

QUE SONT DEVENUES LES PERSONNES SORTIES DE CONTRATS AIDÉS EN 2012 ?

Six mois après la fin de leur contrat, **36 % des personnes sorties d'un contrat unique d'insertion du secteur non marchand (CUI-CAE) et 66 % des personnes sorties d'un contrat unique d'insertion du secteur marchand (CUI-CIE), en 2012, sont en emploi. Ces différences d'insertion s'expliquent notamment par les caractéristiques du contrat aidé, les différences d'usage selon les secteurs et le profil des bénéficiaires. 70 % des CUI-CIE sont à durée indéterminée alors que les CUI-CAE n'ont pas vocation à être pérennisés dans le secteur non marchand. Les CUI-CAE concernent également des personnes moins qualifiées et plus souvent des chômeurs de longue durée que les CUI-CIE.**

Ces taux d'insertion dans l'emploi sont en baisse par rapport à 2011, respectivement de 5 et 3 points. Près de 80 % des personnes sorties de CUI estiment cependant que le dispositif leur a permis d'acquérir une expérience professionnelle et de se sentir utile.

Malgré le renforcement des exigences en matière d'accompagnement et de formation dans le cadre du contrat unique d'insertion, seulement un tiers des sortants déclarent avoir suivi une formation.

Le contrat unique d'insertion (CUI) prend la forme d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi dans le secteur non marchand (CUI-CAE) et d'un contrat initiative emploi dans le secteur marchand (CUI-CIE) (encadré 1).

Dans cette étude sur le devenir de leurs bénéficiaires six mois après la fin de l'aide de l'État (encadré 2), l'analyse porte sur les 296 000 sortants de CUI en 2012, dont 68 000 dans le secteur marchand et 228 000 dans le secteur non marchand.

L'insertion dans l'emploi a baissé

Dans un contexte marqué par une dégradation du marché du travail, le taux d'insertion dans l'emploi (1) des sortants de contrats aidés a diminué en 2012 de plus de 4 points, dans le secteur marchand comme dans le non-marchand. Comme les années précédentes, six mois après la sortie, l'insertion dans l'emploi des sortants de contrats aidés est plus fréquente après un contrat aidé du secteur marchand (66 % des sortants de CUI-CIE) qu'elle ne l'est après un contrat aidé du secteur non marchand (36 % des sortants de CUI-CAE), (graphique 1).

L'accès à l'emploi durable (2) est également moins fréquent en 2012 qu'en 2011. Il passe de 27 % en

(1) L'insertion en emploi inclut tous les contrats de travail, y compris les contrats aidés.

(2) L'emploi durable intègre les CDI, CDD de plus de six mois, titularisations dans la fonction publique et emplois de travailleur indépendant. Les emplois aidés sont exclus de cette catégorie, quelle que soit leur durée.

Tableau 1 • Situation professionnelle à six mois des sortants en 2012 de contrats aidés

En %

	Nombre de sortants	Situation à six mois				
		Emploi	Emploi durable	Stages de formation, études	Chômage	Inactivité
CUI-CIE	67 799	66	57	2	30	3
CUI-CAE	228 116	36	22	4	56	4

Lecture : 67 799 personnes sont sorties d'un contrat aidé du secteur marchand en 2012 ; 66 % d'entre elles déclarent être en emploi six mois après leur sortie. 57 % déclarent être en emploi durable.

Champ : personnes sorties d'un contrat aidé au cours de l'année 2012 ; France entière.



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

Tableau 2 • Taux d'insertion dans l'emploi à six mois des salariés sortis de CUI-CIE

En %

	Part des CUI-CIE en CDI	Taux d'insertion dans l'emploi			Taux d'insertion dans l'emploi durable		
		Ensemble	En CDD pendant leur contrat	En CDI pendant leur contrat	Ensemble	En CDD pendant leur contrat	En CDI pendant leur contrat
CUI-CIE	69	66	53	72	57	40	64

Lecture : 66 % des personnes sorties de contrats aidés du secteur marchand en 2012 se déclarent en emploi six mois après leur sortie ; cette proportion atteint 72 % pour celles embauchées en CDI pendant leur contrat ; le taux d'insertion dans l'emploi durable six mois après la sortie de contrats aidés du secteur marchand s'établit à 57 % pour l'ensemble des sortants de 2012.

Champ : personnes sorties d'un contrat aidé au cours de l'année 2012 ; France entière.

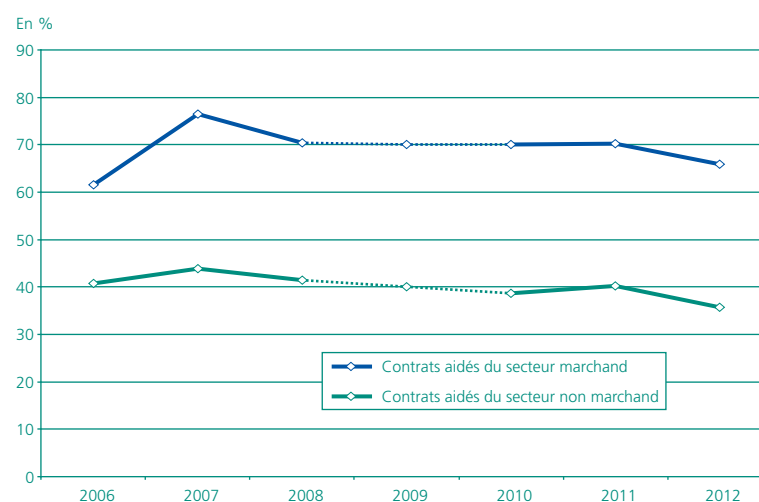


Source : ASP ; traitement Dares.

