

P REMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES

LES CONTRATS EMPLOI-SOLIDARITÉ ET LES CONTRATS EMPLOIS CONSOLIDÉS EN 1998

.....

• L'année 1998 a été marquée par un redéploiement des mesures d'aide à l'emploi dans le secteur non marchand avec la montée en charge du programme « nouveaux services - emplois jeunes ».

• Les dispositifs plus anciens, contrats emploi-solidarité (CES) et contrats emplois consolidés (CEC), ont enregistré des évolutions dans la continuité de celles de l'année 1997 : repli des entrées en CES (477 000 en 1998, soit - 11 %) et progression du nombre de conventions CEC (105 000, soit + 9 %).

• Les tendances générales observées en 1997 se maintiennent en 1998 : sept entrants en CES ou en CEC sur dix relèvent des publics prioritaires, la durée prévue des CES continue à diminuer, les sorties anticipées de CEC avant le terme théorique du contrat (cinq ans) s'intensifient et, en cohérence avec la mise en œuvre des « emplois jeunes », la proportion de jeunes dans ces dispositifs s'effondre. Enfin, les associations demeurent les principaux organismes employeurs de CES et CEC.

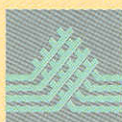
• Six mois après la fin d'un CES, trois sortants sur cinq sont au chômage ou inactifs ; près d'un sur cinq occupe un emploi aidé (dans plus de la moitié des cas, il s'agit d'un CEC) ; les autres bénéficient d'une formation, d'une mission d'intérim ou d'un contrat de travail ne donnant pas lieu à une aide spécifique.

.....

En 1998, la tendance à la baisse des entrées en CES observée depuis le second semestre de l'année 1995 s'est prolongée : le nombre de conventions CES (nouveaux contrats et avenants) passe de 534 000 en 1997 à 477 000 en 1998, soit une baisse de 11 % (tableau 1).

En revanche, les contrats emplois consolidés, dispositif réservé jusqu'en 1998 aux anciens titulaires de CES (encadré 2), continuent de progresser (+9 000 CEC entre 1997 et 1998). Cette progression est toutefois moins soutenue qu'en 1997 : +9 % entre 1997 et 1998, contre +19 % entre 1996 et 1997. Par ailleurs, depuis le 1^{er} janvier 1998, il n'y a plus de conclusion de nouvelles conventions CEV (contrats emplois de ville) ; celles conclues avant cette date demeurent régies par les dispositions antérieures, sauf pour les employeurs ayant opté pour une transformation en contrat « nouveaux services - emplois jeunes » (encadré 3). Ainsi, des 14 000 CEV conclus en 1997, seulement la moitié ont été reconduits en 1998.

Le nombre de nouveaux entrants (conventions initiales) a diminué en

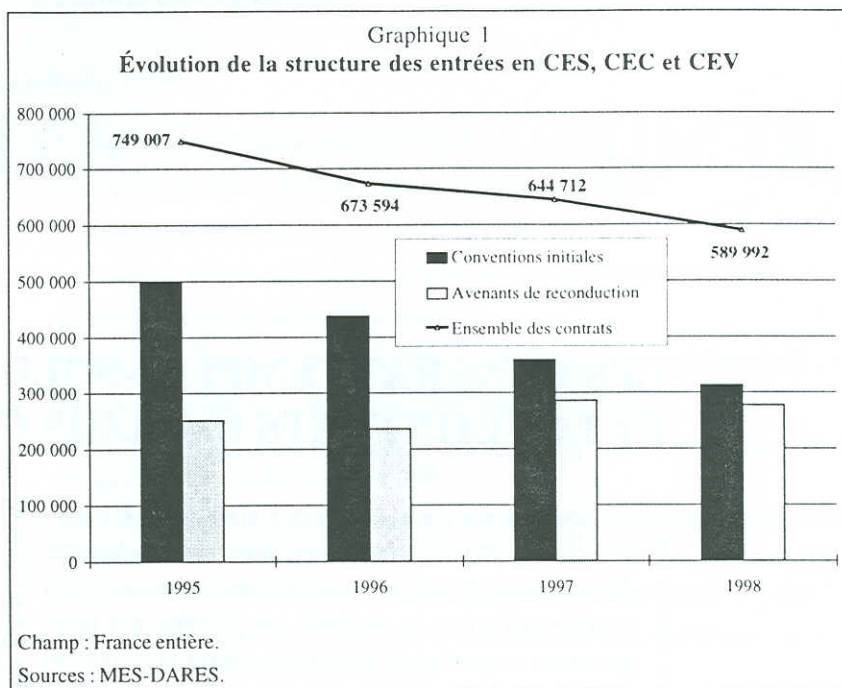


1998 pour les deux dispositifs : -33 000 pour les CES (soit -10 %) et -2 000 (soit -6 %) pour les CEC (graphique 1). Les avenants de reconduction des CES représentent, comme en 1997, plus de deux conventions sur cinq (cf. tableau 3). Cette nette progression par rapport à 1996 (les avenants de reconduction représentaient alors seulement un tiers du total) résulte en partie de la volonté de réorienter la mesure vers les publics les plus en difficulté, dont le CES est plus souvent renouvelé.

Pour les CEC, la part grandissante des avenants est liée à la nature même du dispositif conçu dans son principe pour offrir un emploi pendant plusieurs années (jusqu'à cinq ans) aux personnes recrutées. Cela se traduit par le renouvellement, en 1998, de 73 000 conventions initiales conclues entre 1994 et 1997. En revanche, le nombre de nouveaux entrants dans le dispositif est pratiquement revenu à son niveau de 1995.

Progression de la présence de CEC

Fin 1998, les CES représentent 70 % des 355 000 personnes présentes dans un dispositif d'aide à l'emploi non marchand (hors emplois jeunes), les CEC 28 %, les autres étant en CEV (tableau 2). A titre de comparaison, près de trois personnes sur quatre, fin 1997, et plus de quatre personnes sur cinq, fin 1996, étaient en CES.



