

## LA SITUATION PROFESSIONNELLE EN 2016 DES SORTANTS DE CUI DANS LE GRAND EST

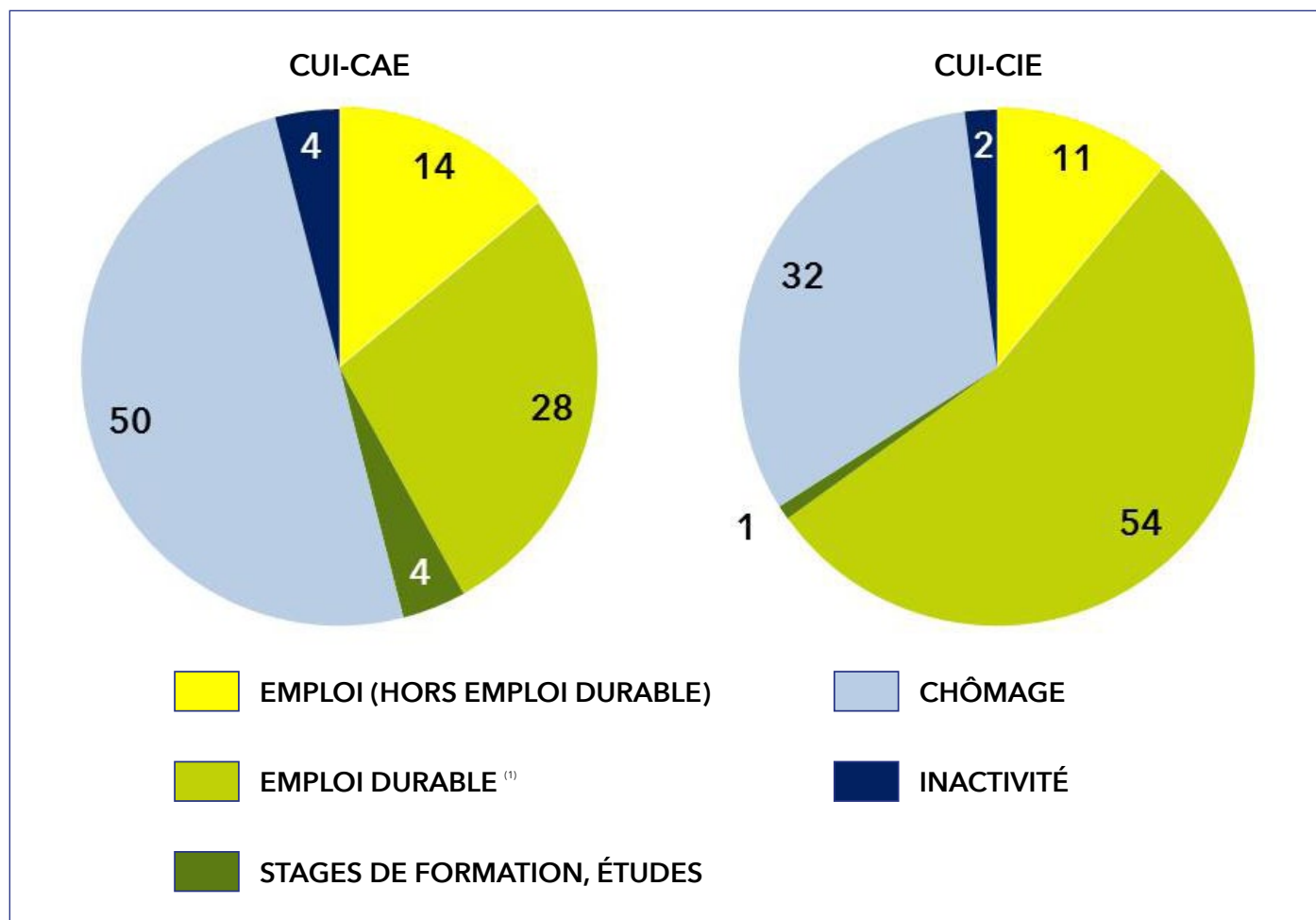
De nombreux dispositifs ont été mis en place pour inciter les employeurs à embaucher des personnes les plus éloignées du marché du travail. Ces dispositifs permettent à l'employeur de bénéficier d'aides financières à l'embauche et/ou d'exonérations de charges sociales.