2011 à 22 % en 2012 pour les sortants de CUI-CAE et de 59 % à 57 % après un CUI-CIE.

Lorsqu'ils ne sont pas en emploi six mois après la fin de leur contrat, les sortants de contrats aidés sont le plus souvent au chômage : c'est le cas de 30 % de l'ensemble des sortants de CUI-CIE et de 56 % des sortants de CUI-CAE (tableau 1). La part de ceux qui s'orientent vers une formation (2 % dans le secteur marchand et 4 % dans le secteur non marchand) ou sortent vers l'inactivité (3 % dans le secteur marchand et 4 % dans le secteur non marchand) reste faible.

Graphique 1 • Insertion dans l'emploi des sortants de contrats aidés*



* Suite à un accident de production, l'enquête auprès des sortants de contrats aidés en 2009 n'a pas pu être exploitée.

Lecture : 35,8 % des personnes sorties d'un contrat aidé du secteur non marchand en 2012 sont en emploi six mois après leur sortie.

Champ : personnes sorties d'un contrat aidé au cours des années 2006 à 2012 (sauf 2009) ; France entière.



Source : ASP ; traitement Dares.

Pour le secteur marchand, l'insertion est favorisée par les caractéristiques du contrat aidé

Près de 70 % des salariés en CUI-CIE sont en CDI. Six mois après la fin du versement de l'aide de l'État, 53 % d'entre eux sont restés chez le même employeur et, au total, plus de 70 % sont en emploi. En revanche, le taux d'insertion dans l'emploi de ceux passés par un CDD lors de leur contrat aidé est de près de 20 points inférieur à celui d'un contrat aidé en CDI (tableau 2).

L'emploi occupé six mois après la fin de l'aide est le plus souvent un CDI (dans 80 % des cas) et se déroule dans une entreprise privée (86 % des cas), (tableau 3). Les sortants travaillent

majoritairement à temps complet, mais un peu moins fréquemment que les sortants de 2011 : 76 % après 79 %.

Dans le secteur non marchand, les ruptures de contrats sont souvent liées à une meilleure opportunité d'emploi

En 2012, dans le secteur non marchand, 17 % des sortants de CUI-CAE ont rompu leur contrat avant son terme, 2 fois sur 3 à leur propre initiative (ou en accord avec l'employeur), le plus souvent parce qu'ils ont trouvé une meilleure opportunité d'emploi. En effet, près de la moitié d'entre eux sont

en emploi six mois plus tard (tableau 4). Parmi les salariés arrivés au terme de leur contrat aidé, 18 % sont employés par l'organisme dans lequel ils ont effectué leur CUI-CAE six mois après la fin de celui-ci, 16 % ont trouvé un emploi chez un autre employeur et 66 % se retrouvent au chômage.

Les bénéficiaires en emploi à l'issue d'un contrat aidé du secteur non marchand restent majoritairement dans ce secteur : seuls 22 % ont été embauchés dans une entreprise privée après leur contrat aidé. Un quart d'entre eux ont commencé un nouveau contrat aidé. 33 % arrivent cependant à trouver un CDI et l'emploi exercé est à temps complet dans la moitié des cas (contre 11 % pendant le CUI-CAE).

Les personnes qui ont effectué leur contrat aidé dans une collectivité territoriale ont plus de chances de rester dans leur structure à l'issue de leur contrat (20 %) que celles qui étaient à l'Éducation nationale (16 %) ou en atelier ou chantier d'insertion (ACI) (4 %), (tableau 5). Ces dernières ne sont que 21 % à être en emploi six mois après leur sortie. Il est toutefois difficile de distinguer dans ce plus faible taux d'insertion ce qui relève du passage par ce type de structures, qui n'a pas vocation à proposer des emplois pérennes, de ce qui relève des caractéristiques spécifiques du public recruté dans les ACI.

Le taux d'insertion des sortants de CUI-CAE qui n'étaient pas en ACI (40 %) est plus proche de celui des sortants de CUI-CIE en CDD durant leur contrat : l'écart est ramené à 13 points.

Une insertion plus difficile pour les personnes les plus éloignées de l'emploi

Si le taux d'emploi est plus faible après un CUI-CAE qu'après un CUI-CIE c'est en partie parce que les bénéficiaires de contrats aidés du secteur non marchand sont davantage éloignés de l'emploi (3). En effet, l'insertion dans l'emploi varie également selon les caractéristiques individuelles. Ainsi, les femmes s'insèrent légèrement mieux dans l'emploi que les hommes (tableau 6).

Tableau 3 • Caractéristiques de l'emploi occupé six mois après la sortie de contrat aidé En %

	CUI-CIE	CUI-CAE
Statut de l'employeur		
Collectivité territoriale	2	22
Établissement public.....	2	21
Association	4	27
Entreprise privée inférieure à 10 salariés	43	6
Entreprise privée supérieure ou égale à 10 salariés	43	16
Autre	6	8
Durée du temps de travail		
Temps complet.....	76	50
Temps partiel.....	24	50
Type de contrat		
CDI	80	33
CDD.....	17	61
Interim / vacation	3	6
Type d'emploi		
Emploi aidé.....	8	24
Emploi non aidé.....	92	76

Lecture : six mois après leur sortie de CUI-CIE en 2012, 43 % des salariés en situation d'emploi sont employés par une entreprise privée de moins de 10 salariés ; 76 % d'entre eux sont à temps complet et 80 % sont en CDI.

