

P REMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES

LE CONTRAT INITIATIVE EMPLOI, UNE MESURE DE RÉINSERTION DURABLE ?

Deux tiers des bénéficiaires de contrat initiative emploi (CIE) recrutés en 1995 ont été embauchés en contrat à durée indéterminée. Avant la fin de la période d'aide, un tiers de ces CDI sont rompus, deux fois sur trois du fait de l'employeur, qu'il s'agisse d'un licenciement ou d'une cessation d'activité. Les sorties de l'entreprise s'échelonnent tout au long des trois années ayant suivi le recrutement (septembre 1995 à décembre 1998). Trois ans après leur embauche, 48 % des salariés sont toujours présents dans l'entreprise.

Pour les autres bénéficiaires, avoir été recruté en contrat à durée déterminée ne signifie pas forcément un départ de l'entreprise au terme du contrat puisque 36 % des titulaires de CDD de 24 mois sont encore dans l'entreprise plus d'un an après la fin de celui-ci.

Au total, près de 43 % des salariés embauchés en septembre 1995 sont toujours dans la même entreprise en décembre 1998. Parmi ceux qui l'ont quittée, plus d'un tiers occupe un emploi dans une autre entreprise et environ quatre sur dix sont à nouveau demandeurs d'emploi.

Les enquêtes menées auprès d'entreprises utilisatrices du contrat initiative emploi (CIE), montrent que ce dispositif d'aide influe sur le profil des personnes embauchées (1). Que se passe-t-il à l'issue de la période d'aide ? Les contrats à durée déterminée de longue durée débouchent-ils sur un recrutement définitif ? Assiste-t-on à des ruptures de contrats à durée indéterminée du fait de l'employeur à l'issue de la période d'aide ? Peut-on présumer, selon le choix d'un recrutement sur CDI plutôt que sur CDD, de la volonté de l'employeur de maintenir a priori le salarié dans l'entreprise ? Une enquête de suivi (encadré 1) menée à trois reprises au cours d'une période de trois ans auprès d'une

(1) - Voir Gélot D., Holcblat N. (1998), « Perception et utilisation par les entreprises des aides financières liées au contrat initiative emploi », Premières Synthèses 98-08 n° 32.1, MES-DARES et Gélot D. (1997), « L'impact du CIE sur les modes de recrutement des entreprises », Premières Synthèses 97-01 n° 04.1, MES-DARES.



Tableau 1
Probabilité d'entrer en CIE pour une durée indéterminée (CDI) ou déterminée (CDD de 24 mois)

Entrée en CDI				Entrée en CDD de 24 mois			
Variables	Probabilité estimée (en %)	Variation de probabilité (en points)	Degré de significativité	Variables	Probabilité estimée (en %)	Variation de probabilité (en points)	Degré de significativité
Constante	70,9		***	Constante	24,7		***
Caractéristiques individuelles				Caractéristiques individuelles			
Femme	67,2	-3,7	**	Femme	26,8	2,1	*
Homme	Réf.	Réf.		Homme	Réf.	Réf.	
Moins de 26 ans	67,4	-3,5	*	Moins de 26 ans	28,1	3,4	*
26 à 39 ans	Réf.	Réf.		26 à 39 ans	Réf.	Réf.	
40 à 50 ans	71,8	0,9	*	40 à 50 ans	22,5	-2,2	*
Plus de 50 ans	68,4	-2,5	*	Plus de 50 ans	21,3	-3,4	*
Sans diplôme	Réf.	Réf.		Sans diplôme	Réf.	Réf.	
Cap-Bep	70,9	0,0	*	Cap-Bep	25,1	0,4	*
Bac	76,9	6,0	**	Bac	20,3	-4,4	**
>Bac	79,0	8,1	***	>Bac	17,8	-6,9	***
Bénéficiaire RMI	64,1	-6,8	**	Bénéficiaire RMI	27,6	2,9	*
Travailleur handicapé	78,8	7,9	***	Travailleur handicapé	13,3	-11,4	***
ASS	80,9	10,0	**	ASS	13,1	-11,6	***
CLD (1)	Réf.	Réf.		CLD (1)	Réf.	Réf.	
Autres situations	77,5	6,6	**	Autres situations	20,1	-4,6	*
ONQ	64,4	-6,5	**	ONQ	30,6	5,9	**
OQ	66,4	-4,5	*	OQ	26,5	1,8	*
Agent de service	63,5	-7,4	**	Agent de service	32,3	7,6	**
Employé	Réf.	Réf.		Employé	Réf.	Réf.	
Profession intermédiaire	75,6	4,7	*	Profession intermédiaire	19,4	-5,3	*
Cadre, ingénieur	76,3	5,4	*	Cadre, ingénieur	17,3	-7,4	**
Autres emplois	65,3	-5,6	*	Autres emplois	20,4	-4,3	*
Jamais occupé d'emploi	65,8	-5,1	*	Jamais occupé d'emploi	29,1	4,4	*
Caractéristiques de l'entreprise				Caractéristiques de l'entreprise			
Agriculture	60,9	-10,0	*	Agriculture	34,6	9,9	*
Industrie	68,8	-2,1	*	Industrie	24,9	0,2	
Construction	70,8	-0,1	*	Construction	20,3	-4,4	*
Commerce	Réf.	Réf.		Commerce	Réf.	Réf.	
Services aux entreprises	76,0	5,1	**	Services aux entreprises	15,3	-9,4	***
Services aux particuliers	73,9	3,0	*	Services aux particuliers	22,1	-2,6	*
Autres services	62,6	-8,3	***	Autres services	26,6	1,9	*
0 salarié	64,7	-6,2	*	0 salarié	28,1	3,4	*
1 à 5 salariés	Réf.	Réf.		1 à 5 salariés	Réf.	Réf.	
6 à 9 salariés	60,6	-10,3	**	6 à 9 salariés	31,5	6,8	*
10 à 19 salariés	65,7	-5,2	**	10 à 19 salariés	27,7	3,0	*
20 à 49 salariés	62,7	-8,2	***	20 à 49 salariés	29,2	4,5	**
50 à 199 salariés	60,3	-10,6	***	50 à 199 salariés	25,6	0,9	*
200 salariés et plus	55,0	-15,9	***	200 salariés et plus	21,2	-3,5	*

*** Très significatif ** significativité moyenne * peu ou pas significatif

(1) - Il s'agit ici des chômeurs de longue durée (12 mois d'inscription à l'ANPE dans les 18 derniers mois) qui ne sont pas en même temps dans une des trois situations précédentes (bénéficiaire du RMI, travailleur handicapé, allocataire de l'ASS).

