

# LE DEVENIR À SIX MOIS DES PERSONNES SORTIES DE CONTRAT UNIQUE D'INSERTION EN 2013

ÉTUDE N°2  
MAI 2016

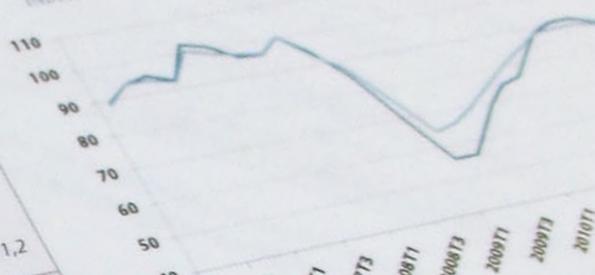
Emplois perdus en Alsace  
ont gagnés dans les services (gain de  
ces hors intérim).

ALSACE-CHAMPAGNE-ARDENNE-LORRAINE (AS)

	2015 T2	2015 T3	2015 T4	Evol. trim. (%)	Evol. ann. (%)
	326 019	324 296	322 682	-0,5	-2,0
	108 016	107 276	106 603	-0,6	-3,2
	245 130	245 279	245 297	0,0	-0,0
	512 109	513 727	517 394	0,7	1,3
		463 173	462 882	-0,1	0,2
				7,8	11,2

Après une année 2014 heurtée, l'emploi intermédiaire contribue à la croissance du 4<sup>e</sup> trimestre 2015 (+3 960 emplois au 4<sup>e</sup> trimestre 2015, contre +1 280 emplois au 4<sup>e</sup> trimestre 2014). La courbe régionale reste toujours supérieure à celle nationale (France métropolitaine). La tendance que la courbe nationale (France métropolitaine).

INDICE DE L'ÉVOLUTION DE L'INTÉRIM EN ALSACE-CHAMPAGNE-ARDENNE-LORRAINE



PRÉFET  
DE LA RÉGION  
ALSACE-CHAMPAGNE-  
ARDENNE-LORRAINE

Pour mesurer l'insertion des personnes ayant bénéficié d'un contrat aidé six mois après la fin de leur contrat, la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) et la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) ont confié à l'Agence de services et de paiement (ASP) la réalisation d'une enquête menée en continu sur l'ensemble des sortants d'un contrat unique d'insertion. Les derniers résultats disponibles concernent les bénéficiaires sortis d'un contrat aidé durant l'année 2013.

Le contrat unique d'insertion se décline en deux volets. L'étude présentée ci-après porte sur les sortants de contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE), réservé au secteur non marchand, et sur les sortants de contrat initiative emploi (CIE), destiné au secteur marchand, et s'étend sur le périmètre de la région Alsace Champagne-Ardenne Lorraine, nouvellement constituée depuis janvier 2016.

Au sein de la région Alsace Champagne-Ardenne Lorraine, 20 908 personnes sont sorties de CUI en 2013, dont 16 879 du secteur non marchand (CAE) et 4 029 du secteur marchand (CIE).

### ◆ CAE et CIE : des effets sur l'emploi très contrastés

**En 2013, six mois après la fin de leur contrat, 37 % des personnes sorties d'un CAE et 62 % des personnes sorties d'un CIE déclarent être en emploi.**

L'insertion en emploi est plus importante après un contrat aidé dans le secteur marchand qu'elle ne l'est après un contrat aidé dans le secteur non marchand. Cet écart s'explique principalement par les caractéristiques mêmes de chacun des contrats qui, bien qu'ils visent tous les deux à favoriser l'accès à l'emploi, diffèrent légèrement dans leur objectif. Si les deux déclinaisons du CUI ont pour objectif de moyen terme l'amélioration des chances d'accès à l'emploi par la mise en œuvre d'action de professionnalisation pendant la durée du contrat, ils se distinguent quant à l'objectif de court terme. Dans le secteur non marchand, le CUI-CAE vise la création

nette d'emploi en s'adressant à des organismes qui ne disposent pas des moyens de créer un poste sans la subvention liée au contrat. Ils sont destinés aux organismes sans but lucratif et concernent des activités d'utilité publique qui couvrent des besoins collectifs et n'ont donc pas systématiquement vocation à être pérennisés. Ils s'adressent d'ailleurs essentiellement à un public souvent très éloigné de l'emploi (chômeurs de longue durée, bénéficiaires de minima sociaux...). On peut donc s'attendre à ce que l'insertion en emploi soit moins fréquente à l'issue du CAE.