Champ : sortants de l'année 2012 en emploi six mois après leur sortie du contrat aidé ; France entière.

Tableau 4 • Taux d'insertion dans l'emploi à six mois des salariés sortis de CUI-CAE En %

	Taux d'insertion dans l'emploi			
	Ensemble	Salariés arrivés au terme prévu de l'aide de l'État	Rupture anticipée à l'initiative du salarié	Autres sortants précoces
CUI-CAE	36	34	48	35

Lecture : 36 % des personnes sorties de contrats aidés du secteur non marchand en 2012 se déclarent en emploi six mois après leur sortie ; cette proportion atteint 48 % pour celles qui ont rompu précocement leur contrat à leur initiative ou en accord avec leur employeur.

Champ : personnes sorties d'un contrat aidé au cours de l'année 2012 ; France entière.

Ce résultat se confirme « toutes choses égales par ailleurs », c'est-à-dire à caractéristiques observables comparables (encadré 3). Le taux d'insertion dans l'emploi croît avec le niveau de diplôme, particulièrement dans le secteur non marchand, où l'écart de taux d'insertion est en moyenne de 28 points entre les sortants qui ont un diplôme supérieur au baccalauréat et ceux qui ont un niveau inférieur au CAP.

Les sortants de CUI-CAE âgés de moins de 26 ans sont plus souvent en emploi six mois

Tableau 5 • Employeur des sortants de CUI-CAE En %

	Employeur pendant le contrat aidé					Total
	Collectivités territoriales	Associations		Éducation nationale	Établissement public	
		Atelier et chantier d'insertion	Hors atelier et chantier d'insertion			
Même employeur et même poste.....	17	3	17	10	13	13
Même employeur, autre poste.....	3	1	3	6	5	3
Autre employeur	14	17	20	24	19	19
Sans emploi ou en emploi non salarié.....	65	80	60	61	62	65

Lecture : 17 % des personnes sorties d'un CUI-CAE en collectivité territoriale en 2012 se déclarent en emploi, chez le même employeur et sur le même poste, six mois après leur sortie.

Champ : personnes sorties d'un contrat aidé au cours de l'année 2012 ; France entière.



Source : ASP ; traitement Dares.



Source : ASP ; traitement Dares.

(3) En 2012, 50 % et 19 % des personnes sorties de CUI-CIE étaient, au moment de leur embauche, respectivement chômeurs de longue durée et bénéficiaires d'un minimum social, contre respectivement 56 % et 37 % des personnes sorties de CUI-CAE.



Source : ASP ; traitement Dares.

après leur sortie de contrat aidé que leurs aînés en raison d'un niveau de diplôme plus élevé et d'une moindre ancienneté au chômage. En effet, « toutes choses égales par ailleurs », les jeunes ne s'insèrent pas mieux que les bénéficiaires d'âge médian (26 à 49 ans) après un CUI-CAE. Ils s'insèrent par ailleurs moins bien à la sortie d'un CUI-CIE.

Les bénéficiaires de minima sociaux s'insèrent plus difficilement dans l'emploi que les autres bénéficiaires (-13 points par rapport au taux moyen dans le secteur marchand et -11 points dans le secteur non marchand). Plus souvent chômeurs en fin de droit, adultes handicapés, parents isolés ou personnes n'ayant jamais travaillé, ils sont donc en moyenne plus éloignés de l'emploi. Enfin, la difficulté à obtenir un emploi après le contrat aidé augmente avec la durée d'inscription à Pôle emploi.

La mise en place d'actions de formation reste peu fréquente

Les différentes actions d'accompagnement et de formation sont liées et reflètent pour partie l'engagement plus ou moins important des employeurs dans le suivi de leurs salariés en contrat aidé. En effet, 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 par un référent externe.

Malgré l'accent mis sur la définition d'actions de formation nécessaires au projet professionnel du bénéficiaire, et de façon stable par rapport à 2011, seuls 37 % des sortants de CUI-CAE et 23 % des sortants de CUI-CIE déclarent avoir été formés pendant leur contrat aidé (graphique 2). Le tutorat est, quant à lui, plus fréquent que la formation, ce qui s'explique certainement par le fait qu'il est plus facile et moins coûteux à mettre en œuvre. Ainsi, 46 % des sortants de contrats aidés du secteur non marchand et 27 % du secteur marchand déclarent avoir bénéficié d'un tutorat, c'est-à-dire avoir été suivis par une personne particulière chez leur employeur (graphique 3). Cette proportion reste faible au regard de l'obligation de désignation d'un tuteur par l'employeur durant le CUI (4).

La probabilité d'avoir été formé ou accompagné durant le contrat augmente avec le niveau de diplôme. Dans le secteur non marchand, elle est également plus élevée dans le secteur associatif que dans les collectivités territoriales. Dans le secteur marchand, ce sont les salariés des établissements de plus de 50 salariés qui sont le plus souvent formés et accompagnés puisqu'un tiers d'entre eux déclarent avoir suivi une formation et/ou avoir été suivis par un tuteur.

