

## Formes particulières d'emploi : développement et diversification

La Bourgogne compte en 2007 près de 198 000 salariés, soit un salarié sur trois, qui occupent à titre principal un poste relevant d'un contrat de travail autre qu'un contrat à durée indéterminée à temps plein. Cette situation s'explique par les profondes évolutions structurelles qui ont affecté le tissu économique depuis vingt ans et par les nombreuses transformations observées dans la gestion des ressources humaines. Au cours de ces dernières années en effet, le tertiaire de service a largement contribué au développement de nouveaux types de contrats de travail. Parallèlement, l'industrie a privilégié l'externalisation de ses fonctions périphériques (nettoyage, transport, ingénierie...) et, comme la construction, a développé une "flexibilité externe" par un recours accru à la main-d'oeuvre intérimaire. L'ensemble de ces mouvements justifie la place croissante qu'occupent ces nouvelles formes d'emploi.

Un peu plus du tiers des salariés bourguignons occupent en 2007 une forme particulière d'emploi (FPE). A bien des égards, la situation d'emploi de ces salariés diffère du modèle traditionnel d'emploi stable à temps plein. Ces formes d'emploi salarié dites atypiques<sup>(1)</sup> englobent divers types de contrats qui se différencient de l'emploi permanent à temps plein et à durée indéterminée : emploi à temps partiel, emploi temporaire, emploi à durée déterminée, emploi aidé, emploi en alternance (apprentissage et contrat de professionnalisation). Si, dans certaines situations, ces nouvelles pratiques répondent à un réel besoin de compétitivité des entreprises, il n'est pas inutile de souligner qu'elles s'accompagnent souvent d'inconvénients majeurs pour les salariés. Ainsi l'instabilité de l'emploi, la diminution des rémunérations annuelles moyennes, voire des conditions de travail dégradées pour les intérimaires<sup>(2)</sup> représentent des difficultés sociales peu contestables.

Au cours de l'année 2007, près de 200.000 salariés bourguignons ont occupé à titre principal une forme particulière

### Prédominance du travail à temps partiel

Formes particulières d'emploi (FPE)	Ensemble	%
<b>Ensemble des salariés en FPE</b>	<b>197.830</b>	<b>33,5</b>
dont :		
Intérim	32.930	5,6
Apprentis	15.570	2,6
Dispositifs du PCS	9.330	1,6
CDD à temps complet	36.850	6,2
CDD à temps partiel	18.425	3,1
Autres temps partiels (principalement CDI)	84.720	14,3
<b>Ensemble des salariés des secteurs privés et semi-publics</b>	<b>590.695</b>	<b>100,0</b>

Source : Insee - DADS 2007

NB : L'agrégat "Dispositifs du PCS" regroupe les mesures CIE, CI-RMA, CAE, CAV, CJE et les contrats de professionnalisation. Compte tenu de la suppression du CJE en décembre 2007, ce dernier ne sera pas étudié en détail dans la suite du document.

d'emploi. Bien que la majorité des contrats soit à durée indéterminée, ce sont en Bourgogne près de 17,5 % des salariés qui occupent un poste à temps partiel, les CDD à temps plein concentrant 6,2 % des emplois.

Dans une économie qui recourt sans cesse davantage à des instruments de flexibilité de la main-d'oeuvre, l'emploi temporaire (ou intérimaire) constitue pour les entreprises un élément clé d'adaptation de

la ressource humaine à l'activité économique. En 2007, avant la crise économique, ce sont en Bourgogne près de 33.000 salariés qui occupent un emploi temporaire, soit 5,6 % de l'ensemble des salariés.

Les "dispositifs du Plan de Cohésion Sociale", qui relèvent de l'Action Publique en faveur de l'emploi, regroupent quant à eux 1,6 % des emplois.

## La Bourgogne, dans la moyenne des régions métropolitaines

Dans l'industrie, le recours à l'intérim est plus prononcé en Bourgogne qu'ailleurs

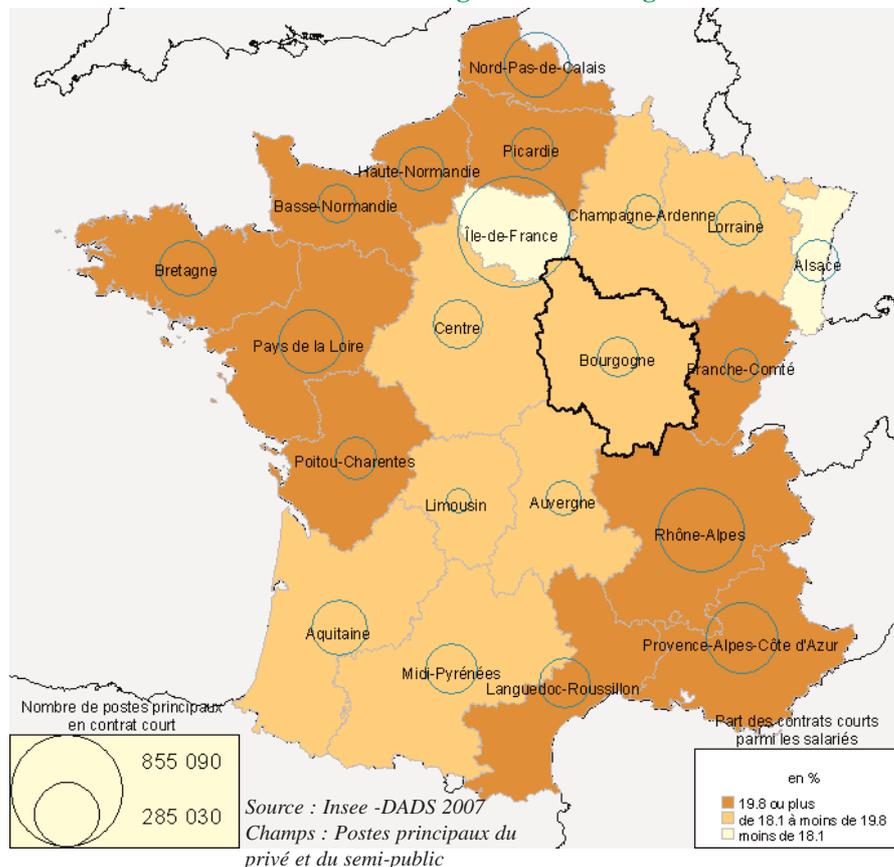
Les formes particulières d'emploi représentent 7.890.000 postes principaux en France métropolitaine (hors Corse), soit 32,8 % du total des emplois. Les régions les plus utilisatrices sont le Languedoc Roussillon (37,6 %), la Bretagne (35,5 %), les Pays de la Loire (35,4%) et la Franche Comté (35,3 %). La Bourgogne se situe au douzième rang des régions françaises avec un taux de recours aux FPE de 33,5 %.

