

LE PARCOURS DES SALARIÉS EN CONTRAT AIDÉ CHEZ LEUR EMPLOYEUR

Les employeurs ayant recruté sous l'un des quatre principaux contrats aidés issus de la loi de cohésion sociale (contrat d'accompagnement dans l'emploi, contrat d'avenir, contrat initiative emploi, contrat insertion-revenu minimum d'activité) déclarent fin 2007, soit un an environ après l'embauche, avoir eu peu d'*a priori* sur ces salariés avant de les recruter. Ils s'estiment généralement satisfaits et considèrent majoritairement que ces salariés ont le potentiel pour évoluer.

Un an environ après leur embauche, six salariés en contrat aidé sur dix sont encore chez leur employeur. Certains contrats ont été rompus avant le terme prévu, majoritairement à l'initiative du salarié. Cette rupture était souvent liée au contenu du poste dans le secteur marchand, ou motivée par un nouvel emploi dans le secteur non marchand.

Les employeurs du secteur non marchand gardent moins souvent leur salarié à la fin du contrat aidé, principalement parce que l'évolution de leur activité ne le permet pas ou parce que les décisions de recrutement relèvent de leur tutelle. Dans le secteur marchand, l'inadaptation du salarié aux postes existants est davantage évoquée pour justifier le départ du salarié de la structure.

Les employeurs ayant recruté en contrat aidé sont-ils satisfaits de leurs salariés? Comment envisagent-ils leur parcours à l'issue de l'aide? Pour répondre à ces questions, la Dares a mené, fin 2007, une enquête auprès d'employeurs ayant embauché entre septembre et novembre 2006 sous l'un des quatre principaux contrats aidés issus de la loi de cohésion sociale (encadré 1): le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) et le contrat d'avenir (CAV) dans le secteur non marchand, le contrat initiative emploi (CIE) et le contrat insertion-revenu minimum d'activité (CI-RMA) dans le secteur marchand (encadré 2). Cette enquête a permis de recueillir également des informations sur les motivations des employeurs et le processus de recrutement [1] ainsi que sur l'accompagnement et la formation au cours du contrat aidé [2].

Peu d'a priori des employeurs avant l'embauche en contrat aidé

Environ un an après l'embauche du salarié en contrat aidé, près des trois quarts des employeurs déclarent qu'ils n'avaient pas d'*a priori* avant le recrutement sur le niveau de qualification, l'expérience professionnelle, la motivation ou les difficultés à travailler en équipe des personnes susceptibles d'être recrutées (tableau 1).

Tableau 1 • **A priori des employeurs concernant les salariés recrutés en contrat aidé**

En pourcentage

Avant d'embaucher le salarié en contrat aidé, l'employeur ...		CAE	CAV	CIE	CI-RMA
n'avait pas d'a priori sur	sa qualification	86	78	83	80
	son expérience professionnelle	80	76	76	73
	sa motivation	76	74	68	62
	ses difficultés à travailler en équipe	82	72	83	76
imaginait quelqu'un de	moins qualifié	11	18	11	13
	moins expérimenté	13	17	14	16
	moins motivé	8	12	11	12
	moins apte à travailler en équipe	10	20	9	14
imaginait quelqu'un de	plus qualifié	2	2	5	5
	plus expérimenté	5	4	9	9
	plus motivé	15	12	21	25
	plus apte à travailler en équipe	6	6	6	8

Notes : la question posée était la suivante : « Avant d'embaucher M. X, quelle idée vous faisiez-vous d'un chômeur (bénéficiaire du RMI, de l'ASS, de l'API ou de l'AAH pour le CAV et le CI-RMA) ouvrant droit à une aide de l'État ? Vous imaginiez une personne : plus qualifiée ? moins qualifiée ? vous n'aviez pas d'a priori / vous ne savez pas ? La même question est posée sur l'expérience professionnelle, la motivation et les difficultés à travailler en équipe. Certains employeurs ayant répondu « ne sait pas », la somme des trois items n'est pas toujours égale à 100 %.

Les réponses des employeurs sont pondérées par le nombre de contrats aidés qu'ils ont mobilisés au cours de la période considérée.

Lecture : 86 % des employeurs ayant recruté en CAE n'avaient pas d'a priori sur la qualification du salarié en contrat aidé. 11 % imaginaient quelqu'un de moins qualifié tandis que 2 % quelqu'un de plus qualifié.

Champ : employeurs ayant recruté au moins un salarié en contrat aidé (CAE, CAV, CIE, CI-RMA) entre septembre et novembre 2006.

Source : Dares, enquête auprès des employeurs utilisateurs de contrats aidés.

Lorsque l'employeur avait des *a priori*, il s'attendait le plus souvent à ce que les personnes susceptibles d'être recrutées en contrat aidé soient moins qualifiées, moins expérimentées, ou moins aptes à travailler en équipe (14 % environ des employeurs) que les autres salariés. *A contrario*, ils avaient plutôt un *a priori* positif concernant la motivation du salarié : près d'un quart des employeurs dans le secteur marchand et près de 15 % dans le secteur non marchand l'imaginaient plus motivé. De façon générale, les employeurs ayant embauché sous un contrat réservé aux allocataires de minima sociaux (CAV, CI-RMA) avaient un peu plus d'*a priori* négatifs avant l'embauche.

faits » ou « plutôt satisfaits » de leur salarié : entre 85 % et 94 % d'entre d'eux le sont de sa ponctualité et de sa présentation et autour de 80 % de son travail effectif (efficacité, faculté d'adaptation au poste de travail, capacité à s'intégrer dans son milieu de travail) (tableau 2). Les employeurs du secteur non marchand se déclarent légèrement plus satisfaits que ceux du secteur marchand, s'agissant notamment de l'efficacité et de la faculté d'adaptation du salarié, ce qui peut pour partie refléter des exigences différentes de leur part. Dans le marchand comme dans le non-marchand, les employeurs de contrats aidés spécifiques aux allocataires de minima sociaux se déclarent un peu moins souvent satisfaits de la personne embauchée. Dans le secteur marchand, les employeurs du secteur de la construction sont plus nombreux que les autres (un tiers) à se déclarer « très déçus » ou « plutôt déçus » du travail effectif du salarié en contrat aidé.

Des employeurs globalement satisfaits de leurs salariés en contrats aidés

Un an après l'embauche, les employeurs ayant recruté en contrat aidé se déclarent « très satis-

Tableau 2 • **Avis des employeurs concernant le salarié recruté en contrat aidé**

En pourcentage

Les employeurs se déclarent		CAE	CAV	CIE	CI-RMA
Très satisfaits ou plutôt satisfaits de	Sa ponctualité	91	85	89	88
	Sa présentation	94	86	89	88
	Son efficacité	82	79	79	74
	Sa faculté d'adaptation au poste	83	83	81	77
	Sa capacité à s'intégrer	85	80	82	79
Très déçus ou plutôt déçus de	Sa ponctualité	9	12	10	12
	Sa présentation	6	8	11	12
	Son efficacité	17	19	21	26
	Sa faculté d'adaptation au poste	16	14	19	23
	Sa capacité à s'intégrer	15	17	18	21

Notes : certains employeurs ayant répondu « ne sait pas », la somme des « globalement satisfaits » et des « globalement déçus » n'est pas toujours égale à 100 %.

Les réponses des employeurs sont pondérées par le nombre de contrats aidés qu'ils ont mobilisés au cours de la période considérée.

