



L'accompagnement et la formation des salariés en contrats aidés non marchands

Synthèse des résultats d'enquête

DRTEFP Ile-de-France

Octobre 2007

Un an après l'entrée en vigueur des nouveaux contrats aidés du plan de cohésion sociale, la DRTEFP d'Ile-de-France a effectué une évaluation régionale sur l'accompagnement et la formation des salariés en Contrat d'Accompagnement en Emploi (CAE) et en Contrat d'Avenir (CAV). Cette évaluation a été réalisée par le biais d'une enquête téléphonique auprès de 989 employeurs et salariés franciliens. L'objectif principal de cette enquête était de cerner les pratiques et les besoins des acteurs en matière d'accompagnement et de formation, afin d'aider le SPE à améliorer les offres de services existantes et à développer de nouvelles prestations adaptées aux besoins.

Les résultats de cette enquête sont ici présentés sous forme de fiches synthétiques, qui croisent une approche typologique pour les employeurs et comparative pour les salariés. Ces fiches, non exhaustives, ont vocation à offrir quelques points de repères, utiles pour mieux connaître l'existant et pour alimenter la définition de stratégies, susceptibles d'améliorer l'accompagnement et la professionnalisation des salariés en contrats aidés. La lecture de ces fiches pourra être complétée par celle du « *Supplément Bref N°8* » qui expose les résultats généraux de l'enquête (<http://www.europemploi-idf.org>).

*Chloé Mandelblat
Véronique Picard
DRTEFP Ile-de-France SEPES*

■ La méthodologie de l'enquête :

L'enquête a été réalisée par téléphone, en janvier 2007, auprès de 989 employeurs et salariés en CAE et contrats d'avenir, hors dispositifs spécifiques de chantiers d'insertion. Durant l'enquête, les salariés interrogés étaient en poste depuis au moins trois mois. De leur côté, les employeurs interrogés avaient au maximum 50 salariés embauchés en CAE et contrat d'avenir et au minimum un salarié en activité depuis plus de trois mois.

Echantillon des employeurs (520) :

- **Nature** : 269 associations, 103 collectivités (hors Conseil Généraux) et 148 établissements publics : établissements locaux d'enseignement (EPLÉ) et autres établissements publics (hôpitaux, EPIC, etc.).
- **Type de contrats utilisés** : 53% employeurs de CAE uniquement, 33% employeurs de contrat d'avenir uniquement et 7% employeurs de CAE et contrat d'avenir.
Afin de privilégier une analyse des résultats selon la nature des employeurs et les contrats utilisés (CAE ou contrat d'avenir), la DRTEFP a fait le choix de constituer un échantillon non représentatif de la structure réelle des employeurs (sureprésentation des employeurs de contrats d'avenir et des communes). Néanmoins, l'échantillon constitué regroupe plus d'un employeur francilien sur dix et permet d'appréhender, de manière générale, les pratiques et besoins de ces derniers.

Echantillon des bénéficiaires (469) :

- **Type de contrat** : 347 salariés en CAE et 230 salariés en contrat d'avenir.
- **Niveaux et âges** : les bénéficiaires interrogés sont également répartis entre le niveau infra V (49%) et supra V (51%). Trois tranches d'âges ont été retenues, avec la répartition suivante : moins de 30 ans : 25% / de 30 ans à 44 ans : 51% / plus de 44 ans : 34%.
Cet échantillon surestime la part des bénéficiaires de contrat d'avenir afin de pouvoir comparer les résultats par type de contrats. Les autres critères sont représentatifs des publics embauchés en contrat aidé.

■ Les principales caractéristiques des bénéficiaires et des employeurs de CAE et de contrat d'avenir en 2006 en Ile-de-France

		CAE	Contrat d'avenir
Publics	Chômeurs de très longue durée (2 ans)	38%	53%
	Bénéficiaire du RMI	14%	56%
	Bénéficiaire de l'ASS	5%	33%
	Travailleur handicapé (AAH)	8%	9%
	Jeunes - 30 ans	39%	20%
	Salariés de 30 ans à 44 ans	33%	50%
	Seniors (45 ans et +)	28%	30%
	Femmes	64%	67%
	Niveau de formation inférieur BEP-CAP	48%	46%
Employeurs	Associations	36%	27%
	Collectivités territoriales	11%	13%
	Etablissements publics (EPLÉ, hôpitaux, EPIC, etc...)	53%	60%
Durée moyenne du contrat		10 mois	1 an

Contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) : Contrat aidé à durée déterminée (de 6 à 12 mois, renouvelable deux fois) à destination des personnes rencontrant des difficultés particulières d'accès au marché du travail.