Si l'on exclut les temps partiels (en CDI), les régions les plus utilisatrices de ces formes particulières d'emploi (cf. carte ci-contre) sont situées au nord-ouest et au sud-est du pays. En Bourgogne, ces contrats représentent 19,1 % des emplois contre 18,5 % au niveau national (hors Corse). Quelle que soit la région, la forme de contrat la plus utilisée parmi les FPE (hors CDI) est le contrat à durée déterminée. Dans la plupart des régions observées, le CDD regroupe plus de la moitié des contrats signés.

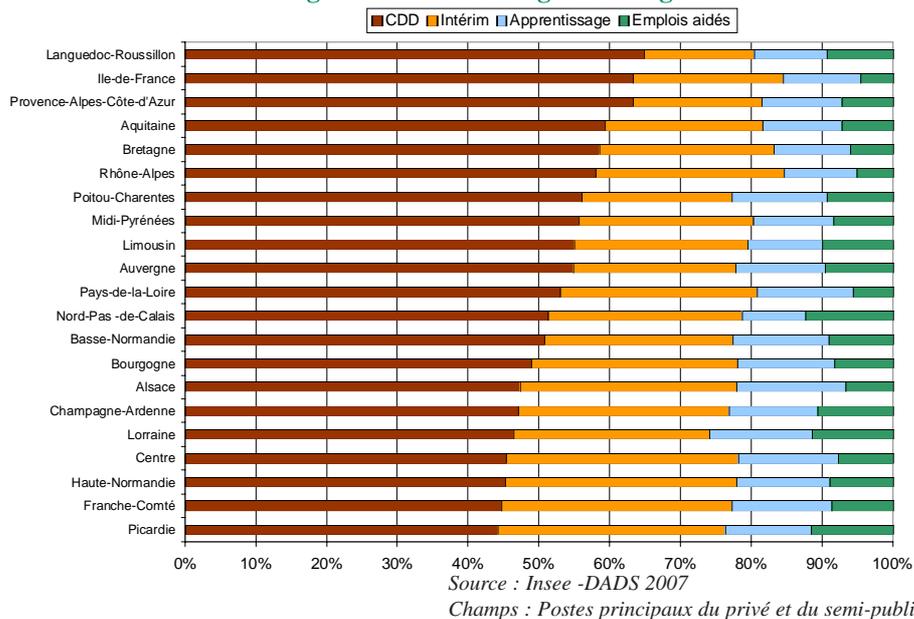
Les régions dont les économies sont fortement orientées vers les secteurs de l'industrie et de la construction sont également celles ayant le recours à l'intérim le plus marqué. La Haute-Normandie et la Franche Comté, disposant de tissus industriels très structurants, se distinguent par les taux de recours à l'intérim les plus élevés. La Bourgogne, autre région à spécialisation industrielle, est également très utilisatrice d'emplois intérimaires dans l'industrie. Le taux de recours de l'intérim situe la région au huitième rang des régions françaises.

Les emplois à temps partiel sont principalement localisés dans le secteur tertiaire. De fait, à l'exception de l'Ile de France qui se distingue par un recours relativement faible au temps partiel, les régions les plus tertiaires, Paca, Languedoc Roussillon et Midi-Pyrénées, apparaissent également comme celles qui utilisent le plus les contrats à temps partiel (respectivement 19,2 %, 21,3 % et 19,5 % des emplois). Avec 17,5 % de ses contrats qui sont définis à temps partiel, la Bourgogne se situe dans la moyenne des régions françaises. Elle se distingue toutefois par le recours le plus élevé dans l'édition-l'imprimerie-reproduction, l'industrie automobile ainsi que dans la recherche et le développement.

## Une utilisation hétérogène selon les régions

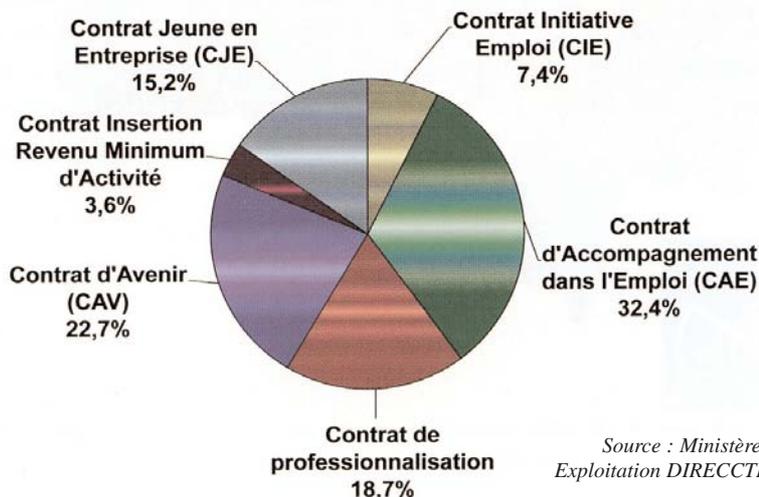


## Davantage de CDD dans les grandes régions



## Répartition estimée des "Dispositifs du PCS" en cours en 2007

### Forte mobilisation des contrats dans le secteur non marchand



**L**e 24 juin 2004, Jean-Louis Borloo, Ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement présente un **Plan de Cohésion Sociale (PCS)**.

