

P REMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES

LE CIE EN 2000 : *UNE MESURE DE PLUS EN PLUS TOURNÉE VERS LE SOUTIEN À L'EMPLOI DES SALARIÉS LES PLUS ÂGÉS*

138 000 contrats initiative emploi (CIE) ont été signés en 2000 en France métropolitaine, contre 160 000 en 1999 et 200 000 en 1998.

Dans l'ensemble des entrées, la part des salariés les plus en difficulté sur le marché du travail continue de progresser ; elle représente maintenant plus des deux tiers des bénéficiaires. Le phénomène est particulièrement sensible chez les moins de 26 ans. Mais ceux-ci sont de moins en moins nombreux à être embauchés en CIE, au profit des salariés de plus de 50 ans. Ces résultats confirment la tendance au vieillissement des nouveaux participants au dispositif, déjà observée en 1999.

Enfin, plus encore que les années précédentes, les nouveaux entrants peuvent bénéficier d'une insertion durable dans le monde du travail : 82 % des contrats signés en 2000 sont à durée indéterminée. Néanmoins, si la qualité de la réinsertion est jugée d'après la rémunération perçue, et non plus à partir du type de contrat signé, le bilan est plus nuancé : trois bénéficiaires sur quatre gagnent moins de 1,2 SMIC.

Alors qu'en 1996, première année pleine d'existence du dispositif, près de 300 000 salariés avaient été recrutés en CIE, le nombre d'entrées a régulièrement diminué depuis : il se situe ainsi, en 2000, en retrait de 12 % par rapport à 1999 et de 30 % par rapport à 1998. Le nombre d'entrées en CIE suit ainsi le mouvement de décrue du chômage observé depuis le milieu de l'année 1997. En 2000, année exceptionnelle en matière de création d'emplois (+530 000 sur un an), la baisse du nombre de bénéficiaires était programmée et attendue.

Poursuite du recentrage du dispositif en faveur des publics les plus en difficulté

En cinq ans, la part des publics prioritaires (encadré 1) n'a cessé d'augmenter, passant de 67 % au quatrième trimestre 1996 à plus de



84 % en 2000 (graphique 1). Parmi ces publics prioritaires, deux évolutions de sens opposé apparaissent ces deux dernières années : la part des publics les plus prioritaires (ouvrant droit à la prime mensuelle de 2 000 francs) dans l'ensemble des entrées se renforce (+3,4 points) et représente à présent plus des deux tiers des nouveaux bénéficiaires du dispositif ; dans le même temps, la part des chômeurs de longue durée de deux à trois ans d'ancienneté est en baisse en 2000 (-2,6 points) après avoir stagné l'année précédente. C'est cette catégorie de publics qui donne droit à la prime mensuelle de 1 000 francs. Cette réduction des entrées est à relier à l'évolution de l'effectif global des chômeurs de 2 à 3 ans : -30 % en un an, contre -25 % pour l'ensemble des demandeurs d'emploi de plus d'un an d'ancienneté.

Avec la part croissante des publics les plus en difficulté, l'aide moyenne accordée à une entreprise augmente année après année. Ainsi, le montant moyen de l'aide est passé de 12 000 francs en 1997 à plus de 15 000 francs en 2000 pour un contrat à durée déterminée (CDD) de 12 mois et de 25 000 à 32 000 francs pour un CDD de 24 mois ou un contrat à durée indéterminée (CDI). Bien sûr, le montant de l'aide dépend non seulement de la durée du contrat mais aussi de la durée hebdomadaire de travail ; celle-ci restant pratiquement inchangée autour de 34 heures en moyenne sur la période considérée, les montants sont comparables.

Des bénéficiaires de plus en plus âgés

Parmi toutes les caractéristiques des salariés entrés en CIE en 2000, « l'âge » est celle qui a le plus évolué par rapport à l'année précédente. La part des jeunes de moins de 26 ans est en net recul (-2,4

Encadré 1

LE DISPOSITIF JURIDIQUE DU CIE

En 1995, les pouvoirs publics ont mis en place le Contrat Initiative Emploi dans le but de faciliter l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi durablement exclus du marché du travail ou rencontrant de grandes difficultés.

Après une première période de mise en œuvre, le dispositif a été profondément remanié au cours de l'année 1996. Une première modification, intervenue en mai (décret du 22-5-1996), a ouvert l'accès de cette mesure aux jeunes de faible niveau de qualification. En août (décret du 20-8-1996) les pouvoirs publics ont désiré moduler les avantages attachés au CIE en fonction de la situation des personnes embauchées.