Contrat d'avenir (CAV) : Contrat aidé d'une durée de 24 mois et à destination des bénéficiaires de minima sociaux (RMI, ASS et API).

SOMMAIRE

Fiches Salariés :

- Résultats généraux p.5
- Résultat par types de contrats p.7
- Résultat par niveaux de formation p.9
- Résultat par tranches d'âges p.11

Fiches Employeurs :

- Résultats généraux p.13
- Résultats des associations p.17
- Résultats des communes et établissements de coopération intercommunale p.20
- Résultats des établissements publics p.23

Fiche Spécifique :

- Les salariés et les employeurs sans accompagnement ni formation p.26

RESULTATS GENERAUX SALARIES

PRINCIPAUX RESULTATS	
Accès au contrat	Une personne sur deux accède aux contrats aidés grâce à l'aide d'un conseiller. Dans sept cas sur dix, les conseils et mises en relation avec les employeurs sont réalisés par l'ANPE.
Accompagnement	Un salarié sur deux a un accompagnement social ou professionnel durant son emploi. La plupart du temps le suivi est réalisé exclusivement par l'employeur et il dure moins de 5h par mois. Qu'ils soient déjà suivis ou non, une majorité de salariés exprime un besoin d'accompagnement durant l'emploi.
Formation	Un salarié sur deux suit au moins une formation durant son emploi. Les actions d'adaptation aux postes sont les formations les plus fréquentes, tandis que le désir de qualification concerne un salarié sur quatre.
Perspectives & utilité	Le sentiment d'utilité et la satisfaction des salariés sont toujours plus élevés quand les personnes ont bénéficié d'accompagnement ou de formation.

L'ACCES AU CONTRAT :

Seulement une personne sur deux accède au CAE ou au contrat d'avenir grâce à l'aide d'un conseiller à l'emploi ou à l'insertion. Les autres embauches sont parfois issues de renouvellements, mais elles sont surtout le fruit de démarches et de relations directes entre le candidat et l'employeur. Ce dernier cas de figure étant particulièrement répandu auprès des jeunes de moins de 30 ans. Lorsque les personnes ont été orientées ou aidées dans la mise en relation avec l'employeur, dans sept cas sur dix, les conseils ont été dispensés par l'ANPE.