En ce qui concerne le CUI-CIE, l'Etat n'en n'accorde qu'un nombre restreint, privilégiant ainsi la qualité à la quantité. Le taux de prise en charge du CIE étant nettement inférieur à celui du CAE, la subvention ne constitue pas la raison essentielle à la création de l'emploi. Celui-ci répond par conséquent à un besoin existant. Il s'agit alors en quelque sorte d'une « pré-embauche ». On peut donc s'attendre à ce que l'insertion en emploi soit plus fréquente.

De fait, les résultats de l'enquête montrent que l'accès à l'emploi durable<sup>(1)</sup> est plus fréquent lorsque la personne sort d'un CUI-CIE. Plus de la moitié des sortants de ce type de contrat (51 %) déclarent être en emploi durable six mois après la fin de leur contrat contre 19 % des sortants d'un CUI-CAE (*tableau n°1*).

Parallèlement, 56 % des sortants d'un contrat aidé non marchand (CAE) déclarent être au chômage six mois après la fin de leur contrat contre 35 % des sortants d'un contrat aidé marchand. La différence entre les deux contrats pour cette situation est donc très marquée. La part de ceux qui se sont orientés vers une formation ou ont repris des études (4 % dans le secteur non marchand et 1 % dans le secteur marchand) ou se déclarent inactifs (3 % dans le secteur non marchand et marchand) restent très faible (*tableau n°1*).

Pour les salariés du secteur non marchand, les collectivités territoriales constituent le premier employeur

(1) Emploi durable : CDI, CDD de plus de 6 mois, titularisation dans la fonction publique ou travailleur indépendant.

(25 % des salariés), suivi des établissements publics et des associations avec 23 % des salariés en emploi pour chacune de ces deux catégories (tableau n°2). Seuls 20 % des sortants d'un CUI-CAE ont trouvé un emploi dans une entreprise privée et 6 % sont toujours bénéficiaires d'un emploi aidé. Par ailleurs, 51 % des salariés déclarent être à temps partiel et 67 % en contrat à durée déterminée (CDD). En sortie de contrat du secteur non marchand, la situation professionnelle des bénéficiaires reste donc précaire. Pour le secteur marchand, l'insertion vers l'emploi est plus

favorable. En effet, 84 % des sortants déclarent être employés dans une entreprise privée, 71 % travaillent à temps plein et 77 % sont embauchés dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée (CDI) (tableau n°2).

Six mois après la fin du contrat aidé, un peu moins de la moitié des sortants du secteur non marchand déclarent travailler chez le même employeur que celui où ils ont effectué leur contrat aidé. Cette part atteint les 68 % pour les sortants du secteur marchand.

TABLEAU N°1 : SITUATION PROFESSIONNELLE À SIX MOIS DES SORTANTS DE CONTRATS AIDÉS EN 2013

	Nombre de sortants	Situation à 6 mois				
		Emploi	Emploi durable	Stages de formation, études	Chômage	Inactivité
CUI-CAE	16 879	37 %	19 %	4 %	56 %	3 %
CUI-CIE	4 029	62 %	51 %	1 %	35 %	3 %

Lecture : 16 879 personnes sont sorties d'un contrat aidé du secteur non marchand en 2013 ; 37 % d'entre elles déclarent être en emploi six mois après leur sortie et 19 % déclarent être en emploi durable. 56 % d'entre elles déclarent être au chômage.

Champ : personnes sorties d'un contrat aidé en 2013 ; région Alsace Champagne-Ardenne Lorraine.

Source : ASP, traitement Dares.

TABLEAU N°2 : CARACTÉRISTIQUES DE L'EMPLOI OCCUPÉ SIX MOIS APRÈS LA SORTIE DE CONTRAT AIDÉ

	CUI-CAE	CUI-CIE
<b>Statut de l'employeur</b>		
Collectivité territoriale	25 %	2 %
Etablissement public	23 %	3 %
Association	23 %	5 %
Entreprise privée inférieure à 10 salariés	5 %	41 %
Entreprise privée supérieure ou égale à 10 salariés	15 %	43 %
Autre	9 %	6 %
<b>Durée du temps de travail</b>		
Temps complet	49 %	71 %
Temps partiel	51 %	29 %
<b>Type de contrat</b>		
CDD	67 %	21 %
CDI	26 %	77 %
Intérim / vacation	4 %	2 %
Fonction publique	3 %	0 %
Emploi aidé	36 %	11 %

Lecture : six mois après la sortie de CUI-CAE, 25 % des sortants en emploi sont salariés par une collectivité locale, 49 % des sortants en emploi sont à temps complet et 67 % sont en CDD.

Champ : sortants de l'année 2013 en emploi salarié six mois après leur sortie du contrat aidé ; région Alsace Champagne-Ardenne Lorraine.