Lecture : 91 % des employeurs de CAE sont globalement satisfaits (très satisfaits ou plutôt satisfaits) de la ponctualité de la personne recrutée

Champ : employeurs ayant recruté au moins un salarié en contrat aidé (CAE, CAV, CIE, CI-RMA) entre septembre et novembre 2006.

Source : Dares, enquête auprès des employeurs utilisateurs de contrats aidés.

L'ENQUÊTE MENÉE EN 2007 AUPRÈS DES ÉTABLISSEMENTS UTILISATEURS DE CONTRATS AIDÉS EN 2006

Au quatrième trimestre 2007, la Dares a mené une enquête auprès d'employeurs ayant embauché en contrat aidé entre septembre et novembre 2006 afin d'analyser l'usage que les employeurs font des dispositifs d'aide à l'emploi.

Le champ de l'enquête est constitué des employeurs de France métropolitaine ayant embauché entre septembre et novembre 2006 au moins un salarié, pour une durée du contrat supérieure à un mois, sous l'un des sept dispositifs d'aide à l'emploi suivants : contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) et contrat d'avenir (CAV) dans le secteur non marchand ; contrat initiative emploi (CIE), contrat insertion revenu minimum d'activité (CI-RMA), contrat jeune en entreprise (CJE), contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation dans le secteur marchand. L'enquête a pour objet de connaître les pratiques de recours des employeurs à ces dispositifs et de recueillir leur opinion sur leur apport. Elle couvre six principaux thèmes :

- le recrutement en contrat aidé et l'intermédiation du service public de l'emploi ;
- les motifs de recours au contrat aidé et les logiques de substitution entre contrats ;
- le profil du salarié recruté en contrat aidé et les caractéristiques du poste occupé par celui-ci ;
- l'accompagnement, le tutorat et la formation du salarié en contrat aidé ;
- le devenir du salarié à l'issue du contrat aidé et les ruptures de contrats ;
- la situation de l'employeur et ses perspectives d'avenir.

La base de sondage de l'enquête est constituée à partir de l'ensemble des conventions d'embauches remplies par les établissements lors de chaque recrutement d'un salarié en contrat aidé. 7 000 employeurs ont été interrogés par téléphone entre octobre et décembre 2007 : 5 000 dans le secteur marchand (CIE, CI-RMA, CJE, contrat de professionnalisation, contrat d'apprentissage) et 2 000 pour le secteur non marchand (CAE et contrat d'avenir). Le taux de réponse à l'enquête a été de 54 %. Seuls les contrats issus de la loi de cohésion sociale de janvier 2005 hors « mesures jeunes » (CIE, CI-RMA, CAE et CAV) font l'objet de cette publication, ce qui représente 4 000 employeurs interrogés. En 2006, 330 000 personnes ont été embauchées dans l'un de ces quatre contrats aidés en France métropolitaine, dont 31 % entre septembre et novembre. Parmi elles, 16 % ont été recrutées en CIE, 7 % en CI-RMA, 39 % en CAE et 38 % en CAV.

L'enquête menée fin 2007 s'inscrit dans le prolongement d'enquêtes réalisées par le passé auprès d'employeurs des secteurs marchand et non marchand sur des dispositifs antérieurs. Dans le secteur marchand, les deux précédentes enquêtes de la Dares avaient porté sur les employeurs utilisateurs des quatre mesures suivantes : l'apprentissage, le contrat de qualification, le contrat initiative emploi (CIE) et l'exonération à l'embauche du 1^{er} salarié. La première enquête avait eu lieu en 1998 [5] et la deuxième en 2000 [6]. Dans le secteur non marchand, le Conseil national de l'évaluation avait mené en 2001 une enquête sur les pratiques de gestion des employeurs de contrat emploi-solidarité (CES), contrat emploi consolidé (CEC) et d'emplois jeunes [7]. L'enquête de 2007, quant à elle, porte sur les contrats aidés fortement remodelés à l'issue de la loi de cohésion sociale. Elle comporte plusieurs nouveautés : elle interroge de la même manière les employeurs des secteurs marchand et non marchand ; elle comprend un volet formation et accompagnement très détaillé.

Les principales caractéristiques des employeurs ayant recruté en contrat aidé entre septembre et novembre 2006

Dans le secteur marchand, les deux tiers des employeurs qui ont recruté en CIE ou CI-RMA entre septembre et novembre 2006 appartiennent au secteur tertiaire. Dans le secteur non marchand, la moitié des employeurs ayant recruté en CAE ou CAV sont des associations. Plus d'un tiers des employeurs ayant recruté en CIE entre septembre et novembre 2006 avaient déjà recruté sur un contrat aidé du même type sur la période 2002-2005. Cette proportion est nettement plus importante dans le secteur non marchand ; environ trois quarts des employeurs qui ont recruté entre septembre et novembre 2006 avaient déjà recruté sur un contrat aidé du même type entre 2002 et 2005. Les employeurs peuvent mobiliser sur la même période différents contrats aidés (« multi-utilisation »). Cette pratique est plus courante dans le secteur non marchand, en particulier pour les employeurs recrutant en contrat d'avenir (tableau A).

Tableau A • **Caractéristiques des employeurs qui ont recruté en contrat aidé dans le secteur marchand et non marchand (entre septembre et novembre 2006)**

En %

	Secteur marchand		Secteur non marchand	
	CIE	CI-RMA	CAE	CAV
Secteur de l'établissement dans le marchand				
Agriculture - Industrie	15	19		
Construction	14	15		
Tertiaire	71	66		
Statut de l'employeur dans le non marchand				
Associations			51	47
Collectivités territoriales			18	11
Etablissements Publics			32	42
Effectifs de l'établissement au 31/12/2006				
De 0 à 4 salariés	34	41	10	5
De 5 à 9 salariés	24	26	11	8
De 10 à 49 salariés	30	27	33	37
50 salariés ou plus	12	6	46	50
Mono-utilisateur *	87	90	85	58
Bi-utilisateur	12	8	0	0
Multi-utilisateur	1	2	15	42
Récurrent **	37	6	70	75
Non Récurrent	63	94	30	25

(*) Dans le secteur marchand :

Mono-utilisateur : employeur ayant recruté uniquement en CIE ou en CI-RMA entre septembre et novembre 2006.

Bi-utilisateur : employeur ayant recruté sous deux contrats aidés : en CIE ou en CI-RMA ainsi que sous un autre contrat (contrat de professionnalisation, contrat d'apprentissage, contrat jeune en entreprise) entre septembre et novembre 2006.

Multi-utilisateur : employeur ayant recruté sous plus de deux contrats aidés : en CIE ou en CI-RMA ainsi que sous un autre contrat (contrat de professionnalisation, contrat d'apprentissage, contrat jeune en entreprise) entre septembre et novembre 2006.

Dans le secteur non marchand :

Mono-utilisateur : employeur ayant recruté uniquement en CAE ou en CAV entre septembre et novembre 2006.

Multi-utilisateur : employeur ayant recruté en CAE et en CAV entre septembre et novembre 2006.

(**) Dans le secteur marchand (non marchand) : un utilisateur récurrent a embauché au moins un salarié sous un contrat du même type sur la période 2002-2005 en plus de l'embauche en CIE ou en CI-RMA (en CAE ou en CAV) entre septembre et novembre 2006.

Lecture : 71 % des employeurs du secteur marchand ayant recruté en CIE entre septembre et novembre 2006 appartiennent au secteur tertiaire.

Champ : employeurs ayant recruté au moins un salarié en contrat aidé (CAE, CAV, CIE, CI-RMA) en septembre, octobre ou novembre 2006.

