

# P REMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES

## LES CONTRATS EMPLOI-SOLIDARITÉ ET LES CONTRATS EMPLOIS CONSOLIDÉS EN 2000 : *des bénéficiaires de plus en plus âgés*

Dans un contexte de baisse du chômage, l'enveloppe financière affectée aux contrats emploi-solidarité (CES) a diminué tandis que celle des contrats emplois consolidés (CEC) augmentait pour offrir une insertion plus durable aux plus exclus. Ainsi, l'évolution de ces deux dispositifs en 2000 s'inscrit dans la continuité des cinq dernières années : repli des entrées en CES de 13 % et progression des CEC de 10 % par rapport à 1999.

Pour la première fois depuis quatre ans, la proportion de personnes rencontrant de grandes difficultés reste stable : sept entrants en CES ou en CEC sur dix relèvent des publics prioritaires.

Les autres tendances observées en 1999 se maintiennent en 2000 : la durée prévue des CES continue à diminuer et, en cohérence avec la mise en œuvre des « nouveaux services-emplois jeunes », la proportion de jeunes dans ces dispositifs s'effondre au bénéfice des plus âgés. Enfin, les associations demeurent le principal secteur employeur de CES et CEC.

En 2000, la diminution des entrées en CES observée depuis le second semestre de 1995 s'est prolongée : le nombre de conventions (nouveaux contrats et avenants) baisse de 13 %, passant à 391 000 après 447 000 en 1999. En revanche, les contrats emplois consolidés, dispositif réservé jusqu'en 1998 aux anciens titulaires de CES (encadré 2), continuent de progresser à un rythme toutefois moins soutenu qu'en 1999 (141 000, soit 12 000 CEC de plus qu'en 1999). Les établissements publics utilisent nettement plus de CEC que par le passé, en particulier les établissements d'enseignement qui ont conclu 9 000 contrats, contre 2 600 en 1999.

Le nombre de nouvelles embauches (conventions initiales) diminue pour les CES alors qu'il a de nouveau augmenté pour les CEC (3 500 en plus), notamment en entrées directes (sans passage en CES au préalable), pour atteindre 30 % des nouvelles entrées en 2000 (contre 25 % en 1999). Les associations sont les employeurs qui recourent



## LES CONTRATS EMPLOI-SOLIDARITÉ (CES)

### 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

La durée hebdomadaire du travail est de 20 heures. La durée maximale du contrat (12 mois) peut désormais être prolongée dans la limite totale de 24 mois – et non plus de 36 mois à titre exceptionnel – pour certains bénéficiaires. Une période d'essai d'un mois est possible. Il n'y a pas d'indemnité de fin de contrat. Le bénéficiaire est salarié.

### Employeurs bénéficiaires

Ce sont les collectivités territoriales (communes, départements, régions, leurs groupements), les personnes morales de droit public (établissements publics), les organismes de droit privé à but non lucratif (associations loi de 1901), les personnes morales chargées de la gestion d'un service public.

### Publics éligibles

- les personnes inscrites comme demandeurs d'emploi pendant au moins douze mois durant les dix-huit mois précédant la date d'embauche ;
- les demandeurs d'emploi âgés de cinquante ans ou plus ;
- les travailleurs reconnus handicapés par la Cotorep et les autres bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;
- les bénéficiaires du revenu minimum d'insertion (ainsi que leur conjoint ou concubin), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation de parent isolé (API) ;
- les jeunes de plus de dix-huit ans et de moins de vingt-six ans de faible niveau de qualification ;
- les personnes ne remplissant pas les critères administratifs précités mais rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi et de réinsertion professionnelle et sociale.

Pour l'accès à ces mesures, certaines personnes sont considérées comme *prioritaires* : allocataires du RMI, de l'API ou de l'ASS sans emploi depuis plus d'un an, chômeurs de longue durée âgés de 50 ans ou plus, chômeurs de très longue durée, travailleurs handicapés, jeunes de 16 à 25 ans suivis dans le cadre du programme TRACE et personnes rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

### Conditions, formalités

Adhésion préalable de l'employeur à une charte de qualité en matière d'insertion professionnelle avec, dans certains cas, organisation du suivi individualisé, mise en œuvre de formations...

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 à l'issue du contrat. 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.

### 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.

### 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 :

- 65 % dans le cas général ;
- 85 % lorsque le contrat concerne des demandeurs d'emploi de longue durée ou des bénéficiaires de minima sociaux ;
- 90 % lorsque le contrat concerne : une personne inscrite comme demandeur d'emploi depuis plus de trois ans ; une personne âgée de cinquante ans ou plus inscrite comme demandeur d'emploi pendant douze mois durant les dix-huit mois qui ont précédé la date d'embauche ; une personne sans emploi pendant au moins douze mois au cours des dix-huit derniers mois et qui bénéficie de l'un des minima sociaux suivants : RMI, API, ASS ; un travailleur handicapé ou un jeune de moins de vingt-six ans accompagné dans le cadre du programme TRACE ;
- Ce dernier taux peut être porté à 95 % pour certains employeurs (établissements publics d'enseignement ou employeurs consentant un effort important en faveur de l'insertion professionnelle des publics embauchés en CES et qui ne peuvent assumer la contribution demeurant à leur charge).