Source : ASP, traitement Dares.

### ◆ Un meilleur taux d'insertion dans l'emploi pour les personnes les plus qualifiées

Le taux d'insertion varie en fonction des différentes caractéristiques des bénéficiaires (*tableau n°3*). Ainsi, les femmes s'insèrent mieux que les hommes. Les jeunes de moins de 26 ans affichent un meilleur taux d'insertion dans l'emploi que les autres catégories d'âge (47 % contre 37 % en moyenne régionale tous âges confondus pour le secteur non marchand et 68 % contre 62 % en moyenne régionale pour le secteur marchand). Moins « installés » dans la précarité, ils disposent d'acquis plus récents et souvent d'un niveau d'étude plus élevé que leurs aînés. Par ailleurs,

les pouvoirs publics ont mis en œuvre ces dernières années des dispositifs d'accompagnement et d'insertion spécifiques à ce public.

Il est à noter que, plus le niveau de formation augmente, plus les taux d'insertion dans l'emploi et dans l'emploi durable sont élevés. Ainsi, pour les CAE, une différence de 24 points sépare le taux d'insertion dans l'emploi du niveau de formation le plus bas<sup>(2)</sup> (niveau VI) du niveau de formation le plus haut (niveau supérieur au baccalauréat). Bien qu'atténuée, cette différence est également visible pour les taux d'insertion vers l'emploi à la sortie d'un CIE (*tableau n°3*).

TABLEAU N° 3 - TAUX D'INSERTION DANS L'EMPLOI ET L'EMPLOI DURABLE À SIX MOIS SELON LES CARACTÉRISTIQUES DU PUBLIC

	CUI-CAE		CUI-CIE	
	Emploi	Emploi durable	Emploi	Emploi durable
<b>Sexe</b>				
Homme	31 %	16 %	59 %	52 %
Femme	41 %	20 %	66 %	50 %
<b>Age</b>				
Moins de 26 ans	47 %	18 %	68 %	54 %
De 26 à 49 ans	34 %	20 %	58 %	49 %
50 ans et plus	36 %	17 %	60 %	49 %
<b>Caractéristiques spécifiques</b>				
Chômeur de longue durée	33 %	16 %	58 %	48 %
Allocataire du RSA	24 %	14 %	46 %	34 %
Travailleur handicapé	36 %	15 %	61 %	50 %
<b>Niveau de formation</b>				
Niveau infra V (inférieur BEP-CAP)	27 %	12 %	54 %	44 %
Niveau V (BEP-CAP, diplôme obtenu)	39 %	18 %	63 %	51 %
Niveau IV (baccalauréat)	48 %	26 %	69 %	53 %
Niveau supérieur au baccalauréat	51 %	31 %	66 %	60 %

Lecture : six mois après la sortie de CUI-CAE, 41 % des salariés en emploi et 20 % des salariés en emploi durable sont des femmes.

Champ : personnes sorties d'un contrat aidé en 2013 ; région Alsace Champagne-Ardenne Lorraine.

Source : ASP, traitement Dares.

Parmi les caractéristiques plus spécifiques, ce sont les allocataires du RSA<sup>(3)</sup> qui rencontrent le plus de difficultés d'insertion : leur taux d'insertion vers l'emploi est en effet inférieur de 13 points au taux moyen

d'insertion régional toutes catégories de public confondues pour les sortants d'un CAE et inférieur de 16 points au taux moyen d'insertion régional pour les sortants d'un CIE.

(2) Niveau VI : sans diplôme ou brevet des collèges (infra niveau CAP-BEP).

(3) RSA : le revenu de solidarité active, entré en vigueur le 1er juin 2009 en France métropolitaine, a pour objet « d'assurer à ses bénéficiaires des moyens convenables d'existence, afin de lutter contre la pauvreté, encourager l'exercice ou le retour à une activité professionnelle et aider à l'insertion sociale des bénéficiaires ».

Les difficultés d'insertion des publics les plus fragilisés, comme les allocataires du RSA, les demandeurs d'emploi de longue durée ou les travailleurs handicapés sont une des causes du faible taux d'insertion dans l'emploi des sortants d'un CAE dans la mesure où ces catégories de public sont particulièrement concernées par les contrats aidés du secteur non marchand.