Dans ce cadre et parmi les différents types de contrats aidés, le contrat unique d'insertion (CUI) est proposé sous la forme d'un contrat initiative emploi (CIE) pour le secteur marchand et d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) pour le secteur non marchand. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018, le CIE est proposé uniquement dans les DOM ou par les Conseils départementaux dans le cadre des conventions annuelles d'objectifs et de moyens. Le CAE est pour sa part substitué par le parcours emploi compétences (PEC).

Dans cette étude, nous revenons sur l'insertion professionnelle en 2016 des sortants de CUI dans le Grand Est, suivi d'un focus sur les publics issus des quartiers prioritaires de la ville (QPV).

Sur les 5 884 personnes sorties d'un contrat aidé en Grand Est et enquêtées en 2016, 42 % sont en emploi six mois après leur sortie de CAE. Cette part de retour à l'emploi atteint 65 % sur les CIE.

GRAPHIQUE 1 : SITUATION DES BÉNÉFICIAIRES DE CUI SIX MOIS APRÈS LEUR SORTIE (EN %)



Champ : personnes interrogées en 2016 ; région Grand Est. Source : ASP, traitement Dares.

<sup>(1)</sup> Emploi durable : CDI, CDD de plus de 6 mois, titularisation dans la fonction publique ou travailleur indépendant. Les emplois aidés sont exclus de cette catégorie, quelle que soit leur durée.

### ■ Une meilleure insertion des sortants du secteur marchand six mois après leur sortie de contrat

Dans le Grand Est et parmi les bénéficiaires d'un CIE durant la période 2015-2016, près de deux salariés sur trois sont en situation d'emploi six mois après leur sortie de contrat aidé. Chez les bénéficiaires d'un CAE, ce retour à l'emploi est moins fréquent et affiche un taux d'insertion de 42 %. Les personnes qui ne parviennent pas à retrouver un travail à l'issue du contrat aidé sont très majoritairement au chômage. La meilleure insertion professionnelle des personnes sortantes d'un CIE s'accompagne également et plus souvent d'un retour durable<sup>(1)</sup> dans le monde du travail. En effet, la moitié d'entre eux ont le plus souvent une situation stable à la suite d'une embauche en CDI ou d'un CDD d'une durée de plus de six mois. Pour les sortants d'un CAE, seul un peu plus d'un salarié sur quatre parvient à obtenir un contrat durable.

La situation des personnes en emploi après leur contrat aidé est également bien différente selon le type de contrat signé. Dans le secteur non marchand, 70 % des sortants d'un CAE poursuivent leur activité en se répartissant équitablement au sein d'une collectivité territoriale, d'un établissement public ou d'une association. Du côté des anciens bénéficiaires de CIE, les entreprises privées qu'elles soient petites ou grandes embauchent 85 % des sortants. Par rapport aux sortants de CAE, l'établissement d'un contrat en CDI et à temps complet est également plus fréquent parmi ces derniers. En effet, trois sortants de CIE sur quatre travaillent à temps complet contre la moitié des sortants de CAE. Cette distinction entre ces deux publics reste également bien présente au niveau de la signature d'un contrat en CDI (72 % pour les sortants de CIE contre 32 % pour les sortants de CAE) et reflète ainsi une précarité dans l'emploi plus prégnante chez les sortants de CAE.

Les ruptures de contrat des sortants de CUI, qu'elles soient à l'initiative du salarié ou de l'employeur, représentent près d'un quart de l'ensemble des contrats aidés. Ainsi, près de 30 % des contrats en CIE sont interrompus préalablement au terme prévu, une part de 10 points supérieure à celle affichée au sein des contrats en CAE.