Il s'adresse aujourd'hui :

- 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 bénéficiaires du RMI ainsi que leurs conjoints ou concubins ;
- aux bénéficiaires de l'allocation spécifique de solidarité ;
- aux travailleurs handicapés et assimilés ;
- aux personnes âgées de plus de 50 ans privées d'emploi ;
- aux jeunes ayant moins de 26 ans sans emploi non indemnisés ou issus d'un contrat d'orientation ou d'un CES et sans diplôme (niveau VI ou Vbis) ;
- aux personnes bénéficiant de l'assurance veuvage ;
- aux femmes isolées chargées (ou ayant été chargées) de famille ;
- aux anciens détenus ;
- aux Français ayant perdu leur emploi à l'étranger.

Le Contrat Initiative Emploi est un contrat à durée indéterminée ou déterminée de 12 à 24 mois. Il peut être à temps plein ou à temps partiel (sans pouvoir être inférieur - sauf exception - à 16 heures hebdomadaires pouvant être réparties sur le mois ou sur l'année).

Il ouvre droit pour l'ensemble des publics à une exonération des charges patronales de sécurité sociale pour la partie du salaire n'excédant pas le SMIC et pour une durée de 24 mois maximum. Certains salariés de plus de 50 ans (chômeurs depuis plus de 12 mois, bénéficiaires du RMI sans emploi depuis 12 mois, travailleurs handicapés) peuvent être embauchés en CDI avec une exonération pérenne : la durée de l'exonération est alors portée jusqu'à l'âge de la retraite. Par ailleurs, une aide supplémentaire de l'État sous forme de prime mensuelle est accordée pour l'embauche de certains publics dits prioritaires.

On distingue trois types de public d'après les trois types d'aide dont peuvent bénéficier les entreprises utilisatrices du dispositif :

PUBLICS PRIORITAIRES		
Publics les plus prioritaires		
Exonération de charges + prime de 2 000 francs	Exonération de charges + prime de 1 000 francs	Exonération de charges uniquement
<ul style="list-style-type: none"> • Bénéficiaires du RMI • Bénéficiaires de l'ASS • Travailleurs handicapés • Chômeurs de plus de 36 mois • Chômeurs de plus de 50 ans ayant au moins 12 mois d'ancienneté de chômage • Jeunes de moins de 26 ans sans diplôme 	<ul style="list-style-type: none"> • Chômeurs inscrits pendant au moins 24 mois durant les 36 derniers mois 	<ul style="list-style-type: none"> Autres bénéficiaires et notamment les demandeurs d'emploi ayant 12 mois d'inscription à l'ANPE dans les 18 mois précédant l'embauche

Le salarié est rémunéré selon la convention de l'entreprise, et au minimum pour un salaire égal au SMIC.

Les Contrats Initiative Emploi peuvent être signés par toutes les entreprises assujetties à l'Unedic, mais ils ne doivent pas résulter du licenciement d'un salarié sous contrat à durée indéterminée, ni entraîner un licenciement. Par ailleurs, les entreprises ayant procédé à un licenciement économique dans les six mois précédant l'embauche ne peuvent bénéficier d'un CIE.

Le cas échéant, les employeurs peuvent percevoir une aide de l'État pour la formation des salariés d'un montant de 50 francs par heure de formation (dans la limite de 200 à 400 heures), et d'une aide au tutorat sous la forme d'un forfait de 3 500 francs.

Ce dispositif est incompatible avec toute autre forme d'aide à l'emploi.

Depuis janvier 1999 (décret du 8-12-1998), l'employeur doit déposer la demande de convention à l'ANPE préalablement à l'embauche. Auparavant, il avait la possibilité de la déposer dans le mois suivant l'embauche.

points) alors que celle des travailleurs les plus âgés progresse de +3,7 points. Cette évolution n'est pas propre à la période 1999-2000 ; c'est une tendance de moyen terme (graphique 2). Alors qu'en 1997 40 % des entrants en dispositif avaient moins de 30 ans, ils ne sont plus que 27 % cette année. Inversement, la part des 50 ans ou plus dans la population est passée progressivement de 16 % à presque 25 % en trois ans, et cela sans qu'aucune modification des conditions d'éligibilité ne soit intervenue sur la période. Ce résultat est à rapprocher des évolutions du marché du travail depuis 1997 : le chômage n'a pas baissé uniformément pour

toutes les catégories de la population. Les jeunes ont plus profité du dynamisme des créations d'emploi que les chômeurs les plus âgés : ainsi, en 2000, la baisse du nombre de demandeurs d'emploi est de 18 % chez les moins de 25 ans alors qu'elle atteint à peine 10 % chez les plus de 50 ans. Les jeunes chômeurs ont ainsi pu trouver plus facilement un emploi non aidé, avec un salaire certainement plus intéressant (1).