Tableau 6 • Taux d'insertion dans l'emploi et dans l'emploi durable à six mois selon les caractéristiques des salariés en contrat aidé

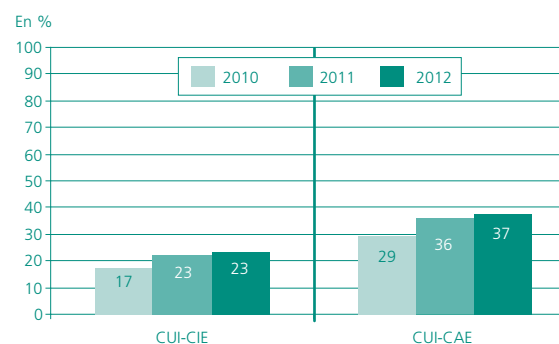
En %

	Contrats aidés du secteur marchand	Contrats aidés du secteur non marchand
Sexe		
Homme.....	65	31
Femme	67	39
Âge		
Moins de 26 ans	66	40
De 26 à 49 ans.....	66	34
50 ans ou plus	66	35
Chômeur de longue durée (1 an ou plus)	64	33
Allocataire d'un minimum social.....	53	25
Dont : RSA.....	52	23
ASS.....	57	32
Travailleur handicapé.....	62	36
Niveau de formation		
Inférieur au CAP.....	61	24
BEP-CAP	64	34
Baccalauréat	68	43
Supérieur au bac.....	73	52
Ensemble.....	66	36

Lecture : 65 % des hommes sortis d'un contrat aidé du secteur marchand déclarent être en emploi six mois après la fin de l'aide de l'État.

Champ : personnes sorties d'un contrat aidé au cours de l'année 2012 ; France entière.

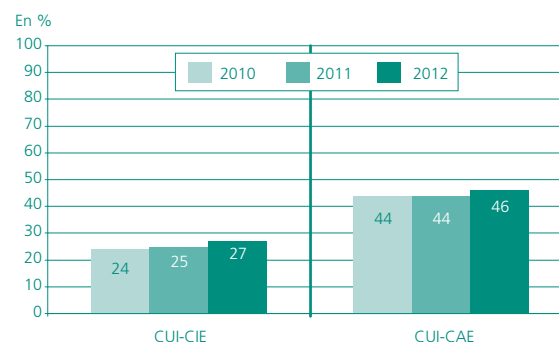
Graphique 2 • Part des salariés qui déclarent avoir réalisé une formation durant le contrat aidé



Lecture : 23 % des personnes sorties de CUI-CIE en 2012 déclarent avoir suivi une formation pendant leur contrat.

Champ : personnes sorties d'un contrat aidé au cours des années 2010, 2011 et 2012 ; France entière.

Graphique 3 • Part des salariés qui déclarent avoir bénéficié d'un tutorat durant le contrat aidé



Lecture : 27 % des personnes sorties de CUI-CIE en 2012 déclarent avoir été suivies par un tuteur pendant leur contrat.

Champ : personnes sorties d'un contrat aidé au cours des années 2010, 2011 et 2012 ; France entière.



Source : ASP ; traitement Dares.



Source : ASP ; traitement Dares.

(4) L'un des objectifs du CUI était en effet de renforcer l'accompagnement du salarié en rendant obligatoire la désignation d'un référent par le prescripteur et d'un tuteur par l'employeur.



Source : ASP ; traitement Dares.

Les publics formés et suivis en interne ne sont qu'en partie les mêmes (tableau 7). En effet, les femmes et les personnes à temps plein pendant leur contrat ont plus de chance d'être formées tandis que le tutorat concerne plus particulièrement les jeunes et les bénéficiaires de minima sociaux.

Par ailleurs, la durée passée dans l'emploi semble être un critère déterminant de la mise en œuvre effective des formations prévues : une personne en CUI-CAE restée plus d'un an en contrat a 3 fois plus de chances d'avoir bénéficié d'une formation qu'une personne restée moins de 6 mois.

D'après les déclarations des sortants de 2012, 79 % des formations ont duré plus de 8 heures et 28 % plus de 35 heures. Dans près de la moitié des cas, les formations suivies par les sortants de CUI ont consisté en une adaptation au poste de travail et permis l'acquisition de nouvelles compétences. Plus rares, les formations visant l'obtention d'un diplôme ou d'une qualification, sont davantage proposées aux jeunes, tandis que les peu diplômés bénéficient plutôt de remises à niveau dans les matières générales.

Le tutorat a majoritairement consisté en une présentation des tâches à réaliser et des règles de l'entreprise ou de la structure. Dans plus de la moitié des cas, le tuteur a également aidé le bénéficiaire sur son poste, en particulier dans le secteur marchand (tableau 9). 85 % des sortants ayant bénéficié d'un tutorat en CUI-CIE et 72 % en CUI-CAE déclarent avoir été suivis par leur tuteur au moins une fois par mois.

83 % des sortants de CUI ayant suivi une formation et 87 % de ceux ayant été suivis par un tuteur ont trouvé cela utile (tableaux 8 et 9). Cependant, si ce dernier facteur n'apparaît pas lié à l'insertion à six mois, il semble que la formation soit fortement corrélée avec l'insertion future du bénéficiaire : « toutes choses égales par ailleurs », les salariés ayant bénéficié d'une formation pendant leur contrat aidé sont une fois et demi plus souvent en emploi six mois après la sortie que ceux n'en ayant pas bénéficié (encadré 3), autant dans le secteur marchand que dans le secteur non marchand.

L'accompagnement externe est ciblé sur les publics en difficulté

La loi instituant le CUI a rendu obligatoire la désignation d'un référent externe par le prescripteur. Pourtant, seuls 14 % des sortants de CUI-CIE en 2012 et 30 % des sortants de CUI-CAE déclarent avoir été suivis par une personne extérieure à la structure d'accueil (conseiller Pôle emploi, mission locale, référent RSA...), (graphique 4).