Source : Dares, enquête auprès des employeurs utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 3 • Avis des employeurs concernant le potentiel d'évolution du salarié recruté en contrat aidé En pourcentage

Selon vous est ce que le salarié a le potentiel pour évoluer professionnellement	CAE	CAV	CIE	CI-RMA
Oui	79	77	70	70
Non	20	19	29	30
NSP	1	4	1	0

Note : les réponses des employeurs sont pondérées par le nombre de contrats aidés qu'ils ont mobilisés au cours de la période considérée.

Lecture : 79 % des employeurs de salariés en CAE considèrent que ces derniers peuvent évoluer professionnellement, 20 % pensent que non, 1 % ne savent pas.

Champ : employeurs ayant recruté au moins un salarié en contrat aidé (CAE, CAV, CIE, CI-RMA) entre septembre et novembre 2006.

La majorité des employeurs déclarent que le salarié s'est adapté en moins d'un mois au fonctionnement de leur établissement. C'est respectivement le cas de 65 % de ceux ayant recruté en CAE, 57 % de ceux en CAV, 58 % de ceux en CIE et 52 % de ceux en CI-RMA. Les employeurs du secteur marchand sont un peu plus nombreux à penser que le salarié a mis plus de trois mois à s'adapter (11 % contre 8 % dans le non-marchand) ou encore qu'il ne s'est jamais adapté (11 % contre 7 % dans le non-marchand). Comme précédemment, les employeurs du secteur de la construction sont plus sévères : 17 % d'entre eux considèrent que l'adaptation n'a jamais eu lieu.

Pour près des trois quarts des employeurs, la personne recrutée a le potentiel pour évoluer professionnellement

70 à 79 % des employeurs selon le contrat aidé pensent que le salarié « a ou avait (1) le potentiel pour évoluer professionnellement » (tableau 3). Les employeurs du secteur non marchand en sont un peu plus convaincus que ceux du secteur marchand. Dans le secteur marchand, ce sont les employeurs du tertiaire et ceux des établissements de moins de 50 salariés qui sont les plus optimistes : respectivement 73 % et 71 % pensent que le salarié a le potentiel pour évoluer professionnellement, contre les deux tiers dans les autres secteurs et 57 % dans les établissements de plus grande taille. Dans le secteur non marchand, les employeurs des associations et des établissements publics sont également un peu plus optimistes : près de 80 % estiment que le salarié a le potentiel pour évoluer, contre 73 % dans les collectivités territoriales.

Au-delà des aptitudes personnelles du salarié, plusieurs facteurs sont susceptibles d'influer sur les

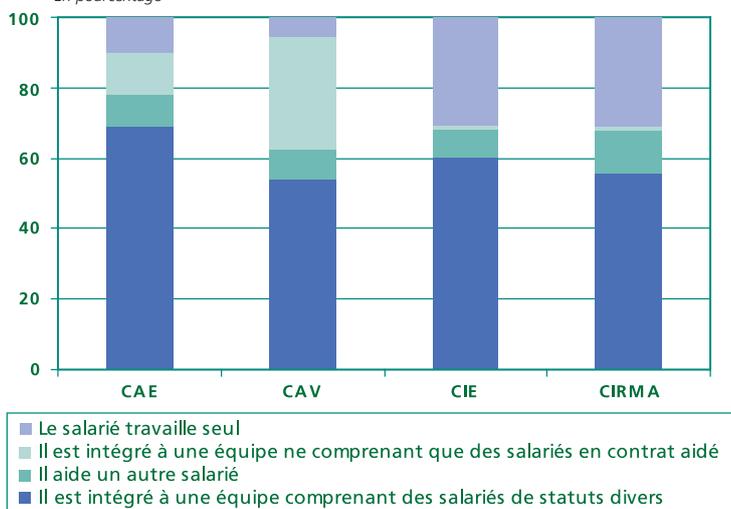
opinions formulées par les employeurs sans qu'il soit possible de les distinguer : degré de connaissance du travail du salarié (2), critères d'appréciation propres aux employeurs, possibilités d'évolution professionnelle effectivement offertes par l'établissement.

Les salariés en contrats aidés travaillent le plus souvent au sein d'une équipe

L'insertion du salarié en contrat aidé dans un collectif de travail déjà constitué peut favoriser son intégration dans la structure qui l'emploie. Selon les employeurs, le salarié en contrat aidé est majoritairement « intégré à une équipe qui comporte des salariés de statuts divers » (graphique 1). Cette forme d'organisation est plus souvent utilisée pour les salariés embauchés en CAE et en CIE (respectivement 69 % et 60 %) que pour ceux recrutés sur un contrat réservé aux allocataires de minima sociaux (environ 55 %).

Alors que 30 % des salariés du secteur marchand travaillent seuls, c'est le cas de seulement 5 % des salariés en CAV et de 10 % de ceux en CAE. Les salariés du secteur non marchand sont davan-

Graphique 1 • Organisation du travail des salariés en contrat aidé En pourcentage



Note : les réponses des employeurs sont pondérées par le nombre de contrats aidés qu'ils ont mobilisés au cours de la période considérée.

Lecture : 69 % des salariés en CAE sont intégrés à une équipe comportant des salariés de statuts divers.

Champ : employeurs ayant recruté au moins un salarié en contrat aidé (CAE, CAV, CIE, CI-RMA) entre septembre et novembre 2006.

Source : Dares, enquête auprès des employeurs utilisateurs de contrats aidés.

(1) Le salarié peut ne plus être chez l'employeur au moment de l'enquête.

(2) Cette connaissance est vraisemblablement variable selon la fonction de l'employeur interrogé : dans les établissements de plus de 50 salariés, 25 % d'entre eux sont les responsables hiérarchiques directs des salariés (chef d'atelier...) mais la moitié sont directeurs de ressources humaines ou responsables du personnel.



Source : Dares, enquête auprès des employeurs utilisateurs de contrats aidés.

tage intégrés dans une équipe composée exclusivement de salariés en contrats aidés: 12 % des salariés en CAE et 32 % de ceux en CAV (contre 1 % des salariés en contrat aidé du secteur marchand). Le travail au sein d'une équipe composée uniquement de salariés en contrat aidé est particulièrement fréquent dans les associations (38 %) et chez les employeurs multi-utilisateurs de contrat aidé (34 %), c'est-à-dire ayant recruté au moins deux salariés en contrats aidés différents.

Un an environ après l'embauche, six salariés en contrat aidé sur dix sont encore chez leur employeur

Environ un an après leur embauche en contrat aidé, les salariés sont majoritairement toujours en emploi chez les employeurs qui les ont recrutés. C'est un peu plus souvent le cas dans le secteur marchand, notamment dans les petites structures (3), que dans le non-marchand (tableau 4).

Cette présence chez l'employeur à l'horizon d'un an peut renvoyer à divers types de situations: le contrat initial n'est pas arrivé à terme; le contrat initial a été renouvelé; l'employeur a gardé le salarié dans la structure au-delà de la période de versement de l'aide de l'État. L'exploitation des conventions annuelles d'embauche en contrats aidés [3] [4] montre qu'une proportion non négligeable de contrats aidés prévoient une durée initiale d'aide de l'État d'au moins un an, notamment dans le secteur marchand: entre septembre et novembre 2006, 44 % des CIE, 60 % des CI-RMA, 37 % des CAE et 24 % des CAV étaient initialement signés pour un an ou plus (4). Les contrats initiaux sont par ailleurs assez fréquemment renouvelés, notamment dans le secteur non marchand: c'est le cas de près de la moitié des contrats du secteur non marchand, un cinquième des CI-RMA et 1 % des CIE. Enfin, les salariés en CIE et CI-RMA, majoritairement recrutés en CDI (5), restent fréquemment en emploi chez leur employeur à l'issue du versement de l'aide de l'État [8] [9].