Lecture : la probabilité d'être recruté sur CIE en CDI est de 70,9 % pour un individu présentant toutes les caractéristiques de référence (homme, de 26 à 39 ans, non diplômé, CLD, employé, dans le secteur du commerce, etc.). Le fait d'avoir un diplôme supérieur au bac augmente cette probabilité de 8,1 points. Les effets peuvent se cumuler. Ainsi, pour un individu qui diffère de la référence par le fait d'avoir un diplôme supérieur au bac et d'être recruté dans le secteur des services aux entreprises, la probabilité augmente de 8,1 + 5,1 points par rapport à la situation de référence. Les chances d'être recruté en CDI sont alors de 84,1 %.

NB : les cas d'exonération pérenne ne sont pas pris en compte dans cette analyse.

Source : MES-DARES, Panel de bénéficiaires de politiques d'emploi.

cohorte de personnes embauchées en CIE en 1995, apporte des éléments de réponse à ces questions (2).

Des recrutements très majoritairement opérés sur contrats à durée indéterminée...

Dans plus des deux tiers des cas, le recrutement en CIE de la population étudiée s'est fait sur contrat à durée indéterminée (encadré 2), plus de 20 % des bénéficiaires ont été embauchés sur contrat à durée déterminée de 13 à 24 mois et 11 % sur contrat de 12 mois. Pour les salariés de plus de 50 ans, le contrat à durée indéterminée peut être assorti d'une exonération pérenne de charges patronales de sécurité sociale (5 % de la population suivie). Ce cas mis à part, il est intéressant de faire apparaître les raisons qui amènent un employeur à recruter en CDI plutôt qu'en CDD alors que l'avantage financier est le même, notamment pour les CDD de 13 à 24 mois qui, dans leur quasi-totalité, ont une durée de deux ans.

...qui concernent plutôt les plus qualifiés

Une analyse « toutes choses égales par ailleurs » (tableau 1) montre tout d'abord que parmi les caractéristiques individuelles des personnes embauchées, le diplôme et la qualification du dernier emploi occupé auparavant expliquent largement la nature du contrat conclu. Ainsi, avoir un diplôme supérieur au bac accroît de 8,1 points la probabilité d'être recruté en CDI tan-

(2) - Il s'agit ici du CIE dans sa version initiale dont le régime d'aide était plus favorable qu'il ne l'a été à partir de la rentrée 1996. En effet, la prime complémentaire à l'exonération de charges, devenue dégressive et conditionnelle par la suite, était d'un montant uniforme correspondant au maximum actuel (2 000 francs) et attribuée lors de tout recrutement (encadré 2).

Encadré 1

LE PANEL DE SUIVI DES BÉNÉFICIAIRES DE LA POLITIQUE DE L'EMPLOI

Cinq des mesures qui comptent ou ont compté le plus grand nombre de bénéficiaires parmi les dispositifs spécifiques de la politique de l'emploi, ont fait l'objet d'un suivi dans le cadre de cette enquête par panel : des mesures destinées aux chômeurs de longue durée, les stages d'insertion et de formation à l'emploi (SIFE), les contrats emploi-solidarité (CES), les contrats de retour à l'emploi (CRE) puis les contrats initiative emploi (CIE), et une mesure réservée aux jeunes, les contrats de qualification (CQ).

Chaque population a été interrogée à trois reprises par voie postale à un an d'intervalle. Lors de la première interrogation, et pour chaque mesure, un échantillon de 20 000 bénéficiaires a été constitué. Les interrogations suivantes n'ont concerné que les répondants à la vague d'enquêtes précédente. Des entretiens de contrôle téléphoniques sur un échantillon de non-répondants ont été réalisés après chaque enquête postale.

Les résultats présentés ici concernent des personnes recrutées en CIE en septembre 1995 et interrogées à trois reprises aux premiers trimestres 1997, 1998 et 1999. Environ 5 000 questionnaires ont finalement été collectés ; les caractéristiques des répondants ont été comparées à celles de la population mère et redressées.

dis qu'avoir occupé précédemment un poste de cadre ou d'ingénieur procure un avantage de 5,4 points. En revanche, en dehors des cas d'exonération pérenne de charges, exclus de cette analyse, le fait d'être âgé de plus de 50 ans ne procure aucun avantage : même libérés de la contrainte d'ancienneté de chômage (encadré 2), les employeurs semblent réticents à recruter durablement un demandeur d'emploi âgé.

Par rapport aux personnes en CIE qui remplissent simplement la condition minimale d'ancienneté de chômage (au moins 12 mois d'inscription au cours des 18 derniers mois), celles qui relèvent des catégories prioritaires de la politique de l'emploi ont en général une probabilité plus forte d'être recrutés en CDI, à l'exception notable des allocataires du RMI. Ainsi, alors qu'être travailleur handicapé augmente de 7,6 points la probabilité d'une embauche en CDI, appartenir à un foyer bénéficiaire du RMI la fait diminuer d'autant.

La taille des entreprises a également une incidence sur les probabilités de recrutement en CDI : les unités composées de 1 à 5 salariés, qui effectuent plus de quatre recru-

tements sur dix, sont aussi celles qui recourent le plus volontiers au CDI. À l'opposé, les entreprises de plus de 200 salariés ont une probabilité de recruter en CDI inférieure de 15,6 points par rapport à la situation de référence.

