

# P REMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES

## REGARD SUR TROIS MESURES D'AIDE À L'EMPLOI : LES BÉNÉFICIAIRES S'EXPRIMENT

Invités à s'exprimer après leur passage en contrat emploi solidarité, en stage d'insertion et de formation à l'emploi ou en contrat initiative emploi, les bénéficiaires émettent des opinions contrastées sur leur expérience. Si l'emploi est évidemment leur préoccupation essentielle, qu'il soit abordé explicitement ou inscrit en filigrane, d'autres thèmes tels que les acquis professionnels, le rétablissement du lien social ou le scepticisme envers la politique de l'emploi s'imposent. Le passé professionnel, les attentes à l'égard des mesures et les situations occupées au moment de l'enquête déterminent fortement les positions des bénéficiaires sur ces questions. Une personne sur trois dresse un bilan positif de son passage, un peu plus d'une sur quatre porte un jugement négatif, les autres se partageant entre neutralité et appréciation mitigée.

À partir de 1994 la DARES a suivi pendant plus de trois ans les parcours de chômeurs de longue durée, bénéficiaires de programmes d'aide à l'emploi (CES, CIE et stages SIFE). Lors de la dernière interrogation, en 1997 pour les CES et les stages SIFE, et en 1999 pour les CIE, il était proposé aux intéressés de faire le bilan de leur expérience (1). L'analyse des discours présentée ici en regard de leurs parcours professionnels introduit une dimension qualitative qui aide à mieux comprendre ce que représente le passage par un dispositif de politique d'emploi (2). Trois axes principaux de discours sont communs à l'ensemble des bénéficiaires des trois programmes : le retour à l'emploi (ou le non-

(1) - L'ensemble des opinions analysées ici est à resituer dans le contexte économique des années 1997 à 1999 (cf. encadré 1).

(2) - Les résultats présentés ici sont issus d'une analyse textuelle réalisée pour la Dares par le Crédoc : cf. Christine Olm, Marie-Odile Simon « Les opinions des bénéficiaires de mesures de politique d'emploi », document Crédoc, décembre 2000.



retour), l'acquisition de connaissances ou d'expérience, la reprise de contact avec le monde du travail.

Comment ces opinions se sont-elles ainsi formées ? Leur différenciation s'explique-t-elle par des éléments de parcours professionnel avant et après le passage en mesure ? (encadré 1).

### **L'emploi est au centre des préoccupations des bénéficiaires**

Pour cette population hétérogène de chômeurs de longue durée ou frappée par le chômage de façon récurrente, l'emploi constitue la toile de fond de tous les discours. Ce thème central est abordé ou bien de façon directe et exclusive, ou bien en s'appuyant sur les acquis professionnels lors du passage en mesure, la reprise de contact avec le monde du travail, des commentaires sur le dispositif lui-même. Les bénéficiaires parlent d'emploi et d'eux-mêmes, s'expriment sur ce qui s'est passé au cours de cette expérience, se préoccupent de leur avenir.

L'analyse révèle assez bien ce en quoi l'insertion est un processus propre à chaque individu, lié aux événements qu'il vit. Le passage par une mesure d'aide à l'emploi constitue un moment de ce processus dont on attend qu'il conduise à un emploi le plus stable possible. Nombre de bénéficiaires expriment leur satisfaction lorsque le dispositif leur a permis d'accéder à l'emploi. Mais à côté de cet effet direct, le passage en mesure restaure un lien avec le monde du travail, rapproche l'individu de personnes se trouvant dans une situation analogue, et contribue à développer ce sentiment que « *travailler, c'est encore ou à nouveau possible* ». Il y a enfin un effet de formation intégré à ce processus, direct lorsque la mesure suivie est un stage, ou informel quand il y a appren-

tissage et acquisition d'expérience par l'activité exercée.

### **Des opinions qui dépendent des trajectoires antérieures et de la situation en fin de parcours**

Les caractéristiques personnelles mais surtout le passé professionnel déterminent les opinions. En particulier, la proximité ou l'éloignement de l'emploi avant l'entrée en mesure, le temps passé au chômage, la qualification professionnelle sont des paramètres qui concourent à la formation des attentes et par là des opinions. Ainsi, les personnes les plus éloignées de l'emploi (ce sont plutôt des femmes, des personnes âgées de plus de 40 ans, peu diplômées) tiennent un discours qui se focalise sur les acquis de connaissances et d'expérience ou sur le lien rétabli avec le monde du travail. Bien que nuancé selon leur situation professionnelle au moment où elles écrivent, le bilan que ces personnes font de leur passage en mesure est plutôt positif, contrairement à celui beaucoup plus réservé des bénéficiaires plus proches de l'emploi avant l'entrée en dispositif.

Globalement, il y a une cohérence entre le niveau d'exigence d'un individu envers un dispositif de politique d'emploi et sa trajectoire professionnelle antérieure. Plus ce niveau est élevé, plus le discours risque d'être défavorable. Mais l'analyse montre que les opinions résultent de la confrontation des attentes et des parcours ultérieurs. De toute évidence, la trajectoire depuis la sortie de la mesure et peut-être plus encore la dernière situation occupée donnent, *in fine*, la tonalité des discours. C'est particulièrement vrai pour les bénéficiaires de CIE dont les avis sont assez tranchés selon qu'ils ont pu ou non conserver cet emploi dans de

bonnes conditions. De même, les opinions divergent sur le terrain des aides à l'embauche. Quand l'emploi est retrouvé, elles seront positives car cette disposition est perçue comme un tremplin. En situation de chômage, les effets pervers d'un tel principe seront dénoncés.

### **Des discours qui s'ajustent au dispositif suivi**

Chaque dispositif suscite des attentes spécifiques. Une formation SIFE est une transition vers un emploi différencié alors qu'un CES est un contrat précaire à mi-temps dont le titulaire espère un prolongement favorable et que le CIE, contrat marchand souvent à durée indéterminée, est un emploi presque comme les autres que la plupart des salariés souhaitent conserver. Poursuivant un objectif commun, le retour à l'emploi, chacune des trois populations de bénéficiaires a un discours déterminé par les caractères de la mesure suivie, où le choix personnel se mêle plus ou moins aux décisions d'orientation du service public de l'emploi.

Ainsi la majorité des bénéficiaires de CIE font référence à l'emploi : celui occupé lors du CIE (maintien ou non, salaire, qualité de l'emploi) ou bien celui qui reste à trouver ou qui l'a été. Les personnes passées en CES sont plutôt sensibles aux effets d'insertion sociale. Quant aux stagiaires SIFE, leurs opinions portent largement sur la formation elle-même (intérêt et contenu, organisation des cours, utilité). Est absente de leurs discours l'« obsession » de préserver ou de perdre une situation d'emploi comme cela est observé dans le cas des contrats aidés. Le retour à l'emploi est évoqué le plus souvent en filigrane, contrairement au discours plus frontal des bénéficiaires de CES et surtout de CIE.