Au moment de l'enquête, les salariés encore chez leur employeur au bout d'un an étaient, de fait, pour l'essentiel employés sous le contrat aidé sous lequel ils avaient été recrutés, le cas échéant suite à un renouvellement. En CIE, toutefois, 43 % des salariés encore dans la structure (soit 29 % des salariés initialement recrutés en CIE) y sont restés à la fin de l'aide.

Les salariés en contrat aidé, qui ne sont plus en poste dans la structure à l'horizon d'un an, peuvent l'avoir quittée avant la fin de l'aide de l'État (on parlera alors de « rupture » (6)) ou au terme du contrat aidé. Au moment de l'enquête, soit environ un an après l'embauche du salarié, 17 % des CIE ont été rompus. C'est le cas de 15 % des CI-RMA, 9 % des CAE et 8 % des CAV (7).

Les ruptures dans l'année qui suit l'embauche sont plus fréquentes dans le secteur marchand que dans le secteur non marchand, cet écart reflétant pour partie une durée initiale de contrat plus longue dans le secteur marchand. Les ruptures représentent ainsi la moitié des motifs de sorties de la structure à l'horizon d'un an dans le secteur marchand contre environ un cinquième dans le secteur non marchand. Dans le secteur marchand, les ruptures sont plus fréquentes dans le secteur de la construction et dans les établissements de 50 salariés ou plus. Dans le secteur non marchand, elles sont moins fréquentes dans les collectivités territoriales.

Les contrats sont moins souvent rompus lorsque l'employeur connaissait le salarié avant de le recruter; ce constat est particulièrement vrai dans le secteur marchand où le taux de rupture à l'horizon d'un an est alors divisé par deux. Les contrats du secteur marchand signés sous la forme d'un CDD sont également deux fois moins rompus que ceux à durée indéterminée (CDI ou CNE). Les ruptures dans le secteur non marchand sont plus fréquentes lorsque le salarié n'a pas suivi de formation, sans qu'il soit possible de dire si les salariés n'ayant pas suivi de formations sont plus enclins à partir ou bien si la formation n'a pas eu le temps de commencer. Les employeurs ont

(3) 65 % des salariés des établissements de moins de 10 salariés sont toujours chez leur employeur à l'horizon d'un an, contre 55 % pour les autres.

(4) 31 % des CIE, 42 % des CI-RMA, 31 % des CAE et 20 % des CAV ont effectivement duré un an ou plus.

(5) 71 % des CIE et 50 % des CI-RMA signés entre septembre et novembre 2006 sont des CDI.

(6) Plus précisément, sont considérés comme des ruptures les départs de la structure avant la fin théorique du contrat (qu'il s'agisse de conventions initiales ou de reconductions) déclarés par l'employeur à l'enquête et confirmés par les données administratives de suivi des conventions d'embauches.

(7) Les ruptures qui surviennent après la date d'enquête ne pouvant être prises en compte, ces proportions sont inférieures à celles observées jusqu'à l'échéance du contrat. Ainsi, selon les données administratives, les proportions de contrats rompus avant le terme prévu sont respectivement de 27 % (CIE), 30 % (CI-RMA), 15 % (CAE) et 14 % (CAV) pour les contrats signés entre septembre et novembre 2006.

Source : Dares, enquête auprès des employeurs utilisateurs de contrats aidés.

Tableau 4 • Situation du salarié vis-à-vis de l'employeur un an après l'embauche

En pourcentage

	CAE	CAV	CIE	CI-RMA
Part des salariés toujours chez l'employeur	55	60	67	64
Sur le contrat aidé sur lequel ils ont été recrutés	47	59	38	52
Sur un autre contrat (autre contrat aidé, CDD non aidé, CDI non aidé*)	8	1	29	12
Part des salariés qui ne sont plus chez l'employeur	45	40	33	36
Dont : le contrat est arrivé à terme	36	32	16	21
le contrat a été rompu précocément	9	8	17	15
Ensemble	100	100	100	100

Notes : les réponses des employeurs sont pondérées par le nombre de contrats aidés qu'ils ont mobilisés au cours de la période considérée.

(*) : maintien sur le poste à la fin de l'aide de l'État pour les CIE et CI-RMA recrutés en CDI.

Lecture : au bout d'un an, 47 % des salariés recrutés en CAE sont toujours chez l'employeur sous le contrat sous lequel ils ont été recrutés, soit en contrat initial soit en renouvellement de contrat. 8 % sont toujours chez l'employeur sous un autre contrat.

Champ : employeurs ayant recruté au moins un salarié en contrat aidé (CAE, CAV, CIE, CI-RMA) entre septembre et novembre 2006.

aussi pu choisir de former prioritairement les salariés qu'ils envisageaient de conserver à l'issue de l'aide de l'État et dont ils pensaient qu'ils souhaiteraient rester au moins jusqu'au terme, voire au-delà.

Les salariés sont souvent à l'initiative de la rupture précoce du contrat

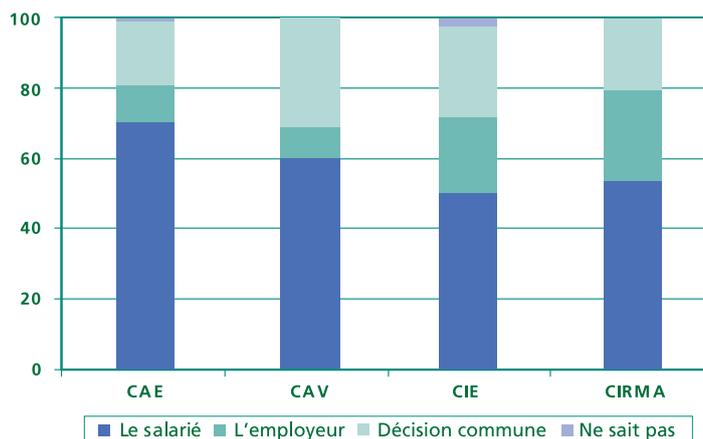
Selon l'employeur, 51 % des contrats aidés rompus avant un an dans le secteur marchand l'ont été à l'initiative des salariés, 23 % à l'initiative de l'employeur et 25 % suite à une décision commune (graphique 2). Les ruptures à l'initiative du salarié sont plus fréquentes dans les établissements de 50 salariés ou plus et dans les secteurs de la construction et du tertiaire.

Les ruptures de contrats à l'initiative des salariés sont également plus fréquentes dans le secteur non marchand : 70 % des ruptures de CAE et 60 % de celles de CAV, contre 10 % environ à l'initiative des employeurs et 20 % à 30 % suite à une décision commune. Les ruptures à l'initiative du salarié sont particulièrement nombreuses dans les établissements publics où elles atteignent 78 % de l'ensemble des ruptures.