« Toutes choses égales par ailleurs » et quel que soit le contrat, ce sont les salariés ayant les

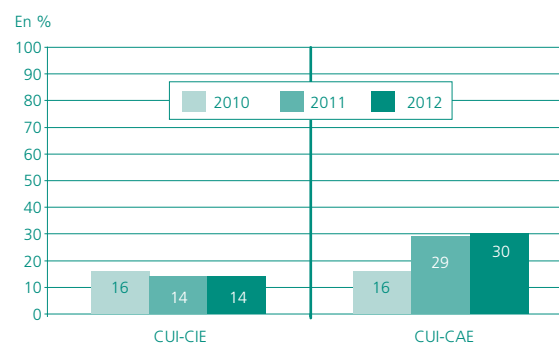
Tableau 7 • **Formation et tutorat des sortants de CUI**

Ont bénéficié d'une formation	Ont bénéficié d'un tuteur	
	Oui	Non
Oui	23	15
Non	24	39

Lecture : 23 % des sortants de contrat aidé en 2012 déclarent avoir bénéficié à la fois d'une formation et d'un tuteur.

Champ : personnes sorties d'un contrat aidé au cours de l'année 2012 ; France entière.

Graphique 4 • **Part des salariés qui déclarent avoir bénéficié d'un accompagnement externe lors du contrat aidé**



Lecture : 14 % des personnes sorties de CUI-CIE en 2012 déclarent avoir été accompagnées par une personne extérieure à leur lieu de travail pendant leur contrat.

Champ : personnes sorties d'un contrat aidé au cours des années 2010, 2011 et 2012 ; France entière.

Tableau 8 • **Type de formation suivie* pendant le CUI**

	CUI-CIE	CUI-CAE	Total
Une remise à niveau dans les matières générales ...	6	13	12
Une formation pour obtenir un diplôme ou une qualification reconnue	14	23	22
Une adaptation au poste de travail	61	41	44
Une préqualification	2	2	2
Une acquisition de nouvelles compétences	47	43	44
Une préparation aux concours administratifs	1	4	3
Utilité de la formation	90	81	83

* Les salariés ont pu suivre plusieurs formations.

Lecture : 6 % des salariés de CUI-CIE sortis en 2012 et ayant suivi une formation ont déclaré avoir notamment bénéficié d'une remise à niveau dans les matières générales dans le cadre de cette formation.

Champ : personnes sorties d'un CUI au cours de l'année 2012 qui déclarent avoir suivi une formation au cours de leur CUI ; France entière.

Tableau 9 • **Type de tutorat réalisé pendant le CUI**

Rôle du tuteur	CUI-CIE	CUI-CAE	Total
Présentation des tâches à réaliser dans le cadre de l'emploi	85	80	81
Aide sur le poste	68	52	55
Présentation des règles de l'entreprise ou de la structure	68	68	68
Autre	5	9	8
Utilité du tutorat	91	86	87

Lecture : 85 % des salariés de CUI-CIE sortis en 2012 et ayant été suivis en interne ont déclaré que leur tuteur leur a notamment, dans le cadre de ce tutorat, présenté les tâches à réaliser.

Champ : personnes sorties de CUI au cours de l'année 2012 qui déclarent avoir été suivies par un tuteur au cours de leur CUI ; France entière.



Source : ASP ; traitement Dares.



Source : ASP ; traitement Dares.



Source : ASP ; traitement Dares.



Source : ASP ; traitement Dares.

caractéristiques les plus défavorables au regard du marché du travail qui bénéficient le plus fréquemment d'un accompagnement externe. Ainsi, les allocataires du RSA, les travailleurs handicapés, les salariés de nationalité étrangère et les personnes faiblement diplômées sont davantage suivis par un référent emploi ou social. Cet accompagnement est également plus fréquent pour les jeunes et les personnes recrutées en CDD. De manière générale, les publics visés par l'accompagnement externe sont assez différents de ceux qui bénéficient de formation ou de tutorat interne.

Parmi les bénéficiaires d'un accompagnement externe, les trois quarts ont été suivis au moins

Tableau 10 • **Opinion des bénéficiaires sur l'accompagnement externe reçu pendant le CUI**

En %

L'accompagnant externe a permis	CUI-CIE	CUI-CAE	Total
De mieux s'intégrer dans l'emploi.....	31	30	30
De progresser dans l'emploi	18	21	21
De préparer la sortie de ce contrat.....	18	31	29
De se sentir soutenu.....	50	45	46
D'accéder à une formation	17	24	23
Autre	8	8	8
Utilité de l'accompagnement externe	75	73	73



Source : ASP ; traitement Dares.

Lecture : 31 % des salariés de CUI-CIE sortis en 2012 et ayant été suivis en externe ont déclaré que leur accompagnant leur a permis de mieux s'intégrer dans l'emploi.

Champ : personnes sorties d'un CUI au cours de l'année 2012 qui déclarent avoir bénéficié d'un accompagnement externe au cours de leur CUI ; France entière.

Encadré 1

LE CONTRAT UNIQUE D'INSERTION (LÉGISLATION 2012)

La loi du 1^{er} décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active a réformé les politiques d'insertion, créant le contrat unique d'insertion (CUI) qui s'est substitué aux contrats issus de la loi de cohésion sociale de janvier 2005 à partir du 1^{er} janvier 2010 en France métropolitaine et à partir du 1^{er} janvier 2011 dans les départements d'outre-mer. Le CUI prend la forme d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi dans le secteur non marchand (CUI-CAE) et d'un contrat initiative emploi dans le secteur marchand (CUI-CIE). Le contrat d'avenir (CAV) et le contrat insertion-revenu minimum d'activité (CI-RMA) ont été abrogés.

