

# Première Synthèses

## Informations

### L'INSERTION PROFESSIONNELLE, SIX MOIS APRÈS LA SORTIE DE CONTRATS AIDÉS :

une analyse des salariés sortis en 2007 de CIE, CI-RMA, CAE et CAV

Six mois après la fin du versement de l'aide associée à leur contrat, les salariés sortis d'un contrat aidé du secteur marchand en 2007 sont plus souvent en emploi que ceux passés par un contrat du secteur non marchand : 78 % et 56 % des sortants de CIE et de CI-RMA, contre 47 % et 33 % des sortants de CAE et de CAV. Dans l'ensemble, les sortants de contrats aidés de 2007 se sont mieux insérés dans l'emploi que ceux de 2006. Cela tient principalement à deux facteurs : l'amélioration de la conjoncture et la plus faible part des salariés sortis prématurément de leur contrat dans le secteur marchand.

Dans le secteur marchand, l'insertion dans l'emploi passe très souvent par le maintien chez l'employeur à l'issue du contrat aidé ; de ce fait, les salariés sortis de contrat avant la fin de l'aide de l'État sont moins souvent en emploi six mois après leur sortie.

À l'inverse, dans le secteur non marchand, les salariés restés jusqu'au terme de leur contrat se réinsèrent plus difficilement que ceux sortis précocement, ces derniers rompant souvent leur contrat parce qu'ils ont trouvé un autre emploi.

Le fait d'avoir suivi une formation ou d'avoir été accompagné par une personne spécifique chez l'employeur augmente les chances d'accéder à l'emploi. Au-delà du seul retour à l'emploi, les trois quarts des sortants de 2007 estiment que leur passage en contrat aidé leur a permis d'acquérir une expérience professionnelle ou des compétences, ou de se sentir utile et de reprendre confiance.

Depuis la loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005, quatre principaux contrats d'aide à l'emploi (hors mesures spécifiques jeunes) visent à favoriser l'insertion professionnelle et sociale des personnes éloignées de l'emploi : dans le secteur non marchand, le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) et le contrat d'avenir (CAV) spécifiquement destinés aux bénéficiaires de minima sociaux ; dans le secteur marchand, le contrat initiative emploi (CIE) et le contrat insertion - revenu minimum d'activité (CI-RMA) ouvert aux bénéficiaires de minima sociaux (encadré 1) (1).

Afin de mesurer l'insertion dans l'emploi des anciens salariés en contrats aidés, l'ASP (Agence de services et de paiement, ex-Cnasea) mène une enquête auprès des sortants de CIE, CI-RMA, CAE et CAV six mois après leur sortie de contrat (encadré 2). Selon cette enquête, les salariés en contrat aidé dans le secteur marchand sont davantage en emploi six mois après la

fin de leur contrat que leurs homologues dans le secteur non marchand. Six mois après la fin du versement de l'aide de l'État, 69 % des sortants de CIE et 42 % des sortants de CI-RMA (hors CI-RMA activant le RMI) en 2007 sont en emploi « durable » (contrats à durée indéterminée (CDI), contrats à durée déterminée (CDD) de plus de six mois, titulaires de la fonction publique, travailleurs indépendants), contre 31 % des sortants de CAE et 18 % des sortants de CAV. Au sein du secteur marchand comme du non-marchand, l'insertion dans l'emploi durable s'avère plus faible pour les personnes passées par un contrat réservé aux bénéficiaires de minima sociaux (CAV et CI-RMA). Globalement, à l'horizon de six mois, les sortants de contrats aidés en 2007 sont plus

(1) À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010, le contrat unique d'insertion (CUI) se substituera à l'ensemble de ces contrats.

fréquemment en emploi, qu'il soit durable ou non, que ceux sortis en 2006 (encadré 3) [1]. Cela tient principalement à deux facteurs : une conjoncture plus favorable en 2007 et début 2008, et la plus faible part des personnes sorties avant le terme du contrat (sortants « précoces ») pour les contrats du secteur marchand (encadré 3).

## Dans le secteur marchand, les personnes sorties prématurément de contrat s'insèrent moins souvent dans l'emploi

Six mois après la fin de l'aide de l'État, 78 % des sortants de CIE en 2007 sont en emploi (69 % en emploi durable), 18 % sont au chômage et 4 % sont inactifs ou en formation (tableaux 1 et 2).

Tableau 1  
Situation professionnelle à six mois des sortants de contrats d'aide à l'emploi

	Sortants de l'année 2007					
	Nombre de sortants	Part des sorties précoces* (%)	Situation à 6 mois			
			Emploi (%)	Stages de formation, études (%)	Chômage (%)	Inactivité (%)
CIE .....	92 198	19,0	78,2	1,0	18,0	2,8
CI-RMA (AAH-ASS-API) .....	7 329	38,3	55,6	1,6	38,6	4,2
CAE.....	166 149	22,2	47,4	5,5	41,7	5,4
CAV.....	51 318	34,4	32,7	5,2	55,4	6,7

Source :  
ASP,  
traitement  
Dares.

\* Les sortants précoces sont des salariés dont le contrat aidé est rompu avant la fin initialement prévue. Lecture : 92 198 personnes sont sorties de CIE en 2007. 19 % d'entre elles sont sorties de contrat avant la fin prévue de l'aide de l'État. Six mois après leur sortie en 2007, 78,2 % des anciens salariés en CIE déclarent être en emploi.

Champ : sortants de l'année 2007.

Certains salariés, qualifiés par la suite de « sortants précoces », quittent, volontairement ou non, l'entreprise avant la fin initialement prévue de leur contrat aidé (terme du contrat pour ceux embauchés en CDD ; fin du ver-  
sement de l'aide de l'État pour ceux recrutés en CDI). Ces sortants précoces de CIE sont moins souvent en emploi, et en emploi durable, que ceux ayant été au terme de leur contrat : 52 % des salariés ayant rompu

Encadré 1

## LES CONTRATS AIDÉS ISSUS DE LA LOI DE COHÉSION SOCIALE DU 18 JANVIER 2005

	SECTEUR MARCHAND		SECTEUR NON MARCHAND	
	Contrat initiative emploi (CIE)	Contrat insertion - revenu minimum d'activité (CI-RMA)	Contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE)	Contrat d'avenir (CAV)
<b>Publics éligibles</b>	Les publics sont définis au niveau régional.	Bénéficiaires du revenu minimum d'insertion (RMI), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation de parent isolé (API), de l'allocation aux adultes handicapés (AAH)*.	Les publics sont définis au niveau régional.	Bénéficiaires du revenu minimum d'insertion (RMI), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation de parent isolé (API), de l'allocation aux adultes handicapés (AAH)*.
<b>Contrat de travail</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CDI ou CDD de 24 mois maximum.</li> <li>• Temps partiel ou temps complet ; s'il est à temps partiel, la durée hebdomadaire de travail doit être d'au moins 20 heures.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CDI ou CDD de 6 mois minimum ou contrats de travail temporaire renouvelables deux fois dans la limite de 18 mois.</li> <li>• Temps partiel ou temps complet ; s'il est à temps partiel, la durée hebdomadaire de travail doit être d'au moins 20 heures.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CDD de 6 mois minimum renouvelable dans la limite de 24 mois.</li> <li>• Temps partiel ou temps complet ; s'il est à temps partiel, la durée hebdomadaire de travail doit être d'au moins 20 heures.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CDD de 24 mois, renouvelable dans la limite de 36 mois (voire 60 mois pour les plus de 50 ans et les travailleurs handicapés). Par dérogation, CDD d'une durée comprise entre 6 et 24 mois, renouvelable deux fois dans la limite de 36 mois.</li> <li>• Durée hebdomadaire fixée à 26 heures. À partir du début 2006, elle peut être comprise entre 20 et 26 heures lorsque l'embauche est réalisée par les ateliers et chantiers d'insertion ou par une entreprise ou une association de services à la personne.</li> </ul>
<b>Avantages pour l'employeur</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aide mensuelle de l'État fixée par arrêté du préfet de région, dans la limite de 47 % du SMIC.</li> <li>• Cumul possible avec certains dispositifs d'allègement ou d'exonération de cotisations patronales de sécurité sociale.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aide forfaitaire égale au montant du RMI garanti à une personne isolée.</li> <li>• Cumul possible avec certains dispositifs d'allègement ou d'exonération de cotisations sociales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aide mensuelle de l'État fixée par arrêté du préfet de région, dans la limite de 95 % du SMIC.</li> <li>• Exonérations des cotisations et contributions patronales de sécurité sociale dans la limite du SMIC, de la taxe sur les salaires, de la taxe d'apprentissage, de la taxe due au titre de l'effort de construction.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aide forfaitaire égale au montant du RMI garanti à une personne isolée.</li> <li>• Aide dégressive de l'État : 75 % du coût restant en charge de l'employeur la première année, 50 % les années suivantes. Pour les conventions signées jusqu'au 31 décembre 2007, l'aide complémentaire de l'État est égale à 90 % du coût restant à la charge de l'employeur les 6 premiers mois. Pour les ateliers et chantiers d'insertion, le taux de l'aide est fixé à 90 % pendant toute la durée d'exécution du contrat.</li> <li>• Exonération de cotisations et de contributions patronales de sécurité sociale.</li> <li>• Aide supplémentaire de 1 500 € en cas d'embauche en CDI avant la fin du contrat.</li> </ul>

\* - Aux termes du décret du 22 mars 2006, l'allocation aux adultes handicapés (AAH) devient un critère d'éligibilité pour conclure un contrat d'avenir. Suite au décret du 20 avril 2006, cette allocation permet également d'accéder au CI-RMA.

leur CIE avant terme sont en emploi, contre 84 % de ceux restés dans l'entreprise toute la durée prévue du contrat (respectivement 35 % et 77 % sont en emploi durable). Les caractéristiques individuelles identifiées des sortants précoces et des entreprises qui les emploient diffèrent peu de celles des salariés restés jusqu'au terme de leur contrat et de leurs employeurs. Il s'agit néanmoins un peu plus fréquemment d'hommes et plus souvent de salariés en CDI travaillant dans une entreprise de moins de 10 salariés pendant leur contrat aidé.