Des ruptures souvent motivées par une autre opportunité d'emploi dans le secteur non marchand

Dans le secteur non marchand, l'employeur déclare le plus souvent que le salarié a rompu le contrat parce qu'il « a trouvé un emploi ailleurs » : c'est le cas de 42 % des ruptures de CAE à l'initiative du salarié et de 35 % de celles de CAV (graphique 3). Dans près de 15 % des cas, les employeurs déclarent que les salariés ont rompu leur contrat à cause du contenu de l'emploi (« le métier ou les conditions de travail ne plaisaient pas au salarié », « il ne s'estimait pas assez payé », « il n'avait pas de bonnes relations avec l'employeur ou son entourage professionnel »). Les autres motivations renvoient à des raisons personnelles ou familiales (16 % des cas en CAE et 27 % en CAV) ou à des reprises d'études ou entrées

Graphique 2 • Initiative de la décision de rompre le contrat aidé
En pourcentage

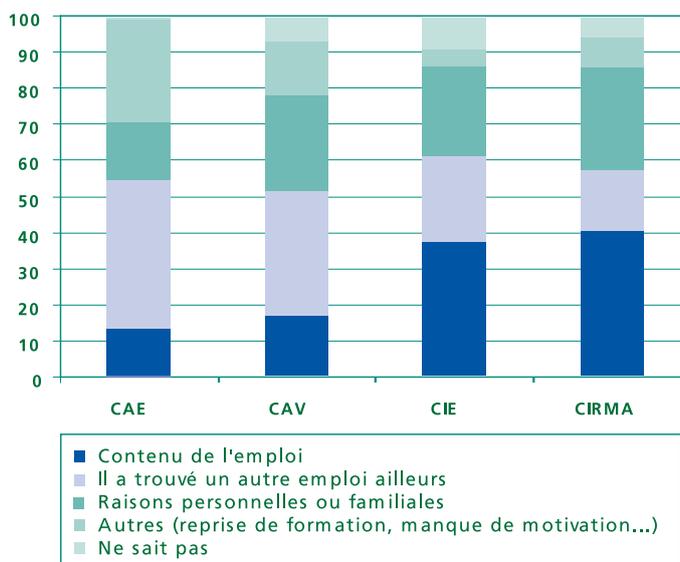


Note : les réponses des employeurs sont pondérées par le nombre de contrats aidés qu'ils ont mobilisés au cours de la période considérée.

Lecture : d'après les employeurs, 70 % des ruptures de CAE ont eu lieu à l'initiative du salarié.

Champ : employeurs ayant recruté au moins un salarié en contrat aidé (CAE, CAV, CIE, CIRMA) entre septembre et novembre 2006 dont le contrat est rompu au moment de l'enquête.

Graphique 3 • Motif des ruptures ayant lieu à l'initiative du salarié
En pourcentage



Note : les réponses des employeurs sont pondérées par le nombre de contrats aidés qu'ils ont mobilisés au cours de la période considérée.

Lecture : d'après les employeurs, 42 % des salariés en CAE ont démissionné parce qu'ils avaient trouvé un autre emploi ailleurs.

Champ : employeurs ayant recruté au moins un salarié en contrat aidé (CAE, CAV, CIE, CIRMA) entre septembre et novembre 2006 dont le contrat est rompu au moment de l'enquête.

en formation (29 % des cas en CAE et 15 % en CAV).

Les motifs de la rupture à l'initiative du salarié varient selon le statut de l'employeur : 60 % des salariés en contrat aidé dans les collectivités territoriales démissionnent parce qu'ils « ont trouvé un emploi ailleurs », 54 % dans les établissements publics. C'est le cas de seulement 27 % des départs dans les associations, un quart des salariés démissionnant pour reprendre des études ou une formation.



Source : Dares, enquête auprès des employeurs utilisateurs de contrats aidés.



Source : Dares, enquête auprès des employeurs utilisateurs de contrats aidés.

LES CONTRATS D'AIDE À L'EMPLOI ISSUS DE LA LOI DE COHÉSION SOCIALE (LÉGISLATION 2008)

	SECTEUR MARCHAND		SECTEUR NON MARCHAND	
	Contrat initiative emploi (CIE)	Contrat insertion-revenu minimum d'activité (CI-RMA)	Contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE)	Contrat d'avenir
Publics éligibles	Les publics sont définis au niveau régional.	Bénéficiaires du revenu minimum d'insertion (RMI), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation de parent isolé (API), de l'allocation aux adultes handicapés (AAH)*.	Les publics sont définis au niveau régional.	Bénéficiaires du revenu minimum d'insertion (RMI), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation de parent isolé (API), de l'allocation aux adultes handicapés (AAH)*.
Contrat de travail	CDI ou CDD de 24 mois maximum. Temps partiel ou temps complet ; s'il est à temps partiel, la durée hebdomadaire de travail doit être d'au moins 20 heures.	CDI ou CDD de 6 mois minimum ou contrat de travail temporaire renouvelables deux fois dans la limite de 18 mois. Temps partiel ou temps complet ; s'il est à temps partiel, la durée hebdomadaire de travail doit être d'au moins 20 heures	CDD de 6 mois minimum renouvelable dans la limite de 24 mois. Temps partiel ou temps complet ; s'il est à temps partiel, la durée hebdomadaire de travail doit être d'au moins 20 heures.	CDD de 24 mois, renouvelable dans la limite de 36 mois (voire 60 mois pour les plus de 50 ans et les travailleurs handicapés). Par dérogation, CDD d'une durée comprise entre 6 et 24 mois, renouvelable 2 fois dans la limite de 36 mois. Durée hebdomadaire fixée à 26 heures. À partir du début 2006, elle peut être comprise entre 20 et 26 heures lorsque l'embauche est réalisée par les ateliers et chantiers d'insertion ou par une entreprise ou une association de services à la personne.
Prise en charge de l'État	Aide mensuelle de l'État fixée par arrêté du préfet de région, dans la limite de 47 % du SMIC.	Aide forfaitaire égale au montant du RMI garanti à une personne isolée.	Aide mensuelle de l'État fixée par arrêté du préfet de région, dans la limite de 95 % du SMIC.	Aide forfaitaire égale au montant du RMI garanti à une personne isolée. Aide dégressive de l'État : 75 % du coût restant en charge de l'employeur la première année, 50 % les années suivantes. Pour les conventions signées jusqu'au 31 décembre 2007, l'aide complémentaire de l'État est égale à 90 % du coût restant à la charge de l'employeur les 6 premiers mois. Pour les ateliers et chantiers d'insertion, le taux de l'aide est fixé à 90 % pendant toute la durée d'exécution du contrat.
Autres avantages pour l'employeur	Cumul possible avec certains dispositifs d'allègement ou d'exonération de cotisations patronales de sécurité sociale.	Cumul possible avec certains dispositifs d'allègement ou d'exonération de cotisations sociales.	Exonérations des cotisations et contributions patronales de sécurité sociale dans la limite du SMIC, de la taxe sur les salaires, de la taxe d'apprentissage, de la taxe due au titre de l'effort de construction.	Exonération de cotisations et de contributions patronales de sécurité sociale. Aide supplémentaire de 1 500 € en cas d'embauche en CDI avant la fin du contrat.

* Selon les termes du décret du 22 mars 2006, l'allocation aux adultes handicapés (AAH) est devenue un critère d'éligibilité pour conclure un contrat d'avenir. Suite au décret du 20 avril 2006, cette allocation permet également d'accéder au CI-RMA.

Depuis le 1^{er} janvier 2010, le contrat unique d'insertion (CUI) se substitue à ces quatre contrats. Il prend la forme d'un CIE dans le secteur marchand et d'un CAE dans le secteur non marchand ; le CI-RMA et le CAV disparaissent.