En équivalent-temps plein, l'emploi aidé non marchand (hors emplois jeunes) représente 203 000 emplois fin 1998, soit 16 000 de moins qu'en 1997 et 21 000 de moins qu'en 1996. Cette baisse est due principalement à la diminution des CES (qui correspondent à des emplois à mi-temps) non totalement compensée par la progression des CEC. Elle est à mettre en relation avec la mise en œuvre, dans le secteur non marchand, du programme « nouveaux services - emplois jeunes ».

Nouveau recul de la durée prévue des CES et de la durée constatée des CEC

La durée moyenne prévue des CES a de nouveau diminué en 1998

(tableau 3). Les employeurs concluent, en 1998, moins de contrats d'une durée de douze mois (29 % des conventions) et plus de contrats d'une durée de six mois (38 % des conventions) qu'en 1997 (respectivement 33,6 % et 33,9 %). La durée moyenne des conventions CES (conventions initiales et avenants) est donc actuellement d'environ sept mois et demi. Les personnes âgées de 50 ans ou plus bénéficient en moyenne de CES d'une durée un peu plus longue (huit mois). De même, plus le niveau de formation du bénéficiaire est élevé, plus la durée moyenne du contrat est grande. Cette durée dépend aussi de l'organisme employeur : lorsque celui-ci est une commune ou une collectivité territoriale, elle est de moins de sept mois ; lorsque c'est

Tableau 1
Évolution des CES, CEC et CEV (flux de conventions initiales et avenants)

Contrats	CES			CEC			Ensemble des bénéficiaires (CES, CEC, CEV)		
	1996	1997	1998	1996	1997	1998	1996	1997	1998
Ensemble des contrats signés	587 951	534 162	477 319	81 201	96 253	105 124	673 594	644 712	589 992
dont : France métropolitaine	546 428	502 443	438 928	77 336	91 171	98 669	628 098	607 145	544 561
soit :									
Nouveaux contrats	392 997	313 329	280 524	40 161	34 116	32 087	437 600	359 141	313 024
Avenants de reconduction	194 954	220 833	196 795	41 040	62 137	73 037	235 994	285 571	276 968

Sources : MES-DARES, statistiques sur les flux cumulés d'entrées au cours de l'année.

un établissement public, elle passe à huit mois.

Pour juger la situation des bénéficiaires, il convient également de considérer la durée moyenne du passage en CES pour une même personne (convention initiale et avenants de reconduction). En 1998, elle est proche de douze mois et demi, soit en léger recul par rapport à 1997. Pour les plus de 50 ans, elle dépasse les quinze mois et elle est ramenée à dix mois pour les moins de 26 ans. En outre, si l'organisme employeur est un établissement public, la durée moyenne est légèrement plus élevée (près de treize mois et demi). Enfin, contrairement à la durée moyenne du contrat initial, plus le niveau de formation du bénéficiaire est élevé, plus la durée moyenne totale de passage en CES est courte, du fait que les personnes les plus en difficulté peuvent bénéficier d'une éventuelle reconduction d'un CES.

Les CEC correspondent, quant à eux, moins souvent à des emplois stables qu'au début de leur mise en œuvre. La part des CDI continue à reculer : 12 % des bénéficiaires en 1998, contre 17 % en 1995. Par ailleurs, si les CEC peuvent fournir à leurs bénéficiaires un emploi d'une durée allant jusqu'à cinq ans, le bénéfice de l'aide de l'État est déterminé par la signature d'une convention annuelle que l'employeur peut ne pas souhaiter renouveler. Ainsi, près de 29 % des conventions initiales de CEC conclues en 1997 n'ont pas été reconduites en 1998. De plus, environ 47 % des CEC conclus courant 1996 n'ont pas donné lieu à la signature d'un second avenant de reconduction en 1998. Ces taux de non-reconduction sont plus élevés qu'en 1997 (27 % des conventions initiales conclues en 1996 et 37 % de celles conclues en 1995 n'ont pas été renouvelées en 1997). Au total, les bénéficiaires de CEC ont tendance à rester moins longtemps dans ce dispositif. Cette instabilité relative peut toutefois être

Tableau 2
Évolution des effectifs titulaires de CES, CEC et CEV au 31 décembre

	Effectifs			Pourcentage		
	1996	1997	1998	1996	1997	1998
Contrats emploi-solidarité	331 493	284 614	249 000	80,7	73,2	70,1
Contrats emplois consolidés	74 962	90 415	99 300	18,3	23,3	28,0
Contrats emplois ville	4 150	13 549	6 760	1,0	3,5	1,9
Total	410 605	388 578	355 060	100,0	100,0	100,0
Contrats emploi-solidarité (en ETP*)	170 000	146 000	128 000	75,9	66,7	63,1
Contrats emplois consolidés (en ETP*)	51 000	63 000	70 000	22,8	28,8	34,5
Contrats emplois ville (en ETP*)	3 000	10 000	5 000	1,3	4,6	2,5
Total en équivalent-temps plein	224 000	219 000	203 000	100,0	100,0	100,0

* équivalent-temps plein.

Sources : MES-DARES et CNASEA, statistiques sur les effectifs (champ : France métropolitaine).

