

SIX MOIS APRES LA SORTIE D'UN CONTRAT AIDE DU SECTEUR NON MARCHAND UN FRANCILIEN SUR DEUX OCCUPE UN EMPLOI

LES PRINCIPAUX RESULTATS

- Six mois après la fin de leur contrat aidé dans le secteur non marchand, 47% des franciliens sont en emploi, 44% sont au chômage, 9% sont en formation ou inactifs
- Quatre personnes en emploi sur dix obtiennent un CDI ou sont titulaires de la fonction publique
- Une personne en emploi sur six est à nouveau en contrat aidé
- Près d'une fois sur deux, l'emploi retrouvé l'est dans l'organisme où s'est déroulé le contrat aidé
- Un quart seulement des personnes qui ont retrouvé un emploi l'exercent dans le secteur marchand
- Le taux d'insertion dans l'emploi en Ile-de-France est proche du taux observé dans les autres régions mais les franciliens accèdent plus souvent à un emploi stable
- Trois facteurs ont une forte influence sur l'accès à un emploi stable à l'issue du contrat :
 - le niveau de formation initiale des personnes,
 - le statut de l'organisme dans lequel se déroule le contrat aidé,
 - le fait d'avoir suivi une formation durant la période du contrat aidé
- La majorité des personnes ont un jugement positif sur leur passage en contrat aidé : elles ont acquis des compétences, elles se sont senti utiles durant la période du contrat, leur situation financière s'est souvent améliorée et la vision de leur avenir professionnel est plus claire
- Mais moins de la moitié des personnes évoquent une amélioration de leur situation professionnelle et le contrat aidé n'a guère permis de se faire des relations utiles pour trouver du travail

L'Agence de Services et de Paiement (ASP) instruit et gère pour le compte de l'Etat les dossiers des contrats aidés visant à faciliter l'insertion des publics en difficulté sur le marché du travail (le contrat unique d'insertion ou CUI depuis 2010).

A la demande de la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle elle réalise depuis plusieurs années une enquête exhaustive sur la situation professionnelle des bénéficiaires six mois après la fin de leur contrat.

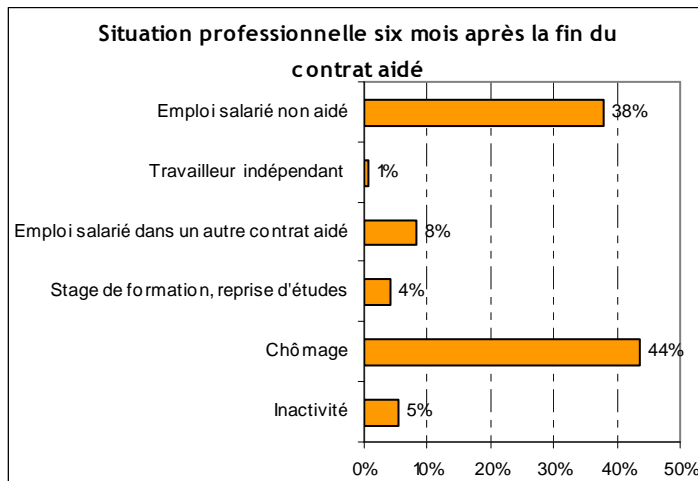
Cette enquête ne se substitue pas aux « panels de bénéficiaires de la DARES », aux questionnaires beaucoup plus riches et comportant des interrogations successives auprès des personnes qui permettent de suivre sur plusieurs années l'évolution de leur situation.

Mais, retraitée par la DARES et enrichie de données administratives sur les caractéristiques du contrat aidé, de l'employeur et du bénéficiaire, elle a le grand mérite de permettre des analyses régionales sur la situation des personnes à l'issue de leur contrat et sur les facteurs qui semblent influencer la qualité de leur insertion professionnelle.

L'insertion professionnelle à l'issue du contrat aidé dans le secteur non marchand

▲ Près d'un sortant sur deux est en emploi six mois après la fin de son contrat

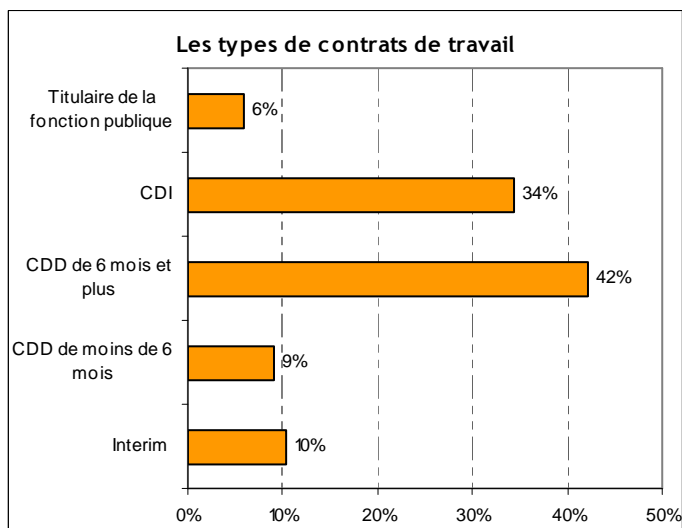
Six mois après leur sortie de contrat aidé dans le secteur non marchand, 38% des personnes occupent un emploi salarié non aidé et 8 % ont retrouvé un autre contrat aidé. Elles sont 44 % à être au chômage et 5 % ont renoncé à chercher un emploi et sont devenues inactives.



