



# S U P P L E M E N T

# BREF

## ILE-DE-FRANCE

### L'ACCOMPAGNEMENT ET LA FORMATION DANS LES CONTRATS AIDES DU SECTEUR NON MARCHAND

En 2005, le Plan de Cohésion Sociale créait deux nouveaux contrats aidés du secteur non marchand destinés aux bénéficiaires de minima sociaux (contrat d'avenir), ainsi qu'aux autres personnes rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle (contrat d'accompagnement dans l'emploi : CAE).

Deux ans après, la DRTEFP d'Ile-de-France a réalisé une enquête auprès des salariés et des employeurs de ces contrats, afin d'apprécier leurs besoins et leurs pratiques en matière d'accompagnement et de formation.

Comparés aux anciens contrats aidés (CES-CEC), les premiers résultats font apparaître des évolutions qui portent moins sur le niveau d'engagement des employeurs, que sur la nature et la déclinaison des actions proposées aux salariés.

#### LES PRINCIPAUX RESULTATS

##### **I De nombreux demandeurs d'emploi accèdent seuls au contrat aidé :**

- 58% des bénéficiaires n'avaient aucun accompagnement social ou professionnel régulier avant leur embauche.
- 44% ont trouvé leur emploi sans l'aide d'un conseiller.

##### **I Quel que soit le contrat (CAE, contrat d'avenir), un salarié sur deux bénéficie d'un accompagnement durant son emploi :**

- dans 60% des cas, l'accompagnement du salarié est exclusivement réalisé par l'employeur.
- 52% des salariés souhaiteraient être davantage aidés sur leur projet professionnel.

##### **I Des formations plus fréquentes pour les salariés en contrat d'avenir mais rarement qualifiantes :**

- 59% des salariés en contrat d'avenir bénéficient d'une formation, contre 48% des personnes en CAE.
- 8% des salariés suivent une formation devant déboucher sur une qualification.

##### **I Trois salariés sur dix ne bénéficient d'aucune action d'accompagnement, ni de formation, durant leur contrat.**

## y UN CADRE D'INTERVENTION RENOUVELE

Les nouveaux contrats aidés du secteur non marchand (contrat d'accompagnement dans l'emploi, CAE et contrat d'avenir) ont modifié les conditions de mise en œuvre des actions d'accompagnement et de formation des salariés. La disparition de l'aide forfaitaire de l'Etat, l'affirmation d'une responsabilité première des employeurs et le caractère obligatoire des actions pour les titulaires d'un contrat d'avenir, font partie des changements les plus significatifs.

L'intervention du Service Public de l'Emploi (SPE) s'est aussi renouvelée<sup>(1)</sup>, tout en conservant un rôle essentiel dans la sensibilisation des employeurs et la mobilisation des partenaires institutionnels (collectivités territoriales, OPCA). Le SPE continue d'intervenir directement sur la professionnalisation des salariés, en mobilisant des prestations ouvertes à d'autres publics (ANPE, AFPA) et en développant des services spécifiquement dédiés aux bénéficiaires des contrats aidés. Ces moyens s'ajoutent aux primes octroyées aux employeurs qui s'engagent, lors de la signature des contrats, à accompagner et à former leurs salariés (taux de prise en charge du coût des contrats majoré de 5%).

Afin d'apprécier les effets de tous ces changements sur l'accompagnement et la formation des salariés en contrats aidés, la DRTEFP d'Ile-de-France a mené une enquête auprès de 520 employeurs et 469 bénéficiaires. Les premiers résultats dressent le panorama des pratiques et des besoins d'accompagnement et de formation, tels qu'ils se sont exprimés en fin d'année 2006.

## y UN ROLE MESURE DU SPE DANS LES PROCEDURES DE RECRUTEMENT

Les premiers résultats issus de l'enquête mettent en évidence un rôle mesuré du Service Public de l'Emploi dans la mise en relation entre les employeurs et les bénéficiaires de CAE ou de contrat d'avenir.

