

LE CIE : UN RETOUR DURABLE À L'EMPLOI

Le contrat initiative emploi constitue un tremplin rapide vers un emploi classique et stable. Les personnes les plus diplômées ou dans les tranches d'âge intermédiaires réussissent mieux leur insertion professionnelle. Les anciens chômeurs de longue durée et les allocataires de RMI ou de l'ASS ont plus de difficultés et mettent, en particulier, plus de temps à trouver un emploi stable.

Effectuer son CIE dans une petite entreprise plutôt que dans une grande est moins favorable à la réussite ultérieure. Une qualification bien adaptée au poste de travail proposé multiplie au contraire les chances de succès. Les salariés embauchés en CIE considèrent que celui-ci leur a permis de faire valoir leurs qualités et leur potentiel et de s'intégrer professionnellement. Ils mettent en avant l'expérience professionnelle acquise mais sont moins satisfaits des possibilités de formation qui leur sont offertes en cours de contrat.

En janvier 2000, à la fin de leur Contrat initiative emploi (CIE), huit salariés sur dix occupaient un emploi classique (72 %) ou aidé (9 %). Un an après, le même pourcentage est toujours en emploi, mais la part de l'emploi classique a progressé de 5 points. Enfin, en mars 2002, soit deux ans et demi après la sortie du dispositif, le taux d'emploi baisse un peu (75 %) mais la quasi-totalité des emplois sont de droit commun (tableau 1).

Un tremplin rapide vers un emploi classique et stable

L'accès à l'emploi est rapide : 40 % des anciens bénéficiaires de CIE restent dans l'entreprise où ils ont effectué leur CIE, et parmi ceux qui la quittent au terme du contrat prévu, près de sept sur dix trouvent un autre emploi dans le mois qui suit.

Cependant, les chances d'accès à un emploi sont inégales : deux ans et demi après la sortie du dispositif, seuls 57 % des plus de 50 ans sont en emploi, soit 18 points de moins que les autres, et 25 % (contre 16 %) sont au chômage (tableau 2). Les moins diplômés connaissent les mêmes difficultés : 65 % sont en emploi classique (contre 75 % pour les titulaires d'au moins un CAP) et 21 % au chômage (contre 14 % pour les autres). Seniors et moins diplômés sont aussi les plus susceptibles de connaître une longue période de chômage (supérieure à 24 mois) à la sortie du CIE.

Deux ans et demi après la fin de leur contrat aidé, les allocataires des minima sociaux, les chômeurs de très longue durée et les personnes handicapées (prioritaires pour l'embauche en CIE) ont une insertion professionnelle équivalente à celle des autres publics. En effet, en 2002, entre 70 % et 80 % d'entre eux sont en emploi classique. Néanmoins, ces publics mettent plus de temps que les autres à trouver un

emploi à la sortie du CIE et se voient offrir des contrats de travail moins stables (tableau 3). Ainsi ceux qui n'avaient connu que le chômage avant l'entrée sont, plus souvent et plus durablement, au chômage à la fin du CIE ou dans des emplois en CDD.

Des perspectives d'amélioration pour ceux qui restent dans l'entreprise

Si 56 % des personnes qui restent dans la même entreprise estiment occuper le même poste deux ans plus tard, plus du tiers considèrent qu'elles exercent plus de responsabilités. De même, les salaires progressent puisque le salaire net médian qui s'établissait à 850 € (5 600 F) en CIE atteint 1 050 € (7 000 F) deux ans et demi après le CIE.

Les salariés restés dans leur entreprise plébiscitent l'expérience acquise pendant le CIE et considèrent à 80 % que celui-ci leur a permis de valoriser leur expérience professionnelle antérieure. L'avis sur les formations suivies est plus mitigé : celles-ci recueillent moins de six opinions positives sur dix.

Ceux qui ont trouvé un emploi en dehors de l'entreprise sont moins enthousiastes. Seuls un peu plus de la moitié d'entre eux considèrent que l'expérience professionnelle acquise a été décisive pour trouver leur emploi et moins de 35 % jugent utiles les contacts établis durant le CIE et les formations suivies en cours de contrat. Pour 65 % d'entre eux, le CIE est avant tout l'occasion de s'insérer professionnellement en dépit d'un passé marqué par les handicaps.

