

Quels liens les bénéficiaires de contrats aidés entretiennent-ils avec le marché du travail ?

Une description à partir du *Panel 2008*

Isabelle Benoteau et Véronique Rémy *

Cet article décrit les relations que les bénéficiaires de contrats aidés entretiennent à différents égards avec le marché du travail : parcours professionnel avant et après l'entrée en dispositif, perception de leur positionnement sur ce marché (atouts pour retrouver un emploi, critère d'acceptation d'un poste, relation au travail, etc.), ou opinion sur les contrats aidés. Les données mobilisées sont celles du *Panel 2008*, enquête de la Dares qui porte sur les bénéficiaires d'un contrat aidé du Plan de cohésion sociale (CIE, CAE, CAV et CI-RMA). En tant qu'outil d'évaluation, cette enquête contient beaucoup d'informations destinées à capter finement les caractéristiques des bénéficiaires, et notamment leurs liens avec le marché du travail. Le profil de ces bénéficiaires peut être analysé précisément, y compris selon le secteur de recrutement, tout comme le déroulement de leur contrat aidé (durée, accompagnement et formation associés, etc.). Cette étude propose en particulier une typologie des bénéficiaires selon les caractéristiques de leur contrat. Celle-ci met en exergue la diversité du ciblage des contrats aidés, depuis un suivi renforcé pour les personnes en grande difficulté jusqu'à des contrats marchands proches d'emploi réguliers pour les personnes les moins éloignées du marché du travail.

Sont ensuite présentés des éléments descriptifs sur les trajectoires des bénéficiaires selon la nature de leur contrat aidé. L'étude montre que l'insertion professionnelle des bénéficiaires six mois après la fin de leur contrat aidé n'est pas indépendante du déroulement de leur contrat aidé et des caractéristiques de leur employeur. Leur appréciation du marché du travail varie également avec leur distance à l'emploi. Ces résultats sont mis en perspective avec le regard, généralement positif, que les bénéficiaires portent sur les contrats aidés, en particulier sur leur propre expérience de ces contrats, offrant ainsi un éclairage complémentaire sur leur utilité.

Rappel :

Les jugements et opinions exprimés par les auteurs n'engagent qu'eux mêmes, et non les institutions auxquelles ils appartiennent, ni a fortiori l'Insee.

Codes JEL : J23, J38, C81.

Mots-clés : politiques actives du marché du travail, analyse des données.

* Les auteurs travaillaient au département des Politiques de l'emploi de la Dares au moment de la rédaction de cet article.

Remerciements

Les auteurs tiennent à remercier Sylvie Le Minez et Laurent Lequien pour leurs contributions aux premiers travaux d'exploitation du panel ainsi que Christel Colin, François Guillaumat-Tailliet, Philippe Zamora et le rapporteur anonyme de la revue pour leurs remarques et leurs relectures attentives. Cet article n'engage que leurs auteurs et non les institutions auxquelles ils appartiennent.

Les politiques actives du marché du travail telles que les contrats aidés ont pour principal objectif la réinsertion professionnelle de leurs bénéficiaires. Elles visent également à maintenir les demandeurs d'emploi sur le marché du travail en évitant l'effet de « chômeur découragé ». En effet, un épisode de chômage prolongé peut affaiblir le lien entretenu par les demandeurs d'emploi avec le marché du travail : il peut induire un éventuel découragement dans leurs recherches d'emploi, le non-maintien voire la dégradation de leur capital humain, etc. En fournissant un emploi aux demandeurs d'emploi, les contrats aidés les incitent à rester sur le marché du travail, maintiennent leurs liens sociaux et leur permettent d'acquérir des compétences. Ces effets peuvent être mesurés de manière objective *via* l'étude de la trajectoire professionnelle après le passage en contrat aidé ou de manière subjective *via* des questions d'opinion sur le dispositif. Des études récentes ont montré que les trajectoires professionnelles ultérieures des bénéficiaires dépendent du déroulement du programme : durée, accompagnement et formation associés, etc. (Lechner, 2002 ; Hujer *et al.*, 2004 ; Lechner et Wunsch, 2009). L'approche subjective permet quant à elle de mettre en évidence un lien fort entre l'opinion des bénéficiaires sur les contrats aidés et leurs attentes sur les dispositifs et leur parcours professionnel antérieur (Charpail et Zylberman, 2002 ; Simonin, 2002 ; Charpail *et al.*, 2005).

Cette étude mobilise le *Panel 2008* de la Dares pour mieux identifier les relations entretenues

par les bénéficiaires de contrats aidés avec le marché du travail avant, pendant et après leur contrat. Bien que ce *Panel 2008* soit avant tout un outil dédié à l'évaluation, il comprend de nombreuses informations originales pour mieux cerner l'hétérogénéité habituellement inobservée des bénéficiaires de contrats aidés, ainsi que de nombreuses questions d'opinion sur ces dispositifs. Cette enquête a été réalisée auprès de demandeurs d'emploi qui se sont inscrits à l'ANPE (aujourd'hui Pôle emploi) au printemps 2005, et qui ont pour partie été recrutés en contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE), en contrat d'avenir (CAV), en contrat initiative emploi (CIE) ou en contrat insertion-revenu minimum d'activité (CI-RMA) dans les deux ans suivant leur inscription (encadré 1)¹.

Le plan de l'étude est le suivant : la première section décrit les caractéristiques des bénéficiaires des différents types de contrat, ainsi que les facteurs favorisant l'entrée dans un contrat aidé non marchand (CAE et CAV) plutôt que marchand (CIE et CI-RMA). Le déroulement du contrat aidé (délai avant l'entrée, durée, contenu, etc.) est quant à lui détaillé dans la deuxième section, qui propose notamment une typologie des bénéficiaires et des contrats qui leur sont proposés. La section suivante porte sur les trajectoires professionnelles des bénéficiaires de contrat aidé et leurs déterminants, ainsi que sur les liens que les bénéficiaires

1. Cf. le premier article de ce dossier pour une présentation détaillée du *Panel 2008*.

Encadré 1

LE PANEL 2008

Le *Panel 2008* est une enquête en deux vagues menée par la Dares auprès d'un échantillon de demandeurs d'emploi de France métropolitaine qui se sont inscrits à l'ANPE au deuxième trimestre 2005. Deux populations de demandeurs d'emploi ont été enquêtées :

- Ceux recrutés en contrat aidé d'une durée de plus d'un mois (CAE ou CAV dans le secteur non marchand, CIE ou CI-RMA dans le secteur marchand) entre le deuxième trimestre 2005 et le deuxième trimestre 2007 (les « bénéficiaires ») ;
- Ceux éligibles aux contrats aidés mais non recrutés durant cette période, choisis en raison de leur ressemblance avec les bénéficiaires (les « non-bénéficiaires éligibles »).

Ces deux populations ont été interrogées à deux reprises : de novembre 2008 à février 2009, puis de novembre 2009 à mars 2010. 8 363 personnes ont répondu à la première vague de l'enquête (dont 4 893 bénéficiaires de contrats aidés), soit un taux de réponse global d'environ 53 %, parmi lesquels 82 % ont répondu à la seconde vague de l'enquête (dont 4 028 bénéficiaires de contrats aidés). Les données ont été pondérées pour tenir compte du taux de sondage et du biais lié aux comportements de non-réponse, puis calées pour respecter les structures des populations enquêtées et améliorer la précision des résultats.

Cet article ne porte que sur les bénéficiaires ayant répondu aux deux vagues d'enquête. Les non-bénéficiaires éligibles ont été enquêtés dans une perspective purement évaluative qui fait l'objet des deux autres articles de ce dossier.

entretiennent plus généralement avec le marché du travail. Enfin, l'opinion des bénéficiaires fait l'objet de la dernière section en distinguant leur propre expérience des contrats aidés de leur avis sur les contrats aidés en général.

Quels bénéficiaires pour quels contrats?

Un public recruté très différent selon les contrats

Les contrats aidés sont des contrats de travail pour lequel l'employeur bénéficie d'aides, sous forme de subventions à l'embauche, d'exonérations de certaines cotisations sociales ou d'aides à la formation. L'accès à ces contrats est réservé aux personnes rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi. Les critères d'éligibilité aux contrats aidés sont identiques entre secteurs marchand et non marchand : ils sont assez flous pour les CAE et CIE – destinés aux personnes rencontrant des difficultés

particulières d'accès à l'emploi – et liés à la perception d'un minimum social pour les CAV et les CI-RMA (encadré 2). En pratique, les publics recrutés sont toutefois relativement hétérogènes selon les différents contrats. L'optique retenue dans cet article consiste à se placer du point de vue du demandeur d'emploi et à étudier les mesures de politiques de l'emploi qui lui sont proposées selon ses caractéristiques individuelles. L'analyse n'est donc pas segmentée entre secteurs marchand et non marchand même si les logiques de recours aux contrats diffèrent entre ces deux secteurs. Dans le secteur marchand, les employeurs interviennent sur des marchés *a priori* plus concurrentiels et sont davantage contraints dans leur usage des contrats aidés par leur activité économique que les employeurs du secteur non marchand (associations, collectivités locales, établissements publics d'enseignement, etc.), moins soumis à une logique de rentabilité. Aussi les bénéficiaires d'un contrat aidé du secteur non marchand présentent-ils souvent des caractéristiques plus défavorables au regard de l'insertion sur le marché du travail que les salariés entrés dans un contrat aidé du secteur marchand. Par

Encadré 2

CRITÈRES D'ÉLIGIBILITÉ AUX CONTRATS AIDÉS ISSUS DE LA LOI DE COHÉSION SOCIALE

Les critères d'éligibilité aux contrats issus de la loi de cohésion sociale de 2005 ont volontairement été assouplis par rapport à ceux de leurs prédécesseurs. En effet, pour entrer en contrat emploi solidarité (CES) ou en contrat emploi consolidé (CEC), remplacés par le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) et le contrat d'avenir (CAV), les demandeurs d'emploi devaient présenter des caractéristiques spécifiques : avoir une ancienneté de chômage de plus de douze mois, être âgé de plus de cinquante ans, ou encore être jeune et peu diplômé. Or le ciblage des publics décidé au niveau national était susceptible de ne pas correspondre aux réalités locales. De plus, du fait du ciblage sur des catégories précises, certaines personnes non éligibles au regard de ces critères pouvaient se voir refuser l'attribution d'un contrat aidé, quand bien même un tel contrat aurait pu leur être bénéfique compte tenu de leurs difficultés d'accès à l'emploi (Gomel, 1999 ; Robineau, 2002). À partir de 2005, pour le CAE et le nouveau contrat initiative emploi (CIE), l'État fixe l'enveloppe budgétaire annuelle et le taux maximal de prise en charge (respectivement 95 % et 47 %), tandis que le taux effectif de prise en charge et le ciblage des publics sont définis au niveau régional par arrêté préfectoral, après discussion entre les services déconcentrés de l'État et l'ANPE. L'aide associée au contrat peut ainsi être modulée au niveau local pour favoriser l'embauche de tel ou tel type de public

en fonction du contexte. Il existe par conséquent une certaine hétérogénéité des publics ciblés selon les régions. L'État se réserve toutefois la possibilité de cibler davantage certains publics, selon les périodes (pour plus de détails sur la réglementation, cf. tableau A en annexe du premier article de ce dossier).

Les employeurs qui peuvent avoir recours aux CAE et aux CAV sont les collectivités territoriales et autres personnes morales de droit public, les personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public ou encore les autres organismes de droit privé à but non lucratif. Il peut donc s'agir des établissements publics d'enseignement, des établissements sanitaires publics, des associations, etc. Les employeurs en mesure d'utiliser le contrat initiative emploi (CIE) ou le contrat insertion-revenu minimum d'activité (CI-RMA) sont ceux entrant dans le champ de l'assurance chômage ainsi que les employeurs de pêche maritime. En revanche, les particuliers employeurs sont exclus. Pour recruter en contrat aidé, les employeurs ne doivent pas avoir mis en œuvre de licenciement économique dans les six derniers mois, ni avoir licencié un salarié en CDI ou avoir l'intention de le faire pour recruter en contrat aidé, et, enfin, être à jour du versement de leurs cotisations et contributions sociales. Quel que soit le secteur, les employeurs ciblés sont les mêmes que ceux ciblés par les anciens contrats.

exemple, les bénéficiaires de CAE et de CAV ont un niveau de formation plus souvent inférieur au CAP-BEP que ceux de CIE ou de CI-RMA (tableau 1). Certaines spécificités des bénéficiaires sont directement liées au pilotage national des contrats aidés. Il en va ainsi

de l'âge : les pouvoirs publics ayant décidé de cibler le CAE sur les jeunes et le CIE d'abord sur les jeunes puis sur les seniors, la part des jeunes est plus élevée dans les entrées dans ces deux types de contrats (41 % et 20 % en CAE et en CIE), les seniors représentant 16 % des

Tableau 1
Quelques caractéristiques des bénéficiaires de contrat aidé

En %

	CAE	CAV	CIE	CI-RMA
Âge				
Moins de 26 ans	41	14	20	8
De 26 à 50 ans	49	79	64	85
Plus de 50 ans	10	7	16	7
Femmes	77	58	46	44
En couple	47	35	59	50
Nombre moyen d'enfants à charge	0,8	1,0	0,9	1,0
Formation				
< CAP-BEP	21	26	15	16
CAP-BEP	36	34	35	37
Niveau Bac	22	21	22	22
> Bac	19	17	27	24
Parcours professionnel avant l'inscription à l'ANPE en 2005				
Toujours ou principalement en emploi	39	28	58	48
Alternance emploi, chômage, inactivité	29	39	26	30
Toujours ou principalement au chômage	13	18	9	17
Toujours ou principalement inactif	19	14	8	5
Santé en 2005				
Très bonne santé	37	32	33	36
Assez bonne santé	39	37	39	36
Assez mauvaise santé	15	17	17	18
Très mauvaise santé	9	13	9	9
Sentiment d'avoir dû arrêter trop tôt ses études				
	55	63	54	58
Sentiment que l'école ou les études				
Vous ont aidé à réussir quelque chose dans la vie	57	51	63	63
Ne vous ont pas apporté grand chose	37	39	31	29
Vous ont gêné plus qu'autre chose	5	8	6	6
Capacité à lire le journal en français				
Très facilement	80	78	80	84
Assez facilement	17	17	16	14
Difficilement	2	3	2	2
Très difficilement	1	1	1	0
Capacité à écrire une lettre en français				
Très facilement	62	61	64	68
Assez facilement	25	25	26	24
Difficilement	9	10	7	5
Très difficilement	3	4	2	2

Note : le total des modalités ne se somme pas toujours à 100 en raison de la présence de non-réponse.

Lecture : 41 % des bénéficiaires de CAE ont moins de 26 ans.

Champ : demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE au 2^e trimestre 2005 en France métropolitaine et entrés en contrat aidé entre cette date et le 2^e trimestre 2007.

Source : Dares, Panel 2008.

recrutements en CIE contre 10 % au plus dans les autres types de contrat.