### ■ Un retour à l'emploi plus sensible pour les plus diplômés

Certaines caractéristiques propres à la personne sortante de CUI peuvent influencer plus ou moins favorablement et permettre de faciliter son insertion professionnelle et son

retour à un emploi durable. En premier lieu, la possession d'un niveau élevé de diplôme offre aux sortants de CUI des chances plus importantes de retour rapide à l'emploi. Parmi les anciens bénéficiaires de CAE, le taux d'insertion s'élève à 33 % pour les salariés ayant un niveau inférieur au BEP-CAP puis augmente graduellement avec le niveau de diplôme détenu pour atteindre un taux d'insertion de 53 % parmi les salariés ayant effectué et sanctionné des études supérieures au Bac. Chez les sortants de CIE, cette progression du taux d'insertion en fonction du niveau du diplôme est moins importante (+ 11 points contre + 20 points). Néanmoins, les chances de retour (62 %) à l'emploi pour un salarié ayant un niveau inférieur au BEP-CAP sont malgré tout beaucoup plus importantes pour le CIE.

TABLEAU 1 : TAUX D'INSERTION  
SELON LES CARACTÉRISTIQUES DU PUBLIC (EN %)

	Emploi		Emploi durable	
	CAE	CIE	CAE	CIE
Hommes	42	63	28	51
Femmes	42	68	28	57
Moins de 26 ans	50	66	31	52
De 26 à 49 ans	42	65	30	53
50 ans et plus	38	66	22	55
Chômeur de longue durée	41	64	27	53
Allocataire du RSA	34	52	23	41
Travailleur handicapé	32	66	19	51
Inférieur BEP-CAP	33	62	20	48
BEP-CAP	38	64	23	50
Bac	43	63	28	55
Supérieur au Bac	53	73	41	63

**Lecture :** six mois après la sortie de CUI-CAE, 38 % des sortants ayant le niveau de diplôme CAP-BEP sont en situation d'emploi. Pour ce même public, le taux d'insertion en emploi durable atteint 23 %.

**Champ :** personnes interrogées en 2016 ; région Grand Est.

**Source :** ASP, traitement Dares.

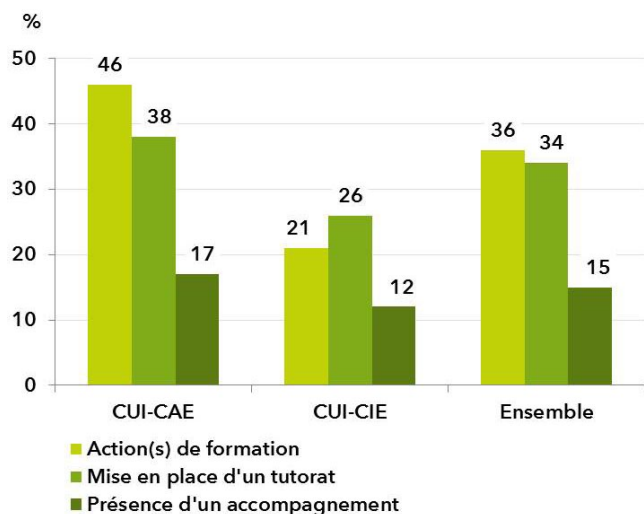
Parmi les sortants de CAE, cette insertion ne diffère nullement entre les hommes et les femmes alors que pour les anciens bénéficiaires de CIE, les femmes semblent trouver une voie d'insertion plus facilement au sein du secteur marchand. A contrario, le constat s'inverse totalement lorsque l'on distingue les jeunes et les seniors. Les écarts chez les sortants de CIE sont en effet inexistantes alors que pour les sortants de CAE, les jeunes parviennent à mieux s'insérer dans la vie active que leurs aînés (50 % contre 38 %).

Pour les publics plus spécifiques et les plus éloignés vis-à-vis de l'emploi tels que les demandeurs d'emploi de longue durée, les allocataires de minimum sociaux ou les handicapés, les taux d'insertion à l'emploi et à l'emploi durable au sein du CAE sont plus élevés en direction des chômeurs avec respectivement 41 % et 27 %. L'insertion de ces chômeurs de longue durée reste également favorable dans le cadre du CIE (64 %). Ce dernier affiche par ailleurs une insertion importante dans l'emploi pour les travailleurs handicapés (66 %).