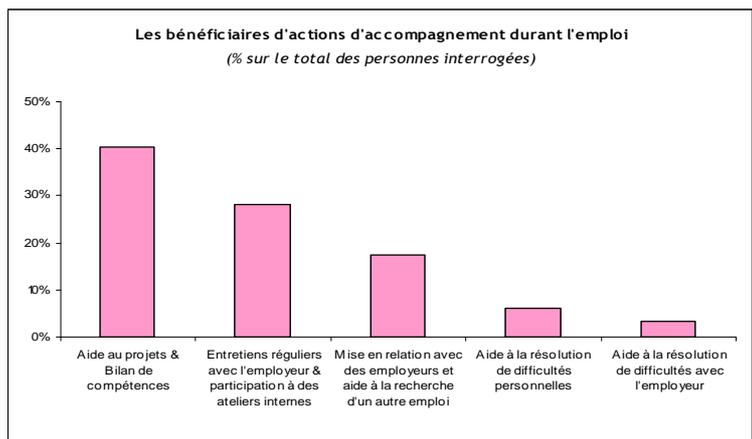
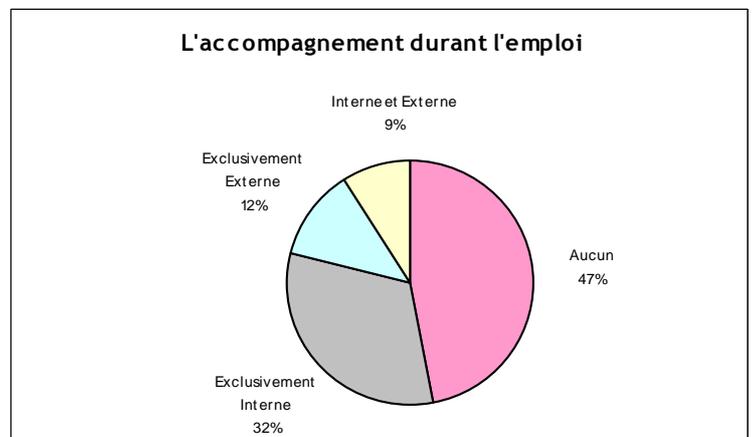
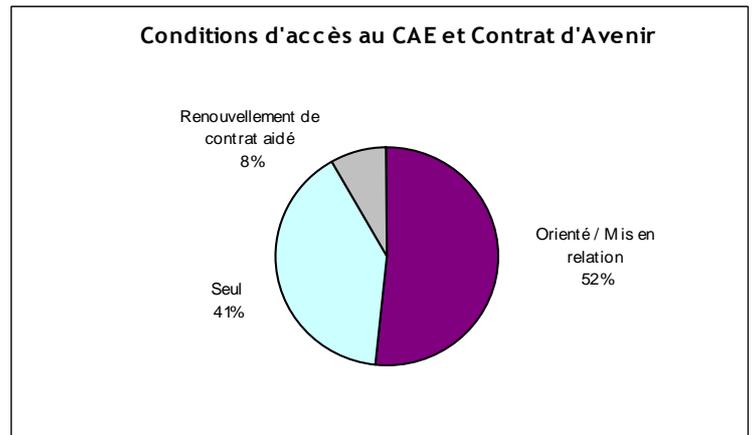
Avant leur embauche, les personnes qui bénéficiaient d'un accompagnement social ou professionnel régulier ont surtout été conseillées pour leurs démarches auprès des employeurs (54% ont reçu une aide pour la rédaction des CV ou de lettres de motivation). L'accès aux bilans de compétences ou aux préparations des entretiens d'embauche est moins fréquent, même s'il concerne 43% des personnes accompagnées avant d'entrer en contrat aidé. Les salariés en contrat d'avenir sont les premiers bénéficiaires des accompagnements préalables à l'embauche, ainsi que les publics âgés de plus de 45 ans. Les prestations offertes sont globalement bien perçues, puisque neuf salariés sur dix sont satisfaits des conseils obtenus.

L'ACCOMPAGNEMENT DURANT L'EMPLOI :

La moitié des salariés bénéficie d'un accompagnement social ou professionnel durant leur contrat aidé. Dans plus d'un cas sur deux, le suivi est exclusivement assuré par l'employeur et seule une minorité de personnes profite d'un double accompagnement, interne et externe.

Parmi les organismes qui interviennent dans l'accompagnement des salariés durant l'emploi, trois d'entre eux réalisent plus de la moitié des suivis individuels : l'ANPE (25%), les services communaux chargés de l'emploi (15%) et les associations locales (14%). La proportion des accompagnements réalisés par d'autres institutions spécialisées telles que les services sociaux ou les PLIE reste très faible (7% en moyenne), mais elle est quelque peu sous-estimée car les résultats de l'enquête excluent les chantiers d'insertion, dispositifs dans lesquels ces organismes sont fréquemment associés.

Finalement, quelle que soit la modalité de l'accompagnement (interne ou externe), moins d'un salarié sur deux bénéficie d'un bilan de compétences ou obtient une aide pour la définition de son projet professionnel. Quant aux appuis pour la recherche d'un autre emploi et les mises en relations avec d'autres employeurs, ces prestations concernent moins d'un



salarié sur cinq en CAE ou en contrat d'avenir.

Lorsque l'accompagnement est réalisé par l'employeur, les salariés ont généralement moins de 5h de suivi mensuel (64% des cas). Les personnes accompagnées par des organismes extérieurs ont des entretiens de suivi qui se déroulent plutôt en dehors des horaires de travail (57% des cas), avec une fréquence au moins mensuelle (51% des rendez-vous).

Même si les salariés sont massivement satisfaits des accompagnements dispensés par les employeurs ou par des intervenants extérieurs, une majorité d'entre eux exprime des besoins dans ce domaine (59% des salariés interrogés).