Les bénéficiaires ne sont pas nécessairement tous éloignés du marché du travail : 20 % déclarent qu'ils étaient en emploi au moment de leur inscription à l'ANPE au deuxième trimestre 2005². Parmi les 80 % restant, 50 % se sont inscrits à l'ANPE après la fin d'un épisode d'emploi. Cela concerne un peu moins de la moitié des bénéficiaires du secteur non marchand et près des deux tiers de ceux du secteur marchand. Le degré d'éloignement du marché du travail varie donc selon les publics. Le parcours professionnel avant l'inscription à l'ANPE au deuxième trimestre 2005 reflète la même segmentation : les bénéficiaires du secteur non marchand déclarent moins souvent avoir été toujours ou principalement en emploi que ceux du secteur marchand. Au sein de chaque secteur, les personnes ayant bénéficié par la suite d'un contrat réservé aux allocataires de minima sociaux sont plus nombreuses à déclarer retourner sur le marché du travail après une période d'inactivité et leur parcours professionnel antérieur à leur inscription est plus souvent marqué par la prédominance des épisodes de chômage ou par une alternance de périodes d'emploi, de chômage et d'inactivité. Ce parcours antérieur est d'ailleurs un facteur déterminant pour expliquer les trajectoires ultérieures des bénéficiaires sur le marché du travail puisqu'il est représentatif sur plus longue période de leur attachement à ce marché (Crépon et Kamionka, 2006).

Le délai entre l'inscription à l'ANPE au deuxième trimestre 2005 et l'entrée en contrat aidé³ varie également beaucoup selon le type de contrat aidé étudié (figure I). Les bénéficiaires d'un CAE ou d'un CIE sont majoritairement entrés en contrat durant les premiers mois suivants leur inscription à l'ANPE. Les entrées des allocataires de minima sociaux en CAV ou en CI-RMA ont été en revanche plus tardives (Le Minez *et al.*, 2012). Plusieurs facteurs expliquent ce constat. D'une part, la montée en charge des contrats ciblés sur les allocataires de minima sociaux – en particulier du CAV – a été plus lente que celle des CIE et CAE, ce qui a affecté les rythmes d'entrées observés dans l'enquête. En effet, ces contrats ciblés étaient moins proches des contrats aidés préexistants les plus utilisés (CES, CEC, anciens CIE, etc.) et donc moins facilement mobilisables par les conseillers de l'ANPE et les employeurs. D'autre part, tous les demandeurs d'emploi qui se sont inscrits à l'ANPE au printemps 2005 n'étaient pas

forcément éligibles à ces contrats à ce moment là mais ont pu le devenir par la suite (fin des allocations chômage, changement de situation du conjoint, etc.).

Entre leur inscription à l'ANPE et leur entrée en contrat aidé, les demandeurs d'emploi ont pu connaître un épisode d'emploi, de formation ou d'inactivité et ce d'autant plus que la période précédant leur entrée en contrat aidé a été longue. Néanmoins, l'appariement des données de l'enquête avec celles du fichier historique de l'ANPE – permettant d'identifier les épisodes d'emploi accompagnés d'une sortie des listes de demandeurs d'emploi – montre que les futurs bénéficiaires sont majoritairement restés inscrits sur les listes durant la période précédant leur entrée en contrat. Les conseillers du service public de l'emploi⁴ (SPE) étaient ainsi en mesure de leur proposer un contrat aidé.

La diversité des bénéficiaires s'apprécie également grâce aux questions originales du panel qui permettent notamment de mieux caractériser les entrants en contrat aidé. Ainsi, les bénéficiaires d'un contrat aidé du secteur non marchand estiment moins souvent que les études les ont aidés à réussir dans la vie, en lien avec une plus forte part des peu diplômés parmi ces publics. Les allocataires de minima sociaux, dont le parcours sur le marché du travail est souvent moins favorable, ont également plus souvent le sentiment d'avoir arrêté trop tôt leurs études. En termes de littératie⁵, les bénéficiaires se différencient peu : si la majorité d'entre eux déclarent être en mesure de lire et d'écrire en français très facilement, ils sont toutefois plus d'un tiers à ne pas se déclarer très à l'aise sur au moins l'une de ces deux dimensions.

2. Le champ retenu dans l'enquête est celui des demandeurs d'emploi qui se sont inscrits en catégories A, B ou C au deuxième trimestre 2005. Ils peuvent donc être en activité réduite et ne pas être disponibles pour travailler dans les deux semaines à venir. La vision administrative du chômage diffère ainsi de celle au sens du BIT. Cf. les travaux de Even et Klein (2007) pour un constat similaire.

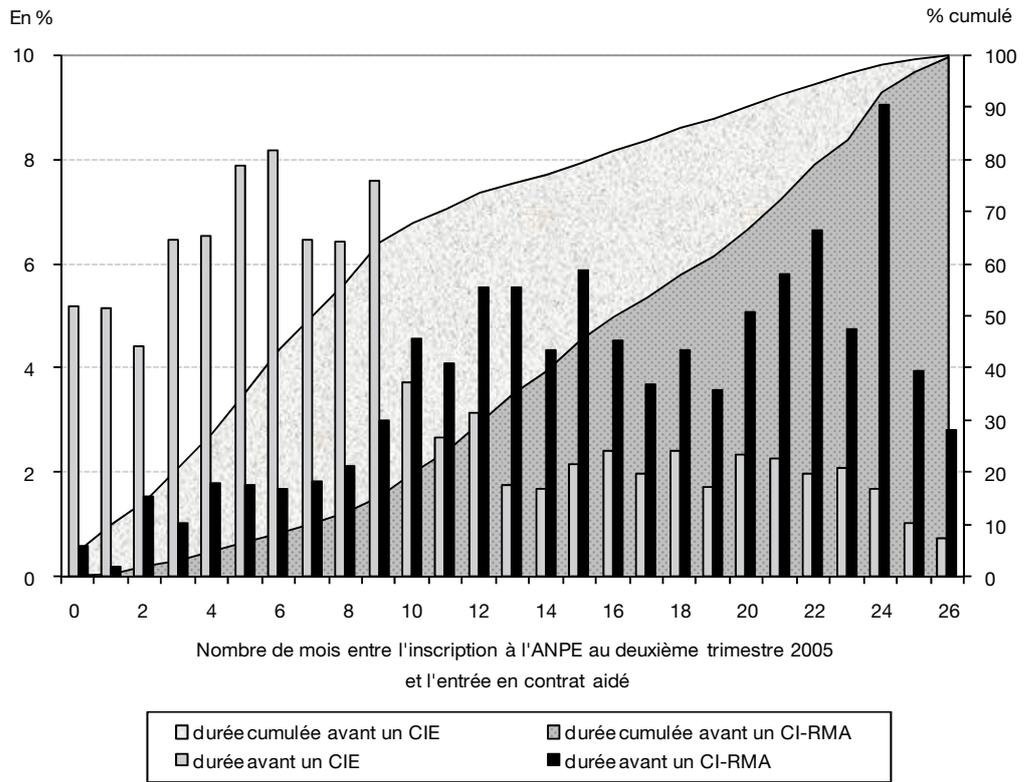
3. D'après le protocole de l'enquête, cette entrée est supposée intervenir au cours des deux ans qui suivent l'inscription du bénéficiaire à l'ANPE.

4. Les organismes habilités à prescrire des contrats aidés à cette époque étaient l'ANPE et les conseils généraux.

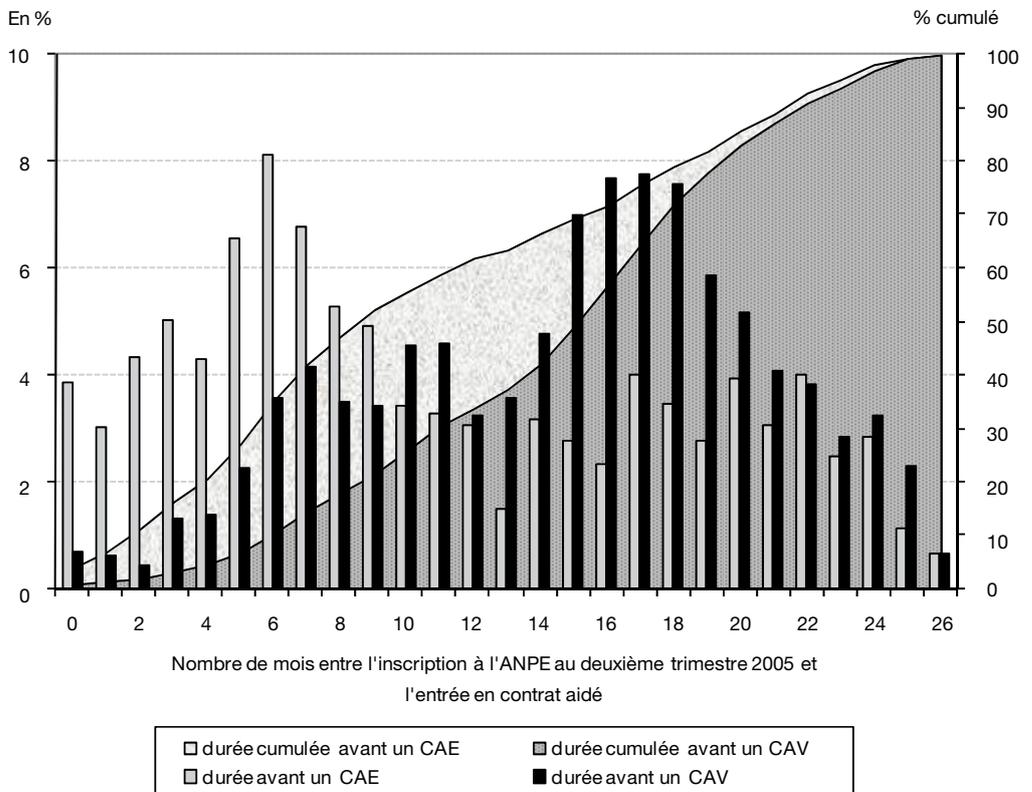
5. Elle est définie par un rapport de l'OCDE paru en 2000 comme « l'aptitude à comprendre et à utiliser l'information écrite dans la vie courante, à la maison, au travail et dans la collectivité en vue d'atteindre des buts personnels et d'étendre ses connaissances et ses capacités ». Plusieurs travaux cités par l'OCDE (2000) ont mis en évidence un lien entre faible littératie et fréquence du chômage, qu'on retrouve également dans le panel.

Figure I
Délais avant l'entrée dans les différents contrats

(a) Secteur marchand



(b) Secteur non marchand



Lecture : 7 % des demandeurs d'emploi passés par un CAE y sont entrés au cours du sixième mois suivant leur inscription à l'ANPE (après cinq mois écoulés) et 27 % dans les six mois qui ont suivi leur inscription.

Champ : demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE au 2^e trimestre 2005 en France métropolitaine et entrés en contrat aidé entre cette date et le 2^e trimestre 2007.

Source : Dares, Panel 2008.

Quels facteurs favorisent l'embauche en contrat du secteur non marchand plutôt que marchand ?

De façon générale, l'entrée en contrat aidé est susceptible d'être influencée par un ensemble de facteurs comme les caractéristiques individuelles des demandeurs d'emploi et leur parcours antérieur sur le marché du travail qui les rendent éligibles à tel ou tel type de contrat. En effet, les agents du SPE, les employeurs et le demandeur d'emploi lui-même prennent ces caractéristiques en compte pour accepter ou non l'embauche sur un type de contrat aidé donné. Une modélisation statistique de type *logit* permet d'isoler l'effet propre de chacun de ces facteurs sur la probabilité d'être recruté en contrat aidé du secteur non marchand plutôt que marchand.

Les caractéristiques favorisant le recrutement sur un contrat du secteur non marchand plutôt que marchand sont estimées en deux temps : pour les demandeurs d'emploi rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi d'une part (CAE *versus* CIE), et pour les bénéficiaires de minima sociaux d'autre part (CAV *versus* CI-RMA). Les résultats détaillés de cette estimation sont présentés dans le tableau A.1 en annexe. Les caractéristiques des publics entrant dans ces dispositifs reflètent les instructions de ciblage des différents dispositifs : les jeunes ont ainsi davantage de chances d'être recrutés en CAE qu'en CIE, tandis que les seniors ont davantage de chances de bénéficier d'un CAV plutôt que d'un CI-RMA. Un faible niveau de diplôme est également positivement corrélé au fait de bénéficier d'un CAE. Enfin, les contrats non marchands sont également plus féminins que les autres, en lien avec des métiers davantage tournés vers les services à la personne ou à la collectivité (aide à la vie quotidienne, entretien et nettoyage, etc.).

La trajectoire professionnelle antérieure à 2005 peut être caractérisée de deux manières : d'une part grâce à une question de l'enquête sur le parcours professionnel et, d'autre part, grâce aux variables administratives du fichier historique de l'ANPE (durée cumulée au chômage entre 1997 et 2005, durée de versement de l'indemnisation, etc.). La probabilité de bénéficier d'un contrat aidé du secteur non marchand plutôt que du secteur marchand augmente avec le fait d'être resté principalement inactif ou d'avoir eu un parcours heurté sur le marché du travail – alternance de périodes courtes d'emploi et de chômage – seulement dans le cas du CAE. Une durée cumulée au chômage de plus de deux ans sur la période

1997-2005 accroît également cette probabilité. Ainsi, les conseillers de l'ANPE orienteraient plutôt les demandeurs d'emploi les plus en difficulté vers un contrat du secteur non marchand.

Les personnes ayant été licenciées (ou ayant démissionné dans le cas du public éligible aux CAE et CIE) ont davantage de chances d'être recrutées sur un contrat aidé marchand. De même, de plus longues périodes de chômage indemnisé favorisent l'entrée en contrat aidé marchand plutôt qu'en contrat aidé non marchand. Les employeurs ou les conseillers en charge de la prescription de ces contrats sélectionneraient ainsi des demandeurs d'emploi ayant plus d'expérience et des parcours marqués par l'emploi. La mobilité semble également constituer un critère de sélection puisque l'absence de permis de conduire diminue la probabilité d'entrer en CIE et en CI-RMA. C'est également le cas de l'absence de connexion internet pour le recrutement en CIE.

Les personnes ayant déclaré avoir pour principal objectif de monter leur entreprise lors de leur inscription à l'ANPE ont davantage de chances de bénéficier d'un CI-RMA que les autres tandis que celles souhaitant suivre une formation pour trouver un emploi entrent plus souvent en CAE. C'est également le cas des demandeurs d'emploi recherchant un emploi en CDI à temps partiel lors de leur inscription ; en effet, les personnes rencontrant des problèmes de mode de garde sont plus fréquemment recrutées en CAE et sont probablement favorablement influencées par le temps partiel fréquemment associé à ce dispositif (tableau 2). Les bénéficiaires ont été également interrogés sur la principale difficulté rencontrée lors de leur recherche d'emploi au deuxième trimestre 2005⁶. De manière générale, mentionner l'existence de « freins » à l'emploi joue positivement sur l'entrée en contrat aidé non marchand, notamment le manque d'expérience professionnelle ou un niveau de formation insuffisant.