Le rôle des déterminants sectoriels est quant à lui moins net. Le secteur des services aux entreprises recourt le plus fréquemment au CDI alors que celui de la construction privilégie les recrutements en CDD de 12 mois.

Au total, être un homme, diplômé, qualifié, recruté par une très petite unité du secteur des services aux entreprises accroît considérablement la probabilité de bénéficier d'un CDI, toutes choses égales par ailleurs. Par contre, être jeune, sans diplôme, appartenir à un foyer percevant le RMI et être embauché par une entreprise du commerce favorise le recrutement en CDD de 24 mois.

Un taux élevé de recrutement à temps partiel

Un quart de la population étudiée a été recruté à temps partiel, soit 15 % des hommes et 41 % des femmes. Parmi les bénéficiaires qui

avaient occupé antérieurement un emploi, 17 % seulement travaillaient déjà avec un horaire réduit. Ce sont surtout les femmes qui ont contribué à cette augmentation de la part du temps partiel, puisque 24 % ont vu se réduire leur horaire de travail par rapport à leur emploi précédent contre 9 % des hommes.

Outre le fait d'être une femme, être jeune, travailleur handicapé, avoir été recruté sur un contrat de 12 mois par une très petite entreprise du secteur des services aux particuliers, ou avoir occupé un emploi peu qualifié sont autant d'éléments qui accroissent la probabilité de travailler à temps partiel en CIE. Mais, à caractéristiques identiques, le facteur déterminant est d'avoir occupé un emploi analogue auparavant. On peut y voir la combinaison de l'effet de la permanence du choix des personnes et de celui de la constance de pratiques de recrutement sectorielles qui cantonnent certaines catégories de main-d'œuvre dans le travail à temps réduit (3).

L'entrée en CIE s'accompagne souvent d'une baisse de rémunération

À partir d'une nomenclature très agrégée des emplois occupés avant l'entrée en CIE (4) on observe que sept personnes sur dix déclarent occuper en CIE un emploi de même niveau que le précédent. 17 % subiraient un déclassement professionnel et 13 % enregistraient au contraire une progression (graphique 1).

Les anciens titulaires d'emplois non qualifiés ne sont, à l'évidence, susceptibles de connaître que statu quo ou mobilité ascendante ; près

(3) - Nos données ne nous permettent pas de distinguer temps partiel choisi ou subi.

(4) - Elle distingue les ouvriers et les employés non qualifiés, les ouvriers et les employés qualifiés, les professions intermédiaires et enfin les cadres et ingénieurs.

Encadré 2

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 :

- 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 ainsi qu'à leur conjoint ou concubin ;
- aux bénéficiaires de l'allocation spécifique de solidarité ;
- aux personnes âgées de plus de 50 ans privées d'emploi ;
- aux personnes bénéficiant de l'assurance veuvage ;
- aux travailleurs handicapés et assimilés ;
- aux femmes isolées chargées de famille ;
- aux anciens détenus ;
- aux Français ayant perdu leur emploi à l'étranger ;
- depuis mai 1996, 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.

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 été par la suite que dans les cas de recrutement de chômeurs de très longue durée (plus de trois ans) ou de publics en grande difficulté (chômeurs de longue durée âgés de plus de 50 ans, bénéficiaires du RMI, de l'ASS...). 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. Ce recentrage des aides sur les publics les plus en difficulté a évidemment eu pour conséquence d'augmenter le poids de ces catégories dans les flux d'entrants en CIE. La population étudiée ici, entrée dans la mesure au mois de septembre 1995, relève, elle, du premier régime d'aide (tableau ci-dessous).

Caractéristiques de la population étudiée et des entreprises utilisatrices

En pourcentage

Age		Catégorie de public	
Moins de 25 ans	18,2	Bénéficiaire du RMI	6,4
26 à 40 ans	49,0	Travailleur handicapé	14,5
41 à 50 ans	21,4	Bénéficiaire de l'ASS	3,4
Plus de 50 ans	11,4	Chômeur de longue durée	68,5
		Autres catégories	7,2
Sexe		Type de contrat CIE	
Femmes	42,5	CDI	67,2
Hommes	57,5	dont : exonération pérenne	4,9
		CDD de 12 mois	11,2
		CDD de 13 à 24 mois	21,6
Niveau de diplôme obtenu		Taille de l'entreprise du CIE	
Pas de diplôme	36,3	0 salarié	5,3
Niveau Cap-Bep	30,9	De 1 à 5 salariés	44,4
Niveau Bac	17,7	De 6 à 9 salariés	13,9
Niveau supérieur au Bac	15,1	De 10 à 19 salariés	12,1
		De 20 à 49 salariés	12,9
		De 50 à 199 salariés	8,1
		Plus de 200 salariés	3,3
Dernier emploi occupé avant l'entrée en CIE		Secteur d'activité de l'entreprise du CIE	
Ouvrier non qualifié	15,7	Agriculture	2,7
Ouvrier qualifié	24,0	Industrie	22,1
Employé	27,9	Construction	10,6
Agent de service	5,2	Commerce	24,5
Profession intermédiaire	11,7	Services aux entreprises	12,8
Cadre, ingénieur	11,0	Services aux particuliers	10,3
Autre profession	4,5	Autres services	17,0

de quatre sur dix déclarent occuper en CIE un emploi plus qualifié, qui se trouve être la plupart du temps un emploi d'ouvrier ou d'employé.

Le groupe des ouvriers et employés qualifiés est celui qui connaît la plus grande stabilité, avec 13 % seulement de déclassements et 7 % de promotions. En revanche, les mouvements, surtout descendants, sont de plus forte ampleur pour la catégorie des professions intermédiaires, 30 % occupant en CIE un emploi d'ouvrier ou d'em-

ployé qualifié et 10 % un emploi non qualifié. Enfin, près de quatre cadres ou ingénieurs sur dix ont renoncé, en entrant en CIE, à leur niveau d'emploi antérieur, plus de la moitié d'entre eux se retrouvant ouvriers ou employés.