Les salariés ayant bénéficié d'un CI-RMA occupent moins souvent un emploi six mois après leur sortie de contrat que ceux passés par un CIE : 56 % des sortants de 2007 sont en emploi (42 % en emploi durable), 38 % sont au chômage et 6 % sont inactifs ou en formation. Les sortants précoces sont proportionnellement deux fois plus nombreux en CI-RMA (38 % de l'ensemble des sortants de 2007) qu'en CIE (19 %). Ces sortants précoces ont, dans le secteur marchand, un taux d'insertion dans l'emploi plus faible que les personnes ayant été au terme de leur contrat. La plus grande part de sorties anticipées en CI-RMA explique donc, pour partie, la moins bonne insertion dans l'emploi à six mois des anciens salariés de CI-RMA. Néanmoins, cette dernière tient surtout aux caractéristiques des publics ciblés par le CI-RMA (2). Ceux-ci sont moins diplômés et ont plus souvent connu un épisode de chômage long avant leur entrée en contrat aidé. Comme les sortants précoces de CIE, les sortants précoces de CI-RMA sont plus souvent des hommes. Ils travaillaient plus fréquemment dans le secteur des services au cours de leur contrat. Par ailleurs, la durée théorique de leur contrat était plus courte.

Source :  
ASP,  
traitement  
Dares.

(2) Le taux d'insertion dans l'emploi des sortants de CI-RMA est ainsi nettement inférieur à celui des sortants de CIE pour les salariés restés jusqu'au terme du versement de l'aide (61 % contre 84 %).

Encadré 2

## L'ENQUÊTE AUPRÈS DES SORTANTS DE CONTRATS D'AIDE À L'EMPLOI

Depuis la loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005, quatre principaux contrats d'aide à l'emploi (hors contrats spécifiques destinés aux jeunes) visent à favoriser l'insertion professionnelle et sociale des personnes éloignées de l'emploi. Dans le secteur non marchand, le contrat d'avenir (CAV) est ouvert prioritairement aux bénéficiaires de minima sociaux, tandis que le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) est destiné aux autres demandeurs d'emploi en difficulté. Dans le secteur marchand, le contrat insertion - revenu minimum d'activité (CI-RMA) est ouvert aux bénéficiaires de minima sociaux, les autres demandeurs d'emploi en difficulté étant orientés vers le contrat initiative emploi (CIE) (1).

Afin de mesurer l'insertion professionnelle à l'issue de ces quatre principaux contrats d'aide à l'emploi, la DGEFP et la Dares ont confié à l'ASP (ex-Cnasea) la réalisation d'une enquête en continu auprès de l'ensemble des personnes sorties depuis six mois de ces contrats. Un questionnaire court, identique pour tous les contrats, est ainsi envoyé par voie postale par l'ASP à tous les sortants, six mois après la fin du versement de l'aide de l'État associée au contrat. Une relance systématique est en outre effectuée un mois après le premier envoi. Au-delà de l'insertion professionnelle, l'objectif de l'enquête est également de recueillir de l'information sur le déroulement du contrat (formation, accompagnement) et l'opinion qu'en ont les anciens salariés.

Les données exploitées ici concernent les sortants de contrats de l'année 2007, soit 92 198 sortants de CIE, 7 329 sortants de CI-RMA (salariés sous ce contrat au titre de l'ASS, l'API ou l'AAH) (2), 166 149 sortants de CAE et 51 318 sortants de CAV. La proportion des salariés sortis de contrat avant la fin de l'aide de l'État (« sortants précoces ») est plus faible que dans l'enquête de 2006. En effet, en 2006, beaucoup de contrats n'avaient pas eu le temps d'arriver à leur terme, celui-ci étant prévu en 2007, voire au-delà dans certains cas (cf. durée des contrats, encadré 1). L'enquête de 2006 a donc recensé les premières sorties de contrat, au sein desquelles les sorties précoces étaient sur-représentées. Ces dernières sont moins fréquentes dans l'enquête de 2007 : la part des sorties précoces a diminué respectivement de 13 et de 21 points pour le CAE et le CAV, de 12 points pour le CI-RMA et de 38 points pour le CIE (3).

Le taux de réponse à l'enquête de 2007 est d'environ 47 %. Un traitement statistique de la non-réponse est effectué afin d'assurer la représentativité des résultats.

(1) À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010, le contrat unique d'insertion (CUI) se substituera à ces quatre contrats.

(2) L'enquête ne concerne pas les CI-RMA activant le RMI dont le suivi exhaustif n'était pas assuré par le Cnasea pour l'année 2007. Ces derniers représentent la majorité des entrées en CI-RMA (environ deux tiers, contre un tiers pour les CI-RMA hors RMI). Dans l'enquête, les sortants de CI-RMA en 2007 – hors RMI – sont à 87 % des bénéficiaires de l'ASS.

(3) Assez logiquement, la baisse est plus marquée pour les contrats dont la durée prévue est la plus longue.

Tableau 2  
Taux d'insertion dans l'emploi à six mois des salariés en contrats d'aide à l'emploi

En pourcentage

	Sortants de l'année 2007					
	Taux d'insertion dans l'emploi			Taux d'insertion dans l'emploi durable		
	Ensemble	Sortants précoces	Salariés arrivés au terme prévu de l'aide de l'État	Ensemble	Sortants précoces	Salariés arrivés au terme prévu de l'aide de l'État
CIE .....	78,2	51,7	84,4	69,1	34,6	77,1
CI-RMA (AAH-ASS-API) .....	55,7	46,6	61,3	42,4	28,2	51,2
CAE .....	47,4	59,0	44,1	31,0	42,0	27,9
CAV .....	32,7	46,1	25,7	18,2	28,1	13,0

Lecture : 78,2 % des personnes sorties de CIE en 2007 se déclarent en emploi, six mois après leur sortie. Cette proportion atteint 84,4 % pour celles qui sont restées en contrat jusqu'au terme prévu de l'aide de l'État. Le taux d'insertion dans l'emploi durable (CDI, CDD de plus de six mois, titulaires de la fonction publique, travailleurs indépendants) six mois après la sortie de CIE s'établit à 69,1 %.

Champ : sortants de l'année 2007.

Lorsqu'ils sont en emploi six mois après, plus des trois quarts des sortants de contrats aidés du secteur marchand occupent un emploi dans le secteur privé, souvent dans une petite entreprise (tableau 3). Les trois quarts de ceux qui étaient en CIE et la moitié de ceux qui étaient en CI-RMA sont en fait restés chez leur employeur à l'issue de la période de versement de l'aide et, pour une grande majorité d'entre eux, sur le même poste (3). Les employeurs de contrats aidés du secteur marchand sont d'ailleurs souvent des petites entreprises (cf. [3]). La moins bonne insertion des sortants précoces tient dès lors beaucoup au fait que les salariés restés dans l'entreprise jusqu'à la fin de leur contrat sont plus souvent maintenus chez leur employeur. En ne considérant que les sortants n'ayant pas rompu leur contrat avant terme, la part de ceux qui sont restés chez le même employeur à l'issue de leur contrat atteint en effet 88 % en CIE et 74 % en CI-RMA.

Lorsqu'ils sont en emploi, les anciens salariés en CIE sont plus souvent à temps complet que les sortants de CI-RMA. Pour les deux types de contrat, les emplois à temps complet sont plus fréquents parmi les emplois occupés après la sortie que pendant le contrat aidé (78 % contre 75 % en CIE ; 68 % contre 64 % en CI-RMA). Les anciens salariés en CI-RMA occupent un peu plus souvent un emploi dans le secteur non marchand (13 % contre 9 % des sortants de CIE).

(3) Les anciens salariés en CIE ont d'autant plus de chances de rester chez leur employeur que leur contrat aidé était à durée indéterminée : ils sont 80 % dans ce cas lorsque leur CIE était un CDI, contre 62 % lorsqu'il s'agissait d'un CDD.

(4) Ce maintien chez l'employeur s'observe également pour une partie des sortants précoces : près de 30 % d'entre eux gardent leur emploi dans le cas des CAE, c'est le cas de 26 % des CAV. Ainsi, les employeurs les maintiennent en fonction mais avec un autre contrat.