La conclusion d'un CUI est subordonnée à la signature d'une convention individuelle tripartite entre l'employeur, le salarié et l'État ou le conseil général selon les publics concernés (le président du conseil général lorsque la personne recrutée en contrat aidé est un allocataire du revenu de solidarité active [RSA] pour lequel le département participe au financement de son contrat), contrairement aux anciens contrats conclus entre l'employeur et le prescripteur uniquement. Dans les faits, c'est le prescripteur du contrat qui signe la convention pour l'État ou le conseil général (si ce dernier a choisi de déléguer la prescription) : il peut s'agir de Pôle emploi ou d'un autre organisme du service public de l'emploi.

Le CUI comporte plusieurs innovations en matière d'accompagnement pour favoriser l'accès à un emploi durable :

- la possibilité pour l'employeur de prévoir, par avenant, une période d'immersion auprès d'un autre employeur ;
- un renforcement des actions d'accompagnement professionnel par la désignation, dans la convention, d'un référent par le prescripteur et d'un tuteur par l'employeur ;
- la subordination de la signature d'une nouvelle convention individuelle par l'employeur au bilan préalable des actions d'accompagnement et des actions visant à l'insertion durable des salariés mises en place pour les salariés entrés en contrats aidés les années antérieures ;
- la subordination du renouvellement de la convention pour un salarié donné à l'évaluation des actions réalisées au cours du contrat en vue de favoriser l'insertion durable de ce salarié ;
- l'obligation pour l'employeur de délivrer au salarié une attestation d'expérience professionnelle à l'issue de son contrat.

	CUI-CIE	CUI-CAE
Publics éligibles	Publics définis au niveau régional	
Contrat de travail	CDI ou CDD de 6 à 24 mois, sauf dérogations (allocataires de minima sociaux, travailleurs handicapés,...).	
	Prolongations possibles dans la limite de 5 ans, par avenants successifs d'un an maximum pour les plus de 50 ans, les allocataires d'un minimum social (RSA, ASS, ATA, AAH), les travailleurs handicapés.	
		Prolongations possibles : • pour permettre l'achèvement d'une action de formation sans excéder une durée totale de 5 ans (à titre dérogatoire) ; • sans limitation de durée dans les ACI pour les plus de 50 ans, les travailleurs handicapés ou bénéficiaires de l'AAH (à titre exceptionnel).
Durée hebdomadaire	De 20 à 35 heures	
		Dérogation possible en cas de difficultés du salarié, prévue par la convention pour une durée inférieure à 20 heures. Variation hebdomadaire sur tout ou partie de la période couverte par le contrat dans le cas d'un CDD avec une collectivité territoriale ou une autre personne de droit public.
Prise en charge de l'État	Les taux de prise en charge par public sont définis par arrêtés préfectoraux et par les conseils généraux dans le cas des allocataires du RSA pour lesquels le département participe au financement.	
	Au maximum 47 % du Smic, dans la limite de 35 heures.	Au maximum 95 % du Smic, dans la limite de 35 heures. 105 % maximum pour les ACI.
Autres avantages pour l'employeur	Cumul possible de l'aide avec les exonérations totales ou partielles des cotisations patronales, taux spécifiques, assiettes ou montants forfaitaires de cotisations de droit commun (hors dispositifs ZFU, ZRU et ZRR).	Exonération des cotisations patronales dues au titre des assurances sociales et des allocations familiales, excepté les cotisations « accidents du travail », dans la limite du Smic sur 35 heures hebdomadaires. Exonération totale de taxe sur les salaires, taxe d'apprentissage et taxe due au titre de l'effort de construction.

Tableau 11 • Opinion des salariés sur l'évolution de leur situation après le contrat aidé selon leur situation

En %

		Situation professionnelle à six mois				
		Emploi	Formation	Chômage	Inactivité	Total
Le salarié estime que sa situation est...	CUI-CIE					
	Meilleure.....	59	49	14	17	44
	Identique	33	41	61	53	42
	Moins bonne.....	9	10	25	31	14
	CUI-CAE					
	Meilleure.....	63	55	18	18	36
	Identique	29	37	60	54	48
	Moins bonne.....	8	8	23	28	17

Lecture : les anciens salariés en CUI-CIE en emploi six mois après leur sortie de contrat estiment pour 59 % d'entre eux que leur situation s'est améliorée ; ils sont 49 % s'ils sont en formation, 14 % s'ils sont au chômage et 17 % s'ils sont inactifs.

Champ : personnes sorties d'un contrat aidé au cours de l'année 2012 ; France entière.

une fois par trimestre. Plus de 70 % des sortants de CUI ayant bénéficié d'un accompagnement externe estiment que cet accompagnement leur a été utile (tableau 10). Pourtant, « toutes choses égales par ailleurs », les bénéficiaires d'un accompagnement externe ont moins de chances d'occuper un emploi six mois après la sortie de l'emploi aidé (encadré 3). Il ne faut cependant pas conclure que le dispositif est inefficace. Les personnes suivies par un référent externe le sont souvent parce qu'elles ont des difficultés spécifiques, inobservables dans les données de l'enquête, pour trouver un emploi ou s'y maintenir. Il peut s'agir, par exemple, de problèmes de santé, de logement ou de mobilité.

Les bénéficiaires d'un CUI-CAE ont une opinion plus favorable que ceux d'un CUI-CIE de leur passage en contrat aidé

37 % des bénéficiaires sortis en 2012 considèrent que leur situation professionnelle est meilleure après leur passage en contrat aidé. La réussite de leur insertion sur le marché du travail influence positivement leur jugement : la majorité des sortants en emploi six mois après leur sortie considèrent que leur situation professionnelle s'est améliorée ; ce n'est le cas que de 17 % des personnes qui sont au chômage six mois après (tableau 11).