D'autres caractéristiques individuelles non directement liées à la trajectoire professionnelle antérieure – mais néanmoins corrélées – influent sur le secteur de recrutement en contrat

6. De manière générale, les bénéficiaires les plus éloignés de l'emploi au regard de leur trajectoire professionnelle avant leur inscription à l'ANPE mentionnent plus souvent des raisons qui leur sont propres (discrimination liées à leur âge, manque d'expérience, problèmes de transports) tandis que les autres évoquent plus souvent des facteurs extérieurs (absence d'offres d'emploi dans le domaine de compétences) ou l'absence de difficultés.

aidé⁷. Avoir un handicap non reconnu administrativement joue positivement sur le recrutement en CIE plutôt qu'en CAE ; les travailleurs handicapés sont en effet souvent ciblés par les pouvoirs publics (leur embauche peut être assortie d'un taux de prise en charge spécifique dans le cas du CIE). Globalement, l'entrée en contrat aidé non marchand est plus probable lorsque les conditions de vie des personnes sont modestes : ne pas payer l'impôt sur le revenu augmente cette probabilité, comme le fait de bénéficier de la couverture maladie universelle complémentaire (CMUC) destinée aux personnes à faibles revenus.

Des contrats plus souvent assortis d'un accompagnement ou d'une formation pour les bénéficiaires les plus en difficulté

Si les publics ciblés par les contrats aidés et les motifs d'entrée dans chaque dispositif sont hétérogènes, le déroulement du contrat aidé peut également varier fortement même au sein d'un type de contrat donné. Cette variabilité est d'ailleurs prévue par le cadre réglementaire puisque les caractéristiques du contrat (durée, temps de travail, type de contrat, etc.) peuvent différer au sein d'un même dispositif.

Des contrats plus courts et plus souvent à temps complet dans le secteur marchand

D'après la loi de cohésion sociale de 2005, les CAE et les CAV sont systématiquement conclus à durée déterminée tandis que les CIE

et les CI-RMA peuvent également l'être à durée indéterminée. Les contrats aidés peuvent être renouvelés dans la limite de la durée totale fixée par la loi. Ces renouvellements sont beaucoup plus fréquents en CAE et CAV qu'en CIE et CI-RMA en raison de la forte proportion de CDI parmi ces derniers (tableau 2). Les conventions associées à un CDI font en effet beaucoup plus rarement l'objet d'un renouvellement.

La distribution des durées effectives de contrat aidé – correspondant à la durée de versement de l'aide financière pour les CDI⁸ – varie entre un mois et plus de trente-six mois selon les contrats. La définition à retenir pour la durée du contrat aidé n'est cependant pas évidente : dans *le Panel 2008*, elle est définie comme la durée effective totale du contrat, c'est-à-dire qu'elle inclut les renouvellements de contrats et tient compte des ruptures anticipées (encadré 3). La réglementation sur les contrats aidés prévoit en effet que les bénéficiaires puissent rompre leur contrat avant terme s'ils trouvent un emploi non aidé d'une durée suffisante⁹. Les bénéficiaires sont en effet censés continuer leurs recherches d'emploi durant le programme bien que leurs efforts soient réduits (effet de « *locking-in* »). Dans les faits, une rupture de contrat se traduit moins souvent par un accès à l'emploi dans

7. Seules quelques caractéristiques sont ici commentées. Pour plus de détail, cf. tableau en annexe.

8. Pour les CDI non rompus avant leur terme, la relation d'emploi peut en effet se poursuivre au-delà de la période de versement de l'aide financière. Pour les CDD, la durée de la relation d'emploi coïncide quasi-systématiquement avec la durée de versement de l'aide financière.

9. Plus précisément, la réglementation prévoit que le contrat puisse être rompu à l'initiative du salarié, avant terme et sans préavis, lorsque celui-ci justifie soit d'une embauche pour une durée indéterminée ou pour une durée déterminée au moins égale à 6 mois, soit du suivi d'une formation qualifiante. Lorsque la rupture anticipée est le fait de l'employeur et en l'absence de faute grave du salarié ou d'accord de sa part, l'employeur est tenu de reverser les aides perçues depuis le début du contrat.

Tableau 2
Principales caractéristiques des contrats aidés

	CAE	CAV	CIE	CI-RMA
En mois				
Durée effective moyenne du contrat aidé*	14	18	11	11
En %				
Proportion de contrats aidés à durée indéterminée	0	0	81	38
Proportion de contrats aidés à temps partiel	78	91	25	33

Note : * pour les contrats aidés à durée indéterminée, la durée moyenne effective correspond à la durée moyenne de versement de l'aide financière.

Lecture : les CAE ont une durée moyenne de 14 mois et 78 % sont à temps partiel.

Champ : demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE au 2^e trimestre 2005 en France métropolitaine et entrés en contrat aidé entre cette date et le 2^e trimestre 2007.

Source : ASP, base des conventions individuelles d'embauches en contrat aidé ; Dares, Panel 2008.

le secteur marchand que dans le secteur non marchand. La moins bonne insertion des sortants précoces dans le secteur marchand tient pour beaucoup au fait que les salariés ayant été jusqu'au terme de leur contrat sont souvent maintenus chez l'employeur après la fin du versement de l'aide (Charpail *et al.*, 2005 ; Even et Klein, 2007 ; Fendrich et Rémy, 2009). Dans le secteur non marchand, la rupture d'un contrat signifie le plus souvent l'obtention d'un emploi non aidé, comme observé dans l'enquête régulière auprès des sortants de contrat aidé. Les conventions initiales y sont en outre fréquemment renouvelées. Si la durée du contrat aidé était identifiée uniquement sur la base de la convention initiale, le premier emploi après un contrat aidé serait par définition plus souvent un contrat aidé. L'alternative retenue par la suite consiste à observer la situation du bénéficiaire à l'issue du contrat renouvelé.

Les durées effectives totales des contrats aidés varient selon le type de contrat et le public

auquel ces contrats sont destinés (figure II). Elles sont très souvent multiples d'un semestre, avec deux pics communs à tous les contrats à six et douze mois, et des pics correspondant aux durées maximales prévues par la loi : dix-huit mois pour les CI-RMA, vingt-quatre mois pour les CAE et les CIE, et trente-six mois pour les CAV. En moyenne, les contrats du secteur marchand sont plus courts que ceux du secteur non marchand (tableau 2).

La durée hebdomadaire du travail est fixée à 26 heures hebdomadaires en CAV, tandis que les autres contrats peuvent être à temps plein ou à temps partiel. Les bénéficiaires de contrats du secteur non marchand sont majoritairement à temps partiel (dans 80 % des cas¹⁰),

10. Le fait que certains salariés de CAV se déclarent à temps complet alors que leur durée de travail légale est de 26 heures peut s'expliquer par le fait que cette durée peut varier sur tout ou partie de la période couverte par le CAV sous réserve qu'elle ne dépasse pas en moyenne le seuil légal sur cette période.

Encadré 3

RECONSTITUTION DES DURÉES EFFECTIVES DE CONTRAT

Pour déterminer la durée effective des contrats aidés, renouvellements compris, les déclarations des enquêtés sur les caractéristiques de leur contrat ont été confrontées aux fichiers administratifs de l'Agence de services et de paiement (ASP) utilisés pour l'échantillonnage. Ces derniers recensent les caractéristiques de l'ensemble des conventions individuelles d'embauche en contrat aidé ainsi que celles de leurs bénéficiaires. En effet, si les enquêtés fournissent des réponses globalement cohérentes avec les informations contenues dans les fichiers administratifs, ils ne sont pas toujours en mesure d'identifier précisément la date de fin de versement de l'aide – et donc du contrat aidé – lorsqu'ils sont restés chez leur employeur à l'issue de leur contrat initial (renouvellement de la convention ou poursuite du CDI / signature d'un nouveau contrat non aidé). Si près des trois quarts des enquêtés confirment lors de l'entretien téléphonique l'exactitude de la totalité des informations contenues dans les fichiers administratifs (dates d'entrée et de sortie du contrat aidé, type de contrat, nom de l'employeur), la date de fin du contrat aidé est néanmoins l'élément le plus souvent infirmé par les anciens bénéficiaires (dans un cas sur cinq). Les renouvellements de contrat aidé peuvent être repérés en partie dans l'enquête à partir de la description du premier emploi occupé à l'issue du contrat : si cet emploi est consécutif à la sortie du contrat aidé, de même nature et chez le même employeur, il peut alors être considéré comme un renouvellement du contrat aidé. Ce repérage est toutefois incomplet, notamment en cas de multiples renouvellements (sous-estimation de la

durée du contrat) ou de maintien chez l'employeur après la fin du contrat aidé (surestimation de la durée du contrat). Le cas échéant, les données administratives doivent être mobilisées.

Par ailleurs, les dates exactes de début et de fin du contrat aidé disponibles dans les données administratives ont permis de rectifier à la marge les durées de contrat aidé déclarées dans l'enquête. En effet, le calendrier d'activité du panel est construit sur une base mensuelle et ne prend en compte que les contrats de plus d'un mois : si deux situations s'étaient succédées dans le mois, l'enquêté devait indiquer celle qui avait duré le plus longtemps. Les contrats commencent donc systématiquement au premier du mois et se terminent en fin de mois. Étant donnée la distribution des dates de contrat observée dans les données de l'ASP (première quinzaine du mois pour les entrées et deuxième quinzaine pour les sorties), la construction du calendrier conduit à allonger artificiellement la durée du contrat aidé. Sur le graphique suivant, le calage des distributions de durées déclarées sur celles observées dans les fichiers administratifs est illustré par le passage de la courbe « Déclarations des enquêtés avec prise en compte des renouvellements de contrat aidé » à la courbe « Durées finales après retraitements ».

L'ensemble des retraitements a donc permis d'affiner le calcul de la durée effective totale des contrats et de s'assurer que le premier emploi après le contrat aidé ne correspondait pas à un éventuel renouvellement du contrat aidé de référence. →

subi dans la plupart des cas puisqu'ils déclarent qu'ils seraient prêts à effectuer un nombre d'heures de travail plus important et bénéficier ainsi d'une rémunération supérieure. En revanche, les bénéficiaires de contrats aidés du secteur marchand occupent le plus souvent des postes à temps complet (dans 75 % des cas).

Un suivi renforcé dans le secteur non marchand

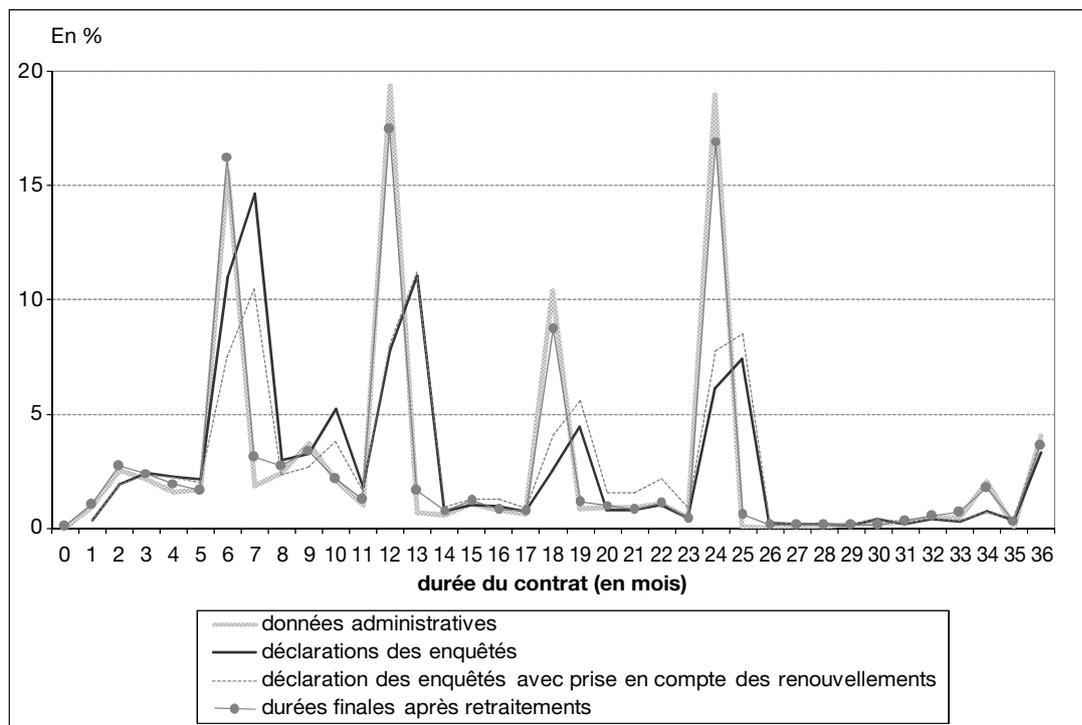
La loi de programmation pour la cohésion sociale de 2005 prévoit davantage d'obligations pour les employeurs en matière d'accompagnement et de formation pendant le contrat aidé que ce n'était le cas pour les contrats précédents. De telles actions sont ainsi obligatoires dans le cas du CAV et fortement recommandées pour

les autres contrats. Dans le cas du CIE et du CAE, l'aide à l'employeur est d'ailleurs susceptible d'être modulée en fonction des actions de formation et d'accompagnement prévues en faveur du bénéficiaire.

Les pratiques d'accompagnement et de formation diffèrent selon les secteurs : les bénéficiaires d'un contrat du secteur non marchand ont plus souvent été accompagnés ou formés que ceux passés par un contrat du secteur marchand (tableau 3). Dans ce dernier secteur, les formations consistent également plus souvent en une adaptation au poste de travail : les compétences acquises sont donc *a priori* moins transférables sur des emplois ultérieurs que celles acquises dans le cadre des formations suivies au cours d'un CAE ou d'un CAV. L'intensité de l'accompagnement, susceptible de jouer sur son efficacité, est également

Encadré 3 (suite)

Graphique
Effet des retraitements sur les durées effectives de contrat aidé déclarées dans le Panel 2008



Note : résultats non pondérés.

Lecture : d'après les données administratives de l'ASP, 3 % des contrats ont duré deux mois, c'est le cas de 2 % des contrats d'après les déclarations des enquêtés avec ou sans prise en compte des renouvellements. Finalement, après retraitements, 3 % des contrats ont duré deux mois.

Champ : demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE au 2^e trimestre 2005 en France métropolitaine et entrés en contrat aidé entre cette date et le 2^e trimestre 2007.

Source : ASP, base des conventions individuelles d'embauches en contrat aidé ; Dares, Panel 2008.