Les embauches en CAE ou contrat d'avenir s'effectuent souvent sans l'aide d'un conseiller à l'emploi. D'après leurs déclarations, 44% des salariés ont trouvé seul leur emploi, grâce à des démarches ou à des relations personnelles. De leur côté, seulement un tiers des employeurs déclare avoir eu un appui pour la

<sup>(1)</sup> Pour plus de détails sur le rôle du SPE, se reporter à l'encadré de la page 6.

sélection des candidats lors du recrutement des salariés en contrat aidé. Dans plus de trois cas sur quatre, il s'agissait d'une aide délivrée par les services de l'ANPE. De manière générale, les employeurs ont été très satisfaits des aides et conseils reçus, mais ils souhaitent être davantage accompagnés pour le recrutement des salariés.

## y L'ENTREE EN CONTRAT POUR LES BENEFICIAIRES

La principale motivation qui incite les personnes à accepter un CAE ou un contrat d'avenir, est liée au besoin d'exercer une activité pour améliorer leur situation financière. Cette motivation, qui était également prédominante pour l'entrée en CES et en CEC, est plus prégnante chez les salariés en contrat d'avenir, parmi lesquels on retrouve une plus forte proportion de bénéficiaires du RMI et de chômeurs de très longue durée. L'opportunité de bénéficier d'une formation durant son emploi reste un motif très marginal, qui n'est cité que par 5% des salariés.

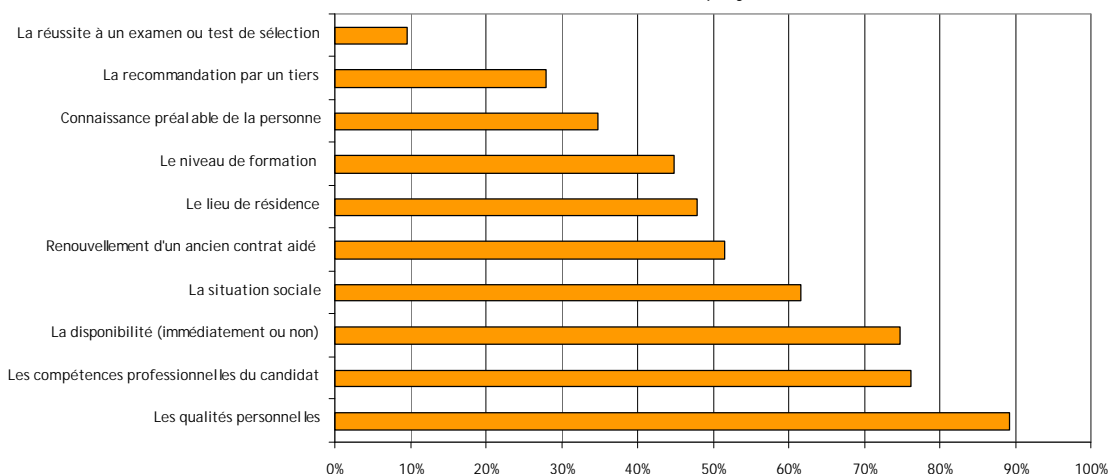
L'entrée en CAE ou en contrat d'avenir est rarement synonyme d'un premier accès à l'emploi. Comme c'était déjà le cas avec les CES et les CEC, cette situation reste rare (5%), même si elle est plus fréquente chez les jeunes. Près d'une personne sur quatre a, notamment, déjà bénéficié d'un autre contrat aidé du secteur non marchand durant son parcours professionnel.

L'accompagnement avant et durant l'emploi : des situations individuelles contrastées

Avant d'entrer en contrat aidé, plus d'une personne sur deux n'avait pas d'accompagnement social ou professionnel régulier (58%). Lorsqu'un suivi existait, il était majoritairement réalisé par l'ANPE, dans le cadre du suivi mensuel des demandeurs d'emploi.

