

LA FORMATION AU COURS DU CES : *une influence durable sur les parcours mais un accès limité*

Après leur passage en contrat emploi-solidarité, les anciens bénéficiaires restent marqués par les difficultés qu'ils connaissent à l'entrée dans la mesure : les allocataires des minima sociaux, les plus âgés ou les moins formés retrouvent moins souvent « un emploi classique ».

Cependant, les conditions du passage en dispositif, notamment le suivi d'une formation ou la réalisation de bilans avec l'employeur, atténuent les inégalités face à l'accès à l'emploi. Cette influence est importante dans les premiers mois qui suivent la sortie mais, au-delà, seule la formation orientée vers la préparation à un concours, à un examen ou à un emploi futur, contribue durablement au retour à l'emploi. À plus long terme, ce sont davantage les caractéristiques personnelles qui expliquent l'accès à l'emploi non aidé.

Les bénéficiaires les plus âgés ont des difficultés à quitter la sphère de l'emploi aidé : deux ans et demi après la fin de leur CES, près d'un tiers sont toujours dans un contrat aidé. En suivant principalement des formations destinées à les adapter au poste qu'ils occupent en CES, ils préparent souvent leur maintien dans l'organisme, généralement sur un nouveau contrat aidé de type CES ou CEC.

En 2002, la DARES a lancé une enquête visant à interroger sur leur parcours professionnel les anciens bénéficiaires de CES (contrat emploi-solidarité) sortis de la mesure fin 1999 (encadré 1). Deux ans et demi après la fin de leur CES, près de 60 % des anciens bénéficiaires sont en emploi. Mais plus de quatre fois sur dix, il s'agit toujours d'un emploi aidé (1). Cette difficulté à sortir de la sphère des contrats aidés s'explique en partie par la possibilité de prolonger un CES par un CEC (contrat emploi consolidé) : à l'issue de leur contrat, 28 % des bénéficiaires sont embauchés chez le même employeur, le plus souvent en emploi aidé.

Les plus de 50 ans davantage exclus des emplois ordinaires

Les bénéficiaires âgés de plus de 50 ans à leur embauche retrouvent très rarement l'« emploi classique » après leur passage en dispositif (tableau 1). Au cours des 21 mois qui ont suivi la fin du CES, ceux qui ne sont pas partis en retraite y ont passé en moyenne moins de quatre mois, tandis que les plus jeunes y ont passé plus de 9 mois. La différence la plus marquée est entre les femmes de plus de 50 ans et les hommes adultes (30 et 40 ans) : au moment de l'enquête, seules 13 % de celles qui ne sont pas parties en retraite occupent un emploi de droit commun alors que près de la moitié des hommes adultes sont dans ce cas.

Des bénéficiaires prioritaires diversement accueillis en CEC à la sortie du CES

Alors que le CEC leur était initialement destiné, les publics prioritaires n'y sont pas davantage embauchés que les autres à l'issue de leur CES. Mais cette observation globale ne doit pas cacher des situations contrastées : moins de 7 % des allocataires du Rmi sans emploi depuis plus d'un an sont en CEC après leur CES, soit plus de quatre points au-dessous de la moyenne, contre plus de 18 % des travailleurs handicapés. Et il s'agit surtout de bénéficiaires diplômés : 38 % des publics prioritaires embauchés en CEC sont titulaires du bac alors que ce n'est le cas que de 16 % pour les publics non prioritaires.

La mobilisation de l'employeur et l'investissement du bénéficiaire : deux facteurs de réussite importants

Moins d'un tiers des anciens bénéficiaires rencontraient fréquemment leur employeur au cours du CES et plus de la moitié jamais. Ces rencontres sont l'occasion de bilans concernant le déroulement du contrat. Lorsqu'elles sont fréquentes, elles favorisent le retour à l'« emploi classique » (tableau 1, modèle 1) et sont le signe d'une bonne intégration dans le collectif de travail : 62 % de ceux qui en bénéficient pensent que leur employeur considèrerait le CES comme un véritable emploi, contre 52 % de ceux qui ne le rencontraient jamais.

Le maintien de relations fréquentes avec l'ANPE, qui concerne 23 % des anciens bénéficiaires, ou encore le cumul d'un deuxième emploi avec le CES sont des facteurs de réinsertion importants.

(1) - Berger E., Defosseux M., De Palmas J-P, Even K., Mas S., Sanchez R., Zamora Ph. (2002), « Les bénéficiaires des politiques de l'emploi : des parcours sensibles aux mouvements conjoncturels de l'économie », Premières Synthèses, n°52.3, DARES.