**■ Les sortants de CAE davantage suivis que ceux issus d'un CIE**

Afin que le passage du bénéficiaire en CUI lui permette d'améliorer son employabilité et ses compétences professionnelles, le CUI prévoit la mise en œuvre par l'employeur d'actions spécifiques pouvant prendre la forme de sessions de formation, de l'aide d'un tuteur ou tutrice ou bien encore d'un accompagnement extérieur particulier tout au long de son contrat.

**GRAPHIQUE 2 : PRÉSENCE DES ACTIONS DE FORMATION, DE TUTORAT ET D'ACCOMPAGNEMENT SELON LE TYPE DE CUI**



Champ : personnes interrogées en 2016 ; région Grand Est.  
Source : ASP, traitement Dares.

Dans ce cadre et dans le Grand Est, le CAE se distingue du CIE par la présence plus marquée de ses diverses actions. Près de la moitié des sortants d'un CAE ont ainsi pu suivre une ou plusieurs formations. Ils ne sont plus qu'un sur cinq dans ce cas parmi les sortants d'un CIE. Le fonctionnement par tutorat y est également plus représenté avec une part de 38 % contre 26 % et seules les mesures d'un accompagnement extérieur à la structure d'accueil du salarié affichent une présence plus équilibrée entre le CAE et le CIE. La mise en œuvre de cet accompagnement extérieur

pouvant être assuré par un conseiller Pôle emploi ou un référent d'une Mission locale reste malgré tout beaucoup plus rare puisqu'à peine 15 % de l'ensemble des sortants de ce type de contrat aidé affirme avoir bénéficié de cette troisième modalité de suivi.

**■ Une formation et un accompagnement plus ciblés parmi les sortants de CIE**

De façon plus précise, ces diverses actions de formation au bénéfice du salarié s'orientent plus fréquemment vers des objectifs communs d'adaptation au poste de travail ou d'acquisition de nouvelles compétences. Ils sont suivis respectivement par 55 % et 43 % des sortants, en particulier parmi les sortants de CIE.

TABLEAU 2 : LES ACTIONS DE SUIVI MISES EN PLACE DURANT LE CUI (EN %)	CAE	CIE	Ensemble
<b>Type d'action(s) de formation</b>			
Remise à niveau dans les matières générales	8	5	7
Formation pour obtenir un diplôme ou une qualification	16	16	16
Adaptation au poste de travail	52	63	55
Préqualification	1	3	2
Acquisition de nouvelles compétences	42	48	43
Préparation aux concours administratifs	4	-	3
<b>Type de tutorat</b>			
Présentation des tâches à réaliser dans le cadre de l'emploi	85	86	85
Aide sur le poste	53	65	57
Présentation des règles de l'entreprise ou de la structure	74	71	73
Autre	7	5	7
<b>Type d'accompagnement permettant de mieux...</b>			
De mieux s'intégrer dans l'emploi	25	28	26
De progresser dans l'emploi	21	20	21
De préparer la sortie du contrat	28	21	26
De se sentir soutenu	45	52	47
D'accéder à une formation	19	17	19
Autre	8	9	8

Champ : personnes interrogées en 2016 ; région Grand Est.  
Source : ASP, traitement Dares.

Selon les répondants à l'enquête, le tutorat permet essentiellement de présenter les tâches à réaliser et de connaître le fonctionnement et les règles internes de l'entreprise ou de la structure d'accueil. La logique de soutien et d'aide du tuteur dans le travail est ici aussi plus affirmée parmi les sortants de CIE que chez les sortants de CAE (65 % contre 53 %).

