

P

PREMIÈRES INFORMATIONS

et PREMIÈRES SYNTHÈSES

LES CONTRATS EMPLOI-SOLIDARITÉ ET LES CONTRATS EMPLOI CONSOLIDÉ EN 2001 : *dans la lignée des années précédentes*

Les tendances observées les années précédentes sur les caractéristiques des bénéficiaires et des contrats emploi-solidarité (CES) et emploi consolidé (CEC) n'ont pas été démenties : l'âge moyen des bénéficiaires à l'entrée dans ces dispositifs poursuit sa progression, les durées de contrats CES continuent de diminuer alors que celles des contrats CEC se stabilisent. Cependant, ces évolutions recouvrent des situations très contrastées, les variations pouvant être sensibles selon les types de bénéficiaires et d'employeurs.

Pour la première fois depuis cinq ans, le contrat emploi-solidarité a été utilisé en 2001 en réponse immédiate à une dégradation de la conjoncture, des compléments d'enveloppe budgétaire ayant été accordés après la hausse du chômage de mi-2001. Les embauches supplémentaires en contrats emploi-solidarité qui en ont résulté ont permis de limiter la baisse tendancielle des entrées. Ce mouvement ne s'est pas fait au détriment des publics les plus en difficulté : leur part, stabilisée depuis trois ans, s'est maintenue au second semestre.

Au cours de l'année 2001, près de 201 000 personnes sont entrées en CES et plus de 50 000 en CEC, soit 11,5 % et 4,4 % de moins qu'en 2000.

Si on enregistre une nouvelle baisse des embauches en CES, on assiste à mi-année, pour la première fois depuis cinq ans, à une hausse de leur nombre consécutive à l'augmentation en cours d'année des enveloppes budgétaires. Les effectifs de CEC se stabilisent autour de 135 000 alors que la hausse des entrées s'essouffle. Près de dix ans après la création des CEC, l'année 2001 a connu une situation d'équilibre entre les deux mesures dont les stocks se rapprochent, ceux de CES oscillant autour de 155 000. Le contrat emploi consolidé gagne encore en autonomie par rapport au contrat emploi-solidarité, les entrées directes représentant en 2001 un tiers des entrées initiales, contre un quart en 1999 (tableau 1)



Les tendances observées au cours des années précédentes se confirment : l'attractivité du CES pour les jeunes qualifiés continue de s'amoinrir mais à un rythme moins soutenu qu'au cours des premières années qui ont suivi la

création des « nouveaux services-emplois jeunes » (tableaux 2 et 3). En 2001, les moins de 26 ans ne sont plus que 13,75 % à posséder au moins le baccalauréat. La part des femmes, dans les entrées comme dans le stock moyen, est tou-

jours en progression. Enfin, après une forte hausse jusqu'en 1999, la proportion des publics prioritaires entrant en CES semble s'être stabilisée autour de 70 %. En CEC, elle poursuit sa progression entamée cette même année (tableau 4).

Tableau 1
Évolution des CES et CEC

		Effectifs				Évolution en %		
		1998	1999	2000	2001	99/98	00/99	01/00
Contrat emploi-solidarité	Ensemble des conventions signées	479 046	446 903	390 700	334 673	-6,7	-12,6	-14,3
	dont : France Métropolitaine	440 655	405 309	353 991	296 147	-8,0	-12,7	-16,3
	Nouveaux contrats.....	281 471	266 402	226 676	200 673	-5,4	-14,9	-11,5
	Avenants de reconduction	197 575	180 501	164 024	134 000	-8,6	-9,1	-18,3
	Effectifs en fin d'année (au 31 décembre)*..	249 344	223 218	184 224	148 830	-10,5	-17,5	-19,2
	En équivalents-temps plein*	128 000	114 500	94 500	76 300	-10,5	-17,5	-19,3
Contrat emploi consolidé	Ensemble des conventions signées	105 124	129 017	141 372	151 819	22,7	9,6	7,4
	dont : France Métropolitaine	98 669	120 318	132 820	141 092	21,9	10,4	6,2
	Nouveaux contrats.....	32 087	48 905	53 452	51 090	52,4	9,3	-4,4
	Avenants de reconduction	73 037	80 112	87 920	100 729	9,7	9,7	14,6
	Effectifs en fin d'année (au 31 décembre)*..	96 543	112 349	126 580	135 784	16,4	12,7	7,3
	En équivalents-temps plein*	69 900	84 200	97 300	104 300	20,5	15,6	7,2
Total	Effectifs en fin d'année (au 31 décembre)*..	345 887	335 567	310 804	284 614	-3,0	-7,4	-8,4
	En équivalents-temps plein*	197 900	198 700	191 800	180 600	0,4	-3,5	-5,8

* - Les effectifs en fin d'année et les équivalents-temps plein correspondent au champ France métropolitaine.
Lecture : En 2001, 334 673 conventions CES ont été conclues en France soit 14,3 % de moins qu'en 2000.

Source : CNASEA - traitement DARES.