Au total, une importante majorité des personnes interrogées considère que le CIE leur a permis de reprendre confiance, de trouver un emploi et d'acquérir une expérience professionnelle et des compétences. Elles estiment cependant que personne ne s'est soucié de leur devenir après le CIE.

Les plus satisfaits de la période du CIE sont les plus jeunes et ceux qui ont un niveau de diplôme intermédiaire (le CAP) qui correspond le mieux aux postes offerts. Ces personnes ne connaissent pourtant pas de meilleures perspectives à leur sortie. En effet, ce sont les plus diplômés et les 26-49 ans qui bénéficient de l'amélioration professionnelle la plus marquante.

Tableau 1
Situation professionnelle en mars 2002

En pourcentage

	Emploi classique	Emploi aidé	Chômage	Formation	Inactivité	Répartition des bénéficiaires
Sexe						
Hommes	77	2	15	1	6	59
Femmes	67	2	19	2	10	41
Âge à l'entrée						
Moins de 26 ans	72	3	17	1	7	24
Entre 26 et 49 ans .	77	2	15	1	5	59
50 ans ou plus	57	1	23	0	19	17
Niveau de formation à l'entrée						
Inférieur au CAP ...	68	2	21	1	9	33
Inférieur au Bac	73	2	16	1	7	40
Bac ou plus.....	79	1	12	1	7	27
Ensemble	73	2	17	1	8	100

Lecture : 77 % des hommes sortis du CIE fin 1999 sont en emploi classique en mars 2002...

Source : Dares, Panel des bénéficiaires.

Encadré 1

LE DISPOSITIF JURIDIQUE DU CIE

En décembre 1999, date à laquelle les personnes interrogées sortaient du CIE, le dispositif s'adressait :

- aux demandeurs d'emploi de longue durée inscrits depuis au moins 12 mois à l'ANPE dans les 18 mois précédant l'embauche
- aux bénéficiaires du RMI ainsi que leurs conjoints ou concubins
- aux bénéficiaires de l'allocation spécifique de solidarité
- aux travailleurs handicapés et assimilés
- aux personnes âgées de plus de 50 ans privées d'emploi
- aux jeunes de moins de 26 ans, sans emploi, non indemnisés ou issus d'un contrat d'orientation ou d'un CES, sans diplôme (niveau VI ou Vbis)
- aux personnes bénéficiant de l'assurance veuvage
- aux femmes isolées chargées (ou ayant été chargées) de famille
- aux anciens détenus
- aux Français ayant perdu leur emploi à l'étranger.

Le contrat initiative emploi est un contrat à durée indéterminée ou déterminée de 12 à 24 mois. Il peut être à temps plein ou à temps partiel (sans pouvoir être inférieur - sauf exception - à 16 heures hebdomadaires, pouvant être réparties sur le mois ou sur l'année).

Les entreprises utilisatrices du dispositif bénéficiaient d'aides modulées en fonction du profil de la personne embauchée.

PUBLICS PRIORITAIRES		
	Publics les plus prioritaires	
Exonération de charges + prime de 152 €	Exonération de charges + prime de 305 €	Exonération de charges uniquement
<ul style="list-style-type: none"> • Chômeurs inscrits pendant au moins 24 mois durant les 36 derniers mois. 	<ul style="list-style-type: none"> • Bénéficiaires du RMI • Bénéficiaires de l'ASS • Travailleurs handicapés • Chômeurs inscrits depuis plus de 36 mois • Chômeurs de plus de 50 ans ayant au moins 12 mois d'ancienneté de chômage • Jeunes de moins de 26 ans sans diplôme 	<ul style="list-style-type: none"> Autres bénéficiaires (notamment demandeurs d'emploi ayant 12 mois d'inscription à l'ANPE dans les 18 mois précédant l'embauche)

Les personnes qui rompent leur CIE connaissent des trajectoires moins stables

Près de 40 % des personnes qui entrent en CIE rompent leur contrat avant le terme prévu au départ (tableau 4). Cette rupture est répartie de manière équilibrée dans le temps. Près d'une fois sur quatre, il s'agit de personnes qui démissionnent sans pour autant avoir trouvé un emploi. Les autres motifs de rupture sont principalement la reprise d'un autre emploi (20 %), le licenciement pour raison économique (16,2 %) ou du fait de la fermeture de l'entreprise (10 %).