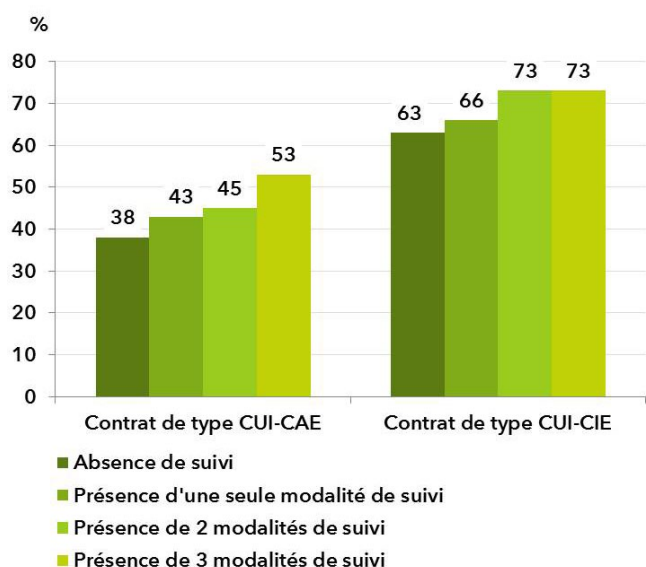
Un soutien plus prégnant qui transparait également dans les autres mesures d'accompagnement extérieur auprès du bénéficiaire.

Face à une logique marchande, le besoin d'une réponse réactive auprès de leurs clients et d'une optimisation de sa production semble inciter l'employeur à former le bénéficiaire de CIE dans un parcours propre à l'entreprise. Pour les salariés issus d'un CAE, l'aide s'effectue dans une visée de plus long terme pouvant passer par des remises à niveau dans les connaissances de base ou des sessions de préparation aux concours administratifs.

De manière globale, les actions de formation, de tutorat et d'accompagnement extérieur permettent une meilleure insertion dans l'emploi. Ce lien positif entre le niveau d'accompagnement et les chances d'entrée dans la vie active est bien visible sur les deux formes du CUI.

Concernant les sortants de CAE ayant déclaré bénéficier des 3 types d'accompagnement, 53 % d'entre eux sont en emploi six mois après leur sortie, dont 37 % en emploi durable. Pour les sortants de CIE ayant également reçu un niveau d'accompagnement, 73 % sont en situation d'emploi, dont 61 % en emploi durable.

**GRAPHIQUE 3 : EVOLUTION DU TAUX D'INSERTION EN EMPLOI SELON LE NIVEAU DE SUIVI DE L'EMPLOYEUR**



*Champ : personnes interrogées en 2016 ; région Grand Est. Source : ASP, traitement Dares.*

**■ Un dispositif plutôt bien perçu par les sortants de CUI de 2015-2016**

Après un passage en CAE, 35 % des bénéficiaires estiment que leur situation professionnelle est meilleure qu'auparavant. De façon logique, cette bonne opinion dépasse les 60 % lorsque le sortant est en emploi et atteint 51 % lorsque

celui-ci est en formation six mois après sa sortie. Ce lien entre une insertion professionnelle réussie et l'opinion positive des sortants se vérifie également pour les sortants de CIE avec 58 % de satisfaction pour les personnes en emploi et 23 % de satisfaction auprès des personnes en formation.

**TABLEAU 3 : OPINION DES SALARIÉS SUR L'ÉVOLUTION DE LEUR SITUATION PROFESSIONNELLE (EN %)**

Le salarié estime que sa situation professionnelle est ...	Situation professionnelle à six mois				
	Emploi	Formation	Chômage	Inactivité	Total
<b>CAE</b>					
Meilleure	61	51	14	25	35
Identique	30	43	63	51	48
Moins bonne	9	6	23	24	17
<b>CIE</b>					
Meilleure	58	23	14	23	43
Identique	32	64	61	47	42
Moins bonne	10	13	25	30	15

*Lecture : les sortants de CAE estiment que leur situation professionnelle à six mois est meilleure pour 61 % d'entre eux lorsqu'ils sont en emploi, pour 51 % d'entre eux lorsqu'ils sont en formation, pour 14 % lorsqu'ils sont au chômage et 25 % lorsqu'ils sont en inactivité.*

*Champ : personnes interrogées en 2016 ; région Grand Est. Source : ASP, traitement Dares.*

À côté du retour en emploi, le passage en contrat aidé a surtout permis aux bénéficiaires, que ce soit en CAE ou en CIE, d'acquérir une expérience professionnelle et des compétences (81 %) et de se sentir utile (78 %). Ainsi, le contrat aidé a joué un rôle positif sur le moral des bénéficiaires qui retrouvent confiance en eux et peuvent aborder un nouveau projet professionnel. Il convient de souligner que la part des opinions liées au développement personnel et professionnel dépasse celle liée aux aspects financiers.