Source : Enquête sortants de contrats aidés, ASP/DARES

▲ Quatre salariés sur dix ont un CDI ou sont titulaires de la fonction publique

Parmi les personnes en emploi salarié, aidé ou non, une sur six est dans un emploi très précaire (intérim ou CDD court). Un tiers a accédé au CDI, 6% sont devenues titulaires de la fonction publique. Beaucoup (42%) sont dans une situation intermédiaire entre grande précarité et stabilisation dans l'emploi, avec un CDD de six mois ou plus.



Source : Enquête sortants de contrats aidés, ASP/DARES

Une autre forme de précarité les touche : un tiers d'entre elles travaille à temps partiel contre 15 % de l'ensemble des salariés franciliens.

Le temps partiel concerne plus de la moitié des personnes qui sont en contrat d'intérim, mais ce phénomène est également important pour les personnes en CDD de 6 mois ou plus et, à un degré moindre, pour celles en CDD de moins de 6 mois.

▲ Les personnes en emploi sont 46% à travailler pour le même employeur

La majorité des personnes qui sont restées chez le même employeur après leur contrat aidé ont signé un CDD de 6 mois ou plus. Pour 20 % d'entre elles le contrat est un nouveau contrat aidé. Il n'est donc pas du tout certain que cette prolongation chez l'employeur débouche sur une stabilisation dans l'emploi.

Celles qui ont changé d'employeur sont fréquemment en CDI ou en contrat de moins de 6 mois. En revanche elles signent beaucoup moins souvent un CDD de 6 mois ou plus. Changer d'employeur ne veut pas dire trouver un travail dans le secteur marchand. La moitié des personnes ayant trouvé du travail chez un nouvel employeur est restée dans le secteur public ou associatif.

▲ Une large majorité des emplois obtenus relève du secteur non marchand

Au total, un quart des personnes qui ont retrouvé du travail l'exercent dans le secteur marchand. 30% travaillent dans un établissement public, un quart dans une association et 20 % dans une collectivité territoriale.

Les personnes qui travaillent dans le secteur marchand sont 56% à être en CDI et 20% en emploi très précaire. La moitié d'entre elles ont fait leur contrat dans une association. La majorité des personnes en emploi dans une association à l'issue du CAE sont également en CDI. Les collectivités territoriales et les établissements publics recrutent surtout en CDD de 6 mois ou plus.

Le champ de l'enquête

Nous avons choisi, pour mener cette étude, d'analyser globalement les données portant sur les trois années dont les fichiers ont été mis à la disposition des DIRECCTE par la DARES : 2007, 2008 et 2010. Ce choix a amené à regrouper des résultats portant sur des dispositifs d'appui à l'insertion dans le secteur non marchand qui ont évolué dans le temps. Le CUI-CAE s'est en effet substitué en 2010 aux deux mesures existant jusqu'alors : le CAE et le contrat d'avenir.

Les règles et les procédures régissant le CUI-CAE sont restées très proches, pour l'essentiel, de celles qui s'appliquaient soit au CAE soit au contrat d'avenir soit, déjà, aux deux types de contrat aidé. Nous avons donc estimé que les évolutions induites par la création du CUI-CAE ne modifiaient pas profondément le parcours moyen des bénéficiaires et les conditions de sortie de la mesure. Les comparaisons des résultats entre chacune de ces trois années semblent confirmer cette hypothèse. Il faut se souvenir, de plus, que les instructions annuelles de la DGEFP et les arrêtés des préfets de région pris dans ce cadre peuvent apporter également des modifications non négligeables aux conditions de fonctionnement de ces mesures sans qu'il y ait pour autant renouvellement de leur intitulé.

Le regroupement des données des trois années d'enquête a pour principal avantage de permettre des comparaisons plus fines des résultats d'insertion professionnelle en fonction de nombreux critères. Nous avons pu ainsi travailler à partir des réponses de 22 000 franciliens ayant achevé leur contrat aidé. Ces réponses ont été pondérées par la DARES pour tenir compte des taux de réponse différents selon les caractéristiques des personnes enquêtées et éliminer ainsi d'éventuels biais dans les résultats,

▲ Les personnes entamant une formation à l'issue du CAE sont généralement jeunes et déjà bien formées

Une autre forme de situation « positive » à l'issue du CAE¹ est de reprendre ses études ou de suivre une formation continue.

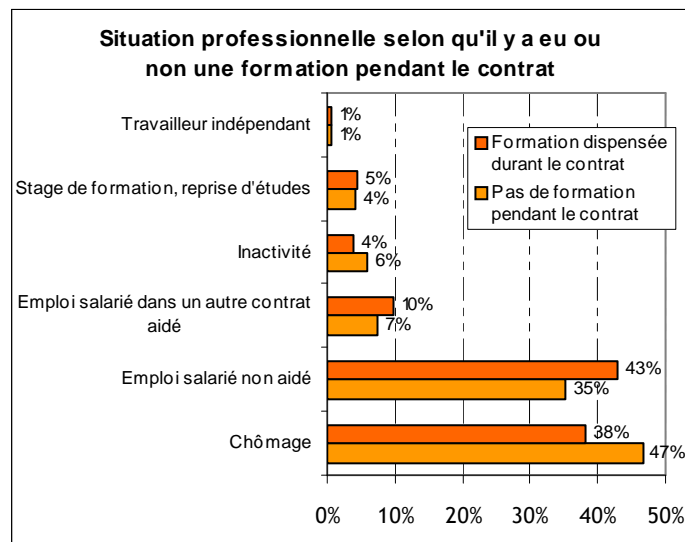
C'est un type de parcours assez peu fréquent. Seulement 4% des personnes entament une formation à l'issue du contrat aidé.

En très grande majorité, ceux qui choisissent cette voie ont moins de 40 ans. Généralement, ils ont déjà un meilleur niveau de formation que la moyenne des sortants de CAE.