◆ **La mise en œuvre d'actions favorables à une insertion dans l'emploi progresse mais reste insuffisante**

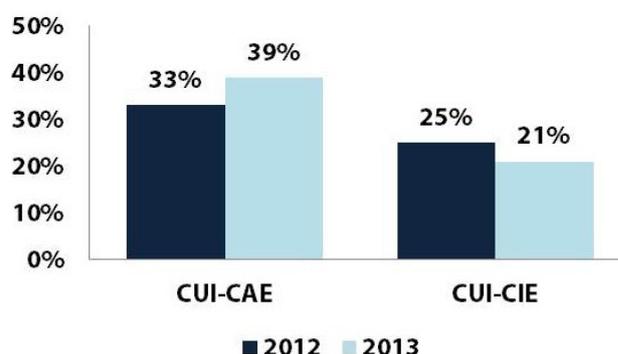
1. La formation

En 2013, 39 % des sortants d'un CAE déclarent avoir suivi une action de formation durant leur contrat et 21 % des sortants d'un CIE (*graphique n°1*). Par rapport à 2012, le nombre de bénéficiaires déclarant avoir été formés lors de leur CAE est en hausse de six points (33 % en 2012 contre 39 % en 2013). Cette hausse peut en partie s'expliquer par l'allongement de la durée des contrats CAE en 2013 qui permet ainsi la mise en place de parcours professionnalisant plus riches. Une augmentation est d'ailleurs également constatée en France entière.

La proportion de bénéficiaires d'une action de formation est par contre légèrement en baisse pour les sortants de CIE (25 % en 2012 contre 21 % en 2013). En France entière, la part de sortants déclarant avoir suivi une formation est supérieure de quatre points à la part régionale pour les CAE et de deux points pour les CIE.

Pour 42 % des sortants d'un CAE l'action de formation suivie avait pour objet d'optimiser l'adaptation au travail et 41 % l'acquisition de nouvelles compétences

GRAPHIQUE N° 1 - PART DES SALARIÉS QUI DÉCLARENT AVOIR RÉALISÉ UNE FORMATION DURANT LE CONTRAT AIDÉ



Lecture : 39 % des personnes sorties de CUI-CAE en 2013 déclarent avoir suivi une formation durant leur contrat aidé. Champ : personnes sorties d'un contrat aidé au cours des années 2012 et 2013 ; région Alsace Champagne-Ardenne Lorraine. Source : ASP, traitement Dares.

(*tableau n°4*). En ce qui concerne les sortants d'un CIE, 61 % d'entre eux déclarent avoir suivi une formation d'adaptation au poste et 52 % une formation leur permettant d'acquérir de nouvelles compétences (*tableau n°4*). La différence dans les déclarations entre les deux types de contrat peut s'expliquer par le fait que les employeurs du secteur marchand, soumis à une logique de rentabilité et plus enclins à conserver leurs salariés, cherchent à les rendre rapidement opérationnels sur leur poste de travail. A contrario, les employeurs du secteur non marchand privilégient plus aisément un parcours d'insertion professionnelle (remise à niveau, préparation aux concours...). Toutefois, ces parcours qualifiants et diplômants restent rares. Ce constat est confirmé par la durée des formations déclarées. Dans le secteur non marchand, 53 % des formations ont une durée de 8 à 35 heures et seulement 24 % ont une durée de plus de 35 heures. Les actions de formation de 8 à 35 heures sont également les plus nombreuses dans le secteur marchand (48 %).

TABLEAU N° 4 - TYPE DE FORMATION SUIVIE\* PENDANT LE CUI

	CUI-CAE	CUI-CIE	Total
Une remise à niveau dans les matières générales	11 %	8 %	10 %
Une formation pour obtenir un diplôme ou une qualification	26 %	20 %	25 %
Une adaptation au poste de travail	42 %	61 %	45 %
Une préqualification	2 %	2 %	2 %
Une acquisition de nouvelles compétences	41 %	52 %	43 %
Une préparation aux concours administratifs	3 %	1 %	3 %

\* Les sortants ont pu suivre plusieurs formations pendant le CUI. Lecture : six mois après la sortie de CUI-CAE, 11 % des sortants ayant suivi une formation ont déclaré avoir notamment bénéficié d'une remise à niveau dans les matières générales. Champ : personnes sorties d'un contrat aidé en 2013 ; région Alsace Champagne-Ardenne Lorraine. Source : ASP, traitement Dares.

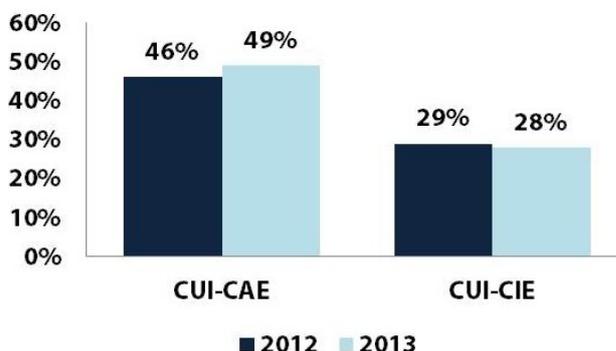
Une très large majorité des personnes ayant suivi une formation ont trouvé « que cette formation leur a été utile » (82 % des sortants d'un CAE et 89 % des sortants d'un CIE).