Globalement, les hommes connaissent en plus forte proportion un déclassement professionnel (19 % contre 13 % pour les femmes) mais, ce sont également eux qui y résistent le mieux dans les catégories des professions intermédiaires et surtout supérieures. Dans ces

dernières, plus des deux tiers des hommes se maintiennent au même niveau d'emploi contre seulement 55 % des femmes.

D'après leurs déclarations, 57 % des personnes entrées en CIE subiraient une baisse de rémunération par rapport à leur dernier emploi, 25 % conserveraient le même niveau et près de 20 % l'amélioreraient (5). Si l'on analyse, toutes choses égales par ailleurs, les facteurs de baisse de salaire pour les personnes qui travaillaient à plein temps avant et pendant le CIE, le déclassement à l'entrée en CIE en constitue la principale raison. Vient ensuite les critères d'âge ou le niveau de formation élevés, souvent synonymes de hautes rémunérations et, mécaniquement, de plus forte exposition au risque d'amputation de salaire. Par contre, la nature du contrat conclu en CIE n'exerce pas d'influence. Enfin, le recrutement par une grande entreprise de la construction ou de l'industrie s'accompagne moins souvent d'une baisse de salaire.

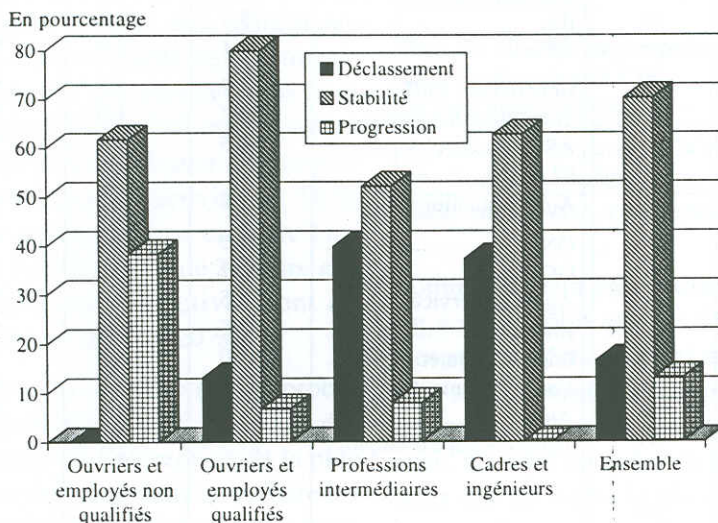
Un tiers des CDI sont interrompus avant le 24^{ème} mois

Pour un CDI, on considère qu'il y a rupture anticipée dès lors qu'elle intervient avant la fin de la période d'aide, soit 24 mois dans le cas général, ou aussi longtemps que durera un contrat doté d'avantages financiers pérennes (cas des publics prioritaires). Pour un CDD la rupture doit être antérieure au terme du contrat, 12 ou 24 mois, le plus souvent.

Mesurée 24 mois après l'entrée en mesure des bénéficiaires, la proportion de contrats rompus s'élève globalement à 28 % mais varie très largement avec la durée du contrat initial. Ainsi, un tiers des CDI s'interrompent avant la fin de la période d'aide. La proportion de ruptures anticipées des CDD atteint

(5) - L'ampleur de ces variations n'est pas connue.

Graphique 1
Mobilité professionnelle selon la CSP du dernier emploi occupé



Source : MES-DARES, Panel de bénéficiaires de politiques d'emploi.

Encadré 3

LA CONNAISSANCE DE LA MESURE PAR LES SALARIÉS ET LEUR OPINION SUR SON IMPACT

Près de 20 % des bénéficiaires du CIE déclarent ne pas avoir été informés, lors de leur recrutement, de l'existence des avantages accordés à leur employeur, méconnaissance d'autant plus répandue que le diplôme de la personne enquêtée est modeste. Quand le bénéficiaire connaissait le régime d'aide attaché au CIE, il déclare, dans plus de quatre cas sur dix, en avoir fait lui-même la promotion auprès de son futur employeur. Cette attitude déclarée de demandeur d'emploi actif est plutôt revendiquée par les plus diplômés qui, plus souvent, affirment également avoir trouvé le CIE par leurs propres moyens.

Il faut toutefois relativiser l'importance de la promotion du CIE par les demandeurs d'emploi eux-mêmes en observant que la taille de l'entreprise joue aussi son rôle : c'est dans les plus petites unités, en général moins au fait de l'ensemble des dispositions de la politique de l'emploi, que la promotion de la mesure par le salarié est intervenue le plus souvent.

Enfin, les déclarations des salariés confirment les résultats des enquêtes en entreprise quant à la particulière sensibilité des plus petites unités aux mesures de réduction du coût du travail : c'est quand ils ont été embauchés dans ces dernières que les bénéficiaires de CIE sont les plus nombreux à estimer que le rôle des aides publiques a été décisif dans leur recrutement.

Tableau 3
**Probabilité de maintien dans l'entreprise du CIE, 39 mois après l'entrée
et de rupture de CDI avant la fin de la période de l'aide**

