

DARES

résultats

Les contrats aidés en 2019

Une nouvelle baisse des recrutements due en partie à la fin des embauches dans l'Éducation nationale

Près de 99 000 contrats aidés ont débuté en 2019, 94 700 contrats dans le secteur non marchand et 4 300 dans le secteur marchand. 36 % de ces recrutements correspondent à des renouvellements de contrat. Ce sont majoritairement des « parcours emploi compétences » (PEC). Les recrutements sont en baisse de 26 % par rapport à 2018, en partie du fait de la fin des embauches dans l'Éducation nationale. Fin 2019, 87 500 salariés sont en contrats aidés, un effectif en baisse de 37 % par rapport à fin 2018.

Comparativement à 2018, en 2019, les recrutements en PEC concernent davantage les jeunes de moins de 26 ans et les bénéficiaires de minima sociaux. La part des personnes vivant dans des zones prioritaires de la politique de l'emploi est en nette hausse (46 % soit +7 points en un an). Cette augmentation est portée par les zones de revitalisation rurale (ZRR) et les départements et régions d'outre-mer (Drom). À l'inverse, la part des demandeurs d'emploi de longue durée, des seniors et des personnes en situation de handicap baisse.

Les contrats aidés sont des contrats subventionnés par l'État, qui ont pour objectif de favoriser l'embauche et l'accompagnement dans l'emploi (encadré 1). Les pouvoirs publics définissent chaque année les modalités de leur mise en œuvre : le public visé, les crédits alloués et les objectifs d'embauches. En 2019, les parcours emploi compétences (PEC) représentent la majorité des recrutements en contrat aidé. Ces contrats s'accompagnent d'exigences renforcées en matière d'accompagnement et de formation des bénéficiaires, ainsi que de possibilités d'accès à la validation des acquis par l'expérience (VAE) en sortie de parcours d'insertion ([C1] à [C4]).

Poursuite de la baisse des recrutements et du nombre de bénéficiaires

En 2019, près de 99 000 contrats aidés – embauches initiales et reconductions – ont débuté (tableau 1) : 94 700 dans le secteur non marchand et 4 300 dans le secteur marchand (tableau 2). Les recrutements sont en baisse

de 26 % par rapport à 2018. Les enveloppes de contrats votées en loi de finances pour les missions « Travail et emploi » et « Éducation nationale » sont en recul de plus d'un tiers, avec respectivement 100 000 PEC pouvant être financés par le ministère du Travail et 26 800 par le ministère de l'Éducation nationale et de la jeunesse (1). Abaisées à 111 400 en cours d'année (2), ces enveloppes n'ont pas été entièrement consommées. Dans l'Éducation nationale, la moitié seulement des PEC a effectivement débuté.

Dans le secteur non marchand, les 94 300 contrats commencés en PEC représentent la quasi totalité des entrées, avec 80 800 contrats pour la mission « Travail et emploi » et 13 500 pour la mission « Éducation nationale ». Les recrutements en emploi d'avenir dans le secteur non marchand concernent des renouvellements à titre

Tableau 1
Programmation et embauches effectives en contrat aidé en 2019

	Loi de finances initiale	Révisions en cours d'année*	Enveloppe totale budgétée	Conventions débutées
PEC				
Mission « Travail et emploi ».....	100 000	-15 300	84 700	80 800
Mission « Éducation nationale »**	26 800		26 800	13 500
CUI-CIE	-	-	0	4 300
Emplois d'avenir.....	-	-	0	400
Ensemble	126 800	-15 300	111 500	99 000

* Des enveloppes et des crédits sont votés dans le cadre de la loi de finances initiale, puis amendés par un gel des enveloppes et des transferts vers d'autres types de politique d'emploi (IAE, initiatives territoriales et CUI-CIE).

** Les PEC de la mission Éducation nationale étaient principalement chargés de l'accompagnement des élèves en situation de handicap. À partir du 1^{er} juillet 2019, les salariés exerçant ces missions sont recrutés en CDD [C3].

Champ : France.

Sources : Loi de finances pour 2019, circulaire de programmation, Agence de services et de paiement (ASP) ; traitement Dares.

(1) À compter de janvier 2019, le financement des contrats aidés dans l'Éducation nationale est transféré au ministère de l'Éducation nationale et de la jeunesse. Une programmation propre à ces contrats est réalisée.

(2) Les régions ont eu la possibilité de transférer une partie de l'enveloppe budgétaire vers d'autres dispositifs de politique d'aide au retour à l'emploi, comme l'insertion par l'activité économique ou des initiatives territoriales pilotées par les préfets. Par ailleurs, un gel de 10 % de l'enveloppe de la mission « Travail et emploi » a été instauré en début d'année. Ces redéploiements ont concerné 15 300 contrats au cours de l'année 2019.

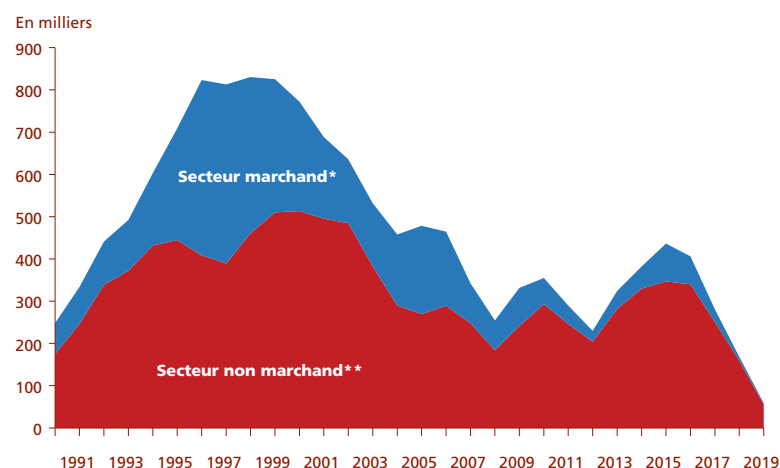
exceptionnel, avec 400 contrats commencés en 2019. Les recrutements dans le secteur non marchand sont en baisse de 28 %. Le nombre de contrats poursuit sa forte baisse entamée en 2017, année durant laquelle 259 700 contrats avaient débuté. Dans le secteur marchand, les embauches sont en progression de 13 % par rapport à 2018, passant de 3 800 à 4 300, du fait des embauches en CUI-CIE (encadré 2).

Dans ce contexte de baisse des recrutements, le nombre de personnes en contrat aidé a diminué de 37 % et s'établit à 87 500 à la fin de l'année 2019 (-51 800) (graphique 1) [1].

À court terme, un effet sur l'emploi estimé à -28 000

Les variations des contrats aidés ont des impacts à court terme sur l'emploi. Une part plus ou moins importante des embauches n'aurait pas eu lieu sans l'aide de l'État. La diminution du nombre de bénéficiaires se traduit, à court terme (3), par des destructions nettes d'emploi et une hausse du nombre de demandeurs d'emploi. L'estimation de ces effets théoriques repose sur le lien entre

Graphique 1
Bénéficiaires d'un contrat aidé



* Dispositifs pris en compte : CUI-CIE, emploi d'avenir, Contrat initiative Emploi (CIE), Contrat de retour à l'emploi, nouveau CIE, convention de coopération (Unédic), aide dégressive de l'employeur (Unédic), contrat d'insertion Revenu minimum d'activité.