Tableau 2
Les employeurs du secteur non marchand

	Commune	Autre collectivité territoriale	Établissement public	Établissement administratif	Association	Établissement public d'enseignement	Établissement sanitaire public	Autre	Ensemble
Fin 1999	19 302	4 715	3 262	904	56 729	9 074	1 990	2 137	98 113
En pourcentage	19,7	4,8	3,3	0,9	57,8	9,2	2,0	2,2	100,0
Nbre moyen de contrats aidés .	6,3	5,2	8,7	11,	13,2	12,6	17,6	4,6	5,3
Dont : CES	2,4	1,8	4,5	2,9	1,4	5,8	12,5	1,8	2,4
CEC	2,2	1,5	1,9	2,2	0,9	0,3	3,3	1,2	1,2
CEJ	1,7	1,9	2,3	6,0	0,9	6,5	1,8	1,6	1,7
Fin 2000	18 847	4 940	3 330	843	60 413	9 116	1 979	2 324	101 792
En pourcentage	18,5	4,9	3,3	0,8	59,3	9,0	1,9	2,3	100,0
Nbre moyen de contrats aidés .	6,4	5,2	8,6	10,7	3,1	12,1	16,9	4,5	5,1
Dont : CES	2,1	1,4	3,6	2,3	1,1	4,6	10,5	1,3	1,9
CEC	2,4	1,6	2,1	1,9	0,9	1,0	4,0	1,2	1,3
CEJ	1,9	2,2	2,9	6,5	1,1	6,5	2,4	2,0	1,9
Fin 2001	18 304	4 929	3 307	785	61 914	9 132	1 938	2 348	102 657
En pourcentage	17,8	4,8	3,2	0,8	60,3	8,9	1,9	2,3	100,0
Nbre moyen de contrats aidés .	6,3	5,0	8,1	9,8	3,1	11,4	15,5	4,2	4,9
Dont : CES	1,7	1,1	2,9	1,8	0,9	3,9	8,1	1,0	1,5
CEC	2,5	1,6	2,2	1,5	1,0	1,3	4,7	1,1	1,4
CEJ	2,1	2,3	3,0	6,5	1,2	6,2	2,7	2,1	2,0

Lecture : fin 2001, 102 657 employeurs utilisaient au moins une mesure aidée. En moyenne ils utilisent 4,9 contrats aidés dont 1,5 CES.
Champ : France Entière.

Source : CNASEA - Traitement : DARES - Statistiques sur les effectifs en fin d'année 1999, 2000, 2001.

Les durées des contrats : des situations très contrastées

Signant des contrats plus longs, les publics prioritaires en CES passent finalement deux mois de plus que les autres dans le dispositif, soit onze mois et demi en moyenne. À l'inverse, en CEC, ce sont les publics non prioritaires qui restent le plus longtemps dans la mesure, soit plus de 36 mois et demi, alors que les prioritaires y restent 33 mois. Comme pour les CES, c'est principalement à la signature du contrat que se fait la différence.

Les bénéficiaires qui sont parallèlement suivis dans le cadre du programme TRACE effectuent un passage beaucoup plus bref dans le dispositif, qu'il s'agisse du

CES ou du CEC. Ils restent en moyenne 6 mois et demi en CES et 16 mois en CEC. Les employeurs signent avec ces bénéficiaires des contrats plus courts qui sont de surcroît plus fréquemment rompus. Si moins de 20 % des CES et 15 % des CEC sont rompus, les taux de rupture pour les bénéficiaires du programme TRACE s'établissent à près de 30 %. Les reconductions de contrats sont aussi moins fréquentes.

Alors que pour l'ensemble des bénéficiaires, la baisse des durées de contrats des CES se poursuit, le CEC confirme sa vocation à proposer une insertion durable dans un contrat offrant des conditions de travail proches de celles d'un contrat de droit commun (tableau 5). La durée de passage

dans le dispositif se stabilise à près de trois ans et les contrats dont la durée hebdomadaire de travail est inférieure à trente heures représentent aujourd'hui moins de 9 % des conventions (initiales + avenants), contre 14 % en 2000. La part des CDI dans les conventions initiales se maintient autour de 5 %. Aucun bénéficiaire ne change de type de contrat au cours de la convention.

Quant à la rémunération en CEC, elle reste proche du SMIC. Après s'être établie autour de 115 % du SMIC durant les premières années de création de la mesure, elle n'a cessé de diminuer ensuite. Passée sous la barre des 110 % en 1999, elle n'a pas progressé depuis.