Ce projet comporte notamment un volet destiné à favoriser le retour à l'emploi des personnes en situation de difficulté. Les contrats aidés constituent l'élément central de ce dispositif de soutien.

Pour lutter contre la montée du chômage et faciliter l'insertion professionnelle, l'Etat diversifie ses dispositifs d'aide : **contrats aidés et contrats de professionnalisation** (formation et emploi alternés).

De manière schématique, **un contrat aidé** est un contrat de travail dérogatoire au droit commun, pour lequel l'employeur bénéficie d'aides, qui peuvent prendre la forme de subventions à l'embauche, d'exonérations de certaines cotisations sociales, d'aide à la formation. Ces emplois aidés sont, en général, accessibles prioritairement à des "publics

cibles", telles les personnes "en grande difficulté sur le marché du travail" ou les jeunes sans qualification. Ils relèvent du secteur marchand (c'est le cas par exemple des contrats initiatives emplois - CIE- , des contrats insertion revenu minimum d'activité -CIRMA-, des contrats jeunes en entreprises -CJE-) ou du secteur non-marchand (c'est le cas des contrats accompagnement dans l'emploi -CAE-, des contrats d'avenir -CAV-). Dans le premier cas, les contrats sont conclus par des entreprises, dans le second cas, principalement par des associations, collectivités territoriales, entreprises publiques, services de l'Etat (essentiellement rectorat).

Par la création du contrat de professionnalisation, l'alternance se voit enrichie d'un second dispositif, complémentaire au contrat d'apprentissage.

Destiné à des personnes ayant quitté la formation initiale, **le contrat de professionnalisation** s'accompagne d'un temps de formation (continue) et concerne prin-

cipalement les publics de jeunes de 16 à 25 ans (86,8 % des contrats en cours en 2007).

**L'apprentissage** a, quant à lui, pour objectif de permettre à des jeunes de travailler et de suivre une formation initiale en alternance, formation conduisant à une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle. Comme pour le contrat de professionnalisation, la loi ouvre droit à la pratique de l'apprentissage dans la quasi-totalité des secteurs économiques (agriculture, construction, industrie, commerces, services et même dans certaines institutions du secteur public, Etat, Région, Département, Hôpitaux...).

Dans cette étude, le contrat de professionnalisation est contenu dans l'agrégat "dispositifs du PCS" alors que le contrat d'apprentissage est traité de manière spécifique.

## Un recours important à l'intérim dans l'industrie et la construction

Ce sont principalement les secteurs de l'industrie et de la construction qui utilisent l'emploi intérimaire. Comme dans quelques autres régions, l'industrie conserve dans l'économie bourguignonne un rôle structurant. La Bourgogne se place ainsi au huitième rang des régions françaises par le poids<sup>(3)</sup> des emplois dans les secteurs industriels (21,3 % contre 16,9 % au niveau national).

L'industrie regroupe en 2007 près de 60 % des emplois intérimaires (en équivalents temps plein) et 54 % des contrats conclus. Au sein de l'industrie, ce sont les secteurs des biens intermédiaires qui concentrent le plus d'emplois temporaires (principalement la métallurgie-transformation des métaux ainsi que la chimie-caoutchouc-plastiques). D'autres secteurs se distinguent par un recours important à l'emploi intérimaire : la production d'équi-

pements mécaniques, les industries agricoles et alimentaires ainsi que l'industrie automobile.

La construction concentre pour sa part 15,8 % de l'intérim (en équivalents temps plein) et 11,9 % des contrats conclus. Ce secteur représente par ailleurs 7 % de l'emploi salarié régional.

Sur une période récente, et en particulier dans un contexte de crise économique, les entreprises recourent à différents moyens pour gérer l'absence de visibilité à court et moyen termes. La flexibilité interne, consistant à jouer sur la variation du temps de travail des salariés ainsi que sur la polyvalence et la mobilité au sein de l'entreprise, constitue un premier niveau de réponse des entreprises. La flexibilité externe, qui repose sur un ajustement du niveau des effectifs (et souvent une mobilisation de la main-d'oeuvre intérimaire), constitue un autre moyen de répondre à un recul de la production. Sur la période récente les entreprises ont massivement opté pour la flexibilité externe<sup>(4)</sup>.

L'une des premières variables d'ajuste-

ment concerne le niveau des intérimaires. En Bourgogne, entre janvier 2008 et janvier 2009, le volume (en équivalents temps plein) de l'emploi temporaire s'est ainsi réduit de 39,5 %. Les secteurs industriels apparaissent les plus concernés puisque l'intérim y a reculé de 50,6 %. Parmi ces secteurs, l'industrie automobile se distingue par une destruction de 940 emplois (- 88,1 % de l'emploi temporaire), la métallurgie-transformation des métaux par une suppression de 840 emplois (- 54,3 %), les équipements mécaniques par une perte de 830 emplois (- 50,4 %).

Depuis le second trimestre 2009, le retour à la croissance économique observé au plan national à travers la hausse continue du PIB, s'accompagne en Bourgogne d'un optimisme des industriels et employeurs des travaux publics sur leurs activités<sup>(5)</sup>. Cette reprise se traduit, dans un premier temps, par une hausse importante de l'intérim. Le volume d'emploi intérimaire (en ETP) a ainsi augmenté de 14,5% entre les trois premiers trimestres 2009 et les trois premiers trimestres de 2010.

<sup>(1)</sup>Insee Pays de la Loire, "L'empreinte des contrats courts ou à temps partiel dans l'emploi des Pays de la Loire".

Statistique Canada, "Le Travail Précaire : une nouvelle typologie de l'emploi", Octobre 2003.

<sup>(2)</sup>INRS, "Facteurs de sécurité et d'insécurité pour les salariés intérimaires", n°178, 2000.

INRS, "Travail temporaire", Janvier 2008.

<sup>(3)</sup>Hors agriculture.

<sup>(4)</sup>"L'utilisation des modes de flexibilité par les établissements français", Bunel, 2004

<sup>(5)</sup>Note de conjoncture Dimensions Bourgogne, Insee, troisième trimestre 2010.