**TABLEAU 4 : OPINION\* DES SORTANTS SUR LES DISPOSITIFS (EN %)**

	CAE	CIE	Total
Se faire des relations utiles pour trouver un emploi	35	38	35
Acquérir une expérience professionnelle ou des compétences	81	76	81
Se sentir utile	79	74	78
Améliorer sa situation financière	63	69	63
Y voir plus clair sur son avenir professionnel	52	62	53

\* Plusieurs opinions de la part des bénéficiaires ont pu être exprimées.

*Champ : personnes interrogées en 2016 ; région Grand Est. Source : ASP, traitement Dares.*

### ZOOM SUR L'INSERTION DES SORTANTS DE CUI ISSUS DES QUARTIERS PRIORITAIRES DE LA VILLE (QPV)

La géolocalisation des répondants à l'enquête des sortants 2015-2016 permet de rendre compte des écarts de situation entre anciens bénéficiaires de CUI résidant dans un quartier prioritaire de la ville (QPV) et ceux résidant en-dehors de ce type de quartier.

Le QPV est un territoire suivant une politique particulière en matière de cohésion urbaine et de solidarité bénéficiant d'un accompagnement renforcé. Il en existe près de 1 500 sur la France entière dont 116 en Grand Est, 7,2 % de la population de la région habite en QPV.

#### ■ Des taux d'insertion à l'emploi moins élevés pour les bénéficiaires de CUI résidant en QPV

Pour les résidents en QPV, le taux d'insertion en emploi est plus faible que pour les résidents hors QPV et cela aussi bien pour les anciens bénéficiaires de CAE que de CIE avec respectivement des écarts de 7 et 16 points. Concernant le retour à l'emploi durable, ces écarts QPV/hors QPV sont quasi-identiques.

TABLEAU 5 : SITUATION DES SORTANTS DE CUI SELON LEUR APPARTENANCE À UN QPV (EN %)

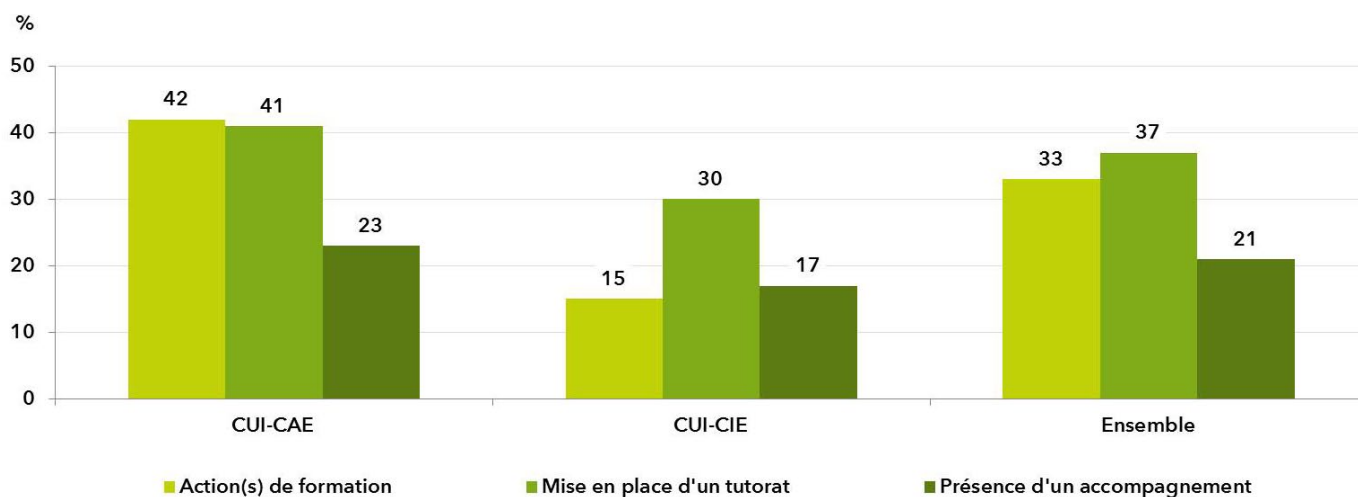
	CAE		CIE	
	QPV	Hors QPV	QPV	Hors QPV
Emploi	36	43	51	67
<i>Dont emploi durable</i>	22	29	42	55
Stages de formation, études	3	4	2	1
Chômage	59	49	44	30
Inactivité	2	4	3	2
Autre	8	8	9	8