Tableau 3
Caractéristiques des contrats CES et CEC*

En pourcentage

	CES			CEC		
	1996	1997	1998	1996	1997	1998
Nature du contrat						
Nouveaux contrats	66,8	59,4	58,9	52,1	36,4	29,8
Avenants de reconduction	33,2	40,6	41,1	47,9	63,6	70,2
Même employeur que CES	-	-	-	88,9	88,8	88,5
Type d'employeur						
Collectivité territoriale	27,7	27,5	27,0	40,6	41,5	42,6
Établissement public	33,7	34,0	34,9	12,5	13,0	13,4
Association	36,4	36,4	36,2	44,5	43,1	41,5
Autre	2,2	2,1	2,0	2,4	2,4	2,5
Nature de l'emploi						
Administratif	21,3	20,0	19,8	25,3	25,0	23,5
Social ou socio-éducatif	13,8	14,3	14,7	15,6	15,1	11,9
Animation culturelle	4,0	3,8	4,2	5,3	5,3	5,5
Protection de la nature et de l'environnement	10,7	11,6	11,7	10,5	11,1	12,3
Entretien d'équipements collectifs	29,9	30,4	33,1	27,3	27,2	28,9
Autre	20,3	19,9	16,5	16,0	16,3	17,9
Type de contrat**						
Contrat à durée déterminée	100,0	100,0	100,0	85,9	87,1	88,2
Contrat à durée indéterminée	-	-	-	14,1	12,9	11,8
Durée prévue des CDD**						
3 mois	14,9	15,6	15,4	-	-	-
4 et 5 mois	6,1	6,3	7,3	-	-	-
6 mois	30,1	33,9	38,4	-	-	-
7 à 11 mois	10,4	10,3	10,1	-	-	-
12 mois	38,2	33,6	28,7	100,0	100,0	100,0
Plus de 12 mois	0,3	0,3	0,2	-	-	-
Durée hebdomadaire de travail**						
Au plus 20 heures	100,0	100,0	100,0	37,8	35,4	32,6
De 21 à 29 heures	-	-	-	9,1	9,6	9,9
30 heures	-	-	-	40,2	40,3	40,6
Plus de 30 heures	-	-	-	12,9	14,7	16,9
dont : 39 heures	-	-	-	9,1	10,5	11,8

* Données concernant l'ensemble des titulaires de contrats (y compris avenants de reconduction).

** Les CES sont obligatoirement des CDD, en principe d'une durée maximale d'un an et pour une durée hebdomadaire de travail de 20 heures. Les CEC sont soit des contrats à durée indéterminée, soit des contrats de durée initiale de 12 mois et qui peuvent faire l'objet de quatre renouvellements de 12 mois chacun, la durée de travail hebdomadaire étant variable.

Sources : MES-DARES et CNASEA, statistiques sur les flux cumulés d'entrées au cours de l'année.

liée au fait que leurs bénéficiaires obtiennent d'autres contrats au sein de l'organisme employeur ou, éventuellement, partent dans le secteur marchand (1). Ainsi, seulement 40 % des personnes qui ont conclu une convention initiale de CEC courant 1994, ont signé le quatrième et dernier avenant qui donne lieu à une aide de l'État en 1998. Les bénéficiaires qui sortent du dispositif avant le terme théorique des cinq ans travaillaient plus fréquemment dans une association.

En ce qui concerne les durées hebdomadaires de travail, toutes les personnes en CES sont à 20 heures. Les CEC sont conclus, pour plus de la moitié d'entre eux (57,5 %), pour une durée de travail hebdomadaire d'au moins 30 heures. Et, plus d'un salarié en CEC sur dix travaille à temps plein. La part des durées les plus longues tend à augmenter.

Le recentrage sur les publics prioritaires se confirme

L'année 1998 est marquée par un nouvel essor du nombre de signatures de conventions CES et CEC par des personnes relevant des publics prioritaires (tableau 4) : elles représentent désormais sept entrants en CES et en CEC sur dix. Dans les deux cas, près de la moitié de tous les entrants (conventions initiales et avenants de reconduction) sont des demandeurs d'emploi de très longue durée ou des bénéficiaires du RMI sans emploi depuis au moins un an. Parmi les signataires d'un deuxième avenant de reconduction en CES, la proportion des publics prioritaires atteint 80 %.

Fin 1998, le nombre de bénéficiaires du RMI (allocataires ou conjoints d'allocataires) dans les dis-

(1) - Voir Bardaji J., Piot F. : « Le devenir des personnes sorties par anticipation d'un contrat emploi consolidé (CEC) », *Premières Synthèses*, 99.04-N° 13.1.

positifs de la politique de l'emploi dans le secteur non marchand (hors emplois jeunes) atteint 206 000 en 1998, soit 5 000 de plus qu'en 1997. Les bénéficiaires du RMI sont ainsi plus présents en CES (+ 1 000) et surtout en CEC (+ 4 000). Mais, compte tenu des évolutions contraires des deux dispositifs, la part de ces bénéficiaires parmi les CES passe de 33 à 37 % (de 28 à 32 % pour ceux qui ont aussi plus d'un an de chômage), alors que parmi les titulaires d'un CEC elle ne progresse que d'un point (28 % en

1998) et continue même à diminuer pour les allocataires du RMI sans emploi depuis plus d'un an (20 % en 1998, soit trois points de moins qu'en 1996). Par ailleurs, la part des demandeurs d'emploi de longue durée âgés de plus de cinquante ans est en progression dans les deux dispositifs, notamment parmi les CEC.

Les personnes au chômage depuis plus de trois ans représentent désormais près d'un quart des entrants en CES. Cette évolution in-

Tableau 4
Les « publics prioritaires » CES et les « ayants droits »** CEC

En pourcentage

Type de publics*	1996	1997	1998
CES : principaux publics prioritaires depuis juillet 1993			
Part des publics prioritaires	59,7	68,1	70,0
dont :			
demandeurs d'emploi depuis plus d'un an, âgés de 50 ans ou plus***	6,8	8,1	9,0
demandeurs d'emploi depuis plus d'un an, âgés de moins de 26 ans***	17,1	16,8	15,0
demandeurs d'emploi depuis plus de trois ans	16,8	21,6	24,0
RMistes sans emploi depuis plus d'un an	23,5	27,9	32,2
personnes handicapées	8,1	9,9	10,7
CEC : publics « ayants droits »**, conventions initiales et avenants			
Part des publics « ayants droits »**	69,5	68,2	68,0
dont :			
demandeurs d'emploi depuis plus d'un an, âgés de 50 ans ou plus***	12,6	12,6	18,3
demandeurs d'emploi depuis plus de trois ans	37,6	36,5	32,0
RMistes sans emploi depuis plus d'un an	23,1	22,1	20,3
personnes handicapées	10,0	10,1	11,3
CEC : publics « ayants droits »**, conventions initiales uniquement			
Part des publics « ayants droits »**	58,4	65,0	72,0
dont :			
demandeurs d'emploi depuis plus d'un an, âgés de 50 ans ou plus***	11,4	12,0	19,4
demandeurs d'emploi depuis plus de trois ans	29,5	33,3	32,0
RMistes sans emploi depuis plus d'un an	18,6	21,3	24,4
personnes handicapées	9,3	10,0	13,5

NB. : Les chiffres en italique pour 1998 sont des estimations. Le document CERFA 1998 des CES et des CEC a modifié la rubrique « durée d'inscription à l'ANPE avant l'entrée en CES du salarié », ce qui a eu pour conséquence une dégradation de la qualité de l'information.