LA FORMATION :

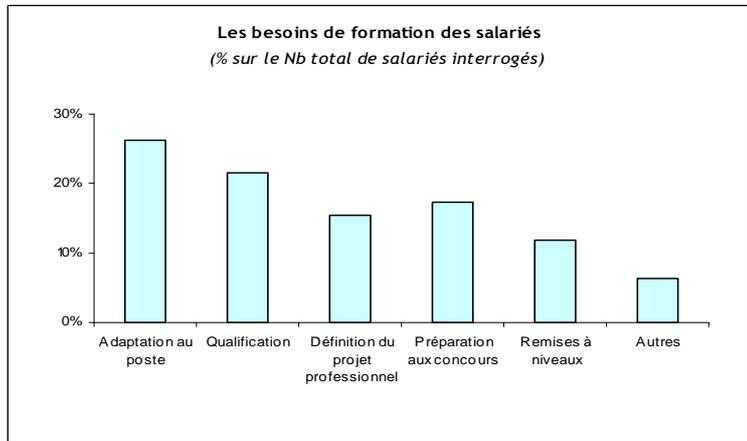
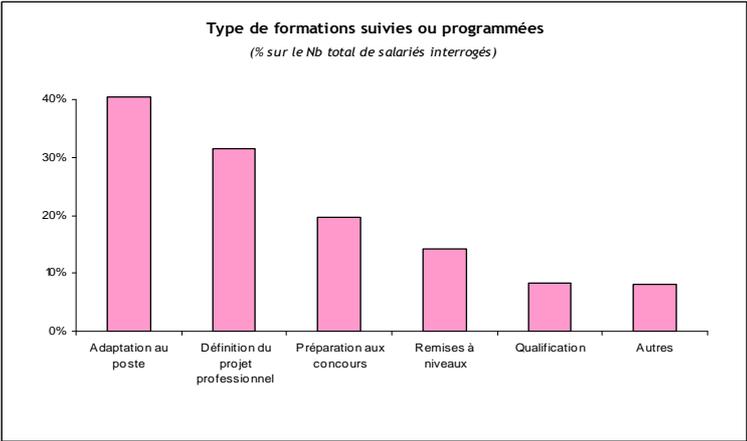
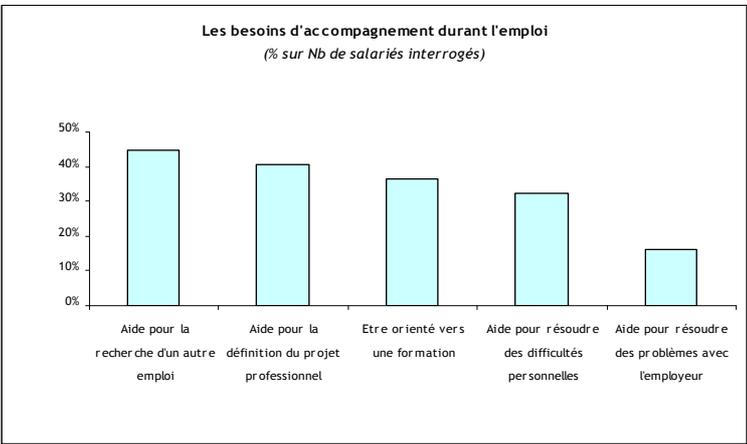
Un salarié sur deux accède à la formation durant son contrat aidé, sachant que les bénéficiaires de contrat d'avenir sont légèrement plus avantagés que les personnes en CAE (59% suivent une formation, contre 48% des salariés en CAE).

Les formations liées à l'adaptation aux postes de travail sont les plus répandues, alors que les qualifications pour occuper un autre emploi restent marginales et concernent surtout les personnes d'âges intermédiaires (30-44 ans).

La plupart du temps, les apprentissages ont lieu durant les horaires de travail, ce qui explique que les salariés continuent d'être rémunérés quand ils suivent les formations (70% des cas). Dans plus de six cas sur dix, les bénéficiaires sont associés au choix de la formation et 13% des salariés ont connu un refus (de leur part ou de l'employeur).