** Dispositifs pris en compte : PEC, CUI-CAE, emploi d'avenir y compris professeur, Contrat emploi-solidarité, Emploi jeune, contrat d'accompagnement dans l'emploi, Emploi consolidé, contrat d'avenir, contrat emploi ville, travail d'utilité collective.

Champ : effectifs au 31 décembre. France métropolitaine, données brutes.

Source : Agence de services et de paiement (ASP) ; traitement Dares.

Tableau 2
Entrées et effectifs de personnes en contrat aidé

			2017	2018	2019	Évolution 2018 - 2019 (%)
Secteur non marchand	PEC	Conventions débutées.....		121 800	94 300	-22,6
		Dont : nouveaux contrats.....		69 800	59 200	-15,2
		avenants de reconduction.....		52 000	35 000	-32,7
		Effectifs en fin d'année.....		103 600	78 900	-23,8
	CUI-CAE	Conventions débutées.....	227 300	7 800	0	-100,0
		Dont : nouveaux contrats.....	111 800	3 200	0	-100,0
		avenants de reconduction.....	115 500	4 600	0	-100,0
		Effectifs en fin d'année.....	180 600	6 400	0	-100,0
	Emploi d'avenir	Conventions débutées.....	32 300	900	400	-55,6
		Dont : nouveaux contrats.....	13 700	0	0	
avenants de reconduction.....		18 600	900	400	-55,6	
	Effectifs en fin d'année.....	46 400	18 300	4 800	-73,8	
Ensemble du secteur non marchand	Conventions débutées.....	259 700	130 600	94 700	-27,5	
	Dont : nouveaux contrats.....	125 600	73 000	59 200	-18,9	
	avenants de reconduction.....	134 200	57 500	35 400	-38,4	
	Effectifs en fin d'année.....	227 100	128 200	83 700	-34,7	
Secteur marchand	CUI-CIE	Conventions débutées.....	27 800	3 700	4 200	13,5
		Dont : nouveaux contrats.....	26 200	3 700	4 200	13,5
		avenants de reconduction.....	1 600	0	100	
		Effectifs en fin d'année.....	15 100	3 100	2 400	-22,6
	Emploi d'avenir	Conventions débutées.....	6 000	100	0	-100,0
		Dont : nouveaux contrats.....	4 600	0	0	
avenants de reconduction.....		1 500	100	0	-100,0	
	Effectifs en fin d'année.....	16 300	6 500	1 400	-78,5	
Ensemble du secteur marchand	Conventions débutées.....	33 800	3 800	4 300	13,2	
	Dont : nouveaux contrats.....	30 800	3 700	4 200	13,5	
	avenants de reconduction.....	3 000	200	100	-50,0	
	Effectifs en fin d'année.....	33 100	11 000	3 800	-65,5	
Ensemble	Conventions débutées.....	293 500	134 400	98 900	-26,4	
	Dont : nouveaux contrats.....	156 300	76 700	63 400	-17,3	
	avenants de reconduction.....	137 200	57 700	35 500	-38,5	
	Effectifs en fin d'année.....	260 200	139 300	87 500	-37,2	

Lecture : en 2019, 94 300 conventions de PEC ont débuté en France, dont 59 200 conventions initiales et 35 000 avenants de reconduction.

Champ : France.

Source : Agence de services et de paiement (ASP) ; traitement Dares.

l'emploi et le coût du travail. Leur ampleur dépend également des spécificités des contrats et des contraintes qui leur sont éventuellement associées en matière de formation [2], [3].

Dans le secteur non marchand, on suppose conventionnellement que le seul frein au recrutement est la contrainte financière. L'impact de la baisse du coût est donc maximal sur les créations d'emploi ; un contrat pris en charge à 50 %, ce qui est le cas de la quasi-totalité des contrats débutés en 2019, induira la création de 0,5 emploi à court terme.

Dans le secteur marchand, le lien entre emploi et coût du travail est appréhendé à travers des estimations économétriques de l'élasticité de la demande de travail à son coût. Les effets sur l'emploi d'un contrat aidé sont d'autant plus élevés que la baisse du coût du travail est importante.

La variation du nombre de contrats ainsi financés a également un impact sur l'évolution du nombre de demandeurs d'emploi. Celui-ci ne dépend pas mécaniquement de l'effet sur l'emploi, notamment parce que les contrats aidés peuvent entraîner un effet d'appel : des personnes peuvent décider de s'inscrire à Pôle emploi dans l'espoir d'obtenir un contrat aidé. Dans le cadre des hypothèses retenues, la diminution des bénéficiaires de contrat aidé aurait entraîné une baisse de l'emploi de 28 000 et une hausse du nombre de demandeurs d'emploi de 20 000 en 2019 (tableau 3).

La suite de cette publication se concentre sur l'analyse des parcours emploi compétences, puisqu'ils constituent la quasi-totalité des contrats conclus en 2019.

Des recrutements davantage ciblés sur les jeunes et les bénéficiaires de minima sociaux

Les contrats aidés ont pour objectif l'insertion professionnelle des personnes ayant le plus de difficultés à retrouver un emploi : les seniors (50 ans ou plus), les bénéficiaires de minima sociaux, les personnes inscrites à Pôle emploi depuis plus d'un an, ainsi que les jeunes peu qualifiés. En 2019, la poursuite de la diminution des enveloppes allouées aux embauches en contrat aidé ne s'est pas accompagnée d'un ciblage accentué. La part des personnes en difficulté reste à un niveau élevé (85 %) mais poursuit sa baisse (-2,4 points par rapport à 2018) (tableau 4).

Cette évolution globale masque des disparités d'évolution selon les publics cibles. Les demandeurs d'emploi de longue durée représentent 67 % des bénéficiaires ayant débuté un PEC, en baisse de 2 points en 2019. Parmi les recrutements en PEC, la part des seniors a diminué de 4 points sur l'année. Les parts de ces publics parmi les personnes inscrites à Pôle emploi (DEFM) ont cependant augmenté de 2018 à 2019 : +1 point pour les demandeurs d'emploi de longue durée et +0,7 point pour les seniors. Par ailleurs, la part des travailleurs handicapés diminue de 1,6 point, à 15 %.

Tableau 3
Effets des contrats aidés sur l'emploi et le nombre de demandeurs d'emploi

En milliers

	Évolution du nombre de bénéficiaires		Effet sur l'emploi		Effet sur le nombre de demandeurs d'emploi	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Secteur non marchand	-98	-45	-91	-27	67	19
PEC.....	104	-25	52	-13	-42	10
CUI-CAE hors ACI.....	-174	-6	-122	-4	97	3
Emploi d'avenir.....	-28	-14	-21	-11	12	6
Secteur marchand.....	-22	-6	-3	-1	2	0
CUI-CIE.....	-12	-1	-1	0	1	0
Emploi d'avenir.....	-10	-5	-2	-1	1	0
Ensemble	-120	-51	-94	-28	69	20

Note : ces estimations reposent sur la méthode décrite dans l'encadré 2 de [4].

