....	4,6	5,0	5,3	14,4	22,4
Services à la personne et à la collectivité.....	17,0	20,1	24,0	26,2	47,3
Spectacle .....	1,3	0,8	0,6	28,4	39,2
Support à l'entreprise.....	12,1	10,2	7,9	28,6	55,9
Transport et logistique.....	2,9	4,1	4,3	9,7	18,6
<b>Ensemble.....</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>22,1</b>	<b>38,9</b>

\* La nomenclature des métiers repose sur le code Rome V3, qui permet d'identifier 14 grands domaines (1<sup>er</sup> caractère du code Rome).

Lecture : 24 % des salariés dont la période d'immersion a débuté en 2012 occupent pendant celle-ci un poste lié aux services à la personne et à la collectivité ; parmi eux, 26 % exercent le même métier que dans le cadre de leur CUI-CAE, 47 %, un métier relevant du même grand domaine.

Champ : périodes d'immersion effectuées au cours d'un CUI-CAE ; France entière.

Source : ASP ; traitement Dares.

17 % des salariés ayant effectué une période d'immersion pendant leur CUI-CAE bénéficient d'une ou plusieurs autres périodes au cours de ce contrat, dans la majorité des cas chez un employeur différent (tableau D). La plupart des périodes d'immersion commencent au cours des cinq premiers mois du CUI-CAE, soit pendant la convention initiale, sauf pour les contrats conclus en 2010.

Tableau D • Les périodes d'immersion associées à un même CUI-CAE

En %

	Année de début de la convention initiale de CUI-CAE		
	2010	2011	2012
<b>Nombre de périodes d'immersion au cours d'un même contrat</b>			
Une.....	78,6	79,4	83,2
Deux ou plus.....	21,4	20,6	16,8
<b>Durée moyenne totale de toutes les périodes (en jours)</b>	<b>14,8</b>	<b>12,0</b>	<b>11,3</b>
<i>Dont : 4 jours ou moins (en %) .....</i>	<i>6,4</i>	<i>9,2</i>	<i>9,2</i>
<i>5 jours (en %) .....</i>	<i>13,7</i>	<i>17,9</i>	<i>17,9</i>
<i>6 à 9 jours (en %) .....</i>	<i>10,4</i>	<i>12,9</i>	<i>13,6</i>
<i>10 jours (en %) .....</i>	<i>15</i>	<i>16,4</i>	<i>19,2</i>
<i>11 à 12 jours (en %) .....</i>	<i>12,1</i>	<i>12,5</i>	<i>12,8</i>
<i>13 à 19 jours (en %) .....</i>	<i>16,3</i>	<i>15,2</i>	<i>14,4</i>
<i>20 jours ou plus (en %) .....</i>	<i>26,1</i>	<i>15,9</i>	<i>12,9</i>
<b>Temps écoulé entre la date de début du contrat initial et celle de début de la période d'immersion*</b>			
Moins de 2 mois .....	6,9	8,0	8,5
2 à 3 mois.....	14,1	18,8	21,3
4 à 5 mois.....	19,9	28,7	32,7
6 à 7 mois.....	47,4	32,1	31,7
12 mois ou plus .....	11,7	12,4	5,8

\* Si plusieurs périodes ont eu lieu, le délai est calculé par rapport au début de la première période.

Lecture : 83,2 % des salariés ayant commencé leur CUI-CAE en 2012 ont effectué une seule période d'immersion.

Champ : périodes d'immersion effectuées au cours d'un CUI-CAE ; France entière.

Source : ASP ; traitement Dares.

Tableau E • Taux d'accès à une période d'immersion selon les caractéristiques des salariés, des employeurs et des contrats et modélisation logistique de la probabilité d'avoir réalisé au moins une période d'immersion lors d'un CUI-CAE débuté en 2012