Une fois en contrat aidé, la part des personnes qui bénéficient d'un suivi individualisé reste quasiment identique. Cependant, derrière cette apparente stabilité, se dissimulent de nombreux changements dans les situations individuelles. En effet, si l'entrée en contrat signifie pour certains la perte définitive de tout accompagnement professionnel, elle permet à d'autres de bénéficier d'actions de suivi, assumées généralement par leur employeur.

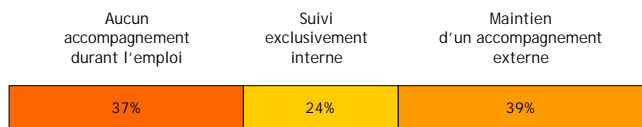
Les critères de recrutement des employeurs de CAE et contrats d'avenir



Source : DRTEFP

## Situation des personnes durant le contrat

Personnes avec accompagnement avant l'embauche :



Personnes sans accompagnement avant l'embauche :



Source : DRTEFP

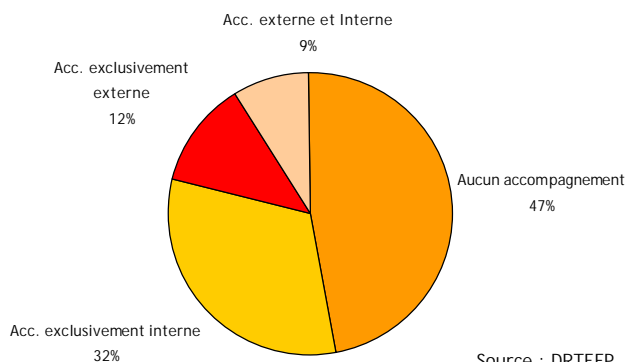
## UN ACCOMPAGNEMENT EN EMPLOI MAJORITAIREMENT REALISE EN INTERNE

Plus d'un salarié sur deux (53%) bénéficie d'un accompagnement socio-professionnel durant son emploi en CAE ou en contrat d'avenir.

Dans la majorité des cas, cet accompagnement est réalisé en interne par l'employeur. Cette modalité marque un changement dans les pratiques observées jusque là. Ainsi, en 1999<sup>(2)</sup> moins d'un tiers des bénéficiaires de CES était suivi régulièrement par une personne de la structure, alors qu'actuellement ils sont plus de 41% dans ce cas.

Par contre, l'implication des employeurs dans le suivi de leurs salariés s'accompagne d'un moindre recours à des prestataires extérieurs. En effet, 21% des salariés en contrat aidé sont en suivi externe, contre 36% en 2000<sup>(3)</sup>. L'accompagnement externe est ainsi revenu à un niveau identique à celui observé il y a 15 ans pour les CES.

## Les modalités d'accompagnement des salariés



Source : DRTEFP

Malgré les obligations liées au contrat d'avenir, le bénéfice d'un accompagnement varie peu selon la nature du contrat (55% en contrat d'avenir contre 52% en CAE). Les différences sont plus marquées pour l'accès aux accompagnements externes.

<sup>(2)</sup> Les données sur les CES – CEC sont issues de deux évaluations menées en France métropolitaine. La confrontation des résultats nationaux et franciliens permet néanmoins de repérer des évolutions fortes.

<sup>(3)</sup> En 2000, les DDTEFP pouvaient mobiliser des financements européens (FSE) pour l'accompagnement des salariés en contrats aidés.

En effet, 26% des bénéficiaires de contrat d'avenir sont suivis par un prestataire extérieur, alors qu'ils ne sont que 18% en CAE.

De manière générale, ce sont surtout les employeurs de taille importante (plus de 250 salariés), notamment les établissements publics, qui mobilisent le plus couramment des opérateurs externes pour l'accompagnement de leurs salariés en contrats aidés. Ces derniers ont souvent une meilleure connaissance des dispositifs existants et possèdent des moyens plus importants pour la recherche et la mise en œuvre de prestations d'accompagnement.