Lecture : en 2019, la baisse de 51 000 bénéficiaires de contrat aidé aurait contribué à augmenter le nombre de demandeurs d'emploi de 20 000.

Champ : France.

Source : Agence de services et de paiement (ASP) ; traitement Dares.

Tableau 4
Caractéristiques des salariés commençant un PEC

En %

	2018	2019
Sexe		
Homme.....	25,7	30,0
Femme.....	74,3	70,0
Âge		
Moins de 26 ans.....	15,9	19,8
De 26 à 49 ans.....	49,4	49,7
50 ans ou plus.....	34,6	30,5
Niveau de formation		
Jusqu'au niveau BEP-CAP, sans diplôme autre que le Certificat d'Education Professionnelle (CEP).....	28,7	31,6
Niveau CAP-BEP avec diplôme.....	25,3	25,7
Niveau Baccalauréat avec ou sans diplôme.....	26,2	25,4
Supérieur au Baccalauréat.....	19,7	17,2
Durée d'inscription à Pôle emploi avant l'embauche		
Non-inscrit.....	4,8	5,0
Moins de 6 mois.....	13,7	15,2
De 6 à 11 mois.....	11,8	12,7
De 12 à 23 mois.....	29,3	27,0
24 mois ou plus.....	40,4	40,1
Personnes en situation de handicap	16,4	14,8
Bénéficiaire d'un minimum social.....	30,7	32,5
Zone prioritaire*	38,9	45,9
Quartiers prioritaires de la ville (QPV).....	13,6	13,9
Zones de revitalisation rurale (ZRR).....	15,3	19,7
Départements et régions d'outre-mer (Drom).....	14,1	18,5
Personnes en difficulté particulière d'accès à l'emploi**	87,8	85,4

* Dans l'ensemble des zones prioritaires, les bénéficiaires des Drom habitant en QPV ou en ZRR ne sont comptés qu'une fois.

** Sont considérées en difficulté les personnes de moins de 26 ans de niveau de formation inférieur au baccalauréat, les personnes de 50 ans ou plus, les personnes inscrites à Pôle emploi depuis plus de 1 an, et les bénéficiaires de minima sociaux.

Lecture : en 2019, 30,5 % des contrats aidés ont été signés par des personnes âgées de 50 ans ou plus.

Champ : embauches en conventions initiales et en reconductions en PEC ; France sauf pour les ZRR et les QPV pour lesquels le champ est la France métropolitaine.

Source : Agence de services et de paiement (ASP) ; traitement Dares.

À l'inverse, la part de bénéficiaires d'un minimum social s'établit à 33 %, en hausse de 1,8 point par rapport à 2018. La proportion de personnes allocataires du RSA dans les embauches augmente notamment de 2,9 points, alors qu'elle ne s'accroît que d'un point parmi les DEFM. Les jeunes peu qualifiés sont également un peu plus ciblés dans les embauches en PEC (+1,8 point en 2019).

Les PEC ne sont pas spécifiquement conçus pour les jeunes, comme pouvait l'être le dispositif des emplois d'avenir. Cependant, en l'absence d'un tel dispositif, la part des jeunes de moins de 26 ans, tous niveaux de qualification confondus, progresse en 2019 : elle représente 20 % des bénéficiaires, un niveau supérieur à celui observé en CUI CAE avant 2018 (+3,9 points).

Fortes augmentations de la part dans les recrutements de personnes vivant dans les zones prioritaires

La part des personnes vivant dans une des zones prioritaires de la politique de l'emploi dans les recrutements en PEC est de 46 % en 2019, 7 points de plus qu'en 2018. Cette hausse est portée par les départements et régions d'Outre-mer (Drom) et les zones de revitalisation rurale (ZRR).

La part de bénéficiaires résidant dans les Drom parmi les recrutements en PEC augmente de 4,4 points pour atteindre 18 %. En effet, les recrutements dans les DROM se sont maintenus (+1 %), alors qu'ils ont fortement diminué en métropole (-27 %).

Le dispositif des ZRR a été créé en 1995 afin de compenser les difficultés que rencontrent certains espaces ruraux en matière d'attractivité démographique et économique, en accordant des exonérations fiscales et sociales aux entreprises qui s'installent ou développent leur activité. Depuis le second semestre 2017, une attention particulière est accordée aux contrats aidés dans les communes rurales. La part des bénéficiaires employés dans ces zones progresse continuellement depuis 2012, et accélère fortement depuis fin 2017 pour atteindre 20 % des contrats en 2019 (+4 points par rapport à 2018).

En 2019, les quartiers prioritaires de la ville (QPV) ont concentré 14 % des recrutements en PEC, en légère hausse de 0,3 point par rapport à 2018. Ce niveau est un peu en deçà des engagements ministériels pris en vue de faire progresser le taux d'emploi des résidents en QPV (4) [C1], [C5].

Pôle emploi à l'origine de la majorité des recrutements en parcours emploi compétences

Le prescripteur est l'organisme chargé de valider la mise en place d'un parcours emploi compétences en fonction du contrat proposé par l'employeur, en particulier des actions d'accompagnement et de formation envisagées, ainsi que des caractéristiques du demandeur d'emploi.

Avec plus des deux tiers des embauches en 2019, Pôle emploi était le principal prescripteur de PEC (tableau 5). 10 % ont été prescrits par les missions locales (+2,2 points par rapport à 2018), 14 % par les conseils départementaux (+1,8 point) et 7 % par les Cap emploi (+0,8 point).

Les associations, premier recruteur en parcours emploi compétences

Les associations ont effectué 43 % des embauches en PEC (tableau 6). Hors recrutements dans l'Éducation nationale, elles en ont même embauché un sur deux. Cette part est toutefois en recul de 4 points par rapport à 2018.

Tableau 5
Les prescripteurs de parcours emploi compétences

	2018	2019
Cap emploi.....	6,0	6,8
Conseil départemental.....	12,2	14,0
Mission locale.....	7,3	9,5
Pôle emploi.....	74,5	69,8

* Les Cap emploi sont des organismes en charge de l'accompagnement et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Lecture : en 2019, 6,8 % des PEC ont été prescrits par les Cap emploi.

Champ : embauches en conventions initiales et reconductions en PEC ; France.

Source : Agence de services et de paiement (ASP) ; traitement Dares.

Tableau 6
Les employeurs recourant aux parcours emploi compétences

	Ensemble		Hors Éducation nationale**	
	2018	2019	2018	2019
Commune et EPCI*.....	18,5	23,6	25,5	27,5
Région et département.....	2,9	3,4	4,0	4,0
Association, fondation.....	39,3	42,9	54,1	50,1
Établissement public d'enseignement.....	27,3	14,3	-	-
Établissement sanitaire public.....	7,2	8,4	9,9	9,8
Autre établissement public.....	4,3	6,8	6,0	7,9
Autre personne morale.....	0,5	0,6	0,7	0,7

* EPCI : Établissement public de coopération intercommunale.