C'est parmi cette population, les jeunes de moins de 26 ans, que la progression des publics très prioritaires est la plus importante (+5,3 points contre +3,4 sur l'ensemble

des entrées en CIE). Alors que la participation des jeunes à la mesure diminue d'année en année, c'est la frange de la population la plus en difficulté qui demeure dans le dispositif. Le CIE joue ici à plein son rôle d'aide à l'insertion et d'incitation à l'embauche des plus défavorisés.

Moins de femmes parmi les publics très prioritaires

La répartition par sexe des entrées en CIE reste inchangée par rapport à l'année précédente : sur 100 bénéficiaires, on compte 39 femmes pour 61 hommes (tableau 1). Les femmes sont les moins bien représentées parmi les catégories d'âge extrême, et notamment parmi les plus de 50 ans où deux bénéficiaires sur trois sont des hommes. Ce résultat est lié à la plus faible présence des femmes dans l'ensemble des demandeurs d'emploi âgés. Autre fait établi depuis que le dispositif existe, les femmes sont relativement moins nombreuses que les hommes parmi les publics les plus prioritaires (34 % dans cette catégorie contre 39 % en moyenne) mais plus présentes parmi les chômeurs ayant 2 à 3 ans d'ancienneté (51 %).

Globalement, les différentes catégories constituant l'ensemble des publics très prioritaires évoluent peu entre 1999 et 2000 (tableau 2). La progression de la part des chômeurs de longue durée âgés est compensée par la baisse de celle des jeunes sans diplôme ; hormis ce mouvement, seul le renforcement de la part des travailleurs handicapés est notable.

Le niveau de formation moyen des bénéficiaires n'est que peu affecté par ces évolutions. En effet, avec l'augmentation de la part des

(1) - 75 % des bénéficiaires de CIE perçoivent un salaire inférieur ou égal à 1,15 SMIC (en termes de salaire horaire).

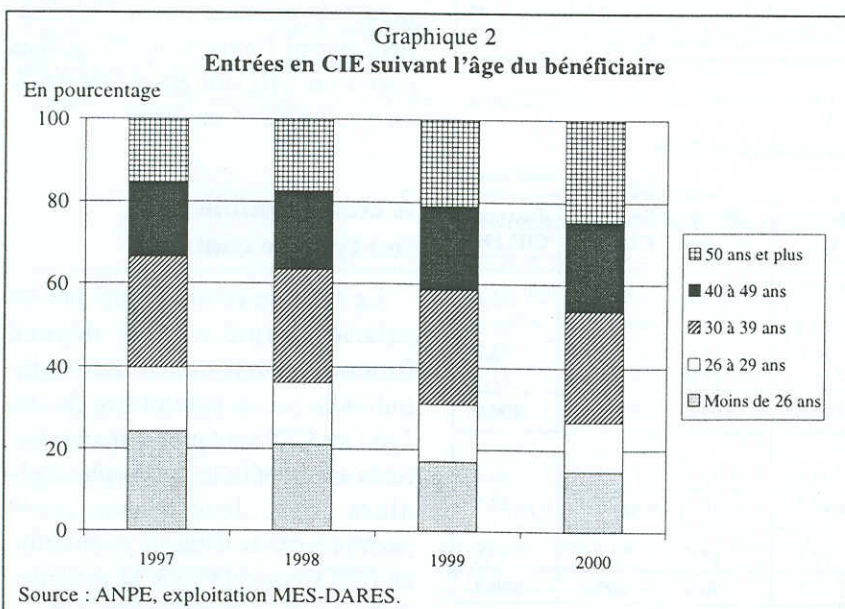
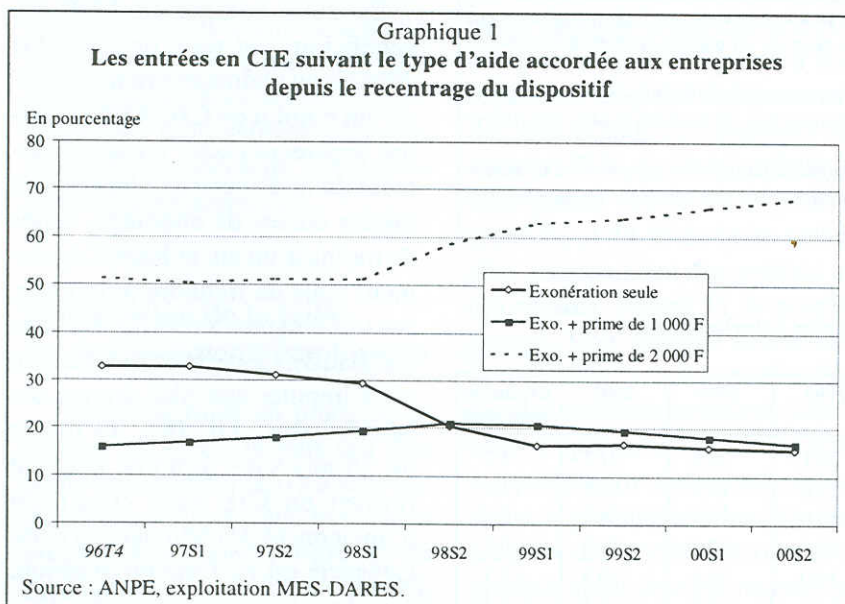