## 2. Le tutorat

Le tutorat, est légèrement plus utilisé dans le cadre d'un CAE que dans le CIE. Ainsi, 49 % des sortants d'un CUI-CAE et 28 % des sortants d'un CUI-CIE déclarent avoir bénéficié d'un tutorat durant leur contrat, c'est-à-dire avoir été accompagnés par une personne désignée par leur employeur (tuteur, chef d'équipe...) (*graphique n°2*). Depuis 2012, la part des salariés qui déclarent avoir bénéficié d'un tutorat a augmenté de trois points pour le CAE, mais diminué d'un point pour le CIE.

Le tutorat a consisté, pour 78 % de l'ensemble des salariés accompagnés, en une présentation des tâches à réaliser dans le cadre de l'emploi et, pour 68 % d'entre eux, en une présentation des règles de l'entreprise ou de la structure (*tableau n°5*). Le tutorat se résume donc le plus souvent à un appui pratique permettant au salarié d'occuper son poste et d'évoluer

GRAPHIQUE N°2 - PART DES SALARIÉS QUI DÉCLARENT AVOIR BÉNÉFICIÉ D'UN TUTORAT DURANT LE CONTRAT AIDÉ



Lecture : 49 % des personnes sorties de CUI-CAE en 2013 déclarent avoir bénéficié d'un tutorat durant leur contrat aidé. Champ : personnes sorties d'un contrat aidé au cours des années 2012 et 2013 ; région Alsace Champagne-Ardenne Lorraine. Source : ASP, traitement Dares.

sereinement dans son environnement (sécurité, règlement interne...).

Une large majorité des personnes accompagnées dans le cadre d'un tutorat, déclare l'avoir été au moins une fois par mois (pour 71 % des sortants de CAE et 85 % des sortants de CIE) et trouve que cela leur a été utile (85 % des sortants de CAE et 91 % des sortants de CIE).

TABLEAU N°5 - TYPE DE TUTORAT RÉALISÉ\* PENDANT LE CUI

	CUI-CAE	CUI-CIE	Total
Présentation des tâches à réaliser dans le cadre de l'emploi	77 %	85 %	78 %
Aide sur le poste	51 %	67 %	53 %
Présentation des règles de l'entreprise ou de la structure	68 %	73 %	68 %
Autre	9 %	5 %	9 %

\* Plusieurs actions de tutorat ont pu être réalisées.

Lecture : six mois après la sortie de CUI-CAE, 77 % des sortants ayant bénéficié d'un tutorat ont déclaré avoir notamment été accompagnés dans la présentation des tâches à réaliser dans le cadre de l'emploi.

Champ : sortants de l'année 2013 qui déclarent avoir bénéficié d'un tutorat ; région Alsace Champagne-Ardenne Lorraine.

Source : ASP, traitement Dares.

## 3. L'accompagnement externe

En 2013, seuls 31 % des sortants de CAE et 16 % des sortants de CIE (*graphique n° 3*) déclarent avoir été accompagnés par une personne extérieure à leur structure d'accueil (par exemple : conseiller Pôle emploi, référent Mission locale...) et cela majoritairement au moins une fois par trimestre (46 % des sortants de CAE et 52 % des sortants de CIE). Les salariés accompagnés

par une personne extérieure sont toutefois plus nombreux en 2013 qu'en 2012 (*graphique n° 3*).

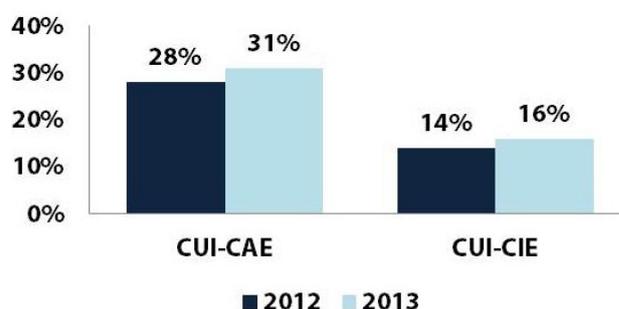
La part de salariés ayant bénéficié d'un suivi extérieur est plus forte pour certaines catégories de public, notamment dans le secteur non marchand. Ainsi, 37 % des allocataires du RSA et 32 % des demandeurs d'emploi de très longue durée<sup>(4)</sup> déclarent avoir bénéficié d'un suivi par une personne extérieure. Ceci

(4) Demandeurs d'emploi de très longue durée : inscrits à Pôle emploi depuis 2 ans et plus.

s'explique par le fait que ces personnes, plus fragilisées, bénéficient d'un accompagnement particulier, comme le suivi par un conseiller RSA par exemple.