** Les chiffres hors Éducation nationale sont obtenus en retirant les embauches réalisées dans les établissements publics d'enseignement.

Les établissements sanitaires publics regroupent notamment les établissements hospitaliers et les EHPAD.

Lecture : en 2019, 23,6 % des PEC ont été signés par des communes ou des EPCI.

Champ : embauches en conventions initiales et reconductions en PEC ; France.

Source : Agence de services et de paiement (ASP) ; traitement Dares.

Les embauches dans les communes et intercommunalités représentaient 28 % des recrutements hors Éducation nationale, en hausse de 2,0 points par rapport à 2018.

Les établissements publics d'enseignement ont réalisé 14 % des embauches en PEC, une part en forte baisse (-13,0 points comparativement à 2018). Ce recul s'explique par l'annonce de l'arrêt des recrutements en contrat aidé des personnes chargées de l'accompagnement des élèves en situation de handicap (AESH) à partir du 1^{er} juillet 2019 [C3].

En 2019, la moitié des embauches en PEC ont concerné des métiers de services à la personne et à la collectivité, en baisse de 8,9 points sur un an (tableau 7). Parmi eux, l'aide à la vie quotidienne ainsi que la formation initiale et continue reculent significativement (respectivement -9,4 et -4,0 points). En dehors des recrutements dans l'Éducation nationale, qui s'effectuent essentiellement dans ces deux ensembles de métiers, la baisse des recrutements dans les services à la personne et à la collectivité n'est que de 2,3 points. Inversement, la part des métiers de l'hôtellerie, restauration, tourisme, loisirs et animations est en hausse (+1,7 point par rapport à 2018, hors Éducation nationale).

Tableau 7

Les métiers exercés par les salariés entrés en parcours emploi compétences

En %

	Ensemble		Hors Éducation nationale**	
	2018	2019	2018	2019
Agriculture et pêche, espaces naturels et espaces verts, soins aux animaux	5,3	6,8	7,1	7,8
Commerce, vente et grande distribution	0,7	0,9	1,0	1,0
Construction, bâtiment et travaux publics	0,3	0,4	0,4	0,4
Hôtellerie, restauration, tourisme, loisirs et animation	11,8	15,5	15,6	17,3
<i>Animation d'activités de loisirs</i>	7,2	9,4	10,0	11,0
<i>Production culinaire</i>	3,9	5,3	4,7	5,4
Industrie	0,1	0,1	0,2	0,2
Installation et maintenance	5,8	6,6	7,5	7,3
Santé	5,7	6,6	7,8	7,7
Services à la personne et à la collectivité	58,7	49,8	45,2	42,9
<i>Action sociale, socio-éducative et socio-culturelle</i>	4,6	5,7	6,3	6,6
<i>Aide à la vie quotidienne</i>	31,9	22,5	17,1	15,0
<i>Formation initiale et continue (surveillant...)</i>	8,2	4,2	4,3	2,5
<i>Nettoyage et propreté industriels</i>	10,2	12,6	12,2	13,1
Support à l'entreprise	8,9	10,1	11,5	11,6
<i>Secrétariat et assistance</i>	8,0	9,2	10,4	10,5
Transport et logistique	1,6	1,8	2,2	2,1
Autres*	1,1	1,4	1,5	1,7

Note : la nomenclature utilisée ici est celle du Répertoire opérationnel des métiers et des emplois (Rome) de Pôle emploi.

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

** Les chiffres hors Éducation nationale sont obtenus en retirant les embauches réalisées dans les établissements publics d'enseignement.

Lecture : en 2019, 49,8 % des PEC ayant débuté l'ont été sur un poste lié aux services à la personne et à la collectivité.

Champ : embauches en conventions initiales et reconductions en PEC ; France.

Source : Agence de services et de paiement (ASP) ; traitement Dares.

Des contrats aidés moins souvent à temps partiel, du fait de la baisse des recrutements dans l'Éducation nationale

La durée moyenne de prise en charge des contrats aidés est stable, à 11,2 mois en 2019 (tableau 8). Elle est proche de l'objectif global de durée des contrats de 12 mois [C1]. La quasi totalité des conventions initiales conclues en 2019 est établie pour une durée supérieure à 9 mois (tableau 9). Les contrats renouvelés, qui représentent un peu plus du tiers des contrats en 2019, ont une durée moyenne de 10,3 mois, soit 1,4 mois de moins que les conventions initiales (5).

83 % des embauches en 2019 sont à temps partiel, en diminution de 3,0 points par rapport à 2018 (tableau 8). La baisse des embauches dans l'Éducation nationale, qui recrutait systématiquement en contrat de 20 heures, explique en grande partie ce repli : hors Éducation nationale, la part des contrats à temps partiel ne diminue que de 0,6 point. Hors Éducation nationale, la durée hebdomadaire travaillée est stable, à 24,9 heures par semaine. 96 % des contrats ont été signés en CDD (-0,4 point sur un an).

En 2019, le montant de l'aide attribuée aux PEC peut être modulé entre 30 % et 60 % du Smic brut, pour un taux moyen de 50 % en France métropolitaine, et de 60 % en outre mer (hormis les contrats conclus dans l'Éducation nationale) (6). Ce taux s'établit à 51 % sur l'ensemble de la France.

Tableau 8 Caractéristiques des contrats

En %

	Ensemble		Hors Éducation nationale**	
	2018	2019	2018	2019
CDD (en %)	96,2	95,8	94,8	95,1
CDI (en %)	3,8	4,2	5,2	4,9
Durée hebdomadaire de travail (en heures)	23,5	24,3	24,8	24,9
Temps partiel (moins de 35 heures) (en %)	85,5	82,5	80,1	79,5
20 heures ou moins	59,1	50,2	45	42,7
Entre 20 et 24 heures	6,9	9,2	9,5	10,7
Entre 24 et 35 heures	19,5	23,0	25,6	26,1
Temps complet (35 heures et plus) (en %)	14,5	17,6	19,8	20,4
Taux de prise en charge moyen de l'État (en %)	51,2	51,3	51,2	51,4
Durée moyenne du contrat (en mois) *	11,1	11,2	11,1	11,2
Moins de 9 mois	11,8	10,5	10,9	9,6
Entre 9 et 12 mois	9,5	9,7	10,0	9,4
Plus de 12 mois	78,8	79,7	79,1	81,0

* Durée moyenne de l'aide au contrat prévue lors de la signature de la convention initiale ou de reconduction.

** Les chiffres hors Éducation nationale sont obtenus en retirant les embauches réalisées dans les établissements publics d'enseignement.

Lecture : en 2019, 95,8 % des conventions de contrat aidé sont conclues en CDD.

Champ : embauches en conventions initiales et reconductions en PEC ; France.

Source : Agence de services et de paiement (ASP) ; traitement Dares.