## LE CES : UN PASSAGE ADAPTÉ AUX PERSONNES LES PLUS ÉLOIGNÉES DE L'EMPLOI

Le CES est un moyen de sortir du chômage, pour une période déterminée et sous des conditions particulières : usage restreint au secteur non marchand, contrat à mi-temps rémunéré sur la base du SMIC (encadré 2). Mais cette reprise d'emploi, même si la fin en est programmée, s'accompagne naturellement de l'espoir de rompre durablement avec le chômage. Or, les parcours observés sont multiples et lorsque les intéressés font le bilan de leur expérience, les opinions sont partagées, allant de perceptions positives (près d'un tiers) à celles mêlant la déception et le découragement (plus de la moitié) (tableau 1). Les discours des personnes passées en CES s'articulent autour de trois thèmes principaux.

Tableau 1  
Les appréciations globales des bénéficiaires de CES selon les thèmes

Classes	Positives	Négatives	Mitigées	Neutres	Ensemble
<b>Classe 1</b> Le CES et le retour à l'emploi .....	5	25	-	-	30
<b>Classe 2</b> Acquis d'expérience professionnelle de connaissances...	16	-	20	-	36
<b>Classe 3</b> Reprise de contact avec le monde du travail .....	10	-	8	-	18
<b>Classe 4</b> Description du parcours (*) .....	-	-	-	11	11
Non classés .....	-	-	-	-	5
<b>Ensemble .....</b>	<b>31</b>	<b>25</b>	<b>28</b>	<b>11</b>	<b>100</b>

(\*) - Pour chacune des trois mesures, on trouve une quatrième classe qui regroupe dans la plupart des cas des discours neutres décrivant de façon linéaire les parcours suivis. Cette classe fait l'objet d'un développement particulier transversal aux trois mesures.

Source : MES-DARES - panel de suivi des bénéficiaires des politiques d'emploi.

### Le CES doit avant tout permettre le retour à l'emploi

Le lien direct entre CES et retour à l'emploi alimente le discours tenu par certains des bénéficiaires qui étaient proches de l'emploi avant leur entrée en mesure et qui se réinsèrent le mieux à la sortie (tableau 2). Ils s'expriment sur l'utilité du dispositif comme instrument de réinsertion et livrent au passage quelques illustrations de leur expérience de salarié en CES. Sont concernés plutôt des hommes, d'un niveau de formation plus élevé que la moyenne et qui possèdent une expérience professionnelle acquise au fil d'une trajectoire instable.

Sur ce thème, trois types de discours se distinguent :

Tout d'abord, il y a un petit groupe de personnes pour qui le CES a ouvert l'accès à l'emploi (5 %). D'âge intermédiaire (30-49 ans), ce sont surtout des hommes, plutôt diplômés et dont les difficultés étaient relativement récentes. La trajectoire est stable et plutôt ascendante depuis leur sortie. Le déroulement du CES a été jugé plutôt satisfaisant en raison de l'adéquation du poste occupé au poste annoncé et parfois du suivi d'une formation.

*« Le CES que j'ai effectué m'a permis de changer complètement d'orientation et après la réussite à un concours de la fonction publique, de trouver un emploi. Je pense que je n'en serais pas là aujourd'hui, sans ces 2 années passées dans une mairie en CES, où ils ont su me former et me donner l'envie de continuer plus loin. »*

À l'opposé, se trouvent ceux qui estiment que le CES ne leur a rien apporté (7 %). L'expérience a été inutile pour ceux qui n'ont pas retrouvé d'emploi comme pour ceux qui en occupent un et qui ont, pour cela, alors quitté leur CES. Leur contrat s'est le plus souvent déroulé dans des conditions médiocres. Leur qualification méritait mieux que le poste proposé.

*« Je ne trouve pas logique que la durée du CES ne dure qu'une année car après avoir repris espoir, on revient au point de départ et plus dure encore sera la réalité. On devrait pouvoir continuer l'expérience que peut apporter le CES, pour pouvoir*

*trouver un autre travail, car en somme, nous sommes une nouvelle fois licenciées, bien sûr. Cela nous le savons dès le départ mais cela fait quand même très mal. »*

Enfin, un troisième registre d'opinions très négatives regroupe 18 % de l'ensemble des intéressés. Leurs critiques se focalisent essentiellement sur le recours répété à ce type de contrat sans création de poste fixe et sur les rémunérations inférieures, pour un même contenu d'emploi, à celles perçues par les titulaires. Ils disent avoir souffert d'un manque de reconnaissance lié à leur statut jugé dévalorisant. Ce sentiment d'exploitation est souvent partagé par des jeunes, des femmes, des personnes plutôt diplômées, ayant une expérience professionnelle antérieure. À la sortie du CES, leurs trajectoires restent plutôt instables, la mesure n'ayant pas toujours été suivie d'une réinsertion sur le marché du travail.

*« Le CES ne m'a permis en aucune sorte d'espérer une embauche. À mon avis, il ne sert*

*qu'à exploiter les gens au maximum pour un salaire de misère. Je suis partie avant la fin de mon contrat car je ne me sentais pas intégrée en tant que salariée dans l'entreprise. J'exécutais les tâches d'une employée salariée mais je n'étais pas admise aux réunions du personnel. Avec le recul, je m'aperçois que j'ai perdu beaucoup en acceptant un CES, droits APL supprimés. Aujourd'hui, j'ai un emploi qui me plaît avec des horaires modulables et je me sens vraiment intégrée dans le monde du travail. »*

### Un CES, c'est formateur surtout pour les personnes qui ont peu d'expérience

Sur le thème de l'acquisition d'expérience et de connaissances s'expriment plutôt des femmes de moins de 40 ans, sans qualification. Le CES est un début tardif à la vie active ou l'une des premières expériences d'emploi. La situation observée au terme du contrat est souvent le chômage (tableau 2). Deux niveaux de discours se présentent :

Pour 16 % de bénéficiaires, le CES a été une expérience positive et intéressante. Ce sont des femmes âgées de moins de 40 ans, peu ou pas qualifiées, totalement éloignées de l'emploi avant l'entrée en mesure (la non-inscription à l'ANPE est repérée ici massivement). Le passage en CES représente une réelle mise au travail, qui cependant se prolonge, sur la période étudiée, de façon assez peu stable à la sortie du dispositif.