Des ruptures davantage motivées par le contenu de l'emploi occupé dans le secteur marchand

Dans le secteur marchand, les employeurs estiment que les salariés décident principalement de rompre le contrat aidé pour des raisons liées au contenu du poste (très majoritairement parce que « le métier ou les conditions de travail ne leur plaisaient pas ») : c'est le cas de 37 % des ruptures de CIE à l'initiative du salarié et de 41 % de celles de CI-RMA. Le souhait de saisir une autre opportunité d'emploi est une motivation moins fréquente que dans le secteur non marchand : 24 % des ruptures de CIE et 17 % des ruptures de CI-RMA. Les raisons personnelles ou familiales sont également fréquemment mentionnées (26 % des ruptures en CIE et 29 % en CI-RMA).

Dans le marchand comme dans le non-marchand, les employeurs à l'initiative de la rupture du contrat aidé l'expliquent le plus souvent par un « comportement inadapté du salarié » (34 %) par une « insuffisance ou une inaptitude professionnelle » (24 %) ou à cause d'« une faute grave du salarié » (25 %). En cas de rupture du fait du salarié ou pour faute du salarié, les aides reçues ne font pas l'objet d'un remboursement. Dans la

plupart des autres cas, l'employeur est tenu de reverser à l'Agence de services et de paiement (ASP) l'intégralité des aides dont il a bénéficié et doit régler les cotisations jusque-là exonérées.

Lorsque le contrat a été rompu d'un commun accord, c'est dans un tiers des cas parce que le salarié a « trouvé un autre emploi ailleurs ». Dans 20 % des cas, la décision est liée au contenu de l'emploi aidé, 15 % à l'insuffisance ou l'inaptitude professionnelle du salarié et 10 % à cause de raisons personnelles ou familiales du salarié.

Les salariés du secteur marchand ont plus de chances de rester chez leur employeur à l'issue de leur contrat aidé

Lorsque le salarié est toujours en contrat aidé au moment de l'enquête, l'employeur est interrogé sur ses intentions vis-à-vis du salarié (on parle alors de « maintien envisagé »).

Les employeurs du secteur marchand dont le salarié est toujours en contrat aidé déclarent à

plus de 85 % avoir l'intention de le garder dans leur structure à la fin de l'aide de l'État (tableau 5). Ce n'est en revanche le cas que pour un tiers des employeurs du secteur non marchand (8). Une plus grande employabilité en moyenne ainsi que le recrutement sous CDI de nombreux salariés en contrat aidé facilitent sûrement le maintien dans le secteur marchand. Dans le secteur non marchand, l'aide financière est plus élevée et les possibilités d'embauches en contrats non aidés peuvent être limitées ; en particulier, la décision de maintenir le salarié à l'issue de l'aide de l'État ne dépend pas toujours de l'employeur mais relève parfois de sa tutelle administrative.

Le maintien du salarié à l'issue du contrat est un peu moins fréquemment envisagé dans le secteur de la construction (86 % contre plus de 92 % dans les autres secteurs du marchand) et dans les établissements publics (26 % contre plus de 37 % dans les collectivités territoriales et les associations).

Ne pas maintenir le salarié : des raisons différentes selon le secteur

Plus de 40 % des employeurs du secteur non marchand qui n'envisagent pas de garder le salarié à la fin du contrat aidé le justifient par le fait que « la décision appartient à leur tutelle », ce motif étant particulièrement évoqué par les établissements publics. Près de 25 % estiment que « l'évolution de leur activité ne le permet pas », notamment dans les associations. Enfin, près de 25 % mentionnent d'autres raisons, parmi lesquelles le départ en retraite du salarié ou des raisons budgétaires. Les employeurs qui connaissent le niveau – important (taux de prise en charge financière moyen de 79 % en CAE et de 90 % en CAV en 2006, abaissant ainsi très sensiblement le coût du travail) - de l'aide financière avant le recrutement maintiennent moins souvent leurs salariés : le niveau de l'aide a été plus déterminant pour eux dans le recrutement, qui est alors rarement pérennisé. Par ailleurs, certains employeurs de CAV, responsables de structures d'insertion par l'activité économique, estiment que leur mission

est de donner les moyens au salarié au cours du contrat aidé de se réinsérer dans l'emploi non aidé et non de les recruter à la fin du contrat dans leur structure.

Les employeurs du secteur marchand qui n'envisagent pas de garder le salarié à la fin du contrat aidé le justifient principalement par le fait qu'il « n'est pas adapté aux postes existant dans l'établissement » (43 % pour le CIE et 35 % pour le CI-RMA), ce motif étant particulièrement avancé par les employeurs de l'agriculture et de l'industrie (71 %). Les employeurs de CI-RMA estiment également fréquemment que « l'évolution de l'activité ne le permet pas » (35 % contre 9 % en CIE). Près de 14 % des employeurs de CIE n'embaucheront pas le salarié à la fin de son contrat car celui-ci part à la retraite.

À l'issue du contrat aidé, davantage de maintiens en CDI dans le secteur marchand

Au moment de l'enquête, soit un an environ après l'embauche, 41 % des contrats aidés du secteur marchand (45 % en CIE, 33 % en CI-RMA) et 39 % des contrats aidés du secteur non marchand (44 % en CAE, 33 % en CAV) étaient arrivés à terme. À l'issue de l'aide de l'État, 59 % des salariés du secteur marchand (9) (64 % en CIE et 36 % en CI-RMA) ont été maintenus dans la structure contre 11 % de ceux du secteur non marchand (18 % en CAE et 3 % en CAV) ; on parle alors de « maintien effectif ».

Dans le secteur marchand, près de 90 % des salariés maintenus dans la structure à l'issue de l'aide de l'État sont en CDI non aidé, 6 % en CDD et 1 % sont sous un autre contrat aidé. Une majorité de contrats aidés initiaux étant déjà en CDI, la plupart des salariés ont été simplement maintenus sur leur poste à l'issue de l'aide. 80 % des contrats initiaux signés en CDD ont été transformés en CDI et 3 % en un autre contrat aidé. Dans le secteur non marchand, les CDI non aidés sont moins fréquents : près de 45 % des contrats proposés à l'issue du contrat aidé sont des CDI, 40 % des CDD non aidés et 12 % de nouveaux contrats aidés.

Béatrice LE RHUN (Dares).

(8) Les enquêtes menées auprès des salariés sortis de contrat aidé montrent, de fait, que les salariés du secteur marchand sont plus souvent en emploi chez leur employeur six mois après la fin de l'aide de l'État [8] [9].

(9) Les maintiens sont moins fréquents dans le secteur tertiaire (45% contre plus de 61% dans les autres secteurs du marchand).

Tableau 5 • Maintien ou non du salarié chez l'employeur à l'issue du contrat aidé

En pourcentage

Situation du salarié à l'horizon d'un an	CAE	CAV	CIE	CI-RMA
Salariés encore employés sous le contrat aidé sous lequel ils ont été recrutés	47	59	38	52
<i>Maintien envisagé</i>	16	20	36	44
<i>Maintien non envisagé</i>	24	33	2	5
<i>Ne sait pas</i>	7	6	0	3
Salariés dont le contrat aidé s'est achevé	53	41	62	48
<i>Contrat rompu</i>	9	8	17	15
<i>Maintien effectif dans la structure à l'issue du contrat aidé</i>	8	1	29	12
<i>Contrat achevé sans rupture ni maintien</i>	36	32	16	21

Note : les réponses des employeurs sont pondérées par le nombre de contrats aidés qu'ils ont mobilisés au cours de la période considérée.