Tableau 3
Caractéristiques des bénéficiaires de contrats CES et CEC

En pourcentage

	Contrat Emploi-Solidarité				Contrat Emploi Consolidé					
	Entrées		Effectifs moyens		2000	2001			Effectifs moyens	
	2000	2001	2000	2001	Entrées totales	Entrées totales	Entrées initiales	Entrées directes**	2000	2001
Sexe										
Homme	36,8	35,7	33,8	32,9	38,5	37,3	36,5	41,9	38,6	37,4
Femme	63,2	64,3	66,2	67,1	61,5	62,7	63,5	58,1	61,4	62,6
Âge										
Moins de 26 ans	21,2	19,2	19,1	17,3	7,4	6,7	9,5	7,9	7,6	6,8
De 26 à 49 ans	66,8	66,8	67,9	68,1	68,4	66,3	65,8	66,4	69,4	67,0
50 ans et plus	12,0	14,0	12,9	14,6	24,2	27,0	24,7	25,7	23,1	26,1
Niveau de formation										
Inférieur au CAP	40,1	42,6	38,6	40,7	34,4	35,0	33,9	29,9	34,7	34,8
Niveau CAP-BEP	44,3	43,1	44,8	43,9	46,6	46,2	46,2	45,6	46,8	46,5
Niveau BAC	11,4	10,7	12,0	11,4	13,4	13,4	14,0	16,3	13,1	13,3
Supérieur au BAC	4,2	3,6	4,6	4,0	5,6	5,4	5,9	8,2	5,4	5,4
Durée d'inscription à l'ANPE avant l'entrée dans le dispositif										
Trois ans ou plus	28,4	29,2	30,6	31,4	31,4	32,9	34	30,6	30,8	32,4
De un à trois ans	46,1	44,1	46,4	44,5	39,0	40,6	45,1	43,7	37,7	39,8
Moins de un an	19,3	20,3	17,3	18,4	16,2	15,2	18,4	19,9	16,0	15,7
Non inscrit	6,2	6,4	5,6	5,7	13,5	11,3	2,5	5,8	15,5	12,0
Programme TRACE	2,5	4,1	1,6	2,8	0,4	0,6	1,0	0,8	0,3	0,5
Allocataire d'un minima social *										
Bénéficiaire du RMI	36,6	36,0	36,1	36,3	25,2	31,4	30,1	31,0	25,8	26,4
Allocation Solidarité Spécifique	8,5	8,9	8,9	9,4	7,1	8,3	10,4	9,4	6,2	7,9
Allocation Unique Dégressive	8,8	8,4	9,0	8,9	9,4	11,1	13,9	17,3	8,2	10,4
Allocation Parent Isolé	1,6	1,7	1,5	1,7	0,8	1,0	1,4	1,2	0,7	0,9
Allocation Veuvage	-	-	-	-	7,8	5,8	7,0	5,5	7,6	7,3

* - Une personne peut être allocataire de plusieurs minima simultanément.

** - Correspond aux personnes entrées directement en CEC, sans passer par un CES.

Lecture : en 2001, 63,5 % des conventions de CEC initiales ont été signées par des femmes. Les effectifs annuels moyens de ces dernières représentent 62,6 % des effectifs annuels moyens.

Champ : France Entière.

Source : CNASEA - Traitement : DARES.

LE CES : UNE RÉPONSE AUX DÉGRADATIONS DE LA CONJONCTURE ?

Le CES et le CEC sont des dispositifs par nature ciblés sur des populations prioritaires, ciblage renforcé par la loi de 1998 de lutte contre les exclusions. Une mise en regard des évolutions des stocks de ces mesures et de celles de leurs publics cibles fournit un bon indicateur de leur capacité à accueillir les publics visés.

Si les catégories de bénéficiaires éligibles au CES ont varié depuis la création de la mesure, les chômeurs de longue durée et de très longue durée en ont toujours fait partie. Sur les trois dernières années, les bénéficiaires en situation de chômage de longue durée au moment de l'entrée dans le dispositif représentent environ les trois-quarts du stock annuel moyen de CES. En l'absence d'information équivalente fiable sur les années antérieures, l'hypothèse sera posée d'une stabilité de ce taux. Ce faisant, on risque de surestimer les seules années 1992-1993 sans cependant modifier l'analyse portant sur les années suivantes. D'autant plus que l'allure du graphique 1 ne serait pas perturbée par une variation, même importante, des taux retenus.

Fin 2001, les pouvoirs publics ont fourni un effort budgétaire important pour répondre à la hausse du nombre de chômeurs de longue durée. Le taux de couverture (1) des chômeurs de longue durée par le CES a donc pu se maintenir malgré cette hausse. On n'avait pas assisté à une telle réaction depuis 1996.

Durant l'année 1994, l'augmentation du nombre de chômeurs de longue durée est plus forte que les années précédentes (graphique 1). Après la montée en charge de la mesure, on observe donc une dégradation du taux de couverture pour cette catégorie de bénéficiaires. Dès l'année suivante, les pouvoirs publics ayant réagi en augmentant les enveloppes budgétaires, ce taux de couverture croît à nouveau. À partir de 1996 et jusqu'en 2000, la mesure ne sera plus utilisée comme réponse immédiate à la hausse du chômage : la baisse des effectifs des bénéficiaires de CES n'a connu sur cette période aucune interruption, alors que l'augmentation du chômage de longue durée entamée fin 96 s'est poursuivie jusque fin 1998. On assiste donc, à partir de 1996, à une dégradation importante du taux de couverture qui se stabilise durant l'année 1999, le chômage de longue durée ayant alors amorcé une baisse. En 2000, la baisse s'intensifiant, le taux de couverture progresse même légèrement. Entre 1996 et 2000, ce sont exclusivement les améliorations ou les détériorations de la conjoncture qui expliquent les variations du taux de couverture.