*« Cette expérience m'a permis de connaître un milieu différent de la coiffure, à savoir le milieu social dans lequel je me plais infiniment et au sein duquel je vais tenter prochainement une reconversion. »*

La seconde position qui concerne 20 % de bénéficiaires reprend les points positifs du groupe précédent mais, s'y ajoute la déception provoquée par la fin du CES et le retour au chômage formulé en termes de « retour à la case départ ». L'insuffisance

Tableau 2  
Situation des bénéficiaires de CES selon leur classe (\*)

En pourcentage

Situation	Classe 1	Classe 2	Classe 3	Total
Même CES .....	20,4	16,6	24,0	20,7
Emploi ordinaire .....	29,7	21,7	22,5	23,6
Emploi aidé .....	16,9	10,3	13,5	13,4
Chômage .....	23,6	42,7	33,6	34,5
Inactivité .....	9,3	8,7	6,3	7,8
<b>Total .....</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

(\*) - Bénéficiaires entrés en 1994 et interrogés en 1997.

Source : MES-DARES - panel de suivi des bénéficiaires des politiques d'emploi.

des salaires alimente également le contenu de ces opinions mitigées. D'un niveau de formation un peu plus élevé que les autres bénéficiaires regroupés autour de ce thème, certains avaient déjà occupé un emploi auparavant. Ils espéraient davantage de leur passage en CES.

*« Du point de vue d'un stage, le CES est très intéressant car on apprend beaucoup de choses qui sont utiles pour l'emploi, mais hélas, cette durée de stage est limitée et n'aboutit à aucune intégration d'un emploi et on se retrouve au chômage. »*

### Retrouver le monde du travail

Les contacts avec le monde du travail, abordés en termes de sociabilité, de sentiment d'utilité, d'intégration sont au centre de nombreux discours. Chômeurs de très longue durée (trois ans au moins) ou inactifs, les bénéficiaires qui s'expriment sur le registre de l'insertion sociale ont plus de 40 ans. Plus qu'à un manque de qualification, leurs difficultés sont surtout imputables à des problèmes personnels, familiaux ou de santé. Le retour au chômage ou le maintien en CES sont des situations fréquentes observées dans cette classe (tableau 2).

10 % des bénéficiaires sont satisfaits de leur expérience. Le CES a été l'occasion de renouer avec l'emploi après une longue période d'inactivité. La reprise des liens avec le monde du travail, le sentiment d'être utile, les contacts notamment pour la recherche d'emploi sont des retombées positives de leur passage en CES. À la sortie du

dispositif, ils sont plutôt sur la voie d'un emploi stable après une période de chômage.

*« Je ne percevais pas d'allocation chômage, j'étais très mal. Le CES m'a été d'un grand secours. Pécuniairement, c'était peu mais pour moi j'avais le sentiment de retrouver ma dignité, ma liberté. J'ai eu aussi la chance d'être encadrée par une bonne équipe qui a le sens du devoir. Ces personnes formidables, généreuses et humaines m'ont aidée à reprendre confiance et depuis, ma situation a changé, je me sens en sécurité. »*

Ils sont presque aussi nombreux (8 %) à nuancer leurs appréciations par quelques touches négatives : faiblesse du salaire, absence de débouchés après le CES, inquiétude de l'avenir. Ce sont plutôt des hommes, âgés de plus de 40 ans, marqués par des difficultés de tout ordre. Le fait d'avoir rompu leur contrat pour une autre raison que l'emploi augmente fortement la probabilité d'appartenir à cette sous-classe. Les trajectoires professionnelles après la sortie du CES sont marquées fréquemment par le retour au chômage et rarement par une stabilisation dans l'emploi.

*« Mon passage en CES m'a permis d'avoir une occupation afin de ne pas rester inactif et surtout d'avoir un petit salaire. Pour ce qui est de retrouver un emploi, cela me semble impossible dès que l'on atteint la cinquantaine. En plus, je pense que je ne sortirai pas grandi d'un CES, au contraire. »*

## LES STAGES SIFE : DES FORMATIONS DIVERSEMENT APPRÉCIÉES

Dans leur principe, les stages SIFE ont été conçus pour remédier rapidement aux lacunes ou à l'obsolescence de qualifications qui pouvaient être à l'origine de difficultés d'emploi (encadré 2). Selon le degré d'adhésion des demandeurs d'emploi à ce principe et les chances qu'ils s'accordaient de retrouver rapidement du travail, les bénéficiaires ont été d'autant plus exigeants à l'égard de la formation et des conditions de sa mise en pratique en entreprise. Schématiquement, les plus âgés ont souvent connu une longue période d'activité professionnelle interrompue par des licenciements économiques. Ils perçoivent les stages comme une ultime chance de retrouver un emploi et les jugeront globalement à la seule aune de cet objectif. À l'inverse, des bénéficiaires plus jeunes et mieux formés considèrent plus souvent cette période comme un investissement dont les retombées ne seront pas forcément immédiates : quelle que soit leur situation à son issue, ils s'expriment plus facilement sur le contenu de leur stage avec un regard parfois très critique.

Les opinions des stagiaires sont en définitive favorables dans un cas sur trois, 27 % sont mitigées et 28 % franchement négatives (tableau 3). Elles se placent dans trois registres principaux.

### À qui profitent les stages ?

Les personnes appartenant à cette classe expriment déception et rejet global du principe des stages. S'y retrouvent plus particulièrement des stagiaires d'un âge et d'un niveau de formation plutôt supérieurs à la moyenne et qui ont souvent connu une période de chômage assez longue après une vie professionnelle régulière abrégée par un licenciement économique. Connaître à l'issue du stage une situation de chômage ou être recruté en CES et ainsi maintenu durablement en marge de l'emploi standard sont

Tableau 3  
Les appréciations globales des stagiaires SIFE selon les thèmes

Classes	En pourcentage				
	Positives	Négatives	Mitigées	Neutres	Ensemble
<b>Classe 1</b>					
Critiques du principe .....	-	15	-	-	<b>15</b>
<b>Classe 2</b>					
Contenu du stage .....	9	13	16	-	<b>38</b>
<b>Classe 3</b>					
Redynamisation .....	24	-	11	-	<b>35</b>
<b>Classe 4</b>					
Description du parcours .....	-	-	-	9	<b>9</b>
Non classés .....	-	-	-	-	<b>3</b>
<b>Ensemble .....</b>	<b>33</b>	<b>28</b>	<b>27</b>	<b>9</b>	<b>100</b>

Source : MES-DARES - panel de suivi des bénéficiaires des politiques d'emploi.

également des facteurs favorisant l'appartenance à cette classe (tableau 4).

Deux catégories de discours peuvent alors être distinguées :

11 % des bénéficiaires dénie au principe des stages toute capacité à apporter des solutions aux problèmes du chômage. Ils critiquent le fonctionnement d'un marché du travail qui exclut les plus vulnérables et les maintient dans une situation de pauvreté.