## Une majorité de CDD dans les embauches

En 2007, exception faite de l'emploi intérimaire, sept recrutements sur dix dans les établissements se traduisent par la signature d'un contrat à durée déterminée. Les contrats à durée indéterminée, qu'ils soient à temps partiel ou à temps plein, correspondent à 27 % des entrées. Les contrats "nouvelles embauches" et les transferts de salariés entre différents établissements d'une même entreprise représentent, pour leur part, 4,1 % des recrutements. Les activités tertiaires de service (principalement l'éducation, la santé-action sociale, l'hôtellerie-restauration, les services opérationnels) se distinguent par un recours aux CDD plus important que les autres. Il représente 72,4 % des contrats signés contre 66,7 % dans le commerce (avec tout de même 76,8 % des contrats du commerce de détail), 63,6 % dans l'industrie et seulement 43,2 % dans le BTP.

Cette situation contraste fortement avec l'observation de la structure des emplois salariés puisque 49,8 % des salariés (hors intérim) ayant un contrat en cours disposent d'un CDI à temps plein et 15,4 % d'un contrat à temps partiel (la plupart des cas en CDI). Cela souligne le rôle transitoire que représente le CDD dans le parcours d'un salarié en entreprise. Présenté comme une porte d'entrée dans la vie active destinée à faciliter l'intégration en entreprise, le CDD débouche le plus souvent, à plus long terme, sur un contrat stable. En théorie, le CDD est un contrat conclu pour l'exercice d'une tâche précise et temporaire. En pratique, les employeurs utilisent souvent les CDD comme un moyen de sélection des salariés avant une embauche définitive. Au début de la décennie, une enquête menée au niveau national est venue confirmer un taux de transformation à un an (de CDD en CDI) de plus de 30 %. Ce résultat est sans doute fortement corrélé au contexte économique et au secteur d'activité concerné mais il confirme la place privilégiée du CDD dans les parcours de recrutement de salariés<sup>(6)</sup>.

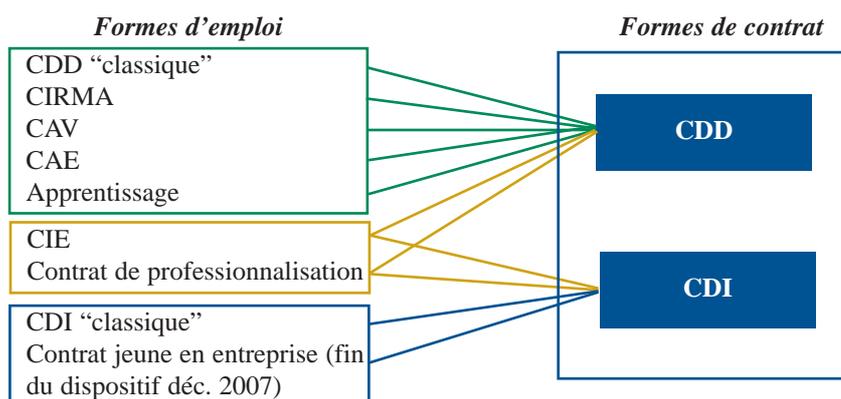
## Une pratique du temps partiel principalement développée dans le commerce et l'hôtellerie

Une autre modalité de la flexibilité interne de la main d'œuvre tend à se développer dans quelques gros secteurs de l'activité économique : le temps partiel (qu'il

<sup>(6)</sup>Enquête Emploi, Insee, 2002.

## Analyse selon la forme de contrat

L'analyse des contrats concerne l'ensemble des formes d'emploi, exception faite de l'intérim : contrats "classiques" en CDD et CDI, contrats d'apprentissage, de professionnalisation, CIE, CI-RMA, CAE, CAV, CJE.



## Répartition des établissements bourguignons selon le poids de l'emploi à temps partiel

Davantage de temps partiel dans les petits établissements

	Poids des temps partiels dans les contrats					Total
	Aucun	0 à 25 %	25 à 50 %	50 à 75 %	75 à 100 %	
1 à 9 sal.	42,6	10,9	18,1	6,8	<b>21,7</b>	100,0
10 à 49 sal.	15,5	49,0	20,2	9,1	6,2	100,0
50 à 249 sal.	4,8	59,2	18,7	10,1	7,2	100,0
250 sal et plus	26,8	50,3	11,6	7,9	3,3	100,0
<b>Total</b>	<b>35,8</b>	<b>20,4</b>	<b>18,4</b>	<b>7,4</b>	<b>18,0</b>	<b>100,0</b>

Source : DADS 2007

Note de lecture : **21,7 %** des établissements de 1 à 9 salariés ont plus de trois quarts de leurs salariés en contrat à temps partiel.

## Secteurs présentant les taux de recours au temps partiel les plus élevés

Le tertiaire fortement utilisateur du temps partiel

Secteurs d'activités (NES 36)	Taux de recours au temps partiel
Education	30 %
Activ. associatives et extra-territoriales	26 %
Commerce de détail, réparation	26 %
Activ. récréatives, culturelles et sportives	25 %
Hôtels et restaurants	<b>25 %</b>
Santé et action sociale	21 %
Services personnels et domestiques	19 %
Administration publique	18 %
Edition, imprimerie, reproduction	18 %
Agriculture, sylviculture, pêche	15 %

Source : Dares, exploitation des fichiers Unédic des déclarations mensuelles des agences d'intérim et fichier DADS 2007

Note de lecture : **25 %** des heures effectuées dans le secteur de l'hôtellerie-restauration sont réalisées à temps partiel.

## Le travail saisonnier mobilise principalement la main-d'œuvre jeune

Le travail saisonnier se caractérise par l'exécution de tâches normalement appelées à se répéter chaque année, à des dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons (récolte, cueillette,...) ou des modes de vie collectifs (tourisme...). Cette variation d'activité doit être indépendante de la volonté de l'employeur. Les salariés directement occupés à des tâches saisonnières peuvent être recrutés en contrats à durée déterminée (CDD) prévoyant ou non un terme précis. Sous certaines conditions, des contrats saisonniers successifs peuvent être conclus avec le même salarié. De même, ils peuvent comporter une clause de reconduction.