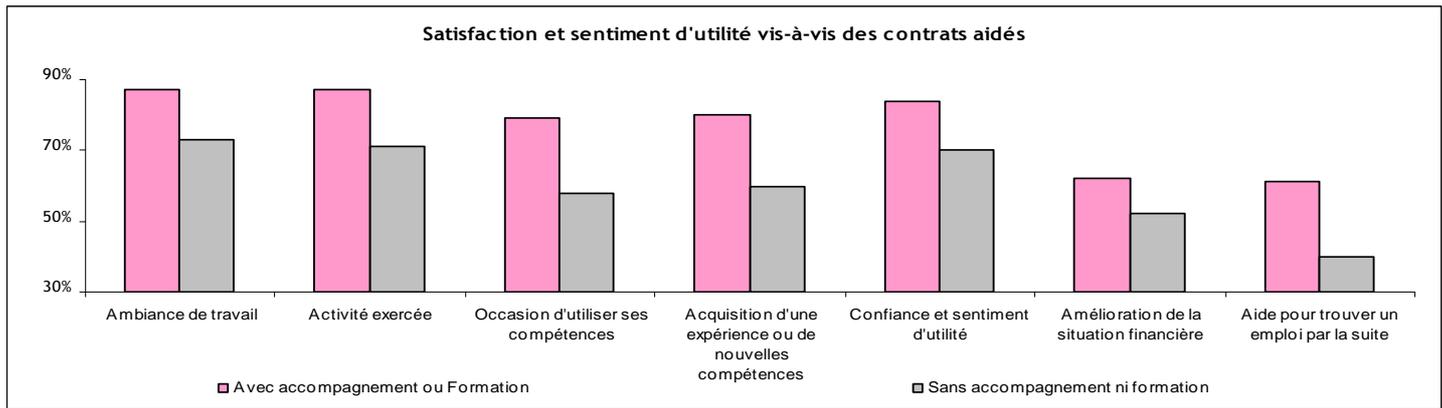
Bien que les salariés soient généralement satisfaits des actions suivies (86%), ils sont plus réservés sur l'utilité des formations pour les aider à retrouver un emploi par la suite (68%).

Une majorité de salariés exprime un besoin de formation, qu'ils aient déjà eu accès à ce type de prestation ou non (61% des personnes interrogées). Si les actions visant l'adaptation au poste de travail figurent au premier rang des besoins, le désir d'accéder à une qualification s'avère fréquent, puisqu'il concerne près d'un salarié sur quatre.



PERSPECTIVES ET UTILITE DE L'EMPLOI AIDE :

Quel que soit le type de contrat, les salariés portent un regard positif sur leur expérience, même s'ils expriment des réserves sur l'amélioration de leur situation financière et sur l'effet levier pour trouver un autre emploi. Le sentiment d'utilité et de satisfaction varie sensiblement selon l'accès, ou non, aux mesures d'accompagnement et de formation, avec des taux toujours plus élevés pour ceux qui accèdent aux prestations. Enfin, les salariés en CAE ou en contrat d'avenir continuent d'espérer majoritairement une pérennisation dans la structure où ils travaillent, alors qu'ils ne sont que 15% à avoir eu une promesse d'embauche (directe ou sous réserve de réussite à un concours).



CONTRATS

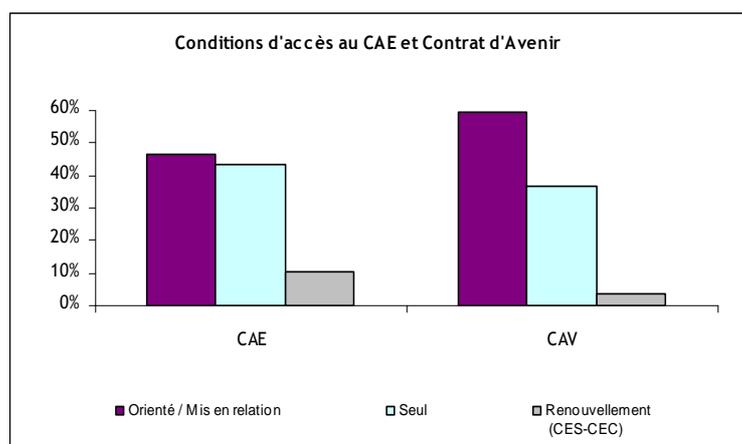
PRINCIPAUX RESULTATS	
Accès au contrat	Les salariés accèdent majoritairement à un contrat d'avenir grâce à l'intervention d'un conseiller, alors que ce cas reste minoritaire pour les salariés en CAE.
Accompagnement	Une fois en emploi, les salariés en contrat d'avenir ne sont pas plus accompagnés que les bénéficiaires d'un CAE et ils expriment plus de besoins que les autres.
Formation	Les salariés en contrat d'avenir accèdent plus facilement à la formation que les bénéficiaires d'un CAE. Cependant, près d'un sur deux ne suit aucune action de formation, malgré l'obligation spécifique du contrat et des engagements employeurs très élevés (87% ont un engagement de formation lors de l'embauche).
Perspectives & Utilité	Des satisfactions très proches selon le type de contrat, mais l'effet levier pour un retrouver un autre emploi plus fréquent pour les salariés en CAE.