Lecture : selon les employeurs, 16 % des salariés recrutés en CAE y sont toujours au moment de l'enquête et devraient être maintenus dans la structure à l'issue de leur contrat, 24 % sont toujours en CAE mais ne devraient pas être gardés à l'issue du contrat, 9 % ont vu leur contrat rompu avant terme, 8 % ont vu leur contrat s'achever mais ont été recrutés sous un autre contrat et 36 % ont vu leur contrat se terminer sans maintien ni rupture.

Champ : employeurs ayant recruté au moins un salarié en contrat aidé (CAE, CAV, CIE, CI-RMA) entre septembre et novembre 2006.

Source : Dares, enquête auprès des employeurs utilisateurs de contrats aidés.

Pour en savoir plus

- [1] Fendrich Y., Gratadour C., Rémy V. (2010), « Les employeurs et les contrats aidés : motivations et processus de recrutement », *Dares Analyses* n° 041, Dares.
- [2] Gratadour C., Rémy V. (2010), « Accompagnement et formation pendant les contrats aidés : le point de vue des employeurs », *Dares Analyses* n° 084, Dares.
- [3] Lamarche P., Pujol J. (2007), « Les contrats d'aide à l'emploi du plan de cohésion sociale en 2006 », *Premières Synthèses* n° 41.2, Dares.
- [4] Fendrich Y., Le Rhun B. (2008), « Les contrats d'aide à l'emploi du plan de cohésion sociale en 2007 », *Premières Synthèses* n° 51.4, Dares.
- [5] Picart C. (1998), « Les entreprises et les aides à l'emploi en quatre mesures », *Premières Synthèses* n° 46.1, Dares.
- [6] Belleville A. (2001), « L'utilisation des aides à l'emploi par les entreprises : permanence ou logique conjoncturelle », *Premières Synthèses* n° 25.1, Dares.
- [7] Simonin B. (2003), « L'usage des emplois aidés par les employeurs du secteur non marchand : logiques sociales, logiques de gestion », *Premières Synthèses* n° 06.2, Dares.
- [8] Biau O., Lamarche P., Le Rhun B. (2008), « Le devenir des salariés sortis de contrat aidé du plan de cohésion sociale en 2006, six mois après la fin de l'aide de l'État », *Premières Synthèses* n° 35.1, Dares, août.
- [9] Fendrich Y., Rémy V., avec la collaboration de Le Rhun B. (2009), « L'insertion professionnelle, six mois après la sortie de contrats aidés », *Premières Synthèses* n° 45.1, Dares.

LES CARACTÉRISTIQUES DES SALARIÉS SONT PEU DISCRIMINANTES POUR LEUR PARCOURS CHEZ L'EMPLOYEUR

Au total, le parcours d'un salarié en contrat aidé peut prendre trois formes : (i) le salarié peut quitter la structure avant la fin initialement prévue de l'aide de l'État, suite à une démission ou une rupture du contrat par l'employeur ; (ii) le salarié peut rester dans la structure qui l'emploie jusqu'à la fin de l'aide de l'État mais ne pas être maintenu au-delà ; (iii) le salarié peut être maintenu sur le même poste ou occuper un autre poste dans la structure à l'issue du contrat. L'enquête ne permettant pas d'observer le parcours complet des salariés recrutés par les employeurs interrogés, les parcours sont décrits ci-après à l'horizon d'un an en tenant compte des intentions exprimées par les employeurs quant au maintien du salarié dans la structure à l'issue du contrat. Trois types de situations sont distingués : (i) le contrat a été rompu avant son terme dans l'année suivant l'embauche (« rupture ») ; (ii) le salarié a été maintenu dans la structure à l'issue du contrat ou l'employeur envisage de maintenir le salarié lorsque son contrat sera achevé (« maintien ») ; (iii) le contrat est arrivé à terme et le salarié n'a pas été maintenu dans la structure ou le contrat est en cours et l'employeur n'envisage pas de garder le salarié à l'issue (« fin au terme prévu »).

Le parcours type d'un salarié en contrat aidé à l'horizon d'un an diffère assez fortement selon qu'il travaille dans le secteur non marchand ou le secteur marchand : 60 % à 65 % des salariés en CAE et CAV ont achevé leur contrat aidé sans être maintenus dans la structure ou sont encore en contrat aidé sans que leur maintien soit envisagé à l'issue. Cette situation ne concerne que 18 % des salariés en CIE et 26 % de ceux en CI-RMA. À l'inverse, plus de la moitié des salariés du secteur marchand sont ou devraient être maintenus à la fin du contrat aidé, contre moins d'un quart de ceux du secteur non marchand (tableau A).

Tableau A • Parcours du salarié en contrat aidé au bout d'un an

En pourcentage

Parcours du salarié	CAE	CAV	CIE	CI-RMA
Contrat rompu	9	8	17	15
Contrat terminé sans maintien dans la structure ou maintien non envisagé à l'issue du contrat	60	65	18	26
Salarié maintenu ou dont le maintien est envisagé dans la structure	24	21	65	56
Salarié dont l'avenir à l'issue du contrat est incertain	7	6	0	3

Note : les réponses des employeurs sont pondérées par le nombre de contrats aidés qu'ils ont mobilisés au cours de la période considérée.

Lecture : sur 100 CAE débutés entre septembre et novembre 2006, 9 ont été rompus avant le terme prévu, 60 se sont achevés sans maintien du salarié dans la structure ou sont en cours sans qu'un maintien soit envisagé à l'issue et 24 ont ou devraient faire l'objet d'un maintien du salarié chez l'employeur. Dans 7 cas sur 100, l'employeur ne se prononce pas sur le maintien ou non du salarié dans la structure à l'issue de l'aide.

Champ : employeurs ayant recruté au moins un salarié en contrat aidé (CAE, CAV, CIE, CI-RMA) entre septembre et novembre 2006.

Source : Dares, enquête auprès des employeurs utilisateurs de contrats aidés.

Ces parcours types ont été caractérisés à l'aide d'un modèle « Logit multinomial » (tableau B). Toute l'analyse se fait relativement à une situation de référence, à savoir ici le contrat se déroule jusqu'au terme prévu et le salarié n'est pas maintenu à l'issue (« fin au terme prévu »).

Les établissements publics d'enseignement se distinguent des autres employeurs du secteur non marchand en termes de parcours proposés aux salariés en contrat aidé. En effet, à autres caractéristiques identiques, les salariés qui y sont employés en contrat aidé ont moins de chances d'être maintenus en CAE ou de voir leur contrat rompu en CAV qu'ils n'en ont de le voir aller à son terme, relativement aux autres salariés en contrat aidé dans le secteur non marchand. Utilisateur régulier de contrats aidés mais soumis à de fortes contraintes budgétaires, l'Éducation nationale dispose de peu des perspectives de pérennisation des emplois à l'issue des aides. Par ailleurs les salariés recrutés dans ce cadre – tout du moins en CAV – peuvent ne pas avoir beaucoup d'autres opportunités d'emploi et quittent dès lors moins souvent prématurément leur emploi aidé. A contrario, les salariés des établissements sanitaires publics en CAE et ceux des collectivités territoriales en CAV ont nettement plus de chances d'être maintenus à l'issue de leur contrat, plutôt que celui-ci s'arrête à son terme, à autres caractéristiques identiques.

Dans le secteur marchand, les employeurs des secteurs de la construction, du commerce et des services aux particuliers envisagent moins fréquemment que les autres le maintien du salarié dans l'établissement à l'issue du CIE plutôt que son arrêt à terme. En CI-RMA, le secteur des services aux particuliers se distingue par des ruptures plus fréquentes, à caractéristiques des salariés comparables, tandis que le maintien à l'issue du contrat est plus souvent proposé ou envisagé dans le commerce (10). Le maintien est aussi une issue plus fréquemment envisagée dans les établissements de plus grande taille (50 salariés ou plus).

