

# BREF *Thématique*

Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile de France

## LES BÉNÉFICIAIRES DES CONTRATS AIDES DU SECTEUR MARCHAND (CUI-CIE) ET LEURS EMPLOYEURS ENTRE 2010 ET 2013

### **LES PRINCIPAUX RESULTATS**

- 31 700 chômeurs sont entrés en CUI-CIE chez un employeur francilien entre début 2010 et fin 2013.
- Le public francilien en CUI-CIE est majoritairement masculin, plutôt jeune ou senior et moins diplômé que la moyenne des actifs.
- Les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA) ne constituent qu'une faible partie du public car peu de contrats sont cofinancés par les Conseils généraux en comparaison des autres régions.
- L'Île-de-France s'est vu attribuer sur la période étudiée un peu plus de 12 % des crédits consacrés à la mesure au niveau national alors qu'elle regroupe près de 19 % des demandeurs d'emploi sans activité. Il en résulte que les demandeurs d'emploi franciliens accèdent nettement moins au CUI-CIE que ceux des autres régions.
- Une majorité des embauches franciliennes se font en CDI et à temps plein. Ce résultat a été obtenu avec des durées d'aide financière à l'employeur plus courtes et des taux de prise en charge un peu plus faibles que dans les autres régions métropolitaines.
- Les recrutements franciliens ont souvent lieu dans des établissements de très petite taille et dans les secteurs du commerce et de la restauration.
- Comme au niveau national, près d'un contrat sur trois est rompu avant la fin prévue du versement de l'aide financière à l'entreprise.
- Lorsque le CUI-CIE arrive à terme, les trois quarts des bénéficiaires occupent un emploi six mois après la sortie du dispositif. Ils sont moins d'un sur deux à être en emploi si le CUI-CIE a été rompu.
- Les sortants franciliens occupent des emplois moins précaires que ceux des autres régions et une grande partie des personnes en emploi salarié restent chez l'employeur qui les a recrutées en CUI-CIE.

*Le contrat unique d'insertion a remplacé les contrats issus de la loi de cohésion sociale de janvier 2005 à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010 en France métropolitaine et du 1<sup>er</sup> janvier 2011 dans les départements d'outre-mer. Le contrat unique d'insertion (CUI) se compose d'un contrat accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) dans le secteur non-marchand et d'un contrat initiative emploi (CUI-CIE) dans le secteur marchand.*

*La publication s'attache, tout d'abord, à décrire les caractéristiques des bénéficiaires franciliens du contrat initiative emploi (CUI-CIE) entrés dans le dispositif au cours des années 2010, 2011, 2012 et 2013, ainsi que celles de leurs employeurs.*

*Puis, elle analyse l'insertion professionnelle des bénéficiaires du CUI-CIE en Île-de-France à partir de l'enquête nationale réalisée sur la situation professionnelle des bénéficiaires six mois après la fin de leur contrat. Cette enquête est retraitée et enrichie de données administratives sur les caractéristiques du contrat, de l'employeur et du bénéficiaire par la Direction de l'animation de la Recherche, des études et des statistiques (Dares) du Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social.*



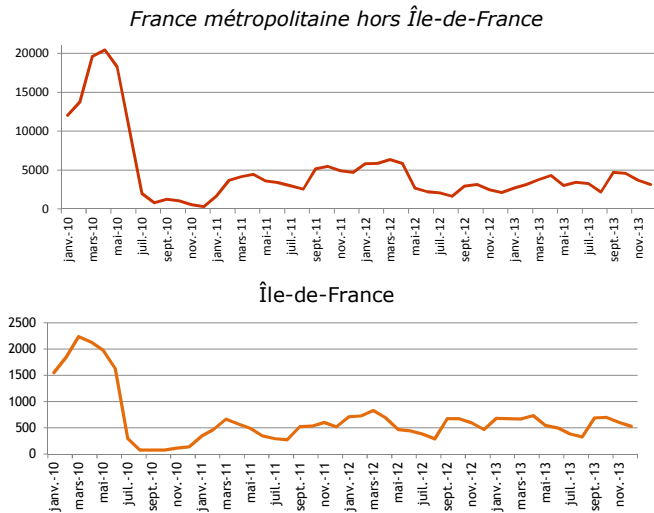
PRÉFET  
DE LA RÉGION  
D'ÎLE-DE-FRANCE

## Les bénéficiaires du CUI-CIE et leurs employeurs entre 2010 et 2013

▲ **Un démarrage rapide du CUI-CIE, puis une stabilisation des entrées à un niveau très inférieur**

Durant les années 2010, 2011, 2012 et 2013, 263 900 individus sont entrés en convention initiale d'un CUI-CIE en France métropolitaine dont 31 747 en Île-de-France, soit 12,0 % du total.

### Entrées mensuelles en convention initiale de CUI-CIE entre 2010 et 2013



Champ : Entrées en convention initiale de contrat unique d'insertion - contrat initiative emploi (CUI-CIE).  
Source : Fichier ASP/Dares - Traitement Direccte Île-de-France.

Les entrées dans le dispositif ont été très importantes au premier semestre 2010, puis ont fortement diminué dès le second semestre 2010. Les années suivantes, une stabilisation des entrées s'observe que ce soit au niveau francilien ou sur l'ensemble du territoire métropolitain.

Les variations des entrées ainsi que celles relatives à la composition du public du CUI-CIE sont guidées au niveau national par des circulaires définissant les objectifs d'entrées à réaliser au cours d'un semestre ou dans l'année et les enveloppes budgétaires qui peuvent être mobilisées, ainsi que leur répartition entre les régions.

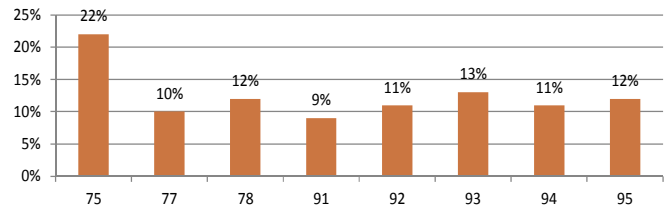
Au cours des quatre années, la part de la région Île-de-France dans les entrées nationales en convention initiale a un peu augmenté, conformément à la hausse de l'objectif à réaliser pour la région.