* Les données ne sont pas cumulables, un bénéficiaire pouvant répondre à un ou plusieurs critères. Elles concernent l'ensemble des titulaires de contrats (y compris avenants de reconduction).

** Il s'agit des personnes auxquelles était originellement réservée la mesure.

*** L'âge du bénéficiaire est déterminé au moment de la signature de la convention (que ce soit une convention initiale ou un avenant CES ou CEC) : les autres caractéristiques sont celles du bénéficiaire avant son entrée en CES (qu'il soit en CES ou en CEC).

Sources : MES-DARES et CNASEA, statistiques sur les flux cumulés d'entrées au cours de l'année.

tervient dans le cadre d'un recentrage des CES au profit des chômeurs de très longue durée.

Parmi les nouveaux entrants en CEC (conventions initiales), le recentrage vers les publics les plus en difficulté s'est accentué (+7 points entre 1997 et 1998). Les demandeurs d'emploi de longue durée âgés de plus de 50 ans sont ceux qui connaissent la plus forte progression (19,4 %, soit 7 points de plus qu'en 1997). La part des bénéficiaires du RMI s'est établie à 32 %, contre 28 % en 1997 (24 %, contre 21 % pour ceux qui sont sans emploi depuis plus d'un an).

Ce même recentrage s'accompagne, en 1998, pour les CES d'une augmentation de la part de ceux dont la formation initiale est particulièrement limitée (38 % des entrants en CES n'ont aucune formation en 1998, contre 35 % en 1997). Toutefois, la proportion des personnes au niveau de formation supérieur ou égal au baccalauréat progresse de près d'un point entre 1997 et 1998 (tableau 5).

Le repli du nombre d'entrées est associé à une diminution de la part des personnes sans aucune allocation avant leur entrée en CES (-1,5 point entre 1997 et 1998) au profit essentiellement des bénéficiaires du RMI.

Stabilité de la représentation des femmes mais forte diminution de celle des jeunes

Les femmes (signataires de trois conventions sur cinq) restent largement majoritaires parmi les entrants en CES ou en CEC (tableau 5).

Le recul du nombre de jeunes en CES et en CEC s'est accentué en 1998 : en effet, les entrées des moins de 26 ans ont diminué de plus de 32 000, ce qui représente environ les sept dixièmes de la baisse totale des entrées (tableau 6). En conséquence, la part des jeunes au sein

Tableau 5
Caractéristiques des bénéficiaires de contrats CES et CEC*

	En pourcentage					
	CES			CEC		
	1996	1997	1998	1996	1997	1998
Part des femmes	61,8	61,6	62,0	61,1	61,6	61,9
Age						
Moins de 26 ans	28,9	27,6	24,4	12,4	10,0	7,9
De 26 à 34 ans	31,2	30,6	30,4	30,5	30,6	30,0
De 35 à 49 ans	31,6	32,2	34,1	38,9	40,0	41,4
50 ans ou plus	8,3	9,6	11,1	18,2	19,4	20,7
Niveau de formation						
Aucune formation ou formation au plus d'un an conduisant au Certificat d'éducation professionnelle	35,6	35,1	37,7	33,4	32,8	33,6
Niveau BEP et CAP (diplôme obtenu ou pas)	48,2	48,2	44,8	49,3	49,9	49,1
Niveau Baccalauréat et Brevet de technicien ou supérieur (diplôme obtenu ou pas)	16,2	16,7	17,5	17,3	17,3	17,3
Inscription à l'ANPE						
Depuis 3 ans ou plus	16,8	21,6	24,0	37,6	36,5	32,0
Depuis un an à moins de 3 ans	56,8	53,9	51,0	-	-	-
Depuis moins d'un an	19,4	18,3	19,0	-	-	-
Non inscrits	7,0	6,2	6,0	-	-	-
Allocation perçue avant le CES**						
Aucune allocation	58,8	56,3	54,9	-	-	-
Allocation de solidarité spécifique	5,7	5,8	5,2	-	-	-
Allocation d'insertion	1,8	1,7	2,6	-	-	-
Allocation unique dégressive	10,4	9,7	7,8	-	-	-
Allocataire du RMI	25,9	29,5	32,8	nd	nd	26,3
Bénéficiaire du RMI (au titre d'allocataire, de conjoint ou de concubin)	29,0	32,9	37,1	26,8	26,9	28,0
dont :						
bénéficiaire ou ayant bénéficié d'un contrat d'insertion	7,9	9,6	10,6	-	-	4,9
sans emploi depuis plus d'un an	23,5	28,0	32,2	23,1	22,3	20,8
Qualification du dernier emploi ou situation avant l'entrée en CES***						
Sortie du système scolaire	-	-	8,6	-	-	-
Autre inactif	-	-	6,5	-	-	-
Sans expérience professionnelle	-	-	5,9	-	-	-
Ouvrier non qualifié	24,4	25,6	14,8	-	-	-
Ouvrier qualifié	8,8	8,7	6,7	-	-	-
Contremaître, agent de maîtrise, cadre et ingénieur	3,1	3,9	3,8	-	-	-
Employé administratif	15,9	15,1	12,0	-	-	-
Employé de commerce	8,3	8,3	4,6	-	-	-
Employé de service	13,7	14,2	14,9	-	-	-
Autre	25,8	24,2	22,2	-	-	-

NB. : Les chiffres en italique pour 1998 sont des estimations. Le document CERFA 1998 des CES et des CEC a modifié la rubrique « durée d'inscription à l'ANPE avant l'entrée en CES du salarié » ce qui a eu pour conséquence une dégradation de la qualité de l'information.
* Données concernant l'ensemble des titulaires de contrats (y compris avenants de reconduction).
** Une personne peut être à la fois allocataire du RMI et de l'ASS (ou de l'AI ou de l'AUD). Ainsi, la somme des allocations perçues ne fait pas 100.
*** La nomenclature de la qualification du dernier emploi comporte trois nouveaux items en 1998 ; par conséquent, ce n'est guère comparable avec les années précédentes.