En outre, le préfet peut porter le taux de prise en charge à 90 % ou 95 % au lieu de 65 % pour les personnes dont il considère que la situation le justifie.

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). Cette exonération est calculée 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, à laquelle l'État apporte le cas échéant, une aide de 22 francs par heure, dans la limite de 400 heures. Le Fonds social européen cofinance ce dispositif.

le plus aux embauches directes en CEC (40 % des nouveaux CEC en 2000).

Les avenants de reconduction des CES représentent plus de deux conventions sur cinq. La progression est nette depuis 1996, où ils représentaient un tiers du total : ce phénomène résulte en partie de la volonté de réorienter la mesure vers les publics les plus en difficulté, pour lesquels 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 cinq ans aux personnes recrutées. Cela se traduit par le renouvellement en 2000 de 88 000 conventions initiales conclues entre 1996 et 1999.

En équivalents-temps plein, les CES et les CEC représentent 192 000 emplois fin 2000. La diminution constatée depuis plusieurs années vient de ce que la progression des CEC ne compense pas totalement la baisse des CES.

## Nouveau recul de la durée des CES et stabilisation de celle des CEC

La durée moyenne des CES a de nouveau diminué en 2000 pour s'établir à sept mois (tableau 2). Les employeurs concluent moins de contrats de douze mois et plus de six mois. Les personnes les plus âgées bénéficient en moyenne de CES d'une durée un peu plus longue (sept mois et demi). Celle-ci dépend aussi de l'organisme employeur : de six mois et demi dans les communes, elle dépasse huit mois dans les établissements d'enseignement. Au total, en tenant compte des avenants éventuels, les personnes sorties de CES en 2000 ont été salariées 11,3 mois, soit un mois de moins qu'en 1999. En cohérence avec les résultats précédents, ce sont les personnes les plus âgées et celles qui travaillent dans un établissement d'enseignement qui bénéficient des CES les plus longs (quatorze mois)

Les CEC sont, quant à eux, moins souvent des emplois stables qu'à leur début. La part des CDI continue à reculer : 8 % des embauches en 2000 contre 12 % en 1998. Par ailleurs, si les CEC peuvent durer jusqu'à cinq ans, le bé-