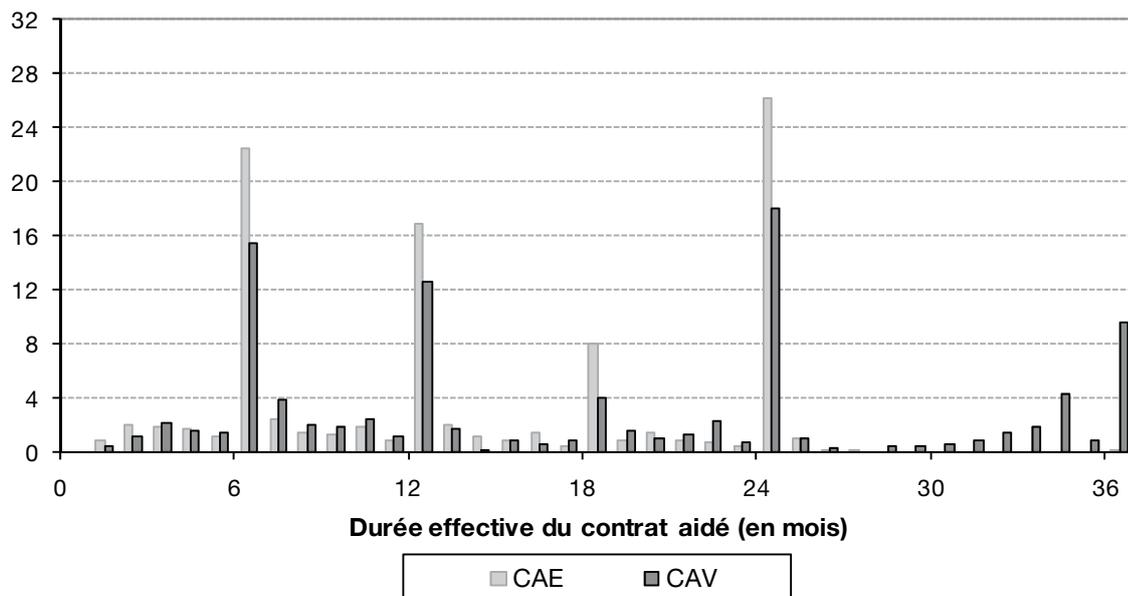
variable selon les dispositifs ainsi que parmi les bénéficiaires. Les bénéficiaires de contrats réservés aux minima sociaux ont été plus

souvent accompagnés que les autres, que ce soit en interne par un tuteur, ou en externe par une personne du SPE.

Figure II
Distribution des durées effectives* de contrats aidés après retraitements

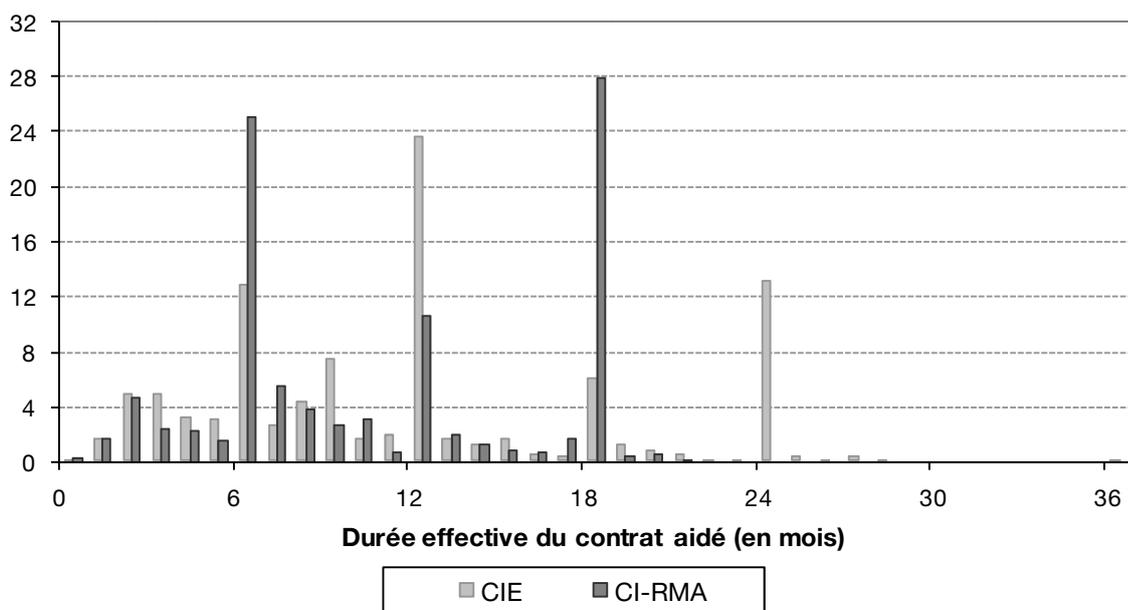
(a) Secteur non marchand

En %



(b) Secteur marchand

En %



Note : * pour les contrats aidés à durée indéterminée, la durée effective correspond à la durée de versement de l'aide financière.

Lecture : 17 % des CAE ont duré 12 mois au total, rupture et renouvellement compris.

Champ : demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE au 2^e trimestre 2005 en France métropolitaine et entrés en contrat aidé entre cette date et le 2^e trimestre 2007.

Source : ASP, base des conventions individuelles d'embauches en contrat aidé ; Dares, Panel 2008.

Typologie des bénéficiaires de contrat aidé

Afin de mieux identifier les caractéristiques des contrats proposés selon le profil des bénéficiaires, une typologie en cinq classes a été construite à l'aide d'une classification ascendante hiérarchique (figure III et encadré 4).

Classe 1 : des contrats courts à temps partiel avec un suivi renforcé pour des personnes peu qualifiées et éloignées de l'emploi

Cette première classe compte 21 % des bénéficiaires et regroupe des personnes en grande difficulté, recrutées environ pour moitié en CAE et pour moitié en CAV (tableau A.2 en annexe). Leurs employeurs sont des structures de taille intermédiaire, majoritairement des associations et des collectivités locales. Y sont également sur-représentées les structures porteuses de chantiers d'insertion¹¹, qui accueillent des personnes éloignées de l'emploi et prévoient des mesures d'accompagnement spécifiques. On trouve en effet dans cette classe beaucoup

de personnes peu qualifiées avec des difficultés de littératie et/ou de nationalité étrangère, handicapées ou en mauvaise santé, bénéficiaires de minima sociaux et de la CMUC ainsi que des personnes non imposables en 2005 – plus nombreuses à faire état de difficultés financières et à ne pas avoir de personnes sur qui compter le cas échéant. Leurs parcours professionnel antérieur est davantage marqué par l'alternance de courtes périodes d'emploi, de chômage et d'inactivité ou par une prédominance du chômage. Ces bénéficiaires déclarent également plus souvent être entrés en contrat aidé par défaut¹² ou pour améliorer leur situation financière. Compte tenu de la forte part des bénéficiaires de minima sociaux, les personnes

11. Les ateliers et chantiers d'insertion emploient des salariés en contrat aidé mais n'ont pas de statut juridique propre et sont donc portés par des structures qui sont dans près de 90 % des cas des associations (Avenel et Bahu, 2013).

12. L'entrée par défaut correspond aux modalités suivantes : « vous ne vouliez pas rester sans rien faire », « vous n'aviez pas d'autres propositions d'embauche que ce contrat aidé », « Pôle emploi, le Conseil général ou la mission locale vous l'avaient vivement conseillé ».

Tableau 3
Nature de la formation et fréquence de l'accompagnement en contrat aidé

	En %			
Part des bénéficiaires ayant été...	CAE	CAV	CIE	CI-RMA
... formés	29	33	21	21
Nature de cette formation*				
Adaptation au poste de travail	43	40	70	74
Préparation aux concours administratifs	9	8	0	0
Formation bureautique	10	12	6	7
Formation qualifiante	25	23	23	15
Remise à niveau des savoirs de base	14	20	6	5
Soutien à la définition du projet professionnel	14	17	9	15
... accompagnés en interne	42	50	25	34
Fréquence de cet accompagnement				
Tous les jours ou presque	54	48	66	56
Plusieurs fois par mois	15	19	11	17
Une seule fois par mois	16	17	12	13
Moins souvent	15	16	11	14
... accompagnés par une personne extérieure	20	23	9	15
Fréquence de cet accompagnement				
Plusieurs fois par mois	30	26	22	30
Une seule fois par mois	35	30	29	32
Moins souvent	35	44	50	38

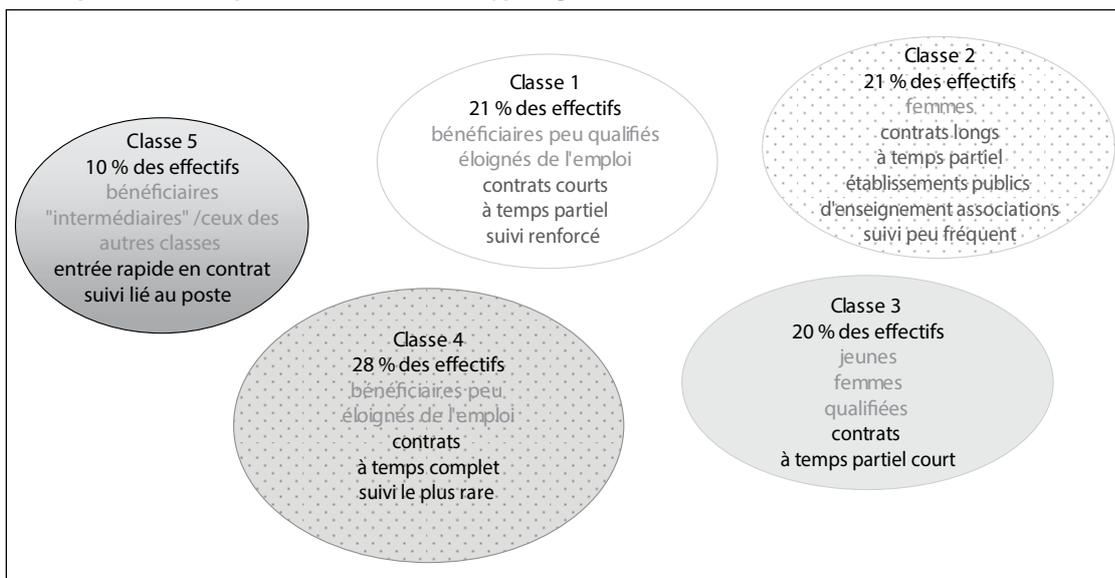
Note : * la somme des différents types de formations peut être supérieure à 100, car les bénéficiaires ont pu en suivre plusieurs durant leur contrat aidé.

Lecture : 29 % des bénéficiaires de CAE déclarent avoir été formés durant leur contrat aidé.

Champ : demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE au 2^e trimestre 2005 en France métropolitaine et entrés en contrat aidé entre cette date et le 2^e trimestre 2007.

Source : Dares, Panel 2008.

Figure III
Description des cinq classes issues de la typologie



Lecture : la classe 1 représente 21 % de l'effectif total des bénéficiaires de contrat aidé. Les bénéficiaires de cette classe sont peu qualifiés et éloignés de l'emploi. Ils se sont vus proposer des contrats courts, le plus souvent à temps partiel, assortis d'un suivi renforcé. Champ : demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE au 2^e trimestre 2005 en France métropolitaine et entrés en contrat aidé entre cette date et le 2^e trimestre 2007.

Source : Dares, Panel 2008.

Encadré 4

MÉTHODE UTILISÉE POUR CONSTRUIRE LA TYPOLOGIE

La typologie des bénéficiaires de contrat aidé a été réalisée à partir des données disponibles dans le *Panel 2008*, les conventions individuelles d'embauche en contrat aidé de l'ASP et le fichier historique de l'ANPE. Elle a été construite à l'aide d'une analyse factorielle multiple (AFM), suivie d'une classification ascendante hiérarchique (CAH).

L'AFM consiste à faire ressortir les principales informations contenues dans un ensemble de données, tout en minimisant la perte d'information. À partir des relations entre les différentes variables retenues pour l'analyse, elle permet de projeter les bénéficiaires de contrat aidé dans un espace de dimension plus réduite, structuré autour de différents axes. La répartition des individus sur chacun de ces axes permet alors de rendre lisible et hiérarchisée l'information contenue dans les données. Les neuf premiers axes, résumant près de 40 % de l'information, ont été retenus dans l'analyse. Les coordonnées des bénéficiaires sur ces axes ont ensuite été utilisées dans la CAH.

La classification vise à regrouper au sein d'une même classe les individus aussi proches que possible sur un ensemble de variables, ici les coordonnées de l'AFM. Le principe consiste à regrouper d'abord les deux bénéficiaires les plus proches, puis à agréger successivement deux à deux les éléments (bénéficiaires ou groupes de bénéficiaires) les plus

semblables jusqu'à ce que l'ensemble des individus se retrouve dans une classe unique. La classification est dite ascendante car elle part des données individuelles pour remonter vers le niveau agrégé, et hiérarchique car chaque classe d'une partition est incluse dans une classe de la partition suivante pour former des classes de plus en plus larges, produisant ainsi un arbre de classification dont la racine correspond à la classe regroupant l'ensemble des bénéficiaires. Le critère de proximité retenu dans cette étude pour construire les classes s'appuie sur la méthode de Ward, la plus couramment utilisée. Cinq classes ont été retenues au vu de l'arbre de classification puis consolidées : chaque individu a été affecté à la classe dont il est le plus proche du point de vue de sa distance au centre de gravité.

Contrairement à d'autres travaux (Bayardin, 2014 ; Baguelin, 2013), la typologie porte à la fois sur les bénéficiaires des secteurs marchand et non marchand afin d'avoir une vision globale de l'ensemble du dispositif. Les variables utilisées pour réaliser l'AFM sont les suivantes :

- Les caractéristiques des bénéficiaires de contrat aidé : sexe, âge, niveau de formation, nationalité, handicap, durée d'inscription à l'ANPE entre 1997 et 2005, perception d'un minimum social, type d'emploi recherché lors de l'inscription à l'ANPE, passage en contrat aidé entre 2002 et 2005 ; →

de cette classe déclarent plus souvent que les autres avoir trouvé leur contrat aidé grâce au service d'action sociale de la mairie ou du conseil général.

Les contrats signés sont plus courts que dans les autres classes et quasi-exclusivement à temps partiel, qualifié de subi dans trois quarts des cas. Néanmoins, les mesures d'accompagnement externe et de formation (hors adaptation au poste) sont plus fréquentes : plus de 30 % des bénéficiaires ont suivi ce type de formation et 37 % ont été accompagnés par une personne extérieure à la structure. Dans la majorité des cas, cet accompagnement a d'ailleurs été relativement intensif, les rencontres ayant lieu au moins une fois par mois. Les bénéficiaires ont été également relativement fréquemment accompagnés en interne par un tuteur (dans deux tiers des cas). Enfin, plus d'un tiers d'entre eux déclarent avoir eu un entretien avec l'ANPE pour préparer leur sortie de la structure, reflétant les difficultés d'insertion sur le marché du travail des personnes de ce groupe.

Classe 2 : des contrats longs à temps partiel pour les femmes embauchées dans des établissements publics d'enseignement ou des associations

Les bénéficiaires de cette classe, des femmes à 80 %, ont été embauchés en CAE ou en CAV majoritairement par des établissements publics d'enseignement (45 % contre au plus 25 % dans les autres classes) ou des associations. Les formations, quelle que soit leur nature, et les

actions d'accompagnement interne et externe sont peu fréquentes même si les contrats signés sont parmi les plus longs.