Ces orientations nationales sont complétées par des arrêtés régionaux afin d'encadrer aussi bien les taux de prise en charge, les durées moyennes de prise en charge, la durée hebdomadaire de prise en charge du contrat ou encore les publics prioritaires (cf. encadré p5 sur les arrêtés préfectoraux franciliens depuis 2010).

Au niveau régional des décisions préfectorales sont également prises afin de définir la répartition de l'objectif régional entre les départements. Celle-ci tient compte du nombre de demandeurs d'emploi y résidant, et de leurs caractéristiques, mais aussi de la densité du tissu d'entreprises. Il en résulte que Paris est le département aux objectifs annuels les plus élevés, ce qui explique en bonne partie que les établissements parisiens aient été, de 2010 à 2013, les principaux employeurs de salariés en CUI-CIE. Leur poids respectif dans les entrées d'Île-de-France a toutefois varié, avec une progression de la part des employeurs de la Seine-Saint-Denis qui réalisent en

2013 quasiment autant de recrutements qu'à Paris.

### Répartition départementale des entrées en CUI-CIE selon le lieu d'implantation de l'établissement



Champ : Entrées en convention initiale de CUI-CIE entre 2010 et 2013 en Île-de-France.

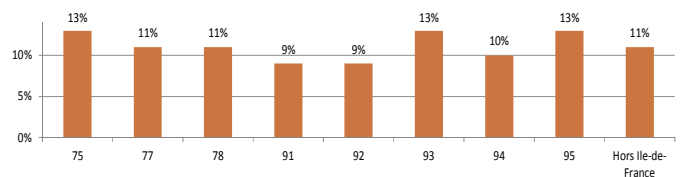
Source : Fichier ASP/Dares - Traitement Direccte Île-de-France.

La part des bénéficiaires d'Île-de-France résidant à Paris est nettement inférieure à la part des employeurs parisiens. Ainsi, seuls 36 % des bénéficiaires recrutés par un employeur parisien résident à Paris.

Parmi les bénéficiaires résidant en Île-de-France, ce sont les bénéficiaires Alto-Séquanais qui sont le moins recrutés par un employeur de leur département de résidence. Ainsi, seuls 46 % sont embauchés par des employeurs Alto-Séquanais. A l'inverse, les bénéficiaires résidant dans les Yvelines sont ceux qui sont le plus recrutés au sein de leur département de résidence.

Parmi les bénéficiaires recrutés par des employeurs franciliens, 11 % résident hors d'Île-de-France.

### Répartition départementale des bénéficiaires recrutés en Île-de-France selon leur lieu de résidence



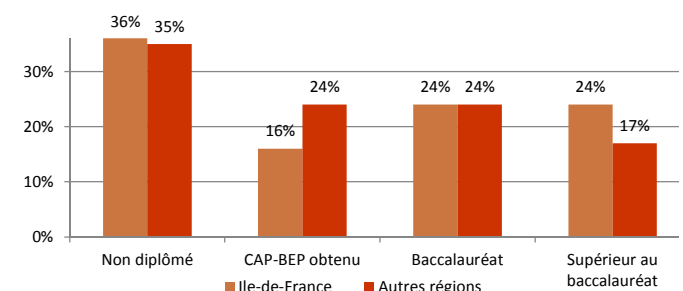
Champ : Bénéficiaires entrés en convention initiale de CUI-CIE entre 2010 et 2013, recrutés par des employeurs franciliens.

Source : Fichier ASP/Dares - Traitement Direccte Île-de-France.

▲ **Un public plutôt masculin, jeune ou senior, rarement diplômé du supérieur**

Comme dans les autres régions, les bénéficiaires franciliens sont majoritairement des hommes (60 % en Île-de-France contre 57 % dans les autres régions). 76 % d'entre eux ont un niveau équivalent ou inférieur au baccalauréat contre 83 % dans les autres régions. Cette différence tient au niveau de formation plus élevé des demandeurs d'emploi franciliens. Ainsi sur la période, 67 % des demandeurs d'emploi franciliens de catégorie A ont un niveau de diplôme équivalent ou inférieur au baccalauréat contre près de 80 % dans les autres régions.

### Répartition du niveau de formation des bénéficiaires entrés en CUI-CIE entre 2010 et 2013

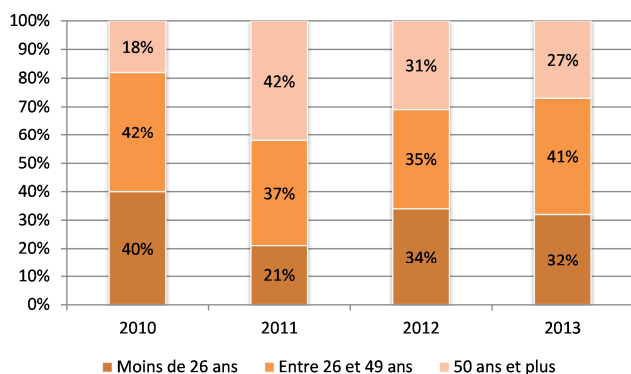


Champ : Bénéficiaires entrés en convention initiale de CUI-CIE entre 2010 et 2013.  
Source : Fichier ASP/Dares - Traitement Direccte Île-de-France.

Suivant le lieu de résidence apparaissent des écarts sensibles dans les niveaux de formation, corrélés aux différences départementales dans les profils des demandeurs d'emploi. Ainsi, 39 % des bénéficiaires parisiens ont un niveau supérieur au baccalauréat, contre seulement 17 % des Séquanos-dyonisiens ou 18 % des Seine-et-marnais. C'est également en Seine-Saint-Denis que réside la plus grande proportion de bénéficiaires non diplômés de la région.

Le CUI-CIE s'adresse le plus souvent aux chômeurs en début ou en fin de carrière, moins aux personnes en milieu de vie active. Les moins de 26 ans et les 50 ans et plus représentent 61 % des bénéficiaires de la mesure. En moyenne, les franciliens sont plus âgés que dans les autres régions.

**Structure par âge des bénéficiaires d'Île-de-France selon leur année d'entrée en CUI-CIE**



Champ : Bénéficiaires entrés en convention initiale de CUI-CIE entre 2010 et 2013, recrutés par des employeurs franciliens.

Source : Fichier ASP/Dares – Traitement Direccte Île-de-France.