Encadré 1

PRÉSENTATION DE L'ENQUÊTE

L'enquête menée auprès des anciens bénéficiaires de CES s'inscrit dans le cadre d'un dispositif d'enquêtes par panel menées auprès des populations de bénéficiaires de huit mesures de la politique de l'emploi et de la formation professionnelle : le Contrat Initiative Emploi (CIE), le Contrat Emploi Solidarité (CES), le Contrat Emploi Consolidé (CEC), le Stage d'Insertion et de Formation à l'Emploi (SIFE), le Contrat de Qualification (CQ), le Contrat d'Apprentissage, le programme Nouveaux Services - Emplois Jeunes (NS-EJ) et le programme TRAJET d'Accès à l'Emploi (TRACE).

La population de bénéficiaires de CES interrogés est composée de personnes sorties du dispositif au cours du quatrième trimestre 1999.

Le plan de sondage est stratifié selon le sexe, l'âge, la durée de passage en mesure et l'appartenance aux catégories de publics prioritaires. Il est équilibré selon le niveau de formation à l'entrée en mesure, le statut de l'employeur ayant accueilli le bénéficiaire et la situation du bénéficiaire à l'entrée en CES.

Le tirage de l'échantillon a été effectué à l'aide de la macro CUBE. Le redressement de la non réponse totale a été opéré à l'aide d'un calage sur marges (macro CALMAR II).

La première vague d'enquêtes, source de cette étude, a été réalisée entre mars et juillet 2002. 1 709 entretiens d'anciens bénéficiaires de CES ont été ainsi collectés. L'interrogation portait sur la trajectoire professionnelle. Elle comprenait un calendrier d'activité couvrant cinq années, une description détaillée des situations passées vis-à-vis de l'emploi (jusqu'à cinq au maximum) ainsi que des questions visant à recueillir des informations explicatives des parcours. Elle couvrait également des aspects spécifiques liés au programme lui-même.

Le recueil de l'information, réalisé par l'Institut Louis Harris, s'est effectué par voie téléphonique, puis en face-à-face pour ceux qui n'avaient pas répondu au téléphone, enfin par questionnaire postal en dernier recours. La seconde vague d'enquêtes, recourant aux mêmes supports de recueil de l'information et intégrant des questionnements complémentaires, s'est déroulée entre mars et juillet 2003.

Autorisé en 1998 (encadré 2), ce dernier n'est toutefois le fait que de 5 % d'entre eux. Sortis du dispositif fin 1999, tous les bénéficiaires n'étaient pas encore informés de cette nouvelle possibilité : deux tiers d'entre eux n'ont pas cherché de deuxième emploi et parmi eux, près de la moitié n'avaient pas connaissance de ce droit. Garder un lien avec le service public de l'emploi, ou cumuler un autre emploi avec le CES témoigne d'un attachement au marché du travail et atteste une démarche active. Il n'est donc pas étonnant que ces éléments agissent favorablement sur la possibilité de retrouver un emploi. Les CES effectués en établissements sanitaires publics ou en établissements administratifs conduisent également davantage à l'emploi classique, ces derniers employeurs embauchant plus souvent leurs anciens bénéficiaires sur des contrats de droit commun à l'issue de l'emploi aidé.

Tableau 1

Individu de référence	Modèle n°1		Modèle n°2	
	Probabilité d'être en emploi à la sortie classique du dispositif		Probabilité d'être en emploi classique deux ans et demi après la sortie du dispositif	
	19,0%	Degré de significativité	42,1%	Degré de significativité
	écart de probabilité par rapport à l'individu de référence		écart de probabilité par rapport à l'individu de référence	
Caractéristiques du bénéficiaire				
Âge au 1er janvier 2000				
Plus de 50 ans	8,7 pts	***	25,0 pts	***
Moins de 50 ans	référence		référence	
Public prioritaire à l'entrée				
Chômeur de très longue durée ..	6,0 pts	**	-5,8 pts	ns
Bénéficiaire du RMI ss emploi depuis plus de 1 an	0,4 pts	ns	-9,1 pts	**
Travailleur handicapé	-5,1 pts	ns	-8,2 pts	*
Formation initiale (1)				
Pas de formation allant au delà de la scolarité obligatoire ..	-1,9 pts	ns	-4,4 pts	ns
Déroulement du dispositif				
Bilan avec l'employeur				
Rencontre fréquente avec l'employeur	4,8 pts	**	4,6 pts	ns
Rencontres rares ou pas de rencontre	référence		référence	
Cumul d'activité				
Travail pendant CES	17,7 pts	***	5,6 pts	ns
Formation				
Formation pour passer des concours des examens ou préparer un emploi futur	5,8 pts	*	13,6 pts	***
Autre formation ou pas de formation	référence		référence	
Statut de l'employeur en CES				
Établissement sanitaire Public ..	7,0 pts	**	8,1 pts	*
Établissement public administratif	9,1 pts	**	16,4 pts	**
Collectivité territoriale, association, établissement public d'enseignement	référence		référence	
Relation avec l'anpe				
Rencontre avec l'anpe pendant le CES	4,0 pts	*	7,4 pts	**
Durée du contrat				
Moins de 6 mois sans rupture	-4,2 pts	ns	-8,1 pts	**
Moins de 6 mois avec rupture ..	12,1 pts	*	-2,3 pts	ns
Plus de 18 mois	-5,5 pts	**	-8,3 pts	**
Entre 6 mois et 18 mois	référence		référence	