▲ Un taux d'emploi supérieur pour les bénéficiaires d'une formation en cours de contrat aidé

Un tiers seulement des personnes interrogées six mois après la sortie de leur contrat aidé déclare avoir suivi une formation.

Le taux d'insertion professionnelle de ces personnes est meilleur qu'en moyenne. Le taux d'accès à un emploi salarié non aidé est supérieur de huit points, le taux de chômage est inférieur de neuf points, le passage à l'inactivité est plus rare.



Source : Enquête sortants de contrats aidés, ASP/DARES

Ces écarts sensibles sont en partie dûs au fait que les personnes ayant suivi une formation sont restées plus souvent chez le même employeur à l'issue du contrat. Une partie des établissements semble donc former les bénéficiaires pour les conserver par la suite, au moins temporairement.

Le fait d'avoir suivi une formation n'a toutefois guère d'influence sur la qualité de l'emploi obtenu à l'issue du contrat. Les personnes formées durant leur contrat retrouvent des emplois de même nature que les autres pour ce qui est du type de contrat et de la proportion de temps partiel.

Les démarches de validation des acquis de l'expérience sont rares. Une personne sur dix déclare néanmoins s'y être engagée.

¹ Afin de ne pas alourdir le texte nous évoquerons dans la suite de ce document les « CAE », cette expression recouvrira à la fois la mesure CAE, le contrat d'avenir et, en 2010, le CUI-CAE.

Seuls 15 % des enquêtés ont un entretien avec un conseiller de Pôle emploi juste avant la fin de leur contrat. L'entretien a lieu généralement lorsque la personne n'a pas de solution d'insertion en vue. Il n'est donc guère étonnant que, six mois après, 50 % d'entre elles soient encore au chômage, soit une proportion un peu supérieure à la moyenne.

L'Île-de-France par rapport aux autres régions

▲ Les taux de chômage à l'issue du contrat sont proches de la moyenne

Les taux de chômage à l'issue du contrat aidé varient peu d'une région métropolitaine à l'autre et l'Île-de-France se situe dans la moyenne nationale.

Seules deux régions, caractérisées par des marchés du travail connaissant de grosses difficultés, ont des taux de chômage en sortie de CAE nettement supérieurs : le Nord-Pas-de-Calais et la Picardie.

De même, très peu de régions obtiennent des résultats d'insertion sensiblement supérieurs. Ainsi, les franciliens ont un taux de chômage à l'issue du CAE qui n'est supérieur que de 3,5 points à celui des francs-comtois alors que la Franche-Comté est la région ayant le deuxième meilleur résultat régional sur la période étudiée.

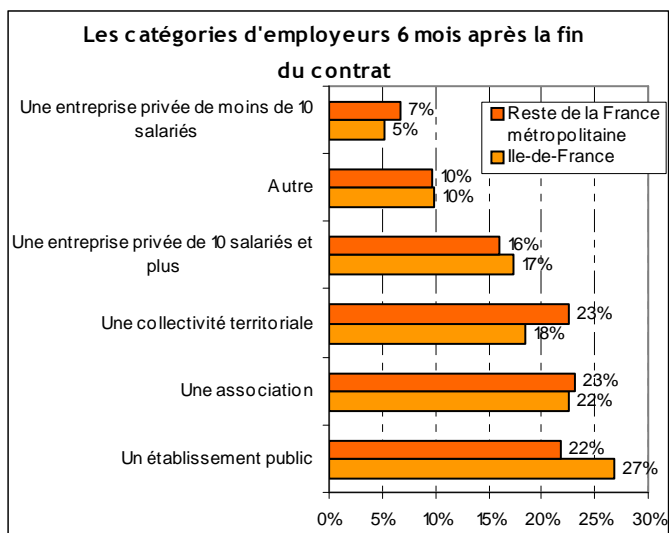
▲ Les emplois retrouvés sont moins précaires

Les sortants d'autres régions sont plus souvent en CDD de moins de 6 mois ou en intérim (15 %) que les franciliens (9 %).

Ils travaillent beaucoup plus fréquemment à temps partiel. Ils sont ainsi 46 % dans ce cas, contre seulement 34 % des franciliens.

▲ Un accès plus fréquent à l'emploi dans un établissement public

Il existe peu de différences avec les autres régions quant au statut des organismes dans lesquels les sortants d'un contrat aidé retrouvent un emploi. En particulier, la part des emplois dans le secteur marchand est équivalente.



Source : Enquête sortants de contrats aidés, ASP/DARES

La seule différence notable porte sur une part supérieure des emplois obtenus dans les établissements publics en Ile-de-France alors que l'accès à l'emploi dans les collectivités territoriales est plus rare.

La part des CAE réalisés dans les établissements de l'Education nationale est, en effet, deux fois plus importante en Ile-de-France que dans les autres régions alors que les collectivités territoriales utilisent peu la mesure. Comme une partie des sortants de contrat aidé retrouve du travail dans le même établissement, l'importance respective de chaque catégorie d'employeur en CAE se retrouve dans la situation d'emploi six mois après la sortie.

L'insertion professionnelle selon les caractéristiques du public

▲ Les femmes retrouvent plus souvent un emploi

Six mois après la fin du CAE, les femmes sont plus souvent en emploi que les hommes (+ 4 points). Mais les femmes sont devenues plus souvent inactives, l'écart avec les hommes étant maximal chez les 26-39 ans.

Lorsqu'ils ont un emploi, les hommes occupent aussi souvent un emploi durable que les femmes et ils sont plus nombreux à l'obtenir dans le secteur marchand.

Les femmes travaillent plus fréquemment dans un établissement public, du fait de la proportion très importante de celles qui ont réalisé leur CAE dans un établissement de l'éducation nationale.