Tableau 1
Part des publics prioritaires dans l'ensemble des bénéficiaires de CIE en 2000
suivant l'âge et le sexe

En pourcentage

	Total CIE	CLD de 24 à 35 mois	Publics très prioritaires (1)					Jeunes sans diplôme
			RMI	Handicapés	ASS	CLD de 36 mois et plus	CLD de 50 ans et plus (2)	
Moins de 26 ans	14,8	15,8	8,0	14,2	0,3	2,9		59,2
Hommes ..	64,0	49,4	60,8	73,5	54,5	50,3		71,6
Femmes ..	36,0	50,6	39,2	26,5	45,5	49,7		28,4
26 à 49 ans ..	60,5	23,9	25,4	20,7	9,2	12,8		
Hommes ..	58,7	48,4	66,0	73,1	57,7	52,9		
Femmes ..	41,3	51,6	34,0	26,9	42,3	47,1		
50 ans et plus	24,7	2,4	7,5	9,4	4,8	14,0		67,7
Hommes ..	65,6	59,5	70,5	75,1	68,5	63,6		63,9
Femmes ..	34,4	40,5	29,5	24,9	31,5	36,4		36,1
Total	100,0	17,4	18,4	16,9	6,8	11,6		8,8
Hommes ..	61,2	48,9	66,1	73,4	40,4	56,0		71,6
Femmes ..	38,8	51,1	33,9	26,6	59,6	44,0		28,4

Lecture : les jeunes de moins de 26 ans représentent 14,8% des entrées en CIE. 8 % d'entre eux bénéficiaient du RMI avant leur embauche ; parmi ceux-ci, on compte 60,8 % d'hommes et 39,2 % de femmes.

(1) - Un même bénéficiaire peut cumuler plusieurs causes d'éligibilité (RMI et CLD de 36 mois par exemple). Il est alors ici comptabilisé plusieurs fois : le total des publics prioritaires pour une catégorie d'âge peut dépasser 100 %.

(2) - Pour les 50 ans et plus, l'ancienneté de chômage nécessaire pour appartenir à la catégorie des publics très prioritaires est de 12 mois et non de 36 mois comme pour les bénéficiaires plus jeunes.

Source : ANPE, exploitation MES-DARES.

Tableau 2
Répartition des publics les plus prioritaires (1)

En pourcentage

	1997	1998	1999	2000	Évolution 2000/1999
Bénéficiaires du RMI	29,2	29,1	28,9	27,7	-1,2
Travailleurs handicapés	20,7	22,0	23,0	24,9	+1,9
Bénéficiaires de l'ASS	10,3	10,0	10,1	9,7	-0,4
Chômeurs de très longue durée	11,0	10,9	12,3	11,9	-0,4
CLD de 50 ans et plus	13,6	14,0	14,8	16,3	+1,5
Jeunes sans diplôme	15,3	14,0	10,9	9,5	-1,4

(1) - Répartition sans double compte ; l'ordre de priorité est celui donné par le tableau : un jeune sans diplôme, s'il est également handicapé, sera classé parmi les handicapés.

Source ANPE, exploitation MES-DARES.