Dans cette classe sont surreprésentées les personnes handicapées ou en mauvaise santé, les allocataires de minima sociaux et les personnes peu qualifiées ; les jeunes y sont en revanche peu nombreux. Ces bénéficiaires déclarent un peu plus fréquemment avoir le sentiment d'avoir arrêté leurs études trop tôt, même s'ils occupent une position intermédiaire en termes de littératie. Leur situation financière demeure plus difficile que la moyenne, quoiqu'un peu plus favorable que celle des bénéficiaires de la classe précédente : trois quarts d'entre eux ne se sont pas acquittés de l'impôt sur le revenu et ceux qui ont quelque'un sur qui compter en cas de difficultés financières sont minoritaires. Les personnes de cette classe ont également connu davantage d'épisodes de chômage puisque 83 % d'entre elles ont passé plus de douze mois au chômage sur la période 1997-2005. Elles ont également plus fréquemment bénéficié d'un contrat aidé sur la période 2002-2005. Leur parcours professionnel antérieur à 2005 est d'ailleurs plus souvent marqué par une alternance de courtes périodes d'emploi, de chômage ou d'inactivité même si les parcours dominés par l'emploi sont aussi répandus. Lors de leur inscription au chômage, les bénéficiaires de cette classe avaient plus souvent comme objectif de travailler à tout prix et l'absence d'offres d'emploi dans leur domaine de compétences se révélait leur principal frein à l'emploi. Ils recherchaient plus souvent un CDI à temps partiel et leur contrat aidé se trouve être effectivement majoritairement à temps partiel.

Encadré 4 (suite)

- Les caractéristiques des contrats : durée effective, durée hebdomadaire travaillée, délai avant l'entrée en contrat, formation, accompagnement interne, accompagnement externe, entretien avec l'ANPE pour préparer la sortie ;
- Les caractéristiques des employeurs de contrat aidé : secteur d'activité, taille de l'établissement, statut de l'employeur, structure porteuse ou non d'un atelier et chantier d'insertion.

D'autres variables, dites « illustratives » car non mobilisée dans l'élaboration des classes, ont aidé à leur interprétation. Il s'agit, d'une part, de variables déclaratives

relatives à la situation des bénéficiaires avant leur entrée en contrat aidé : difficultés pour trouver un emploi, état de santé, littératie, rapport aux études et au travail, situation financière, parcours antérieur et objectif lors de l'inscription à l'ANPE, raison d'entrée en contrat aidé ; et, d'autre part, de variables relatives au contrat aidé : canal de recrutement, temps partiel subi, nature du contrat (CDD ou CDI) ou rupture anticipée du contrat.

Au total, la typologie fait intervenir 20 variables « actives » servant à construire les classes et 20 variables « illustratives ». L'ensemble des variables est présenté dans le tableau A.2 en annexe.

Classe 3 : des contrats à temps partiels courts pour les jeunes qualifiés

Cette classe se caractérise par une forte proportion de CAE à temps partiel court (moins de 26 heures par semaine), proposés par des associations ou des établissements publics intervenant majoritairement dans le secteur de l'éducation et de la santé.

Les personnes de cette classe sont essentiellement des femmes, jeunes et diplômées (de niveau supérieur ou égal au baccalauréat dans plus de 55 % des cas contre 40 % en moyenne dans les autres classes). Elles s'estiment plus souvent à l'aise financièrement et ont plus souvent des personnes sur qui compter en cas de difficultés financières. Lors de leur inscription à l'ANPE – souvent motivée par une fin de contrat ou une entrée (ou un retour) sur le marché du travail – elles souhaitaient plus souvent travailler dans un domaine précis ou correspondant à leur qualification. Le manque d'offres d'emploi dans leur domaine de compétences et l'insuffisance de leur expérience professionnelle constituent leurs principales difficultés d'accès à l'emploi. Étant plus jeunes, c'est plus souvent grâce à une mission locale¹³ qu'elles ont obtenu leur contrat aidé. Elles ont d'ailleurs fréquemment été accompagnées en externe durant celui-ci, à défaut d'avoir bénéficié particulièrement des mesures d'accompagnement interne ou de formation. Elles ont accepté leur contrat aidé pour acquérir de l'expérience ou parce que l'emploi proposé correspondait à ce qu'elles cherchaient.

Classe 4 : des contrats aidés marchands à temps complet ciblés sur les personnes moins éloignées de l'emploi

Cette classe compte davantage de diplômés, de seniors et d'hommes, qui ont, pour 90 % d'entre eux, signé des contrats aidés du secteur marchand : leurs employeurs sont pour la plupart des entreprises de petite taille, dans les secteurs de la construction, du commerce ou des services. Leurs contrats sont le plus souvent d'une durée intermédiaire, comprise entre six et douze mois, et très majoritairement à temps complet (dans 80 % des cas). Les actions de formation ou d'accompagnement sont en revanche plus rarement dispensées.

La situation financière des individus de ce groupe est plus favorable que celle des autres bénéficiaires : ils déclarent plus fréquemment

payer l'impôt sur le revenu et plus rarement percevoir un minimum social ou être bénéficiaires de la CMU. Ils entretiennent également des liens plus forts avec le marché du travail : ils sont les plus nombreux à déclarer un parcours antérieur dominé par l'emploi et près de 30 % déclarent ne rencontrer aucune difficulté dans leurs recherches d'emploi. Leur inscription à Pôle emploi a plus souvent eu lieu suite à un licenciement et ils recherchaient plus fréquemment un CDI à temps plein. Les bénéficiaires de cette classe sont également entrés rapidement en contrat aidé : 70 % d'entre eux l'ont fait au cours des douze mois suivant leur inscription. Cette entrée est par ailleurs plus souvent le résultat de leurs relations personnelles ou professionnelles¹⁴.

Classe 5 : des bénéficiaires recrutés rapidement en contrat aidé et formés pour être opérationnels sur leur poste

Employés à la fois dans les secteurs marchand et non marchand, les bénéficiaires de cette classe se distinguent par le fait d'avoir été très fréquemment formés – cette formation consistant dans la grande majorité des cas en une adaptation au poste de travail – et d'avoir reçu un accompagnement interne particulièrement intensif : seuls 30 % d'entre eux n'ont pas été suivis par un tuteur et 13 % l'ont été moins d'une fois par jour. Ils ont été recrutés dans des secteurs d'activité variés, aussi bien à temps partiel qu'à temps complet. Leurs employeurs sont pour la plupart des associations ou des entreprises de moins de 50 salariés qui leur ont proposé des CAE et des CIE.

En effet, les individus de cette classe (10 % des bénéficiaires) sont dans une position intermédiaire par rapport à ceux des autres classes, que ce soit en matière de répartition homme/femme, de qualification ou de perception d'un minimum social. Leur parcours a été plus souvent marqué par l'emploi ; ils déclaraient d'ailleurs dans 30 % des cas ne pas rencontrer de difficultés dans leurs recherches d'emploi. Lors de leur inscription à l'ANPE au deuxième trimestre 2005, ils avaient souvent comme objectif de travailler dans un domaine précis ou correspondant

13. Les missions locales ont pour objectif d'aider les jeunes de 16 à 25 ans à s'insérer socialement et professionnellement. Elles sont chargées de les accueillir, de les informer, de les conseiller et si besoin de les accompagner pour faciliter leur accès à l'emploi.

14. Le rôle de ces relations dans l'accès aux contrats aidés marchands a déjà été mis en évidence par d'autres travaux (Fendrich, Gratadour, Rémy, 2010).

à leur qualification. Comme les bénéficiaires de la classe précédente, ils déclarent plus souvent avoir mobilisé leurs relations personnelles et professionnelles pour trouver leur contrat aidé. Ils ont également souvent répondu à des annonces ou envoyé des candidatures spontanées. Leur entrée en contrat aidé a d'ailleurs été essentiellement motivée par l'acquisition d'une expérience ou par le fait que l'emploi proposé correspondait à ce qu'ils cherchaient.

Au total, cette typologie met en évidence la grande diversité des contrats aidés proposés aux bénéficiaires selon leur profil et leur situation vis-à-vis du marché du travail. Cette diversité des dispositifs comme des bénéficiaires se traduit par des trajectoires professionnelles variées à l'issue du contrat aidé.

Analyse des trajectoires professionnelles des bénéficiaires

Devenir des demandeurs d'emploi passés par un contrat aidé

Le calendrier d'enquête permet d'identifier mois par mois la situation professionnelle des bénéficiaires depuis leur inscription à l'ANPE au deuxième trimestre 2005 jusqu'à leur seconde interrogation entre novembre 2009 et mars 2010. Choisir de comparer les trajectoires depuis la date d'inscription à l'ANPE présente l'avantage de placer l'ensemble des bénéficiaires dans un contexte économique identique, neutralisant ainsi l'effet de la conjoncture sur leur insertion professionnelle. Cet effet de la conjoncture sur le taux de retour à l'emploi des bénéficiaires a d'ailleurs été mis en évidence par de nombreux travaux (Berger *et al.*, 2002 ; Biau *et al.*, 2008 ; Fendrich et Rémy, 2009). En revanche, cette approche conduit à agréger des situations hétérogènes vis-à-vis du passage en contrat aidé (bénéficiaires ayant ou non terminé leur contrat aidé, depuis plus ou moins longtemps, etc.).

Au cours des quatre années qui ont suivi leur inscription à l'ANPE, les trajectoires sur le marché du travail des bénéficiaires de contrats aidés sont contrastées (figure IV). Après une phase plus ou moins rapide d'entrée en contrat aidé, la part des bénéficiaires en emploi, aidé ou non, se stabilise à un niveau relativement élevé pour les bénéficiaires de CIE et, dans une moindre mesure, de CI-RMA. Pour les

bénéficiaires de contrats aidés du secteur non marchand, en particulier de CAV, la part des individus en emploi diminue avec l'échelonnement des sorties de dispositif. En effet, la fin de l'aide de l'État est beaucoup moins souvent suivie d'un maintien dans l'emploi chez le même employeur dans le secteur non marchand que dans le secteur marchand (Fendrich et Rémy, 2009). Les bénéficiaires d'un contrat aidé marchand accèdent également plus souvent à un emploi chez un autre employeur. Pour tous les bénéficiaires, la fréquence des situations d'emploi non aidé augmente au cours du temps. Quel que soit l'horizon retenu, la part des bénéficiaires inactifs ou en formation reste minoritaire, même si elle est plus élevée pour ceux passés par un contrat aidé du secteur non marchand. Quatre ans après leur inscription à l'ANPE, environ 75 % et 65 % des personnes passées respectivement par un CIE et par un CI-RMA sont en emploi, le plus souvent non aidé. C'est moins fréquemment le cas de celles recrutées dans le secteur non marchand : un peu moins de 60 % des personnes passées par un CAE sont en emploi (environ 15 % d'entre elles étant en contrat aidé) et un peu moins de 50 % de celles passées par un CAV (environ 45 % d'entre elles étant en contrat aidé).

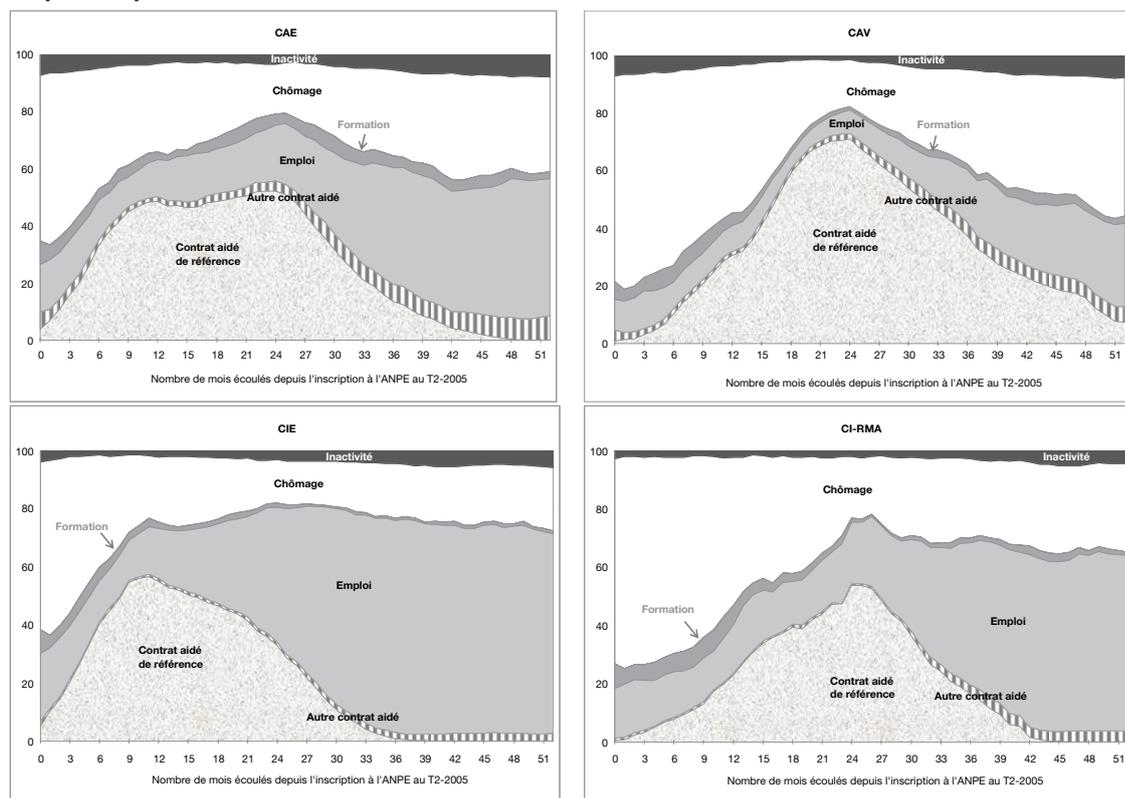
Déroulement du contrat aidé et insertion professionnelle

Compte tenu de l'échelonnement des entrées en contrat aidé entre le printemps 2005 et le printemps 2007 et de la durée variable de ces contrats, les bénéficiaires peuvent être, à chaque date calendaire, à des stades différents de leur passage en contrat aidé. Ainsi, par exemple, un an après leur inscription, certains bénéficiaires peuvent avoir vu leur contrat prendre fin quand d'autres n'y sont pas encore entrés. Il n'est donc pas possible de mesurer les effets du déroulement du contrat aidé sur le devenir des bénéficiaires à une date donnée. Une solution alternative consiste à comparer leurs trajectoires depuis leur sortie de contrat aidé. En contrepartie, leurs situations seront comparées à des dates calendaires différentes – les sorties étant réparties dans le temps – donc dans des situations conjoncturelles variables. Les résultats obtenus vont dans le même sens que précédemment : à leur sortie de contrat aidé, les bénéficiaires d'un contrat aidé du secteur marchand occupent plus souvent un emploi que les autres, non aidé dans la quasi-totalité des cas. *A contrario*, la part de l'emploi aidé est plus élevée pour

les salariés à l'issue d'un contrat aidé du secteur non marchand. Au sein de chaque secteur, l'accès à l'emploi immédiatement à la sortie du contrat est moins fréquent pour les bénéficiaires

d'un contrat réservé aux allocataires de minima sociaux (tableau 4). Néanmoins, les bénéficiaires de CAV suivis dans le *Panel 2008* sont sortis de leur contrat aidé dans une conjoncture

Figure IV
Comparaison des trajectoires des bénéficiaires de contrat aidé depuis leur inscription à l'ANPE au printemps 2005



Lecture : 12 mois après leur inscription à l'ANPE, 48 % des bénéficiaires de CAE sont dans le contrat aidé de référence, 2 % sont dans un autre contrat aidé que celui de référence, 13 % sont en emploi non aidé, 3 % en formation, 31 % au chômage et 3 % sont inactifs. *Champ* : demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE au 2^e trimestre 2005 en France métropolitaine et entrés en contrat aidé entre cette date et le 2^e trimestre 2007.