## Employeurs et opérateurs externes : des objectifs d'accompagnement différenciés

Les actions réalisées par les employeurs sont majoritairement axées sur l'adaptation au poste de travail et l'environnement professionnel (60%). Moins d'un quart des employeurs déclare développer des actions visant à définir, ou approfondir, le projet professionnel des salariés. Les actions d'accompagnement se déroulent principalement sur le temps de travail des salariés et sont de courte durée : entre 5 et 10 heures par mois et par personne. Etant donné la prédominance des actions d'adaptation au poste, dans plus de huit cas sur dix, le suivi est assuré par le tuteur ou le supérieur hiérarchique du bénéficiaire.

Les prestations effectuées par des opérateurs spécialisés sont moins nombreuses, mais elles portent essentiellement sur l'approfondissement des projets professionnels des salariés (51%) et sur la préparation à la sortie du contrat aidé (44%). L'accompagnement social et médical reste minoritaire, puisque moins de 30% des salariés affirment avoir été aidés pour la résolution de difficultés personnelles. Finalement, parmi les salariés accompagnés par un organisme extérieur, près d'un sur deux rencontre son conseiller à l'emploi au moins une fois par mois, dans le cadre d'un entretien individuel.

Lorsque les bénéficiaires étaient déjà accompagnés avant leur entrée en contrat, le suivi durant l'emploi se réalise principalement en dehors du temps de travail (75% des cas). A contrario, quand l'employeur a mobilisé lui-même des prestataires, l'accompagnement se déroule le plus souvent sur le temps de travail des salariés.

Les principaux organismes qui interviennent dans l'accompagnement externe des salariés sont l'ANPE (21%), les associations spécialisées dans l'insertion sociale et professionnelle (16%) et des prestataires financés par les DDTEFP, notamment les FLES (Fonds Local Emploi Solidarité). Viennent s'ajouter à ces opérateurs, les rectorats, qui assurent la mise en œuvre des actions d'accompagnement externes pour l'ensemble des établissements locaux d'enseignement d'Ile-de-France.

Dans l'ensemble, les bénéficiaires sont assez satisfaits des accompagnements dispensés, mais une grande majorité souhaite plus d'aides sur le projet professionnel ou la recherche d'un nouvel emploi. Côté employeurs, un tiers de l'ensemble des structures interrogées envisage le développement de nouvelles actions, principalement axées sur l'adaptation au poste et sur le projet professionnel des salariés.

## y UN ACCES A LA FORMATION ENCORE LIMITE

Un salarié sur deux affirme bénéficier d'une formation durant son emploi. Pour 39% des salariés cette formation a déjà eu lieu et pour 13% d'entre eux, elle est programmée d'ici la fin du contrat.

Les salariés en contrat d'avenir accèdent plus fréquemment à une formation que les personnes en CAE (59% contre 48%). Par ailleurs, les salariés qui bénéficient de formation travaillent le plus souvent dans des structures de taille importante (plus de 250 salariés). Ces employeurs réalisent plus de formations car, outre les moyens financiers, ils disposent de services dédiés aux ressources humaines et peuvent plus facilement constituer des groupes de stagiaires.

Des formations axées sur le contenu du poste occupé

Les formations suivies ont principalement pour objectifs d'aider les salariés à occuper leur poste de travail (71%) et à les soutenir dans la définition de leur projet professionnel (57%). Un tiers des salariés mentionne des préparations aux concours administratifs et un quart d'entre eux a suivi une remise à niveau dans les savoirs de base. Les formations qualifiantes restent, quant à elles, très minoritaires, puisqu'elles ne bénéficient qu'à 8% des salariés en CAE ou en contrat d'avenir.

Malgré une grande diversité de spécialités préparées, près d'un tiers des formations qualifiantes profite aux salariés qui exercent leur activité dans les secteurs de la santé ou de la petite enfance, ainsi que dans le sport et l'animation. Au final, les formations qualifiantes concernent très peu de seniors et elles s'avèrent plus fréquentes pour les hommes, ainsi que pour les bénéficiaires du RMI. Globalement, le bénéfice d'une formation qualifiante ne présage pas de meilleures chances d'intégration dans la structure. En effet, les personnes qui ont l'assurance d'être gardées au terme de leur contrat aidé n'ont pas d'accès facilité à la qualification.