Tableau 3
Caractéristiques des bénéficiaires en 2000

En pourcentage

	Moins de 26 ans	26 à 49 ans	50 ans ou plus	Ensemble CIE 2000	Ensemble CIE 1999
Niveau de formation					
Inférieur au CAP	59,2	31,6	32,5	35,9	36,8
CAP - BEP	25,9	42,3	37,6	38,7	37,8
BAC	10,1	14,6	15,1	14,0	13,9
Supérieur au BAC	4,8	11,5	14,8	11,4	11,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Ancienneté de chômage					
0 à 12 mois	51,7	29,0	32,3	33,2	30,8
13 à 23 mois	25,0	23,5	32,9	26,0	26,9
24 à 35 mois	20,4	34,7	20,8	29,2	31,5
36 mois et plus	2,9	12,8	14,0	11,6	10,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source ANPE, exploitation MES-DARES.

publics prioritaires chez les jeunes, ceux-ci sont, par définition, de moins en moins diplômés en moyenne. En sens inverse, la progression, en proportion, des entrées des plus de 50 ans, catégorie de public au contraire mieux formée (30 % sont au moins bacheliers contre 25 % en moyenne) entraîne à la hausse le niveau de formation moyen. Dans la classe d'âge centrale, les 26 à 49 ans, le niveau de diplôme se concentre sur le CAP-BEP. Au final, le degré de formation des bénéficiaires reste quasiment stable par rapport à l'année précédente, l'amplitude des évolutions ne dépassant pas le point des pourcentage (tableau 3).

En 2000 comme en 1999, un bénéficiaire est resté en moyenne 20 mois au chômage avant de trouver un emploi en CIE. Cette stabilité apparente cache un accroissement de la dispersion : hausse des faibles durées de chômage, celles de moins d'un an, et hausse également mais de moindre amplitude, des très longues durées de chômage (tableau 3). Le premier mouvement est à imputer aux plus jeunes des bénéficiaires : en effet, les moins de 26 ans sans diplôme peuvent rentrer en CIE sans condition d'ancienneté de chômage. Or cette catégorie est en forte progression, ce qui explique que la part des chômeurs de moins d'un an d'ancienneté parmi l'ensemble des jeunes entrés en CIE soit passée de 45 % en 1999 à 52 % en 2000.

À chaque public son type de contrat

Le type de contrat signé par un salarié recruté en CIE dépend fortement de ses caractéristiques individuelles et notamment de son âge : les CDI sont plus souvent destinés aux bénéficiaires les plus âgés alors que les jeunes sont surreprésentés dans la population en CDD, ceux de 13 à 24 mois notamment. Les modifications de la

structure par âge des bénéficiaires de CIE se reflètent donc fortement sur la structure des contrats signés. Ainsi, pour la première fois cette année, le nombre d'exonérations pérennes dépasse en niveau le nombre de CDD longs ; l'ensemble des CDD ne représente plus que 17,5 % des contrats contre 25 % en 1999 (tableau 4). À l'inverse, l'évolution de la structure des contrats semble assez indépendante du recentrage du dispositif vers les publics les plus en difficulté sur le marché de l'emploi. En laissant à part les exonérations pérennes réservées aux plus de 50 ans prioritaires, la progression des embauches faisant bénéficier l'entreprise d'une prime de 2000 francs est la plus significative parmi les contrats à durée déterminée alors que les CDI demeurent les contrats où les personnes les plus défavorisées sont proportionnellement les moins nombreuses (tableau 4).

Stabilisation de la taille des établissements employeurs

Depuis la mise en place de la mesure en 1995, la part des très petits établissements, 0 à 2 salariés, dans l'ensemble des établissements employeurs, avait progressé de façon continue : de 37 % en 1996, elle avait atteint 42 % en 1999. À l'inverse, la part des établissements de 10 salariés ou plus, déclinait lentement (32,2 % en 1996, 27,3 % en

1999). En 2000, cette tendance à la baisse de la taille des établissements s'interrompt : la part des plus petits se stabilise alors que celle des plus de 10 salariés progresse de 1 point par rapport à 1999. Cet arrêt ne va pas de pair avec une interruption du recentrage vers les publics les plus prioritaires, au contraire. Pourtant ce sont les petits établissements qui en général embauchent de façon privilégiée ces publics, pour bénéficier de la totalité des aides (tableau 5) : 14 % seulement des établissements de moins de 3 salariés ont embauché en 2000 un salarié en CIE n'ouvrant droit qu'à l'exonération de charges, contre plus de 17 % parmi les établissements de 10 salariés ou plus. Mais ces écarts se réduisent : en 1998, 7 points d'écart séparaient les petits établissements des plus grands (les premiers réalisaient 22 % de leurs embauches sans prime, contre 29 % pour les seconds, et 58 % de leurs embauches concernaient des publics très prioritaires, contre 51 % pour les autres). Une certaine uniformisation des comportements d'embauche des établissements est donc en train d'apparaître, mais des différences importantes subsistent. Ainsi, si globalement les chômeurs les plus défavorisés se retrouvent presque aussi souvent recrutés par les plus grands établissements que par les plus petits, ce ne sont pas les mêmes catégories qui sont recherchées. Les établissements de