*« Cela ne m'a rien apporté de positif car à mon âge les **employeurs** ne veulent plus s'engager auprès des personnes âgées. »*

*« Toujours pas d'emploi. Car on a toujours un CES. On s'est formé pour rien, car d'autres personnes n'ont jamais fait de stage et ont un emploi sûr : désolant, surtout quand dans la famille ni l'un ni l'autre n'a un emploi sûr, c'est pas facile pour vivre. Je fus très contente de faire ce stage, espérant avoir quand même un emploi sûr pour pouvoir aider le ménage, mais hélas ! Je me suis retrouvée comme avant, avec un CES dont vous savez le montant. Mari sans emploi, femme sans emploi : regardez ce que ça donne avec deux enfants à nourrir. »*

D'autres stagiaires (4 %) estiment avoir été exploités par des entreprises qui bénéficient d'un système procurant une main-d'œuvre gratuite sans obligation de créer de postes stables. On les retrouve paradoxalement plus souvent en emploi standard et cette situation les rend *a posteriori* beaucoup plus critiques à l'égard des périodes en entreprise.

*« Il serait souhaitable que les **gens employés** au titre des différents contrats proposés soient utilisés comme tout employé de l'entreprise et non comme **bouche-trou en main-d'œuvre bon marché**. »*

*« Je trouve dommage qu'à la fin du stage l'**employeur** ne soit pas tenu de garder une stagiaire. Quand j'ai fait un stage, nous étions plusieurs à venir à des périodes différentes. Ainsi l'**employeur** n'embauchait personne car cela se renouvelle pour lui chaque année. »*

### Réelle formation ou simple occupation ?

Cette catégorie regroupe les stagiaires qui s'expriment sur le contenu de la formation et son déroulement. Ils insistent en particulier sur sa durée,

l'équilibre entre temps de formation et temps en entreprise, la qualité des enseignements. Ce sont des bénéficiaires plutôt plus jeunes et moins formés que ceux appartenant à la première classe ; ils ont souvent éprouvé des difficultés dans leur recherche d'un premier emploi, lesquelles peuvent persister après le stage (tableau 4).

Les stagiaires qui jugent avant tout l'acte de formation ont des points de vue très différents.

Certains n'ont que des remarques positives à formuler portant sur les apports de connaissances, la qualité de la formation, les possibilités de réorientation. Ils représentent 9 % des bénéficiaires souvent en emploi stable à l'issue du stage.

*« Mon passage en SIFE m'a bien fait découvrir ce qu'est le secrétariat actuellement, traitement de texte, par rapport à il y a 25 ans. »*

*« Des formateurs compétents, à l'écoute, disponibles. Les formateurs nous ont beaucoup aidés et encouragés auprès des entreprises. »*

Plus nombreux (16 %) sont les bénéficiaires qui émettent des opinions plus partagées. Les critiques visent le fonctionnement d'organismes de formation suspectés d'être animés par de seuls impératifs commerciaux, la qualité des enseignements et surtout une formation ou une durée de stage en entreprise jugée trop courte par rapport au temps consacré aux cours théoriques. Il s'agit de personnes plutôt âgées et plus formées que la moyenne.

*« Le SIFE m'a permis d'améliorer mes compétences professionnelles et aussi pu me permettre de changer de métier. Mais malheureusement les stages en entreprise ne permettent pas de s'insérer dans une entreprise. »*

*« C'est très bien le stage de formation à l'emploi à condition qu'on puisse retrouver tout de suite un emploi pour le pratiquer, sinon on a vite oublié ce qu'on a appris. »*

Tableau 4  
Situation des stagiaires SIFE selon leur classe (\*) En pourcentage

Situation	Classe 1	Classe 2	Classe 3	Total
Emploi ordinaire .....	23,6	36,7	53,8	41,0
Emploi aidé .....	20,7	9,3	12,1	12,6
Chômage .....	49,1	41,7	29,5	38,0
Inactivité .....	6,6	12,3	4,6	8,4
<b>Total .....</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

(\*) - Bénéficiaires entrés en 1994 et interrogés en 1997.

Source : MES-DARES - panel de suivi des bénéficiaires des politiques d'emploi.

*« Très bien, mais trop court. Pas assez de pratique. Mais surtout, le stagiaire n'est plus du tout suivi après sa formation. On lui demande toujours de l'expérience, alors à chaque fois, retour à la case départ. »*

Plus souvent au chômage, les bénéficiaires de la dernière catégorie font un bilan totalement négatif de leur passage en formulant des critiques de même nature que celles des membres du groupe précédent. Ils représentent 13 % des bénéficiaires.

*« Pour ma part, je pense que d'avoir plus d'heures de stage dans plusieurs entreprises différentes serait plus intéressant que de rester assis autour d'une table, mais discuter ne nous apprend pas à avoir un métier dans les mains. »*

*« Mon passage à ce stage ne m'a rien apporté. C'était un stage bidon. On devait apprendre plusieurs traitements de texte sur ordinateur pendant la durée du stage. Or nous avons eu les ordinateurs un mois avant la fin du stage en plus une matinée tous les 2 jours. J'aurais préféré que l'on me paie un stage pour m'apporter un plus. »*

### Reprendre confiance... et après

Se placent dans cette catégorie les personnes pour lesquelles le SIFE est un moyen de sortir de l'isolement où le chômage les avaient plongées, de reprendre contact avec le monde du travail et de retrouver ainsi confiance et motivation. Le fait d'être plutôt plus jeune que la moyenne et plus souvent en situation d'emploi au moment d'ex-

primer son jugement favorise l'appartenance à cette classe (tableau 4).

L'analyse permet là aussi de distinguer deux catégories de discours :

24 % des bénéficiaires pour lesquels l'issue du stage s'est révélée le plus souvent favorable ne trouvent que des points positifs à leur passage en SIFE.

*« Mon passage en SIFE a été déterminant pour ma reconversion professionnelle. La prise en charge et l'accompagnement par des personnes très compétentes et ayant un grand sens des contacts humains m'ont aidé à reprendre confiance en moi et à canaliser ma motivation de manière efficace, tout comme le respect de l'autre, la participation à la vie d'un groupe de personnes différentes. »*

*« Positif : sortir de l'isolement, avoir une réponse à des objectifs personnels d'acquisition, reprendre un rythme de travail précis. »*

Ils sont 11 %, plus âgés en moyenne et dans une situation plus délicate au regard de l'emploi à mêler jugements positifs et négatifs. Peu de personnes, au demeurant, ne trouvent que des points négatifs à leur passage dans le dispositif.