Le meilleur taux d'insertion des femmes s'explique par une série de facteurs (cf. suite de ce texte) : niveau de formation un peu supérieur, moindre proportion d'allocataires du RSA, passage moins fréquent par un chantier d'insertion durant le CAE.

▲ Les bénéficiaires du RSA ont plus de mal à retrouver un emploi

Les bénéficiaires du RSA ou du RMI au moment de l'entrée en contrat aidé ont plus de mal que les autres à retrouver du travail. Au bout de six mois, 52 % d'entre eux sont au chômage.

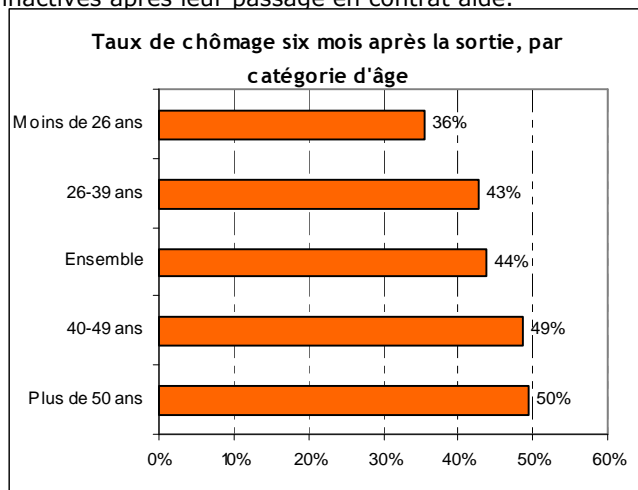
La différence avec les non allocataires est surtout sensible pour l'accès à un emploi salarié non aidé : seulement 30 % des bénéficiaires du RSA y parviennent, 10 points de moins que le reste de la population de sortants. En revanche, ils sont plus nombreux à accéder à un nouveau contrat aidé avec un CDD de plus de six mois.

▲ Les plus jeunes accèdent plus facilement à l'emploi, notamment dans le secteur marchand

Les risques d'être au chômage augmentent avec l'âge de la personne. Seulement 35 % des sortants âgés de moins de 26 ans sont dans cette situation, contre 50 % des plus de 50 ans. Les plus âgés ont, en particulier, plus de difficultés à trouver un emploi salarié non aidé. Le secteur marchand recrute également de moins en moins au fur et à mesure que l'âge avance. A l'inverse, 27% des moins de 26 ans en emploi ont été recrutés par une entreprise du secteur marchand.

Les solutions d'emploi pour les plus de 50 ans pas-

sent plus souvent par un retour dans un nouveau contrat aidé. C'est notamment le cas lorsque leur CAE se déroulait à l'Education nationale. Les personnes âgées de plus de 50 ans sont également plus nombreuses à devenir inactives après leur passage en contrat aidé.

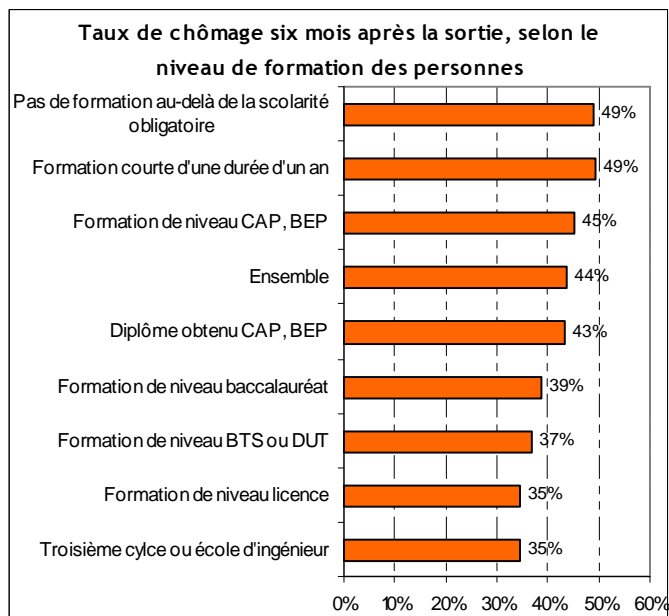


Source : Enquête sortants de contrats aidés, ASP/DARES

▲ De fortes différences selon le niveau de formation des personnes

Les personnes ayant, à l'entrée en CAE, un niveau de formation au moins égal au baccalauréat sont plus souvent en emploi que les autres. Elles ne sont que 37 % à être au chômage, alors que le taux de chômage des personnes moins formées est de 46 %.

Les plus diplômés sont également un peu plus nombreux à bénéficier d'un emploi durable, différence qui provient en partie d'un accès plus fréquent au statut de titulaire de la fonction publique.



Source : Enquête sortants de contrats aidés, ASP/DARES

Lorsqu'elles obtiennent un emploi, les personnes qui n'ont pas dépassé le niveau V (BEP, CAP), restent plus souvent dans l'organisme qui les avait recrutées en CAE. C'est le cas, en particulier, dans les collectivités territoriales. Une fois sur quatre, il s'agit d'un nouveau contrat aidé.