Les orientations fixées dans les arrêtés régionaux expliquent les évolutions de l'âge des bénéficiaires sur la période. En 2010, le dispositif francilien est davantage axé sur les jeunes, alors que l'année 2011 se distingue par un recentrage autour des seniors entraînant une forte hausse de ces derniers et une baisse importante des moins de 26 ans parmi les bénéficiaires. Les années 2012 et 2013 se caractérisent par une stabilisation de la part de ces deux groupes de population à des niveaux intermédiaires.

Les travailleurs handicapés sont moins représentés parmi les bénéficiaires franciliens (3 %) que dans les autres régions (6 %). Ce constat s'explique en partie par la plus faible présence des travailleurs handicapés parmi les demandeurs d'emploi franciliens que dans les autres régions.

### ▲ Des durées d'inscription à Pôle emploi diversifiées

Les demandeurs d'emploi de longue durée constituent l'un des publics cibles de la mesure. Si 9 bénéficiaires sur 10 étaient inscrits à Pôle emploi avant d'entrer en CUI-CIE, les demandeurs d'emploi inscrits sans interruption depuis au moins un an ne représentent toutefois que la moitié d'entre eux sur l'ensemble de la période, dont 22 % inscrits depuis au moins deux ans. À l'inverse, un peu plus d'un inscrit à Pôle emploi sur trois l'était depuis moins de six mois.

Les données disponibles dans les formulaires CERFA semblent toutefois montrer une nette évolution sur ce point. En 2010, près de la moitié des bénéficiaires avait moins de 6 mois d'ancienneté d'inscription. En 2013 leur proportion n'est plus que de 21 % alors que les demandeurs d'emploi de longue durée représentent 67 % des bénéficiaires dont 32 % de demandeurs d'emploi de très longue durée<sup>2</sup>.

### ▲ Un faible taux d'accès des demandeurs d'emploi franciliens au CUI-CIE

Au regard du nombre de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi, les flux annuels d'entrée en CUI-CIE sont faibles et ne peuvent donc concerner qu'une part très minoritaire des chômeurs. Ce phénomène est encore plus prononcé pour les demandeurs d'emploi franciliens de catégorie A qui y accèdent près de deux fois moins que ceux des autres régions, compte tenu de la part de l'enveloppe budgétaire nationale attribuée à la région : plus de 12 % des crédits métropolitains alors que la région regroupe 19 % des demandeurs d'emploi.

Néanmoins, les demandeurs d'emploi de catégorie A âgés d'au moins 50 ans et les moins de 26 ans, ainsi que ceux ayant un niveau de formation qui n'excède pas le baccalauréat ont plus de chances d'accéder à la mesure que les autres demandeurs d'emploi franciliens.

### ▲ Peu de contrats cofinancés par les Conseils généraux, d'où un nombre réduit de bénéficiaires du RSA en CUI-CIE

Des conventions annuelles d'objectifs et de moyens (CAOM) peuvent être signées entre l'Etat et les Conseils généraux, dans lesquelles ces derniers s'engagent à prendre en charge une partie de l'aide financière apportée aux entreprises pour l'embauche d'un nombre donné de bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA).

Sur la période étudiée (2010 à 2013), des conventions ont été signées, au moins pour une partie des années considérées, avec sept Conseils généraux sur les huit franciliens.

La part des contrats cofinancés dans le cadre des CAOM est toutefois nettement inférieure en Île-de-France (4 %) à celle observée dans les autres régions (9 %). C'est également le cas de la part des bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA) embauchés en CUI-CIE par des employeurs franciliens, 9 % en Île-de-France contre 13 % dans les autres régions.

On observe néanmoins au cours des quatre années une augmentation conjointe de la part des CAOM et des bénéficiaires du RSA embauchés par des employeurs franciliens. Les départements des Yvelines et de Paris enregistrent à la fois les plus fortes proportions de bénéficiaires du RSA et de contrats signés dans le cadre des CAOM.

Au regard du nombre de demandeurs d'emploi de catégorie A bénéficiaires du RSA résidant dans chaque département, le taux d'accès au CUI-CIE dans un contrat cofinancé par le Conseil général est le plus élevé dans les Yvelines et la Seine-et-Marne.

<sup>2</sup> On peut toutefois noter que les fichiers « Nostra » des demandeurs d'emploi qui, dans les motifs de sortie de Pôle emploi, distinguent les entrées en CUI-CIE, fournissent des informations sensiblement différentes. En 2013, 41% des sortants de Pôle emploi pour « reprise d'emploi en CUI-CIE » étaient inscrits à Pôle emploi depuis moins de 6 mois et 40 % seulement étaient demandeurs d'emploi de longue durée. Les données dans Nostra ne sont cependant pas exhaustives, une partie des sortants de Pôle emploi pour une entrée en CUI-CIE n'étant pas identifiés comme tels dans les fichiers Nostra. Ceci peut expliquer, partiellement, les différences de résultats entre ces deux sources.

**▲ Des durées d'aide plus courtes en Île-de-France et des taux de prise en charge un peu plus faibles ...**

La durée maximale de l'aide accordée aux employeurs pour le recrutement d'un salarié en CUI-CIE a été progressivement réduite dans les arrêtés préfectoraux successifs, compte tenu du plafonnement des crédits budgétaires consacrés à la mesure (cf. encadré p.5).

Il en est résulté des durées moyennes d'aide programmée de plus en plus courtes entre 2010 (9,5 mois) et 2013 (6,2 mois), entraînant une convergence de la durée de ces aides pour les contrats à durée déterminée (CDD) et les contrats à durée indéterminée (CDI). Ainsi en 2013, l'aide financière était de six mois dans 87 % des CDD et 90 % des CDI.

La durée programmée de l'aide financière accordée en Île-de-France est, sur l'ensemble de la période, nettement plus courte que dans les autres régions (12,2 mois en 2010 et 9,5 mois en 2013). L'écart a même eu tendance à augmenter.

Le taux moyen de prise en charge financière par rapport au niveau du SMIC est également un peu plus faible en Île-de-France : 34 % contre 37 % dans les autres régions. Et ce taux moyen a eu tendance à baisser sur la période, dans la région comme ailleurs.