L'ACCES AU CONTRAT :

Comparés aux bénéficiaires de CAE, les salariés en contrat d'avenir trouvent plus fréquemment leur emploi grâce à l'intervention d'un conseiller.

De même, au-delà des aides ponctuelles obtenues lors de la mise en relation avec l'offre d'emploi, les salariés en contrat d'avenir étaient plus souvent accompagnés de façon individuelle, par un référent social ou professionnel. Cette particularité est très liée au fait que le contrat d'avenir capte une plus forte proportion de bénéficiaires du RMI et de chômeurs de longue durée, car il est spécifiquement ciblé sur les personnes qui relèvent des minima sociaux.

Quel que soit le contrat, les aides délivrées avant l'embauche varient peu, si ce n'est une plus grande proportion de bilans de compétences pour les personnes qui accèdent aux contrats d'avenir.

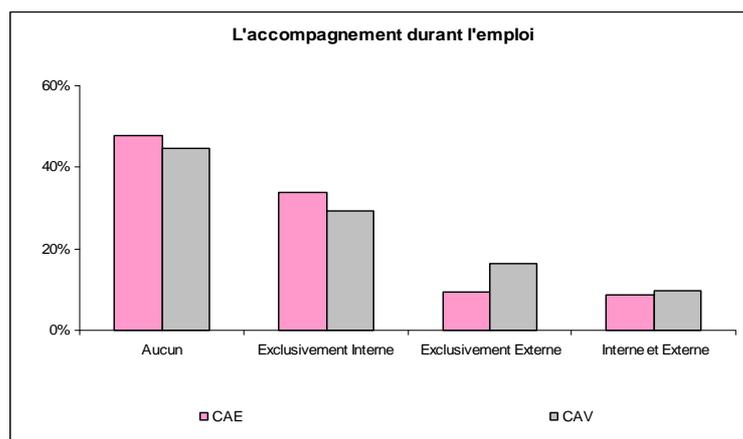
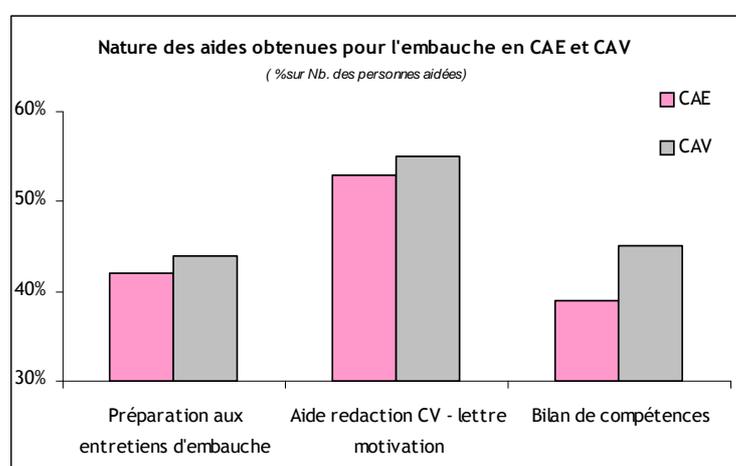


L'ACCOMPAGNEMENT DURANT L'EMPLOI :

Une fois entrés en contrat, l'écart initialement constaté entre les deux publics se réduit, puisque les salariés ont des niveaux de suivi interne et externe proches (55% pour les personnes en contrat d'avenir et 52% pour les CAE). Toutefois, les salariés en contrat d'avenir se distinguent par un recours plus important aux accompagnements externes et par une présence plus importante de l'ANPE à leur côté (31% des salariés accompagnés sont suivis par l'ANPE, contre 23% pour les salariés en CAE).