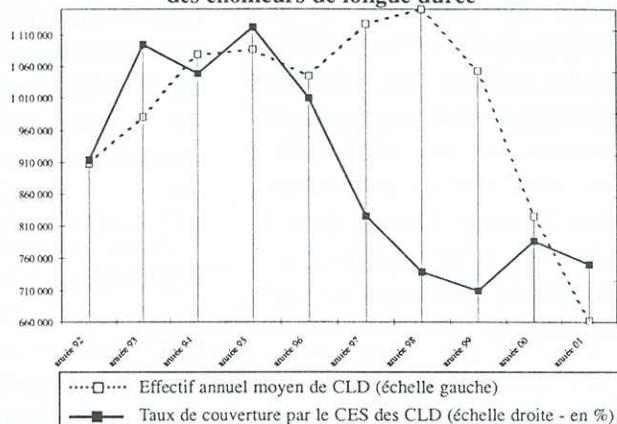
Mi-2001, alors que le chômage s'est de nouveau accru et qu'une hausse du chômage de longue durée est donc attendue pour les mois suivants, les pouvoirs publics décident de réagir rapidement, en ajoutant à l'enveloppe initiale 30 000 entrées supplémentaires en juillet puis 50 000 en octobre (graphique 2). Le taux de couverture se maintient, alors qu'il aurait sinon atteint un minimum historique (graphique 1).

L'évolution du taux de couverture du chômage de très longue durée est, depuis la création du CES, totalement symétrique à l'évolution du chômage de très longue durée (graphique 3). Si le taux de couverture des chômeurs de longue durée est resté très bas depuis 1997, sans réellement profiter des améliorations de conjoncture, les baisses d'enveloppe budgétaire étant trop importantes, le taux de couverture des chômeurs de très longue durée par les CES ne s'est jamais dégradé depuis cette date et a fortement profité en 2000 de la baisse du nombre de chômeurs de très longue durée. Cela provient du fait que la part des bénéficiaires chômeurs de très longue durée à l'entrée dans le dispositif a sensiblement progressé entre 1997 et 2001, passant de 18,9 % à 29,2 %.

La progression du nombre de CEC, depuis leur création, n'a pas cessé. Cependant, elle ne suffit pas à compenser la baisse continue des effectifs de CES depuis 1995. Ainsi, le taux de couverture pour les chômeurs de longue durée suit la même évolution, que l'on considère le CES seul ou le CES et le CEC conjointement.

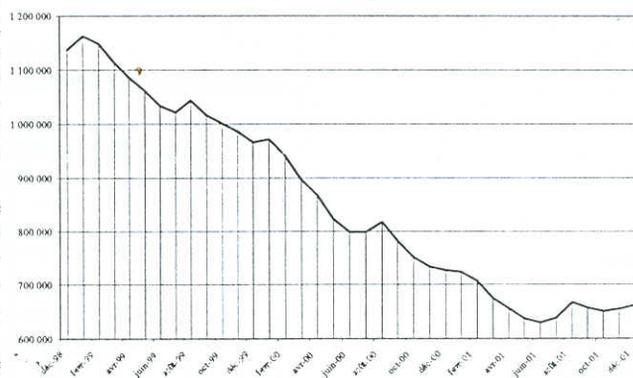
(1) - Les taux de couverture sont ici calculés sur des moyennes annuelles. Le taux de couverture d'une catégorie par une mesure est égal au rapport entre le stock annuel moyen de la catégorie dans la mesure et le stock annuel moyen de la catégorie en France. Ici, le taux de couverture des chômeurs de longue durée par le CES est égal au rapport entre le stock annuel moyen des bénéficiaires de CES chômeur de longue durée à l'entrée dans le dispositif et le stock annuel moyen de chômeurs de longue durée en France métropolitaine.

Graphique 1
Évolution du taux de couverture par le CES
des chômeurs de longue durée



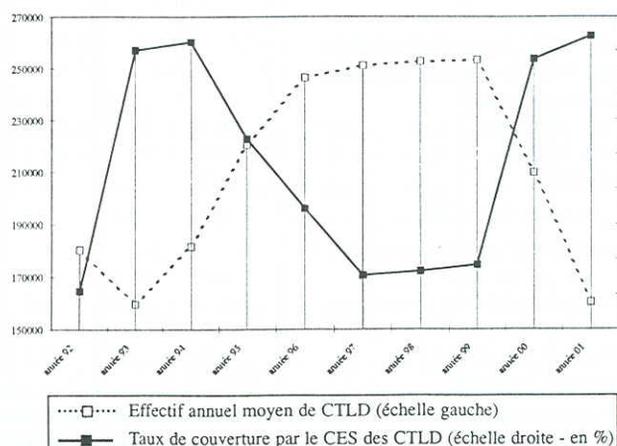
Source : DARES.

Graphique 2
Chômage de longue durée



Source : DARES.

Graphique 3
Variation du taux de couverture par le CES
des chômeurs de très longue durée



Source : DARES.

DES DISPARITÉS RÉGIONALES DANS L'UTILISATION DES MESURES AIDÉES

Dans le cadre de la globalisation, les services déconcentrés des ministères peuvent arbitrer entre l'utilisation des CES ou des CEC et celle d'autres mesures en faveur des chômeurs de longue durée (CIE, stage...). On peut donc s'interroger sur ce qui détermine un plus ou moins grand recours aux emplois aidés du secteur non marchand. Le chômage de longue durée apparaît comme un facteur déterminant : de façon générale, les régions où le nombre de chômeurs est élevé sont aussi d'importantes utilisatrices de CES et de CEC (cartes 1 et 2).