Tableau 9 Durées des conventions initiales et des reconductions

En %

	Conventions initiales		Reconductions	
	2018	2019	2018	2019
Durée moyenne du contrat (en mois) *	11,5	11,7	10,5	10,3
Moins de 9 mois	3,8	1,6	22,5	25,5
Entre 9 et 12 mois	12,4	11,7	5,7	6,4
Plus de 12 mois	83,9	86,7	71,8	68,0

Lecture : en moyenne en 2019, une convention initiale de PEC a une durée prévisionnelle de 11,7 mois.

Champ : embauches en PEC ; France.

Source : Agence de services et de paiement (ASP) ; traitement Dares.

(5) La durée totale passée en contrat aidé pour un bénéficiaire ayant connu un ou plusieurs renouvellements de contrat est plus importante que les durées indiquées ici. En effet, il s'agirait alors de la somme des durées des différents contrats (conventions initiales et renouvellements).

(6) L'État finance l'embauche de personnes en contrat aidé en apportant une contribution financière au salaire de la personne recrutée en vue de soutenir l'insertion des personnes les plus éloignées de l'emploi. Les taux de prise en charge des contrats aidés, correspondant à un pourcentage du Smic brut, sont modulés selon les contrats et peuvent l'être selon les publics recrutés. Ces éléments sont précisés chaque année via une circulaire d'application adressée aux préfets de région [C1].

Une baisse des intentions de formation durant le contrat

Dans la quasi totalité des contrats, une ou plusieurs actions d'accompagnement professionnel des personnes recrutées sont envisagées à la signature (98 % des contrats en 2019, tableau 10). Ce niveau est stable depuis plusieurs années. En revanche, les engagements en matière de formation sont en baisse, à 93 % (5,1 points par rapport à 2018). Les exigences en la matière ont pourtant été renforcées avec la mise en place des PEC, malgré une prise en charge par l'État en forte diminution par rapport aux CUI-CAE.

L'adaptation au poste de travail et l'acquisition de nouvelles compétences sont les plus concernées par la baisse des engagements (respectivement -4,5 et -2,1 points). Inversement, les intentions en matière de formation qualifiante sont en légère hausse (+0,7 point) et représentent 14,6 % des actions envisagées en 2019.

Ces taux d'engagement très élevés de mise en place d'actions de formation et d'accompagnement s'expliquent par le fait que ces actions sont obligatoires au moment de la prescription des PEC. Dans les faits, les formations réalisées sont toutefois bien inférieures aux engagements déclarés par les employeurs. Seuls 6 salariés sur 10 dont le contrat faisait état d'un engagement de formation déclarent avoir effectivement suivi une formation pendant leur contrat (Focus).

Tableau 10
Actions de formation et d'accompagnement déclarés par les employeurs

En %

	2018	2019
Actions d'accompagnement social	5,6	6,4
Actions d'accompagnement professionnel	98,4	98,4
Remobilisation vers l'emploi	32,6	35,0
Aide à la prise de poste	62,2	64,3
Élaboration du projet professionnel et appui à sa réalisation...	30,3	30,6
Évaluation des capacités et des compétences	29,9	32,1
Aide à la recherche d'emploi.....	18,4	18,0
Autre	12,3	10,2
Actions de formation	97,9	92,8
Adaptation au poste de travail	63,3	58,8
Remise à niveau.....	9,8	10,5
Préqualification	2,9	3,0
Acquisition de nouvelles compétences	75,1	73,0
Formation qualifiante.....	13,9	14,6

Lecture : 14,6 % des contrats aidés signés en 2019 affichent l'intention de faire suivre au bénéficiaire une formation qualifiante au cours du contrat.

Champ : embauches en conventions initiales et reconduction en PEC ; France.

Source : Agence de services et de paiement (ASP) ; traitement Dares.

**Audrey FARGES, Lisa MOURLOT
et Anne-Marie STOLIAROFF-PÉPIN (Dares).**

Encadré 1 – Parcours emploi compétences, contrat unique d’insertion et emploi d’avenir

Le contrat unique d’insertion (CUI) est un contrat de travail de droit privé qui a pour objet l’embauche de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières. Il prend la forme d’un contrat d’accompagnement dans l’emploi (CUI-CAE) dans le secteur non marchand et d’un contrat initiative emploi (CUI-CIE) dans le secteur marchand.

Depuis janvier 2018, le parcours emploi compétences (PEC) s’est substitué aux CUI-CAE dans le secteur non marchand, tout en étant prescrit dans le cadre juridique du CUI-CAE, avec obligation d’accompagnement et de formation [C1]. Par ailleurs, la prescription de CUI-CIE dans le secteur marchand n’est autorisée que dans les départements et régions d’outre-mer (Drom) ou par les conseils départementaux dans le cadre des conventions annuelles d’objectifs et de moyens (CAOM).

Les emplois d’avenir avaient pour objectif de proposer des solutions d’emploi aux jeunes âgés de 16 à 25 ans sans emploi, peu ou pas qualifiés, et de leur donner accès à une qualification et à une insertion professionnelle durable. Plus aucune entrée en emploi d’avenir n’est possible depuis le 1^{er} janvier 2018. Les contrats en cours ont vocation à aller à leur terme.

Chaque année, la loi de finances définit l’enveloppe budgétaire et le nombre de recrutements autorisé pour chaque type de contrat. Au cours de l’année, l’enveloppe peut être revue en fonction du contexte économique. Des circulaires et instructions ministérielles précisent ensuite le cadre des recrutements.

Tableau A1
Caractéristiques des contrats

	CUI		PEC (à partir de 2018)
	CIE	CAE (jusqu’en 2017)	
Employeurs éligibles	Tout employeur du secteur marchand, hors particuliers employeurs, établissements ayant licencié pour motif économique dans les 6 mois précédant l’embauche.	Employeur du secteur non marchand : collectivités territoriales, hôpitaux publics, établissements publics d’enseignement, organismes privés à but non lucratif...	
Publics éligibles	Personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d’accès à l’emploi. Des priorités sont définies au niveau national, mais la définition des critères est régionale.		
Durée du contrat	CDI ou CDD de 6 à 24 mois.		CDI ou CDD de 6 à 24 mois ; Convention initiale fixée à moins 9 mois.
	Prolongation possible dans la limite de 2 ans, ou de 5 ans, pour les plus de 50 ans, les allocataires d’un minimum social et les travailleurs handicapés. Prolongation possible pour permettre l’achèvement d’une action de formation prévue au titre de l’aide allouée.		
Durée hebdomadaire moyenne	De 20 à 35 heures.	21,5 heures.	
	Dérogação possible en cas de difficultés du salarié, prévue par la convention pour une durée inférieure à 20 heures.		
Prise en charge de l’État	Taux de prise en charge définis par arrêté du préfet de région en fonction de certaines caractéristiques des employeurs et des salariés. Un complément peut-être est versé par les conseils généraux pour les allocataires du RSA.		
	Taux encadré compris entre 20 % et 36 % du Smic horaire, dans la limite de 35 heures.	Taux encadré compris entre 50 % et 90 % du Smic horaire, dans la limite de 35 heures. Taux de 70 % pour les contrats conclus en faveur des adjoints de sécurité et du ministère de l’Éducation nationale.	Taux encadré compris entre 30 % et 60 % du Smic horaire.
Autres avantages sociaux et fiscaux	Cumul possible avec les dispositifs de droit commun. Éligible notamment aux allègements généraux sur les bas salaires.	Exonération de cotisations sociales employeur dans la limite du Smic, de taxe sur les salaires, de taxe d’apprentissage, de participation à l’effort de construction.	