**▲ ...Mais une majorité de CDI à temps plein**

Malgré ces conditions financières moins favorables pour les entreprises franciliennes, la qualité des contrats conclus n'en a pas souffert si l'on se réfère au type de contrat accordé (CDI ou CDD) et à la durée hebdomadaire de travail obtenue par le salarié.

Sur l'ensemble du territoire métropolitain, une hausse du recours au temps partiel est constatée au cours des quatre années. Néanmoins, une nette majorité des contrats sont signés pour une durée hebdomadaire de 35 heures ou plus, quelles que soient les années.

Cette proportion de contrats à temps complet est encore supérieure en Île-de-France (79 %), où très peu de contrats sont signés pour une durée hebdomadaire de seulement 20 heures (8 %). La durée hebdomadaire moyenne travaillée est donc proche d'un temps complet : 33,2 heures dans la région contre 32,2 heures dans les autres régions.

Les bénéficiaires sont principalement embauchés en CDI ; seuls 27 % sont recrutés en CDD en Île-de-France contre 36 % dans les autres régions.

Toutefois, sur les quatre années étudiées, la part des CDD augmente progressivement parmi les contrats franciliens alors qu'elle tend à diminuer dans les autres régions.

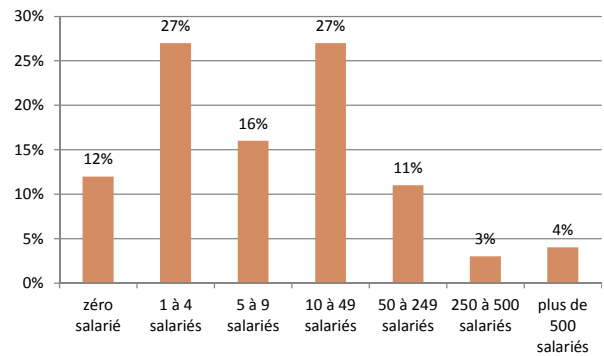
**▲ Des établissements employeurs souvent de très petite taille**

Au regard de la structure du tissu des entreprises franciliennes les établissements utilisateurs de CUI-CIE ont plusieurs traits spécifiques.

La caractéristique la plus marquante est leur très petite taille. Plus de la moitié des embauches se réalisent dans des établissements de moins de 10 salariés, dont bon nombre n'avaient aucun salarié auparavant, alors que les établissements franciliens de 1 à 9 salariés n'emploient que 20 % des salariés du secteur privé travaillant dans la région.

A l'inverse, les établissements d'au moins 250 salariés ne recrutent que 7 % des salariés en CUI-CIE mais ils regroupent plus de 30 % des emplois.

**Répartition des CUI-CIE selon la taille des établissements franciliens employeurs**

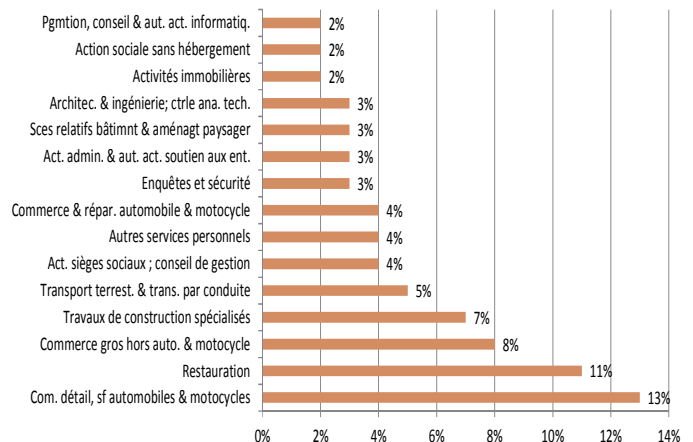


Champ : Bénéficiaires entrés en convention initiale de CUI-CIE entre 2010 et 2013, recrutés par des employeurs franciliens.  
Source : Fichier ASP/Dares – Traitement Direccte Île-de-France.

**▲ Prédominance du commerce et de la restauration**

Comme on l'a vu, les employeurs de CUI-CIE continuent de recruter principalement en contrat à durée indéterminée malgré la baisse de l'aide financière qui s'attache à la mesure. Cependant, la garantie de stabilité apportée aux bénéficiaires de CUI-CIE par un recrutement en CDI doit être relativisée. Les embauches se font en effet assez souvent dans des secteurs où l'emploi en CDI est relativement instable (Bref thématique n°38, 2013<sup>3</sup>). Ainsi, près d'un tiers des bénéficiaires du CUI-CIE sont recrutés dans les secteurs d'activité du commerce de détail (13 %), de la restauration (11 %) et du commerce de gros (8 %).

**Secteurs en Île-de-France recrutant plus de 600 bénéficiaires sur la période**



Champ : Bénéficiaires entrés en convention initiale de CUI-CIE entre 2010 et 2013, recrutés par des employeurs franciliens.  
Source : Fichier ASP/Dares – Traitement Direccte Île-de-France.

<sup>3</sup> Bref Thématique, Direccte Île-de-France, N°38 – juillet 2013. « En 2012, les recrutements en contrat à durée indéterminée n'ont pas retrouvé leur niveau de 2007 en Île-de-France. Les mouvements de main d'œuvre dans les établissements de 10 salariés et plus du secteur privé en Île-de-France entre 2007 et 2012 ».

Parmi ces trois secteurs, la restauration se caractérise par un public jeune (60 % de moins de 26 ans), non diplômé (47 % de non diplômés), embauché en très grande partie (85 %) en CDI et avec beaucoup de temps partiel (48 %). Mais c'est aussi l'un des secteurs où les risques de rupture, toutes choses égales par ailleurs, sont les plus élevés (cf. partie suivante p6). Ce secteur se distingue également par un fort taux d'utilisation du dispositif. Si l'on compare le nombre de recrutements en CUI-CIE au cours de cette période de quatre ans au nombre de salariés du secteur, on aboutit à un ratio de près de 2 % contre 0,7 % tous secteurs confondus. En outre, la distribution des métiers exercés par les bénéficiaires est très concentrée. Trois métiers regroupent 73 % des bénéficiaires du secteur : employé polyvalent de restauration, serveur en restauration, cuisinier.