(1) - Remarque : deux ans et demi après la sortie, la formation initiale devient significative au seuil 12 %.
 *** significativité <0,1 % ** significativité entre 0,1 et 5 % * significativité entre 5 et 10 % ns non significatif au seuil 10 %.
 Champ: Bénéficiaires de CES sortis du dispositif au dernier trimestre 1999, qui ne sont pas partis en retraite au moment de l'enquête.
 Note : Quand la modalité de référence n'est pas indiquée, il s'agit de la modalité symétrique à celle figurant dans le tableau.
 Lecture : L'individu de référence (bénéficiaire de moins de 50 ans, non bénéficiaire du RMI sans emploi depuis plus de un an, non chômeur de longue durée...) a une probabilité de 19 % de trouver un emploi classique à la sortie du dispositif. Le fait d'être âgé de plus de cinquante ans tout en conservant les autres caractéristiques de l'individu de référence diminue cette probabilité de 8,7 points.

Source : DARES, Panel des bénéficiaires.

La formation au cours du CES : un investissement à long terme mais une offre insatisfaisante

Si les conditions de déroulement du CES ont une influence déterminante à la sortie du dispositif, celle-ci s'atténue au

cours du temps (tableau 1, modèle 2). Deux ans et demi après la sortie du dispositif, l'occupation d'un « emploi classique » semble davantage liée à des facteurs personnels comme l'âge ou dans une moindre mesure, la formation initiale. Parmi les éléments tenant au passage en dispositif,

seule la formation suivie en cours de contrat a un impact à long terme, à condition qu'elle prépare la sortie vers un autre emploi.

En effet, toutes choses égales par ailleurs, les formations orientées vers les préparations aux concours, aux examens, ou à un emploi futur favorisent durablement le retour à l'emploi non aidé. Elles s'adressent néanmoins davantage aux personnes plus diplômées, qui rencontrent habituellement moins de difficultés sur le marché du travail (encadré 3).

En revanche, les formations destinées à adapter le bénéficiaire au poste occupé en CES ne favorisent pas le retour à l'« emploi classique », mais plutôt le maintien dans l'emploi aidé.

Facteur favorable au retour à l'emploi, la formation reste pourtant un objet de mécontentement important pour les bénéficiaires interrogés, juste derrière le salaire (tableau 2). Un tiers de ceux qui en ont bénéficié restent insatisfaits de la formation suivie ou des possibilités de perfectionnement. Les mécontents sont principalement ceux qui ont suivi des formations destinées à les adapter au poste occupé en CES.

L'utilité du CES pour retrouver un emploi ne fait pas l'unanimité

Les bénéficiaires qui ont suivi une formation en cours de contrat sont plus nombreux à penser que le dispositif a été un atout pour trouver un emploi et 62 % de ceux qui rencontraient souvent leur employeur ont la même opinion, contre 46 % pour ceux n'ayant pas de contacts réguliers.

Qu'elles aient ou non retrouvé un emploi, les personnes interrogées déclarent que le principal bénéfice qu'elles retirent de leur CES est le sentiment d'une confiance et d'une utilité re-trouvées. Celles qui se retrouvent au chômage à la sortie du dispositif sont plus de 85 % à regretter de n'avoir pu rester dans l'organisme.

Manon DEFOSSEUX (DARES).