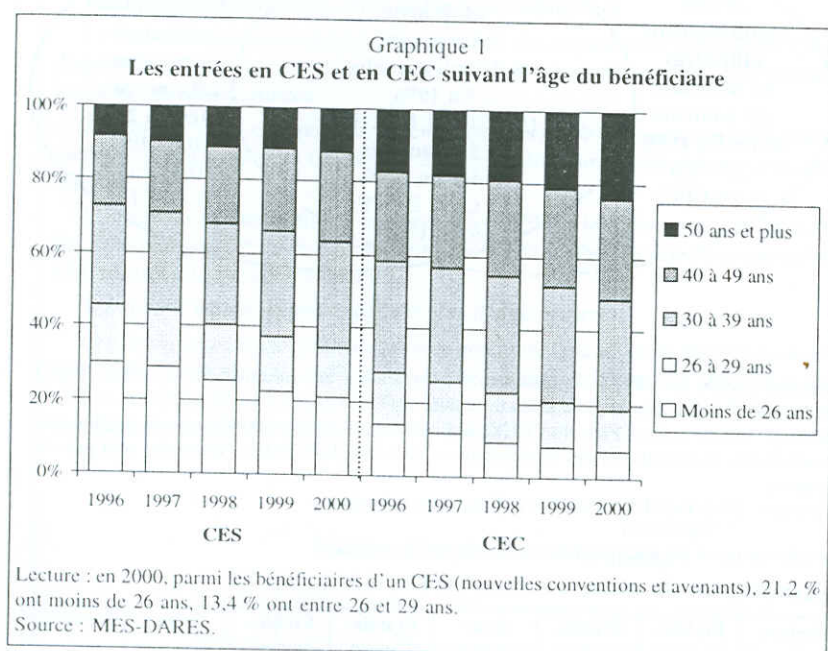


Tableau 1  
Évolution des CES et des CEC

		Effectif					Évolution (en %)			
		1996	1997	1998	1999	2000	97/96	98/97	99/98	00/99
Contrat emploi-solidarité (CES)	Ensemble des conventions signées .....	587 400	534 162	479 046	446 903	390 698	-9,1	-10,3	-6,7	-12,6
	dont : France Métropolitaine .....	545 866	502 443	440 655	405 309	353 989	-8,0	-12,3	-8,0	-12,7
	Nouveaux contrats .....	392 821	313 329	281 471	266 402	226 688	-20,2	-10,2	-5,4	-14,9
	Avenants de reconduction .....	194 579	220 833	197 575	180 501	164 010	13,5	-10,5	-8,6	-9,1
	Stock en fin d'année (au 31 décembre)* ....	331 493	284 614	249 344	223 218	184 224	-14,1	-12,4	-10,5	-17,5
En équivalents-temps plein* .....	170 000	146 000	128 000	114 500	94 500	-14,1	-12,3	-10,5	-17,5	
Contrat emploi consolidé (CEC)	Ensemble des conventions signées .....	81 095	96 253	105 124	129 017	141 447	18,7	9,2	22,7	9,6
	dont : France Métropolitaine .....	77 229	91 171	98 669	120 318	132 895	18,1	8,2	21,9	10,5
	Nouveaux contrats .....	40 182	34 116	32 087	48 905	53 441	-15,1	-5,9	52,4	9,3
	Avenants de reconduction .....	40 913	62 137	73 037	80 112	88 006	51,9	17,5	9,7	9,9
	Stock en fin d'année (au 31 décembre)* ....	72 954	88 397	96 543	112 349	126 580	21,2	9,2	16,4	12,7
En équivalents-temps plein* .....	52 300	63 800	69 900	84 200	97 300	22,0	9,6	20,5	15,6	
Total	Stock en fin d'année (au 31 décembre)* ....	404 447	373 011	345 887	335 567	310 804	-7,8	-7,3	-3,0	-7,4
	En équivalents-temps plein* .....	222 300	209 800	197 900	198 700	191 800	-5,6	-5,7	0,4	-3,5

\* - Les stocks en fin d'année et les équivalents-temps plein correspondent au champ France Métropolitaine.  
Lecture : En 2000, 390 698 conventions CES ont été conclues en France soit 12,6 % de moins qu'en 1999.  
Au 31 décembre 2000, 223 218 personnes étaient présentes en CES.

Sources : MES-DARES et CNASEA.

## LES ORGANISMES EMPLOYEURS DE CES, CEC ET CEJ

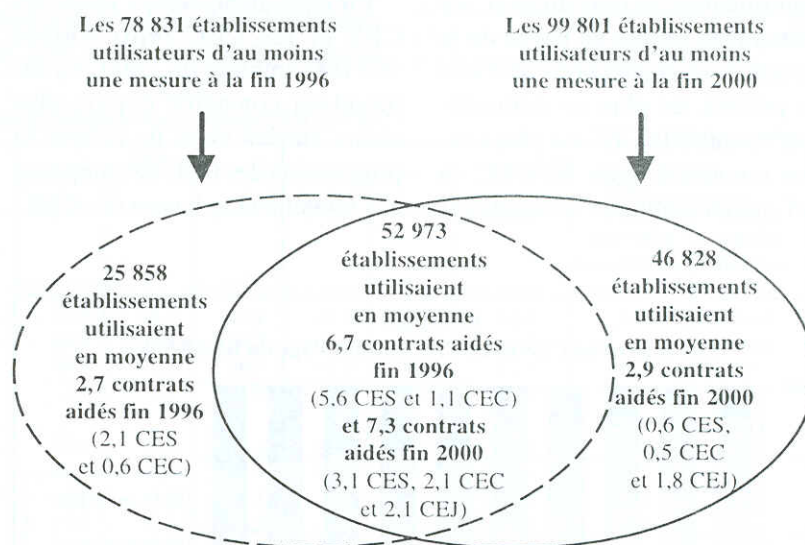
Outre les CES et les CEC, l'emploi aidé dans le secteur non marchand comprend les emplois créés dans le cadre du programme « nouveaux services - emplois jeunes ». La création de ce dispositif a eu deux principaux effets : de nouveaux employeurs utilisent désormais des mesures aidées et notamment les contrats emplois jeunes (CEJ) et les employeurs déjà utilisateurs de mesures diversifient leur portefeuille de contrats aidés.

Des établissements plus nombreux utilisent les mesures aidées aussi intensément que par le passé.

Fin 1996, 78 831 établissements utilisaient au moins une mesure aidée du secteur non marchand. Depuis la création du dispositif « nouveaux services - emplois jeunes » en 1997-98, ce nombre n'a cessé d'augmenter pour atteindre près de 100 000 organismes fin 2000 soit une augmentation de plus de 26 %. Cette dernière est imputable essentiellement aux associations (15 500 de plus) et aux établissements publics d'enseignement (EPE, 3 000 de plus).

En parallèle, si le nombre moyen de contrats aidés en cours dans l'ensemble des organismes est resté constant (5,4), la distribution entre les CES, les CEC et les CEJ a fortement évolué : les organismes concluent plus de CEC et de CEJ, au détriment des CES.

Graphique 2  
Comparaison des utilisateurs d'au moins une mesure entre fin 1996 et fin 2000



Lecture : parmi les 78 831 établissements utilisateurs d'une mesure à la fin 1996, 52 973 recouraient encore aux emplois aidés fin 2000.