Champ : personnes interrogées en 2016 ; région Grand Est. Source : ASP, traitement Dares.

Comme pour l'ensemble des sortants de CUI, les résidents d'un QPV sont davantage suivis dans le cadre d'un CAE que d'un CIE. Au niveau du suivi et de l'accompagnement, il apparaît que les formations sont légèrement moins présentes en direction des résidents d'un QPV (33 % contre

36 %). En revanche, les sortants de CUI habitant un QPV ont l'occasion de bénéficier plus souvent d'un tutorat (37 % contre 34 %) et de bénéficier d'un accompagnement extérieur (21 % contre 15 %).

GRAPHIQUE 4 : PRÉSENCE DES ACTIONS DE FORMATION, DE TUTORAT ET D'ACCOMPAGNEMENT SELON LE TYPE DE CUI (PUBLIC ISSU D'UN QPV)



Champ : personnes interrogées en 2016 ; région Grand Est. Source : ASP, traitement Dares.

## ANNEXE

### **LE DISPOSITIF DU CONTRAT UNIQUE D'INSERTION**

Le contrat unique d'insertion (CUI) est un contrat particulier, géré et subventionné par l'Etat, qui a pour objectif de favoriser l'embauche et l'accompagnement dans l'emploi. Il prend la forme d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) dans le secteur non marchand ou d'un contrat initiative emploi (CUI-CIE) dans le secteur marchand. Tous deux ont une durée comprise entre 6 et 24 mois.

Ce contrat fait bénéficier l'employeur d'une aide financière en fonction d'un pourcentage du SMIC. Elle ne peut excéder 95 % du SMIC brut pour les embauches en CAE et 47 % du SMIC brut pour les embauches en CIE. En contrepartie du soutien financier, une attention est portée sur les actions permettant l'insertion durable du salarié en contrat aidé.

Dans ce cadre, il est potentiellement prévu :

- La désignation d'un tuteur au sein de l'entreprise afin de favoriser la prise rapide du poste et le développement durable de compétences.
- La programmation d'une formation. Pour le CAE, la formation est obligatoire.
- L'établissement d'un bilan des actions menées et l'aide à la recherche d'un futur emploi à l'issue du contrat.

### **L'ENQUÊTE AUPRÈS DES SORTANTS DE CONTRATS D'AIDE À L'EMPLOI**

Afin de mesurer l'insertion professionnelle à l'issue des contrats d'aide à l'emploi, la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) et la Dares ont confié à l'Agence de services de paiement (ASP) la réalisation d'une enquête en continu auprès des personnes sorties depuis six mois après la fin de l'aide de l'Etat associé au contrat. Au-delà de l'insertion professionnelle, l'objectif de l'enquête vise à recueillir de l'information sur le déroulement du contrat (formation, accompagnement, tutorat) et l'opinion qu'en retirent les anciens salariés.

Dans la région Grand Est, 5 884 salariés sortis d'un CUI en 2015 et 2016 ont répondu à cette enquête évaluative, 3 999 en provenance d'un CAE et 1 885 en provenance d'un CIE.