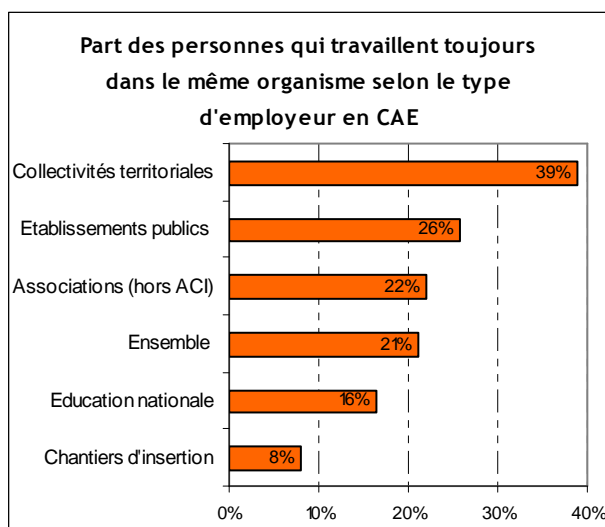
Mais elles accèdent aussi un peu plus fréquemment au secteur marchand. Elles obtiennent alors, en majorité, un CDI, comme l'ensemble des bénéficiaires de contrats aidés recrutés ensuite par le secteur marchand.

L'insertion professionnelle selon le statut de l'employeur en CAE

▲ **Les taux d'insertion sont largement dépendants de la capacité de l'employeur à conserver le salarié après le CAE**

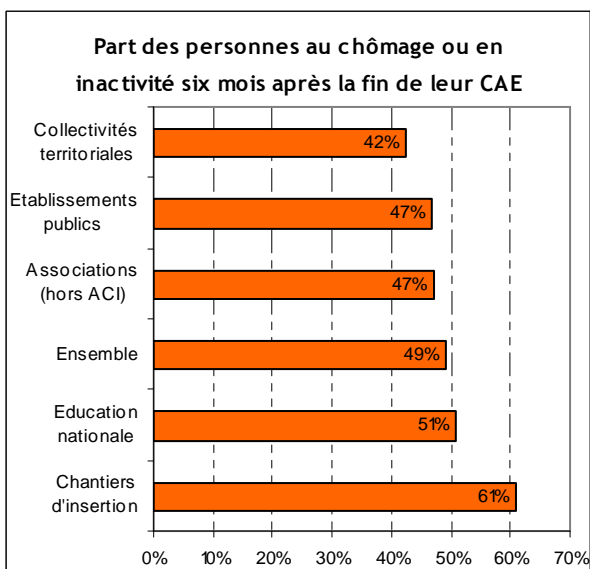
Six mois après la fin de son contrat aidé, une personne sur cinq continue à travailler pour l'employeur qui l'avait recrutée en CAE. Mais cette proportion varie sensiblement selon le statut de l'organisme.

Dans les collectivités territoriales, 39% des personnes prolongent leur activité dans l'organisme avec un autre contrat, mais c'est le cas de seulement 8% des personnes passées en chantier d'insertion, ce type de structure ayant seulement vocation à assurer une transition vers un autre type d'employeur.



Source : Enquête sortants de contrats aidés, ASP/DARES

Ces différences très marquées ont un impact sur le risque de se retrouver au chômage ou en inactivité après le CAE. Les personnes ayant réalisé leur CAE à l'Education nationale ou en chantier d'insertion sont, certes, plus nombreuses à trouver un emploi chez un autre employeur mais cela ne compense pas entièrement leurs faibles chances de continuer à travailler pour l'organisme qui les avait recrutées en contrat aidé.



Source : Enquête sortants de contrats aidés, ASP/DARES

▲ **Les collectivités territoriales gardent plus souvent les salariés à l'issue du CAE**

Par rapport aux autres catégories d'employeurs, les collectivités territoriales recrutent en CAE des personnes moins formées et bénéficiant plus souvent des minima sociaux. Ces caractéristiques devraient peser sur le taux d'insertion à la sortie du contrat.

Mais la forte proportion des personnes qui restent chez leur employeur à l'issue du contrat permet d'obtenir des taux d'insertion dans l'emploi sensiblement supérieurs à la moyenne, même si celles qui n'ont pas la possibilité de rester ont du mal à retrouver un emploi ailleurs.

Une proportion conséquente des salariés qui continuent à travailler dans la collectivité territoriale deviennent titulaires de la fonction publique, un sur quatre.

Les collectivités territoriales sont également les employeurs qui offrent à leurs salariés le plus de possibilités de formation en cours de contrat aidé.

▲ **Un accès assez fréquent au CDI après un CAE dans une association**

Les associations recrutent en CAE des jeunes mieux formés qu'en moyenne mais les taux d'insertion dans l'emploi à l'issue du contrat ne sont pas meilleurs. Les associations sont en effet assez peu nombreuses à conserver leur salarié une fois le contrat aidé terminé.

Toutefois, les personnes qui retrouvent du travail après avoir signé un contrat aidé dans une association obtiennent une fois sur deux un CDI. La moitié des CDI signés le sont dans l'association d'accueil.

▲ **A l'éducation nationale, peu de prolongations dans l'établissement**

Les établissements de l'Education nationale emploient des personnes mieux formées et moins de bénéficiaires des minima sociaux que les autres catégories d'employeurs. Mais ils ont rarement la possibilité de prolonger la période en contrat aidé en proposant à la personne un autre type de contrat.

Cela explique pourquoi ces salariés ont des taux d'emploi un peu inférieurs à la moyenne après la fin de leur CAE malgré un taux d'accès à l'emploi chez un autre employeur relativement élevé.

Lorsqu'ils conservent le salarié après la fin de son contrat aidé, les établissements de l'Education nationale utilisent en général un CDD de plus de six mois.

L'accès à la formation en cours de CAE est plus rare que chez les autres catégories d'employeurs et le fait d'y avoir accédé ne procure pas au salarié plus de chances de rester dans l'établissement à l'issue du contrat. Il ne semble pas non plus qu'avoir suivi une formation facilite l'accès à l'emploi chez un autre employeur.

Les situations d'inactivité sont également plus nombreuses après un CAE à l'Education nationale, du fait d'une proportion plus importante de salariés de plus de 50 ans parmi les salariés en contrat aidé.