Deux ans et demi après la date initialement prévue de sortie du dispositif, ceux qui ont rompu le contrat connaissent des résultats comparables aux autres en termes d'emploi ou de chômage. Ils se sont heurtés toutefois à de fortes difficultés avant d'accéder à un emploi et obtiennent des emplois moins stables. Les mieux intégrés au marché du travail sont ceux qui ont mené à bien un CIE de 24 mois : 80 % d'entre eux sont en emploi classique dont 90 % en CDI.

Une réussite variable selon la taille et le secteur de l'entreprise

Un tiers des anciens bénéficiaires risque de connaître le chômage dans les vingt-sept mois qui suivent leur sortie du dispositif. Ce risque est plus élevé pour ceux qui ont effectué leur CIE dans une petite entreprise et les personnes sous qualifiées pour leur emploi (cf. encadré 2 pour une définition). À l'inverse, les chances d'obtenir un emploi stable sont plus importantes quand on effectue son CIE dans une grande entreprise. Cela tient pour partie à l'orientation en CIE : les moins diplômés et les plus en difficulté sont plus fréquemment dans de très petites structures (0 à 2 salariés) qui offrent moins de perspectives, tandis que les plus diplômés et les plus jeunes sont embauchés en plus grand nombre par des entreprises de plus de 50 salariés qui offrent davantage de possibilité d'évolution.

La qualité de l'insertion tient aussi au secteur. Axé sur des activités administratives et informatiques qui requièrent un certain niveau de qualification et en phase avec les mutations économiques, les services aux

Tableau 2
Probabilité d'avoir un emploi en 2002

Variables significatives	Écart de probabilité par rapport à la référence	Degré de significativité
Référence.....	68 %	
Genre		
Femme.....	Réf.	
Homme.....	11,9	***
Age du salarié		
Moins de 26 ans.....	14,0	***
26 ans à 49 ans.....	18,0	***
50 ans ou plus.....	Réf.	
Niveau de diplôme.....		
Aucun diplôme.....	-15,1	***
CAP.....	-8,5	**
BAC.....	Réf.	
Parcours professionnel avant le CIE		
A toujours travaillé puis chômage.....	-15,1	**
Alterance emploi courte durée et chômage.....	-9,8	**
N'a connu que le chômage.....	-25,3	***
Ne souhaitait ou n'a pas pu travailler.....	-17,0	**
Avait toujours travaillé.....	Réf.	
Taille de l'entreprise.....		
0-2 salariés.....	-13,8	***
Autre.....	Réf.	
Activité de l'entreprise		
Services aux entreprises.....	10,4	**
Transport.....	13,2	*
Autres.....	Réf.	

*** significativité < 0,1 % ; ** significativité entre 0,1 et 5 % ; * significativité entre 5 et 10 %.
Champ : Bénéficiaires de CIE sortis du dispositif au dernier trimestre 1999.
Lecture : L'individu de référence (femme, âgée de 50 ans ou plus, de niveau Bac, déclarant ayant toujours travaillé, ayant effectué son CIE dans une entreprise de plus de 2 salariés, dans un autre secteur que les services aux entreprises ou les transports) a une probabilité de 68 % d'avoir un emploi en 2002.
Le fait d'être un homme tout en conservant les autres caractéristiques de l'individu augmente cette probabilité de 11,9 points.

Source : Dares, Panel des bénéficiaires.