	Emplois d’avenir (jusqu’en 2017)	
	marchand	non marchand
Employeurs éligibles	Selon identification des secteurs prioritaires au niveau régional.	Employeur du secteur non marchand : collectivités territoriales, hôpitaux publics, organismes privés à but non lucratif...
Publics éligibles	Jeunes sans emploi de 16 à 25 ans (30 ans pour les personnes bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé) - S’ils ne détiennent aucun diplôme ; - S’ils sont titulaires d’un diplôme de niveau V (BEP ou CAP) et ont recherché un emploi pendant 6 mois au minimum au cours des 12 derniers mois ; - S’ils ont au plus un niveau bac +3, et ont recherché un emploi pendant 12 mois au minimum au cours des 18 derniers mois et résident dans une zone prioritaire (QPV, ZUS, ou DROM).	
Durée hebdomadaire moyenne	35 heures.	33,5 heures.
	Dérogação possible lorsque le parcours ou la situation du bénéficiaire le justifie, sans être inférieure à un mi-temps.	
Prise en charge de l’État	35 % du Smic horaire.	75 % du Smic horaire.
	47 % pour les groupements d’employeurs pour l’insertion et la qualification, ainsi que les entreprises d’insertion.	Taux dérogatoire de 90 % à la Réunion au 1 ^{er} semestre 2017.
Autres avantages sociaux et fiscaux	Cumul possible avec les dispositifs de droit commun. Éligible notamment aux allègements généraux sur les bas salaires.	Exonération de cotisations sociales employeur dans la limite du Smic, de taxe sur les salaires, de taxe d’apprentissage, de participation à l’effort de construction.

Encadré 2 – Le CUI-CIE, un contrat aidé qui subsiste dans le cadre d’initiatives localisées

Depuis janvier 2018, les recrutements en contrat unique d’insertion dans le secteur marchand ne sont financés par l’État que dans les départements et régions d’outre-mer (Drom). En métropole, les départements peuvent décider de prescrire ces contrats dans le cadre des conventions annuelles d’objectifs et de moyens (CAOM).

En 2019, 2 700 personnes résidant dans les Drom ont débuté un contrat unique d’insertion – contrat d’insertion dans l’emploi (CUI-CIE), soit 63 % des recrutements en CUI-CIE. En France métropolitaine, où 1 500 CUI-CIE ont débuté, le département du Nord se distingue par sa politique volontariste en matière de subvention de ce contrat, avec quasiment 7 embauches sur 10.

Les CUI-CIE se distinguent des parcours emploi compétences par le profil des bénéficiaires, mais également par les caractéristiques des contrats conclus. Ainsi, les personnes recrutées en CUI-CIE sont un peu plus jeunes. En 2019, seules 10 % d’entre elles ont plus de 50 ans contre 31 % dans le cas des PEC. Ces contrats sont notamment mobilisés dans le cadre des politiques d’insertion relevant de la responsabilité des départements ; les personnes recrutées en CUI-CIE sont 44 % à percevoir le revenu de solidarité active (RSA), dont le financement est également assuré par les départements.

En 2019, 74 % des recrutements s’effectuent en CDI et 71 % des contrats sont à temps complet. La durée de subvention des salaires est en revanche plus courte que dans le cadre des PEC : elle est en moyenne de 9 mois, à hauteur de 20 à 36 % du Smic.

Pour en savoir plus

- [1] Dares (2020), « [Les dispositifs spécifiques d’emploi aidé et de formation au 2^e trimestre 2019. La hausse du nombre de bénéficiaires se poursuit](#) », *Dares Indicateurs* n° 007, février.
 - [2] Dares (1996), *40 ans de politique de l’emploi*, La Documentation française.
 - [3] Dares (1997), *La politique de l’emploi*, collection Repères, La Découverte.
 - [4] Rey M. (2015), « [Les contrats uniques d’insertion et les emplois d’avenir en 2014. Des bénéficiaires plus nombreux malgré des recrutements en baisse](#) », *Dares Résultats* n° 064, septembre.
 - [5] Mourlot L. (2018), « [Les contrats uniques d’insertion et les emplois d’avenir : Une forte baisse des recrutements en 2017](#) », *Dares Résultats* n° 054, novembre.
 - [6] Mourlot L. (2019), « [Les contrats aidés en 2018 : Poursuite de la baisse des recrutements](#) », *Dares Résultats* n° 054, novembre.
 - [7] Firquet S. (2019), « [Le devenir des personnes sorties de contrat aidé : Une forte augmentation du taux de retour à l’emploi en 2017](#) », *Dares Résultats* n° 017, avril.
 - [8] Francès O. (2020), « [L’insertion par l’activité économique : une baisse des embauches contrebalancée par une hausse du temps de travail](#) », *Dares Résultats* n° 008, février.
 - [9] Rey M. et Bernard S. (2017), « [Les contrats aidés : quels objectifs, quel bilan ?](#) », *Dares Analyses* n° 021, mars.
-
- [C1] Circulaire n° DGEFP/SDPAE/MIP/METH/MPP/2019/17 du 31 janvier 2019 relative au Fonds d’inclusion dans l’emploi en faveur des personnes les plus éloignées du marché du travail (parcours emploi compétences, insertion par l’activité économique, entreprises adaptées, groupements d’employeurs pour l’insertion et la qualification).
 - [C2] [Circulaire DGESCO B1-3 n°2018-00185 du 30 juin 2018](#) relative à la programmation pour l’année scolaire 2018-2019 des moyens alloués à l’Éducation nationale (Emplois aidés – Parcours emploi compétences).
 - [C3] Circulaire DGESCO du 18 avril 2019 relative à la transformation des contrats aidés en emplois d’AESH 2019.
 - [C4] Borello J.-M., Barfety J.-B. « [Rapport à la Ministre du Travail, Donnons-nous les moyens de l’inclusion](#) », 16 janvier 2018
 - [C5] [Convention d’objectifs 2016-2020](#) entre le ministère de la ville, le ministère de l’emploi et le service public de l’emploi, du 5 décembre 2016.

DARES RÉSULTATS

Édité par la Dares, la Direction de l’animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère du Travail, de l’Emploi et de l’Insertion.

Directrice de la publication : **Selma Mahfouz**

Rédactrice en chef : **Magali Madeira**. Secrétaires de rédaction : **Thomas Cayet, Laurence Demeulenaere**

Maquettistes : **Guy Barbut, Thierry Duret, Bruno Pezzali**

Conception graphique et impression : Dares, ministère du Travail, de l’Emploi et de l’Insertion.

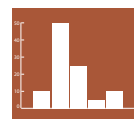
Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 2109 - 4128 et ISSN 2267 - 4756.