▲ Des difficultés pour trouver un autre employeur après un passage en chantier d'insertion

Les taux de chômage et d'inactivité sont élevés après un passage en Atelier et Chantier d'Insertion (ACI) alors même que ces structures offrent nettement plus de possibilités d'accéder à la formation en cours de CAE qu'en moyenne.

Le public recruté en ACI a connu par le passé plus de difficultés économiques et sociales que la plupart des salariés en CAE et les ACI n'ont pas vocation à garder ces salariés au-delà de la période du contrat aidé. Ces deux facteurs expliquent une bonne partie des difficultés d'insertion.

Dans la mesure où il leur faut chercher un autre employeur, une proportion plus importante de personnes passées par ces structures retrouve du travail dans le secteur marchand. Toutefois, elles accèdent moins souvent à un CDI que les autres bénéficiaires ayant retrouvé du travail dans ce même secteur.

La situation professionnelle après une rupture anticipée du contrat

▲ Les ruptures de contrats sont souvent suivies d'un retour rapide dans l'emploi...

La rupture du contrat avant le terme prévu peut être à l'initiative du salarié, à celle de l'employeur ou encore résulter d'une décision commune. L'enquête ne le précise pas. Mais la situation professionnelle apparaît sensiblement meilleure après une rupture que lorsque le contrat est allé jusqu'à son terme. Plus de la moitié des personnes sont en effet en emploi six mois après la fin anticipée de leur CAE et leur taux de chômage est bien inférieur à celui de l'ensemble des bénéficiaires.

Il est donc probable que de nombreuses ruptures interviennent parce que la personne en CAE sait qu'elle pourra bénéficier d'une amélioration de sa situation professionnelle juste après la rupture.

de CDI est plus importante. D'autre part, une rupture sur six se traduit par un nouveau contrat chez le même employeur. Ce taux est même deux fois plus important pour les collectivités territoriales. Et une très nette majorité des personnes qui obtiennent ce nouveau contrat travaillent alors à temps complet.

Plus la personne dont le contrat est rompu est jeune et bien formée et moins elle a de risques d'être au chômage après sa rupture. Les jeunes ont d'ailleurs tendance à connaître plus souvent une rupture que les personnes plus âgées. Le niveau de formation ne semble en revanche pas influencer sur le taux de rupture.

Les ruptures de contrats dans les associations sont celles qui débouchent le plus souvent sur une situation de chômage, en particulier pour les hommes. Et il est rare qu'une rupture de contrat y soit suivie d'un nouveau contrat chez le même employeur.

▲ ...Mais les salariés les plus fragiles ont toujours un gros risque de chômage après une rupture

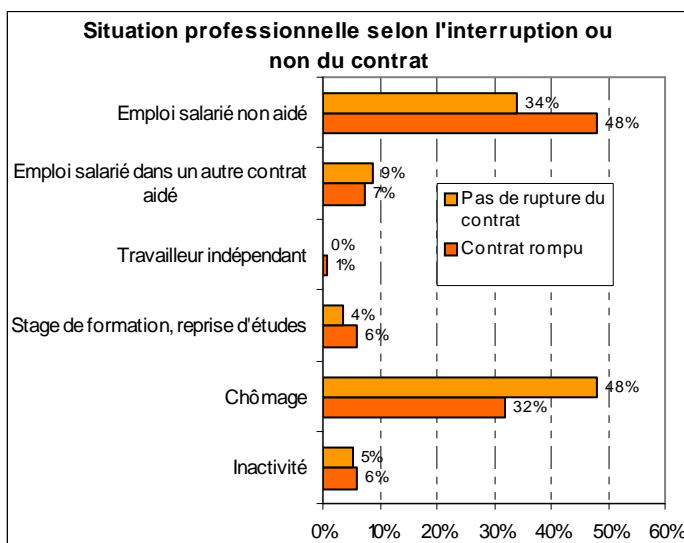
Après une rupture, les salariés de plus de 50 ans ont un taux de chômage proche de celui de la population générale des plus de 50 ans passée par un CAE.

Les anciens bénéficiaires du RSA connaissent souvent des situations de ruptures de contrats mais leur taux d'insertion dans l'emploi reste plus faible que pour les autres personnes ayant connu une rupture anticipée.

Le CAE est une expérience positive pour une majorité de bénéficiaires

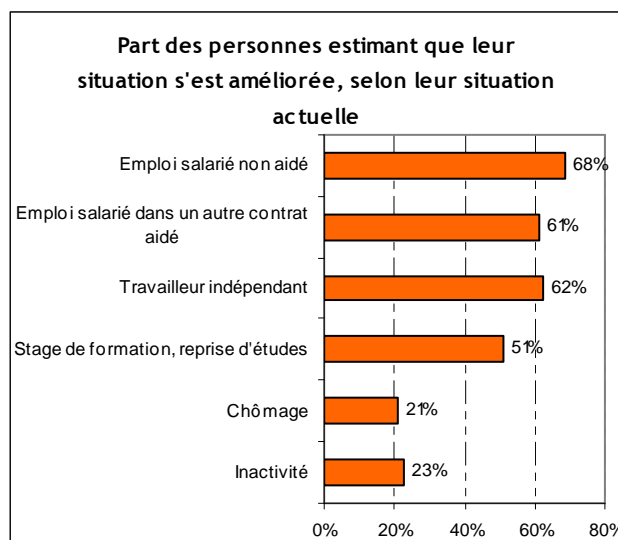
▲ Près d'une personne sur deux juge sa situation professionnelle meilleure aujourd'hui qu'avant son entrée en CAE

Peu de personnes (15 %) estiment que leur situation professionnelle est encore moins bonne, six mois après la sortie du CAE, qu'elle ne l'était avant leur entrée en contrat. Cette entrée faisait en effet suite, en général, à une période plus ou moins longue de chômage. Mais, pour beaucoup (40 %), la situation professionnelle qu'ils connaissent six mois après la fin de leur contrat n'est ni meilleure ni pire qu'avant le CAE. 45 % des personnes enquêtées évoquent toutefois une amélioration.