*« Ce qu'il y a de positif : remise à niveau, nouveaux contacts, découverte de métiers. Négatif : retour à la case départ à la fin du stage. Ne correspond pas aux attentes des stagiaires. »*

*« Ce stage ne m'a rien apporté sinon de reprendre confiance pour trouver un emploi définitif. Aujourd'hui toujours rien comme emploi. La situation devient désolante. »*

## LE CIE : À LA RECHERCHE D'UN EMPLOI STABLE ET D'UN SALAIRE CONVENABLE

Être recruté en contrat initiative emploi (CIE) revient à occuper un emploi comme n'importe quel salarié du secteur concurrentiel (encadré 2). Conserver cet emploi est donc une aspiration légitime d'autant que deux contrats sur trois sont à durée indéterminée. Tel est le fond du discours des bénéficiaires énoncé avec une conviction renforcée par le fait qu'ils ont connu le chômage de longue durée. 32 % des personnes ont de l'expérience du CIE une opinion très favorable. 29 % d'entre elles considèrent ce contrat de manière très négative, souvent parce que le CIE ne s'est pas transformé en emploi durable, tandis que 12 % tiennent un discours plus nuancé (tableau 5) (3).

Trois thèmes principaux se dégagent au fil des discours.

### Le départ de l'entreprise : de la résignation au mécontentement

Le départ de l'entreprise est un thème abordé par des personnes dont le parcours professionnel précédant l'entrée en CIE est depuis longtemps marqué par des difficultés. Anciens bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) et travailleurs handicapés sont particulièrement nombreux. Ce sont surtout les salariés embauchés en CDI à l'origine et dont le contrat a été rompu par décision de l'employeur, qui composent cette classe. On observe la continuité de leurs difficultés professionnelles : quand ils ne sont pas sortis du marché du travail, l'instabilité (chômage, emplois précaires) caractérise leurs parcours d'emploi (tableau 6).

Ce thème se décline selon deux tonalités :

Tout d'abord, il y a les personnes qui expliquent simplement pourquoi

(3) - Ces trois thèmes abordés dans le cadre du CIE concernent près des trois quarts des personnes qui se sont exprimées en raison de l'importance (22 %) de la 4<sup>ème</sup> classe neutre « description des parcours » et du résidu de 5 % d'opinions non classées.

Tableau 5  
Les appréciations globales des bénéficiaires de CIE selon les thèmes

Classes	Positives	Négatives	Mitigées	Neutres	Ensemble
<b>Classe 1</b> Départ de l'entreprise du CIE .....	-	16	7	-	23
<b>Classe 2</b> Le CIE : contacts, expérience, connaissances, qualité de l'emploi .	22	8	5	-	35
<b>Classe 3</b> Influence des aides financières sur l'embauche .....	10	5	-	-	15
<b>Classe 4</b> Description du parcours .....	-	-	-	22	22
Non classés .....					5
<b>Ensemble</b> .....	<b>32</b>	<b>29</b>	<b>12</b>	<b>22</b>	<b>100</b>

Source : MES-DARES - panel de suivi des bénéficiaires des politiques d'emploi.

elles ne sont plus dans l'entreprise, sans ressentiment ni mise en cause de l'employeur (7 %). Le licenciement, les problèmes de santé, le fait d'être travailleur handicapé sont les raisons principalement évoquées. En tendance, ce sont des personnes non diplômées de plus de 50 ans connaissant des difficultés anciennes.

*« Mon entreprise a de grosses difficultés financières actuellement, hélas. Je ne sais si son activité va pouvoir durer encore longtemps. »*

D'autre part il y a ceux qui récriminent contre leur employeur jugé responsable de la fin du contrat (16 %). Ils expriment le sentiment d'avoir été exploités et floués parce que l'employeur a bénéficié de primes et d'exonérations. De faibles salaires pour des postes souvent inadaptés à leur qualification antérieure justifient l'expression de cette amertume. Les termes de licenciement abusif et de contentieux avec l'entreprise sont employés. Sont concernés plutôt des hommes de moins de 40 ans dont le niveau de formation se situe entre le CAP et le baccalauréat.

*« Je pense que le CIE est utile uniquement aux employeurs. De nos jours, lors d'un entretien d'embauche, ce n'est plus notre CV qui intéresse l'employeur, mais combien va-t-on lui rapporter en primes diverses. Bien triste. »*

« Ce CIE m'a permis de retrouver une couverture sociale, puisque j'étais **sans revenu**. Mais, il a apporté beaucoup à mon employeur. Je me suis beaucoup investie pour garder cet emploi, **heures supplémentaires non payées, non récupérées**. À la fin de mon contrat, l'employeur a repris une autre personne en CIE pour me remplacer. »

### Ce qu'un CIE apporte ou n'apporte pas au salarié

C'est le thème qui rassemble le plus grand nombre. Se retrouvent ici des salariés dont le profil s'oppose à celui du groupe précédent : plus féminin et plus jeune, titulaires d'un diplôme au moins équivalent au baccalauréat et dont les difficultés d'emploi sont récentes.

Autour de ce thème, trois catégories d'opinions se sont formées :

La première, la plus importante (22 %), est constituée de personnes satisfaites à la fois des conditions de déroulement du contrat et de leur situation actuelle, très souvent embauchées dans l'entreprise du CIE (tableau 6). Bien sûr, elles ne soulignent que des qualités au CIE : expérience professionnelle et connaissances acquises ou accès à un emploi stable. Très peu de contrats ont été rompus et lorsque cela s'est produit, c'était fréquemment pour occuper un autre emploi. Par ailleurs, le fait d'avoir bénéficié d'une formation complémentaire au cours du CIE renforce la satisfaction : le tiers des personnes ayant suivi une telle formation se retrouve ici.

*« Je suis actuellement secrétaire comptable, à temps complet en CDI. Le CIE m'a permis de redémarrer dans la vie professionnelle et d'assurer mon avenir professionnel. »*

*« Le CIE m'a permis de reprendre sérieusement le contact avec le monde du travail dans l'emploi que je recherchais. Et ce qui est mieux, celui-ci s'est transformé en CDI qui me satisfait pleinement. »*

La seconde sous-classe est constituée de personnes qui relèvent à la fois des aspects positifs et négatifs de leur emploi en CIE (5 %). Si elles évoquent de façon positive le retour au monde du travail et l'acquisition d'une expérience supplémentaire, elles déplorent l'absence de débouché sur un contrat stable, ou encore l'insuffisance du salaire. Contrairement aux autres bénéficiaires de cette classe, leur profil est finalement plus proche de celui des personnes s'exprimant sur le thème du départ de l'entreprise. La déception de ne pas avoir obtenu un emploi durable dans l'entreprise alors que c'était « dans le champ des possibles » tempère fortement leur appréciation du dispositif.