Champ : France entière. Pour les CEJ, seuls ceux conclus par des établissements publics, des collectivités territoriales et des associations (c'est à dire hors Police Nationale) sont pris en compte.

Sources : MES-DARES, CNASEA et Éducation nationale.

Tableau 5  
Les employeurs du secteur non marchand

	Commune	Autres collectivités territoriales	Établissement public administratif	Établissement public industriel	Association	Établissement public d'enseignement	Établissement sanitaire public	Autres	Ensemble
<b>Fin 1996</b> .....	<b>18 151</b>	<b>3 505</b>	<b>2 691</b>	<b>842</b>	<b>44 456</b>	<b>5 760</b>	<b>1 809</b>	<b>1 617</b>	<b>78 831</b>
<i>En pourcentage</i> .....	23,0	4,4	3,4	1,1	56,4	7,3	2,3	2,1	100,0
<b>Nbre moyen de contrats aidés</b> .	<b>5,6</b>	<b>5,4</b>	<b>8,3</b>	<b>9,2</b>	<b>3,5</b>	<b>10,9</b>	<b>25,6</b>	<b>5,3</b>	<b>5,4</b>
dont : CES .....	4,3	4,2	7,0	7,1	2,8	10,7	21,4	4,1	4,4
CEC .....	1,3	1,2	1,3	2,1	0,7	0,2	4,2	1,2	1,0
CEJ .....	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Fin 1998</b> .....	<b>18 165</b>	<b>4 249</b>	<b>2 919</b>	<b>848</b>	<b>48 933</b>	<b>7 718</b>	<b>1 860</b>	<b>1 865</b>	<b>86 557</b>
<i>En pourcentage</i> .....	21,0	4,9	3,4	1,0	56,5	8,9	2,1	2,2	100,0
<b>Nbre moyen de contrats aidés</b> .	<b>6,1</b>	<b>5,3</b>	<b>7,5</b>	<b>11,1</b>	<b>3,3</b>	<b>12,1</b>	<b>23,2</b>	<b>4,8</b>	<b>5,4</b>
dont : CES .....	3,1	2,6	4,5	3,8	1,9	6,9	16,6	2,5	3,0
CEC .....	1,9	1,5	1,7	2,7	0,8	0,2	5,6	1,4	1,2
CEJ .....	1,1	1,2	1,3	4,6	0,6	5,0	1,0	0,9	1,2
<b>Fin 2000</b> .....	<b>17 994</b>	<b>4 940</b>	<b>3 235</b>	<b>803</b>	<b>59 941</b>	<b>8 716</b>	<b>1 870</b>	<b>2 302</b>	<b>99 801</b>
<i>En pourcentage</i> .....	18,0	4,9	3,2	0,8	60,1	8,7	1,9	2,3	100,0
<b>Nbre moyen de contrats aidés</b> .	<b>6,6</b>	<b>5,3</b>	<b>7,2</b>	<b>11,4</b>	<b>3,1</b>	<b>12,6</b>	<b>20,4</b>	<b>4,5</b>	<b>5,3</b>
dont : CES .....	2,1	1,5	2,8	2,3	1,1	4,9	12,3	1,3	1,9
CEC .....	2,4	1,6	1,8	1,8	0,9	1,0	5,4	1,2	1,4
CEJ .....	2,1	2,2	2,6	7,3	1,1	6,7	2,7	2,0	2,0

Lecture : fin 2000, 99 801 employeurs utilisaient au moins une mesure aidée dont 59 941 associations (60,1 %). Ces dernières utilisent en moyenne 3,1 contrats aidés dans leur effectif, dont 1,1 CES, 0,9 CEC et 1,1 CEJ.

Sources : MES-DARES et CNASEA, statistiques sur les stocks en fin d'année 1996, 1998, 2000.

**Un fort turn-over à la suite de la création des CEJ et du recentrage des CES vers les publics les plus en difficultés**

Une comparaison entre les utilisateurs fin 1996 et fin 2000 (graphique 2) met en avant trois sous-ensembles :

- Près de la moitié des utilisateurs de la fin 2000 (47 000 établissements) n'utilisait pas d'aide à l'emploi non marchand fin 1996. Ces *nouveaux utilisateurs* recourent faiblement aux emplois aidés et ont vraisemblablement été attirés par le dispositif CEJ car c'est celui qu'ils utilisent le plus. 72 % d'entre-eux sont des associations.

- À l'inverse, un tiers des utilisateurs de la fin 1996 (26 000 établissements) ne le sont plus fin 2000. Ces *anciens utilisateurs* recouraient faiblement aux mesures aidées (en moyenne 2,7 contrats par établissement). Ils utilisaient surtout les CES. Plus de sept sur dix sont des associations. Ces dernières sont moins pérennes que les autres organismes, et le recentrage des CES sur les groupes prioritaires, accompagné d'une forte diminution de l'enveloppe budgétaire qui leur était consacrée, explique qu'elles n'aient plus recouru aux emplois aidés.