Tableau 3  
Caractéristiques de l'emploi occupé six mois après la sortie de contrat d'aide à l'emploi

En pourcentage

	CIE	CI-RMA	CAE	CAV
<b>Statut de l'employeur</b>				
Collectivité territoriale .....	1,1	2,2	22,1	18,0
Établissement public .....	1,2	5,4	23,5	16,9
Association .....	7,0	5,5	21,9	21,0
Entreprise privée de moins de 10 salariés...	44,3	41,5	6,4	10,1
Entreprise privée de 10 salariés et plus .....	40,3	35,9	16,8	21,9
Autre .....	6,1	9,5	9,4	12,0
<b>Durée du temps de travail</b>				
Temps complet .....	78,0	67,7	57,6	55,2
Temps partiel .....	22,0	32,3	42,4	44,8

Source :  
ASP,  
traitement  
Dares.

Lecture : six mois après leur sortie de CIE en 2007, 1,1 % des salariés en situation d'emploi sont employés par des collectivités territoriales. 78 % d'entre eux sont à temps complet.

Champ : sortants de l'année 2007 en emploi six mois après la sortie du contrat aidé.

### Les sortants des contrats du secteur non marchand trouvent un emploi principalement dans ce secteur

Parmi les sortants de CAE en 2007, 47 % sont en emploi six mois après la fin de leur contrat (31 % en emploi durable), 42 % sont au chômage et 11 % sont en formation ou inactifs. Les sortants de CAV en 2007 s'insèrent moins facilement dans l'emploi : six mois après leur sortie, ils sont 33 % en emploi (18 % en emploi durable), 55 % au chômage et 12 % en formation ou inactifs. 22 % des sortants de CAE et 34 % des sortants de CAV en 2007 ne sont pas allés au bout de leur contrat aidé. Contrairement à ce que l'on observe dans le secteur marchand, ces sortants précoces s'insèrent mieux dans l'emploi que les personnes arrivées au terme de leur contrat, qu'il s'agisse d'un CAE ou d'un CAV. En effet, s'ils rompent leur contrat avant son terme, c'est souvent parce qu'ils ont trouvé un autre emploi. Plus des deux tiers des sortants précoces du secteur non marchand, en emploi six mois après la sortie, déclarent qu'ils ont commencé à occuper leur nouvel emploi dès la fin de leur contrat aidé (73 % en CAE et 67 % en CAV). Cette meilleure insertion des sortants précoces de CAE et de CAV peut en partie s'expliquer par le fait qu'ils sont plus diplômés et sont restés auparavant moins longtemps au chômage que ceux arrivés au terme de leur contrat.

Quel que soit le contrat, les sortants précoces sont plus souvent des hommes. En CAE, ils travaillaient plus souvent dans une association ou un établissement public et moins souvent dans une collectivité territoriale ; en CAV, ils étaient plus souvent employés dans une association et moins souvent dans une grande structure (de plus de cinquante salariés), avec un contrat d'une durée théorique plus courte que ceux restés jusqu'au terme.

Lorsqu'elles sont en emploi six mois après, les personnes sorties de contrats aidés du secteur non marchand se réinsèrent majoritairement dans ce secteur : 67 % en CAE, 56 % en CAV. À la différence du secteur marchand, où ce résultat s'expliquait principalement par le maintien du salarié chez son employeur, en CDD ou CDI classique, une part non négligeable des sortants de contrats non marchands occupent à nouveau un emploi en contrat aidé (11 % des sortants vers l'emploi de CAE et 20 % de ceux de CAV, contre 3 % de ceux de CIE et de 8 % de ceux en CI-RMA). Le maintien chez l'employeur représente cependant la moitié des sorties vers l'emploi des personnes issues d'un CAE et un tiers de celles des personnes issues d'un CAV (4) avec des variations selon les secteurs. Deux tiers des personnes sorties d'un CAE dans une collectivité territoriale et en emploi à l'issue de leur contrat sont res-



tées chez leur employeur. Elles ne sont respectivement que 45 % à être dans cette situation lorsqu'elles étaient initialement employées par une association ou un établissement public. Les sortants précoces de CAE et de CAV, quand ils occupent un emploi six mois après, travaillent plus souvent dans le secteur privé que les personnes restées jusqu'au terme de leur contrat (respectivement 32 % et 36 %, contre 20 % et 28 %).

Les sortants de contrat aidé non marchand qui sont en emploi six mois après sont moins fréquem-

ment à temps complet que ceux passés par un dispositif du secteur marchand. La fréquence du temps complet est néanmoins nettement supérieure à celle observée pendant le contrat aidé : 58 % des sortants vers l'emploi de CAE travaillent à temps complet six mois après alors qu'ils n'étaient que 18 % pendant leur contrat. Quant aux sortants de CAV en emploi, ils sont 55 % à occuper un emploi à temps complet six mois après alors qu'ils étaient, par nature, exclusivement à temps partiel pendant leur contrat (5).

(5) La forte fréquence du temps partiel dans les contrats aidés du secteur non marchand pourrait contribuer à expliquer la meilleure insertion des sortants précoces par rapport aux salariés restés jusqu'au terme de leur contrat dans ce secteur. Les personnes salariées à temps partiel ont davantage de temps pour rechercher un autre emploi et sont par ailleurs davantage incitées à changer d'emploi pour augmenter leur temps de travail et leurs revenus.

## Le diplôme, un facteur d'insertion plus déterminant après un contrat du secteur non marchand que du secteur marchand

Quel que soit le contrat aidé considéré, les femmes sont plus fréquemment en emploi que les hommes six mois après la fin de l'aide de l'État (tableau 4). Les seniors et les moins diplômés accèdent moins aisément à un emploi, qu'il soit durable ou non. Les personnes de plus de cinquante ans se retrouvent en effet plus fréquemment en inactivité à l'issue de leur contrat. Les jeunes se sont, pour leur part, plus fréquemment engagés dans un stage de formation ou une reprise d'étude, tout particulièrement après un contrat du

Tableau 4  
Taux d'insertion à six mois selon les caractéristiques des salariés en contrat aidé

En pourcentage

			Sortants de l'année 2007				
			Taux d'insertion dans l'emploi	Taux d'insertion dans l'emploi durable	Stage de formation, études	Chômage	Inactivité
CIE	Sexe	Hommes .....	77,3	67,6	0,9	18,9	2,9
		Femmes.....	79,3	70,8	1,0	16,9	2,8
	Âge	Moins de 26 ans .....	80,9	70,6	1,9	15,6	1,6
		26 à 49 ans.....	79,2	70,3	1,0	17,7	2,1
		50 et plus.....	73,8	65,0	0,3	20,1	5,8
	Chômeurs de très longue durée (plus de deux ans).....		76,6	67,8	0,8	19,4	3,2
	Allocataires du RMI .....		70,4	61,1	1,0	25,9	2,7
Allocataires de l'ASS.....		75,5	68,1	0,6	21,4	2,5	
Niveau de formation	Inférieur au CAP.....	75,0	65,7	0,8	20,6	3,6	
	BEP-CAP .....	77,4	67,3	1,0	18,4	3,2	
	BAC .....	79,4	70,6	1,2	16,8	2,5	
	Supérieur au BAC.....	81,1	73,9	0,8	16,1	2,0	
CI-RMA (AAH-ASS-API)	Sexe	Hommes .....	54,4	41,2	1,6	39,7	4,4
		Femmes.....	57,3	43,8	1,8	36,7	4,2
	Âge	Moins de 26 ans .....	46,2	32,5	1,7	47,6	4,5
		26 à 49 ans.....	57,0	43,7	2,0	37,8	3,2
		50 et plus.....	52,3	38,9	0,4	38,7	8,7
	Chômeurs de très longue durée (plus de deux ans).....		55,6	41,9	1,5	38,5	4,4
	Allocataires de l'ASS.....		56,8	43,2	1,5	37,8	3,9
Niveau de formation	Inférieur au CAP.....	50,1	35,2	0,9	42,9	6,1	
	BEP-CAP .....	54,9	41,1	1,1	40,0	4,0	
	BAC .....	58,3	46,2	2,9	33,9	5,0	
	Supérieur au BAC.....	60,3	48,4	2,6	34,5	2,7	
CAE	Sexe	Hommes .....	46,3	29,2	5,2	44,2	4,4
		Femmes.....	47,9	31,9	5,7	40,4	5,9
	Âge	Moins de 26 ans .....	49,3	31,3	10,0	36,3	4,5
		26 à 49 ans.....	49,0	33,0	3,8	43,4	3,8
		50 et plus.....	38,7	24,5	1,1	48,0	12,2
	Chômeurs de très longue durée (plus de deux ans).....		43,7	28,0	3,3	47,4	5,6
	Allocataires du RMI .....		35,8	20,5	4,1	55,4	4,7
Allocataires de l'ASS.....		45,1	29,0	2,3	47,6	4,9	
Niveau de formation	Inférieur au CAP.....	37,1	22,4	3,0	52,9	7,0	
	BEP-CAP .....	46,3	29,1	5,2	42,8	5,7	
	BAC .....	52,8	35,6	8,9	33,9	4,4	
	Supérieur au BAC.....	60,6	44,5	5,9	30,0	3,5	
CAV	Sexe	Hommes .....	30,8	16,3	4,8	58,9	5,6
		Femmes.....	34,5	20,1	5,6	52,2	7,7
	Âge	Moins de 26 ans .....	35,2	18,8	7,2	48,7	8,9
		26 à 49 ans.....	33,2	18,7	5,4	55,7	5,7
		50 et plus.....	27,1	14,7	2,4	58,4	12,0
	Chômeurs de très longue durée (plus de deux ans).....		32,2	17,9	4,7	57,1	6,0
	Allocataires du RMI .....		31,4	16,6	5,3	57,2	6,1
Allocataires de l'ASS.....		37,0	23,7	3,8	52,1	7,1	
Niveau de formation	Inférieur au CAP.....	25,3	12,3	2,9	64,6	7,2	
	BEP-CAP .....	32,0	17,0	4,7	56,2	7,1	
	BAC .....	37,5	22,5	8,3	48,2	5,9	
	Supérieur au BAC.....	46,1	30,3	8,4	40,7	4,9	

Source :  
ASP,  
traitement  
Dares.