*« Le passage en CIE m'a permis de ne plus être au chômage, c'est le seul point positif. En ce qui concerne la situation professionnelle que j'occupe, elle ne*

Tableau 6  
Situation des bénéficiaires de CIE selon leur classe (\*)

Situation	En pourcentage			
	Classe 1	Classe 2	Classe 3	Total
Entreprise CIE .....	20,3	47,5	60,4	38,6
Emploi ordinaire .....	21,7	31,0	23,1	25,3
Emploi aidé .....	3,3	4,1	3,2	3,8
Chômage .....	40,2	13,8	9,3	24,6
Inactivité .....	14,5	3,5	3,9	7,7
<b>Total .....</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

(\*) - Bénéficiaires entrés en 1995 et interrogés en 1999.

Source : MES-DARES - panel de suivi des bénéficiaires des politiques d'emploi.

*m'apporte rien de vraiment intéressant et même il me semble que j'ai régressé par rapport à mon emploi antérieur, tant au niveau intellectuel qu'au niveau financier, vivre avec 4 600 francs par mois, avec un loyer de 2 900 francs et toutes les charges, c'est vraiment la galère. »*

*« Mon passage en CIE m'a apporté uniquement une expérience professionnelle. En effet, pas de CDI à la clé. »*

Enfin, 8 % estiment que le CIE ne leur a rien apporté. Cet emploi n'a eu, selon eux, aucune influence sur leur devenir. Ce sont des jeunes de moins de 30 ans, nombreux à avoir un diplôme supérieur au baccalauréat. Leurs difficultés sont récentes et attribuées à une fin de CDD ou à l'obstacle du premier emploi. Cette catégorie est représentative de l'attitude exigeante et volontiers critique déjà observée parmi les jeunes diplômés entrés en CES.

*« Mon passage en CIE ne m'a rien apporté à ma situation actuelle. Actuellement, ma situation est délicate puisque je suis rémunérée au pourcentage. »*

*« Je suis actuellement secrétaire comptable à mi-temps, embauchée depuis le 1<sup>er</sup> juin 1998. Cela me plaît énormément. Mais le CIE n'a joué aucun rôle pour cet emploi. »*

### Pour ou contre les aides à l'embauche

Tremplin vers l'emploi ou utilisation opportuniste du système ? Les appréciations portées sur les avanta-

ges financiers attachés au CIE divergent et traduisent très nettement l'évolution de la situation professionnelle de la personne qui s'exprime : ascendante pour les premiers, incertaine pour les autres.

Les premiers estiment que ces aides financières ont permis leur embauche et se déclarent satisfaits de cette situation (10 %). L'embauche en CIE est alors considérée comme un tremplin, une occasion de faire ses preuves, de montrer ses compétences pour rester salarié de l'entreprise qui les a recrutés. C'est d'ailleurs la situation effective de nombre d'entre eux (tableau 6). Ce sont plutôt des personnes de moins de 40 ans, diplômées (baccalauréat ou plus) et peu marquées par un passé professionnel difficile.

*« Le CIE a permis à mon employeur de m'embaucher et à moi de m'affirmer dans mon poste pour en 2 ans passer d'un statut d'employé à celui de cadre. Ce changement de statut je l'ai obtenu par mon travail, mais sans le CIE, il n'y aurait pas eu de possibilité pour moi de montrer mes compétences, puisque sans lui il n'y aurait pas eu d'embauche. »*

En revanche, les seconds dénoncent les effets pernicieux des aides financières à l'embauche (5 %). Sont évoqués les salaires jugés faibles au regard de l'expérience et très peu négociables, mais aussi le statut de salarié « aidé » qui les différencie des autres employés. La proximité avec l'emploi avant l'entrée en CIE est souvent forte, ce qui a pour effet d'accroître la déception d'une telle expérience.

*« Le CIE permet une réelle réembauche des chômeurs de*

longue durée, mais il ne faut pas se leurrer, les conditions d'embauche sont loin d'être satisfaisantes. L'entreprise profite de la longue période de chômage de l'employé pour profiter des aides à l'embauche et proposer un salaire bien en dessous des compétences du demandeur. En ce qui me concerne, malgré mes 30 ans d'expérience en secrétariat de direction, j'ai dû accepter un emploi au SMIC. Il faut avoir vraiment envie de travailler. »

### Des discours linéaires qui recouvrent des situations contrastées : une classe transversale aux trois mesures

Une quatrième classe rassemble les bénéficiaires qui font le récit de leur expérience en précisant des dates, des lieux, des noms. Fortement représentée parmi les bénéficiaires de CIE (22 %), cette classe regroupe 11 % des personnes passées en CES et 9 % des stagiaires SIFE. Ce sont très souvent des personnes plus âgées que la moyenne et peu diplômées.

Les parcours sont décrits de façon temporelle et circonstanciée sans exprimer d'opinions personnelles sur l'expérience acquise, comme si les faits parlaient d'eux-mêmes. Ces récits linéaires dont n'émerge aucun thème précis recouvrent toutefois des situations très tranchées.

Ils peuvent exprimer une lassitude devant la répétition des passages en mesure : par exemple pour une personne en CES depuis plusieurs années.

« Après un premier CES d'un an en secrétariat que j'ai effectué à la mairie après la fin du CES, je suis restée au chômage de mars 1995 à septembre 1995 où j'ai fait un stage Formation reclassement... qui s'est terminé le 10 janvier 1996. Suite à ce stage, il s'est avéré que mon choix professionnel était de travailler avec les enfants. Suite à la fin de ce stage, je me suis retrouvée au chômage jusqu'au 15 juillet 1996 où j'ai trouvé un autre CES en crèche à V « Crèche des Petits Drôles » qui se termine le 24 juin 1997. Je

m'emploie à pouvoir être embauchée dans cette crèche. »

La neutralité du discours peut également traduire de l'inquiétude devant la précarité d'un statut et l'espoir de stabilisation pour une personne ayant occupé un CES après un SIFE.

« J'ai fait ma formation SIFE à la crèche Croix Rouge qui s'est enchaînée sur un CES. De 1 an 1/2 et maintenant je fais des remplacements dans cette crèche. »

Enfin, l'économie de mots recouvre parfois la satisfaction d'avoir obtenu ou retrouvé reconnaissance d'une qualification et stabilité de l'emploi ; ainsi d'une personne après son passage en CIE :

« J'ai été embauché le 4 janvier 1999 dans une entreprise de maçonnerie comme maçon OHQ en CDI. »

Christine CHARPAIL  
Serge ZILBERMAN  
(DARES).