Encadré 2

SURQUALIFICATION ET SOUS QUALIFICATION

L'étude de la qualification du poste occupé pendant le CIE permet de juger de la qualité des emplois offerts. L'approche adoptée est celle de Forgeot Gautié (1997) qui est fondée sur un tableau de contingence croisant diplômes et catégories socio-professionnelles (CS). Les situations diplôme – CS dites « statistiquement normales » sont celles pour lesquelles il est fréquent que le diplôme débouche sur un emploi dans cette CS et que les emplois dans cette CS soient occupés par des personnes détenant ce diplôme.

Ainsi, en se basant sur un tableau de correspondance mis en place en 1990, une personne en CIE va être dite sous qualifiée pour ce poste si celui-ci exigeait généralement un niveau de diplôme supérieur. Si la personne occupe un emploi nettement moins qualifié que ce à quoi il peut généralement prétendre du fait de son niveau d'études, la personne sera dite sur qualifiée. Enfin, si le poste correspond au niveau d'études la personne est dite bien qualifiée.

75 % des personnes prises en CIE étaient « bien qualifiées » pour leur poste, tandis que 13 % apparaissent « surqualifiées » et 12 % « sous qualifiées ». Ces chiffres témoignent d'une bonne adaptation globale des postes proposés aux qualifications des individus.

Diplôme	Catégorie socio-professionnelle						
	Cadre, professeur, ingénieur	Profession intermédiaire	Technicien qualifié	Employé	Employé non qualifié	Ouvrier qualifié	Ouvrier non qualifié
Maîtrise	SUR-QUALIFIÉ						
Licence							
Deug	BIEN-QUALIFIÉ						
BAC							
CAP-BEP	SOUS-QUALIFIÉ						
Niveau CAP							
Sans diplôme							

entreprises offrent de meilleures perspectives en termes d'accès à l'emploi, de stabilité dans l'entreprise et d'embauche en CDI. Les plus diplômés et les plus jeunes sont de fait plus nombreux à s'y insérer. Le commerce et les services aux particuliers n'offrent pas la même stabilité. Les salariés embauchés en CIE y sont jeunes mais cette fois peu diplômés. Le secteur de la construction, pour sa part, se caractérise par une proportion très élevée de personnes qui ont rompu leur contrat (45 %).

Le contrat de travail et le poste proposé sont déterminants

Les salariés qui ont bénéficié d'un CDI à l'embauche en CIE rompent moins souvent leur contrat et accèdent plus rapidement que les autres aux tranches plus élevées de salaires et aux responsabilités. Lorsqu'ils quittent l'entreprise, ils connaissent moins souvent le chômage. Ceci s'explique en partie par le fait que les embauches en CDI concernent les plus diplômés et les plus expérimentés (plus de 26 ans). *A contrario* les CDD courts sont plus souvent proposés aux non diplômés et aux chômeurs longtemps exclus du marché du travail.

De la même façon, être sous qualifié pour le poste occupé pendant le CIE accroît considérablement les risques de chômage (25 % contre 16 %) et limite les perspectives ultérieures. Néanmoins, la majorité de personnes sous qualifiées occupe un emploi en 2002 (66 % contre 74 %) et n'a pas connu de période de chômage à la fin du CIE. Ceux dont la qualification est adaptée à l'emploi, et plus encore les « surqualifiés », cumulent les réussites. Ceci confirme le sentiment des bénéficiaires que le CIE ne leur permet pas de compléter une formation insuffisante mais qu'il est l'occasion de valoriser les compétences déjà acquises.

Emmanuel BERGER
(DARES).

Tableau 3
Probabilité d'avoir connu une période de chômage à la fin du CIE

Variabiles significatives	Écart de probabilité par rapport à la référence	Degré de significativité
Référence.....	21 %	
Niveau de qualification sur le poste du CIE		
Sous qualifié.....	11,5 pts	**
Bien qualifié et Sur qualifié.....	Réf.	Réf.
Bénéficiaire du RMI		
Oui.....	6,7 pts	**
Non.....	Réf.	Réf.
Bénéficiaire de l'ASS		
Oui.....	8,3 pts	*
Non.....	Réf.	Réf.
Parcours professionnel avant le CIE		
A toujours travaillé puis chômage.....	9,7 pts	**
Alterance emploi courte durée et chômage.....	12,3 pts	***
N'a connu que le chômage.....	21,5 pts	***
Ne souhaitait ou n'a pas pu travailler.....	9,1 pts	*
Avait toujours travaillé.....	Réf.	Réf.
Type de contrat pendant le CIE		
CDI.....	-7,2 pts	***
CDD.....	Réf.	Réf.
Taille de l'entreprise		
0-2 salariés.....	14,8 pts	***
3-9 salariés.....	9,5 pts	**
Autre.....	Réf.	Réf.
Activité de l'entreprise		
Services aux entreprises.....	-7,4 pts	**
Autres.....	Réf.	Réf.