✉ Réponses à la demande : dares.communication@travail.gouv.fr

@ Contact presse : **Joris Aubrespin-Marsal**
joris.aubrespin-marsal@travail.gouv.fr

dares.travail-emploi.gouv.fr

Données
des graphiques
et tableaux
accessibles
au format excel



FOCUS Intention et effectivité de la formation en parcours emplois compétences

La promesse d'une formation tenue dans 6 cas sur 10

Depuis 2018, le parcours emploi compétences (PEC) remplace le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE), avec des obligations en matière de formation renforcées. Les actions de formation peuvent être de natures diverses : une adaptation au poste de travail, une formation qualifiante ou un autre type de formation (remise à niveau, pré-qualification et acquisition de nouvelles compétences).

Deux sources permettent de disposer d'informations sur la formation lors du contrat aidé :

- les conventions d'embauche saisies par l'Agence de services et de paiement (ASP) renseignent sur les actions de formation prévues au moment de l'embauche ;
- l'enquête menée par l'ASP auprès des sortants de contrats aidés six mois après la fin du versement de l'aide de l'État interroge les salariés sur le déroulé de leur contrat aidé, notamment sur les formations qu'ils ont effectivement suivies pendant leur contrat.

Ces deux sources permettent de mettre en regard les intentions de formation et les formations effectivement suivies, pour les bénéficiaires de PEC interrogés en 2019 (1).

Des formations moins souvent suivies qu'annoncé lors de la signature du contrat aidé

Une intention de formation, tous types de formation confondus, est exprimée dans 97 % des contrats (2). Or, seuls 61 % de ceux concernés par une intention de formation déclarent en avoir effectivement suivi une (tableau A) (3). Au moment de la signature du contrat, une seule action de formation est prévue dans 47 % des cas et au moins deux dans 50 % des cas. Les salariés déclarent souvent ne pas avoir bénéficié de formation lors de leur contrat (39 % des cas), en avoir suivi uniquement une (43 %) et plus rarement en avoir suivi au moins deux (18 %).

Cet écart entre l'engagement à une formation et sa réalisation effective varie selon le type de formation considéré. En effet, pour les formations qualifiantes, seuls 25 % des salariés ont bénéficié d'une telle formation parmi ceux qui l'avaient envisagée, contre respectivement 34 % et 44 % pour les formations d'adaptation au poste de travail et les autres types de formation.

De même, la proportion des salariés ayant envisagé initialement une formation parmi ceux la suivant effectivement varie selon le type de formation (tableau B). Par exemple, 61 % des salariés ayant bénéficié d'une formation d'adaptation au poste de travail en avaient effectivement émis initialement l'intention. En revanche, la formation qualifiante a été plus suivie par des personnes dont le contrat ne spécifiait pas une telle formation ; en effet, seules 30 % de celles qui ont suivi une formation qualifiante en avaient émis initialement l'intention.

La formation effectivement suivie par le salarié n'est donc pas toujours celle qui avait été envisagée initialement, les besoins de formation ayant pu être ajustés pendant le contrat. Les déclarations des salariés sur les formations suivies peuvent aussi refléter des difficultés à bien identifier les types de formation et être affectées par des biais de mémoire (les salariés étant interrogés six mois après la fin de leur contrat aidé).

Un suivi de formation presque deux fois moins important pour les salariés dont le contrat a été rompu

Quel que soit le type de formation, les salariés dont le contrat a été rompu déclarent presque deux fois moins souvent avoir suivi une formation que ceux qui sont arrivés au terme de leur contrat (respectivement 41 % et 70 % pour l'ensemble des formations). Ils passent moins de temps que prévu en contrat (quatre mois en moyenne) et n'ont probablement pas eu le temps de suivre une formation.

Les salariés exerçant un métier en lien avec la santé déclarent également moins souvent que les autres avoir bénéficié d'une formation (49 % contre 61 % tous métiers confondus). Ce constat se vérifie quel que soit le type de formation considéré.

Des profils différents de salariés ou d'employeurs selon le type de formation suivie

Parmi les personnes ayant effectivement suivi la formation initialement prévue, sont davantage représentés les salariés âgés de 50 ans ou plus (65 % contre 61 % dans l'ensemble), d'un niveau bac ou supérieur au bac (respectivement 65 % et 67 %), employés par un établissement d'enseignement public (73 %), dans une structure de plus de 50 salariés ou plus (64 %) et en CDI (68 %).

Prévue initialement dans près de 60 % des conventions, la formation d'adaptation au poste de travail est un peu plus souvent suivie par des femmes (36 % des salariées, contre 34 % sur l'ensemble des salariés), des personnes âgées de 50 ou plus (39 %), ou celles dont le niveau de diplôme avant l'entrée en contrat est supérieur au bac (39 %). Les salariés employés dans un établissement public d'enseignement déclarent également plus souvent que les autres avoir bénéficié d'une telle formation (52 %). Une part plus importante de formation suivie est déclarée pour les métiers de services à la personne et à la collectivité (40 %) et les temps partiels de moins de 24 heures (38 %), du fait du secteur de l'enseignement où les sortants de contrat de 2019 avaient souvent été recrutés sur des postes d'accompagnants d'élèves en situation de handicap et de contrats à temps partiel courts.

(1) Les bénéficiaires étant interrogés 6 mois après leurs sorties, il s'agit donc de bénéficiaires ayant terminé leur PEC au cours du 2^e semestre de l'année 2018 ou du 1^{er} semestre de l'année 2019.

(2) La proportion d'intentions de formation diffère de celle du tableau 10 car le public n'est pas le même : le tableau 10 présente les entrants sur l'année 2019 alors que le Focus s'intéresse aux sortants de PEC au cours du 2^e semestre de l'année 2018 ou du 1^{er} semestre de l'année 2019.

(3) Cette part est de 62 % pour l'ensemble des sortants de PEC, c'est-à-dire en incluant également les personnes ayant suivi une formation alors qu'aucune intention de formation ne figurait dans leur contrat.

Suite du focus page suivante...

Tableau A

Part des salariés concernés par un engagement de formation déclarant avoir suivi une formation, selon les caractéristiques des salariés et de l'employeur