À l'inverse, 16 % des sortants considèrent que leur situation professionnelle s'est détériorée : c'est le cas en particulier des personnes au chômage ou inactives. Parmi elles, 84 % émettent cependant une opinion favorable sur au moins un aspect de leur passage en contrat aidé.

Tableau 12 • Opinion des salariés sortis de contrat aidé sur les dispositifs

En %

Le passage en contrat aidé a permis au bénéficiaire ...	CUI-CIE	CUI-CAE	Total
De se faire des relations utiles pour trouver un emploi	32	39	37
D'acquérir une expérience professionnelle ou des compétences	65	80	77
De se sentir utile, de reprendre confiance	63	80	76
D'améliorer sa situation financière	67	71	70
D'y voir plus clair sur son avenir professionnel	51	55	54

Lecture : 37 % des salariés sortis de contrat aidé en 2012 estiment que leur passage en contrat aidé leur a permis de se faire des relations utiles pour retrouver un emploi.

Champ : personnes sorties d'un CUI au cours de l'année 2012 qui déclarent avoir bénéficié d'un accompagnement externe au cours de leur CUI ; France entière.

En effet, au-delà du seul retour à l'emploi, le passage en contrat aidé est jugé de manière plutôt positive par les bénéficiaires. Que ce soit dans le secteur marchand ou dans le non marchand, ils estiment qu'il leur a permis d'améliorer leur situation financière (70 %) et la moitié d'entre eux déclarent y voir désormais plus clair sur leur avenir professionnel. Pour plus d'un tiers des sortants, le passage en contrat aidé a permis de se faire des relations utiles pour trouver un emploi (tableau 12).

Enfin, pour les trois quarts des sortants, cet emploi a été l'occasion d'acquérir une expérience professionnelle, de se sentir utile et de reprendre confiance. Ces points sont particulièrement mis en avant par les personnes ayant bénéficié d'un CUI-CAE, qui ont globalement une opinion plus positive sur leur passage en contrat aidé que les sortants de CUI-CIE. Souvent plus éloignés de l'emploi, les bénéficiaires de contrats aidés non marchands expriment aussi plus souvent le sentiment que le contrat aidé leur a permis de rompre une trajectoire d'exclusion.

Justine DURAND (Dares).

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

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

Le taux de réponse des sortants en 2012 de CUI est de 37 %. Un traitement statistique de la non-réponse a été effectué afin d'assurer la représentativité des résultats à l'ensemble des sortants.

Compte tenu de ces taux de réponse, les résultats issus de l'enquête constituent une approximation de ceux qui auraient été obtenus si tous les sortants avaient répondu à l'enquête. Les taux d'insertion dans l'emploi sont donc connus avec une certaine marge d'incertitude, qu'il est possible d'évaluer (tableau A). L'estimation de cette incertitude suppose que, pour chaque variable du questionnaire, il n'existe pas de biais de non-réponse, à savoir qu'à caractéristiques égales, la structure des réponses des non-répondants, si elles avaient pu être collectées, aurait été identique à celle des répondants.

Tableau A • Estimation du taux d'insertion dans l'emploi des sortants de contrats aidés en 2012

En %

	Borne inférieure de l'estimation	Valeur centrale de l'estimation	Borne supérieure de l'estimation
Contrats aidés du secteur marchand.....	64,0	65,9	67,8
Contrats aidés du secteur non marchand.....	35,0	35,8	36,6

Lecture : d'après les résultats de l'enquête, 65,9 % des sortants de contrats aidés du secteur marchand sont en emploi six mois après leur sortie ; le taux d'insertion qui serait obtenu si tous les sortants avaient répondu à l'enquête a 95 % de chances de se situer entre 64,0 % et 67,8 % (c'est-à-dire dans un intervalle de $\pm 1,9$ point autour du taux de 65,9 %) ; le taux d'insertion dans l'emploi six mois après la fin d'un contrat aidé du secteur marchand est donc connu avec une précision de $\pm 1,9$ point.

Champ : personnes sorties d'un contrat aidé au cours de l'année 2012 ; France entière.

Source : ASP ; traitement Dares.



QUELS SONT LES FACTEURS FAVORISANT L'INSERTION DANS L'EMPLOI APRÈS UN CUI ?

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 celles du contrat aidé (durée du contrat, formation et accompagnement associés...). Afin d'isoler l'effet propre de chacune de ces dimensions, un modèle « logistique » a été estimé (tableau A). Bien que ce modèle tienne compte de nombreuses caractéristiques, certains facteurs susceptibles d'avoir une influence sur le retour à l'emploi au niveau des individus (motivation, problèmes de santé...) comme des employeurs (souhait de garder le salarié à l'issue du contrat, degré d'implication des employeurs...) restent inobservés.

« Toutes choses égales par ailleurs », les femmes sorties de CUI en 2012 ont une probabilité d'être en emploi six mois après leur sortie plus élevée que les hommes. Les salariés de moins de 26 ans et de plus de 50 ans ont moins de chances d'être en emploi que les autres. La probabilité d'être en emploi six mois après la sortie du contrat aidé augmente avec le niveau de diplôme. Les personnes qui étaient allocataires d'un minimum social trouvent en revanche moins facilement un emploi que les autres bénéficiaires à la sortie du contrat aidé.

La probabilité d'être en emploi six mois après un CUI-CIE est supérieure lorsque la taille de l'établissement dans lequel s'est déroulé le contrat est de plus de 10 salariés. Les salariés en CUI-CAE ont plus de chances d'être en emploi six mois après leur sortie de contrat si celui-ci s'est déroulé dans une collectivité territoriale plutôt que dans une association.