### Autres analyses publiées à partir des données du panel 1994-1999

Charpail C., Zilberman S. (1996), « Emploi et chômage avant l'entrée en CES ou en SIFE », *Premières Synthèses*, 96.07 – n° 30.2, Dares.

Piot F. (1997), « Les contrats emploi solidarité (CES), les contrats emploi consolidé (CEC) et les contrats emploi ville (CEV) en 1996 », *Premières Synthèses*, 97.08 – n° 34.2, Dares.

Charpail C., Zilberman S. (1997), « Après un CES ou un SIFE, des trajectoires plutôt dans la ligne des parcours antérieurs », *Premières Synthèses*, 97.10 – n° 43.1, Dares.

Seibel C. (1998), « Le chômage de longue durée et les politiques d'emploi », *Premières Synthèses*, 98.06 – n° 23.2, Dares.

Charpail C., Zilberman S. (1998), « Diplôme et insertion professionnelle après un contrat de qualification », *Premières Synthèses*, 98.09 – n° 39.3, Dares.

Charpail C., Gélot D., Gubian A., Zilberman S. (1999), « L'évaluation des politiques d'emploi en France », *La société française, Données sociales*, Insee.

Barailler C. (1999), *Effets sur les trajectoires des chômeurs d'un passage dans deux dispositifs de politique d'emploi (CES-SIFE)*, Document d'études, n° 27, Dares.

Charpail C., Zilberman S. (1999), « Le contrat initiative emploi, une mesure de réinsertion durable ? », *Premières Synthèses*, 99.11 – n° 46.1, Dares.

Belleville A., Charpail C. (2000), « Maintien dans l'emploi ou retour au chômage à l'issue d'un contrat initiative emploi : le poids de la conjoncture économique », *Premières Synthèses*, n° 44.2, Dares, novembre.

Olm C., Simon M.-O. (2000), « Les opinions des bénéficiaires de mesures de politique d'emploi », document Crédoc, décembre.

## LES DONNÉES ET LEUR TRAITEMENT

### Modalités et moments du recueil des données

En 1994, la DARES a lancé un programme d'évaluation du passage de bénéficiaires de politiques d'emploi par plusieurs mesures, notamment le Contrat Emploi Solidarité (CES), le Stage d'Insertion et de Formation à l'Emploi (SIFE), le Contrat Initiative Emploi (CIE). L'évaluation de l'impact de ces dispositifs sur les parcours professionnels est essentiellement fondée sur des données quantitatives. Elles ont été recueillies par questionnaires auto-administrés auprès des individus entrés en mesure en 1994 pour les bénéficiaires d'un CES ou d'un SIFE et en 1995 pour les bénéficiaires d'un CIE.

Ces opinions sont donc à resituer dans le contexte économique de la période d'interrogation (début 1997 pour les CES et les SIFE, et début 1999 pour les CIE). Si l'on admet toutefois l'existence d'un lien entre attentes des bénéficiaires, parcours et situation professionnelle au moment où les opinions se sont forgées, on peut estimer que celles qui ont été recueillies constituent un éventail représentatif des « discours possibles » d'autant plus que ces mesures ont peu évolué depuis, hormis un recentrage sur les publics les plus en difficulté. L'évolution, depuis lors, des caractéristiques des bénéficiaires et de la conjoncture n'aurait qu'un effet de repondération de ces diverses opinions. On doit toutefois tempérer cette approche mécanique en observant que certaines critiques apportées au fonctionnement des mesures sont peut-être devenues sans objet ... ou alors ont pu s'aggraver.

L'enquête comprenait trois vagues. La question ouverte « *Pouvez-vous nous faire part de votre opinion sur votre situation professionnelle actuelle et le rôle qu'a joué, d'après vous, votre passage en ... ?* » y figurait lors de la dernière interrogation représentant un corpus total d'environ 9 000 bénéficiaires.

60 % des personnes passées en CES et CIE et 50 % de celles ayant suivi un stage SIFE ont répondu à cette question ouverte.

### Méthode

L'analyse statistique de données textuelles a été réalisée avec le logiciel Alceste sur un corpus de 1 000 personnes (ou unités textuelles) pour chaque dispositif, tirées aléatoirement parmi les bénéficiaires ayant répondu à la question ouverte.

Étant donnée l'hétérogénéité à la fois des profils des bénéficiaires, des parcours professionnels, des attentes, il a été préféré la réalisation d'une analyse lexicale distincte pour chacune des mesures et la comparaison des résultats obtenus plutôt que l'élaboration d'une analyse globale sur l'ensemble du corpus.

La méthode utilisée repose sur l'analyse des mots qui sont autant de variables contenues dans les réponses à la question ouverte. Elle prend aussi en compte leur fréquence d'apparition et leurs associations dans les différentes parties du texte. Elle permet de respecter la richesse et la variété du contenu des réponses formulées par les personnes interrogées, tout en ayant recours à des techniques statistiques adaptées à l'analyse de données chiffrées (analyse factorielle et classification automatique). Le critère de proximité de deux textes est le nombre de mots communs. Une classe regroupe les textes (c'est-à-dire les individus) contenant à peu près les mêmes mots et donc qui appartiennent au même « monde lexical ».

L'analyse s'est déroulée en cinq étapes :

- préparation du corpus : saisie des textes, correction orthographique, mise en forme du fichier selon les normes de lecture adaptées au logiciel Alceste ;
- lemmatisation du corpus (réduction des formes contenues dans le corpus) : suppression des mots-outils, réduction des autres mots à leur racine ;
- analyse du vocabulaire employé : comptage de la fréquence des mots et des segments répétés et classement selon la fréquence ;
- analyse factorielle suivie d'une typologie des réponses : description des différentes classes obtenues ;
- appariement avec les variables quantitatives de l'enquête et régressions logistiques pour chacun des dispositifs sur les classes construites : hiérarchisation de l'influence des différentes variables étudiées.

L'analyse lexicale a conduit à la construction d'une typologie en quatre classes pour les bénéficiaires de chaque dispositif. Ces typologies se sont révélées très stables, dépendant peu des vocables mis en illustratif ou en variables actives de l'analyse. Chacune des classes contient deux ou trois sous-thèmes, correspondant à des degrés de satisfaction différents.

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES sont éditées par le Ministère de l'emploi et de la solidarité, Direction de l'animation de la recherche des études et des statistiques (DARES) 20 bis, rue d'Estrées 75700 Paris 07 SP. Tél. : 01.44.38.23.11 ou 23.14. Télécopie 01.44.38.24.43. [www.travail.gouv.fr](http://www.travail.gouv.fr) (Rubrique Emploi puis Études et Statistiques) - Directeur de la publication : Annie Fouquet.