Cependant, on constate, sur le territoire, des disparités quant au rapport entre le nombre de CES et de CEC chômeurs de longue durée à l'entrée dans le dispositif et le nombre de chômeurs de longue durée (carte 3).

Parmi les départements où l'utilisation de CES et de CEC est forte relativement au nombre de chômeurs de longue durée, la Mayenne et le Cantal se détachent nettement. Avec un taux de couverture (1) autour de 100 % alors que la médiane nationale s'élève à moins de 40 %, ils semblent s'être spécialisés dans ce type d'emploi. L'emploi salarié dans le Cantal est très faible et on peut penser que l'emploi aidé du secteur non marchand apparaît comme le seul rempart au chômage de longue durée. Cette hypothèse est confirmée par un taux de couverture des chômeurs de longue durée par le CIE (dispositif du secteur marchand) assez faible dans ce département (2). Viennent ensuite la Haute-Loire et la Corrèze, puis les Hautes-Alpes dont le taux de couverture s'élève à près de 80 %. Ces départements connaissent par ailleurs tous un taux de chômage assez faible ce qui explique le bon niveau de leur taux de couverture.

Certains départements comme le Tarn, l'Ariège, le Nord et le Pas-de-Calais conservent, malgré un taux de chômage important, un taux de couverture assez élevé. Cela témoigne d'un effort de soutien aux chômeurs de longue durée très important.

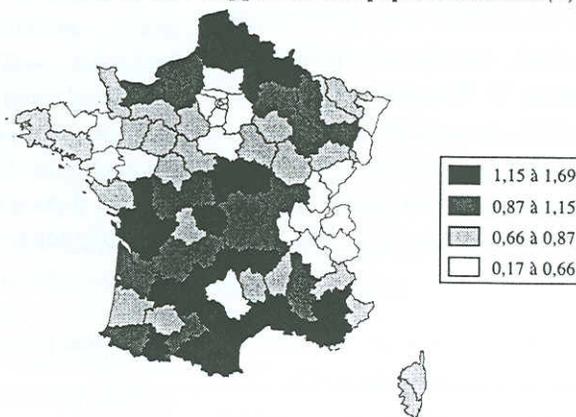
C'est à Paris et dans la région parisienne que les taux de couverture sont les plus faibles (bien inférieurs à 15 %). La faiblesse du taux de couverture de Paris et de la Seine-St-Denis est due à un taux de chômage élevé. Les Hauts-de-Seine, le Val-de-Marne, les Yvelines et le Val-d'Oise cumulent un taux de couverture faible et un taux de chômage faible ou modéré. Cependant, l'utilisation du CIE dans ces départements, à l'exception des Hauts-de-Seine, est forte au regard du chômage de longue durée, que l'emploi salarié soit ou non développé. Ces départements privilégieraient donc plutôt les mesures du secteur marchand comme soutien aux demandeurs d'emploi de longue durée.

On trouve en dehors des départements de la région parisienne, d'autres départements qui malgré un taux de chômage de longue durée faible ont un faible taux de couverture. Il s'agit du Bas-Rhin, de l'Ain et de la Savoie où l'emploi salarié est assez développé et le recours au CIE fréquent.

(1) - Pour calculer les taux de couverture par département, c'est le département de la DDTEFP où est signée la convention qui est utilisé.

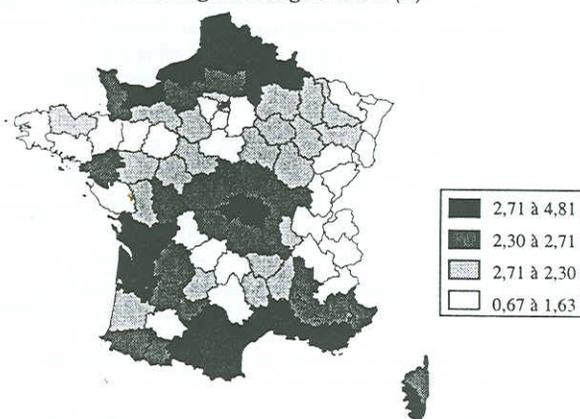
(2) - Cf. Belleville A. « Les entrées en CIE en 2001 », Premières Synthèses de la Dares, n° 44.2, octobre 2002.

Carte 1
Les entrées en CES et en CEC rapportées à la population active (1)



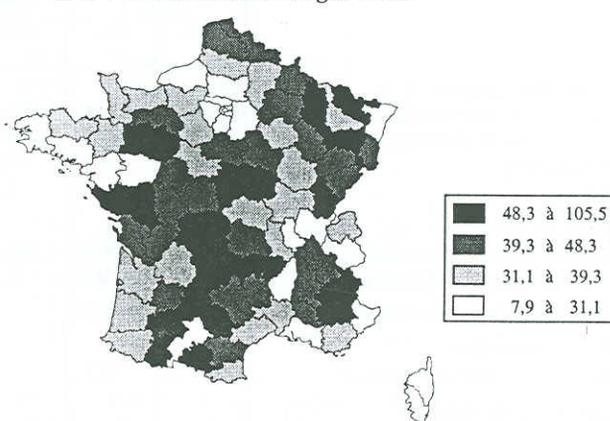
(1) - Pour la population active : données issues du recensement de 1999 (source : INSEE).