Le commerce de gros se caractérise quant à lui par un public plus diplômé (35 % ont un niveau de formation supérieur au baccalauréat), plus âgé (37 % de seniors) et très peu d'embauches à temps partiel (11 %). Les deux principaux métiers exercés en CUI-CIE sont l'assistantat commercial et le magasinage et préparation de commandes, mais ils ne regroupent que 21 % des effectifs du secteur.

Le commerce de détail recrute un public peu diplômé (38 % de non diplômés) et jeune (41 % de moins de 26 ans). La place des femmes (49 % des recrutements) y est nettement plus forte qu'en moyenne en CUI-CIE. 43 % des bénéficiaires sont regroupés dans trois métiers : la mise en rayon libre-service, la vente en habillement et accessoires de la personne et l'hôte de caisse.

### Les arrêtés préfectoraux franciliens concernant les CUI-CIE et la période de l'étude

Les arrêtés préfectoraux déterminent les taux de prise en charge, les durées maximales et, éventuellement, les durées moyennes de prise en charge des conventions, les durées hebdomadaires maximales de prise en charge ou encore les publics prioritaires. Sur la période étudiée douze arrêtés préfectoraux ont été pris en Île-de-France concernant les CUI-CIE.

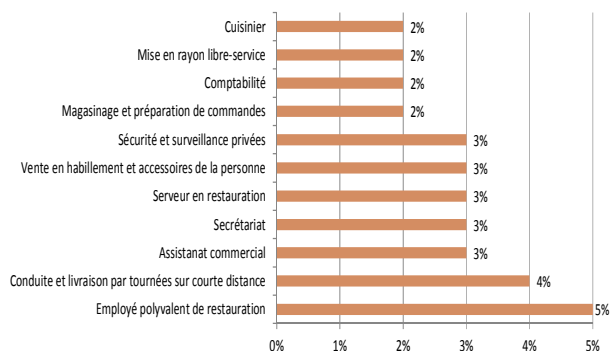
La durée hebdomadaire maximale de prise en charge est demeurée fixée à 35 heures pendant les quatre années alors que les durées maximales des conventions ont diminué. Les taux de prise en charge ont également évolué au cours de la période : apparition du taux de 25 % et disparition du taux de 45 % dans l'arrêté de juin 2010, réintroduction du taux de 45 % dans l'arrêté de décembre 2011, apparition du taux de 30 % à la place du taux de 35 % dans l'arrêté de juillet 2012. Les publics donnant droit à ces divers taux ont également évolué.

Arrêtés	Publics cibles	Taux de prise en charge en % du SMIC horaire brut	Durée maximale des conventions
n° 2009-1722 du 16/12/2009	Personnes en difficulté pour accéder à un emploi	35 % (b)	9 mois (**)
	Résidents dans les Zones urbaines Sensibles (ZUS); Travailleurs handicapés (TH); Seniors (50 ans et plus) Jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi. La condition d'attribution de l'aide pour les jeunes est subordonnée à la conclusion d'un CDD de 6 mois minimum ou d'un CDI et sur la base d'une durée hebdomadaire minimale de 30 heures	45 % (m)	12 mois
n° 2010-524 du 01/06/2010	Personnes en difficulté pour accéder à un emploi	25 % (b)	8 mois
	Résidents dans les ZUS; TH; Seniors; Chômeurs arrivant en fin de droit à l'assurance chômage; Bénéficiaires de l'ASS Jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi. La condition d'attribution de l'aide pour les jeunes est subordonnée à la conclusion d'un CDD de 6 mois minimum ou d'un CDI et sur la base d'une durée hebdomadaire minimale de 30 heures	35 % (m) (*)	12 mois
n° 2010-722 du 29/07/2010	Bénéficiaires du RSA dans le cadre des conventions annuelles d'objectifs et de moyens (CAOM)	25 % (b) (*)	6 mois (**)
	Demandeurs d'emploi en fin de droits à l'assurance chômage, âgés de 50 ans et plus	35 % (m)	8 mois
n° 2010-1042 du 12/10/2010	Bénéficiaires du RSA dans le cadre des CAOM	25 % (b) (*)	6 mois (**)
	Demandeurs d'emploi (DE) âgés de 50 ans et plus	35 % (m)	8 mois
n° 2010-1492 du 28/12/2010	Demandeurs d'emploi de longue durée (DELD); Bénéficiaires du RSA-socle dans le cadre des CAOM	25 % (b) (*)	6 mois
	Jeunes résidant dans les ZUS; Seniors	35 % (m)	8 mois
n° 2011-293 du 23/03/2011	DELD	25 % (b)	6 mois
	Jeunes résidant dans les ZUS; Seniors; TH; Bénéficiaires du RSA-socle dans le cadre des CAOM	35 % (m) (*)	8 mois
n° 2011290-0015 du 17/10/2011	DELD	25 % (b)	6 mois
	Jeunes suivis par les missions locales (ML); Jeunes résidant dans les ZUS; DE seniors; DE bénéficiaires de l'obligation d'emploi des TH; Bénéficiaires du RSA-socle dans le cadre des CAOM	35 % (m) (*)	8 mois
n° 2011357-0003 du 23/12/2011	DELD; Bénéficiaires du RSA	25 % (b)	6 mois
	Jeunes suivis par les ML; Jeunes résidant dans les ZUS; DE seniors; TH; Bénéficiaires de l'allocation adulte handicapé (AAH); Personnes placées sous main de justice	35 % (b)	
	Bénéficiaires du RSA dans le cadre des CAOM	45 % (m) (*)	8 mois
n° 2012200-0005 du 18/07/2012 & n° 2013053-005 du 22/02/2013	DELD (inscrits à Pôle emploi au moins 12 mois sur les 24 derniers mois); Bénéficiaires du RSA	25 % (b)	6 mois
	Jeunes suivis par les ML; Jeunes résidant dans les ZUS; DE seniors; TH; Bénéficiaires de l'AAH; Personnes placées sous main de justice; Personnes sortant d'un CAE chantier d'insertion ou d'un CDDI	30 % (b)	
	Bénéficiaires du RSA dans le cadre des CAOM	45 % (m) (*)	8 mois
n° 2013116-0002 du 26/04/2013 & n° 2013317-0003 du 13/11/2013	DELD (inscrits à Pôle emploi au moins 12 mois sur les 24 derniers mois); Bénéficiaires du RSA; Personnes rencontrant des difficultés particulières d'insertion visées dans l'instruction du 30/01/2013 destinée à faciliter l'accès au travail des ressortissants bulgares et roumains	25%	6 mois
	Jeunes suivis par les ML; Jeunes résidant dans les ZUS; DE seniors; TH; Bénéficiaires de l'AAH; Personnes placées sous main de justice; Personnes sortant d'un CAE chantier d'insertion ou d'un CDDI	30%	
	Bénéficiaires du RSA socle dans le cadre des CAOM	45 % (*)	8 mois

Notes : (\*) : Sauf taux plus élevé pris en charge par le Conseil général ;  
(\*\*) : Au maximum 24 mois pour les bénéficiaires du RSA dans le cadre de la négociation de CAOM avec les conseils généraux et en accord avec les SPED ;  
(b) : Taux de base ;  
(m) : Taux majoré.