	Adaptation au poste de travail			Formation qualifiante			Autre type de formation			Ensemble des formations		
	Contrats non rompus	Contrats rompus	Ensemble des contrats	Contrats non rompus	Contrats rompus	Ensemble des contrats	Contrats non rompus	Contrats rompus	Ensemble des contrats	Contrats non rompus	Contrats rompus	Ensemble des contrats
Ensemble	40	21	34	29	13	25	50	29	44	70	41	61
Sexe												
Hommes.....	32	17	27	36	nd	33	54	28	46	67	36	58
Femmes.....	42	23	36	26	nd	21	48	29	43	71	43	63
Âge												
Moins de 26 ans.....	28	21	24	40	nd	28	56	27	42	69	37	55
De 26 à 49 ans.....	40	19	34	30	nd	27	49	27	43	69	39	61
50 ans et plus.....	44	25	39	19	nd	18	49	34	45	71	47	65
Niveau de formation												
Bac.....	41	22	34	38	nd	32	54	31	46	74	47	65
CAP-BEP (avec diplôme).....	38	19	32	26	nd	23	49	26	42	69	35	58
CAP-BEP (sans diplôme).....	35	20	31	28	nd	25	45	26	41	63	35	57
Supérieur au bac.....	48	23	39	22	nd	19	55	32	47	77	46	67
Durée d'inscription à Pôle Emploi avant l'embauche												
Non inscrits.....	27	nd	23	nd	nd	nd	55	34	47	66	43	57
Moins de 6 mois.....	35	23	30	33	nd	27	52	31	44	69	42	59
De 6 à 11 mois.....	40	19	32	24	nd	19	51	26	42	69	37	58
De 12 à 23 mois.....	42	23	36	29	nd	24	51	30	45	70	43	63
24 mois et plus.....	41	20	35	27	nd	24	48	27	43	70	40	63
Travailleur handicapé	37	22	31	21	nd	17	52	32	46	70	44	62
Bénéficiaire d'un minima social	38	17	32	31	nd	27	48	26	42	67	34	59
Personnes en difficulté particulière d'accès à l'emploi	39	21	34	26	nd	22	48	28	42	69	39	61
Employeur												
Commune et EPCI.....	34	15	29	18	nd	16	51	28	45	66	36	59
Département et région.....	43	nd	41	nd	nd	nd	52	47	51	68	nd	66
Association.....	28	13	22	40	nd	33	56	24	46	69	32	57
Établissement public d'enseignement.....	56	42	52	nd	nd	nd	41	42	42	75	66	73
Établissement sanitaire public.....	35	nd	28	nd	nd	nd	42	17	34	64	25	52
Autre employeur.....	42	nd	33	nd	nd	nd	53	28	42	71	37	60
Activité principale de l'employeur												
Administration publique.....	35	17	31	17	nd	15	50	29	45	66	36	60
Enseignement.....	53	35	48	14	nd	13	43	38	41	74	58	70
Santé.....	32	16	26	32	nd	26	47	21	38	65	30	53
Autre secteur.....	28	14	22	47	nd	40	64	28	53	73	35	62
Métiers exercés												
Agriculture, espaces verts.....	20	nd	17	44	nd	41	54	nd	50	65	nd	60
Hôtellerie, restauration, tourisme, loisirs et animation.....	27	nd	21	49	nd	39	58	21	45	67	30	55
Installation et maintenance.....	35	nd	27	nd	nd	nd	55	nd	47	66	37	59
Santé.....	36	20	29	nd	nd	nd	42	nd	34	61	27	49
Services à la personne et à la collectivité.....	46	27	40	21	nd	18	46	32	41	71	47	64
Support à l'entreprise.....	33	nd	27	nd	nd	nd	57	26	49	72	36	63
Autre métier.....	39	nd	31	nd	nd	nd	61	nd	51	72	40	62
Nombre de salariés												
Moins de 10 salariés.....	36	13	28	35	nd	31	55	26	47	70	35	60
De 10 à 49 salariés.....	33	16	27	38	nd	31	53	25	45	68	35	59
50 salariés ou plus.....	45	28	40	17	nd	14	45	33	41	70	48	64
Temps de travail												
Temps partiel.....	41	22	35	30	nd	26	49	29	43	69	42	62
<i>Dont : moins de 24h</i>	43	25	38	30	nd	26	48	30	43	70	45	63
<i>de 24 à 35h</i>	30	15	24	29	nd	24	52	25	44	66	34	56
Temps plein.....	34	16	27	27	nd	23	55	28	47	70	35	59
Type de contrat												
CDD.....	40	21	34	30	nd	26	49	29	43	69	41	61
CDI.....	40	nd	33	nd	nd	nd	64	nd	54	79	44	68

nd: Non diffusable.

Lecture : en 2019, 40 % des salariés concernés par une intention de formation d'adaptation au poste de travail et dont le contrat n'a pas été rompu déclarent avoir effectivement suivi cette formation. L'agrégat « ensemble des formations » comprend des situations, non couvertes par les autres colonnes du tableau, où l'intention de formation ne correspond pas au type de formation effectivement suivi. L'agrégat porte de ce point de vue sur un champ plus large. Mais inversement, certains individus peuvent se former sur plus d'un type de formation : ils ne sont alors comptabilisés qu'une seule fois dans l'agrégat, alors qu'ils sont pris en considération plus d'une fois dans les autres colonnes.

Champ : personnes sorties de PEC interrogées en 2019, concernées par des engagements de formation pour une formation donnée, France.

Sources : Agence de services et de paiement (ASP), enquête auprès des sortants de contrat aidé, traitements Dares.

...suite du focus page suivante...

FOCUS

Les formations qualifiantes sont prévues initialement dans 15 % des recrutements. Cependant, seuls 25 % de ceux concernés par une intention de formation qualifiante sur leur convention d'embauche ont pu en bénéficier. Cette part est un peu plus importante chez les hommes (33 %), les moins de 26 ans (28 %), les personnes ayant un niveau de formation équivalent au bac (32 %) et les bénéficiaires de minima sociaux (27 %). Les salariés embauchés par des associations déclarent plus souvent avoir suivi une formation qualifiante (33 %). Ces formations sont plus fréquemment suivies par les personnes exerçant un métier dans l'agriculture et les espaces verts (41 %), en encore dans l'hôtellerie-restauration et le tourisme-loisir (39 %). Le recours à la formation qualifiante est également un peu plus répandu lorsque l'employeur est une structure de moins de 50 personnes (31 %).

La part des salariés ayant suivi un autre type de formation (acquisition de nouvelles compétences, remise à niveau et préqualification) parmi ceux pour qui cela était prévu s'élève à 44 %. Cette part est plus élevée pour les salariés dont le niveau d'études est supérieur au bac (47 %), qui n'étaient pas inscrits à Pôle Emploi avant leur entrée en contrat (47 %), qui travaillent à temps plein (47 %) ou en CDI (54 %). Du côté des structures, les salariés employés par les départements et régions déclarent plus souvent avoir suivi un autre type de formation (51 %), tout comme ceux employés par une structure de moins de 10 salariés (47 %).

Tableau B

Part des salariés concernés par une intention de formation parmi ceux ayant suivi une formation

Part des salariés concernés par une intention de formation parmi ceux ayant suivi une formation	Adaptation au poste de travail			Formation qualifiante			Autre type de formation			Ensemble des formations		
	Contrats non rompus	Contrats rompus	Ensemble des contrats	Contrats non rompus	Contrats rompus	Ensemble des contrats	Contrats non rompus	Contrats rompus	Ensemble des contrats	Contrats non rompus	Contrats rompus	Ensemble des contrats
Ensemble	60	64	61	31	25	30	78	81	78	98	97	97

Lecture : en 2019, 60 % des salariés ayant suivi une formation d'adaptation au poste de travail et dont le contrat n'a pas été rompu sont concernés par un engagement pour ce type de formation.

Champ : personnes sorties de PEC interrogées en 2019, ayant suivi une formation donnée, France.

Sources : Agence de services et de paiement (ASP), enquête auprès des sortants de contrat aidé, traitements Dares.