Toujours dans le secteur non marchand, les jeunes de moins de 26 ans sont également plus nombreux à être accompagnés par un référent extérieur (47 % déclarent avoir bénéficié d'un soutien extérieur). Cette surreprésentation peut probablement s'expliquer par la mise en œuvre de différents dispositifs d'accompagnement et de suivi spécifiques à cette population et par la présence et le rôle des Missions locales sur les territoires. 43 % des sortants des deux contrats estiment que ce suivi extérieur leur a permis de se sentir soutenu.

GRAPHIQUE N° 3 - PART DES SALARIÉS QUI DÉCLARENT AVOIR BÉNÉFICIÉ D'UN ACCOMPAGNEMENT EXTERNE DURANT LE CONTRAT AIDÉ



Lecture : 31 % des personnes sorties de CUI-CAE en 2013 déclarent avoir bénéficié d'un accompagnement externe durant leur contrat aidé. Champ : personnes sorties d'un contrat aidé au cours des années 2012 et 2013 ; région Alsace Champagne-Ardenne Lorraine. Source : ASP, traitement Dares.

TABLEAU N° 6 - OPINION\* SUR L'ACCOMPAGNEMENT EXTERNE REÇU PENDANT LE CUI

L'accompagnement externe a permis...	CUI-CAE	CUI-CIE	Total
De mieux s'intégrer dans l'emploi	30 %	32 %	30 %
De progresser dans l'emploi	22 %	15 %	21 %
De préparer la sortie de contrat	30 %	18 %	29 %
De se sentir soutenu	43 %	42 %	43 %
D'accéder à une formation	26 %	14 %	25 %
Autre	8 %	10 %	8 %

\* Plusieurs opinions ont pu être exprimées. Lecture : six mois après la sortie de CUI-CAE, 30% des sortants ayant bénéficié d'un accompagnement externe pensent que celui-ci leur a permis de mieux s'intégrer dans l'emploi. Champ : sortants de l'année 2013 qui déclarent avoir bénéficié d'un accompagnement externe ; région Alsace Champagne-Ardenne Lorraine. Source : ASP, traitement Dares.

Par ailleurs, 15 % des sortants de contrat inique d'insertion (CAE et CIE) déclarent avoir réalisé un entretien pour préparer la sortie de leur contrat aidé, dont 8 % avec Pôle emploi et 7 % avec une Mission locale.

Globalement, les actions favorables à une insertion dans l'emploi restent insuffisantes durant le contrat aidé, surtout si l'on considère que des obligations réglementaires incombent aux employeurs dans ce sens.

Parmi les différentes actions (formation, tutorat et accompagnement externe) dont les salariés ont

bénéficiées durant leur contrat, la formation semble être celle qui apporte la plus forte probabilité d'être en emploi six mois après la sortie d'un contrat dans le secteur non marchand. En revanche, dans le secteur marchand c'est le tutorat qui semble avoir le plus d'impact sur l'accès à l'emploi (tableau n°7). Parallèlement, l'accompagnement extérieur ne semble pas avoir de réelle incidence sur l'accès à l'emploi six mois après un contrat aidé, quel qu'en soit le type. Ces corrélations doivent toutefois être prises avec précautions car de nombreuses autres caractéristiques, non observables, peuvent intervenir (degré de motivation des salariés, implication des employeurs...).

TABLEAU N°7 - FACTEURS FAVORISANT L'INSERTION DANS L'EMPLOI APRÈS UN CUI

	CUI-CAE	CUI-CIE
Sortants ayant déclaré être en emploi et ayant déclaré avoir réalisé une ou des actions de formation	50 %	27 %
Sortants ayant déclaré être en emploi et ayant déclaré avoir bénéficié d'un tutorat	45 %	32 %
Sortants ayant déclaré être en emploi et ayant déclaré être suivi par un référent externe	26 %	15 %

Lecture : 50 % des sortants ayant déclaré être en emploi ont aussi déclaré avoir suivi une ou des actions de formation. Champ : sortants de l'année 2013 ; région Alsace Champagne-Ardenne Lorraine. Source : ASP, traitement Dares.