Carte 2
Taux de chômage de longue durée (2)



(2) - Taux calculé à partir des données du recensement de 1999 (source : INSEE).

Carte 3
Taux de couverture par les CES et les CEC
pour les chômeurs de longue durée



Lecture : chaque carte permet de repérer la place d'un département dans la distribution du ratio qu'elle veut illustrer. Une couleur représente à peu près un quartile de cette distribution, soit un quart des départements. La couleur la plus foncée indique les taux les plus élevés, le blanc repérant les taux les plus faibles.

Remarquons que les pourcentages donnés n'ont de valeur qu'à titre de comparaison, leurs niveaux n'ayant pas de réelle signification. En effet, un taux de couverture à 100 % ne signifie pas que tous les chômeurs de longue durée du département bénéficient d'un CES ou d'un CEC car une unité d'un stock annuel moyen ne correspond pas à une personne.

Les établissements publics fortement utilisateurs de CES

La structure des employeurs de CES et de CEC reste globalement la même que l'année précédente (tableau 5). Toutefois, concernant les CES, la part des associations augmente à nouveau légèrement. Mais si les associations embauchent surtout des CES, elles ne les

conservent pas le plus longtemps. À cet égard, les établissements publics arrivent en tête. Gardant en moyenne leurs bénéficiaires deux mois et demi de plus que les autres employeurs, ils représentent finalement la plus grande part des employeurs du stock moyen des bénéficiaires de CES. En revanche, les CEC sont surtout en emploi dans les associations et les collectivités territoriales.

Les embauches supplémentaires ont très peu modifié les caractéristiques des bénéficiaires et des contrats

Ce sont les établissements publics qui ont le plus recruté de CES à l'occasion des entrées générées par les enveloppes budgétaires supplémentaires décidées en juillet puis en octobre 2001,

Tableau 4
Les publics prioritaires en CES et CEC

En pourcentage

	Toutes conventions		Conventions initiales		Effectifs moyens	
	2000	2001	2000	2001	2000	2001
Proportion de publics prioritaires en CES**	70,4	70,6	67,7	68,3	72,9	72,4
dont : demandeurs d'emploi depuis plus d'un an, âgés de 50 ans ou plus*	10,2	11,8	9,2	10,8	11,0	12,4
demandeurs d'emploi depuis plus d'un an, âgés de moins de 26 ans**	11,7	9,6	12,8	10,3	11,3	9,3
demandeurs d'emploi depuis plus de trois ans	28,4	29,2	25,6	26,5	30,6	31,4
bénéficiaires du RMI sans emploi depuis plus d'un an	31,0	31,6	30,1	31,1	30,9	31,2
personnes handicapées	9,3	10,4	9,1	10,4	9,7	10,4
Proportion de publics prioritaires en CEC**	64,0	66,6	67,1	66,6	62,3	65,9
dont : demandeurs d'emploi depuis plus d'un an, âgés de 50 ans ou plus*	18,3	21,1	19,3	19,7	17,1	20,2
demandeurs d'emploi depuis plus de trois ans	31,4	32,9	32,0	32,0	30,8	32,4
bénéficiaires du RMI sans emploi depuis plus d'un an	22,7	22,6	24,2	23,5	22,2	22,7
personnes handicapées	12,7	13,7	13,6	14,4	12,3	13,3

NB : Les données ne sont pas cumulables, un bénéficiaire pouvant répondre à un ou plusieurs critères.
* - L'âge est déterminé au moment de la signature de la convention ; les autres caractéristiques sont celles du bénéficiaire avant son entrée en mesure
** - Pour comparer l'évolution sur plusieurs années, les autres catégories nouvellement créées n'ont pas été prises en compte.
Lecture : en 2001, les publics prioritaires en CES représentent 72,4 % des effectifs annuels moyens de CES.
Champ : France Entière.

Source : CNASEA - Traitement : DARES.

Tableau 5
Caractéristiques des contrats CES et CEC

En pourcentage

	Contrat Emploi-Solidarité				Contrat Emploi Consolidé					
	Entrées		Effectifs moyens		2000	2001			Effectifs moyens	
	2000	2001	2000	2001		Entrées totales	Entrées initiales	Entrées directes	2000	2001
Type d'employeur										
Collectivité territoriale	25,1	24,6	23,5	23,6	38,0	36,0	30,1	30,6	40,3	36,9
Établissement public	36,7	35,8	40,4	38,8	18,2	20,5	21,4	12,7	15,4	20,0
Association	36,6	38,1	34,2	36,0	41,8	41,6	46,6	54,5	42,1	41,1
Autres	1,6	1,5	1,8	1,5	2,0	1,9	1,9	2,2	2,1	1,9
Type de contrat										
Contrat à durée déterminée	100,0	100,0	100,0	100,0	92,4	93,4	94,9	91,4	91,2	93,0
Contrat à durée indéterminée	0,0	0,0	0,0	0,0	7,6	6,6	5,1	8,6	8,8	7,0
Durée moyenne du contrat (en mois)	7,0	6,5	-	-	12,0	12,0	12,0	12,0	-	-
Durée moyenne de la convention (en mois)*	11,3	11,1	-	-	34,7	34,7	-	-	-	-
Durée hebdomadaire de travail (en heure)	20,0	20,0	-	-	30,1	30,4	30,5	31	-	-
Taux de prise en charge moyen de la convention	91,2	91,5	-	-	57,7	62,8	73,8	69,8	-	-