plus de 50 salariés privilégient surtout les travailleurs handicapés, satisfaisant ainsi peut-être l'obligation légale qui ne touche pas les plus petits (2). De leur côté, ceux-ci sont plus ouverts aux bénéficiaires du RMI ou de l'ASS et aux chômeurs de très longue durée, marquant peut-être moins d'*a priori* que les établissements les plus importants où les procédures de recrutement sont plus standardisées et les critères plus stricts.

L'âge des bénéficiaires recrutés et la taille de l'établissement sont également fortement liés, les établissements les plus importants préférant embaucher plus de jeunes et moins de salariés âgés.

La répartition des établissements employeurs par grand secteur d'activité est quasiment stable par rapport à l'année précédente (tableau 6). Celui de la construction est toutefois en légère progression (+1,2 point en 2000 après +1,3 en 1999). Les embauches en CIE profitent du dynamisme de l'ensemble des créations d'emploi dans ce secteur depuis la fin de l'année 1998 : l'emploi salarié y augmente de +5,2 % entre décembre 1999 et

(2) - La loi du 10 juillet 1987 oblige tout employeur occupant 20 salariés ou plus, à employer, dans une proportion de 6 % de son effectif salarié, des travailleurs handicapés. Il peut toutefois s'acquitter de son obligation d'emploi en versant une contribution financière à l'association pour la gestion des fonds pour l'insertion des personnes handicapées (AGEFIPH).

Tableau 4
Les différents types d'aide par type de contrat

En pourcentage

	CDD 12 mois		CDD 13-24 mois		CDI		Pérennes (1)	
	1999	2000	1999	2000	1999	2000	1999	2000
Part dans l'ensemble des contrats	7,7	5,3	16,9	12,1	63,7	67,8	11,7	14,8
Prime de 2 000 francs	61,1	66,8	61,4	67,3	57,6	59,6	100,0	100,0
Prime de 1 000 francs	20,2	16,0	21,6	18,2	23,3	21,2	0,0	0,0
Exonération seule	18,7	17,2	17,0	14,5	19,1	19,2	0,0	0,0
Ensemble des CIE	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

(1) - CDI réservés aux plus de 50 ans, chômeurs de longue durée ou bénéficiaires du RMI, ou handicapés. L'exonération de charges dont bénéficie l'employeur se poursuit jusqu'au départ à la retraite du salarié au lieu des 24 mois réglementaires d'un CDI ordinaire.

Source : ANPE, exploitation MES-DARES.

Tableau 5
Les embauches en CIE en 2000 suivant la taille de l'entreprise

En pourcentage

	0 salarié	1 à 2 salariés	3 à 5 salariés	6 à 9 salariés	10 à 49 salariés	50 salariés ou plus	Ensemble
Répartition suivant la taille de l'entreprise	12,3	29,3	18,2	11,9	19,8	8,5	100,0
Type de contrat							
CDD de 12 mois	4,8	4,8	4,9	4,7	6,0	7,6	5,3
CDD de 13 à 24 mois	11,8	11,4	12,4	13,6	12,8	10,5	12,1
CDI (hors exonérations pérennes)	67,8	67,9	68,0	66,6	67,2	70,2	67,8
Exonérations pérennes	15,6	15,9	14,7	15,1	14,0	11,7	14,8
Âge							
Moins de 26 ans	14,0	13,9	14,8	15,2	15,2	17,9	14,8
26 à 49 ans	61,9	61,0	60,3	59,0	59,6	61,3	60,5
50 ans et plus	24,1	25,1	24,9	25,9	25,2	20,8	24,7
Ancienneté de chômage							
0 à 12 mois	31,1	30,6	32,3	34,7	36,3	37,7	33,2
13 à 23 mois	24,3	26,0	26,7	26,3	26,4	26,1	26,0
24 à 35 mois	30,8	30,4	29,6	28,4	27,4	26,4	29,2
36 mois et plus	13,8	13,0	11,4	10,6	9,9	9,8	11,6
Situation avant l'entrée en CIE							
Bénéficiaire du RMI	22,2	20,5	18,7	17,0	15,6	13,6	18,4
Travailleur handicapé	15,5	13,6	14,4	16,5	20,9	26,8	16,9
Bénéficiaire de l'ASS	7,3	7,3	6,8	6,5	6,3	5,7	6,8
Type d'aide							
Exonération seule	11,8	14,7	16,4	17,4	17,5	16,7	15,7
Prime de 1 000 francs	17,4	17,9	18,2	17,2	16,3	16,1	17,4
Prime de 2 000 francs	70,5	67,4	65,4	65,4	66,2	67,2	66,9