Sources : MES-DARES et CNASEA, statistiques sur les flux cumulés d'entrées au cours de l'année.

des CES continue de décliner, et ce plus fortement que l'année précédente (-3 points entre 1997 et 1998, contre -1 point entre 1996 et 1997). Les jeunes qui n'ont pas de formation initiale, ou qui sont inscrits à l'ANPE depuis plus d'un an, ont tendance à être plus présents dans le dispositif. Ces évolutions sont cohérentes avec la montée en charge des « emplois jeunes ».

Un organisme employeur sur deux est une association

Outre les CES et les CEC, l'emploi aidé dans le secteur non marchand comprend également les emplois créés dans le cadre du

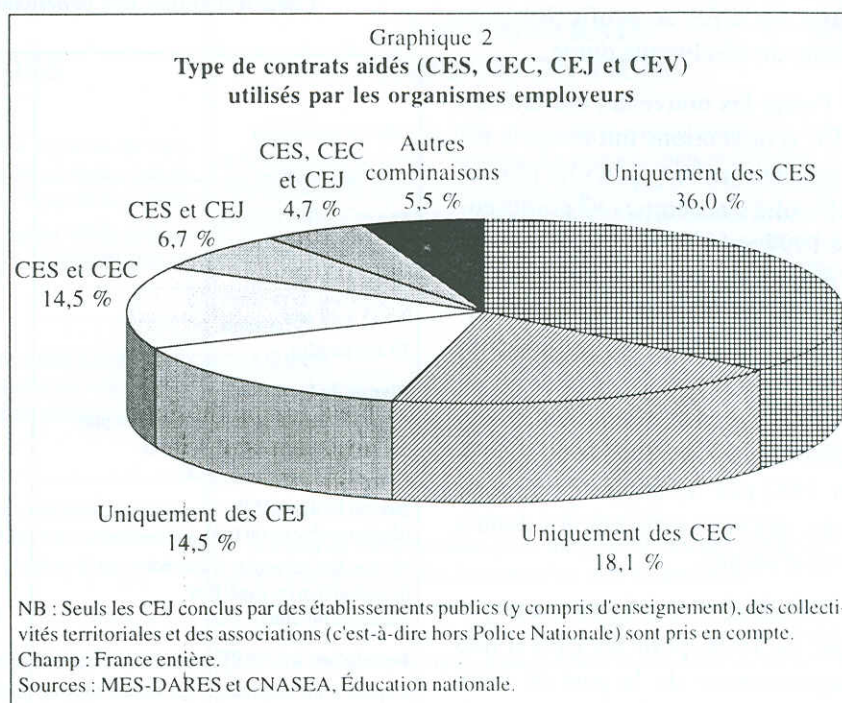


Tableau 6
Les jeunes en CES, CEC ou CEV*

En pourcentage

	CES			CEC			CEV		
	1996	1997	1998	1996	1997	1998	1996	1997	1998
Nombre de contrats signés par des 16-25 ans	170 163	147 203	116 099	10 057	9 492	8 499	3 517	12 708	5 915
% par rapport à l'ensemble des contrats	28,9	27,6	24,4	12,4	9,9	7,9	95,9	89,3	72,4
Part des jeunes femmes	61,8	61,7	61,2	62,8	64,3	64,3	47,9	45,6	48,2
Niveau de formation									
Aucune formation ou formation au plus d'un an conduisant au Certificat d'éducation professionnelle ..	28,1	27,5	30,1	22,9	23,5	25,7	17,0	16,6	16,7
Niveau BEP et CAP (diplôme obtenu ou pas)	54,0	53,7	50,2	55,7	55,0	53,7	54,4	53,2	54,0
Niveau Baccalauréat et Brevet de technicien ou supérieur (diplôme obtenu ou pas)	17,9	18,8	19,7	21,4	21,5	20,6	28,6	30,2	29,3
Inscription à l'ANPE									
Depuis plus d'un an	59,0	61,0	63,0	nd	nd	nd	26,8	26,4	25,1
Depuis moins d'un an	32,6	31,3	29,0	nd	nd	nd	-	-	-
Non inscrits	8,4	7,7	8,0	nd	nd	nd	-	-	-
Durée prévue des contrats									
Moins de 6 mois	25,1	26,8	28,4	-	-	-	-	-	-
6 mois	32,8	35,9	39,8	-	-	-	-	-	-
Plus de 6 mois	42,1	37,3	31,8	-	-	-	-	-	-
Reconduction des contrats									
Avenants de reconduction	28,4	34,1	36,4	32,4	52,2	56,0	-	-	-
Type d'employeur									
Collectivité territoriale	30,7	31,2	30,9	43,0	44,6	45,7	31,3	31,6	33,6
Établissement public	30,7	29,3	29,0	11,8	11,5	11,9	7,2	13,1	14,5
Association	36,1	37,1	37,9	42,7	41,4	40,0	57,4	49,9	47,2
Autre	2,5	2,4	2,2	2,5	2,5	2,4	4,1	5,4	4,7

NB : Les chiffres en italiques pour 1998 sont des estimations. Le document CERFA 1998 des CES et des CEC a modifié la rubrique « durée d'inscription à l'ANPE avant l'entrée en CES du salarié » ce qui a eu pour conséquence une dégradation de la qualité de l'information.

* Données concernant l'ensemble des titulaires de contrats (y compris avenants de reconduction).

Sources : MES-DARES et CNASEA, statistiques sur les flux cumulés d'entrées au cours de l'année.

programme « nouveaux services - emplois jeunes ». Au total, plus de 90 000 organismes ont signé en 1998 des contrats aidés dans le secteur non marchand (y. c. des emplois jeunes). Parmi ceux-ci, 57 000 ont conclu au moins un CES (- 8 000 par rapport à 1997) et 38 000 ont conclu au moins un CEC (+ 2 000 par rapport à l'année précédente). Les associations représentent plus d'un organisme employeur de CES et de CEC sur deux.