Les salariés qui ont suivi une formation sont très majoritairement satisfaits et désireux d'accéder à de nouvelles prestations (75%). Les besoins exprimés sont majoritairement axés sur l'adaptation au poste de travail. Viennent ensuite, le désir d'acquérir une qualification pour accéder à un autre emploi et la préparation de concours administratifs.

Des actions de courte durée généralement prises en charge par les employeurs

Les modalités de mise en œuvre des formations reflètent bien la diversité des actions réalisées. Près d'une formation sur deux a une durée inférieure à 40 heures (adaptation au poste, bureautique), alors que seulement 14% se déroulent sur 200 heures ou plus. Contrairement aux actions d'accompagnement, la majorité des formations se déroulent en dehors de la structure (45% entièrement dans un organisme extérieur et 37% en alternance entre la structure et un organisme extérieur). Les salariés ne semblent pas pénalisés par ces pratiques d'externalisation, puisque l'essentiel des actions (60%) ont lieu pendant le temps de travail.

Plus de 43% des employeurs interrogés financent intégralement les formations de leurs salariés en contrats aidés. D'un autre côté, près d'un quart des employeurs ayant réalisé des formations ne mentionnent aucune source de financement. Ces derniers sont principalement des établissements publics d'enseignement (qui bénéficient d'un financement direct des rectorats), ou des employeurs qui développent uniquement des actions d'adaptation au poste. Parmi les autres structures, seulement une sur deux identifie clairement une source de financements publics (Conseil régional, Conseil général, FLES...).

La plupart des employeurs franciliens ne connaissent pas les dispositifs gratuits, financés par le SPE et les collectivités territoriales (7 employeurs sur 10). Cette méconnaissance a pu entraver la mobilisation de l'offre de services du SPE, puisque seul 7% des employeurs y ont eu recours.

Cette faible utilisation des dispositifs subventionnés s'explique aussi par les écarts existants entre la nature des formations financées et les besoins des employeurs. En effet, la majorité des actions de formation réalisées par les employeurs sont liées à l'activité du salarié dans la structure (adaptation au poste, bureautique...), alors que les stages financés sont principalement axés sur la définition des projets professionnels ou l'apprentissage d'une qualification.

Au final, un quart des employeurs déclare avoir connu des difficultés particulières pour la mise en œuvre de formations. Les principaux freins rencontrés sont, d'une part, le manque de financement et d'information sur les dispositifs existants et d'autre part, les difficultés sociales et le manque de motivation des salariés.

## y TROIS SALARIES SUR DIX SANS ACCOMPAGNEMENT NI FORMATION

Près de trois salariés sur dix ne bénéficient d'aucune action de suivi et de formation durant leur contrat aidé (27%).

Cette situation affecte davantage les salariés en CAE (30%), que les bénéficiaires de contrat d'avenir (22%). Cependant, au regard des obligations d'accompagnement et de formation spécifiques au contrat d'avenir, l'écart entre les deux populations reste très modeste.

Dans plus de six cas sur dix, les salariés sans accompagnement ni formation sont dans l'une des situations suivantes : le CAE ou le contrat d'avenir est un prolongement d'ancien contrat aidé (13%); le contrat a été rompu avant son terme (13%); lors de la signature du contrat l'employeur ne s'est engagé sur aucune action de suivi ou de formation (26%); un refus du salarié ou de l'employeur s'est manifesté durant le contrat (17%).

Les salariés les plus affectés par l'absence de formation et de suivi sont les personnes de faibles niveaux de qualification et les seniors. Les cas les plus fréquents se retrouvent dans l'éducation nationale, où près d'un salarié sur deux se déclare dans cette situation.