Tableau 2
Le palmarès des insatisfactions

En pourcentage

Concernant le CES que vous avez effectué, diriez-vous que vous étiez satisfait ou non ...	Satisfait	Non satisfait
de votre niveau de salaire	45	55
des possibilités de formation et de perfectionnement (1) ..	70	30
des possibilité d'utiliser vos compétences	76	24
de l'ambiance de travail	84	16
de la nature et du contenu du poste	85	15

(1) - Pour cette modalité, le champ est restreint aux bénéficiaires ayant suivi une formation en cours de contrat

Source : DARES.

Encadré 2

LE DISPOSITIF JURIDIQUE DU CES

Objectif :

Favoriser l'insertion professionnelle des personnes rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi, par l'acquisition de compétences et de savoir-faire. Développer des activités qui répondent à des besoins collectifs non satisfaits.

Nature et forme :

CDD à mi-temps d'une durée maximale de 12 mois pouvant être prolongée dans la limite de 24 mois pour les bénéficiaires appartenant aux publics prioritaires. Le salaire est au minimum égal au produit du montant du SMIC horaire par le nombre d'heures travaillées.

Depuis 1998, les salariés peuvent cumuler un CES et une activité complémentaire, exercée pour une durée maximale d'un an, auprès d'un employeur privé, dans un contrat non aidé.

Employeurs bénéficiaires :

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.

Avantages pour l'employeur :

L'aide de l'État prend la forme :

- d'une prise en charge de 65 % à 95 % du salaire brut versé;
- d'exonération de charges sociales ;
- d'exonération fiscale ;
- éventuellement, d'une prise en charge de tout ou partie des frais de formation complémentaire (22 F/h, dans la limite de 400 heures).

Publics éligibles :

- les personnes inscrites comme demandeurs d'emploi depuis 12 mois au cours des 18 mois précédant l'embauche ;
- les demandeurs d'emploi âgés de plus de 50 ans ;
- les personnes rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi ;
- les personnes appartenant aux catégories de publics prioritaires.

Publics prioritaires :

- les personnes inscrites comme demandeur d'emploi depuis plus de trois ans ;
- les personnes âgées de 50 ans inscrites comme demande d'emploi pendant 12 mois durant les 18 mois qui ont précédé l'embauche ;
- les personnes sans emploi pendant au moins 12 mois au cours des 18 derniers mois et qui bénéficient de l'un des minima sociaux suivants : revenu minimum d'insertion, allocation parent isolé, allocation de solidarité spécifique ;
- les travailleurs handicapés ;
- les jeunes de moins de 26 ans accompagnés dans le cadre du programme TRACE.

Pour en savoir plus :

Bardaji J. (2001), « Un an après la sortie d'un contrat emploi consolidé : près de six chances sur dix d'avoir un emploi », *Premières Synthèses*, n° 43.3, octobre, DARES.

Berger E., Defossez M., De Palmas J-P, Even K., Mas S., Sanchez R., Zamora Ph. (2002), « Les bénéficiaires des politiques de l'emploi : des parcours sensibles aux mouvements conjoncturels de l'économie », *Premières Synthèses*, n°52.3, décembre, DARES.

Defossez M. (2002), « Les contrats emploi-solidarité et les contrats emploi consolidé en 2001 : dans la lignée des années précédentes » *Premières Synthèses*, n° 44.1, octobre, DARES.

Even K. (2002), « Un outil rénové pour évaluer la politique de l'emploi et de la formation professionnelle : le panel des bénéficiaires », *Premières Informations*, n°33.1, août, DARES.

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES sont éditées par le Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité, Direction de l'animation de la recherche des études et des statistiques (DARES) 39-43, quai André Citroën, 75902 Paris Cedex 15. Tél. : 01.44.38.23.11 ou 23.14. Télécopie : 01.44.38.24.43. www.travail.gouv.fr (Rubrique Études et Statistiques) - Directeur de la publication : Annie Fouquet.
Secrétariat de rédaction : Evelyn Ferreira et Francine Tabaton. Maquettistes : Daniel Lepesant, Guy Barbut, Thierry Duret. Conception graphique : Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité. Flashage : AMC, 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 - www.ladocumentationfrancaise.fr
PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES - Abonnement 1 an (52 n°) : France (TTC) 112 €, CEE (TTC) 118,10 €, hors CEE (TTC) 120,20 €. Publicité : Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité. Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.

LA FORMATION DES SALARIÉS EN CES

Conformément à la loi d'orientation du 29 juillet 1998 relative à la lutte contre les exclusions, les circulaires d'application des CES et des CEC qui ont suivi, témoignent d'une volonté accrue d'améliorer la qualité des emplois occupés et des dispositifs de formations suivies en cours de contrat. Sorties fin 1999, les personnes interrogées au printemps 2002 ont bénéficié de ces nouvelles orientations.