		Taux d'accès à une période d'immersion, selon l'année d'entrée en CUI-CAE, en %			Modélisation logistique de la probabilité d'avoir effectué une période d'immersion
		2010	2011	2012	Odds-ratio (et significativité)
<b>Ensemble</b>		<b>2,4</b>	<b>3,2</b>	<b>2,7</b>	
<b>Sexe</b>	Hommes.....	3,2	4,1	3,5	Réf.
	Femmes.....	1,9	2,6	2,2	1,3 ***
<b>Âge</b>	Moins de 26 ans.....	5,3	5,4	4,2	1,8 ***
	26-49 ans.....	1,4	2,5	2,3	Réf.
	50 ans ou plus.....	0,8	1,9	1,5	0,9 ***
<b>Niveau de formation</b>	Supérieur au baccalauréat.....	2,6	2,0	1,5	NS
	Baccalauréat.....	2,3	2,9	2,5	1,1 **
	Niveau CAP-BEP.....	2,4	3,7	3,1	Réf.
	Inférieur au CAP.....	2,5	3,1	2,8	0,9 ***
<b>Durée d'inscription à Pôle emploi avant l'embauche</b>	Non inscrits.....	3,2	3,5	2,6	0,7 ***
	Moins de 6 mois.....	3,3	4,0	3,4	Réf.
	de 6 à 11 mois.....	2,7	4,0	3,3	NS
	de 12 à 23 mois.....	1,7	2,5	2,2	0,9 *
	24 mois ou plus.....	1,8	2,8	2,5	NS
<b>Travailleur handicapé (1)</b>		1,9	2,7	2,4	1,2 ***
<b>Minimum social</b>	RSA (revenu de solidarité active) (1).....	3,0	3,7	3,5	NS
	ASS (allocation de solidarité spécifique) (1).....	1,4	2,9	2,5	1,3 ***
	AAH (allocation aux adultes handicapés) (1).....	2,6	3,3	1,6	0,6 ***
	ATA (allocation temporaire d'attente) (1).....	1,8	4,2	4,3	NS
<b>Statut de l'employeur</b>	Collectivité territoriale.....	4,2	4,1	3,4	2,1 ***
	Association ACI.....	5,3	7,4	6,7	1,7 ***
	Association hors ACI.....	1,8	1,9	1,5	Réf.
	Établissement public d'enseignement.....	0,2	0,8	0,8	NS
	Établissement sanitaire public.....	0,6	1,5	1,4	NS
	Autre statut.....	1,9	2,7	2,2	1,5 ***
<b>Taille de l'établissement</b>	2 salariés ou moins.....	2,0	2,1	1,6	NS
	3 à 9 salariés.....	3,1	3,2	2,7	1,2 ***
	10 à 19 salariés.....	3,5	4,2	3,8	1,1 **
	20 à 49 salariés.....	3,4	4,7	3,8	Réf.
	50 salariés ou plus.....	1,7	2,6	2,2	NS
<b>L'employeur envisageait une période d'immersion lors de la signature de la convention initiale (1)</b>		9,0	10,3	8,9	8,2 ***
<b>Métier exercé lors du contrat aidé</b>	Agriculture et pêche, espaces naturels et espaces verts, soins aux animaux.....	4,9	5,3	4,9	1,3 ***
	Commerce, vente et grande distribution.....	4,9	7,7	7,1	1,6 ***
	Construction, bâtiment et travaux publics.....	5,3	6,7	6,8	1,6 ***
	Hôtellerie, restauration, tourisme, loisirs et animation.....	2,7	2,8	2,0	NS
	Industrie.....	5,9	10,8	6,9	1,4 ***
	Installation et maintenance.....	3,1	4,2	3,7	1,4 ***
	Santé.....	0,8	1,4	1,6	NS
	Services à la personne et à la collectivité.....	1,4	2,0	1,7	Réf.
	Support à l'entreprise.....	1,9	2,1	1,7	1,1 *
	Transport et logistique.....	2,6	3,5	3,1	NS
Autre métier.....	3,9	4,5	4,2	1,8 ***	
<b>Nombre d'heures hebdomadaires</b>	De 0 à 20 heures.....	1,5	2,7	2,0	0,8 ***
	De 21 à 25 heures.....	2,9	3,1	2,7	0,8 ***
	De 26 à 34 heures.....	3,0	4,9	4,7	Réf.
	35 heures ou plus.....	2,7	1,8	1,2	0,5 ***
<b>Actions prévues</b>	Accompagnement professionnel (1).....	3,0	3,7	3,0	0,7 ***
	Formation (1).....	2,5	3,3	2,7	1,2 ***

(1) Dans le cas des variables dichotomiques, la modalité de référence ne figure pas dans ce tableau.