Maintien dans l'entreprise				Rupture de CDI			
Variables	Probabilité estimée (en %)	Variation de probabilité (en points)	Degré de significativité	Variables	Probabilité estimée (en %)	Variation de probabilité (en points)	Degré de significativité
Constante.....	43,1		**	Constante.....	38,2		**
Caractéristiques individuelles				Caractéristiques individuelles			
Femme.....	45,0	1,9	**	Femme.....	36,5	-1,7	*
Homme.....	Réf.	Réf.		Homme.....	Réf.	Réf.	
Moins de 26 ans.....	37,0	-6,1	**	Moins de 26 ans.....	44,3	6,1	**
26 à 39 ans.....	Réf.	Réf.		26 à 39 ans.....	Réf.	Réf.	
40 à 50 ans.....	44,7	1,6	*	40 à 50 ans.....	33,8	-4,4	*
Plus de 50 ans.....	42,3	-0,8	*	Plus de 50 ans.....	31,1	-7,1	**
Sans diplôme.....	Réf.	Réf.		Sans diplôme.....	Réf.	Réf.	
Cap-Bep.....	46,2	3,1	**	Cap-Bep.....	36,9	-1,3	*
Bac.....	48,9	5,8	**	Bac.....	35,3	-2,9	*
>Bac.....	46,2	3,1	**	>Bac.....	41,1	2,9	*
Bénéficiaire RMI.....	32,1	-11,0	***	Bénéficiaire RMI.....	41,7	3,5	*
Travailleur handicapé.....	40,0	-3,1	**	Travailleur handicapé.....	39,2	1,0	*
ASS.....	38,7	38,3	*	ASS.....	44,5	6,3	*
CLD (1).....	Réf.	Réf.	*	CLD (1).....	Réf.	Réf.	
Autres situations.....	42,7	-0,4	*	Autres situations.....	41,8	3,6	*
ONQ.....	41,8	-1,3	*	ONQ.....	37,2	-1,0	*
OQ.....	41,4	-1,7	*	OQ.....	37,7	-0,5	*
Agent de service.....	39,5	-3,6	*	Agent de service.....	33,5	-4,7	*
Employé.....	Réf.	Réf.		Employé.....	Réf.	Réf.	
Profession intermédiaire.....	41,3	-1,8	*	Profession intermédiaire.....	43,0	4,8	*
Cadre, ingénieur.....	38,6	-4,5	*	Cadre, ingénieur.....	44,6	6,4	*
Autres.....	51,7	8,6	*	Autres.....	29,4	-8,8	*
Jamais occupé d'emploi.....	56,0	12,9	**	Jamais occupé d'emploi.....	21,1	-17,1	**
CDI.....	Réf.	Réf.					
CDD 12 mois.....	19,5	-23,6	***				
CDD 13 à 24 mois.....	31,0	-12,1	***				
Caractéristiques de l'entreprise				Caractéristiques de l'entreprise			
Agriculture.....	43,8	0,7	*	Agriculture.....	37,9	-0,3	*
Industrie.....	43,9	0,8	*	Industrie.....	36,2	-2,0	*
Construction.....	42,8	-0,3	*	Construction.....	39,0	0,8	*
Commerce.....	Réf.	Réf.		Commerce.....	Réf.	Réf.	
Services aux entreprises.....	42,0	-1,1	*	Services aux entreprises.....	38,4	0,2	*
Services aux particuliers.....	36,1	-7,0	**	Services aux particuliers.....	45,5	7,3	**
Autres services.....	48,0	4,9	**	Autres services.....	33,0	-5,2	**
0 salarié.....	40,7	-2,4	*	0 salarié.....	51,1	12,9	**
1 à 5 salariés.....	Réf.	Réf.		1 à 5 salariés.....	Réf.	Réf.	
6 à 9 salariés.....	49,1	6,0	**	6 à 9 salariés.....	37,7	-0,5	*
10 à 19 salariés.....	50,7	7,6	**	10 à 19 salariés.....	36,4	-1,8	*
20 à 49 salariés.....	56,6	13,5	***	20 à 49 salariés.....	32,3	-5,9	**
50 à 199 salariés.....	62,7	19,6	***	50 à 199 salariés.....	18,1	-20,1	***
200 salariés et plus.....	66,8	23,7	***	200 salariés et plus.....	12,0	-26,2	***

*** Très significatif ** significativité moyenne * peu ou pas significatif

(1) - Il s'agit ici des chômeurs de longue durée (12 mois d'inscription à l'ANPE dans les 18 derniers mois) qui ne sont pas en même temps dans une des trois situations précédentes (bénéficiaire du RMI, travailleur handicapé, allocataire de l'ASS).

Lecture : la probabilité d'être toujours salarié de l'entreprise du CIE, 39 mois après l'entrée en mesure, est de 43,1 % pour un individu présentant toutes les caractéristiques de référence (homme, de 26 à 39 ans, non diplômé, CLD, employé, recruté en CDI, etc...). Le fait d'être embauché en CDD de 13 à 24 mois diminue cette probabilité de 12,1 points. Les effets peuvent se cumuler. Ainsi, pour un individu qui diffère de la référence par le fait d'être une femme et celui d'être titulaire du baccalauréat, la probabilité augmente de 1,9 + 5,8 points par rapport à la situation de référence. Les chances de rester chez le même employeur sont alors de 50,8 %.

Source : MES-DARES, Panel de bénéficiaires de politiques d'emploi.

21 % pour les contrats de 13 à 24 mois et 8 % seulement pour ceux de 12 mois (6) (tableau 2).

Deux fois sur trois, l'entreprise est à l'origine de la rupture anticipée d'un CDI

Dans l'ensemble, selon les personnes interrogées, 35 % des ruptures anticipées interviennent à la suite d'une décision du salarié (dont 14 % pour occuper un autre emploi), 41 % font suite à un licenciement et 23 % à une défaillance de l'entreprise.

Si l'on écarte les interruptions de CDD de 12 mois, très marginales (3 % de l'ensemble des ruptures), on constate que plus des deux tiers des ruptures de CDI interviennent du fait de l'employeur (y compris les cessations d'activité) et 12 % pour un départ vers un autre emploi. Pour les CDD de 24 mois, ces proportions respectives sont de l'ordre de 55 % et 20 %.

Dans la construction, la probabilité de sortie pour cause de défaillance de l'entreprise est la plus forte, alors que dans le tertiaire les salariés ont une tendance plus nette à décider de leur départ. L'industrie, qui recrute le plus de CDD est, de fait, le secteur qui licencie le moins.

L'arrêt du contrat lié à la cessation d'activité de l'entreprise se produit surtout dans les unités de moins de 10 salariés, mais celles qui n'ont pas d'autre salarié que le titulaire de CIE, voient plus souvent celui-ci partir pour raisons personnelles. Quant aux salariés des grandes entreprises, ils interrompent leur contrat le plus souvent pour occuper un autre emploi.

Quand le départ de l'entreprise résulte du choix du salarié, les

(6) - Les dispositions légales régulant la rupture avant terme d'un CDD, que ce soit du fait du salarié ou de celui de l'employeur, contraignent certainement les décisions de rupture.