Bien que le niveau d'accompagnement durant l'emploi soit équivalent, les salariés en CAE bénéficient d'un suivi plus intense. La fréquence des entretiens sociaux ou professionnels est en effet plus élevée pour les salariés en CAE. Ceci se vérifie particulièrement lorsque l'accompagnement est réalisé en externe : dans ce cas, 62% des salariés en CAE rencontrent leur conseiller au moins une fois par mois, contre 40% pour leurs homologues en contrat d'avenir.

Parmi ceux qui sont accompagnés en externe durant leur emploi, les salariés en CAE sont plus nombreux à déclarer recevoir une aide pour la définition de leur projet professionnel (65% contre 50% pour les titulaires d'un contrat d'avenir). Ils sont aussi davantage accompagnés pour préparer la suite de leur contrat, caractéristique très liée au fait, qu'au moment de l'enquête, ils occupaient des emplois d'une durée nettement inférieure à celle des titulaires d'un contrat d'avenir.



Bien qu'ils restent globalement axés sur les mêmes priorités, les besoins d'accompagnement durant l'emploi se font davantage ressentir auprès des salariés en contrat d'avenir (66% expriment le souhait d'être suivis par un conseiller, contre 50% pour les titulaires d'un CAE).

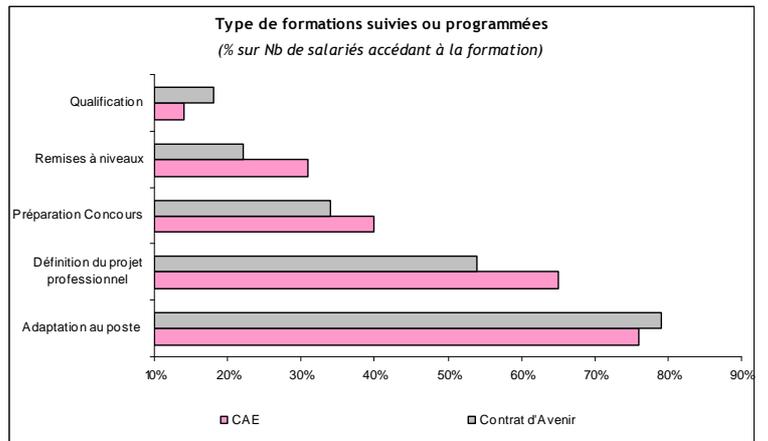
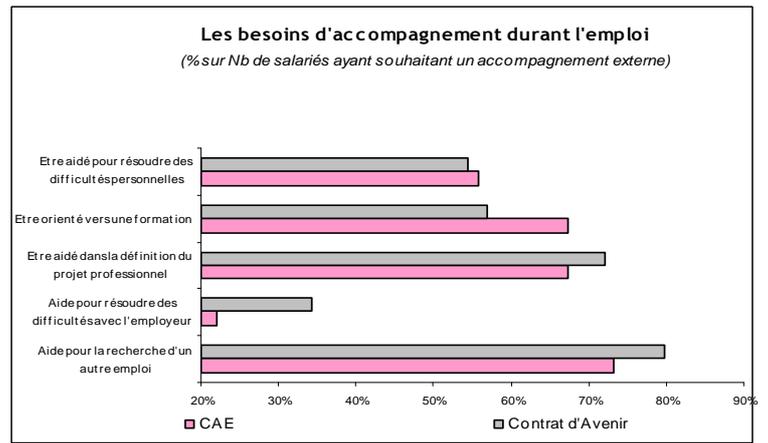
LA FORMATION :

Les salariés en contrat d'avenir accèdent plus facilement à la formation que les bénéficiaires de CAE (59% entrent en formation durant leur emploi, contre 48% pour les CAE).