Le degré d'utilisation des contrats aidés varie sensiblement selon la nature des organismes employeurs. Les associations et les

collectivités territoriales utilisent moins intensément les contrats aidés non marchands que les établissements publics. Ainsi, environ une association ou collectivité territoriale sur deux a conclu au plus deux CES, alors que pour les établissements publics (dont il est vrai que l'effectif total moyen est plus important) la médiane s'établit à huit CES. La moyenne du nombre de conventions CES signées en 1998 par organisme employeur est, quant à elle, restée stable : 8,3 contre 8,2 en 1997. La moyenne du nombre de CEC conclus en 1998 est légèrement plus élevée que l'année précédente (2,7, contre 2,6 en 1997).

Enfin, les organismes employeurs du secteur non marchand utilisent rarement plusieurs formules de contrat aidé (graphique 2). Plus d'un tiers d'entre eux n'emploient que des CES, et près de sept établissements sur dix n'utilisent qu'un seul type de contrat (CES ou CEC ou CEV ou CEJ). Plus d'un employeur de CES sur quatre a cependant recours à un autre contrat d'insertion, le plus souvent un CEC.

José BARDAJI
(DARES).

Encadré 1

LES CONTRATS EMPLOI-SOLIDARITÉ

Objectif

Favoriser l'insertion professionnelle des personnes rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi, par l'acquisition de compétences et de savoir-faire.

Développer des activités qui répondent à des besoins collectifs non satisfaits.

Nature et forme

Contrat à durée déterminée de 3 mois au minimum et de 12 mois au maximum (ou de 24, voire 36 mois au maximum : demandeurs d'emploi depuis plus de trois ans, demandeurs d'emploi depuis plus d'un an âgé de 50 ans ou plus, bénéficiaires du RMI sans emploi depuis un an, travailleurs handicapés, jeunes en grande difficulté) ; période d'essai possible (un mois) ; pas d'indemnité de fin de contrat.

La durée hebdomadaire de travail est de 20 heures (durée inférieure possible pour les bénéficiaires du RMI).

Employeurs bénéficiaires

Collectivités territoriales et leurs groupements ; établissements publics ; organismes de droit privé à but non lucratif (associations loi de 1901) ; personnes morales chargées de la gestion d'un service public.

Publics concernés

Les personnes éligibles sont les demandeurs d'emploi depuis un an ; les bénéficiaires du RMI (au titre d'allocataire, de conjoint ou de concubin) ; les jeunes de moins de 26 ans ayant au plus un diplôme de niveau V ; les bénéficiaires de l'ASS ; les plus de 50 ans sans emploi (ou en congé ou convention de conversion) ; et les travailleurs handicapés.

Rémunération

Les titulaires de CES perçoivent un salaire au minimum égal au produit du montant du SMIC horaire par le nombre d'heures travaillées.

Sous certaines conditions, la rémunération versée au titre d'un CES peut se cumuler avec l'allocation de solidarité spécifique, avec l'allocation unique dégressive ou avec l'allocation du RMI.

Depuis la loi de lutte contre les exclusions du 29 juillet 1998, une activité professionnelle complémentaire (mi-temps au maximum) peut désormais, à l'issue d'une période de trois mois, être exercée pour une durée limitée à un an.

Avantages pour l'employeur

La prise en charge par l'État est égale à un pourcentage de la rémunération calculée sur la base du taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC). Ce pourcentage est de :

• 85 % si le contrat concerne :

- un demandeur d'emploi inscrit comme tel à l'ANPE pendant douze mois dans les dix huit qui ont précédé la date d'embauche ;

- un bénéficiaire de l'allocation de revenu minimum d'insertion, son conjoint ou son concubin ;

- un travailleur reconnu handicapé par la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel ou un autre bénéficiaire de l'obligation d'emploi instituée par l'article L. 323-1 du Code du Travail ;

• 65 % pour les autres personnes embauchées en contrat emploi solidarité.

L'employeur est exonéré des cotisations patronales d'assurances sociales, d'accidents du travail et d'allocations familiales, ainsi que des autres charges d'origine légale ou conventionnelle (restent dues, outre les cotisations salariales : les cotisations de chômage, la CSG, la CRDS) ; exonération sur la base du SMIC (dans la limite de 20 heures) et pour toute la durée du CES.

Une formation complémentaire non rémunérée peut être prévue pendant le mi-temps non travaillé. L'État prend en charge, le cas échéant, 22 francs par heure de formation, dans la limite de 400 heures.

Le Fonds social européen cofinance ce dispositif.

Aux termes du décret d'application du 9 décembre 1998 de la loi de lutte contre les exclusions, le renouvellement d'un CES sur un même poste de travail est subordonné, de la part des collectivités territoriales et autres personnes morales de droit public, à la mise en œuvre d'une formation visant à faciliter l'insertion professionnelle. De plus, le dispositif est ouvert aussi aux bénéficiaires de l'allocation parent isolé (API), ainsi qu'aux personnes rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

LES CONTRATS EMPLOIS CONSOLIDÉS

Objectif

Offrir une possibilité d'insertion durable aux titulaires de contrats emploi solidarité (CES) les plus en difficulté et dépourvus de toute autre solution d'emploi ou de formation, à l'issue de leur CES.

La loi de lutte contre les exclusions du 29 juillet 1998, prévoit désormais l'accès aux CEC de personnes qui n'ont pas effectué de CES préalablement.

Nature et forme

Contrat de travail de droit privé qui peut être à durée indéterminée ou à durée déterminée de 12 mois renouvelable par voie d'avenant dans la limite maximale de 60 mois ; temps partiel ou temps plein ; statut salarié.

Employeurs bénéficiaires

Collectivités territoriales et leurs groupements ; établissements publics ; organismes de droit privé à but non lucratif (associations loi de 1901) ; personnes morales chargées de la gestion d'un service public.

Publics concernés

Personnes qui, ne pouvant trouver un emploi ou bénéficier d'une formation à l'issue d'un CES, étaient, au moment de leur entrée en CES : demandeurs d'emploi depuis plus de trois ans ; bénéficiaires du RMI sans emploi depuis au moins un an ; demandeurs d'emploi depuis au moins un an et âgés de 50 ans ou plus ; travailleurs handicapés et autres bénéficiaires de l'obligation d'emploi instituée par l'article L323-1 du Code de Travail.