* - Il s'agit de la durée totale passée dans les dispositifs pour les personnes sorties au cours des années 2000, 2001.
Lecture : en 2001, 23,6 % du nombre moyen de CES présents en fin de mois sont dans une collectivité territoriale (36 % de l'ensemble des contrats (initiaux + avenants) ont été signés avec une collectivité territoriale) 30,1 % des contrats initiaux ont été signés avec une collectivité territoriale.
Champ : France Entière.

Source : CNASEA - Traitement : DARES.

leur part dans les embauches de conventions initiales ayant progressé de 6 points sur la deuxième partie de l'année.

Contre toute attente, l'augmentation rapide du nombre d'entrées en CES n'a pas entraîné de baisse de la durée des contrats signés dans la deuxième partie de l'année 2001. On a même observé le phé-

nomène inverse : la durée moyenne prévue des contrats est passée de moins de six mois et demi au premier semestre à presque sept au second. La proportion des publics prioritaires s'est maintenue.

Après un lent démarrage, la totalité du complément d'enveloppe a été consommée en fin d'an-

née, ce qui confirme l'attractivité de cette mesure pour les employeurs et les bénéficiaires déjà révélée par de précédentes enquêtes.

Manon DEFOSSEUX
(DARES).

Encadré 3

LES CONTRATS EMPLOI-SOLIDARITÉ (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 :

La durée hebdomadaire du travail est de 20 heures. La durée maximale du contrat (12 mois) peut désormais être prolongée dans la limite totale de 24 mois - et non plus de 36 mois à titre exceptionnel - pour certains bénéficiaires. Une période d'essai d'un mois est possible. Il n'y a pas d'indemnité de fin de contrat. Le bénéficiaire est salarié.

Employeurs bénéficiaires :

Ce 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.

Publics éligibles :

- Les personnes inscrites comme demandeurs d'emploi pendant au moins douze mois durant les dix-huit mois précédant la date d'embauche ;
- Les demandeurs d'emploi âgés de cinquante ans ou plus ;
- Les travailleurs reconnus handicapés par la Cotorep et les autres bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;
- Les bénéficiaires du revenu minimum d'insertion (ainsi que leur conjoint ou concubin), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation de parent isolé (API) ;
- Les jeunes de plus de dix-huit ans et de moins de vingt-six ans de faible niveau de qualification ;
- Les personnes ne remplissant pas les critères administratifs précités mais rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi et de réinsertion professionnelle et sociale.

Pour l'accès à ces mesures, certaines personnes sont considérées comme prioritaires : allocataires du RMI, de l'API ou de l'ASS sans emploi depuis plus d'un an, chômeurs de longue durée âgés de 50 ans ou plus, chômeurs de très longue durée, travailleurs handicapés, jeunes de 16 à 25 ans suivis dans le cadre du programme TRACE et personnes rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

Conditions, formalités :

Adhésion préalable de l'employeur à une charte de qualité en matière d'insertion professionnelle avec, dans certains cas, organisation du suivi individualisé, mise en œuvre de formations...

Le renouvellement d'un CES sur un même poste de travail est subordonné de la part des collectivités territoriales et autres personnes morales de droit public, à la mise en œuvre d'une formation visant à faciliter l'insertion professionnelle à l'issue du contrat. 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.

Rémunération :

Les titulaires de CES perçoivent un salaire au minimum égal au produit du montant du SMIC horaire par le nombre d'heures travaillées. 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.

Avantages pour l'employeur :

La prise en charge par l'État est égale à un pourcentage de la rémunération calculée sur la base du taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC). Ce pourcentage est de :

- 65 % dans le cas général.
- 85 % lorsque le contrat concerne des demandeurs d'emploi de longue durée ou des bénéficiaires de minima sociaux.
- 90 % lorsque le contrat concerne : une personne inscrite comme demandeur d'emploi depuis plus de trois ans ; une personne âgée de cinquante ans ou plus inscrite comme demandeur d'emploi pendant douze mois durant les dix-huit mois qui ont précédé la date d'embauche ; une personne sans emploi pendant au moins douze mois au cours des dix-huit derniers mois et qui bénéficie de l'un des minima sociaux suivants : RMI, API, ASS ; un travailleur handicapé ou un jeune de moins de vingt-six ans accompagné dans le cadre du programme TRACE.
- Ce dernier taux peut être porté à 95 % pour certains employeurs (établissements publics d'enseignement ou employeurs consentant un effort important en faveur de l'insertion professionnelle des publics embauchés en CES et qui ne peuvent assumer la contribution demeurant à leur charge).

En outre, le préfet peut porter le taux de prise en charge à 90 % ou 95 % au lieu de 65 % pour les personnes dont il considère que la situation le justifie.