Dans le secteur non marchand, les personnes passées par un atelier et chantier d'insertion (ACI) sont moins fréquemment en emploi six mois après leur sortie.

Quel que soit le secteur, la probabilité d'être en emploi six mois après la sortie augmente avec la durée effective passée en contrat aidé. En effet, si les sortants n'ont pas été maintenus sur leur poste après la fin de l'aide de l'État, ils ont pu acquérir au cours de leur contrat une expérience susceptible de favoriser leur recherche d'emploi ultérieure, et ce d'autant plus que leur contrat a été long.

« Toutes choses égales par ailleurs », le fait d'avoir suivi une formation s'accompagne d'une probabilité supérieure d'être en emploi six mois après la sortie de contrat aidé et ce quel que soit le contrat. Au-delà de l'effet potentiellement bénéfique des formations sur l'employabilité des personnes concernées, cette corrélation positive peut aussi tenir à des caractéristiques non observables plus favorables pour les personnes ayant accédé aux formations (degré de motivation...) ou les employeurs les ayant organisées (souhait de garder le salarié à l'issue du contrat...). Une autre interprétation tient au fait que le surcroît de formation est généralement l'indice d'un poste plus qualifié. Or l'occupation d'un tel poste est susceptible de favoriser une meilleure insertion dans l'emploi. Les salariés ayant bénéficié d'un accompagnement en interne ou en externe au cours de leur CUI n'ont à l'inverse pas plus de chances d'être en emploi six mois après la fin de celui-ci.

Tableau A • Facteurs favorisant l'insertion dans l'emploi après un CUI

	2012	
	CUI-CIE	CUI-CAE
Sexe		
Homme.....	Réf.	Réf.
Femme.....	1,1 *	1,1 ***
Âge		
Moins de 26 ans.....	0,9 **	NS
26 - 49 ans.....	Réf.	Réf.
50 ans ou plus.....	0,9 ***	0,9 ***
Niveau de diplôme		
Inférieur au CAP.....	0,9 **	0,8 ***
BEP-CAP.....	Réf.	Réf.
Bac.....	1,1 **	1,2 ***
Supérieur au Bac.....	1,4 ***	1,6 ***
Durée d'inscription à Pôle emploi		
Moins de six mois.....	1,3 ***	1,1 **
Six mois à un an.....	Réf.	Réf.
Un à deux ans.....	NS	NS
Deux ans ou plus.....	NS	0,9 ***
Non inscrit.....	1,3 ***	NS
Allocataire du RSA (1)		
Oui.....	0,5 ***	0,6 ***
Non.....	Réf.	Réf.
Allocataire de l'allocation de solidarité spécifique		
Oui.....	0,7 ***	0,8 ***
Non.....	Réf.	Réf.
Nationalité		
Hors UE.....	0,9 *	NS
UE.....	NS	NS
France.....	Réf.	Réf.
Secteur d'activité		
Agriculture.....	1,7 ***	
Construction.....	NS	
Industrie.....	1,3 ***	
Tertiaire.....	Réf.	
Type d'employeur		
Collectivité territoriale.....		1,1 ***
Éducation Nationale.....		NS
Établissement public sanitaire.....		NS
Association.....		Réf.
Taille de l'établissement		
Moins de 10 salariés.....	Réf.	Réf.
De 10 à 19 salariés.....	1,3 ***	NS
De 20 à 49 salariés.....	1,3 ***	NS
50 salariés ou plus.....	1,2 ***	0,9 ***
Durée effective du contrat		
Plus d'un an.....	1,4 ***	1,2 ***
De plus de six mois à un an.....	1,2 ***	NS
Six mois ou moins.....	Réf.	Réf.
Durée hebdomadaire du contrat		
Moins de 26 h.....	Réf.	Réf.
De 26h à moins de 35 h.....	NS	1,1 ***
35 h ou plus.....	NS	1,7 ***
Type de contrat		
CDI.....	Réf.	3,7 ***
CDD.....	0,4 ***	Réf.
Chantier d'insertion		
Oui.....		0,5 ***
Non.....		Réf.
Travailleur handicapé		
Oui.....	NS	NS
Non.....	Réf.	Réf.
Formation		
Oui.....	1,4 ***	1,5 ***
Non.....	Réf.	Réf.
Accompagnement interne		
Oui.....	NS	NS
Non.....	Réf.	Réf.
Accompagnement externe		
Oui.....	NS	NS
Non.....	Réf.	Réf.
Rupture du contrat		
Oui.....	0,2 ***	1,6 ***
Non.....	Réf.	Réf.
Taux de chômage régional		
Un point de taux de chômage supplémentaire.....	NS	0,9 ***

*** Significatifs au seuil de 1 %, ** significatifs au seuil de 5 % et * significatifs au seuil de 10 % ; NS : non significatif.

(1) Y compris RSA majoré.

Lecture : le rapport des chances (ou *odd ratio*) associé à la modalité « oui » de la variable « formation » est égal à 1,48 pour le CUI-CAE ; cela signifie qu'un salarié en CUI-CAE ayant déclaré avoir suivi une formation pendant son contrat a une probabilité d'être en emploi six mois après la sortie 1,48 fois supérieure à un salarié de mêmes caractéristiques (sexe, âge,...) mais n'ayant pas suivi de formation.

Champ : personnes sorties d'un contrat aidé au cours de l'année 2012 ; France entière.

Source : ASP ; traitement Dares.