À caractéristiques principales des salariés et des employeurs comparables, les employeurs qui recourent aux CAE de manière récurrente ou qui mobilisent ce contrat simultanément à un ou plusieurs CAV maintiennent moins fréquemment leur salarié dans la structure à l'issue du contrat qu'ils ne le gardent jusqu'au terme du contrat. Leur connaissance des contrats et l'usage régulier qu'ils en font leur permet vraisemblablement de mobiliser au mieux les aides à l'embauche pour les ajuster à leurs besoins. Dans le secteur marchand, les employeurs qui ont recruté plusieurs salariés en contrats aidés simultanément (« multi-utilisateurs ») sont confrontés à des ruptures de CIE plus fréquentes à l'initiative des salariés. À l'inverse, en CI-RMA, ce type d'employeur tend à davantage maintenir le salarié dans la structure à l'issue du contrat aidé.

Les liens entre les caractéristiques des salariés ou des employeurs et les parcours en contrat aidé sont délicats à interpréter, du fait de la multiplicité des motifs de rupture et de la diversité des stratégies d'utilisation des contrats aidés par les employeurs. Au total, peu de caractéristiques individuelles des salariés – parmi celles qui sont disponibles dans l'enquête – apparaissent discriminantes pour rendre compte des parcours en contrat aidé dans le secteur marchand. L'âge, le niveau de formation, la nationalité ou l'ancienneté d'inscription à l'ANPE apparaissent en revanche un peu plus discriminants dans le secteur non marchand. Ainsi, les jeunes et les seniors recrutés en CAV ont, toutes choses égales par ailleurs, plus de chances d'être maintenus chez l'employeur à l'issue de leur contrat aidé plutôt que de voir leur contrat s'arrêter au terme prévu. Les seniors rompent en revanche moins souvent leur CAE et leur CAV que les salariés plus jeunes. Les salariés en CAE ayant une longue ancienneté d'inscription à l'ANPE ont plus de chances d'être maintenus chez leur employeur à l'issue du contrat ou de rompre leur contrat précocement. Les salariés de nationalité étrangère ou de faible ancienneté d'inscription à l'ANPE ont au contraire une probabilité plus forte que les autres d'être maintenus chez l'employeur à l'issue du CAV plutôt que de voir celui-ci s'arrêter au terme prévu.

(10) Dans cette section, la fréquence des ruptures et maintiens est toujours relative à celle d'un arrêt au terme prévu.

Tableau B • Les parcours des salariés en contrat aidé selon leurs caractéristiques socio-économiques et celles de leurs employeurs

		Rapport des chances											
		CAE			CAV			CIE			CI-RMA		
		Rupture	Fin au terme prévu (Référence)	Maintien	Rupture	Fin au terme prévu (Référence)	Maintien	Rupture	Fin au terme prévu (Référence)	Maintien	Rupture	Fin au terme prévu (Référence)	Maintien
Statut des employeurs du non-marchand	Association (Référence)												
	Collectivité territoriale	0,62		1,35	0,68		4,95***						
	Etablissement public d'enseignement	1,15		0,47***	0,30***		0,87						
	Etablissement sanitaire public	0,68		1,81**	1,35		0,96						
	Autre établissement public	1,19		1,12	2,09		0,86						
Secteur d'activité des employeurs du marchand	Agriculture							1,64		0,78	1,83	1,19	
	Industrie (Référence)												
	Construction							1,08		0,46**	1,25	0,98	
	Commerce							0,80		0,46**	0,70	1,81**	
	Services aux entreprises							1,97		1,15	1,74	1,46	
	Services aux particuliers							0,69		0,53*	2,90**	1,26	
	Education-Santé							0,34*		0,85	2,48	2,89*	
	Autre tertiaire							0,70		0,41**	1,81	1,08	
Taille de l'employeur	De 0 à 4 salariés (Référence)												
	De 5 à 9 salariés							0,82		0,83	1,22	0,78	
	De 10 à 50 salariés							1,22		1,07	2,25***	2,04***	
	Plus de 50 salariés							1,84		1,45	1,11	3,17**	
Récurrence du recours	Recurrent	0,37***		0,54***	1,63		1,01	1,03		0,97	0,36*	0,52	
	Pas récurrent (Référence)												
Recours aux contrats aidés	Multi-utilisateur	1,08		0,41***	1,22		0,83	2,22**		1,62	0,60	1,22*	
	Mono-utilisateur (Référence)												
Sexe du bénéficiaire	Femme	0,64*		0,89	0,89		2,03***	1,578*		1,65**	0,67	1,06	
	Homme (Référence)												
Age du salarié	Moins de 26 ans	0,68		0,54***	1,44		2,89***	1,46		0,68	0,59	0,27***	
	26-49 ans (Référence)												
	50 ans et plus	0,47*		0,68	0,23**		1,72**	1,22		1,29	1,09	1,10	
Niveau d'étude initiale	Sup. au BAC	1,26		1,38	1,85*		1,57	0,91		0,90	1,27	0,93	
	BAC	1,55		1,63*	0,42*		1,09	0,58		0,67	1,16	0,97	
	BEP-CAP	1,50		1,01	0,36***		0,63**	0,65		0,87	1,26	1,21	
	Inf. au CAP-BEP (Référence)												
Nationalité	Étrangère	0,45		0,62	0,28**		1,71***	0,96		1,18	1,36	1,35	
	Française (Référence)												
Durée d'inscription à l'ANPE	Plus de 3 ans	1,74*		1,87***	0,97		0,43***	1,30		1,33	1,44	1,04	
	Entre 1 et 3 ans	1,32		1,36*	0,48**		0,86	1,09		1,24	1,13	0,78	
	Moins d'1 an (Référence)												
Handicap	Oui	1,31		1,19	1,80		1,05	0,74		1,37	1,27	1,58	
	Non (Référence)												

Notes : les réponses des employeurs sont pondérées par le nombre de contrats aidés qu'ils ont mobilisés au cours de la période considérée.

La régression logistique intègre la variable « taux de chômage régional » qui apparaît comme explicative des ruptures et maintiens en CAE, CAV, CIE et des ruptures en CI-RMA.

Lecture : un salarié inscrit à l'ANPE depuis plus de trois ans au moment d'entrer en CAE a une probabilité que son contrat soit rompu avant son terme plutôt qu'il aille à terme sans être maintenu ultérieurement 1,74 fois supérieure à ce même rapport de probabilités pour un salarié de mêmes caractéristiques (sexe, âge,...) mais étant inscrit depuis moins d'un an à l'ANPE avant de rentrer en CAE.

La **situation de référence** est celle d'un salarié homme de 26 à 49 ans, de niveau d'étude inférieur au BEP-CAP, de nationalité française, inscrit au moment de son entrée en contrat depuis moins de 12 mois à l'ANPE, non handicapé, recruté dans un établissement de 0 à 4 salariés de l'industrie dans le secteur marchand ou dans une association dans le secteur non marchand, non utilisateurs récurrents de contrats aidés ni multi-utilisateurs (au moins deux recrutements en contrats aidés différents).

* significativité au seuil de 10 % ; ** significativité au seuil de 5 % ; *** significativité au seuil de 1 %.

Champ : employeurs ayant recruté au moins un salarié en contrat aidé (CAE, CAV, CIE, CI-RMA) entre septembre et novembre 2006.

Source : Dares, enquête auprès des employeurs utilisateurs de contrats aidés.