Peu d'autres métiers apparaissent dans la liste des métiers très souvent exercés en CUI-CIE : quelques métiers administratifs (secrétariat, comptabilité) ; la livraison sur courte distance ; la sécurité et la surveillance.

**Métiers le plus souvent exercés (plus de 600 bénéficiaires sur la période)**



Champ : Bénéficiaires entrés en convention initiale de CUI-CIE entre 2010 et 2013, recrutés par des employeurs franciliens.  
Source : Fichier ASP/Dares – Traitement Direccte Île-de-France.

### ▲ Un taux élevé de rupture anticipée

Qu'ils aient été conclus en CDI ou en CDD, une partie des CUI-CIE donnent lieu à une rupture anticipée, c'est-à-dire avant la fin de la période pendant laquelle l'aide de l'Etat a été programmée.

Le taux global de rupture anticipée sur la période étudiée<sup>4</sup> se situe à 29 % en Île-de-France, soit un taux très proche de la moyenne nationale (30 %).

Les caractéristiques des salariés en CUI-CIE, de leur contrat et de leurs employeurs<sup>5</sup> devraient conduire à des ruptures moins nombreuses en Île-de-France que dans les autres régions. Cependant, toutes choses égales par ailleurs, le risque de rupture apparaît plus élevé dans la région.

Le même type d'analyse mené cette fois pour les seuls contrats franciliens met en évidence que les bénéficiaires embauchés en CDI, recrutés dans les secteurs du commerce de détail, de la restauration et de l'hébergement et ayant moins de 26 ans ont plus de risques de connaître une rupture de contrat avant la fin prévue. En revanche, les demandeurs d'emploi de longue et très longue durée ont moins de risques de rupture que les autres bénéficiaires.

Si le fait de travailler dans un établissement de moins de 10 salariés réduit la probabilité de sortie précoce par rapport aux autres établissements, avoir un temps partiel de plus de 20 heures par semaine accroît cette probabilité par rapport au fait d'occuper un emploi à temps complet.

Plus la durée programmée de l'aide financière est longue plus les risques de rupture avant la fin de cette aide sont élevés. Enfin, de légères différences existent suivant la localisation de l'employeur. Entre autres, travailler dans les Yvelines accroît la probabilité de sortir avant le terme de la convention par rapport à

travailler dans un établissement parisien.

### ▲ Une prolongation très rare de l'aide financière accordée à l'entreprise

La gestion du CUI-CIE se distingue nettement de celle du CUI-CAE en ce qu'il est très rare que la convention initiale définissant la durée de l'aide financière pour l'insertion professionnelle accordée à l'entreprise pour l'embauche du salarié donne lieu, au terme de cette convention, à un avenant prolongeant la durée du contrat aidé.

Ce constat est vrai au niveau national. Il l'est encore plus en Île-de-France où les renouvellements de l'aide n'ont concerné que 0,4 % des contrats contre 2,5 % dans les autres régions. Le taux de renouvellement est un peu plus élevé pour les CUI-CIE conclus en CDD (0,7 %), mais il reste très faible.

Au total, la durée réelle moyenne pendant laquelle le salarié est en contrat aidé est nettement plus faible en Île-de-France que dans les autres régions : 6,3 mois contre 8,2 mois.

Cela résulte à la fois d'une durée beaucoup plus courte de l'aide programmée, de la rareté des renouvellements et d'un taux de rupture anticipée équivalent à ceux des autres régions. La différence est particulièrement marquée pour les contrats à durée indéterminée (6,3 mois en Île-de-France contre 9,3 mois dans les autres régions) alors qu'en CDD les durées sont comparables.

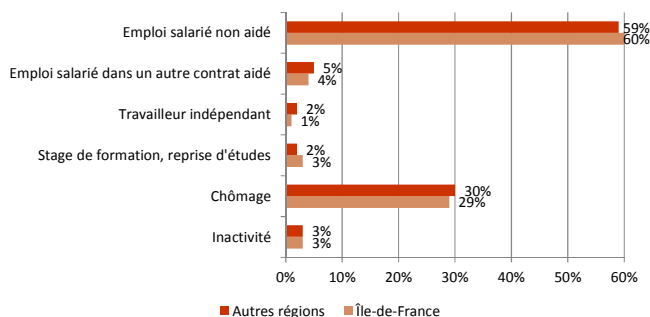
### L'insertion professionnelle à l'issue du CUI-CIE

#### ▲ Près de 2/3 des sortants franciliens sont en emploi six mois après la fin de leur contrat

Six mois après leur sortie de CUI-CIE, 60 % des bénéficiaires franciliens occupent un emploi salarié non aidé et 4 % ont retrouvé un autre emploi aidé.

En revanche, 29 % sont au chômage et 3 % ont renoncé à rechercher un emploi et sont devenus inactifs. Ces chiffres sont comparables à ceux des autres régions.

**Situation professionnelle six mois après la fin du CUI-CIE**



Source : Enquêtes sortants de contrats aidés, ASP/Dares - Traitement Direccte Île-de-France.

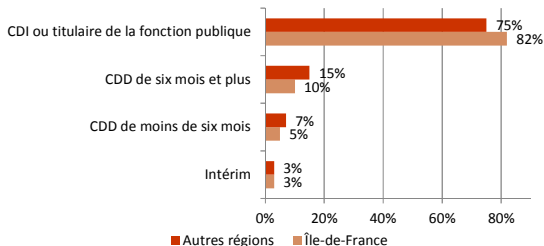
<sup>4</sup> Afin d'évaluer convenablement les taux de renouvellement et de rupture, l'analyse se limite désormais aux bénéficiaires dont le dernier contrat (convention initiale ou renouvellement) a débuté avant le 1<sup>er</sup> juillet 2013, et a pris fin avant la fin de l'année 2013.