Source : Dares, Panel 2008.

Tableau 4
Situation déclarée par les bénéficiaires à leur sortie de contrat aidé

Situation à la sortie du contrat aidé	En %			
	CAE	CAV	CIE	CI-RMA
Emploi	41	26	70	57
dont emploi aidé	3	3	1	1
dont emploi non aidé	38	23	69	56
dont CDI	9	4	56	37
Chômage	47	64	25	38
Formation	6	4	1	1
Inactivité	6	6	4	4

Lecture : 41 % des bénéficiaires de CAE étaient en emploi à la sortie de leur contrat aidé.

Champ : demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE au 2^e trimestre 2005 en France métropolitaine entrés en contrat aidé entre cette date et le 2^e trimestre 2007 et dont le contrat aidé est terminé à la date d'interrogation.

Source : Dares, Panel 2008.

plus dégradée que les bénéficiaires des autres dispositifs (en raison d'une entrée souvent plus tardive et de contrats plus longs en moyenne), ce qui a pu affecter leur insertion dans l'emploi.

Ces écarts de taux de sortie vers l'emploi à l'issue des différents dispositifs sont en partie le reflet de la diversité des publics ciblés par chaque type de contrat aidé, ainsi que des mesures d'accompagnement et de formation mises en œuvre durant le contrat. Afin d'isoler l'effet spécifique de chaque dimension de l'hétérogénéité du programme (accompagnement, formation, durée, temps de travail, etc.), il est nécessaire de neutraliser les différences de caractéristiques entre les bénéficiaires d'un programme particulier et les autres bénéficiaires, ainsi que celles de leurs employeurs respectifs. En effet, les salariés ayant bénéficié d'une formation ou d'un accompagnement en interne sous forme de tutorat ont généralement un profil spécifique, caractérisé par un niveau de diplôme supérieur à la moyenne des bénéficiaires et un faible taux de

rupture de contrat avant terme ; ils travaillaient également un peu plus souvent dans une association. De même, les salariés en contrat aidé ont été plus souvent accompagnés en externe (conseiller ANPE/mission locale, référent RMI) lorsqu'ils étaient bénéficiaires du RMI ou lorsque leur contrat a été de courte durée.

La richesse des informations disponibles dans le *Panel 2008* permet de tenir compte d'un grand nombre de caractéristiques des bénéficiaires, et ainsi de mieux isoler l'effet des différentes modalités du contrat aidé. Le tableau 5 présente les résultats de l'estimation par une régression logit de la probabilité d'être en contrat à durée indéterminée six mois après la sortie du contrat aidé¹⁵. La fenêtre d'observation est assez courte pour certains bénéficiaires en raison de

15. Dans le tableau, ne sont présentées que les principales variables explicatives mais la régression intègre également l'ensemble des variables liées à la recherche d'emploi, à l'environnement familial et aux conditions de vie.

Tableau 5
Estimation de la probabilité d'être en CDI non aidé six mois après la sortie du contrat aidé, régressions logit

	CAE	CAV	CIE	CI-RMA
Caractéristiques individuelles du bénéficiaire				
Âge				
< 26 ans	0,144	0,302	- 0,026	0,647
De 26 à 50 ans	0,257	0,654	- 0,258	- 0,635
> 50 ans	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Femme	0,157	0,073	0,198	0,436
Diplôme				
< CAP-BEP	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
CAP-BEP	- 0,171	0,249	- 0,514**	0,943**
Niveau Bac	0,014	- 0,083	- 0,168	0,705
> Bac	0,079	0,099	- 0,221	0,887**
Handicap				
Pas de handicap	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Handicap reconnu administrativement	- 0,425	- 0,778	- 0,518**	- 0,601
Handicap non reconnu administrativement	- 0,217	- 2,441**	- 0,893**	- 0,534
Origine				
Aucun parent d'origine extra-européenne	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Un parent d'origine extra-européenne	- 1,188**	- 0,078	- 0,243	1,011**
Deux parents d'origine extra-européenne	- 0,050	1,019**	- 0,235	0,253
Caractéristiques relatives au contrat aidé				
Délai avant l'entrée en contrat				
< 6 mois	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Entre 6 et 12 mois	- 0,080	0,490	0,559***	- 0,882*
> 12 mois	- 0,365	0,040	0,838***	- 0,263 →

l'échelonnement des dates d'entrée en dispositif sur une période de deux ans. Certains bénéficiaires sont ainsi encore en contrat aidé ou en sont sortis depuis moins de six mois : ils sont alors exclus des estimations. Cette situation ne concerne que les bénéficiaires du secteur non marchand (14 % des CAV et moins de 0,5 % des CAE).

Dans le secteur marchand, quel que soit le type de contrat considéré, la probabilité d'être en CDI six mois après la sortie augmente avec la durée effective passée en contrat aidé. Les résultats sont en revanche plus ambigus pour la durée passée au chômage avant l'entrée en contrat aidé. Néanmoins, une entrée plus tardive en CIE semble jouer favorablement sur la

Tableau 5 (suite)

	CAE	CAV	CIE	CI-RMA
Type d'employeur				
<i>Association</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>		
Collectivité territoriale	- 0,536*	- 0,280		
Établissement public d'enseignement	- 1,648***	- 1,078**		
Autre	- 0,857***	- 0,043		
Taille de l'établissement				
< 10 salariés	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
De 10 à 19 salariés	0,324	- 0,557	0,455*	1,276***
De 20 à 49 salariés	0,271	- 0,530	0,534**	1,220***
50 salariés ou plus	0,461*	- 0,653*	0,572**	1,562***
Secteur d'activité				
<i>Tertiaire</i>			<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Agriculture			- 0,109	- 0,643
Industrie			- 0,019	- 0,357
Construction			- 0,281	0,569
Durée effective du contrat				
< 6 mois	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Entre 6 et 12 mois	- 0,113	- 0,339	1,000***	0,598*
> 12 mois	0,196	0,348	1,187***	1,335***
Temps partiel subi	- 0,384*	- 0,454	- 0,133	0,149
Accompagnement externe	0,063	0,731**	- 0,565**	0,812**
Accompagnement interne				
Tous les jours	0,114	- 0,166	0,563***	0,045
Moins souvent	- 0,263	- 0,448	0,043	- 0,277
<i>Aucun</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Formation durant le contrat				
Adaptation au poste de travail	- 0,011	0,259	- 0,047	0,271
Formation qualifiante	0,791**	0,232	0,886***	0,523
Formation bureautique	- 0,767	1,255**		
Autre formation	0,137	- 0,455	0,059	0,010
<i>Aucune</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Contrat aidé à durée déterminée			- 0,767***	- 0,987***
Observations	1 084	940	1 257	518

Note : contrôles non présentés : ensemble des variables introduites dans le tableau A.1 à l'exception du taux de chômage qui est ici celui observé à la sortie du dispositif. Seuils de significativité : * 10 % ; ** 5 % ; *** 1 %.

Lecture : les bénéficiaires de CAE ayant travaillé dans un établissement public d'enseignement ont moins de chances d'être en contrat à durée indéterminée six mois après la fin de leur contrat que ceux ayant travaillé dans une association.

Champ : demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE au 2^e trimestre 2005 en France métropolitaine, entrés en contrat aidé entre cette date et le 2^e trimestre 2007 et dont le contrat aidé est terminé depuis au moins six mois à la date d'interrogation.

Sources : Pôle emploi, FH, ASP, base des conventions individuelles d'embauches en contrat aidé, Dares, Panel 2008.

probabilité d'occuper un emploi stable. Cette probabilité est également supérieure pour les bénéficiaires embauchés dans des établissements de plus de dix salariés ou ayant signé un contrat aidé à durée indéterminée dans le secteur marchand¹⁶. Concernant le contenu du contrat, recevoir une formation qualifiante est positivement corrélé au retour à l'emploi des bénéficiaires de CAE et de CIE. Dans le cas des CAV, cette corrélation positive n'est observée que pour la formation bureautique. Ce lien entre formation et trajectoire professionnelle ultérieure est faible par rapport à ce que suggèrent les corrélations observées à partir de l'enquête régulière auprès des sortants de contrat aidé (Fendrich et Rémy, 2009). Ceci peut s'expliquer notamment par la prise en compte de nombreuses caractéristiques des bénéficiaires de formation favorables au retour à l'emploi non observées dans l'enquête auprès des sortants. Les résultats sur les mesures d'accompagnement sont plus difficiles à interpréter et dépendent du contrat considéré, avec toutefois une relation positive non négligeable entre accompagnement externe et retour à l'emploi stable pour les bénéficiaires d'un contrat réservé aux allocataires de minima sociaux. Cette relation positive est également observée pour les bénéficiaires de CIE ayant reçu un accompagnement interne intensif.

La relation au travail après le passage en contrat aidé

Outre un objectif de réinsertion durable des bénéficiaires, les contrats d'aide à l'emploi visent plus modestement à rétablir le lien des bénéficiaires avec le marché du travail. Le *Panel 2008* permet d'éclairer cette problématique (tableau 6). Fin 2009, la majorité des personnes passées par un contrat aidé déclarent que le « travail est aussi important que d'autres choses » près d'un quart déclarent néanmoins que « le travail est [pour eux] plus important que tout le reste », en particulier lorsqu'ils bénéficient ou ont bénéficié de minima sociaux. L'importance accordée au travail est d'autant plus grande que les individus rencontrent des difficultés pour s'insérer sur le marché du travail : c'est notamment le cas des demandeurs d'emploi au moment de l'enquête, mais aussi des personnes ayant le sentiment d'avoir dû arrêter trop tôt leurs études ou ayant des difficultés de littératie, ou encore de celles qui ne pensent pas que les études leur ont permis de réussir dans la vie.

Parmi les atouts que les bénéficiaires pensent détenir pour obtenir un emploi, sont principalement citées la capacité d'adaptation et une bonne expérience professionnelle. Cette dernière est plus fréquemment avancée par les personnes passées par un CIE. De manière générale, les anciens bénéficiaires d'un contrat du secteur marchand mentionnent un peu plus souvent leurs relations personnelles et professionnelles, tandis que ceux du secteur non marchand mettent davantage en avant leur caractère entreprenant dans leurs démarches.

Cette distinction entre secteur marchand et non marchand se retrouve également pour le critère jugé déterminant dans l'acceptation d'un emploi. Les bénéficiaires de CIE et CI-RMA déclarent plus souvent que leur critère déterminant pour accepter un poste est le salaire – du fait notamment de leur meilleure insertion professionnelle – tandis que c'est la proximité géographique qui prime pour les bénéficiaires d'un CAV ou l'intérêt du travail pour les bénéficiaires d'un CAE. De manière générale, les bénéficiaires de contrats réservés aux minima sociaux déclarent plus souvent avoir fait (ou être prêts à faire) des concessions sur ce critère¹⁷, ce qui peut s'expliquer par une situation plus difficile sur le marché du travail à la date d'enquête (les enquêtés au chômage sont deux fois plus nombreux à déclarer être prêts à faire des concessions que ceux occupant un emploi).

Regard porté sur les contrats aidés

Le regard porté par les bénéficiaires sur les contrats aidés et la manière dont se forge cette opinion constituent un angle d'approche complémentaire des analyses précédentes (Benoteau et Rémy, 2013). Deux points de vue sont retenus par la suite : d'une part, le regard des bénéficiaires sur leur propre expérience en contrat aidé et, d'autre part, leur opinion sur ces dispositifs en général.

16. Le maintien chez l'employeur à l'issue d'un contrat aidé en CDI n'est pas systématique : le salarié peut avoir quitté l'employeur pour occuper un autre emploi à durée indéterminée (les ruptures sont fréquentes en CDI) ou l'employeur pourrait décider de mettre fin au contrat à l'issue du versement de l'aide.

17. Les critères sur lesquels les concessions semblent les plus fréquentes sont les caractéristiques du contrat de travail ou les perspectives d'évolution dans l'entreprise.

Un contrat aidé sert avant tout à acquérir de l'expérience

Les personnes passées par un contrat aidé considèrent souvent que le principal apport de ce dernier a été de leur permettre d'acquérir de l'expérience ou des compétences (tableau 7), et ce d'autant plus qu'ils ont suivi une formation durant leur contrat aidé (36 % contre 26 % en l'absence de formation). Les anciens bénéficiaires d'un contrat aidé du secteur marchand sont plus nombreux à estimer que le passage en contrat aidé leur a principalement permis de retrouver un emploi, en lien avec une trajectoire professionnelle ultérieure plus favorable. En revanche, très peu de bénéficiaires considèrent que le passage en contrat aidé leur a offert, en premier lieu, la possibilité de se faire des relations utiles pour retrouver

un emploi. Outre ces dimensions professionnelles, environ 20 % des bénéficiaires, quel que soit le dispositif, estiment que leur passage par un contrat aidé leur a permis principalement d'améliorer leur situation financière. Dans le secteur non marchand, ils sont un peu plus nombreux à considérer que le contrat aidé leur a permis avant tout de se sentir utile et de reprendre confiance. Ils considèrent également moins souvent que ce contrat « ne leur a servi à rien ». Cette différence de perception peut s'expliquer en partie par la plus grande proximité du marché du travail des anciens bénéficiaires d'un contrat marchand : ils peuvent avoir de ce fait de plus grandes exigences à l'égard des contrats aidés, portant *in fine* un jugement plus sévère sur ces derniers. De manière générale, les personnes qui n'ont pas suivi de formation pendant le contrat ou qui

Tableau 6
Rapport au travail

	CAE	CAV	CIE	CI-RMA
En %				
Dans votre vie en général, le travail				
Est plus important que tout le reste	23	27	23	25
Est important, mais autant que tout le reste	59	58	59	59
Est important, mais moins que d'autres choses	16	13	16	13
N'a que peu d'importance	2	2	2	3
Principal atout pour obtenir un emploi				
Une bonne formation	10	9	10	9
Une bonne expérience professionnelle	24	22	33	26
Vos relations professionnelles / personnelles	7	7	10	10
Votre mobilité géographique	6	6	3	5
Votre caractère entreprenant dans vos démarches	16	17	14	14
Votre capacité d'adaptation	32	33	27	33
Aucun atout	3	5	2	2
Autre (y compris ne sait pas et non-réponse)	2	1	1	1
Critère déterminant pour accepter un emploi				
La proximité géographique	16	18	13	14
Le salaire	15	15	29	25
Les caractéristiques du contrat*	14	16	10	13
Les aspects relationnels**	2	3	5	4
L'emploi correspond à vos compétences	15	15	13	13
L'intérêt du travail / perspectives d'évolution	17	14	15	15
La compatibilité avec l'état de santé	2	2	2	2
Aucun critère	10	10	8	9
Autre (y compris ne sait pas et non-réponse)	9	7	6	5

Note : * elles comprennent les horaires, la durée du travail, le type de contrat ou encore le type d'employeur ; ** il s'agit de l'ambiance de travail avec les collègues ainsi que des relations avec l'employeur.