- Enfin, près de 53 000 organismes recouraient aux emplois aidés aussi bien fin 1996 que fin 2000. Ces *utilisateurs fidèles* sont des structures plus stables (communes, établissements publics). Ils utilisent intensément les emplois aidés : en moyenne, 6,7 contrats fin 1996 et 7,3 fin 2000. Ils ont substitué des CEC et des CEJ aux CES qui restent cependant fin 2000, le contrat qu'ils utilisent le plus.

**Beaucoup d'associations, mais faiblement utilisatrices**

Les associations représentent plus de 60 % des organismes utilisateurs. En revanche, elles utilisent moins intensément les dispositifs que les autres employeurs : fin 2000, une association gère en moyenne 3,1 contrats aidés. Ce chiffre est resté stable sur les quatre dernières années.

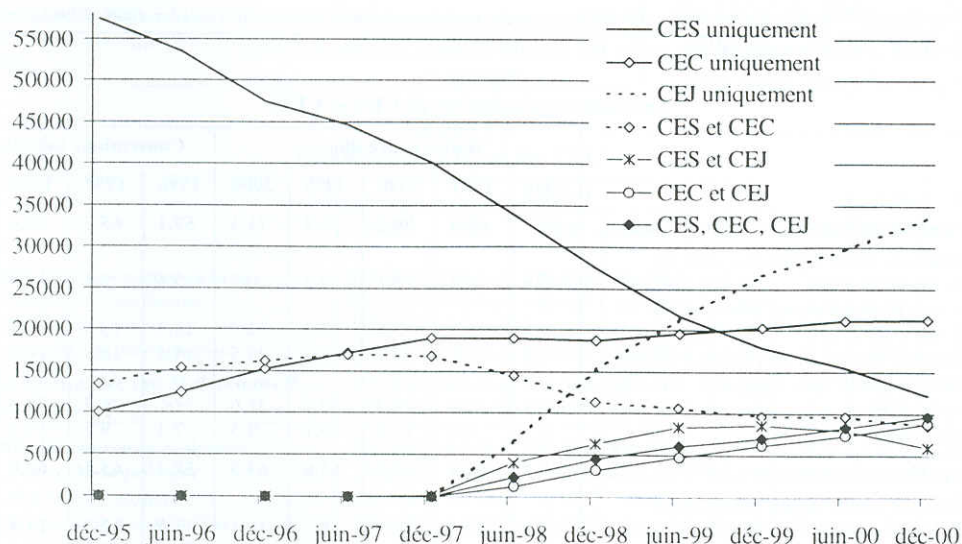
À l'inverse et en cohérence avec leur taille, les établissements sanitaires publics (hôpitaux et maisons de retraite essentiellement) sont peu nombreux (seulement 2 % des utilisateurs) mais utilisent intensément les contrats aidés (en moyenne 20 à la fin 2000).

Les établissements publics d'enseignement (EPE) et les communes ont intensifié leur recours aux emplois aidés : 12,6 contrats fin 2000 pour les EPE (6,6 pour les communes). Il semble qu'il y ait eu une substitution entre CES et CEJ puisque fin 2000, les EPE utilisent davantage les seconds.

**Très peu d'établissements utilisent plus d'une mesure**

Les organismes employeurs du secteur non marchand utilisent rarement plusieurs formules de contrats aidés à la fois (graphique 3). Fin 2000, deux tiers d'entre eux sont « mono-utilisateurs » : un tiers n'utilise que les emplois jeunes, 21,3 % les CEC et 12,3 % les CES. Moins du quart utilise deux mesures, et seulement 9,6 % les trois à la fois. Les associations constituent 71 % des utilisateurs uniques des « CEJ » et 67 % des CES.

Graphique 3  
Nombre d'employeurs utilisateurs de mesures du secteur non marchand



Lecture : au 31 décembre 1995, 57 000 employeurs utilisaient uniquement des CES, 10 000 des CEC et 13 000 combinaient les deux.

Champ : France entière. Pour les CEJ, seuls ceux conclus par des établissements publics (y compris d'enseignement), des collectivités territoriales et des associations (c'est à dire hors Police Nationale) sont pris en compte.

Sources : MES-DARES, CNASEA et Éducation nationale.

néficé de l'aide de l'État est déterminé par la signature d'une convention annuelle que l'employeur peut ne pas souhaiter renouveler : 20 % des conventions conclues en 1999 ne sont pas reconduites en 2000, taux stable sur les trois dernières années. Les non-renouvellements constituent la principale cause de fin de CEC et restent plus

fréquents au cours des premières années. Ils le sont d'autant plus que la personne est entrée directement en CEC ou que la convention a été conclue par une association. Au total, les personnes sorties définitivement d'un CEC au cours de l'année 2000 ont passé un peu moins de trois ans dans le dispositif. Les sorties anticipées peuvent

être liées au fait que leurs bénéficiaires obtiennent d'autres contrats au sein de l'organisme employeur ou, éventuellement, partent dans le secteur marchand (1).