Tableau 2
Évolution des situations des personnes entrées en CIE en septembre 1995

	En pourcentage			
	CDI	CDD de 13 à 24 mois	CDD de 12 mois	Ensemble
Répartition selon la nature du contrat initial	66,8	21,6	11,6	100,0
Effectifs	24 937	8 087	4 330	37 354
Taux de rupture du CIE				28,0
Au cours de la période d'aide (CDI)*		33,7		
Avant le terme du CDD		20,7	8,0	
dont :				
- à l'initiative de l'employeur**	67,2	55,0	46,7	64,6
- à l'initiative du salarié	32,8	45,0	53,3	35,4
Taux de maintien dans l'entreprise du CIE				54,5
Au-delà de la période d'aide (CDI)	66,3			
Au terme du CDD		40,2	48,0	
Part des effectifs encore présents dans l'entreprise du CIE				
39 mois après l'entrée	48,0	36,1	25,3	42,8

* - Période d'une durée de 24 mois.

** - Y compris les défaillances d'entreprise.

Source : MES-DARES, Panel de bénéficiaires de politiques d'emploi.

hommes partent plus souvent pour un autre emploi que les femmes. Lorsque la décision vient de l'employeur, les hommes sont plus fréquemment licenciés que les femmes. Ce sont les salariés les plus âgés qui subissent le plus le contrecoup de cessations d'activité, du fait surtout de la plus grande fragilité des entreprises qui ont généralement bénéficié de l'exonération pérenne. Les démissions évoluent en raison inverse de l'âge alors que la part des licenciements augmente jusqu'à 50 ans.

Les ruptures anticipées sont plus fréquentes dans les petites entreprises des services

La taille et le secteur d'activité de l'entreprise qui embauche sont des indicateurs pertinents pour analyser le déroulement des contrats. Les entreprises de moins de 10 salariés, largement majoritaires dans l'ensemble des entreprises utilisatrices (64 %), proposent les deux tiers des CIE à durée indéterminée. Mais ces entreprises présentent

aussi les taux de rupture anticipée les plus élevés. Ainsi, de 32 % pour les toutes petites entreprises (0 salarié) ils passent à 16 % pour celles de 200 salariés et plus. À caractéristiques identiques, la probabilité que le CIE soit rompu diminue fortement avec la croissance des effectifs de l'entreprise utilisatrice. Quand il s'agit d'un CDI, l'effet différencié de la taille de l'entreprise sur cette probabilité est encore plus sensible (tableau 3).

La probabilité de quitter l'entreprise avant le terme du contrat dépend également du secteur d'activité. Les entreprises de services, notamment de services aux particuliers (huit sur dix ont moins de 10 salariés), se distinguent fortement des autres par la proportion élevée de contrats interrompus. Celle-ci culmine à 36 % dans les services aux personnes contre 24 % en moyenne dans l'industrie, et même moins de 19 %, dans l'industrie agroalimentaire. L'analyse « toutes choses égales par ailleurs » confirme qu'être recruté en CIE dans une entreprise de services aux

particuliers accroît nettement la probabilité de rupture anticipée du contrat, notamment d'un CDI (+7,3 points). Elle est dans ce cas de 45,5 %, au lieu de 38,2 % dans le cas de l'individu de référence embauché dans le commerce (tableau 3).

On retrouve également selon les caractéristiques individuelles des salariés le lien qui existe entre durée du contrat et rupture avant terme. Ainsi, les hommes recrutés un peu plus souvent que les femmes sur CDI, sont aussi plus nombreux à quitter l'entreprise : 30 % d'entre eux contre 25 % de femmes. De même la fréquence des départs avant la fin du contrat, de 27 % pour les moins de 26 ans à 31 % pour les plus de 50 ans, s'explique par le recrutement des plus âgés sur CDI et des plus jeunes sur CDD. Globalement les jeunes sont moins concernés par la rupture de contrat mais, toutes choses égales par ailleurs, quand ils ont un CDI, leur risque s'accroît de 6,1 points. Ce risque augmente également de 2,9 points lorsque le niveau de formation initiale est supérieur au baccalauréat.

La fin de la période d'aide ne se traduit pas par des sorties massives

Dans une logique de réinsertion des chômeurs de longue durée dans l'emploi, il est intéressant d'analyser le devenir des salariés recrutés en CIE au-delà de la période où cette embauche ouvre droit à une aide financière. On ne constate pas de progression sensible des sorties de l'entreprise immédiatement au terme des deux années même si le rythme des licenciements enregistre alors une légère accélération (graphiques 2). Les sorties de l'entreprise continuent ensuite à un rythme régulier.

D'après les salariés interrogés, ces départs postérieurs à la période

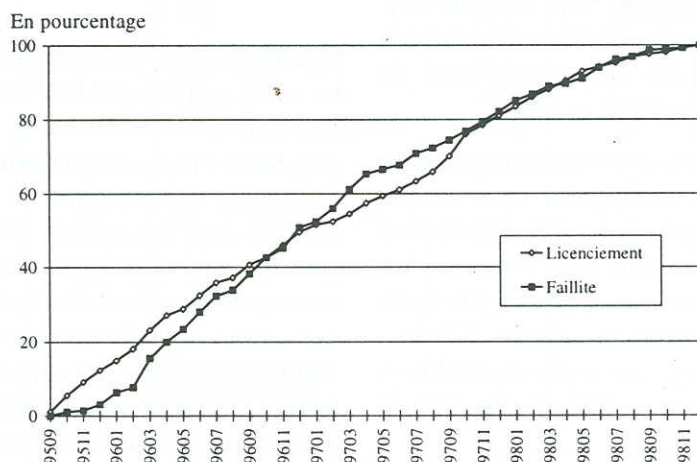
de l'aide se font en plus forte proportion (70 %) à l'initiative de l'employeur. Une fois sur deux, il s'agit d'un licenciement et dans 20 % des cas d'une fermeture de l'entreprise, en particulier de toutes petites unités (1 à 5 salariés). Les postes peu qualifiés d'employés, d'agents de services et d'ouvriers non qualifiés sont les plus touchés. 13 % des salariés, la plupart ouvriers qualifiés ou professionnels de la santé, quittent leur emploi pour en occuper un autre.