L'absence de suivi et de formation durant l'emploi s'accompagne d'une plus grande incertitude sur les intentions des employeurs au terme des contrats aidés (59% des salariés ne les connaissent pas, contre 42% pour ceux qui sont suivis ou formés). Aussi, les salariés qui n'ont aucune action de suivi et de formation sont deux fois plus nombreux que les autres à vouloir rechercher un autre emploi après leur CAE ou contrat d'avenir.

### Les réponses des employeurs sur leurs engagements de formation

Plus de 75% des employeurs interrogés déclarent réaliser, ou programmer, une ou plusieurs actions de formation pour leurs salariés en contrats aidés. Ces chiffres peuvent paraître importants au regard des résultats obtenus auprès des salariés, qui ne sont que 52% à affirmer bénéficier d'une formation. Ces écarts peuvent s'expliquer par une différence d'appréciation des actions exclusivement liées à l'occupation du poste. En effet, contrairement aux salariés, les employeurs assimilent la plupart du temps ce type d'actions à de la formation (bureautique, présentation environnement professionnel...).

Les employeurs de contrat d'avenir sont plus nombreux que les employeurs de CAE à déclarer mettre en place de la formation : 82% contre 74%. Néanmoins, les employeurs de contrat d'avenir sont soumis à une obligation de formation et plus d'un sur cinq ne prévoit aucune action pour ses salariés. De leur côté, les employeurs de CAE semblent avoir respecté les engagements pris lors du recrutement de leurs salariés. En effet, en 2006, 77% des employeurs de CAE ont bénéficié d'un taux de prise en charge majoré pour la mise en œuvre d'action de formation.

Les divers changements, introduits par les nouveaux contrats aidés, n'ont pas eu d'impact majeur sur le niveau de mobilisation des employeurs en matière de formation. En effet, la proportion des employeurs qui met en œuvre des formations pour au moins un salarié est restée stable : 77% en Ile-de-France en 2007, contre 80% en 2000 pour les employeurs de CES. En revanche, plus axées sur l'occupation du poste de travail, les formations profitent davantage à l'ensemble des salariés en contrats aidés. En 2000, une minorité d'employeurs offrait un accès à la formation à tous leurs salariés en CES, alors que c'est actuellement le cas des deux tiers des employeurs franciliens.

### UNE PERCEPTION POSITIVE RENFORCEE PAR LE BENEFICE D'UN SUIVI OU UNE FORMATION

Qu'ils soient en CAE ou en contrat d'avenir, les salariés sont majoritairement satisfaits de l'ambiance de travail et de l'activité exercée (83%), ainsi que des opportunités d'utiliser leurs compétences (74%).

Le contrat aidé est avant tout perçu comme un moyen de retrouver confiance en soi. Ses effets sur l'amélioration des situations financières, ou sur l'accès à un autre emploi, sont nettement moins évidents pour les salariés. Si les salariés en CES faisaient déjà le même constat, les niveaux atteints actuellement traduisent une dégradation sensible du sentiment d'utilité (-10 points sur l'amélioration des ressources et -13 points sur l'effet pour l'accès à un autre emploi).

Au-delà des résultats généraux, la perception des salariés est influencée par l'existence, ou non, d'actions de suivi et de formation durant l'emploi. En effet, lorsque les salariés ont accès à de telles prestations, ils sont beaucoup plus nombreux à juger leur emploi comme une source de nouvelles compétences (+20%), ou comme une expérience qui les aidera à trouver un autre emploi (+21%).