(1) - Cf. Bardaji J. : « Un an après la sortie d'un contrat emploi consolidé : près de six chances sur dix d'avoir un emploi », Premières Synthèses, à paraître.

Tableau 2  
Caractéristiques des contrats CES et CEC \*

En pourcentage

	CES			CEC					
	1998	1999	2000	1998	1999	2000			
						Ensemble	dont : nouvelles conventions	dont : entrées directes	
<b>Type d'employeur</b>									
Collectivité territoriale .....	27,3	25,7	25,2	42,9	41,5	38,0	29,1	29,9	
Établissement public .....	34,8	37,1	36,7	13,3	13,8	18,2	24,6	10,5	
Association .....	35,9	35,5	36,5	41,4	42,5	41,8	44,4	57,2	
Autre .....	2,0	1,7	1,6	2,4	2,2	2,0	1,9	2,4	
<b>Nature de l'emploi</b>									
Administratif .....	20,0	19,5	18,2	25,1	24,4	24,2	24,7	24,2	
Social ou socio-éducatif .....	14,9	15,6	15,4	12,9	13,9	14,4	14,7	13,2	
Animation culturelle .....	4,3	4,1	4,1	6,1	6,8	7,1	7,8	12,3	
Protection de la nature et de l'environnement .....	11,6	10,7	11,5	9,7	8,6	8,1	8,0	8,5	
Entretien d'équipements collectifs .....	33,1	35,3	35,9	30,2	31,3	32,7	32,6	27,0	
Autre .....	16,1	14,8	14,9	16,0	15,0	13,5	12,2	14,8	
<b>Type de contrat</b>									
Contrat à durée déterminée .....	100,0	100,0	100,0	88,1	90,4	92,4	94,8	91,1	
Contrat à durée indéterminée .....	-	-	-	11,9	9,6	7,6	5,2	8,9	
<b>Taux de prise en charge moyen de la convention</b>	88,8	90,9	91,2	47,8	52,1	57,7	73,4	70,6	
<b>Durée moyenne du contrat (en mois) .....</b>	7,4	7,2	7,0	12,0	12,0	12,0	12,0	12,0	
<b>Durée moyenne de la convention (en mois)** .....</b>	12,2	12,2	11,3	28,0	34,8	35,1	-	-	
<b>Durée hebdomadaire de travail (en heures) .....</b>	20,0	20,0	20,0	28,3	29,2	30,0	30,4	31,1	

\* - Données concernant l'ensemble des titulaires de contrats (y compris avenants de reconduction). Pour les CEC conclus en 2000, la répartition pour les nouveaux contrats et pour les personnes entrées directement en CEC est indiquée.

\*\* - Il s'agit ici de la durée totale passée dans les dispositifs pour les personnes sorties au cours des années 1998, 1999 et 2000.

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

Tableau 3  
Les publics prioritaires en CES et CEC

En pourcentage

	Toutes conventions					Conventions initiales uniquement				
	1996	1997	1998	1999	2000	1996	1997	1998	1999	2000
<b>Proportion de publics prioritaires en CES .....</b>	<b>59,7</b>	<b>68,1</b>	<b>70,2</b>	<b>72,9</b>	<b>71,3</b>	<b>57,1</b>	<b>65,3</b>	<b>67,6</b>	<b>70,5</b>	<b>68,4</b>
dont : - demandeurs d'emploi depuis plus d'un an, âgés de 50 ans ou plus* .....	6,8	8,1	9,1	9,4	10,2	5,8	7,1	8,3	8,1	9,2
- demandeurs d'emploi depuis plus d'un an, âgés de moins de 26 ans* .....	17,1	16,8	15,4	13,3	11,7	18,3	18,5	16,2	14,5	12,8
- demandeurs d'emploi depuis plus de trois ans .....	16,8	21,6	23,7	27,7	28,5	15,2	18,9	18,8	25,7	25,6
- bénéficiaires du RMI sans emploi depuis plus d'un an .....	23,5	27,9	32,3	32,7	31,6	22,1	26,7	32,2	32,1	30,7
- personnes handicapées .....	8,1	9,9	10,8	9,1	9,3	7,4	9,2	10,1	8,6	9,1
<b>Proportion de publics prioritaires en CEC** .....</b>	<b>69,7</b>	<b>68,8</b>	<b>65,5</b>	<b>62,0</b>	<b>63,3</b>	<b>58,4</b>	<b>65,1</b>	<b>60,0</b>	<b>66,0</b>	<b>67,0</b>
dont : - demandeurs d'emploi depuis plus d'un an, âgés de 50 ans ou plus* .....	12,6	12,6	12,9	18,5	16,1	11,5	12,0	14,3	16,1	19,3
- demandeurs d'emploi depuis plus de trois ans .....	37,7	36,8	35,0	30,0	31,3	29,5	33,3	30,1	30,2	32,0
- bénéficiaires du RMI sans emploi depuis plus d'un an .....	23,1	22,2	21,5	20,6	21,7	18,6	21,3	22,0	25,0	23,2
- personnes handicapées .....	10,0	10,3	10,9	11,6	12,8	9,3	10,1	11,8	14,0	13,6

NB. : Les données ne sont pas cumulables, un bénéficiaire pouvant répondre à un ou plusieurs critères.