Rémunération et couverture sociale

SMIC ou rémunération conventionnelle, au minimum.

Avantages pour l'employeur

La participation de l'État à la rémunération est de 60 % la première année (puis 50 %, 40 %, 30 %, 20 %, les années suivantes) ; pour les personnes les plus en difficulté le taux de 50 % est maintenu pendant les 5 ans ; dans la limite de 120 % du SMIC et sur la base maximale de 30 heures hebdomadaires. L'aide de l'État est subordonnée, même dans le cas des CDI, à la conclusion d'une convention annuelle entre l'employeur et la DDTEFP.

L'employeur est exonéré des cotisations patronales d'assurances sociales, d'accidents du travail et d'allocations familiales (dans la limite de 120 % du SMIC et de 30 heures) ; ainsi que de la taxe sur les salaires, de la taxe d'apprentissage, de la formation professionnelle, et de l'effort de construction. L'exonération vaut pour toute la durée du CEC.

L'aide à la formation est le cas échéant prise en charge par l'État à raison de 22 francs par heure, dans la limite de 400 heures.

Le Fonds social européen cofinance ce dispositif.

Plusieurs modifications des règles de rémunération résultent de la loi contre les exclusions mais concernent très peu l'année 1998 car les décrets d'application sont parus à la mi-décembre 1998.

Cumul éventuel avec d'autres mesures

Le dispositif est incompatible avec le cumul d'autres aides à l'emploi.

Le cumul avec une activité professionnelle ou une formation professionnelle rémunérée doit faire l'objet d'une déclaration.

Aux termes du décret d'application du 9 décembre 1998 de la loi de lutte contre les exclusions, la convention de CEC doit désormais prévoir, notamment, des actions d'orientation professionnelle et de validation d'acquis (un bilan de compétences peut intervenir après 24 mois). La durée du travail en CEC ne peut désormais, sauf exception, être inférieure à 30 heures par semaine. De plus, le dispositif est ouvert également aux bénéficiaires de l'ASS, de l'API, de l'allocation veuvage ainsi qu'aux personnes ne pouvant trouver un emploi ou une formation à l'issue d'un contrat d'insertion, aux moins de 26 ans et autres personnes rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

LES CONTRATS EMPLOIS DE VILLE

Le décret du 28 mai 1996 a instauré le contrat emploi de ville (CEV) afin de favoriser l'insertion des jeunes les plus en difficulté. Il se place dans la démarche collective ouverte par le Pacte de relance pour la ville. Ces emplois ont vocation à être repris en charge dans le cadre du programme « nouveaux services - emplois jeunes » (loi n° 97-940 du 16 octobre 1997) dès lors qu'ils sont compatibles avec celui-ci et que les employeurs souhaitent passer convention avec l'État dans ce cadre.

Objectif

Offrir une possibilité d'insertion durable (en principe d'une durée de cinq ans) aux jeunes rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi et résidant dans les grands ensembles et quartiers d'habitat dégradés.

Nature et forme

Contrat de travail de droit privé qui peut être à durée déterminée ou à durée indéterminée, à temps plein ou à temps partiel.

Dans le cas d'un contrat à durée déterminée, la durée initiale est de 12 mois. Il est renouvelable, chaque année, par voie d'avenant pour une durée de 12 mois, dans la limite d'une durée totale de 60 mois.

Employeurs bénéficiaires

Ce sont les mêmes que ceux du CES et CEC. Il s'agit en particulier :

- des communes, des groupements de communes et collectivités territoriales ;
- des établissements publics et autres groupements publics, en particulier dans le secteur de l'éducation (soutien scolaire), de la santé et de l'action sanitaire et sociale ;
- des associations à but non lucratif et des fondations.

Publics concernés

Les jeunes de niveau de formation initiale VI, Vbis, V et IV, c'est-à-dire dont le niveau de formation est au plus égal au niveau baccalauréat, âgés de 18 ans à moins de 26 ans, et résidant dans les grands ensembles et quartiers d'habitat dégradés.

Le recrutement en CEV n'est pas conditionné par l'accomplissement d'un CES préalable.

Avantages pour l'employeur

L'aide de l'État consiste en une exonération des cotisations patronales.

Comme le CEC, le CEV donne lieu à l'exonération de la taxe sur les salaires, de la taxe d'apprentissage et des prestations dues par les employeurs au titre de la formation professionnelle et de l'effort de construction dans la limite de 120 % du montant horaire du SMIC, pour une durée hebdomadaire de travail ne pouvant excéder 30 heures.

La rémunération brute est partiellement prise en charge pour une durée maximale de cinq ans. Deux modes de prise en charge coexistent. L'un est à taux fixe (55 %) sur toute la période et l'autre à taux dégressif allant, pour les conventions et avenants conclus entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année, de 75 % la première année d'exécution du contrat à 35 % la cinquième année.

Il n'y a plus de conclusion de nouvelles conventions depuis le 1^{er} janvier 1998 (loi de Finances pour 1998, art. 114) ; celles conclues avant cette date demeurent régies par les dispositions antérieures.

Transformation des CEV en emplois jeunes

Les CEV existants sont poursuivis jusqu'à leur terme ou sont intégrés dans le programme « nouveaux services - emplois jeunes ». La transformation du CEV en emplois jeunes peut intervenir après un accord entre les deux parties (l'employeur et le salarié sous CEV). Cette possibilité n'est ouverte que durant l'année 1998.

SITUATION DES BÉNÉFICIAIRES D'UN CES SIX MOIS APRÈS LEUR FIN DE CONTRAT

Une enquête auprès de 6 000 bénéficiaires de CES a été menée en début d'année 1999 dans le but de connaître leur situation quelques mois après le passage en CES. Ces 6 000 bénéficiaires ont terminé leur CES pendant le deuxième trimestre 1998. Avant leur entrée en CES, ils étaient pour 75 % d'entre eux, demandeurs d'emploi de longue durée et près de trois sur dix étaient bénéficiaires du revenu minimum d'insertion (RMI). Plus de la moitié de leurs CES correspondaient à une convention initiale et la durée du contrat était le plus souvent de douze mois (45 %) ou de six mois (30 %).