Lecture : 67,6 % des hommes sortis de CIE en 2007 déclarent être en emploi durable six mois après leur sortie de contrat aidé.

Champ : sortants de l'année 2007.

secteur non marchand (10 % après un CAE et 7 % après un CAV).

Les différences d'accès à l'emploi selon le diplôme sont davantage marquées dans le secteur non marchand que dans le secteur marchand : 25 % des sortants de CAV (et 50 % des sortants de CI-RMA) ayant un niveau inférieur au CAP accèdent à un emploi à la sortie de leur contrat, contre 46 % (respectivement 60 %) de ceux ayant suivi des études supérieures. Ceci peut s'expliquer en partie par le fait que, dans le secteur marchand, l'accès à l'emploi passe souvent par un maintien chez l'employeur.

Les allocataires de minima sociaux (RMI, ASS...) sortants de CIE et de CAE, contrats qui ne leur sont pas exclusivement destinés, sont moins souvent en emploi six mois après. Les salariés entrés en CI-RMA et en CAV au titre de l'ASS s'insèrent un peu mieux dans l'emploi que ceux entrés au titre des autres minima sociaux : 37 % contre 32 % pour les sortants de CAV en 2007.

### Les salariés en contrat aidé dans le secteur non marchand déclarent plus souvent avoir suivi une formation que ceux du secteur marchand

La loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005 visait à renforcer l'accompagnement et la formation en contrat aidé. Les actions de formation sont ainsi recommandées en CAE, CIE et CI-RMA, et obligatoires en CAV. Néanmoins, tous les sortants de CAV ne font pas mention d'une formation suivie au cours de leur contrat. Ainsi, 36 % des salariés en CAV et 35 % de ceux en CAE sortis en 2007 déclarent avoir suivi au moins une formation au cours de leur contrat (tableau 5). Cette part est moindre pour les contrats du secteur marchand : respectivement 24 % et 19 % des salariés dont le CIE et le CI-RMA a pris fin en 2007. Les formations effectivement suivies pen-

Tableau 5  
Formation prévue et/ou réalisée en contrat d'aide à l'emploi

En pourcentage

Formation déclarée programmée par les employeurs				
Formation déclarée réalisée par les salariés	CIE			
		Oui	Non	Total
	Oui .....	12,6	11,8	24,4
	Non .....	25,2	50,4	75,6
	Total .....	37,8	62,2	100,0
	CI-RMA (AAH-ASS-API)			
		Oui	Non	Total
	Oui .....	11,0	7,9	19,0
	Non .....	32,3	48,8	81,1
	Total .....	43,3	56,7	100,0
CAE				
	Oui	Non	Total	
Oui .....	24,5	10,3	34,8	
Non .....	35,3	30,0	65,2	
Total .....	59,7	40,3	100,0	
CAV				
	Oui	Non	Total	
Oui .....	31,8	4,0	35,8	
Non .....	54,0	10,3	64,2	
Total .....	85,7	14,3	100,0	

Source :  
ASP,  
traitement  
Dares.

Lecture : lors de la signature de la convention d'embauche entre l'État et l'employeur, ce dernier précise s'il prévoit ou non de réaliser des actions de formation pour le bénéficiaire de contrat aidé, désignées ici par « formation déclarée programmée ». Lors de l'enquête, une réponse positive de la part du salarié à la question « Avez-vous suivi au cours de votre contrat une ou plusieurs formations ? » correspond à une « formation déclarée réalisée ».

24,4 % des personnes sorties de CIE en 2007 déclarent ainsi avoir suivi une formation pendant leur contrat : pour 12,6 % leur employeur avait initialement déclaré en prévoir une, pour 11,8 % il ne l'avait pas déclaré. Réciproquement, pour 37,8 % des personnes sorties de CIE en 2007, leur employeur avait déclaré prévoir une formation : 12,6 % déclarent effectivement avoir réalisé une formation et 25,2 % déclarent ne pas en avoir suivi.

Champ : sortants de l'année 2007.

nant le contrat sont relativement longues : selon l'avis des salariés en contrat aidé, les trois quarts durent plus de 10 heures (et près du tiers plus de 35 heures). Les sortants de 2007 déclarent un peu plus souvent avoir bénéficié d'une formation que ceux de 2006 mais ces formations sont un peu moins longues.

Il existe d'importants écarts entre les formations que les salariés en contrat aidé déclarent avoir effectivement suivies et les intentions de formation déclarées par les employeurs lors de la signature de la convention d'embauche. Ainsi, seules 41 % des intentions de formation ont donné lieu à une formation identifiée par les personnes sorties de CAE en 2007. Cette proportion est légèrement plus faible pour les sortants de CAV (37 %), ainsi que pour ceux de CIE (34 %) et nettement plus faible pour les personnes sorties de CI-RMA (26 %). *A contrario*, une proportion significative des formations identifiées par les salariés n'avait pas fait l'objet d'une déclaration d'intention de l'employeur lors de l'embauche : 48 % en CIE, 41 % en CI-RMA, 30 % en CAE et 11 % en CAV.

Les salariés n'ayant pas quitté leur employeur avant la fin prévue de leur contrat aidé déclarent plus souvent avoir reçu une ou plusieurs formations que ceux sortis avant le terme de leur contrat : +9 points pour le CIE, +4 points pour le CI-RMA, +6 points pour le CAE, +7 points pour le CAV. Ces écarts peuvent refléter pour partie des différences de caractéristiques entre les deux populations ou une implication variable des employeurs. Mais ils résultent aussi du fait que les contrats rompus avant terme ont par nature une durée plus courte : la possibilité de suivre une formation y a donc été moindre.

À caractéristiques comparables du salarié (sexe, âge, ancienneté d'inscription comme demandeur d'emploi...) et du contrat (durée, type d'employeur...), les sortants de CIE, de CAE et de CAV ont plus de chances d'avoir suivi une formation si la durée qu'ils ont effectivement passée en contrat aidé a été plus longue et, en apparence plus paradoxalement, si leur niveau de formation initiale à l'entrée en contrat était élevé. En outre, quel que soit le contrat à l'exception du CI-RMA,

les seniors ont moins de chances d'avoir bénéficié d'une formation au cours de leur contrat aidé que les personnes âgées de 26 à 49 ans. Dans le secteur non marchand, les femmes ont par ailleurs plus de chances que les hommes d'avoir suivi une formation pendant leur contrat. Il en est de même pour les salariés de nationalité extracommunautaire. À l'inverse, ces derniers ont moins de chances d'avoir suivi une formation pendant leur CIE. Les salariés en contrats aidés anciens allocataires de l'ASS sont également moins susceptibles d'avoir été en formation (à l'exception de ceux en CI-RMA).

Toujours à caractéristiques comparables du salarié et du contrat, dans le secteur non marchand, la probabilité d'avoir suivi une formation est nettement plus faible pour les emplois de l'Éducation nationale que dans les associations et, dans une moindre mesure, les collectivités territoriales. Les salariés ont par ailleurs relativement plus souvent bénéficié d'une formation s'ils sont passés par un atelier ou un chantier d'insertion. Dans le secteur marchand, la probabilité de suivre une formation augmente avec la taille de l'entreprise et est plus élevée dans le secteur des services. Quel que soit le contrat, les formations sont plus fréquentes lorsque l'employeur a engagé des actions d'accompagnement interne et lorsque le salarié est parallèlement suivi en externe. Les différentes actions d'accompagnement sont ainsi liées et témoignent de l'engagement plus ou moins important des employeurs dans la formation de leurs salariés en contrat aidé.

Les salariés en contrat aidé qui déclarent avoir entrepris une validation des acquis de l'expérience (VAE) sont très minoritaires :

entre 4 % et 9 % selon les contrats. Ces chiffres sont toutefois nettement supérieurs aux intentions déclarées par les employeurs, la démarche de VAE étant avant tout individuelle et rarement commencée à l'initiative de l'employeur.