\* - L'âge est déterminé au moment de la signature de la convention ; les autres caractéristiques sont celles du bénéficiaire avant son entrée en mesure.

\*\* - Pour comparer l'évolution sur plusieurs années, les autres catégories nouvellement créées n'ont pas été prises en compte.

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

## Le recentrage sur les publics prioritaires s'essouffle

La part des conventions CES et CEC signées au profit des personnes relevant des publics prioritaires se maintient (tableau 3) : elles représentent, en 2000, sept entrants sur dix en CES et plus de six sur dix en CEC.

Dans les deux dispositifs, près de la moitié des entrants (conventions initiales et reconductions) sont des demandeurs d'emploi de très longue durée ou des bénéficiaires du RMI sans emploi depuis au moins un an. Les établissements publics d'enseignements (EPE) ont une propension plus forte que les autres organismes à recruter des personnes appartenant aux publics prioritaires, et notamment des demandeurs d'emploi de très longue durée ou âgés : fin 2000, 84 % de leurs conventions concernent l'une des cinq catégories définies comme telles. À l'inverse, les établissements publics industriels et commerciaux (EPIC), et dans une moindre mesure les communes,

recrutent moins souvent des personnes en grande difficulté (60 % dans les EPIC et 67 % dans les communes).

Parmi les nouveaux entrants en CEC, le recentrage vers les publics les plus en difficulté s'accroît (+7 points entre 1998 et 2000), surtout au profit des demandeurs d'emploi de longue durée âgés de plus de 50 ans (19,3 % des embauches, soit 5 points de plus qu'en 1998). Enfin, près du quart d'entre eux étaient bénéficiaires du RMI, sans emploi depuis plus d'un an.

## Des jeunes moins nombreux et d'un niveau de formation plus faible

En 2000, 93 000 jeunes ont bénéficié d'un CES ou d'un CEC, soit une diminution de 41 % en trois ans. La population des bénéficiaires de CES ou de CEC vieillit en conséquence (graphique 1) : près du quart des entrants en CEC ont 50 ans ou plus. Les jeunes embauchés sont moins formés : 36 % des moins de 26 ans recrutés en 2000

en CES ont au mieux le certificat d'éducation professionnelle, contre 28 % en 1997. Près de 9 000 d'entre eux, d'un niveau de formation initial plus faible que les autres, suivent le programme TRACE.

La part des femmes, signataires de trois conventions sur cinq, reste quasiment stable dans les CEC et tend à progresser légèrement au sein des CES (tableau 4).

Le repli du nombre d'entrées en CES est associé à une augmentation de la part des personnes qui percevaient une allocation avant leur embauche (+ 6 points entre 1998 et 2000), pour l'essentiel des bénéficiaires de l'ASS. À l'image des évolutions générales, les bénéficiaires du RMI (allocataires ou conjoints d'allocataires) sont moins présents en CES (- 17 500) mais plus en CEC (+ 14 500). Au total, leur nombre baisse de 3 000 par rapport à 1999.

José BARDAJI  
(DARES).

Tableau 4  
Caractéristiques des bénéficiaires de contrats CES et CEC \*

En pourcentage

	CES			CEC				
	1998	1999	2000	1998	1999	2000		
						Ensemble	dont : nouvelles conventions	dont : entrées directes
<b>Part des femmes</b> .....	62,2	62,8	63,3	61,9	61,1	61,6	61,7	55,3
<b>Niveau de formation</b>								
Baccalauréat ou supérieur (I à IV).....	17,5	16,7	15,6	17,6	18,6	19,0	20,4	26,1
CAP / BEP (V).....	44,6	44,7	44,3	47,7	46,8	46,7	46,8	45,3
Non-diplômés (V bis, VI).....	37,9	38,6	40,1	34,7	34,6	34,3	32,8	28,6
<b>Durée d'inscription à l'ANPE</b>								
Trois ans ou plus.....	23,7	27,7	28,5	35,0	30,0	31,3	32,0	27,6
De un à trois ans.....	51,1	47,6	46,1	-	36,0	38,9	42,2	41,3
Moins d'un an.....	18,5	18,5	19,2	-	16,0	16,4	17,8	21,3
Non inscrits.....	6,7	6,2	6,2	-	18,0	13,4	8,0	9,8
<b>Allocataire d'un minimum social**</b> .....	48,1	52,6	53,9	-	37,7	43,3	51,3	55,6
dont : - allocation de solidarité spécifique.....	5,2	7,8	8,5	-	5,5	7,2	9,5	9,7
- allocation unique dégressive.....	7,6	8,1	8,8	-	6,7	9,5	13,3	18,5
- allocation de parent isolé.....	-	1,3	1,6	-	0,6	0,8	1,2	1,3
- allocation veuvage.....	-	-	-	-	8,2	8,1	9,1	8,1
- RMI (au titre d'allocataire).....	32,6	33,7	33,0	22,7	24,3	25,1	26,4	25,8
- RMI (au titre de conjoint ou de concubin).....	4,0	3,8	3,6	1,5	2,0	2,2	2,3	2,1