Dans cette étude, l'emploi saisonnier correspond à un accroissement local, temporaire et récurrent de l'activité. Cette définition vise à rendre compte des besoins temporaires de main d'œuvre supplémentaire, engendrés par l'ensemble de l'économie.

L'observation faite sur le caractère saisonnier des emplois entre le 1er novembre 2006 et la fin octobre 2007, souligne le rôle central tenu par les agences de travail temporaire dans la

mise à disposition de personnel. Parmi les 60.000 salariés concernés durant cette période par un emploi saisonnier, la majorité (51,5 %) a été employée par des agences d'intérim pour effectuer une mission en entreprise ou au sein d'associations.

Pour les autres, ce sont les entreprises ou les associations qui emploient, sans intermédiaire, le travailleur saisonnier.

Les organisations associatives, majoritairement orientées vers l'action culturelle, concentrent ainsi 31,7 % des salariés saisonniers. La quasi-totalité de ces emplois est localisée dans la zone d'emploi de Dijon. La viticulture, activité présente sur une grande partie du territoire bourguignon, regroupe près de 3.700 salariés saisonniers, soit 6,2 % du total. Ces emplois sont plus particulièrement présents dans les zones d'Auxerre, Beaune, Chalon-sur-Saône, Mâcon et Dijon. Les autres emplois saisonniers sont essentiellement localisés dans les activités d'hôtellerie, de restauration et dans le commerce.

Exception faite du secteur associatif qui regroupe essentiellement des salariés âgés de 30 à 49 ans (73,8 % des emplois), les secteurs d'activité recourant aux travailleurs saisonniers emploient principalement des salariés de moins de 25 ans. Les lycéens et les étudiants mettent à

profit les vacances scolaires pour exercer une activité rémunérée, souvent de type saisonnier, situation qui explique en partie ce déséquilibre au profit des plus jeunes.

Les salariés employés par des agences de travail temporaire sont ainsi, à 60,8 %, âgés de moins de 25 ans. Dans la viticulture, ces derniers représentent 38,2 % des emplois contre 33,9 % pour les 30-49 ans. Dans l'hôtellerie et la restauration, 63,8 % des emplois saisonniers sont occupés par des moins de 25 ans.

Tous secteurs d'activité confondus, les saisonniers sont recrutés, dans 83 % des cas, comme employés ou ouvriers. L'analyse des salaires par poste souligne une nette prédominance des salaires horaires (nets) supérieurs à 1,2 Smic. Cette tranche regroupe 78 % des postes occupés. En revanche, les supermarchés, hypermarchés ainsi que les activités de nettoyage se distinguent par une majorité de postes (72 %) avec des salaires horaires (nets) légèrement inférieurs (entre 1 et 1,2 Smic).

Enfin, l'analyse des trajectoires professionnelles des salariés souligne que, deux mois après la fin de la saison, 55 % des travailleurs saisonniers sont encore en activité et pour la plupart d'entre eux dans la même région (68,4 % des cas).

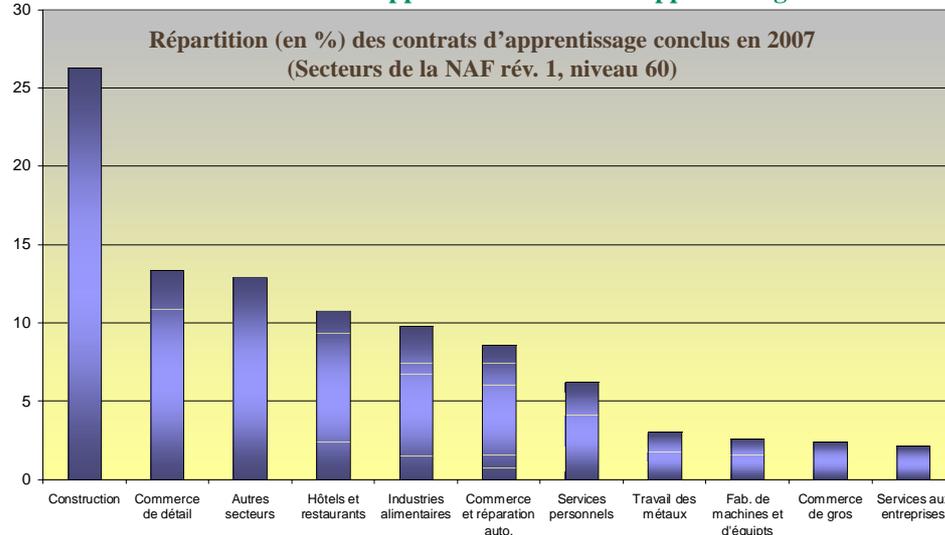
soit conclu dans le cadre d'un CDD ou d'un CDI). Les activités du commerce de détail, de l'hôtellerie-restauration ainsi que l'éducation se caractérisent par plus d'un emploi sur quatre à temps partiel contre un sur sept pour l'ensemble des secteurs. Par ailleurs, ces secteurs se caractérisent par un taux de recours au CDD à l'embauche parmi les plus élevés.

Afin d'améliorer le mode de fonctionnement habituel du marché du travail qui se caractérise par la rencontre entre la demande et l'offre de travail, les politiques d'emploi et notamment les contrats aidés du PCS visent à renforcer les capacités d'intégration professionnelle des catégories d'actifs les plus fragiles.