<sup>5</sup> Sont prises en compte pour ce raisonnement « toutes choses égales par ailleurs » les variables suivantes : l'âge, le sexe et le niveau de formation du salarié, sa durée d'inscription à Pôle emploi ou de chômage, sa situation vis-à-vis du RSA, son contrat de travail en CUI-CIE, son temps de travail hebdomadaire, la durée de l'aide financière de l'Etat, la taille et le secteur d'activité de l'établissement employeur et, pour la comparaison interne à l'Île-de-France, la localisation départementale.

## ▲ Les sortants franciliens occupent des emplois moins précaires que ceux des autres régions

Parmi les personnes en emploi salarié, aidé ou non, 82 % sont en CDI ou titulaires de la fonction publique en Île-de-France contre 75 % dans les autres régions.

### Types de contrats de travail des personnes en emploi salarié (aidé ou non)



Source : Enquêtes sortants de contrats aidés, ASP/Dares - Traitement Direccte Île-de-France.

10 % des sortants franciliens (contre 15 % dans les autres régions) sont dans une situation intermédiaire entre grande précarité et stabilisation dans l'emploi, avec un CDD de six mois ou plus, et seulement 8 % sont dans un emploi très précaire (intérim ou CDD court) contre 10 % sur le reste du territoire.

De plus, le temps partiel est moins fréquent parmi les sortants franciliens en emploi salarié que dans les autres régions : 15 % travaillent à temps partiel contre 23 % dans les autres régions.

## ▲ Une grande partie des personnes en emploi sont chez le même employeur

En Île-de-France, comme dans les autres régions, les personnes en emploi salarié sont restées principalement (63 %) chez le même employeur.

Les personnes en emploi salarié restées chez le même employeur sont plus souvent en CDI et sont moins fréquemment dans un autre contrat aidé que celles ayant changé d'employeur.

## ▲ L'influence des caractéristiques individuelles des bénéficiaires franciliens sur leur insertion professionnelle

En Île-de-France, les bénéficiaires du RSA, les résidents en zone urbaine sensible (ZUS) ou encore les personnes les plus éloignées de l'emploi (demandeurs d'emploi de très longue durée (DETLD)) au moment de l'entrée en CUI-CIE, ont des taux d'insertion dans l'emploi plus faibles que les autres.

Les personnes ayant rompu de façon anticipée leur CUI-CIE ont un taux d'insertion professionnelle moindre

que ceux n'étant pas sortis précocement du dispositif.

Les bénéficiaires ayant signé un CUI-CIE en CDD sont également moins bien insérés que les autres six mois après la sortie du dispositif.

Enfin, plus le diplôme est élevé plus le taux d'insertion dans l'emploi est important. Ces constats sont confirmés au travers d'une analyse toutes choses égales par ailleurs réalisée au niveau francilien.

### Les facteurs influençant la situation professionnelle (emploi non aidé ou emploi salarié stable) six mois après la sortie du dispositif

Afin d'évaluer l'efficacité du dispositif sur l'insertion professionnelle, des analyses « toutes choses égales par ailleurs » ont été réalisées permettant de mettre en évidence les principales caractéristiques individuelles ou professionnelles ayant facilité l'accès à un emploi non aidé<sup>6</sup> ou à un emploi salarié stable<sup>7</sup> six mois après la sortie du CUI-CIE.

Certaines caractéristiques des individus à leur entrée en CUI-CIE constituent des freins à l'accès à un emploi non aidé (ou à un emploi salarié stable) : être demandeur d'emploi de très longue durée (et être demandeur d'emploi de longue durée (DELD) uniquement pour l'accès à un emploi non aidé), être bénéficiaire de minima sociaux, être résident en ZUS, être reconnu travailleur handicapé.

Les principales caractéristiques individuelles, à l'exception du sexe, influencent l'insertion professionnelle. Ainsi, avoir un niveau de diplôme équivalent ou inférieur au bac par rapport à un niveau de diplôme supérieur au bac réduit les chances d'accès à un emploi non aidé (ou à un emploi salarié stable).

Si être âgé de moins de 50 ans à la sortie du dispositif accroît les chances d'être en emploi non aidé, l'accès à un emploi salarié stable est uniquement facilité pour les individus âgés de 26 à 49 ans par rapport à ceux de 50 ans ou plus.

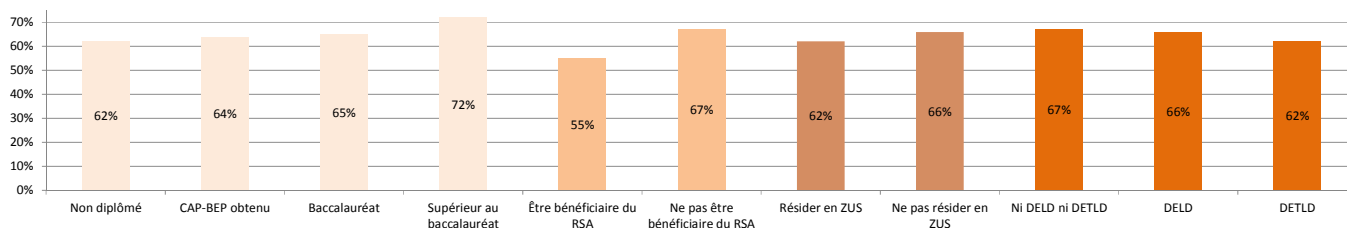
Les conditions dans lesquelles le CUI-CIE s'est déroulé affectent également la situation à la sortie du dispositif. Avoir signé un CUI-CIE en CDD ou à temps partiel réduit les chances d'être en emploi non aidé (ou en emploi salarié stable) ainsi qu'avoir rompu son CUI-CIE de façon prématurée.

En revanche, le fait d'avoir effectué le CUI-CIE dans un établissement de 10 salariés ou plus, d'être resté plus de six mois dans le dispositif ou d'avoir suivi une formation pendant le contrat aidé facilite l'insertion sur le marché du travail (emploi non aidé et salarié stable).