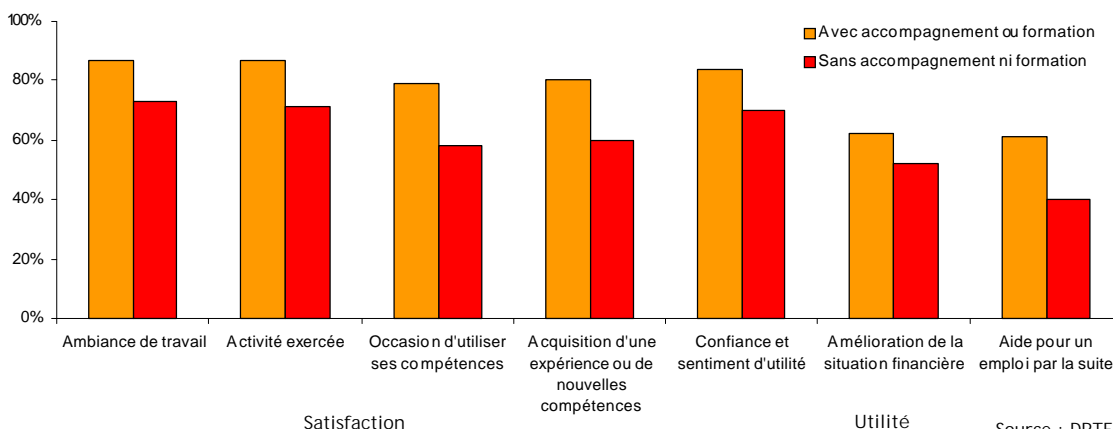
### UNE MAJORITE DE SOUHAITS ET PROJETS D'INTEGRATION CHEZ L'EMPLOYEUR

Au terme de leur contrat aidé, les salariés continuent de se projeter chez le même employeur (69%), alors que dans la moitié des cas ils n'ont aucune information sur les prévisions réelles d'embauches.

De leur côté, 60% des employeurs prévoient d'intégrer un ou plusieurs salariés sur des emplois non aidés. Cette part est encore plus importante (67%), si l'on exclut les établissements publics d'enseignement, qui sont les premiers employeurs franciliens mais qui n'ont pas la possibilité d'intégrer les salariés à la fin de leur emploi aidé.

Les collectivités territoriales se distinguent particulièrement des autres employeurs : près de huit sur dix affichent leur volonté de recruter une partie de leurs bénéficiaires sur des emplois pérennes. Ce sont surtout les organismes de grande taille, notamment les mairies et les associations, qui s'engagent le plus souvent à intégrer leurs salariés en contrat aidé.

Satisfaction et sentiment d'utilité vis-à-vis des contrats aidés



Source : DRTEFP



## Y DE FORTES ATTENTES DES EMPLOYEURS SUR L'INFORMATION ET LE FINANCEMENT

De manière générale, les employeurs franciliens sont plutôt satisfaits des nouveaux contrats aidés (73%).

Cependant, un nombre important d'entre eux estime être mal informé sur les modalités de mise en œuvre du CAE et du contrat d'avenir (durée des contrats, montant de l'aide financière, conditions de renouvellement). De plus, près d'un quart des employeurs affirme que les nombreux changements intervenus sur les contrats aidés ont compliqué le recrutement de salariés.

Les employeurs franciliens ont de fortes attentes vis-à-vis du Service Public de l'Emploi, notamment en matière d'information sur les contrats aidés (58%) et sur la VAE (46%). Par ailleurs, plus d'un employeur sur deux exprime le souhait d'être davantage aidé et conseillé pour développer des actions d'accompagnement et de formation.

Finalement, bien qu'une majorité d'employeurs (80%) n'ait rencontré aucun frein pour mettre en œuvre des formations, ils sont plus de 70% à manifester une attente sur le financement de stages ou de prestations d'accompagnement.

Les principales caractéristiques des bénéficiaires et des employeurs de CAE et de contrat d'avenir en 2006 en Ile-de-France

		CAE	Contrat d'avenir
Publics	Chômeurs de très longue durée (2 ans)	38%	53%
	Bénéficiaire du RMI	14%	56%
	Bénéficiaire de l'ASS	5%	33%
	Travailleur handicapé (AAH)	8%	9%
	Jeunes (- de 25 ans)	25%	4%
	Senior (+ de 45 ans)	29%	31%
	Femmes	64%	67%
	Niveau de formation inférieur BEP-CAP	49%	46%
Employeurs	Associations	36%	27%
	Collectivités territoriales	11%	13%
	Etablissements publics	53%	60%
Durée moyenne du contrat		10 mois	1 an

Source : DRTEFP

Contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) : Contrat aidé à durée déterminée (de 6 à 12 mois, renouvelable deux fois) à destination des personnes rencontrant des difficultés particulières d'accès au marché du travail.