## Les entreprises artisanales s'appuient fortement sur l'apprentissage

En 2007, près de 16.000 salariés, jeunes pour la plupart, ont occupé à titre principal un poste en apprentissage (dont une grande partie conclue au cours des

## La construction s'appuie fortement sur l'apprentissage



Source : Chambres consulaires, DIRECCTE Bourgogne

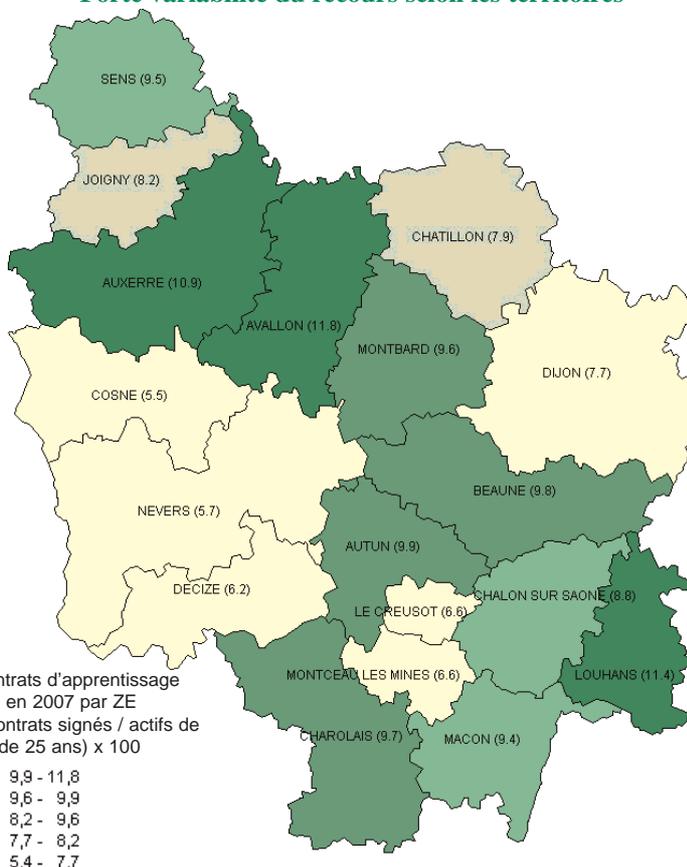
années précédentes), soit 2,6 % de l'emploi salarié total (contre 2,2 % au niveau national), ce qui place la Bourgogne au 9ème rang des régions françaises.

L'aide à l'employeur explique en partie la forte présence de l'apprentissage dans les plus petites entreprises. Parmi les 8.800 contrats d'apprentissage signés en 2007, plus des deux tiers ont été conclus par des

établissements de moins de 10 salariés. La construction et le commerce (pris au sens large, regroupant le commerce de détail, le commerce et la réparation d'automobile et le commerce de gros) sont les principaux secteurs utilisateurs de l'apprentissage, ils représentent respectivement 26,3 % et 24,3 % de ces contrats alors même qu'ils ne regroupent que 7,2 % et 15,6 % des effectifs salariés de la région.

## Forte variabilité du recours selon les territoires

L'analyse géographique met en évidence un nombre important de contrats d'apprentissage signés en 2007 dans les principales zones d'emploi de la région : Dijon, Auxerre, Chalon-sur-Saône, Mâcon. Seule la zone de Nevers ne figure pas dans ce groupe. La prise en compte simultanée du nombre de contrats conclus et de la population active de moins de 25 ans (population visée par l'apprentissage), souligne l'intensité du recours à l'apprentissage. Quatre zones se distinguent par une mobilisation particulièrement élevée : Avallon, Louhans, Auxerre, Autun. A l'inverse, les zones d'emploi de la Nièvre (du fait de leur faible densité de population, de leur structure économique et de la nature de leur offre de formation) enregistrent peu de contrats comparativement à la population des jeunes actifs mobilisables.



Source : Chambres consulaires, DIRECCTE Bourgogne, Insee RP2006

NB : Le taux de contrat d'apprentissage est calculé en fonction de la population cible du dispositif : il mesure le nombre de contrats signés au regard de la population des individus potentiellement concernés (actifs de moins de 25 ans).

## Le contrat de professionnalisation, une voie privilégiée de (re)qualification

Si le contrat de professionnalisation peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée, les CDI ne représentent toutefois que moins du quart des cas.

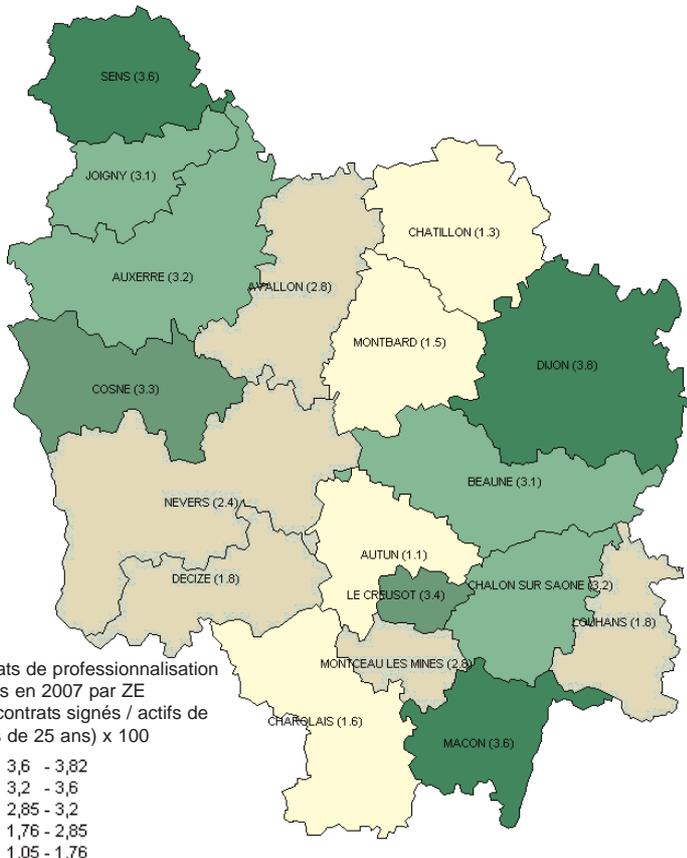
Pour les contrats signés en 2007, ce sont les établissements des secteurs de la construction et du commerce qui proposent le plus fréquemment un contrat de professionnalisation : 16,4 % des publics concernés se situent dans la construction, 18,7 % dans le commerce (commerce de détail et commerce de gros) et 7,8 % dans les transports.

Dans l'industrie, seules les industries automobiles et les industries des équipements mécaniques ont un usage assez développé des contrats de professionnalisation (respectivement 2,6 % et 5,6 % des contrats de professionnalisation conclus soit 14 % et 11,4 % des emplois de ces secteurs).