Source : Enquête sortants de contrats aidés, ASP/DARES

Deux types de résultats semblent le confirmer. D'une part l'emploi retrouvé suite à une rupture se situe un peu plus souvent dans le secteur marchand et la proportion



Source : Enquête sortants de contrats aidés, ASP/DARES

Sans surprise, une nette majorité des personnes qui sont maintenant en emploi estiment que leur situation professionnelle s'est améliorée alors qu'une très faible proportion juge qu'elle s'est détériorée.

A l'inverse les personnes aujourd'hui sans emploi considèrent en majorité que leur situation n'a pas changé ; une proportion non négligeable affirme même que leur situation s'est dégradée.

Toutefois, parmi celles qui sont sans emploi, une personne sur cinq estime tout de même que sa situation professionnelle est meilleure maintenant. Cette proportion est légèrement plus forte pour les personnes qui ont travaillé dans des associations que pour les autres.

▲ **Les contrats aidés apportent de l'expérience professionnelle**

Les trois quarts des personnes répondent en effet que le passage en CUI leur a permis d'obtenir une expérience professionnelle et des compétences. Les personnes qui sont maintenant au chômage répondent comme les autres à cette question.

Les jeunes sont ceux pour qui le passage en contrat a été le plus bénéfique de ce point de vue. Avec l'âge, les bénéficiaires ont de moins en moins tendance à répondre positivement à cette question. Toutefois, la majorité des plus de 50 ans indique avoir acquis des compétences.

▲ **Les personnes se sentent utiles durant leur contrat aidé**

Les trois quart des bénéficiaires se sont également sentis utiles durant leur passage en contrat. Ce sentiment se renforce avec l'âge des contractants, contrairement à ce que l'on observe pour la question précédente.

Les personnes disposant au maximum d'un diplôme de niveau CAP ou BEP se sont senties plus utiles que celles qui ont une formation de niveau supérieur.

▲ **Leur situation financière s'est souvent améliorée et leur vision de l'avenir professionnel est plus claire**

Ils sont également une majorité, quoi qu'un peu moins forte, à avoir bénéficié d'une amélioration de leur situation financière grâce à leur passage en contrat.

Les personnes toujours en contrat aidé sont les plus nombreuses à considérer que leur situation financière s'est améliorée. Les personnes au chômage sont, comme on pouvait s'y attendre, les moins nombreuses à percevoir une amélioration.

La plupart des sortants pensent avoir aujourd'hui une vision plus claire de leur avenir professionnel.

Les jeunes sont les plus nombreux à le dire, mais cette perception positive diminue avec l'âge et les personnes de plus de 50 ans sont une majorité à ne pas bénéficier de cet effet.

Les personnes employées par l'Education nationale sont les moins catégoriques, puisqu'un sur deux affirme ne pas y voir plus clair. A l'inverse, les sortants des collectivités territoriales et des associations sont nombreux à répondre positivement.

▲ **Mais des difficultés à se faire des relations utiles pour trouver un emploi**

Le reproche le plus fréquent fait au passage en CAE est qu'il ne permet guère de se faire des relations utiles. Seul 40% des personnes qui ont répondu à l'enquête considèrent avoir obtenu des contacts utiles pour avoir un emploi futur.

Les réponses sont équivalentes quel que soit le type d'organisme dans lequel le CAE a été réalisé, à l'exception de l'Education nationale où le taux de réponse positive est inférieur de 10 points.

Pour conclure : les facteurs qui ont le plus d'influence sur l'accès à l'emploi

En complément des analyses descriptives qui viennent d'être présentées, les méthodes de régression logistique permettent de repérer les facteurs qui semblent avoir le plus d'influence sur la situation professionnelle après un contrat aidé parmi tous ceux qui peuvent jouer un rôle (cf. encadré méthodologique page suivante).

▲ **Un facteur très discriminant : le niveau de formation de la personne**

Parmi les différentes variables utilisées pour caractériser les personnes ayant bénéficié d'un contrat aidé, le niveau de formation au moment de l'entrée en contrat est, de loin, celle qui a le plus d'influence sur la probabilité d'être en emploi six mois après la fin du CAE, qu'il s'agisse d'un emploi non aidé en général ou bien d'un emploi stable (CDI, titulaire de la fonction publique). Plus la personne a un niveau de formation élevé, plus elle a de chances d'être en emploi.

Le sexe de la personne, le fait qu'elle réside ou non dans une zone urbaine sensible, sa durée d'inscription à Pôle emploi lorsqu'elle était inscrite ont une influence très limitée, « toutes choses égales par ailleurs ».

Quelques caractéristiques constituent des freins pour l'accès à l'emploi : être au RSA, être âgé de plus de 50 ans, être reconnu travailleur handicapé.

▲ **Autres facteurs très positifs : avoir fait son CAE dans une collectivité, avoir suivi une formation pendant le contrat**

De grosses différences existent dans les chances d'accès à un emploi stable après le CAE suivant le type d'employeur en cours de contrat : il est de loin préférable d'avoir travaillé en CAE dans une collectivité territoriale ou dans une association plutôt que dans un établissement public d'enseignement ou dans un chantier d'insertion.

Si l'accompagnement en cours de contrat par un tuteur ou une personne extérieure semble produire peu d'effets, avoir suivi une formation a une influence positive (sûrement pour les raisons évoquées précédemment). Une durée totale passée en CAE supérieure à un an semble également préférable à un contrat de six mois non renouvelé.