Lecture : 23 % des bénéficiaires de CAE considèrent que le travail est plus important que tout le reste.

Champ : demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE au 2^e trimestre 2005 en France métropolitaine et entrés en contrat aidé entre cette date et le 2^e trimestre 2007.

Source : Dares, Panel 2008.

n'ont pas été au terme de leur contrat considèrent plus souvent que le passage en contrat aidé ne leur a pas été utile.

Concernant le déroulement de leur contrat aidé, les deux tiers des bénéficiaires estiment que le métier exercé pendant le contrat correspondait au métier qu'ils souhaitent exercer et 60 % qu'il correspondait à leur niveau de formation (initiale ou ultérieure). Les bénéficiaires ayant mentionné être à temps partiel pendant leur contrat déclarent généralement qu'ils auraient souhaité travailler davantage avec une hausse correspondante de leur rémunération (leur temps partiel est alors qualifié de subi).

Le jugement porté sur les contrats aidés dépend en large partie des attentes du bénéficiaire vis-à-vis de ce contrat. Comme l'ont déjà montré d'autres travaux (Charpail et Zilberman, 2002 ; Simonin, 2002), ces attentes sont susceptibles de varier selon les motivations professionnelles des personnes, leur profil ou leur parcours antérieur sur le marché du travail. Ainsi, les primo-entrants sur le marché du travail estiment plus souvent que le passage en contrat aidé leur a d'abord permis d'acquérir de l'expérience ou des compétences. Tel est aussi le cas des personnes qui souhaitent

travailler dans un domaine précis juste avant d'entrer en contrat aidé « plutôt que travailler à tout prix », ou encore de celles dont le parcours avant l'inscription à l'ANPE a été marqué principalement par l'inactivité. En revanche, les personnes qui ont connu principalement des épisodes de chômage valorisent davantage l'apport financier du passage en contrat aidé.

L'opinion qu'ont les bénéficiaires de l'utilité de leur passage en contrat aidé dépend aussi de leur situation professionnelle après le contrat aidé. Ainsi, 24 % des personnes en CDI lors de l'enquête déclarent que le contrat aidé leur a permis en premier lieu de retrouver un emploi contre 15 % des personnes au chômage à cette date. Plus généralement, l'utilité que les bénéficiaires déclarent avoir retirée de leur passage en contrat aidé pour accéder à un emploi ultérieur diminue avec le nombre d'emplois occupés depuis la fin de leur contrat aidé. Par ailleurs, à mesure que les emplois se succèdent, les aspects professionnels (l'expérience et les compétences acquises ainsi que la formation professionnelle suivie pendant le contrat), essentiels lors du premier emploi après le contrat aidé, passent au second plan au profit des aspects plus personnels (confiance en soi).

Tableau 7
Opinion des bénéficiaires sur l'utilité principale de leur passage en contrat aidé

En %

	CAE	CAV	CIE	CI-RMA
Que vous a permis en premier le passage en contrat aidé ?				
D'acquérir de l'expérience ou des compétences	33	25	24	21
De vous sentir utile, reprendre confiance	21	27	15	18
D'améliorer votre situation financière	18	22	20	20
De retrouver un emploi	15	12	24	22
De vous faire des relations pour trouver un emploi	6	4	3	3
Ce contrat n'a servi à rien	7	10	14	17
Degré de satisfaction sur le contenu du contrat aidé				
Emploi correspond au niveau de...				
... formation initiale et suivie plus tard	16	12	13	12
... formation initiale	34	22	26	23
... formation suivie plus tard	8	12	13	11
... ne correspond ni à l'un, ni à l'autre	42	41	36	44
Métier exercé correspond au métier souhaité	66	63	69	67
Souhaiterait faire plus d'heures*	83	81	64	71

Note : * uniquement sur le champ des individus à temps partiel.

Lecture : 33 % des bénéficiaires de CAE estiment que leur passage en contrat aidé leur a principalement permis d'acquérir de l'expérience ou des compétences.

Champ : demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE au 2^e trimestre 2005 en France métropolitaine et entrés en contrat aidé entre cette date et le 2^e trimestre 2007.

Source : Dares, Panel 2008.

Plus de 90 % des bénéficiaires considèrent qu'un contrat aidé est un bon moyen de reprendre contact avec le monde du travail

Les bénéficiaires ont une perception générale des contrats aidés qui varie peu selon les contrats considérés. Environ la moitié d'entre eux considèrent qu'un contrat aidé est un contrat comme un autre, même si cette proportion est légèrement supérieure pour ceux passés par un contrat aidé du secteur marchand (tableau 8). Souvent recrutés en CDI et maintenus chez leur employeur à l'issue du contrat, ces derniers n'ont pas nécessairement vécu leur passage en contrat aidé comme un type d'emploi particulier. Les personnes dont le contrat aidé s'est déroulé dans de bonnes conditions (emploi correspondant à leur niveau de formation initiale, accompagnement en interne...) assimilent également davantage celui-ci à un emploi comme un autre. En revanche, c'est moins souvent le cas de celles dont le contrat a été rompu avant le terme prévu ou qui étaient en temps partiel subi. Les personnes les plus diplômées

ou celles qui accordent une importance particulière à l'adéquation entre l'emploi et leurs compétences ou à la qualité des relations de travail estiment également moins souvent qu'un contrat aidé est un emploi comme un autre.

Interrogés sur les différences entre un contrat aidé et un « autre contrat de travail », les bénéficiaires de contrats aidés ont tendance à généraliser les caractéristiques de leur contrat à l'ensemble des contrats aidés. Ainsi, plus des deux tiers des demandeurs d'emploi passés par un contrat aidé du secteur non marchand pensent, à tort, que les contrats aidés sont toujours à temps partiel, contre un quart environ de ceux passés par un contrat du secteur marchand. Les emplois à temps complet sont en effet minoritaires parmi les CAE et inexistantes parmi les CAV. De même, compte tenu d'une rémunération plus faible pendant leur contrat, les personnes passées par un CAE ou CAV sont plus nombreuses à penser qu'un contrat aidé est toujours rémunéré au Smic. Elles sont cependant mieux informées du fait que les contrats aidés sont réservés à un public

Tableau 8
Opinion générale sur les contrats aidés

	En %			
Selon vous,...	CAE	CAV	CIE	CI-RMA
...un contrat aidé est-il un contrat comme un autre ?				
Oui	50	45	57	54
Non	50	54	41	45
Ne sait pas	0	1	2	1
...les employeurs considèrent-ils une expérience en contrat aidé comme un atout?				
Oui	59	56	60	54
Non	31	30	30	35
Non, au contraire	7	9	6	8
Ne sait pas	3	4	4	3
...un contrat aidé permet-il de retrouver un emploi ordinaire non aidé ?				
Oui	63	60	72	68
Non	29	33	22	26
Non, au contraire	6	5	4	4
Ne sait pas	1	2	2	2
...un contrat aidé est-il un bon moyen de reprendre contact avec le monde du travail				
Oui	93	93	92	93
Non	6	6	6	5
Non, au contraire	0	1	1	1
Ne sait pas	1	0	1	0

Lecture 50 % des bénéficiaires de CAE considèrent qu'un contrat aidé est un contrat comme un autre.

Champ : demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE au 2^e trimestre 2005 en France métropolitaine et entrés en contrat aidé entre cette date et le 2^e trimestre 2007.

Source : Dares, Panel 2008.

particulier (67 % d'entre elles contre 58 % parmi les anciens bénéficiaires de CIE notamment en raison de leur plus grande proximité avec le marché du travail).

Près de 60 % des personnes recrutées en contrat aidé considèrent que l'expérience d'un tel contrat peut être considérée comme un atout par les employeurs, les différences d'opinion variant peu selon le type de contrat aidé par lequel ils sont passés (tableau 8). Moins de 10 % estiment au contraire qu'une telle expérience peut constituer un handicap. De manière générale, plus de 90 % des bénéficiaires voient le contrat aidé comme un bon moyen de reprendre contact avec le marché du travail, sans distinction notable selon les contrats aidés. Ils sont moins nombreux (les deux tiers environ) à considérer que le contrat aidé permet de retrouver un emploi ordinaire non aidé. Cette opinion est toutefois plus fréquente parmi les bénéficiaires d'un contrat aidé du secteur marchand (72 % des anciens bénéficiaires de CIE contre 63 % de ceux passés par un CAE). Ainsi, l'appréciation des enquêtés à l'égard des contrats aidés se révèle plutôt favorable. Près de 80 % des anciens bénéficiaires déclarent qu'ils accepteraient un tel contrat s'ils étaient au chômage au moment de l'enquête.

* *
*

La richesse des informations disponibles dans le *Panel 2008* permet d'appréhender finement les relations que les bénéficiaires de contrat aidé entretiennent avec le marché du travail. Le degré d'éloignement du marché du travail des bénéficiaires avant leur passage en contrat aidé varie grandement selon les contrats. Une modélisation de la probabilité d'entrer en contrat aidé dans le secteur marchand plutôt que non marchand met ainsi en évidence les plus grandes

difficultés rencontrées par les bénéficiaires du secteur non marchand, que ce soit en termes de freins à l'emploi, de parcours antérieur sur le marché du travail ou encore de conditions de vie. Au sein d'un type de contrat donné, les caractéristiques des contrats offerts varient également selon le profil des bénéficiaires. Une classification réalisée sur l'ensemble d'entre eux met en lumière cinq types de ciblage particuliers : des contrats comprenant un suivi renforcé pour les personnes en grande difficulté, des contrats longs mais à temps partiel pour les femmes recrutées dans les établissements publics, des contrats à temps partiels courts pour les jeunes qualifiés, des contrats marchands à temps complet pour les bénéficiaires peu éloignés de l'emploi, et enfin des contrats assortis d'un suivi visant à rendre opérationnels les salariés de profil intermédiaire.

Cette diversité des bénéficiaires et des dispositifs se traduit par une grande hétérogénéité des parcours professionnels à l'issue du contrat aidé et des appréciations des bénéficiaires sur l'utilité de ces contrats. Cette étude confirme un résultat classique sur les contrats aidés : les bénéficiaires passés par un contrat du secteur non marchand sont par la suite moins souvent en emploi – en particulier non aidé – que ceux passés par un contrat du secteur marchand. Elle montre également que l'importance accordée au travail est d'autant plus grande que les bénéficiaires sont éloignés de l'emploi. La dimension subjective appréhendée par les questions d'opinion sur les contrats aidés complète l'analyse et révèle que la majorité des bénéficiaires voient positivement leur passage en contrat aidé, tant sur le plan professionnel que personnel. Finalement, cette étude souligne la diversité des liens entretenus par les bénéficiaires avec le marché du travail et la nécessité d'en tenir compte lors l'évaluation des effets du passage en contrat aidé menée dans le dernier article de ce dossier. □

BIBLIOGRAPHIE

Avenel M. et Bahu M. (2013), « L'insertion par l'activité économique en 2011 : hausse globale des embauches malgré une légère diminution dans les entreprises d'insertion », *Dares Analyses*, n° 063, Dares.

Bayardin V. (2014), « Les contrats aidés de 2005 à 2011 : une démarche d'insertion sociale et professionnelle plus marquée et graduée selon les publics dans le secteur non marchand », *Dares Analyses*, n° 011, Dares.

- Baguelin O. (2013)**, « Politique conjoncturelle de l'emploi et structures des marchés du travail locaux : le déploiement territorial du contrat d'accompagnement dans l'emploi en 2009 », *Économie et Statistique*, n° 454, pp. 79-107.
- Benoteau I. et Rémy V. (2013)**, « L'opinion des demandeurs d'emploi sur les contrats aidés », *Dares Analyses*, n° 018, Dares.
- Berger E., Defosseux M., De Palmas J. P., Even K., Mas S., Sanchez R. et Zamora P. (2002)**, « Les bénéficiaires des politiques de l'emploi : des parcours sensibles aux mouvements conjoncturels de l'économie », *Premières Synthèses*, n° 52.3, Dares.
- Biau O., Fendrich Y. et Le Rhun B. (2008)**, « Le devenir des salariés sortis de contrat aidé du Plan de Cohésion Sociale en 2006, six mois après la fin de l'aide de l'État », *Premières Synthèses*, n° 35.1, Dares.
- Charpail C., Klein T. et Zylberman S. (2005)**, « Évaluation des politiques d'emploi : la deuxième génération des panels des bénéficiaires », *Document d'études de la Dares*, n° 95, Dares.
- Charpail C. et Zylberman S. (2002)**, « Regard sur trois mesures d'aide à l'emploi : les bénéficiaires s'expriment », *Premières Synthèses*, n° 05-2, Dares.
- Crépon B. et Kamionka T. (2006)**, « Expertise des fichiers du Panel 2000 des bénéficiaires des politiques de l'emploi de la Dares et orientations pour le futur », *mimeo*, Dares.
- Even K. et Klein T. (2007)**, « Les contrats et stages aidés : un profit à moyen terme pour les participants. Les exemples du CIE, du CES et du Sife », *Économie et Statistique*, n° 408-409, pp. 3-32.
- Fendrich Y., Gratadour C. et Rémy V. (2010)**, « Les employeurs et les contrats aidés : motivation et processus de recrutement », *Dares Analyses*, n° 041, Dares.
- Fendrich Y. et Rémy V. avec la collaboration de Le Rhun B. (2009)**, « L'insertion professionnelle six mois après la sortie de contrats aidés : une analyse des salariés sortis en 2007 de CIE, CI-RMA, CAE et CAV », *Premières Synthèses*, n° 45.1, Dares.
- Gomel B. (1999)**, « Contrat emploi solidarité (CES) : du traitement catégoriel au traitement individuel », *4 pages du Centre d'études de l'emploi*, n° 35.
- Hujer R., Caliendo M. et Thomsen S. (2004)**, « New Evidence On The Effects Of Job Creation Schemes In Germany », *Review of Economic Studies*, vol. 64, pp. 605-654.
- Le Minez S., Lequien L., Le Rhun B. et Rémy V. avec la collaboration de Bahu M. (2012)**, « Les trajectoires professionnelles des bénéficiaires de contrats aidés. Premiers résultats du *Panel 2008* de la Dares », *Dares Analyses*, n° 085, Dares.
- Lechner M. (2002)**, « Program Heterogeneity and Propensity Score Matching: an Application to the Evaluation of Active Labor Market Policies », *The Review of Economics and Statistics*, vol. 84, n° 2, pp. 205-220.
- Lechner M. et Wunsch C. (2009)**, « Active labour market policy in East Germany: Waiting for the Economy to Take Off », *Economics of Transition*, vol. 14, n° 4, pp. 661-702.
- OCDE (2000)**, *La littératie à l'ère de l'information : rapport final de l'enquête internationale sur la littératie des adultes*, Paris.
- Simonin B. (2002)**, « Les bénéficiaires des contrats aidés dans le secteur non marchand : leur point de vue et leurs attentes », *Premières Synthèses*, n° 50.2, Dares.
- Robineau Y. (2002)**, *Les mesures d'aide aux emplois du secteur non marchand*, Conseil national de l'évaluation – Commissariat général du plan, La Documentation française, Paris.