Le fait d'avoir suivi une formation au cours d'un contrat aidé est positivement corrélé avec le taux d'insertion dans l'emploi à six mois. Ainsi, 84 % des salariés passés par un CIE (et 52 % de ceux ayant bénéficié d'un CAE) ayant suivi au moins une formation sont en emploi six mois après la fin du versement de l'aide de l'État, contre 76 % (respectivement 45 %) pour ceux n'en ayant pas suivi. Pour isoler un effet spécifique de la formation sur la probabilité d'accéder à un emploi, il est toutefois nécessaire de neutraliser les différences de caractéristiques entre les bénéficiaires de formation et les autres, ainsi qu'entre leurs employeurs respectifs. En effet, les salariés en contrat aidé qui ont suivi une formation ont un profil spécifique : y sont notamment surreprésentés les

plus diplômés et ceux dont le contrat n'a pas été rompu avant le terme prévu. Il s'avère qu'à caractéristiques observables comparables des salariés et des employeurs, les salariés en contrat aidé ayant bénéficié d'une formation sont effectivement plus souvent en emploi que ceux n'en ayant pas bénéficié et ce, quel que soit le contrat (encadré 4) (6).

## Un accompagnement plus fréquent pour les contrats destinés aux bénéficiaires de minima sociaux

L'accompagnement en interne, sous forme de tutorat notamment, est plus fréquent dans le secteur non marchand : 45 % des sortants de CAV en 2007 et 28 % des sortants de CAE déclarent avoir été suivis par une personne particulière chez l'employeur, contre 13 % en CIE et 18 % en CI-RMA (tableau 6).

Plusieurs facteurs (sexe, âge, niveau de diplôme du salarié, durée du contrat, type d'employeur...) influencent le fait d'avoir été accompagné en interne.

Tableau 6  
Accompagnement interne (tutorat, référent...) prévu et/ou réalisé lors du contrat d'aide à l'emploi

En pourcentage

		Tutorat déclaré programmé par les employeurs			
		CIE			
		Oui	Non	Total	
Tutorat déclaré réalisé par les salariés	Oui .....	3,9	9,5	13,4	
	Non .....	15,4	71,2	86,6	
	Total .....	19,3	80,7	100,0	
			CI-RMA (AAH-ASS-API)		
			Oui	Non	Total
	Oui .....	8,1	9,7	17,8	
	Non .....	23,7	58,6	82,2	
	Total .....	31,8	68,2	100,0	
			CAE		
			Oui	Non	Total
	Oui .....	16,9	10,8	27,6	
	Non .....	32,7	39,7	72,4	
Total .....	49,6	50,4	100,0		
		CAV			
		Oui	Non	Total	
Oui .....	35,4	9,5	44,8		
Non .....	37,2	18,0	55,2		
Total .....	72,5	27,5	100,0		

Source :  
ASP,  
traitement  
Dares.

Lecture : lors de la signature de la convention d'embauche entre l'État et l'employeur, ce dernier précise s'il prévoit ou non de réaliser des actions d'accompagnement en interne pour le bénéficiaire de contrat aidé, désignées ici par « Tutorat déclaré programmé ». Lors de l'enquête, une réponse positive de la part du salarié à la question « Dans le cadre de votre contrat, avez-vous été suivi par une personne particulière chez votre employeur (par exemple : tuteur, conseiller, référent...) ? » correspond à un « Tutorat déclaré réalisé ».

13,4 % des personnes sorties de CIE en 2007 déclarent avoir été suivies par un tuteur pendant leur contrat : pour 3,9 %, leur employeur avait initialement déclaré prévoir la mise en place d'un tutorat, pour 9,5 % il ne l'avait pas déclaré. Réciproquement, pour 19,3 % des personnes sorties de CIE en 2007, leur employeur avait déclaré prévoir un tutorat : 3,9 % déclarent effectivement avoir reçu un tel accompagnement et 15,4 % déclarent ne pas en avoir pas reçu.

Champ : sortants de l'année 2007.

(6) Des caractéristiques non directement mesurables des salariés (comme la motivation par exemple) ou des employeurs (comme le souhait de garder le salarié à l'issue du contrat par exemple) peuvent favoriser le suivi d'une formation durant leur contrat aidé tout en contribuant positivement à leur bonne insertion. Ceci rend difficile d'établir un strict lien de causalité entre formation et retour à l'emploi.

À caractéristiques comparables, la probabilité de bénéficier d'un accompagnement en interne augmente avec le niveau de diplôme. Elle est également plus élevée si le contrat n'a pas été rompu précocement (7) et si des actions de formation et d'accompagnement en externe ont eu lieu et ce, quel que soit le contrat. Elle varie aussi selon le secteur d'activité de la structure dans laquelle le contrat a été effectué. Dans le secteur non marchand, les actions d'accompagnement interne sont ainsi plus fréquentes dans les associations que dans les collectivités territoriales et les établissements publics. Elles sont également plus fréquentes dans les chantiers d'insertion en CAE et CAV et dans les grandes entreprises en CI-RMA.

À caractéristiques comparables, les hommes bénéficient généralement plus souvent que les femmes d'un accompagnement en interne ; tel est le cas en CAE, en CI-RMA et en CIE. En CAE, les jeunes sont moins souvent accompagnés que les salariés de 26 à 50 ans, eux-mêmes moins souvent accompagnés que les seniors. En revanche, en CIE, l'accompagnement interne bénéficie moins aux seniors.

Les sortants de contrat aidé déclarent aussi plus fréquemment avoir « été suivis par une personne extérieure à leur employeur (conseiller ANPE, conseiller RMI, mission locale...) » lorsqu'ils sont passés par un contrat du secteur non marchand : respectivement 55 % et 38 % pour ceux passés par un CAV et un CAE, contre 14 % et 22 % pour ceux ayant bénéficié d'un CIE et d'un CI-RMA (tableau 7). Ces proportions, déclarées par les salariés sortis de contrat aidé en 2007, sont relativement proches de celles mentionnées par les sortants de 2006.

(7) Néanmoins, cette relation entre rupture précoce et accompagnement n'est pas univoque ; une rupture prématurée de contrat pourrait résulter de l'absence d'accompagnement.

Tableau 7  
Accompagnement extérieur prévu et/ou réalisé  
au cours du contrat d'aide à l'emploi

En pourcentage

		Accompagnement extérieur déclaré programmé par les employeurs		
		CIE		
Accompagnement extérieur déclaré réalisé par les salariés		Oui	Non	Total
	Oui .....	0,6	13,1	13,7
	Non .....	1,4	85,0	86,3
	Total .....	1,9	98,1	100,0
	CI-RMA (AAH-ASS-API)			
		Oui	Non	Total
	Oui .....	2,5	19,9	22,4
	Non .....	2,8	74,8	77,6
	Total .....	5,3	94,7	100,0
	CAE			
	Oui	Non	Total	
Oui .....	8,8	29,0	37,8	
Non .....	7,1	55,2	62,3	
Total .....	15,9	84,2	100,0	
CAV				
	Oui	Non	Total	
Oui .....	21,6	33,9	55,5	
Non .....	10,9	33,6	44,5	
Total .....	32,5	67,5	100,0	

Source :  
ASP,  
traitement  
Dares.

Lecture : 13,7 % des personnes sorties de CIE en 2007 déclarent avoir été accompagnées par une personne extérieure à leur lieu de travail pendant leur contrat : pour 0,6 % cet accompagnement était prévu dès l'embauche, pour 13,1 % il n'avait pas été déclaré à ce moment. Réciproquement, pour 1,9 % des personnes sorties de CIE en 2007, un accompagnement par une personne extérieure avait été prévu dans la convention d'embauche : 0,6 % déclare effectivement avoir reçu un tel accompagnement et 1,4 % déclare ne pas en avoir reçu.

Champ : sortants de l'année 2007.

Quel que soit le contrat, les salariés déclarent bien plus fréquemment avoir été suivis par une personne extérieure que les employeurs ne faisaient part, dans les conventions d'embauche, d'une intention de recourir à un accompagnement externe. À l'inverse, s'agissant de l'accompagnement en interne, sous forme de tutorat notamment, les salariés déclarent bien moins fréquemment en avoir bénéficié que les employeurs ne déclareraient prévoir de le mettre en œuvre. La notion d'« accompagnement externe » a vraisemblablement été interprétée différemment par les employeurs et les salariés. Il est possible que les premiers aient évoqué des prestations externalisées spécifiques, alors que certains salariés ont pu se considérer suivis par un intervenant extérieur dès lors qu'ils sont restés en contact avec leur conseiller de l'ANPE ou de mission locale.

À caractéristiques comparables et quel que soit le contrat, les salariés en contrat aidé ont plus souvent bénéficié d'un accompagnement externe s'ils étaient bénéficiaires du RMI et lorsque la durée réelle de leur contrat a été courte. Le fait de bénéficier

d'un tel accompagnement est également positivement associé aux autres actions d'accompagnement interne et de formation, quel que soit le contrat. Dans le secteur marchand, l'accompagnement externe est plus fréquent dans l'agriculture et le commerce que dans les autres secteurs. En CAE et CAV, il est plus répandu dans les chantiers d'insertion.