On peut noter enfin que les mêmes tests appliqués aux résultats nationaux de cette enquête aboutissent à des résultats très semblables, avec seulement deux différences : l'effet du niveau de formation est encore plus sensible au niveau national ; à l'inverse, l'effet du passage en collectivité territoriale y est moins marqué.

Les facteurs qui influent sur la situation professionnelle (emploi non aidé ou emploi stable) six mois après la sortie

		Emploi non aidé	Emploi stable (CDI ou titulaire de la FP)
Profil des bénéficiaires			
Niveau de formation	Niveaux 1,2 et 3 / niveaux 6, 5bis et 5 non diplômé	1,7	1,9
	Niveaux 4 et 5 diplômé / niveaux 6, 5bis et 5 non diplômé	1,2	1,3
Age	De 26 à 39 ans / moins de 26 ans	1,1	1,2
	De 40 à 49 ans / moins de 26 ans	1,0	1,0
	Plus de 50 ans / moins de 26 ans	0,7	0,8
Sexe	Femme / homme	1,1	1,0
Bénéficiaire RSA-RMI	Bénéficiaire RSA-RMI / non bénéficiaire	0,7	0,7
Travailleur handicapé	Reconnu / non reconnu	0,7	0,9
Résident en ZUS	résident en ZUS / résident hors ZUS	0,9	0,9
Inscrit à Pôle emploi	Inscrit à Pôle emploi / non inscrit à Pôle emploi	0,8	0,7
Durée d'inscription	Moins de 6 mois / plus de 2 ans	1,2	1,1
	De 6 à 11 mois / plus de 2 ans	1,2	1,2
	De 12 à 23 mois / plus de 2 ans	1,1	1,0
Caractéristiques du contrat			
Type de contrat	CAV en 2007 et 2008 / CAE en 2007 et 2008	0,6	0,8
Durée de contrat	De 6 à 12 mois / moins de 6 mois	1,0	1,0
	Plus d'un an / moins de 6 mois	1,1	1,2
Rupture	Rupture / Non rupture	1,8	1,7
L'établissement employeur			
Statut	Associations (hors ACI) / établissement public d'enseignement	1,1	2,3
	Collectivités / établissement public d'enseignement	1,8	2,4
	Autre / établissement public d'enseignement	1,3	1,8
ACI	Oui / Non	0,7	0,4
L'accompagnement			
Tuteur	Oui / Non	1,0	1,1
Personne extérieure	Oui / Non	0,9	0,8
Formation	Oui / Non	1,5	1,4

Notes de lecture : « Toutes choses égales par ailleurs », en Ile-de-France, un bénéficiaire de niveau de formation supérieur au BAC a 1,7 fois plus de chance de trouver un emploi non aidé qu'un bénéficiaire qui ne possède aucun diplôme (1,9 pour un emploi stable).

« Toutes choses égales par ailleurs », un bénéficiaire âgé de 50 ans ou plus a 0,7 fois plus de chance de trouver un emploi non aidé qu'un bénéficiaire de moins de 26 ans (ou bien 1,4 fois moins de chance).

Source : Enquête sortants de contrats aidés, ASP/DARES

Arnaud MONTUS
Cyril SAUGNAC
Direccte d'Ile-de-France / SESE

(1) Méthodologie de l'analyse logistique « toutes choses égales par ailleurs » - modèle logit

Si on se limite à l'observation de tableaux croisés selon un ou plusieurs critères, l'analyse peut être incomplète : divers effets de structure peuvent conduire à des interprétations erronées quant à leur effet sur les résultats obtenus ; il est alors nécessaire d'isoler les effets propres de telle ou telle variable afin de raisonner « toutes choses égales par ailleurs ». La modélisation suppose de définir :

- **les variables ainsi que les modalités (ou regroupements de modalités) de ces variables** dont on fait l'hypothèse qu'elles ont un effet sur les résultats obtenus par la mesure de politique de l'emploi étudiée. Ont été retenues ici des variables portant à la fois sur les caractéristiques des personnes, sur le type et les caractéristiques du contrat aidé, sur le type d'employeur en contrat aidé : la tranche d'âge du bénéficiaire, le sexe, le niveau de formation à l'entrée en contrat aidé, le fait de bénéficier ou non du RMI, d'être reconnu travailleur handicapé, d'avoir été inscrit à Pôle emploi pour une durée plus ou moins longue ; le type de contrat aidé, sa durée, la période pendant laquelle il s'est déroulé, le fait que la personne en contrat ait bénéficié de la désignation d'un tuteur, d'un accompagnement ou d'une formation, que le contrat se soit conclu au terme prévu ou ait fait l'objet d'une rupture anticipée, qu'il se soit déroulé dans telle ou telle catégorie d'organisme ;
- **le type de résultat qui paraît le plus significatif pour évaluer l'efficacité de cette mesure.** Nous avons choisi de retenir deux notions : l'accès à un emploi non aidé qui permet de bien différencier cette situation de la prolongation du contrat aidé par un autre contrat aidé (en général un nouveau CAE) ; l'accès au CDI ou à la titularisation dans la fonction publique, situations minoritaires mais qui semblent être les mieux à même d'indiquer une réelle stabilisation dans l'emploi

Direction régionale des entreprises, de la concurrence et de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France

19, rue Madeleine Vionnet – 93300 Aubervilliers – Tél. 01 70 96 13 00

Directeur de la publication : Laurent Vilboeuf

Réalisation : Service études, statistiques et évaluation / dr-idf.statistiques@direccte.gouv.fr

Diffusion : Service communication et documentation