Un tiers des anciens bénéficiaires ont suivi une formation au cours de leur CES. Un bénéficiaire sur quatre a suivi sa formation durant le temps de travail et plus de la moitié exclusivement en dehors du temps de travail (la durée hebdomadaire de travail en CES est de 20 heures). 39 % des formations visaient l'adaptation au poste occupé. Parmi elles, seulement le tiers ont été exclusivement suivies pendant le temps de travail.

36 % des formations étaient destinées à préparer des concours, des examens ou un emploi futur, et 18 % à servir dans la vie de tous les jours (permis de conduire par exemple).

Des formations en plus grand nombre dans les établissements sanitaires publics et de meilleure qualité dans les collectivités territoriales

Accueillant une population plus jeune et plus féminine, sur des contrats plus longs, les établissements sanitaires publics offrent davantage de formations que les autres organismes employeurs. Elles se déroulent plus souvent pendant les heures de travail. Pour les collectivités territoriales et les autres personnes morales de droit public, le renouvellement du CES sur un même poste de travail est subordonné à la mise en œuvre d'une formation. Pourtant, les premières en proposent moins fréquemment à leurs bénéficiaires. Cependant, les formations qu'elles offrent débouchent plus souvent sur un diplôme ou sur une autre forme de certification reconnue (graphique 1). La nature de certains emplois (animation, aide à la personne) impose l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre. Ceci explique peut être le caractère plus diplômant des formations offertes par les collectivités territoriales.

Les plus diplômés se forment davantage que les autres: 43 % d'entre eux, soit dix points de plus que la moyenne. Les formations qu'ils choisissent sont plutôt destinées à les préparer à des concours, des examens ou à un emploi futur. Ils semblent profiter du CES pour préparer leur retour à l'« emploi classique ».

Un passage long dans les dispositifs ainsi que la pratique de bilans avec l'employeur favorisent la formation (tableau 3). Les emplois administratifs, d'aide aux personnes ou d'animation, s'accompagnent plutôt, par leur contenu, d'un projet de formation destiné à adapter le bénéficiaire au poste occupé. Les formations orientées vers la préparation aux concours sont davantage conditionnées par le profil personnel du bénéficiaire, et en particulier son âge et son niveau de diplôme.

Les femmes suivent plus souvent des formations, mais leurs choix ne sont pas différents de ceux des hommes. En revanche, tout se passe comme si les seniors étaient, dès leur entrée en dispositif, dans une logique de maintien dans l'organisme : s'ils se forment plutôt moins que les autres, ils suivent plus souvent des formations destinées à les adapter au poste qu'ils occupent en CES. 60 % de ceux qui suivent une formation avancement cet objectif.

Tableau 3

	Probabilité de suivre une formation pendant le CES	
		Degré de significativité
Individu de référence	26,0%	
	écart de probabilité par rapport à l'individu de référence	
Sexe		
Homme	-7,4 pts	***
Femme		Référence
Age à l'entrée dans le dispositif		
Plus de 50 ans	-6,4 pts	**
Moins de 50 ans		Référence
Niveau de formation		
Supérieur ou égal au BAC	9,0 pts	**
Equivalent au BEP, CAP	4,4 pts	*
Inférieur ou égal au CEP		Référence
Emploi occupé		
profession lié à la nature et à l'environnement	8,4 pts	**
Agent administratif	18,3 pts	***
aide aux personnes et animation	18,4 pts	***
Ouvrier, agent de service, d'entretien et de sécurité		Référence
Durée du contrat CES		
Moins de 6 mois	-5,1 pts	*
De 7 à 12 mois		Référence
De 13 à 18 mois	8,3 pts	*
Plus de 18 mois	10,7 pts	**
Les Bilans avec l'employeur		
Bilans fréquents	11,9 pts	***
Bilans rares ou absents		Référence
*** significativité <0,1% ** significativité entre 0,1 et 5% * significativité entre 5 et 10%		

Champ : Bénéficiaires de CES sortis du dispositif au dernier trimestre 1999.

Lecture : L'individu de référence (femme de moins de 50 ans, d'un niveau de formation inférieur ou égal au cep...) a une probabilité de 26 % de suivre une formation en cours de contrat. Le fait d'être âgé de plus de cinquante ans tout en conservant les autres caractéristiques de l'individu de référence diminue cette probabilité de 7,4 points.

Source : DARES, Panel des bénéficiaires.

Graphique 1:
Offre de formation par type d'employeur