En CIE et en CAE, la probabilité d'avoir été accompagné en externe est moindre pour les jeunes et les seniors ; elle diminue avec le niveau de diplôme et augmente avec la taille de la structure d'emploi. Parmi les salariés en contrats réservés aux allocataires de minima sociaux, les bénéficiaires de l'ASS sont moins souvent accompagnés, à caractéristiques comparables. Au total, les salariés les plus susceptibles d'avoir bénéficié d'un accompagnement externe présentent certaines caractéristiques individuelles qui jouent défavorablement sur l'accès à l'emploi (ils sont moins diplômés et plus souvent allocataires du RMI que les autres salariés en contrat aidé), mais ce n'est pas systématiquement le cas.



Les entretiens avec l'ANPE pour préparer la sortie de contrat sont peu fréquents (tableau 8). Ils sont néanmoins plus nombreux pour les contrats du secteur non marchand : respectivement 15 % et 19 % des salariés en CAE et CAV déclarent avoir eu un tel entretien, contre 4 % en CIE et 8 % en CI-RMA. Ces entretiens sont un peu moins fréquents que ceux déclarés par les sortants de 2006.

### Entre un tiers et la moitié des sortants de contrat aidé estiment être dans une meilleure situation professionnelle qu'avant leur entrée en contrat

Les contrats aidés peuvent avoir d'autres apports pour les salariés concernés que le seul retour à l'emploi. Ainsi, les salariés sortis d'un contrat aidé du secteur non marchand déclarent que le fait d'être passé en contrat aidé leur a permis « d'améliorer leur situation financière » (65 %), « d'acquérir une expérience professionnelle ou des compétences » (76 %) ou « de se sentir utile et de reprendre confiance » (77 %). Ils sont moins nombreux à considérer que leur emploi en contrat aidé leur a permis de « se faire des relations utiles pour trouver un emploi » (37 %) ou « d'y voir plus clair sur leur avenir professionnel » (51 %), ce constat étant également vérifié pour les sortants de contrats du secteur marchand (tableau 9). Par ailleurs, ces derniers expriment un avis un peu moins favorable sur leur passage en contrat aidé : moins des deux tiers considèrent que ce passage leur a permis « d'acquérir une expé-

Tableau 8  
Entretien avec l'ANPE à la fin du contrat d'aide à l'emploi

En pourcentage

	Entretien avec l'ANPE	Pas d'entretien	Total
<b>CIE</b>			
En emploi, 6 mois après la sortie (78,2%).....	3,2	96,8	100,0
Sans emploi (21,8%).....	7,3	92,7	100,0
<b>Total</b> .....	<b>4,1</b>	<b>95,9</b>	<b>100,0</b>
<b>CI-RMA (AAH-ASS-API)</b>			
En emploi, 6 mois après la sortie (55,6%).....	6,9	93,1	100,0
Sans emploi (44,4%).....	10,4	89,6	100,0
<b>Total</b> .....	<b>8,5</b>	<b>91,5</b>	<b>100,0</b>
<b>CAE</b>			
En emploi, 6 mois après la sortie (47,4%).....	11,8	88,2	100,0
Sans emploi (52,6%).....	18,0	82,0	100,0
<b>Total</b> .....	<b>15,1</b>	<b>84,9</b>	<b>100,0</b>
<b>CAV</b>			
En emploi, 6 mois après la sortie (32,7%).....	16,1	83,9	100,0
Sans emploi (67,3%).....	21,1	78,9	100,0
<b>Total</b> .....	<b>19,5</b>	<b>80,5</b>	<b>100,0</b>

Source :  
ASP,  
traitement  
Dares.

Lecture : 4,1 % des salariés sortis de CIE en 2007 déclarent avoir eu un entretien avec l'ANPE avant la fin de leur contrat pour préparer la sortie de contrat. Cette proportion est de 3,2 % pour les 78,2 % de salariés sortis de CIE en 2007 qui sont en emploi six mois après la sortie de contrat.

Champ : sortants de l'année 2007.

rience professionnelle ou des compétences » (60 %) ou « de se sentir utile et de reprendre confiance » (63 %).

Comme on pouvait s'y attendre, l'intérêt qu'ont trouvé les personnes à leur passage en contrat aidé varie selon leur situation six mois après la sortie du dispositif. En particulier, les personnes ont une perception différente de l'utilité de leur passage en contrat aidé selon qu'elles sont en emploi ou au chômage six mois après leur sortie, notamment sur le fait d'y voir plus clair sur leur avenir professionnel ou d'avoir noué des relations utiles pour trouver un emploi. Ainsi, 55 % des sortants de CIE en 2007 qui sont en emploi six mois après jugent que le CIE leur a permis « d'y voir plus clair sur [leur] avenir professionnel ». Ils ne sont que 35 % à émettre le même jugement parmi ceux qui

sont au chômage à l'issue de leur CIE. 47 % des salariés passés par un CAV qui sont en emploi estiment que ce contrat aidé leur a permis de nouer de telles relations contre 28 % de ceux qui sont au chômage. Lorsqu'ils sont en emploi, les sortants de contrats du secteur non marchand travaillent moins souvent pour le même employeur que ceux du secteur marchand. Les contacts noués au cours de leur contrat (au-delà de ceux noués avec l'employeur du contrat aidé) sont sans doute alors plus déterminants pour leur avenir professionnel. De fait, dans le secteur marchand, les salariés sortis de CIE citent moins souvent l'apport du contrat aidé en termes de relations (c'est le cas de 34 % de ceux qui sont en emploi six mois après et de 23 % de ceux qui sont au chômage).

Tableau 9  
Opinion des salariés en contrat aidé sur les dispositifs

En pourcentage

Le passage en contrat aidé a permis au bénéficiaire...	CIE	CI-RMA (ASS-API-AAH)	CAE	CAV	Marchand	Non marchand	Ensemble
De se faire des relations utiles pour retrouver un emploi .....	31	28	38	35	31	37	35
D'acquérir une expérience professionnelle ou des compétences.....	60	57	78	69	60	76	71
De se sentir utile, de reprendre confiance .....	63	64	77	77	63	77	73
D'améliorer sa situation financière.....	63	61	65	65	63	65	64
D'y voir plus clair sur son avenir professionnel.....	50	44	51	49	50	51	51

Source :  
ASP,  
traitement  
Dares.

Lecture : 31 % des anciens salariés en CIE estiment que leur passage en contrat leur a permis de se faire des relations utiles pour retrouver un emploi.

Champ : sortants de l'année 2007.

Plus d'un tiers des sortants de CAV, quatre sortants de CAE et de CI-RMA sur dix et près de la moitié des sortants de CIE jugent globalement leur situation professionnelle après le passage en contrat aidé meilleure qu'avant leur entrée. Plus de quatre sortants sur dix de CAE, CI-RMA ou CAV jugent leur situation professionnelle postérieure au passage en contrat aidé identique à leur situation antérieure (48 % en CAV et 44 % en CAE et en CI-RMA). Ils sont un peu moins nombreux parmi les sortants de CIE (37 %). Enfin, les sortants qui estiment que leur passage en contrat aidé a dégradé leur situation professionnelle sont minoritaires, mais non négligeables, entre 14 % et 17 % selon les contrats.

La réussite de leur insertion sur le marché du travail à l'issue de leur contrat conditionne logiquement le jugement porté par les sortants de contrats aidés sur l'évolution de leur situation professionnelle (tableau 10). À titre d'exemple, les sortants de CAE

Tableau 10  
Opinion des salariés sur l'évolution de leur situation après le contrat aidé selon leur situation professionnelle

En pourcentage

		Situation professionnelle à six mois					
		CIE					
Le salarié estime que sa situation est...		Emploi	Formation	Chômage	Inactivité	Total	
	Meilleure .....	58	31	15	20	49	
	Identique .....	31	48	58	48	37	
	Moins bonne .....	11	21	27	31	14	
			CI-RMA (AAH-ASS-API)				
		Emploi	Formation	Chômage	Inactivité	Total	
	Meilleure .....	61	30	11	13	40	
	Identique .....	29	50	65	56	44	
	Moins bonne .....	10	20	24	31	16	
			CAE				
		Emploi	Formation	Chômage	Inactivité	Total	
	Meilleure .....	63	50	18	19	41	
Identique .....	29	40	60	58	44		
Moins bonne .....	8	10	22	23	15		
		CAV					
	Emploi	Formation	Chômage	Inactivité	Total		
Meilleure .....	68	45	17	16	35		
Identique .....	25	45	61	55	48		
Moins bonne .....	7	10	22	29	17		

Source :  
ASP,  
traitement  
Dares.

Lecture : les anciens salariés en CI-RMA en emploi six mois après leur sortie de contrat estiment pour 61 % d'entre eux que leur situation s'est améliorée, ils sont 30 % s'ils sont en formation, 11 % s'ils sont au chômage et 13 % s'ils sont inactifs.

Champ : sortants de l'année 2007.

en 2007 qui sont en emploi six mois après la fin de leur contrat sont 63 % à estimer que leur situation professionnelle s'est améliorée tandis qu'ils ne sont que 18 % parmi ceux qui sont au chômage. Il n'est donc pas sur-

prenant que la part des sortants qui jugent que leur situation s'est améliorée grâce au passage en contrat soit plus forte en CIE, contrat pour lequel le taux d'insertion à six mois dans l'emploi est le plus élevé.