◆ Une insertion professionnelle réussie influence positivement le jugement des sortants sur leur passage en contrat aidé

Après un passage en contrat du secteur non marchand, 35 % des bénéficiaires estiment que leur situation professionnelle est meilleure. Ce pourcentage atteint 60 % lorsque le bénéficiaire est en situation d'emploi six mois après la sortie de CAE et 56 % lorsqu'il est en formation. Cette progression montre bien qu'une insertion professionnelle réussie influence positivement le jugement et le ressenti des sortants. Cette opinion se vérifie également pour les sortants d'un contrat du secteur marchand : 40 % des sortants en emploi ou en formation considèrent leur situation professionnelle comme meilleure.

Les sortants restés au chômage, ne sont que 16 % à estimer que leur situation est meilleure après le passage en contrat CAE et 10 % après le passage en CIE. Ils sont même respectivement, 22 % et 31 % à considérer que leur situation professionnelle s'est détériorée.

Toutefois, de manière globale, presque la moitié des sortants pense que leur situation professionnelle est restée identique (tableau n°8). Ces résultats interrogent sur le rôle que joue un contrat aidé en tant que parcours qualifiant développant des perspectives d'accès au marché du travail car, lorsque l'emploi n'est pas obtenu à l'issue du contrat aidé, les sortants ne semblent reconnaître aucune plus-value à ce parcours.

Au-delà du retour à l'emploi, le passage en contrat aidé a surtout permis aux bénéficiaires, que ce soit dans le secteur non marchand ou dans le secteur marchand, de se sentir utile, de reprendre confiance (81 %) et d'acquérir une expérience professionnelle ou des compétences (79 %). Ainsi, le contrat aidé joue un rôle positif sur le moral des bénéficiaires qui retrouvent confiance en soi et peuvent ainsi reconstruire un projet professionnel. Il est à noter que la part des opinions liées au développement personnel et professionnel dépasse celle liée aux aspects financiers (tableau n° 9).

TABLEAU N° 8 - OPINION DES SALARIÉS SUR L'ÉVOLUTION DE LEUR SITUATION PROFESSIONNELLE

		Situation professionnelle à six mois					
		Emploi	Formation	Chômage	Inactivité	Total	
Le salarié estime que sa situation professionnelle est...		CUI-CAE					
		meilleure	60 %	56 %	16 %	27 %	35 %
		identique	31 %	37 %	62 %	50 %	49 %
		moins bonne	9 %	7 %	22 %	23 %	16 %
		CUI-CIE					
		meilleure	40 %	40 %	10 %	21 %	40 %
		identique	42 %	47 %	59 %	56 %	42 %
		moins bonne	18 %	13 %	31 %	24 %	18 %

Lecture : les sortants en CUI-CAE estiment que leur situation professionnelle à six mois est meilleure pour 60 % d'entre eux lorsqu'ils sont en emploi, pour 56 % d'entre eux lorsqu'ils sont en formation, pour 16 % d'entre eux lorsqu'ils sont au chômage et pour 27 % d'entre eux lorsqu'ils sont en inactivité.  
Champ : sortants de l'année 2013 ; région Alsace Champagne-Ardenne Lorraine. Source : ASP, traitement Dares.

TABLEAU N° 9 - OPINION\* DES SORTANTS EN 2013 SUR LES DISPOSITIFS

Le passage en contrat aidé a permis de ...	CUI-CAE	CUI-CIE	Total
Se faire des relations utiles pour trouver un emploi	38 %	32 %	37 %
Acquérir une expérience professionnelle ou des compétences	79 %	64 %	76 %
Se sentir utile, de reprendre confiance	81 %	66 %	78 %
Améliorer sa situation financière	72 %	69 %	71 %
Y voir plus clair sur sa situation financière	55 %	52 %	55 %

\* Plusieurs opinions ont pu être exprimées. Lecture : six mois après la sortie de CUI-CAE, 38 % des sortants en 2013 estiment que leur passage en contrat aidé leur a permis de se faire des relations utiles pour trouver un emploi.  
Champ : sortants de l'année 2013 ; région Alsace Champagne-Ardenne Lorraine. Source : ASP, traitement Dares.