Au total, 52 % des personnes embauchées en septembre 1995 à durée indéterminée ne sont plus dans l'entreprise en décembre 1998, que ce soit de leur plein gré (32 % des motifs de rupture) ou de celui de l'employeur (68 %).

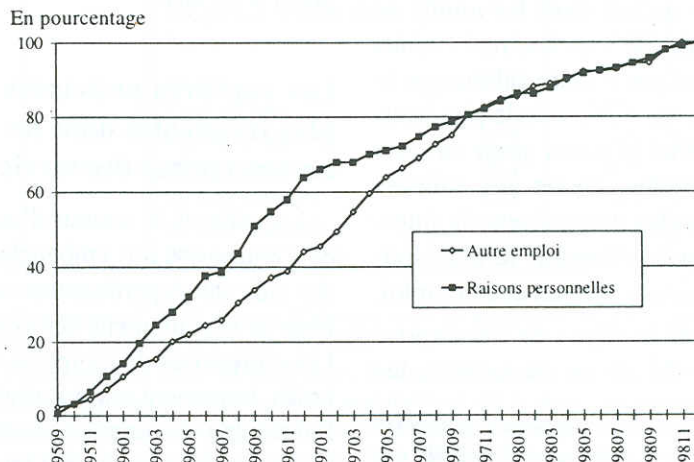
Quatre personnes recrutées en CIE sur dix sont encore dans l'entreprise 39 mois après leur embauche

Interrogées sur leur situation, 39 mois après leur entrée en CIE, près de 43 % des salariés déclarent être encore dans l'entreprise. Ce taux est plus élevé pour les personnes recrutées en CDI (48 %). Entre le 25^{ème} et le 39^{ème} mois, près d'un cinquième des personnes recrutées initialement en CDI ont quitté leur emploi. Par ailleurs, 40 % des personnes en CDD long sont restées dans l'entreprise au terme de leur contrat. 15 mois plus tard, elles sont encore 36 %. Le maintien des personnes recrutées en CDD court est beaucoup plus incertain puisque sur 48 % de con-

Graphique 2a
Flux cumulé des sorties de CDI à l'initiative de l'employeur



Graphique 2b
Flux cumulé des sorties de CDI à l'initiative du salarié



NB. Les courbes de sortie sont construites à partir des déclarations des salariés enquêtés.
Source : MES-DARES, Panel de bénéficiaires de politiques d'emploi.

trats renouvelés, un peu plus de la moitié des salariés sont toujours présents dans l'entreprise en décembre 1998 (tableau 2). Ces résultats confirment le caractère stabilisant d'un CDI mais montrent aussi que les chances de transformer un CDD aidé en CDI non aidé sont réelles.

La taille de l'entreprise détermine fortement la probabilité de rester chez le même employeur

Les chances de rester dans l'entreprise sont largement fonction des effectifs salariés. Toutes catégories de contrat confondues, ce sont les toutes petites entreprises (moins de 5 salariés) qui présentent les taux de maintien les plus faibles. À caractéristiques identiques, la probabilité d'être toujours salarié de l'entreprise trois ans après le début du CIE est d'autant plus élevée que l'entreprise est importante, avec une hausse de 7,6 points dans le cas des 10-19 salariés et de 23,7 points pour les 200 salariés et plus (tableau 3). Bien que le CDI constitue dans l'absolu une meilleure assurance contre le risque de chômage ou de précarité, il ressort que les chances de réinsertion que procure le CIE sont, à l'évidence, déterminées fortement par les caractéristiques de l'entreprise qui embauche.

Parmi les caractéristiques individuelles, une formation initiale du niveau baccalauréat donne un avantage sensible : 48 % des bénéficiaires bacheliers n'ont pas changé d'employeur contre 39 % parmi les non-diplômés. De même, avoir été allocataire du RMI avant d'entrer en CIE n'est pas une situation favorable au maintien. Toutes choses égales par ailleurs, il en résulte une baisse de probabilité de 11 points (tableau 3).

La qualification antérieure des salariés se révèle être une dimen-

sion assez neutre dans le déroulement du contrat aidé et au regard de la situation occupée *ex post*, à l'exception des personnes qui n'avaient jamais occupé d'emploi avant d'entrer en CIE. Pour ce groupe composé surtout de jeunes de moins de 25 ans, pour lesquels le CIE constitue le premier emploi, le dispositif serait favorable à leur insertion. En effet, leur probabilité de rester dans l'entreprise est augmentée de 12,9 points tandis que celle de rompre un CDI est réduite de 17,1 points.

Les emplois occupés par ceux restés dans l'entreprise sont proches de l'emploi initial

La structure des emplois occupés en décembre 1998 pour les personnes restées dans l'entreprise est relativement proche de celle des emplois occupés lors de l'embauche en CIE. La part des ouvriers et celle des employés sont toutefois sensiblement plus élevées, mais c'est surtout celle des agents de maîtrise et techniciens qui augmente, passant de 5 % à 11 %. Ce sont essentiellement les professionnels de la santé, âgés de 30 à 49 ans, qui viennent grossir les rangs de cette catégorie. Ce changement peut s'interpréter comme une nouvelle qualification de leur poste, en tout cas du point de vue des responsabilités. C'est d'ailleurs ainsi, qu'ils décrivent leur trajectoire dans l'entreprise puisqu'ils font partie des rares salariés (7 %) restés chez le même employeur à déclarer occuper un autre poste dont le niveau de qualification est plus élevé.

En effet, la mobilité interne au sein de l'entreprise des salariés embauchés en CIE est à peu près inexistante : neuf personnes sur dix occupent le même poste depuis leur arrivée. Cependant, pour trois sur dix d'entre elles, la qualification de ce poste serait plus élevée. Parmi les 10 % qui ont changé de poste,

3 % n'ont pas connu d'évolution qualitative.