Yannick FENDRICH et Véronique RÉMY  
en collaboration avec Béatrice LE RHUN (Dares).

## Pour en savoir plus

[1] Biau O., Le Rhun B., Lamarche P. (2008), « Le devenir des salariés sortis de contrat aidé du Plan de cohésion sociale en 2006, six mois après la fin de l'aide de l'État », *Premières Synthèses*, n° 35-1, Dares, août.

[2] Avenel M., Le Rhun B. (2009), « L'insertion par l'activité économique en 2007 », *Premières Synthèses*, n° 17-2, Dares, avril.

[3] Fendrich Y., Le Rhun B. (2008), « Les contrats d'aide à l'emploi du Plan de cohésion sociale en 2007 », *Premières Informations* n° 51.4, Dares, décembre.

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES  
sont édités par le Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi et le Ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville  
Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES), 39-43, quai André Citroën, 75902 Paris Cedex 15.  
[www.travail.gouv.fr](http://www.travail.gouv.fr) (Rubrique Études, Recherche, Statistique de la DARES)

Directeur de la publication : Antoine Magnier.

Téléphone Publications : 01.44.38.22 (50 ou 61) Documentation : 01.44.38.23 (12 ou 14) / Télécopie : 01.44.38.24.43

Réponse à la demande : e-mail : [dares.communication@dares.travail.gouv.fr](mailto:dares.communication@dares.travail.gouv.fr)

Rédactrice en chef : Alice Guerber-Cahuzac. Secrétariat de rédaction : Evelyn Ferreira et Francine Tabaton.

Maquettistes : Daniel Lepesant, Guy Barbut, Thierry Duret. Conception graphique : Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi

et Ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville.

Impression : Ateliers Modernes d'Impression, 19, rue Latérale, 92404 Courbevoie.

Abonnements : [dares.communication@dares.travail.gouv.fr](mailto:dares.communication@dares.travail.gouv.fr) Publicité : Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi

et Ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville.

Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.



## LES TAUX D'INSERTION DANS L'EMPLOI À SIX MOIS : COMPARAISON AVEC LES RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE AUPRÈS DES SORTANTS EN 2006

Les taux d'insertion dans l'emploi, et notamment dans l'emploi durable (CDI, CDD de plus de six mois, titulaires de la fonction publique, travailleurs indépendants), six mois après la fin du versement de l'aide de l'État, sont en augmentation sensible par rapport à ceux observés pour les sortants de l'année 2006, tout particulièrement pour les sortants de contrats aidés du secteur marchand (tableau A). Ces évolutions favorables s'expliquent vraisemblablement par deux principaux facteurs : une situation conjoncturelle du marché du travail entre mi-2007 et mi-2008 (date à laquelle est observée la situation des sortants) globalement plus favorable qu'un an auparavant malgré le début de ralentissement de l'activité ; la diminution de la part des sortants précoces parmi les sortants de CIE et de CI-RMA. En effet, les sortants précoces dans le secteur marchand ont un taux d'insertion dans l'emploi plus faible que les salariés restés en poste jusqu'au terme prévu de l'aide de l'État. Le taux de retour à l'emploi à l'issue des contrats du secteur marchand tend donc mécaniquement à s'accroître lorsque la part des sortants précoces se réduit.

Tableau A

**La situation des bénéficiaires de contrats aidés, six mois après leur sortie de contrat, en 2006 et en 2007**

Année de sortie	Situation à six mois											
	Part des sorties précoces* (%)		Emploi (%)		dont : emploi durable (%)		Stages de formation, études (%)		Chômage (%)		Inactivité (%)	
	2006	2007	2006	2007	2006	2007	2006	2007	2006	2007	2006	2007
CIE.....	56,5	19,0	62,3	78,2	47,9	69,1	2,3	1,0	31,7	18,0	3,8	2,8
CI-RMA (AAH-ASS-API) .....	50,5	38,3	44,1	55,6	25,9	42,4	1,9	1,6	49,8	38,6	4,2	4,2
CAE.....	35,6	22,2	42,5	47,4	23,7	31,0	7,4	5,5	44,4	41,7	5,6	5,4
CAV.....	55,4	34,4	33,2	32,7	16,3	18,2	5,3	5,2	54,6	55,4	6,9	6,7

Lecture : 78,2 % des personnes sorties de CIE en 2007 se déclarent en emploi six mois après leur sortie, elles étaient 62,3 % en 2006.

Champ : sortants de l'année 2006 et 2007.

Source : ASP, traitement : Dares.

Pour isoler ce qui relève, dans l'évolution des taux d'emploi entre 2006 et 2007, de la diminution de la part de sorties précoces, la structure des sortants de 2007 est appliquée aux taux d'insertion dans l'emploi de 2006. On calcule ainsi quel aurait été le taux d'emploi des sortants de 2006 si la part des sorties précoces avait été celle de 2007. Dans le cas du CIE, le taux d'emploi à six mois aurait alors été de 71,5 % en 2006, soit un taux supérieur de +9,2 points au taux de 62,3 % effectivement observé en 2006 (tableau B). La baisse de la part des sorties précoces contribue ainsi pour plus de la moitié à la hausse du taux d'emploi des sortants de CIE constatée entre 2006 et 2007. Pour les sortants de CI-RMA, la diminution de la part des sorties précoces joue en revanche un rôle mineur (+1,4 point sur les +11,5 points de hausse). Dans le secteur non marchand, la diminution de la part des sorties précoces joue à l'inverse négativement sur l'évolution des taux d'emploi entre 2006 et 2007 car les sortants précoces ont des taux de réinsertion dans l'emploi supérieurs (respectivement -1,9 point et -2,1 points pour les CAE et CAV pour une évolution globale observée de +4,9 points en CAE et -0,5 point en CAV).

Tableau B

**Décomposition de l'évolution du taux d'insertion dans l'emploi entre les sortants de 2007 et les sortants de 2006**

En pourcentage

	Taux d'insertion dans l'emploi					
	Ensemble des sortants de 2006 (1)	Ensemble des sortants de 2006 avec la structure des ruptures de 2007 (2)	Ensemble des sortants de 2007 (3)	Différentiel lié à la structure des sortants (2)-(1)	Différentiel lié à d'autres facteurs (conjoncture,...) (3)-(2)	Différentiel total (3)-(1)
CIE.....	62,3	71,5	78,2	9,2	6,7	15,9
CI-RMA (AAH-ASS-API) ....	44,1	45,4	55,6	1,4	10,2	11,5
CAE.....	42,5	40,6	47,4	-1,9	6,8	4,9
CAV.....	33,2	31,1	32,7	-2,1	1,6	-0,5

Lecture : 62,3 % des sortants de CIE en 2006 sont en emploi six mois après la fin du versement de l'aide de l'État. Si les sortants de 2006 avaient eu une part de sorties précoces égale à celle observée en 2007, leur taux d'emploi à six mois aurait été de 71,5 %. Le taux d'emploi des sortants de 2007 est de 78,2 %. L'écart de taux d'emploi lié à la structure des sortants de CIE est de 9,2 % et celui lié à d'autres facteurs est de 6,7 %.

Champ : sortants de l'année 2006 et 2007.

Source : ASP, traitement Dares.

Au-delà des effets de structure liés aux sorties précoces, d'autres facteurs sont susceptibles d'expliquer l'évolution des taux d'emploi entre 2006 et 2007 : amélioration de la conjoncture bien évidemment, notamment dans le secteur marchand, mais aussi évolutions dans le profil des salariés concernés ou dans la mise en œuvre des contrats (formations et accompagnements associés...).

## QUELS SONT LES FACTEURS FAVORISANT L'INSERTION DANS L'EMPLOI DES SORTANTS DE CONTRATS AIDÉS ?

Divers facteurs peuvent influencer sur la probabilité d'être en emploi six mois après la sortie d'un contrat aidé : les caractéristiques individuelles des salariés (âge, sexe, niveau de diplôme...), les caractéristiques de l'employeur (taille de l'établissement, secteur d'activité...) et du contrat aidé (durée du contrat, formation et accompagnement associés) et enfin des variables de conjoncture (taux de chômage régional) (tableau A). Afin d'isoler l'effet propre de chacune de ces caractéristiques, un modèle « logistique » a été estimé.

Quel que soit le contrat, « toutes choses égales par ailleurs », les salariés de plus de 50 ans ont une probabilité d'être en emploi six mois après leur sortie de contrat aidé plus faible que les autres. La probabilité d'être en emploi six mois après la sortie du contrat aidé augmente avec le niveau de diplôme (sauf pour les sortants de CI-RMA pour lesquels les écarts selon le diplôme ne sont pas significatifs). Elle est plus faible pour les étrangers de nationalité extracommunautaire à l'issue d'un CIE et d'un CAE, et plus élevée après un contrat d'avenir.

« Toutes choses égales par ailleurs », les personnes qui étaient allocataires d'un minimum social avant d'être embauchées en CIE ou CAE (1), un contrat qui ne leur est pas réservé, trouvent moins facilement un emploi que les autres salariés à la sortie. Pour ce qui est des contrats aidés dévolus aux allocataires de minima sociaux (CI-RMA et CAV), ce sont les allocataires de l'ASS qui s'insèrent le plus facilement parmi les sortants.