\* - Données concernant l'ensemble des titulaires de contrats (y compris avenants de reconduction).  
\*\* Une personne peut être allocataire de plusieurs minima simultanément.

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

## LES CONTRATS EMPLOIS CONSOLIDÉS (CEC)

### Objectif

Offrir une possibilité d'insertion durable notamment 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 préalablement de CES.

### Nature et forme

C'est un 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. Il peut être à temps partiel (30 heures par semaine au minimum, sauf exception) ou à temps plein. Le bénéficiaire est salarié.

### Employeurs bénéficiaires

Ce sont les mêmes que ceux pouvant bénéficier d'un CES.

### Publics éligibles

Ce sont les mêmes que ceux qui sont éligibles à un CES auxquels il faut ajouter :

- les titulaires d'une assurance - veuvage ;
- les personnes qui ne peuvent trouver un emploi à l'issue d'un contrat emploi-solidarité, d'un contrat d'insertion par l'activité (dans les DOM), ou d'un contrat conclu avec une entreprise d'insertion ou une entreprise de travail temporaire d'insertion.

### Conditions, formalités

La convention avec l'État conclue avant l'embauche doit désormais prévoir, notamment, des actions d'orientation professionnelle et de validation d'acquis (un bilan de compétences peut intervenir après 24 mois).

L'employeur doit adhérer au préalable à une charte de qualité en matière d'insertion professionnelle. Dans certains cas, il peut être organisé un suivi individualisé ou des formations.

### Rémunération

SMIC ou rémunération conventionnelle, au minimum.

### Avantages pour l'employeur

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.

À compter du 12 décembre 1998, deux logiques différentes coexistent :

- Le CEC dégressif est utilisé dans une logique de création d'emploi pérennisé à l'issue de la convention : la participation de l'État à la rémunération est dégressive, passant de 60 % la première année à 50 %, 40 %, 30 %, 20 %, les années suivantes ;

- le CEC à taux constant est conclu dans une logique de soutien aux employeurs qui acceptent d'amener des publics très marginalisés vers l'emploi avec un encadrement renforcé : le taux de 80 % est maintenu pendant les 5 ans. Ce taux peut concerner un handicapé (bénéficiaire de l'obligation d'emploi prévue à l'article L. 323-1 du Code du travail), une personne âgée d'au moins cinquante ans inscrite comme demandeur d'emploi pendant douze mois au cours des derniers dix-huit mois, ou une personne bénéficiaire du RMI (ainsi que son conjoint ou son concubin), de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation de parent isolé ou de l'allocation de veuvage, restée sans emploi pendant au moins douze mois au cours des dix-huit derniers mois. Ce taux de prise en charge peut concerner aussi d'autres personnes en grande difficulté, sur appréciation du préfet.

- le taux de prise en charge s'applique au salaire versé par l'employeur dans la limite de 120 % du SMIC et sur la base maximale de 30 heures hebdomadaires.

La durée de l'aide en CEC est réduite de la durée de l'aide accordée au titre d'un CES (ou d'un autre contrat d'insertion, sauf si cette durée est inférieure à trois mois) éventuellement conclu avec le même employeur dans les deux années précédentes.

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 hebdomadaires), ainsi que de la taxe d'apprentissage et des taxes sur les salaires, la formation professionnelle et l'effort de construction. Cette exonération est valable pour toute la durée du CEC.

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

Le Fonds social européen cofinance ce dispositif.

### Cumul éventuel avec d'autres mesures

Le cumul avec d'autres aides à l'emploi est impossible.

Le cumul avec une activité professionnelle ou une formation professionnelle rémunérée doit faire l'objet d'une déclaration à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

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. : 01.44.38.23.11 ou 23.14. Télécopie 01.44.38.24.43. [www.travail.gouv.fr](http://www.travail.gouv.fr) (Rubrique Emploi puis Études et Statistiques) - Directeur de la publication : Annie Fouquet.  
Secrétariat de rédaction : Evelyn Ferreira et Francine Tabaton. 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 - Abonnement 1 an (52 n°) : France (TTC) 721,55 Francs / 110 Euros. Publicité : Ministère de l'emploi et de la solidarité. Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.