Responsable éditorial : Philippe Christmann. Secrétariat de rédaction : Evelyn Ferreira, Ghislaine Payri et Francine Tabaton. Maquettistes : Myriam Garric, Daniel Lepesant, Guy Barbut. Conception graphique : Ministère de l'emploi et de la solidarité. Flashage : AMC, Paris. Impression : Ecoprint, Pontcarré et JCDM-BUDY, Paris. Reprographie : DARES. Abonnements : La Documentation Française, 124 rue Henri Barbusse 93308 Aubervilliers Cedex. Tél. : 01.40.15.70.00. Télécopie : 01.40.15.68.00 - <http://www.ladocfrancaise.gouv.fr> PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES - Abonnement 1 an (52 n°) : France (TTC) 110 Euros. Publicité : Ministère de l'emploi et de la solidarité. Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.

## LES MESURES ET LEURS PUBLICS

### Le Contrat Initiative Emploi

Destiné aux demandeurs d'emploi durablement exclus du marché du travail, le Contrat Initiative Emploi (CIE) a succédé au Contrat de Retour à l'Emploi (CRE) en août 1995.

Il s'adresse essentiellement aux demandeurs d'emploi de longue durée ayant au moins 12 mois d'inscription à l'ANPE dans les 18 mois précédant l'embauche, aux allocataires du RMI, aux bénéficiaires de l'allocation spécifique de solidarité, aux personnes âgées de plus de 50 ans privées d'emploi et enfin aux travailleurs handicapés et assimilés. Depuis mai 1996, il est aussi ouvert aux jeunes de moins de 26 ans sans emploi, non indemnisés ou issus d'un contrat d'orientation ou d'un CES et sans diplôme.

Le CIE est soit un contrat à durée indéterminée, soit un contrat à durée déterminée de 12 à 24 mois. Il ouvre droit à une exonération des charges patronales de sécurité sociale pour la partie du salaire n'excédant pas le SMIC et ce pour une durée de 24 mois maximum. Celle-ci peut être prolongée, sous certaines conditions, jusqu'à l'âge de la retraite pour les salariés de plus de 50 ans.

Par ailleurs une prime mensuelle de 2 000 francs maximum peut être versée à l'employeur. Distribuée sans condition au cours de la première année de fonctionnement du CIE, elle ne l'a plus été par la suite qu'en cas de recrutement de chômeurs de très longue durée ou de publics en grande difficulté. Une prime mensuelle de 1 000 francs a toutefois été maintenue pour le recrutement des demandeurs d'emploi ayant au moins 24 mois d'inscription à l'ANPE dans les 36 mois précédant l'embauche.

### Le Contrat Emploi Solidarité

L'objectif du Contrat Emploi Solidarité (CES) est de favoriser l'insertion professionnelle des personnes rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi, par l'acquisition de compétences et de savoir-faire. Il doit contribuer au développement d'activités qui répondent à des besoins collectifs non satisfaits.

La durée hebdomadaire du travail est de 20 heures. La durée maximale du contrat (12 mois) peut être prolongée dans la limite totale de 24 mois pour certains bénéficiaires.

Les employeurs sont les collectivités territoriales (communes, départements, régions, leurs groupements), les personnes morales de droit public (établissements publics), les organismes de droit privé à but non lucratif (associations loi de 1901), les personnes morales chargées de la gestion d'un service public.

Les publics éligibles sont les personnes inscrites comme demandeurs d'emploi pendant au moins 12 mois durant les 18 mois précédant la date d'embauche, les demandeurs d'emploi âgés de 50 ans ou plus, les travailleurs handicapés, les bénéficiaires du revenu minimum d'insertion et enfin les jeunes de plus de 18 ans et de moins de 26 ans de faible niveau de qualification.

Une activité professionnelle complémentaire (mi-temps, au maximum) peut désormais, à l'issue d'une période de trois mois, être exercée pour une durée limitée à un an.

Les titulaires de CES perçoivent un salaire au minimum égal au SMIC horaire. Sous certaines conditions, la rémunération versée au titre d'un CES peut se cumuler avec l'allocation de solidarité spécifique, avec l'allocation unique dégressive ou avec l'allocation du RMI.

Les avantages pour l'employeur consistent en une prise en charge par l'État d'un pourcentage de la rémunération variant de 65 à 90 % selon la catégorie du bénéficiaire.

L'employeur est exonéré des cotisations patronales d'assurances sociales, d'accidents du travail et d'allocations familiales. Cette exonération est calculée sur la base du SMIC (dans la limite de 20 heures) et pour toute la durée du CES. Une formation complémentaire non rémunérée peut être prévue pendant le mi-temps non travaillé, à laquelle l'État apporte, le cas échéant, une aide de 22 francs par heure, dans la limite de 400 heures.

### Le Stage d'Insertion et de Formation à l'Emploi collectif ou individuel

Les SIFE collectifs et individuels sont destinés à des demandeurs d'emploi âgés de plus de 26 ans.

Les SIFE collectifs visent en priorité les chômeurs de très longue durée (plus de 3 ans d'inscription à l'ANPE), les chômeurs de plus de 50 ans, les bénéficiaires du RMI. Des dérogations ont été prévues en ce qui concerne l'âge et l'ancienneté au chômage.

Les SIFE individuels ont pour objectif de favoriser la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi connaissant des difficultés d'accès à l'emploi par une prise en compte individuelle de leurs besoins de formation. Ces stages s'adressent à tout demandeur d'emploi dont les compétences doivent être développées pour accéder à l'emploi ou au type d'emploi recherché. Sont concernés les demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE depuis plus de trois mois, possédant une première expérience professionnelle et présentant des risques importants d'entrer en chômage de longue durée.

### Profil des bénéficiaires ayant répondu à la question ouverte

	Bénéficiaires de CES	Bénéficiaires de SIFE	Bénéficiaires de CIE
<b>Sexe</b>			
Homme .....	37,0	41,3	58,4
Femme .....	63,0	58,6	41,6
<b>Total .....</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Age</b>			
Moins de 25 ans .....	29,0	3,8	12,5
25-29 ans .....	21,6	21,6	19,6
30-39 ans .....	25,8	42,4	29,6
40-49 ans .....	16,7	25,1	23,5
50 ans ou plus .....	6,9	5,7	14,8
<b>Total .....</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Niveau de diplôme</b>			
Pas de diplôme .....	47,8	42,4	36,3
Niveau CAP - BEP .....	31,9	33,4	30,9
Niveau Bac .....	14,4	14,7	17,7
Niveau supérieur au Bac ..	5,9	9,5	15,1
<b>Total .....</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Source : MES-DARES - panel de suivi des bénéficiaires des politiques d'emploi.