La probabilité d'être en emploi six mois après un CIE croît avec la taille de l'entreprise qui employait le salarié pendant son contrat. La plupart des sortants de CIE restant salariés chez le même employeur, cela signifie pour l'essentiel que plus l'entreprise est grande, plus un salarié en CIE a de chances d'y rester après la fin de son contrat. Les salariés en CAE ont plus de chances d'être en emploi six mois après la sortie de leur contrat si celui-ci s'est déroulé dans une collectivité territoriale plutôt que dans une association ou un établissement public. En revanche, les anciens salariés en CAE et en CAV ont moins de chances que les autres d'être en emploi s'ils ont été employés par l'Éducation nationale.

Dans le secteur non marchand, les personnes passées par un chantier d'insertion sont moins fréquemment en emploi six mois après leur sortie (2). Néanmoins, il est difficile de distinguer dans ce plus faible taux de retour à l'emploi ce qui relève du passage par la structure et des caractéristiques spécifiques du public recruté dans les chantiers d'insertion qui ne sont pas prises en compte ici. En effet, les personnes concernées présentent certaines caractéristiques rendant leur insertion sur le marché du travail plus difficile, caractéristiques imparfaitement prises en compte dans la modélisation utilisée [2].

Dans le secteur marchand, la probabilité d'être en emploi six mois après la sortie augmente fortement avec la durée effective passée en contrat aidé. Les contrats longs sont moins susceptibles d'avoir été rompus précocement ; or l'insertion, via notamment le maintien chez l'employeur, est supérieure pour les personnes restées jusqu'au terme de l'aide de l'État. Il est aussi possible que la durée passée en contrat aidé soit le signe d'une bonne « employabilité » du salarié ou permette l'acquisition d'une expérience valorisable ultérieurement. L'impact de la durée du contrat est beaucoup moins marqué dans le secteur non marchand. Seuls les salariés restés plus d'un an en contrat ont une probabilité d'être en emploi plus élevée que ceux qui sont restés moins de six mois. En effet, dans le secteur non marchand, une courte durée de contrat peut-être le signe d'une sortie précoce vers un autre emploi. A contrario, lorsque la durée passée en contrat devient élevée (le plus souvent suite à un renouvellement), l'expérience acquise peut faciliter l'obtention d'un emploi à la sortie.

Les formations que les sortants de contrats aidés déclarent avoir suivies semblent également avoir un effet positif sur leur probabilité d'être en emploi six mois après la sortie du contrat aidé et ce, quel que soit le contrat, même si cet effet est moindre pour le CI-RMA (3). Au-delà de l'effet bénéfique des formations sur l'employabilité des personnes concernées, l'effet favorable constaté peut aussi tenir à des caractéristiques favorables non identifiées des personnes ayant accédé aux formations (degré de motivation, ...) ou des employeurs les ayant organisées (souhait de garder le salarié à l'issue, ...). Pour tous les contrats à l'exception du CAE, les actions d'accompagnement en interne (suivi par un tuteur ou un référent) ont elles aussi un effet positif et significatif sur les chances de maintien ou d'accès à l'emploi. Néanmoins, cet effet est nettement plus marqué pour les contrats du secteur marchand.

Enfin, quel que soit le contrat considéré à l'exception du CIE, lorsque le taux de chômage de la région de résidence du salarié est élevé, ses chances d'insertion dans l'emploi sont plus faibles que s'il réside dans une région avec un taux de chômage plus bas.

(1) Cette situation concerne respectivement 14 % et 12 % des sortants de CIE et de CAE.

(2) Les contrats aidés conclus dans les chantiers d'insertion sont pour la plupart des contrats du secteur non marchand [2]. Il s'agit pour près de 90 % d'entre eux de contrats conclus dans des associations.

(3) Cet effet n'est significatif qu'au seuil de 10 %.

Tableau A

### Report des chances d'occuper un emploi six mois après le contrat aidé

	Rapport des chances			
	CIE	CI-RMA	CAE	CAV
<b>Sexe</b>				
Homme.....	0,96*	0,94	1,08***	1,07**
Femme.....	Ref	Ref	Ref	Ref
<b>Âge</b>				
Moins de 26 ans.....	0,95	0,87	0,91***	1,13**
26 - 49 ans.....	Ref	Ref	Ref	Ref
50 ans et plus.....	0,76***	0,83*	0,64***	0,74***
<b>Niveau de diplôme</b>				
Inférieur au CAP.....	0,94*	0,87	0,80***	0,75***
BEP-CAP.....	Ref	Ref	Ref	Ref
BAC.....	1,09**	1,09	1,25***	1,20***
Supérieur au BAC.....	1,17***	1,14	1,72***	1,68***
<b>Durée d'inscription à l'ANPE</b>				
Moins de six mois.....	1,11**	1,09	0,99	1,10
Six mois à un an.....	Ref	Ref	Ref	Ref
Un à deux ans.....	1,06	1,03	0,94**	0,97
Deux ans et plus.....	0,96	0,93	0,83***	0,91*
Non-inscrit.....	1,17***	1,05	1,05*	0,95
<b>Allocataire RMI</b>				
Oui.....	0,66***		0,66***	0,97
Non.....	Ref		Ref	Ref
<b>Allocataire ASS</b>				
Oui.....	0,83***	1,50***	0,90**	1,20**
Non.....	Ref	Ref	Ref	Ref
<b>Nationalité</b>				
Hors UE.....	0,78***	0,96	0,92***	1,16***
UE.....	1,23**	1,04	1,06	1,01
France.....	Ref	Ref	Ref	Ref
<b>Secteur d'activité</b>				
Agriculture.....	1,16*	0,89		
Commerce.....	0,97	1,01		
Construction.....	0,96	0,84		
Industrie.....	1,11***	0,87		
Services.....	Ref	Ref		
<b>Type d'employeur</b>				
Collectivité territoriale.....			1,22***	1,02
Éducation nationale.....			0,81***	0,80***
Établissement public sanitaire.....			0,99	0,89
Autre établissement public.....			1,08**	0,99
Association.....			Ref	Ref
<b>Taille de l'établissement</b>				
Moins de 5 salariés.....	Ref	Ref	Ref	Ref
De 5 à 9 salariés.....	1,15***	1,18	1,09***	0,95
De 10 à 49 salariés.....	1,35***	1,20*	1,15***	1,08
50 salariés et plus.....	1,62***	1,23*	1,05**	1,05
<b>Durée effective passée en contrat aidé</b>				
Plus d'un an.....	2,24***	2,61***	1,20***	1,23***
Entre six mois et un an.....	2,03***	1,29***	1,00	1,00
Six mois et moins.....	Ref	Ref	Ref	Ref
<b>Chantier d'insertion</b>				
Oui.....			0,58***	0,56***
Non.....			Ref	Ref
<b>Accompagnement externe</b>				
Oui.....	0,72***	1,01	0,82***	1,04
Non.....	Ref	Ref	Ref	Ref
<b>Accompagnement interne</b>				
Oui.....	1,44***	1,27**	1,02	1,08**
Non.....	Ref	Ref	Ref	Ref
<b>Formation</b>				
Oui.....	1,41***	1,18*	1,29***	1,20***
Non.....	Ref	Ref	Ref	Ref
<b>Taux de chômage régional</b>				
Un point de chômage supplémentaire.....	0,99	0,96***	0,93***	0,98***

Lecture : le rapport des chances (ou « odd ratio ») associé à la modalité « Oui » de la variable « Formation » est égal à 1,41 pour le CIE. Cela signifie qu'un salarié en CIE ayant déclaré avoir suivi une formation a une probabilité d'être en emploi relativement à la probabilité de ne pas y être 1,41 fois supérieure à ce même rapport de probabilités pour un salarié de mêmes caractéristiques (sexe, âge, ...) mais n'ayant pas suivi de formation.

Les rapports de chance significatifs au seuil de 1 % sont signalés par trois étoiles, ceux significatifs au seuil de 5 % par deux étoiles et ceux significatifs au seuil de 10 % par une étoile.

\* Le taux de chômage régional est exprimé en pourcentage dans cette régression logistique. Considérons par exemple le cas de deux personnes X et Y sorties de CAE en 2007 et dont toutes les caractéristiques sont comparables à l'exception de la région de résidence. Si le taux de chômage de la région de X est supérieur de 1 point de pourcentage à celui de la région de Y en 2007, alors le rapport des chances pour X d'avoir obtenu un emploi six mois après sa sortie de contrat est égal à celui de Y multiplié par 0,93. Ainsi, si X habitait en Haute-Normandie en 2007 (taux de chômage en 2007 : 8,6 %) et si Y habitait en Alsace (taux de chômage en 2007 : 7,1 %), alors le rapport des chances pour X d'avoir trouvé un emploi correspond à celui de Y multiplié par 0,93 élevé à la puissance 1,5 (8,6 - 7,1), soit 0,9.

Champ : sortants de l'année 2007.

Source : ASP, traitement Dares.