Le genre, l'âge et le niveau de diplôme du salarié n'apparaissent pas dans ce tableau car elles ne se sont pas révélées des caractéristiques significatives.
*** significativité < 0,1 % ; ** significativité entre 0,1 et 5 % ; * significativité entre 5 et 10 %
Champ : Bénéficiaires de CIE sortis du dispositif au dernier trimestre 1999.
Lecture: L'individu de référence (personne bien qualifiée ou surqualifiée, non bénéficiaire du RMI, non bénéficiaire de l'ASS...) a une probabilité de 21% d'avoir connu au moins un mois de chômage à la fin du CIE.
Le fait d'être sous qualifié tout en conservant les autres caractéristiques de l'individu augmente cette probabilité de 11,5 points.

Source: Dares, Panel des bénéficiaires.

Tableau 4
Rupture des CIE

En pourcentage

	Taux de rupture
Sexe	
Hommes.....	40
Femmes.....	37
Âge	
Moins de 26 ans.....	47
De 26 ans à 49 ans.....	38
50 ans ou plus.....	30
Niveau de formation à l'entrée	
Inférieur au CAP.....	43
Inférieur au Bac.....	40
Bac ou plus.....	33
Ensemble.....	39

Lecture : 40 % des hommes ont rompu leur CIE avant le terme de celui-ci.

Source : Dares, Panel des bénéficiaires.

PREMIÈRES INFORMATIONS ET PREMIÈRES SYNTHÈSES sont éditées par le Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité. Direction de l'animation de la recherche des études et des statistiques (DARES) 39-43, quai André Citroën, 75902 Paris Cedex 15. Tél. : 01.44.38.23.11 ou 23.14. Télécopie : 01.44.38.24.43. www.travail.gouv.fr (Rubrique Études et Statistiques) - Directeur de la publication : Annie Fouquet.
Secrétariat de rédaction : Evelyn Ferreira et Francine Tabaton. Maquettistes : Daniel Lepesant, Guy Barbut, Thierry Duret. Conception graphique : Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité. Flashage : AMC, Paris. Reprographie : DARES.
Abonnements : La Documentation Française, 124 rue Henri Barbusse 93308 Aubervilliers Cedex. Tél. : 01.40.15.70.00. Télécopie : 01.40.15.68.00 - www.ladocumentation-francaise.fr
PREMIÈRES INFORMATIONS ET PREMIÈRES SYNTHÈSES - Abonnement 1 an (52 n°) - France (TTC) 112 €, CEE (TTC) 118,10 €, hors CEE (TTC) 120,20 €. Publi-cité : Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité. Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.

Pour en savoir plus :

Belleville A. (2002), « Les entrées en CIE en 2001 : une analyse comparée avec le chômage de longue durée », *Premières Synthèses*, n° 44.2, DARES.

Berger E., Defossez M., De Palmas J-P, Even K., Mas S., Sanchez R., Zamora Ph. (2002), « Les bénéficiaires des politiques de l'emploi : des parcours sensibles aux mouvements conjoncturels de l'économie », *Premières Synthèses*, n° 52.3, DARES.

Even K. (2002), « Un outil rénové pour évaluer la politique de l'emploi et de la formation professionnelle : le panel des bénéficiaires », *Premières Informations*, n° 33.1, DARES.

Nauze-Fichet E., Tomasini (2002), « Diplôme et insertion sur le marché du travail : approches socioprofessionnelle et salariale du déclassement », *Économie et Statistique*, n° 354.