A l'inverse du contrat d'apprentissage, le contrat de professionnalisation constitue un dispositif principalement utilisé dans les établissements de plus de 10 salariés (qui regroupent plus de 60 % des contrats signés).

L'observation géographique de la répartition des contrats de professionnalisation (comparativement à la population de jeunes par territoire) souligne de fortes disparités dans le recours à ce dispositif. Les zones d'emploi de Dijon, Sens et Mâcon sont les principales utilisatrices. En

## L'offre de formation pèse sur l'utilisation du contrat de professionnalisation



Source : OPCA de branches et interprofessionnels, DIRECCTE Bourgogne, Insee RP2006

NB : Le taux de contrat de professionnalisation est calculé en fonction de la population cible du dispositif : il mesure le nombre de contrats signés au regard de la population des individus potentiellement concernés (principalement les actifs de moins de 25 ans)

## Principaux secteurs ayant recours aux dispositifs du Plan de Cohésion Sociale

Dans les activités marchandes :  
utilisation intense dans le commerce et l'artisanat

Secteurs (N36)	Répartition CIE (en %)	Répartition CIRMA (en %)
Construction	13,2	15,4
Hôtels et restaurants	12,8	19,7
Commerce de détail, réparations	10,6	10,5
Services opérationnels	7,8	8,4
Santé, action sociale	6,4	4,4
Commerce de gros	5,6	3,9
Conseils et assistance	5,1	4,0
Ind. équipements mécaniques	4,6	3,2
Agriculture	4,6	4,7
Transports	4,2	5,5
Métallurgie, transf. des métaux	3,5	1,9
Commerce et réparations automobile	3,5	2,6

Dans les activités non marchandes :  
près de la moitié des contrats dans le secteur de la santé

Secteurs (N36)	Répartition CAE (en %)	Répartition CAV (en %)
Santé, action sociale	41,6	33,1
Education	21,3	28,5
Administration publique	16,9	11,3
Act. associatives et extra-territoriales	9,2	14,1
Act. récréatives, culturelles, sportives	4,6	4,3

Source : DIRECCTE Bourgogne

revanche, les zones moins urbaines et souvent moins peuplées recourent relativement peu à ce dispositif du fait de la structure de leur offre de formation (faible diversité des domaines de formation et des niveaux de qualification proposés).

Parallèlement à l'alternance, les contrats aidés regroupent en 2007 un peu plus de 9.300 emplois, soit 1,6 % de l'emploi salarié régional. Ces contrats, à destination de publics en difficulté (peu qualifiés, au chômage...), permettent aux salariés de disposer d'un emploi ou d'une formation et aux employeurs d'embaucher un individu tout en bénéficiant de certains avantages (aides mensuelles, exonérations fiscales...).

### Les "Contrats Initiative Emploi" (CIE), conclus principalement dans la construction, l'hôtellerie-restauration et le commerce

Les autres "dispositifs du PCS" visent à faciliter la réinsertion dans la vie active principalement pour des publics en difficulté : demandeurs d'emploi pour le contrat initiative emploi (CIE) et le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE), bénéficiaires de minima sociaux pour le contrat insertion-revenu minimum d'activité (CI-RMA) et le contrat d'avenir (CAV).

Ces mesures permettent d'exercer un emploi dans la sphère marchande, c'est le cas des CIE, des CI-RMA, ou dans la sphère non marchande avec les contrats d'avenir (CAV) et les contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE).

Parmi les contrats conclus en 2007, les secteurs de la construction, les hôtels et restaurants ainsi que le commerce de détail apparaissent comme les principaux utilisateurs des dispositifs marchands (CIE et CIRMA). Ils concentrent 36,7 % des CIE et 45,6 % des CI-RMA. Les dispositifs non-marchands (CAE et CAV) sont en majorité présents dans les secteurs de la santé et de l'action sociale, de l'éducation et de l'administration publique.

Les bénéficiaires d'un CIE ou d'un CI-RMA occupent le plus souvent un emploi dans de petits établissements : 61 % des CIE et 67,9 % des CI-RMA sont conclus avec des établissements de moins de 10 salariés.

### Les demandeurs d'emploi, public cible de deux dispositifs : CIE et CAE

L'analyse géographique des dispositifs spécifiques aux demandeurs d'emploi met en évidence une utilisation importante des CIE dans trois des sept zones d'emploi de Saône-et-Loire : Autun, Chalons-sur-Saône et Le Creusot. Par comparaison, la zone de Mâcon se distingue par un taux de recours plus faible. Dans les autres territoires de la région, les zones de Beaune (Côte d'Or) et d'Avallon (Yonne) connaissent également un taux de recours élevé.

Cette situation contraste fortement avec les observations faites sur la mise en œuvre du CAE. Neuf zones d'emploi ont un usage plus intensif de ce dispositif : Avallon, Autun, Decize, Charolais, Cosne-sur-Loire, Auxerre, Nevers, Mâcon, Le Creusot.

De manière schématique, les territoires bourguignons peuvent être regroupés selon la typologie suivante :

- Le premier groupe, composé d'Avallon et d'Autun, se caractérise par un usage relativement élevé tant en ce qui concerne les CIE que les CAE.

- Le second, composé des zones d'emploi de Beaune, Chalons-sur-Saône et du Creusot se distingue par un taux de recours élevé au CIE et proche de la moyenne régionale pour le CAE.

- Le troisième groupe, composé des zones de Decize, du Charolais, de Nevers, d'Auxerre, de Cosne-sur-Loire et de Mâcon, se distingue par un recours au CIE proche de la moyenne régionale et par un taux de recours au CAE élevé.

- Le quatrième groupe composé de Montbard, Montceau-les-Mines, Sens, Dijon, Joigny, Montbard et Châtillon-sur-Seine se distingue par des taux de recours au CIE et au CAE inférieurs ou égaux à la moyenne régionale.