Tableau A.1
**Estimation de la probabilité d'entrer en contrat aidé dans le secteur non marchand
 plutôt que marchand (modèles *logit*)**

	CAE vs CIE	CAV vs CI-RMA
Constante	- 0,053	1,639***
Caractéristiques individuelles		
Âge		
< 26 ans	0,694***	0,160***
De 26 à 50 ans	Réf.	Réf.
> 50 ans	0,153	0,432*
Femme	0,937***	0,829***
Diplôme		
< CAP-BEP	Réf.	Réf.
Niveau CAP-BEP	- 0,262	- 0,365*
Niveau Bac	- 0,461***	- 0,160
> Bac	- 0,649***	- 0,270
Santé		
Très bonne santé	Réf.	Réf.
Assez bonne santé	- 0,025	0,102
Assez mauvaise santé	- 0,154	- 0,067
Très mauvaise santé	0,045	0,218
Handicap		
Pas de handicap	Réf.	Réf.
Handicap reconnu administrativement	- 0,066	0,406
Handicap non reconnu administrativement	- 0,643**	0,468
Origine		
Aucun parent d'origine extra-européenne	Réf.	Réf.
Un parent d'origine extra-européenne	- 0,526***	0,230
Deux parents d'origine extra-européenne	- 0,438**	0,017
Trajectoire sur le marché du travail avant le deuxième trimestre 2005		
Parcours avant l'inscription au deuxième trimestre 2005		
Toujours ou principalement en emploi	Réf.	Réf.
Alternance de courtes périodes d'emploi, de chômage et d'inactivité	0,184	0,459***
Toujours ou principalement au chômage	0,231	0,110
Toujours inactif (sans emploi, en études, préretraite, etc.)	0,489***	1,020***
Durée cumulée au chômage de 1997 au deuxième trimestre 2005		
Moins d'un mois	Réf.	Réf.
D'un mois à moins d'un an	0,084	0,370
D'un an à moins de deux ans	0,045	0,322
Deux ans ou plus	0,644***	0,760**
Durée cumulée au chômage indemnisé de 1997 au deuxième trimestre 2005		
Moins d'un mois	Réf.	Réf.
D'un mois à moins d'un an	- 0,281*	- 0,373
D'un an à moins de deux ans	- 0,492**	- 0,666**
Deux ans ou plus	- 0,600***	- 0,720***
Variables liées à la recherche d'emploi		
Objectif lors de l'inscription à l'ANPE		
Travailler à tout prix	Réf.	Réf.
Travailler dans un domaine précis ou correspondant à votre qualification	0,058	0,179
Suivre une formation pour trouver ensuite un emploi	0,437**	0,256
Créer votre propre entreprise	- 0,391	- 0,497* →

Tableau A.1 (suite)

	CAE vs CIE	CAV vs CI-RMA
Motif d'inscription à l'ANPE		
<i>Licenciement</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Démission	0,047	0,685*
Fin de CDD ou de mission d'intérim	0,529***	0,766***
Entrée ou retour sur le marché du travail	0,717**	1,059**
Autre	0,431***	0,797***
Situation lors de l'inscription à l'ANPE		
<i>Immédiatement disponible et recherche d'un CDI à temps plein</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Immédiatement disponible et recherche d'un CDI à temps partiel	0,732***	0,268
Immédiatement disponible et recherche d'un CDD	0,217	- 0,182
Difficultés rencontrées lors de la recherche d'emploi au deuxième trimestre 2005		
<i>Aucun frein</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Problèmes de santé	0,691**	0,245
Problèmes de discrimination	- 0,211	0,011
Problèmes de garde	1,103**	- 0,073
Problèmes pour trouver un emploi	0,503**	0,212
Problèmes de transport	0,109	- 0,353
Peu d'offres d'emploi dans le domaine de compétences	0,427***	0,438**
Diplôme ou formation insuffisante	0,454**	- 0,201
Pas assez d'expérience professionnelle	0,228	0,664**
Caractéristiques du contrat non satisfaisantes	- 0,029	- 0,343
Aucune aide institutionnelle (aide pour le CV, formation, etc.)	- 0,297	- 0,488
Permis de conduire	- 0,471***	- 1,058***
Connexion internet	- 0,220*	- 0,097
Rapport aux études et littératie		
Sentiment d'avoir dû arrêter trop tôt ses études	- 0,056	- 0,159
Sentiment que les études ont aidé à réussir quelque chose dans la vie	- 0,016	- 0,279*
Français (uniquement) parlé pendant l'enfance	- 0,046	0,402**
Capacité à lire très facilement un journal français	0,105	- 0,224
Capacité à écrire une lettre très facilement	- 0,051	- 0,144
Environnement familial et conditions de vie		
En couple	- 0,116	- 0,142
Nombre d'enfants à charge en 2005		
<i>Aucun</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Un enfant	- 0,267*	- 0,108
Deux enfants	- 0,242	- 0,213
Trois enfants ou plus	- 0,055	- 0,249
Présence de personnes dépendantes à charge	- 0,693**	1,382***
Propriétaire de son logement	0,066	- 0,184
Logé à titre gratuit ou en logement collectif	0,168	- 0,082
Perception d'un minimum social dans la famille en 2005	- 0,060	
Paiement de l'impôt sur le revenu	- 0,271**	- 0,605***
Ca va ou à l'aise financièrement	0,096	0,176
Présence de personnes sur qui compter	- 0,133	0,026
Bénéficiaire de la CMU ou de la CMUC	0,268*	0,830***
Taux de chômage départemental au deuxième trimestre 2005	0,015	- 0,050
Nombre d'observations	2 345	1 683

Note : seuils de significativité : * 10 % ; ** 5 % ; *** 1 %.

Lecture : les demandeurs d'emploi ayant un diplôme supérieur au Bac ont plus de chances d'être recrutés en CIE plutôt qu'en CAE que ceux ayant un niveau inférieur au CAP-BEP.

Champ : demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE au 2^e trimestre 2005 en France métropolitaine, entrés en contrat aidé entre cette date et le 2^e trimestre 2007.

Sources : Pôle emploi, FH, ASP, base des conventions individuelles d'embauches en contrat aidé, Dares, Panel 2008.

Tableau A.2

Caractéristiques des bénéficiaires de contrat aidé en fonction des cinq classes issues de la typologie

En %

	Classe 1	Classe 2	Classe 3	Classe 4	Classe 5
Répartition des bénéficiaires	21	21	20	28	10
Caractéristiques individuelles des bénéficiaires					
Âge					
< 26 ans	18	4	86	17	26
De 26 à 50 ans	73	81	11	67	63
> 50 ans	9	15	3	16	11
Femme	41	83	73	42	58
Nationalité étrangère	13	5	5	14	6
Diplôme					
< CAP-BEP	34	28	7	15	15
Niveau CAP-BEP	48	28	38	36	34
Niveau Bac	12	23	31	21	24
> Bac	6	21	24	28	27
Sentiment d'avoir dû arrêter trop tôt ses études	65	62	48	52	53
Sentiment que les études...					
... vous ont aidé à réussir quelque chose dans la vie	47	55	63	62	64
... ne vous ont pas apporté grand-chose	51	44	37	37	34
... vous ont gêné(e) plus qu'autre chose	1	1	0	1	1
Littératie					
Français (uniquement) parlé pendant l'enfance	66	77	82	72	77
Capacité à lire très facilement un journal français	70	82	85	79	85
Capacité à écrire une lettre très facilement	49	65	72	63	66
Handicap					
Handicap reconnu administrativement	11	13	1	11	8
Handicap non reconnu administrativement	6	3	1	4	5
Santé					
Très bonne santé	31	31	46	34	33
Assez bonne santé	37	39	39	38	43
Assez mauvaise santé	17	17	11	17	18
Très mauvaise santé	14	12	4	9	7
Perception d'un minimum social dans la famille en 2005	42	25	9	14	21
Bénéficiaire de la CMU ou de la CMUC	55	31	20	19	24
Situation financière					
Vous étiez à l'aise ou cela allait	23	25	37	30	30
C'était juste, il fallait faire attention	56	59	49	51	52
Vous ne pouviez pas y arriver sans faire de dettes	21	16	14	18	17
Paiement de l'impôt sur le revenu	13	22	26	35	32
Présence de personnes sur qui compter	46	45	68	54	60
Conditions de logement en 2005					
Propriétaire	11	28	8	26	23
Locataire	61	58	40	53	44
Logé à titre gratuit ou en logement collectif	28	14	52	21	32
Durée cumulée au chômage de 1997 au deuxième trimestre 2005					
< un an	32	17	75	45	39
D'un à moins de deux ans	15	13	15	19	16
De deux à moins de quatre ans	20	34	9	23	33
Quatre ans et plus	33	36	1	13	12 →

Tableau A.2 (suite)

	Classe 1	Classe 2	Classe 3	Classe 4	Classe 5
Parcours avant l'inscription au deuxième trimestre 2005					
Toujours ou principalement en emploi	29	41	36	58	53
Alternance de périodes d'emploi, de chômage et d'inactivité	37	38	25	24	24
Toujours ou principalement au chômage	20	13	9	11	9
Toujours inactif (sans emploi, en études, préretraite, etc.)	14	9	30	7	15
Situation lors de l'inscription à l'ANPE au deuxième trimestre 2005					
Immédiatement disponible et recherche d'un CDI à temps plein	83	66	87	88	78
Immédiatement disponible et recherche d'un CDI à temps partiel	13	30	5	5	13
Immédiatement disponible et recherche d'un CDD	4	5	8	7	9
Motif d'inscription à l'ANPE au deuxième trimestre 2005					
Licenciement	9	11	9	29	21
Démission	2	3	4	4	6
Fin de CDD ou de mission d'intérim	26	36	34	27	23
Entrée ou retour sur le marché du travail	5	1	16	3	6
Autres	57	48	37	37	43
Objectif lors de l'inscription à l'ANPE au deuxième trimestre 2005					
Travailler à tout prix	54	61	49	53	47
Travailler dans un domaine précis	29	28	37	34	37
Suivre une formation pour trouver ensuite un emploi	14	8	12	7	11
Créer votre propre entreprise	3	3	2	6	4
Difficultés rencontrées lors de la recherche d'emploi en 2005					
Problèmes de santé	7	3	2	3	3
Problèmes de discrimination	12	14	5	17	11
Problèmes de garde	3	3	1	1	1
Problèmes pour trouver un emploi	7	6	7	5	4
Problèmes de transport	15	5	8	6	5
Peu d'offres d'emploi dans le domaine de compétences	15	24	24	18	20
Diplôme ou formation insuffisante	8	11	9	7	13
Pas assez d'expérience professionnelle	7	5	15	6	8
Caractéristiques du contrat non satisfaisantes	1	3	2	3	2
Aucune aide institutionnelle	2	4	4	4	2
Aucun frein	23	22	23	29	30
Bénéficiaire d'un contrat aidé entre 2002 et 2005	19	31	6	8	10
Caractéristiques des contrats					
Type de contrat					
CAE	56	64	91	9	42
CAV	41	30	5	0	9
CIE	2	5	3	85	46
CI-RMA	1	1	0	6	4
Principale raison expliquant l'entrée en contrat aidé					
Pour acquérir de l'expérience ou parce que l'emploi correspondait à ce que vous recherchiez	24	31	45	35	43
Pour améliorer sa situation financière	22	21	18	16	17
Par défaut (par ex. pour ne pas rester sans rien faire)	54	48	37	49	40

→

Tableau A.2 (suite)

	Classe 1	Classe 2	Classe 3	Classe 4	Classe 5
Canal d'entrée en contrat aidé					
Relations personnelles ou professionnelles	24	24	26	43	35
Envoi de candidatures spontanées / réponses à des annonces	11	24	21	21	23
Agence d'intérim	0	0	0	2	2
ANPE	31	43	32	26	29
Mission locale	12	2	18	2	5
Service d'action sociale de la mairie ou du Conseil général	17	4	1	1	3
Cotorep (aujourd'hui MDPH)	2	1	0	3	1
Délai entre l'inscription à l'ANPE et l'entrée en contrat aidé					
< six mois	27	26	33	38	45
Entre six et douze mois	33	14	29	32	25
> douze mois	40	60	38	30	30
Temps de travail					
< 26 heures	41	54	70	14	29
De 26 à 35 heures	54	42	14	4	21
temps complet	5	4	16	81	50
Temps partiel subi (parmi les bénéficiaires à temps partiel)	75	74	80	78	74
Durée effective passée en contrat aidé					
< six mois	43	14	29	30	26
Entre six et douze mois	29	21	21	44	27
> douze mois	27	65	50	26	46
Part des contrats à durée déterminée	99	96	98	29	61
Part des contrats rompus *	17	9	15	31	20
Formation					
Formation d'adaptation au poste	3	4	6	2	77
Formation autre que l'adaptation au poste	31	14	18	8	7
Aucune formation	66	82	77	90	15
Accompagnement par un tuteur					
Accompagnement interne quotidien	21	16	26	9	56
Accompagnement interne moins fréquent	44	10	10	8	13
Aucun accompagnement interne	35	74	64	83	30
Accompagnement externe					
Accompagnement au moins une fois par mois	28	4	10	4	6
Accompagnement moins fréquent	9	6	9	4	6
Aucun accompagnement externe	63	90	82	93	88
Entretien avec l'ANPE pour préparer la sortie	35	16	13	8	8
Caractéristiques des employeurs					
Structures porteuses d'ateliers et chantiers d'insertion	54	2	5	0	9
Taille de l'établissement					
< 10 salariés	19	17	18	67	45
De 10 à 19 salariés	18	5	5	11	11
De 20 à 49 salariés	26	11	12	12	20
50 salariés ou plus	37	67	64	10	24 →

Tableau A.2 (suite)

	Classe 1	Classe 2	Classe 3	Classe 4	Classe 5
Secteur d'activité					
agriculture et industrie	4	0	1	14	12
construction	0	0	0	16	2
commerce	1	1	1	20	11
services aux entreprises	3	1	1	16	16
services aux particuliers	6	4	5	16	9
éducation et santé	38	79	75	5	31
administration	48	14	17	4	11
autres services	0	1	0	8	8
Statut de l'employeur					
collectivité territoriale	20	9	9	2	2
association	71	25	32	7	40
établissement public d'enseignement	0	45	25	0	3
autre établissement public	7	17	31	1	9
entreprise	2	4	3	90	46

Note : * il s'agit plus précisément des ruptures de conventions initiales.

Lecture : 18 % des bénéficiaires de la classe 1 sont âgés de moins de 26 ans.

Champ : demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE au 2^e trimestre 2005 en France métropolitaine, entrés en contrat aidé entre cette date et le 2^e trimestre 2007.

Sources : Pôle emploi, FH, ASP, base des conventions individuelles d'embauches en contrat aidé ; Dares, Panel 2008.