C'est dans les entreprises de plus de 50 salariés et surtout les grandes entreprises industrielles ou du secteur tertiaire (hors services aux particuliers) que les changements de poste sont les plus fréquents. Les jeunes et les diplômés, de même que les hommes, sont les plus concernés, par une hausse de la qualification.

L'évolution du salarié dans l'entreprise est, de fait, une situation propice aux augmentations salariales. Globalement, les deux tiers des salariés ont obtenu une amélioration de leur rémunération. Depuis leur embauche, inférieure à 500 francs pour quatre sur dix d'entre eux, variant de 500 à 1 000 francs pour trois sur dix, elle dépasse 2 000 francs dans 10 % des cas. Ces hausses de salaires sont d'autant plus fréquentes et substantielles que les salariés, surtout si ce sont des hommes, ont changé de poste et de qualification. Quel que soit leur parcours dans l'entreprise, les femmes bénéficient un peu moins souvent d'une revalorisation et quand elles en ont une, elle est de moindre importance.

25 % des salariés travaillent à temps partiel, pour les trois quarts des femmes, employées ou agents de service. À la grande stabilité des postes occupés par les bénéficiaires depuis leur recrutement, correspondent des durées de travail peu modifiées au fil des trois années d'observation. 15 % seulement ont enregistré une modification de leur durée de travail : pour 9 %, le temps de travail s'est allongé et, à l'inverse pour 6 % il y a eu une réduction d'horaires.

Plus d'un quart des bénéficiaires occupent un autre emploi

Au total, en décembre 1998, 70,5 % des bénéficiaires de CIE occupent un emploi. Outre le main-

tien dans l'entreprise du CIE (43 %), 28 % des personnes recrutées en CIE ont à la fin de la période d'observation un emploi dans une autre entreprise. Une fois sur deux, il s'agit de CDI (14 % de l'ensemble des situations), occupés assez largement par des jeunes de moins de 30 ans (plus de quatre contrats sur dix) souvent les plus diplômés. On retrouve également parmi ces titulaires de CDI des salariés qui, recrutés en CIE sur des postes de cadre ou du domaine de la santé, ont interrompu leur contrat pour un autre emploi. Un salarié sur cinq recruté dans une autre entreprise bénéficie d'un CDD. Les autres situations d'emploi rassemblent de faibles effectifs. Le retour en contrat aidé concerne 12 % des emplois retrouvés et l'intérim un peu moins de 10 %. Enfin, une minorité de ces bénéficiaires (6 %), qui avait été recrutée en CIE dans des micro-entreprises, s'est installée à son propre compte (tableau 4).

Le retour au chômage, trois ans plus tard

22 % de l'ensemble des bénéficiaires de CIE sont au chômage en décembre 1998 (tableau 4). Parmi eux, six sur dix n'ont occupé aucun emploi depuis la fin de leur contrat aidé. Le risque de chômage et notamment de retour au chômage de longue durée est particulièrement élevé pour la génération des 40-50 ans. Proportionnellement, les bénéficiaires les plus âgés, essentiellement en raison des départs en préretraite, se retrouvent moins nombreux en situation de chômage. Le manque de formation initiale reste,

Tableau 4
Situations professionnelle des bénéficiaires en décembre 1998

	En pourcentage			
	CDI	CDD de 13 à 24 mois	CDD de 12 mois	Ensemble
Nombre de bénéficiaires	24 937	8 087	4 330	37 354
Emploi dans l'entreprise du CIE ..	48,0	36,1	25,3	42,8
Autres situations d'emploi	26,0	27,7	37,0	27,7
CDI	14,1	11,7	16,2	13,8
CDD	4,7	7,8	9,0	5,9
Contrat aidé	3,1	2,9	6,5	3,5
Intérim	2,3	3,5	4,1	2,8
Créat. ent.	1,8	1,8	1,2	1,7
Total emploi	74,0	63,8	62,3	70,5
Chômage	19,1	27,6	28,4	22,0
Formation	1,5	3,2	3,1	2,0
Inactivité	5,4	5,4	6,2	5,5

Source : MES-DARES, Panel de bénéficiaires de politiques d'emploi.

comme il est très souvent observé, un obstacle au retour à l'emploi : 44 % des personnes sans emploi à l'issue du CIE n'ont aucun diplôme.

Moins de 20 % des personnes recrutées au départ en CDI sont au chômage alors qu'environ 28 % de celles embauchées en CDD (long ou court), sont dans cette situation.

Si l'on ne considère que la population sortie de l'entreprise initiale (six personnes sur dix), la part du chômage représente alors 38,5 %, mais correspond à 43 % des personnes recrutées en CDD de 13 à 24 mois, 38 % en CDD de 12 mois et 37 % des CDI.

La rupture anticipée d'un contrat n'accroît pas le risque de retour au chômage. En effet, 35 % des personnes ayant interrompu leur CIE avant terme sont en situa-

tion de chômage contre 42 % pour celles qui sont restées jusqu'à la fin. Mis à part celles qui ont quitté le CIE pour un autre emploi, il y a probablement un effet temporel de présence sur le marché du travail qui agit sur le retour à l'emploi.

Les situations résiduelles, inactivité et formation, concernent respectivement 5,5 % et 2 % des états observés. Le repli vers l'inactivité touche deux fois plus souvent les femmes (7 %) que les hommes (3 %), ce qui a pour conséquence de contenir la part du chômage féminin. Quant aux stages de formation, ils concernent des personnes plutôt diplômées et âgées de 25 à 40 ans.

Christine CHARPAIL,
Serge ZILBERMAN
(DARES).

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 (Rubrique Emploi puis Études et Statistiques) - Directeur de la publication : Claude Seibel.
Secrétariat de rédaction : Catherine Demaison et Evelyn Ferreira. 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 : 1 an (52 n°) : 701,87 F (107 Euros) - Europe : 737,95 F (112,50 Euros) - Autres pays : 751,07 F (114,50 Euros). Publicité : Ministère de l'emploi et de la solidarité. Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.