\*\*\* Significatifs au seuil de 1 %, \*\* significatifs au seuil de 5 % et \* significatifs au seuil de 10 %, NS : non significatifs au seuil de 10 %.

Note : la modélisation a été faite sur les contrats commencés en 2012.

Lecture : 2,2 % des femmes entrées en CUI-CAE en 2012 ont réalisé une période d'immersion ; à caractéristiques du salarié, de l'employeur et du contrat identiques, les femmes ont une probabilité d'effectuer une période d'immersion plutôt que de ne pas en effectuer une 1,3 fois supérieure à cette même probabilité pour les hommes.

Champ : embauches en conventions initiales en CUI-CAE ; France entière.

Source : ASP ; traitement Dares.

Suite encadré 3, page suivante

### Davantage de périodes d'immersion dans le cadre d'un CUI-CAE au sein d'un atelier et chantier d'insertion

2,7 % des salariés entrés en CUI-CAE en 2012 ont bénéficié d'une période d'immersion chez un autre employeur (tableau E), soit un peu moins que ceux dont le CUI-CAE a commencé en 2011 (3,2 %) (1). Ces taux d'accès diffèrent selon les caractéristiques des salariés en CUI-CAE, de leur employeur et de leur contrat. Bien que le taux d'accès des hommes soit supérieur à celui des femmes (3,5 % contre 2,2 %, pour les CUI-CAE débutés en 2012), « toutes choses égales par ailleurs », les femmes ont une probabilité supérieure d'effectuer une période d'immersion lors de leur CUI-CAE. Cela tient aux caractéristiques des emplois occupés par les hommes en contrat aidés : ils travaillent plus souvent en ACI, sur des métiers industriels ou de la construction, généralement associées à davantage de périodes d'immersion. En raisonnant à principales caractéristiques du salarié, de son employeur et de son contrat équivalentes, les périodes d'immersion sont davantage mobilisées pour les jeunes, les salariés ayant un niveau équivalent au baccalauréat, les travailleurs handicapés et les anciens bénéficiaires de l'ASS. En revanche, l'accès aux périodes d'immersion est moins fréquent pour les bénéficiaires qui n'étaient pas inscrits à Pôle emploi avant leur entrée en CUI-CAE. Les collectivités territoriales et les ACI envoient plus souvent leurs salariés effectuer une période d'immersion chez un autre employeur. Le taux d'accès à une période d'immersion est ainsi de 6,7 % pour les salariés recrutés en CUI-CAE par un ACI en 2012, contre 2,7 % pour l'ensemble des salariés. En raisonnant toujours à principales caractéristiques du salarié, de l'employeur et du contrat équivalentes, les employeurs de taille intermédiaire (entre 3 et 19 salariés), comme ceux qui envisageaient au moment de l'embauche de mettre en place des formations, proposent plus souvent que les autres des périodes d'immersion à leurs salariés en CUI-CAE. Les salariés travaillant dans les métiers de services aux personnes et à la collectivité ont moins de chances d'effectuer une période d'immersion que les autres, notamment ceux exerçant un métier lié au commerce, ou à la construction.

Les employeurs qui envisageaient dès la signature de la convention initiale de mettre en place une période d'immersion l'ont effectivement plus souvent fait que ceux qui n'en avaient pas l'intention (9 % contre 2,7 % pour l'ensemble des salariés). Envisager une période d'immersion ne garantit ainsi pas qu'elle ait effectivement lieu : alors que 23 % des conventions prévoient une période d'immersion lors de la signature du contrat, seuls 2,7 % des salariés entrés en CUI-CAE en 2012 en ont effectivement bénéficié.

(1) Compte tenu de la date d'exploitation des données sur les périodes d'immersion, certains CUI-CAE débutés en 2012 sont encore susceptibles d'être assortis ultérieurement de périodes d'immersion. La part des périodes non prises en compte est toutefois minime compte tenu de la durée prévue des contrats, du délai entre le début du contrat et celui de la période d'immersion et du recul disponible grâce aux données.