## Contrats aidés (CIE) dans le secteur marchand : la Saône-et-Loire fortement mobilisée

### Une insertion professionnelle plus fréquente chez les sortants de CIE

L'insertion professionnelle des bénéficiaires de dispositifs du Plan de Cohésion Sociale s'avère sensiblement meilleure pour les personnes ayant bénéficié d'un contrat initiative emploi (CIE), contrat du secteur marchand, que pour celles ayant bénéficié d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE), contrat du secteur non-marchand.

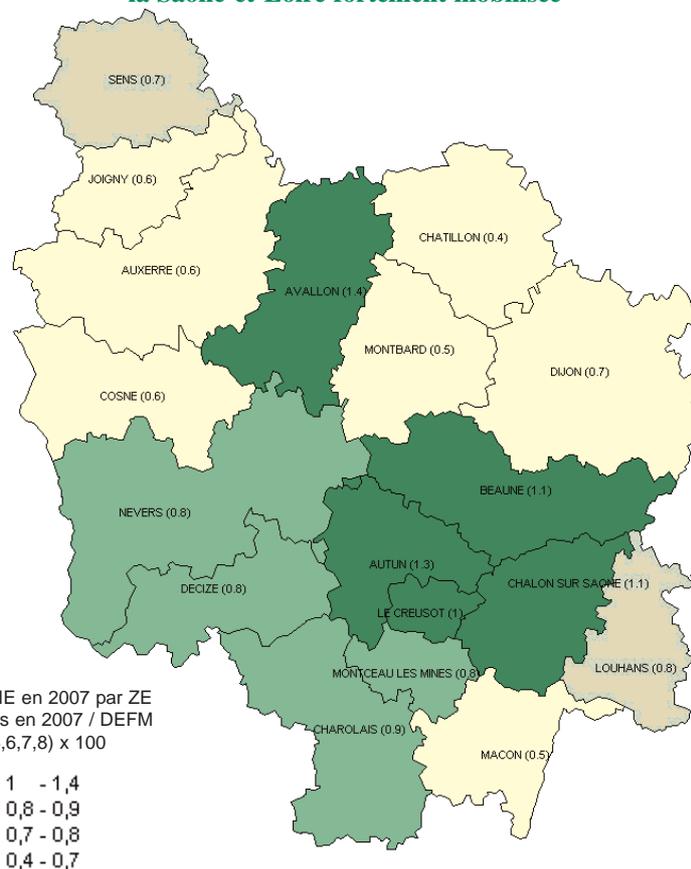
Six mois après la fin de leur contrat, 58,5 % des anciens bénéficiaires de CIE occupent un emploi contre 41,1 % de ceux concernés par un CAE. Pour l'essentiel cet écart s'explique par la différence de profil entre les populations concernées.

### Beaucoup de formations programmées et peu de formations effectivement réalisées

La nécessité d'accompagner le bénéficiaire dans son contrat aidé, notamment grâce à un effort de formation, s'inscrit dans la loi de programmation du 18 janvier 2005 relative au Plan de Cohésion Sociale. Ce plan national réaffirme en effet que la formation constitue un élément clé d'acquisition de connaissances et de compétences pour le salarié.

Dans le secteur marchand, près de 45,3 % des CIE ont ainsi été signés avec un engagement de formation. Parmi ceux-ci, un quart seulement a été réellement accompagné d'une formation. Dans le non marchand, la réalité de l'effort de formation est encore plus restreinte. Près de 70 % des CAE ont été signés avec des formations programmées. En réalité, seuls 30 % des CAE annoncés avec formation ont effectivement débouché sur une véritable action de formation.

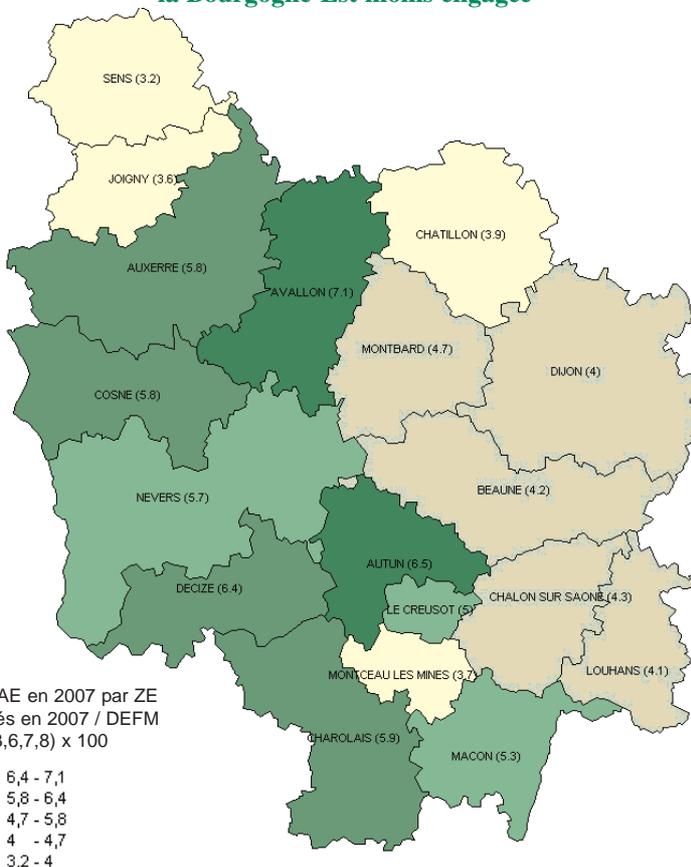
Pour en savoir plus : "Evaluation du dispositif des contrats aidés du Plan de Cohésion Sociale", <http://www.direccte-bourgogne-sepes.com/>



Source : DIRECCTE Bourgogne

NB : Le taux de CIE est calculé en fonction de la population cible du dispositif : il mesure le nombre de contrats signés au regard de la population des individus potentiellement concernés (demandeurs d'emploi).

## Contrats aidés (CAE) dans les activités non marchandes : la Bourgogne-Est moins engagée



©DIRECCTE Bourgogne 2010

Source : DIRECCTE Bourgogne

NB : Le taux de CAE est calculé en fonction de la population cible du dispositif : il mesure le nombre de contrats signés au regard de la population des individus potentiellement concernés (demandeurs d'emploi).