Contrat d'avenir : Contrat aidé d'une durée de 24 mois et à destination des bénéficiaires de minima sociaux (RMI, ASS et API).

Le Service Public de l'Emploi et l'accompagnement des bénéficiaires des contrats aidés non marchands :

Le SPE a pour mission de mobiliser ses moyens traditionnels pour développer l'accompagnement et la professionnalisation des salariés en contrat aidé : mesures d'accompagnement délivrées par l'ANPE, prestations d'orientation et stages de l'AFPA. Par ailleurs, depuis le Plan de Cohésion Sociale (mai 2005), les DDTEFP ont des moyens supplémentaires pour financer de nouvelles prestations d'accompagnement, spécifiquement dédiées aux salariés en CAE et contrat d'avenir (« Ligne d'accompagnement » de l'Enveloppe Unique Régionale). De leur côté, les collectivités territoriales, qui concourent au SPE, peuvent proposer des accompagnements et des formations pour les salariés en contrat aidé. L'ensemble de ces prestations constitue l'offre de services du SPE qui est mise à la disposition des employeurs et des salariés sur les territoires.

Méthodologie de l'enquête :

La DRTEFP d'Ile-de-France a réalisé une enquête pour évaluer les pratiques et les besoins d'accompagnement et de formation des employeurs et des salariés de CAE et de contrats d'avenir. Cette enquête a été réalisée par téléphone, en janvier 2007, auprès de 989 employeurs et salariés en CAE et contrats d'avenir, hors dispositifs spécifiques de chantiers d'insertion. Durant l'enquête, les salariés interrogés étaient en poste depuis au moins trois mois et les employeurs avaient au minimum un salarié en activité (depuis plus de 3 mois).

1/ Echantillon employeurs (530) :

- Nature : 276 associations, 104 collectivités (hors Conseil Généraux) et 150 établissements publics.

- Type de contrats utilisés : 53% employeurs de CAE uniquement, 33% employeurs de contrat d'avenir uniquement et 7% employeurs de CAE et contrat d'avenir.

Afin de privilégier une analyse des résultats selon la nature des employeurs et les contrats utilisés (CAE ou contrat d'avenir), la DRTEFP a fait le choix de constituer un échantillon non représentatif de la structure réelle des employeurs (surreprésentation des employeurs de contrats d'avenir et des communes). Néanmoins, l'échantillon constitué regroupe plus d'un employeur francilien sur dix et permet d'appréhender, de manière générale, les pratiques et besoins de ces derniers.

2/ Echantillon bénéficiaires (469) :

- Type de contrat : 347 salariés en CAE et 230 salariés en contrat d'avenir.

- Niveaux et âges : les bénéficiaires interrogés sont également répartis entre le niveau infra V (49%) et supra V (51%). Trois tranches d'âges ont été retenues, avec la répartition suivante : moins de 30 ans : 25% / de 30 ans à 44 ans : 51% / plus de 44 ans : 34%.

Cet échantillon surestime la part des bénéficiaires de contrat d'avenir afin de pouvoir comparer les résultats par type de contrats. Les autres critères sont représentatifs des publics embauchés en contrat aidé.

Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle d'Ile-de-France

66, rue de Mouzaïa – 75935 Paris Cedex 19 – Tél. 01 44 84 26 99

Directeur de la publication : Yves Calvez - Réalisation : Chloé Mandelblat et Véronique Picard - SEPES

Diffusion : Service relation avec les usagers, communication et documentation

<http://www.europemploi-idf.org>