### ◆ Un CIE particulièrement impacté par la conjoncture économique

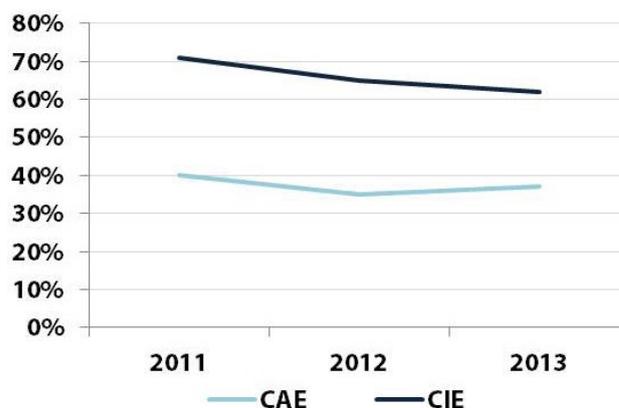
En région Alsace Champagne-Ardenne Lorraine, le taux d'insertion dans l'emploi des personnes sorties d'un contrat aidé du secteur non marchand augmente de deux points entre 2012 à 2013 (après avoir enregistré une baisse de 5 points entre 2011 et 2012). Il reste cependant inférieur d'un point au taux d'insertion de la France entière.

En ce qui concerne le secteur marchand, le taux d'insertion dans l'emploi des personnes sorties d'un contrat aidé a connu un pic en 2011 (71 %) pour ensuite fortement diminuer jusqu'en 2013 et atteindre 62 %, perdant ainsi neuf points. Il est par ailleurs inférieur de quatre points à celui enregistré au niveau France entière.

La crise, avec la baisse du nombre d'offres d'emploi et l'altération du tissu économique local, est incontestablement un facteur déterminant qui limite l'accès à l'emploi et diminue les chances d'insertion dans l'emploi des sortants d'un contrat aidé. L'impact est d'autant plus fort sur le taux d'insertion des personnes issues d'un CIE que le secteur marchand est dépendant de l'activité économique et d'une logique de rentabilité et donc par conséquent plus sensible aux aléas de la conjoncture économique. A contrario, le marché du travail existant autour du CAE, et donc du secteur non marchand, est naturellement moins affecté par le contexte conjoncturel.

Il est néanmoins difficile d'établir dans quelle mesure les fluctuations économiques impactent les résultats en termes d'accès à l'emploi compte-tenu des différents principes de mise en œuvre des contrats aidés. En effet, les modalités et les critères de mobilisation

GRAPHIQUE N°4 : ÉVOLUTION DU TAUX D'INSERTION DANS L'EMPLOI DES SORTANTS DE CONTRAT AIDÉ DEPUIS 2011



Lecture : 71 % des personnes sorties d'un contrat aidé dans le secteur marchand en 2011 se déclarent en emploi six mois après la fin de contrat. Champ : personnes sorties d'un contrat aidé de 2011 à 2013 ; région Alsace Champagne-Ardenne Lorraine. Source : ASP, traitement Dares.

(profil des bénéficiaires, durée des parcours, taux de prise en charge financière...) des contrats aidés, sont fixés par arrêtés préfectoraux et peuvent ainsi impacter le taux d'insertion dans l'emploi. Les caractéristiques des publics éligibles, notamment, vont jouer un rôle essentiel dans l'insertion en emploi dans la mesure où la probabilité de trouver un emploi est plus faible pour les personnes les plus en difficulté. Par ailleurs, les modalités de prise en charge financière des postes créés dans le cadre d'un contrat aidé, compte-tenu de l'objectif visé, ne prévoient pas d'avantages financiers liés à l'insertion en emploi à l'issue du contrat. Il n'est donc pas surprenant, particulièrement dans le secteur non marchand, que ces emplois ne soient pas pérennisés.

Enfin, de nouveaux dispositifs mis en œuvre récemment et destinés à lutter contre le chômage peuvent entrer en concurrence avec les contrats aidés et permettre à leur public de se positionner sur les offres d'emploi habituellement pourvues par des bénéficiaires du CAE ou d'un CIE.

**Les procédures statistiques :** Pour limiter le biais lié au taux de non-réponse à l'enquête, différentes procédures statistiques ont été utilisées et permettent de considérer que les données affichées dans la présente analyse sont représentatives de l'ensemble des sortants. Pour que les données ainsi redressées puissent également être représentatives du nombre de sortants au niveau régional, une pondération régionale a été spécifiquement effectuée.

**Rappel législatif :** Le contrat unique d'insertion (CUI) a été créé par la loi du 1<sup>er</sup> décembre 2008 et est entré en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2010 en France métropolitaine et à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2011 dans les départements d'outre-mer. Il a pour objet l'embauche de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières. Le contrat unique d'insertion (CUI) prend la forme d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi dans le secteur non marchand (CUI-CAE) et d'un contrat initiative emploi dans le secteur marchand (CUI-CIE).

Directrice de la publication : Danièle GIUGANTI ◆ Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Alsace Champagne-Ardenne Lorraine - 6 rue Hirn - 67 000 STRASBOURG ◆ ISSN : en cours d'attribution  
Service Études Statistiques et Évaluation - Études mai 2016 ◆ Lucie SCHRICKE