Au total, six mois après la fin du CES, les sortants se retrouvent pour 59 % d'entre eux au chômage ou inactifs, les autres sont en emploi dont un tiers recrutés par l'organisme qui les employait déjà en CES (cf. graphique).

Une fois le CES terminé, 800 bénéficiaires (soit 14 % de la population étudiée) sont donc restés dans le même organisme sur un autre type de contrat. La stabilité de l'insertion professionnelle est cependant variable : parmi les recrutés en interne, près de deux contrats sur trois sont des emplois aidés (dont 86 % sont des CEC) et seulement 10 % correspondent à des contrats à durée indéterminée. Les recrutés en interne sont plus fréquemment des personnes âgées de plus de 35 ans et des anciens chômeurs inscrits à l'ANPE pendant un à trois ans. Les personnes relevant d'une des catégories des publics prioritaires (1) sont sous-représentées. Parmi les organismes employeurs de CES, les communes ont une propension plus forte à recruter en interne.

1 570 autres personnes (soit 27 %) sont en emploi (la notion retenue est une conception large incluant les contrats de travail de droit commun, les formations et les contrats aidés). Un peu plus de 40 % d'entre elles ont obtenu un nouveau contrat aidé ; les autres bénéficient soit d'une formation (15 %), soit d'une mission d'intérim ou d'un contrat à durée déterminée (27 %), soit d'un contrat à durée indéterminée (17 %). Parmi les sortants d'un CES qui sont en emploi dans un autre organisme six mois plus tard, les inscrits à l'ANPE depuis moins d'un an, les moins de 26 ans et les personnes d'un niveau de formation supérieur ou égal au baccalauréat ou au brevet de technicien sont surreprésentés.

Toutes choses égales par ailleurs, les caractéristiques les plus importantes pour que le salarié soit en emploi six mois après la fin du CES sont :

- son niveau de formation (s'il est supérieur ou égal au baccalauréat ou au brevet de technicien, il multiplie ses chances d'être en emploi par 1,7 par rapport à la situation de référence) (2) ;
- sa situation en tant que demandeur d'emploi avant son entrée en CES (s'il était chômeur de longue durée, il a un tiers de chance en moins d'être en emploi toujours par rapport à la situation de référence) ;
- enfin s'il travaillait dans une commune, il multiplie ses chances par 1,5.

Pour les recrutements en interne, la surreprésentation des personnes de 50 ans et plus s'explique par le nombre important de CEC conclus à la suite d'un CES. En revanche, ceux qui retrouvent un emploi chez un autre employeur que celui du CES sont plus souvent des personnes âgées de moins de 26 ans.

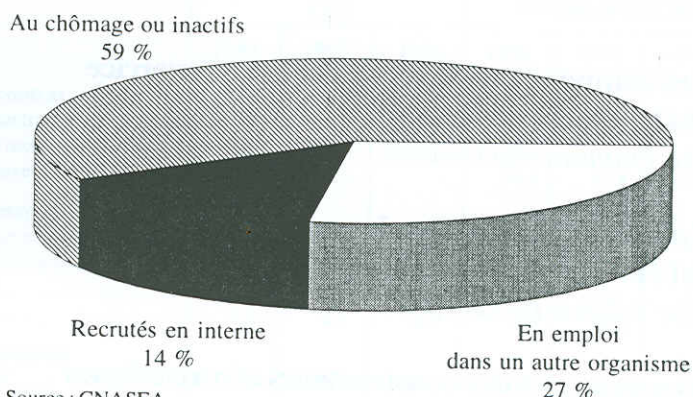
Trois sortants interrogés sur quatre estiment les conditions et l'ambiance de travail pendant leurs CES satisfaisantes (une sur trois les trouvent très satisfaisantes). De plus, 63 % des anciens bénéficiaires d'un CES trouvent que ce contrat leur a permis de rompre avec le chômage et de reprendre confiance. 44 % d'entre eux déclarent qu'il leur a permis, en outre, d'améliorer leur situation personnelle en matière de ressources, de logement et de santé.

Cependant, plus de la moitié (54 %) des personnes non recrutées en interne déclarent ne pas avoir été soutenues dans la recherche d'une solution au moment où elles ont quitté leur employeur dont 33 % qui estimaient en avoir vraiment besoin. Parmi celles qui ont bénéficié d'un soutien pour la recherche d'une insertion, celui-ci a plutôt été le fait des services de l'emploi (ANPE, mission locale, ...) que de l'employeur.

(1) - Cf. tableau 4.

(2) - Un modèle économétrique (LOGIT) permet d'établir qu'un individu qui était, avant son entrée en CES, demandeur d'emploi depuis moins d'un an ou non inscrit à l'ANPE, âgé entre 26 et 49 ans, d'un niveau de formation équivalent à celui du brevet d'études professionnelles (BEP) et du certificat d'aptitude professionnelle (CAP) et qui travaillait dans une association a une probabilité d'être en emploi (conception large) de 47,2 %. On dit que cet individu représente la situation de référence du modèle.

Situation des sortants d'un CES six mois plus tard



Source : CNASEA.

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES sont éditées par le Ministère de l'emploi et de la solidarité, Direction de l'animation de la recherche des études et des statistiques (DARES) 20 bis, rue d'Estrées 75700 Paris 07 SP. Tél. : 01.44.38.22.60. Télécopie 01.44.38.24.43. Directeur de la publication : Claude Seibel.

Secrétariat de rédaction : Catherine Demaison et Evelyn Ferreira. Maquettistes : Myriam Garric, Daniel Lepesant, Guy Barbut. Conception graphique : Ministère de l'emploi et de la solidarité. Flashage : AMC, Paris. Impression : Ecoprint, Pontcarré et JCDM-BUDY, 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 - <http://www.ladocfrancaise.gouv.fr> - PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES : 1 an (52 n°) : 701,87 F (107 Euros) - Europe : 737,95 F (112,50 Euros) - Autres pays : 751,07 F (114,50 Euros). Publicité : Ministère de l'emploi et de la solidarité. Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.