Source : ANPE, exploitation MES-DARES.

Tableau 6
Les types d'aide par secteur d'activité en 2000

En pourcentage

	Exonération seule	Prime de 1 000 F	Prime de 2 000 F	Total CIE
Agriculture	11,1	15,3	73,6	3,2
Industrie	16,6	17,3	66,1	15,9
Construction	14,4	16,0	69,6	14,5
Commerce	16,3	19,1	64,6	22,7
Transports	16,5	15,5	68,0	5,5
Services aux entreprises ..	15,9	16,9	67,2	14,3
Services aux particuliers ..	14,2	17,2	68,6	14,4
Autres services	17,7	18,1	64,2	9,5
Ensemble	15,7	17,4	66,9	100,0

Source : ANPE, exploitation MES-DARES.

décembre 2000, progression la plus forte parmi l'ensemble des grands secteurs d'activité, hors agriculture, administration, éducation, santé et action sociale.

Au total, 105 000 établissements ont réalisé une embauche en CIE

(3) - Le SMIC mensuel brut a été porté à 7 101 francs au 1^{er} juillet 2000 pour un salarié effectuant 39 heures hebdomadaires, soit une hausse de +3,2 %. Pour les embauches réalisées avant juillet 2000, le salaire en CIE est rapporté à la valeur du SMIC sur le premier semestre de l'année ; pour celles réalisées après le 1^{er} juillet, il est tenu compte de l'augmentation.

(4) - On appelle salaire par équivalent-temps plein le salaire ramené à une durée de 39 heures hebdomadaires pour les salariés à temps partiel.

en 2000, alors qu'ils étaient 117 000 l'année précédente. Le nombre moyen de contrats signés par établissement reste au niveau de celui de 1999, soit 1,4.

Des rémunérations légèrement supérieures au SMIC

Le salaire mensuel brut moyen d'un salarié recruté en CIE en 2000 s'élève à 7 176 francs, très légèrement au-dessus du SMIC à temps plein (3), mais ce chiffre recouvre des réalités très différentes. 28,5 % des bénéficiaires, des femmes pour les deux-tiers, travaillent à temps

partiel et gagnent moins de 5 000 francs par mois (4 780 francs en moyenne) alors que les salariés à temps plein touchent un peu plus de 8 000 francs bruts par mois (8 130 francs en moyenne). Le salaire par équivalent temps plein (4) facilite les comparaisons entre salariés : il s'établit en moyenne à 8 038 francs en 2000, soit 1,15 SMIC, en progression de +3,1 % par rapport à 1999 (tableau 7). Il faut relativiser cette amélioration : elle ne fait que suivre l'augmentation officielle du SMIC ; surtout, il ne faut pas oublier l'évolution de la structure des entrées par type de contrat : forte hausse des CDI et baisse des CDD. Or le type de contrat, et à travers lui l'âge du salarié, influe fortement sur le montant du salaire : en moyenne, un salarié en CDD de 12 mois gagnera un peu moins de 7 900 francs, alors qu'un salarié embauché avec une exonération pérenne est rémunéré aux alentours de 9 000 francs.

Finalement, les salaires évoluent peu entre 1999 et 2000. La structure des rémunérations est ainsi très

Tableau 7
Salaires par équivalent-temps plein suivant le type de contrat

	1999 (en francs courants)	2000	Évolution (en %)
CDD de 12 mois	7 625	7 862	+3,1
CDD de 13 à 24 mois	7 314	7 446	+1,8
CDI (hors exonérations pérennes)	7 769	7 943	+2,2
Exonérations pérennes	8 732	9 017	+3,3
Ensemble	7 794	8 038	+3,1

Source : ANPE, exploitation MES-DARES.

stable, 50 % des salariés se situant, comme en 1999, au niveau du SMIC horaire et 75 % en dessous de 1,15 SMIC.