L'effet constaté de la formation peut provenir aussi bien de l'effet bénéfique des formations suivies sur l'employabilité des individus concernés que de caractéristiques non observables plus favorables pour les personnes ayant accédé aux formations (degré de motivation...) ou les employeurs les ayant organisées (souhait de garder le bénéficiaire à l'issue du contrat...).

Enfin, les personnes ayant effectué leur CUI-CIE dans les secteurs de la construction, de l'hébergement et de la restauration, et des activités de services administratifs et de soutien ont moins de chances d'être en emploi non aidé (ou en emploi salarié stable) que ceux l'ayant effectué dans le secteur du commerce.

### Taux d'insertion francilien dans l'emploi selon certaines caractéristiques du bénéficiaire



Source : Enquêtes sortants de contrats aidés, ASP/Dares - Traitement Direccte Île-de-France.

<sup>6</sup> La notion d'emploi non aidé est utilisée pour les sortants du CUI-CIE étant en emploi six mois après la sortie du dispositif et occupant un emploi non aidé ou étant travailleur indépendant.

<sup>7</sup> La notion d'emploi salarié stable est utilisée pour les sortants du CUI-CIE étant en emploi six mois après la sortie du dispositif et occupant un emploi salarié non aidé en CDI ou comme agent titulaire de la fonction publique.

## **Méthodologie**

L'Agence de services et de paiement (ASP) instruit et administre pour le compte de l'Etat les dossiers des contrats aidés visant à faciliter l'insertion des publics en difficulté sur le marché du travail.

### **Description des bénéficiaires de CUI-CIE et de leurs employeurs :**

Les fichiers utilisés sont transmis par l'ASP à la Dares qui procède à des retraitements. Les données exploitées sont issues du fichier ASP/Dares à fin mai 2014 et portent sur les entrées en convention initiale en CUI-CIE entre 2010 et 2013, sauf dans la partie analysant les renouvellements et les ruptures où le champ porte sur les individus entrés en convention initiale ou en renouvellement au plus tard le 30 juin 2013 et étant à la fin de l'année 2013 sortis du dispositif.

Les pourcentages indiqués correspondent à ceux de l'ensemble de la période sauf mention contraire.

Afin de fiabiliser les données exploitées, des appariements ont été réalisés avec CLAP 2011 dans le cadre de l'étude de la taille des établissements et du tissu économique francilien, et avec Siene pour l'analyse des secteurs principalement employeurs de CUI-CIE en Île-de-France. Au niveau francilien à défaut des informations contenues dans Siene ou CLAP 2011 et pour le reste du territoire, les informations utilisées pour la taille et le secteur de l'établissement sont issues du fichier ASP/Dares.

Dans la partie portant sur l'analyse des ruptures, des modèles logistiques ont été réalisés afin de mettre en évidence les effets des caractéristiques professionnelles et individuelles sur la probabilité de sortir du dispositif avant la fin prévue dans la convention (convention initiale ou renouvellement), tout d'abord au niveau francilien, et ensuite au niveau métropolitain afin de comparer la situation des bénéficiaires employés en Île-de-France à ceux du reste du territoire métropolitain.

Les caractéristiques professionnelles introduites sont : la durée d'inscription à Pôle emploi ou de chômage du bénéficiaire, sa situation vis-à-vis du RSA, son contrat de travail en CUI-CIE, son temps de travail hebdomadaire, la durée de l'aide financière de l'Etat, la taille et le secteur d'activité de l'établissement employeur et, pour la comparaison interne à l'Île-de-France, la localisation départementale.

Les caractéristiques individuelles prises en compte sont : l'âge, le sexe et le niveau de formation.

### **Description de l'insertion professionnelle des bénéficiaires six mois après leur sortie du dispositif :**

Les données utilisées proviennent de l'enquête réalisée par l'ASP sur la situation professionnelle des bénéficiaires six mois après la fin de leur contrat, et retraitée et enrichie par la Dares de données administratives sur les caractéristiques du contrat, de l'employeur et du bénéficiaire.

Dans l'analyse, un regroupement des années 2010, 2011 et 2012 (dernière année disponible) a été effectué ce qui permet de réaliser des comparaisons plus fines des résultats d'insertion professionnelle selon différents critères. Ainsi, l'analyse a porté sur les réponses de 7 240 franciliens ayant achevé leur CUI-CIE au cours de ces trois années. Les réponses des bénéficiaires ont été pondérées par la Dares pour tenir compte des taux de réponse différents selon les caractéristiques des personnes enquêtées et éliminer ainsi d'éventuels biais dans les résultats.

Divers facteurs peuvent influencer la probabilité d'être en emploi non aidé (ou en emploi salarié stable) six mois après la sortie du CUI-CIE :

- les caractéristiques individuelles (âge à la sortie du dispositif, sexe, niveau de diplôme) ;
- les caractéristiques avant l'entrée dans le dispositif (être bénéficiaire de minima sociaux ou non, durée d'inscription à Pôle emploi ou de chômage du bénéficiaire, résider dans une ZUS ou non, être reconnu travailleur handicapé ou non) ;
- les caractéristiques professionnelles au cours du CUI-CIE (localisation de l'employeur, type de contrat (CDD/CDI), durée du temps de travail hebdomadaire (temps partiel/temps complet), secteur d'activité et taille de l'établissement, durée réelle passée dans le dispositif, avoir rompu de façon anticipée le contrat, avoir suivi une formation au cours du CUI-CIE).

Dans l'ensemble du document, l'analyse se situe, sauf mention contraire, au lieu de l'employeur enregistré par l'ASP. Les données au niveau national correspondent à celles de la France métropolitaine et les comparaisons sont réalisées entre la région Île-de-France et les autres régions métropolitaines.

Magali Recoules  
DIRECCTE d'Île-de-France / SESE

## **Direction régionale des entreprises, de la concurrence et de la consommation, du travail et de l'emploi d'Île-de-France**

19, rue Madeleine Vionnet – 93300 Aubervilliers – Tél. 01 70 96 13 00

Directeur de la publication : Laurent Vilboeuf

Réalisation : Service études, statistiques et évaluation / [dr-idf.statistiques@direccte.gouv.fr](mailto:dr-idf.statistiques@direccte.gouv.fr)

Diffusion : Service communication