L'employeur est exonéré des cotisations patronales d'assurances sociales, d'accidents du travail et d'allocations familiales, ainsi que des autres charges d'origine légale ou conventionnelle (restent dues, outre les cotisations salariales, les cotisations de chômage, la CSG, la CRDS). 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 F/h, dans la limite de 400 heures. Le Fonds social européen cofinance ce dispositif.

LES CONTRATS EMPLOIS CONSOLIDÉS (CEC)

Objectif :

Offrir une possibilité d'insertion durable notamment aux titulaires de contrats emploi solidarité (CES) les plus en difficulté et dépourvus de toute autre solution d'emploi ou de formation, à l'issue de leur CES. La loi de lutte contre les exclusions du 29 juillet 1998 prévoit également l'accès aux CEC de personnes qui n'ont pas effectué préalablement de CES.

Nature et forme :

C'est un contrat de travail de droit privé qui peut être à durée indéterminée, ou à durée déterminée de 12 mois renouvelable par voie d'avenant dans la limite maximale de 60 mois. Il peut être à temps partiel (30 heures par semaine au minimum, sauf exception) ou à temps plein. Le bénéficiaire est salarié.

Employeurs bénéficiaires :

Ce sont les mêmes que ceux pouvant bénéficier d'un CES.

Publics éligibles :

Ce sont les mêmes que ceux qui sont éligibles à un CES auxquels il faut ajouter :

- les titulaires d'une allocation - veuvage ;
- les personnes qui ne peuvent trouver un emploi à l'issue d'un contrat emploi - solidarité, d'un contrat d'insertion par l'activité (dans les DOM), ou d'un contrat conclu avec une entreprise d'insertion ou une entreprise de travail temporaire d'insertion.

Conditions, formalités :

La convention avec l'Etat conclue avant l'embauche doit désormais prévoir, notamment, des actions d'orientation professionnelle et de validation d'acquis (un bilan de compétences peut intervenir après 24 mois).

L'employeur doit adhérer au préalable à une charte de qualité en matière d'insertion professionnelle. Dans certains cas, il peut être organisé un suivi individualisé ou des formations.

Rémunération :

SMIC ou rémunération conventionnelle, au minimum.

Avantages pour l'employeur :

L'aide de l'État est subordonnée, y compris dans le cas des CDI, à la conclusion d'une convention annuelle entre l'employeur et la DDTEF.

A compter du 12 décembre 1998, deux logiques différentes coexistent :

- Le CEC dégressif est utilisé dans une logique de création d'emploi pérennisé à l'issue de la convention : la participation de l'Etat à la rémunération est dégressive, passant de 60 % la première année à 50 %, 40 %, 30 %, 20 %, les années suivantes ;
- Le CEC à taux constant est conclu dans une logique de soutien aux employeurs qui acceptent d'amener des publics très marginalisés vers l'emploi avec un encadrement renforcé : le taux de 80 % est maintenu pendant les 5 ans. Ce taux peut concerner un handicapé (bénéficiaire de l'obligation d'emploi prévue à l'article L. 323-1 du Code du travail), une personne âgée d'au moins cinquante ans inscrite comme demandeur d'emploi pendant douze mois au cours des derniers dix-huit mois, ou une personne bénéficiaire du RMI (ainsi que son conjoint ou son concubin), de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation de parent isolé ou de l'allocation de veuvage, restée sans emploi pendant au moins douze mois au cours des dix-huit derniers mois. Ce taux de prise en charge peut concerner aussi d'autres personnes en grande difficulté, sur appréciation du Préfet.
- Le taux de prise en charge s'applique au salaire versé par l'employeur dans la limite de 120 % du SMIC et sur la base maximale de 30 heures hebdomadaires.

La durée de l'aide en CEC est réduite de la durée de l'aide accordée au titre d'un CES (ou d'un autre contrat d'insertion, sauf si cette durée est inférieure à trois mois) éventuellement conclu avec le même employeur dans les deux années précédentes.

L'employeur est exonéré des cotisations patronales d'assurances sociales, d'accidents du travail et d'allocations familiales (dans la limite de 120 % du SMIC et de 30 heures hebdomadaires), ainsi que de la taxe d'apprentissage et des taxes sur les salaires, la formation professionnelle et l'effort de construction. Cette exonération est valable pour toute la durée du CEC.

L'aide à la formation est le cas échéant prise en charge à raison de 22 F/h, dans la limite de 400 heures.

Le Fonds social européen cofinance ce dispositif.

Cumul éventuel avec d'autres mesures :

Le cumul avec d'autres aides à l'emploi est impossible.

Le cumul avec une activité professionnelle ou une formation professionnelle rémunérée doit faire l'objet d'une déclaration à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

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) 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 (Rubrique Emploi puis Études et Statistiques) - Directeur de la publication : Annie Fouquet.

Responsable éditorial : Philippe Christmann. Secrétariat de rédaction : Evelyn Ferreira et Francine Tabaton. Maquettistes : Daniel Lepasant, 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 - <http://www.ladocumentationfrancaise.fr>

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES - Abonnement 1 an (52 n°) : France (TTC) 110 €, CEE (TTC) 116 €, hors CEE (TTC) 118 €. Publicité : Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité. Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.