Les emplois recherchés par les bénéficiaires entrés en CIE en 2000 se distinguent assez fortement de ceux recherchés par l'ensemble des demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE en décembre 1999 (encadré 2). La différence la plus importante apparaît dans le domaine des services aux personnes, notamment pour les femmes : alors que presque un quart des emplois recherchés par les chômeuses appartiennent à cette catégorie, c'est seulement le cas de 7 % de ceux recherchés par les bénéficiaires de CIE avant leur

entrée en mesure. Ce domaine regroupe les emplois de femme de ménage chez les particuliers ou dans les collectivités mais aussi les métiers touchant à la coiffure, aux salons de beauté.... Les anciens chômeurs entrés en CIE étaient également moins nombreux à rechercher un emploi dans le domaine social ou culturel (-2 points par rapport aux inscrits). En revanche, les femmes entrées en CIE se destinaient plus que les autres à un emploi dans les services administratifs (secrétaire, agent d'accueil, agent des services comptables) ou dans la vente (respectivement +7 et +3,5 points). Les métiers de la restauration (serveur, cuisinier, maître d'hôtel) sont également mieux re-

présentés parmi les souhaits des bénéficiaires de CIE que parmi ceux de l'ensemble des demandeurs d'emploi (+3,5 points). Il en est de même pour certains métiers de la construction et des travaux publics chez les hommes (ouvrier des travaux publics, maçon, couvreur mais aussi peintre ou électricien) et pour les routiers et livreurs (respectivement +4,4 et +3,7 points). Les entreprises appartenant à ces secteurs du BTP et du transport, en général de petites entreprises, sont de fortes utilisatrices des aides à l'emploi ; on retrouve ainsi, sous une autre forme, un résultat déjà connu. À l'opposé, les métiers de la logistique (manutentionnaire, déménageur, agents s'occupant de la répartition et du stockage des marchandises) correspondent moins aux compétences des chômeurs entrés en CIE (-3 points par rapport à l'ensemble des hommes au chômage en décembre 1999).

Anne BELLEVILLE
 (DARES).

Encadré 2

LE CODE ROME ET LA NOMENCLATURE DES EMPLOIS / MÉTIERS

La nomenclature ROME, mise en place conjointement par l'ANPE et la mission Emplois - Qualifications de la DARES, répond à un double besoin :

- c'est un outil de classement interne à l'ANPE qui permet de saisir, classer, repérer et traiter l'ensemble des offres et des demandes d'emploi qui y sont déposées.
- c'est un outil d'information sur l'état du marché du travail.

Chaque poste permet de repérer une catégorie professionnelle (cette notion s'apparente à un statut social proche de la PCS), un domaine professionnel (celui-ci peut renvoyer soit à un secteur d'activité, soit à une fonction) et un emploi / métier (celui-ci définit le contenu de l'activité).

Cette nomenclature s'écarte des logiques sectorielles dans la mesure où elle regroupe des emplois / métiers que l'on peut retrouver dans plusieurs secteurs professionnels : le métier de secrétaire, par exemple, se retrouve aussi bien dans une entreprise du bâtiment, dans un établissement hospitalier ou dans la fonction publique. Elle privilégie le contenu de l'activité et les compétences requises pour l'exercer.

Cette information, purement déclarative, définit uniquement le type d'emploi recherché par le demandeur d'emploi au moment de son inscription ; elle n'indique en rien le véritable emploi trouvé par le chômeur au moment de sa sortie des fichiers de l'ANPE. Pour un bénéficiaire de CIE notamment, l'emploi occupé peut être différent de celui souhaité au moment de l'inscription, et donc ne pas correspondre aux compétences qu'il détient.

Les comparaisons effectuées ici concernent d'une part les bénéficiaires entrés en CIE au cours de l'année 2000 (1) et, d'autre part, le stock de demandeurs d'emploi inscrits en catégorie 1 (2) en décembre 1999.

La nomenclature ROME se décline en 466 postes au niveau le plus fin et en 61 postes à un niveau plus agrégé : c'est ce niveau qui a été retenu pour la comparaison.

(1) - Le code ROME est disponible pour 60 % des bénéficiaires.

(2) - Les demandeurs d'emploi de catégorie 1 sont les personnes inscrites à l'ANPE déclarant être à la recherche d'un emploi à temps plein et à durée indéterminée, ayant éventuellement exercé une activité occasionnelle ou réduite d'au plus 78 heures dans le mois.