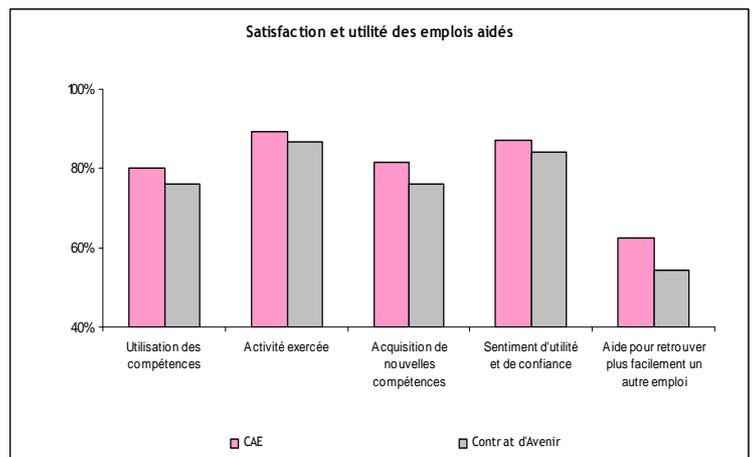
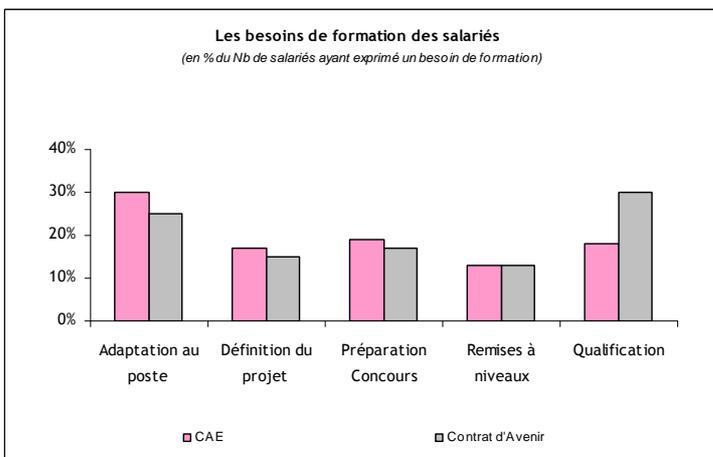
Si les formations d'adaptation au poste et l'approfondissement des projets professionnels sont prédominants quel que soit le contrat, les salariés en contrat d'avenir se distinguent par un plus faible accès aux concours et aux remises à niveaux. Par contre, ils ont suivi un peu plus de formations qualifiantes que les bénéficiaires de CAE.

Même si les salariés en contrat d'avenir sont favorisés pour l'accès à la formation, près d'une personne sur deux ne bénéficie d'aucune action de professionnalisation, alors que leur contrat aidé prévoit une obligation spécifique en la matière.

Du reste, lors de la signature des contrats d'avenir les intentions des employeurs pouvaient laisser présager une meilleure situation. En effet, parmi les salariés recrutés en contrat d'avenir, près de neuf personnes sur dix avaient reçu l'engagement de leur employeur à pouvoir suivre au moins une formation durant leur contrat.



Parmi les personnes qui ont bénéficié d'une formation, les salariés en CAE s'avèrent beaucoup plus satisfaits des actions suivies (92% contre 78% pour les contrats d'avenir) et ils en perçoivent davantage l'utilité (69% contre 58%). L'analyse détaillée des motifs d'insatisfaction des salariés en contrat d'avenir montre que, dans un cas sur deux, la cause est liée à une inadéquation des actions aux besoins ressentis. Ces salariés sont aussi nettement moins associés au choix de la formation et ils ont eu deux fois plus de refus de formation que les autres. Quand aux besoins de formation, leur nature varie peu selon les publics, à l'exception des qualifications qui attirent presque deux fois plus de salariés en contrat d'avenir.



PERSPECTIVES ET UTILITE DE L'EMPLOI AIDE :

Au final, les appréciations portées sur le passage en emploi aidé restent inchangées selon la nature des contrats. La seule différence notable réside dans le fait que les salariés en CAE sont plus nombreux à considérer que l'expérience acquise leur permettra de trouver plus facilement un emploi par la suite (63% contre 54% pour les titulaires d'un contrat d'avenir).

NIVEAUX

PRINCIPAUX RESULTATS	
Accès au contrat	Les personnes les moins diplômées ont un accès facilité aux prestations de conseil et d'orientation lors de l'accès à l'emploi.
Accompagnement	Une fois en emploi, ce sont les salariés les plus diplômés qui bénéficient le plus souvent d'accompagnement social ou professionnel. Les salariés les moins qualifiés expriment, pour leur part, les besoins d'accompagnement les plus importants.
Formation	Lors de leur embauche, les salariés d'un niveau inférieur au CAP ont moins d'engagement de formation de la part de leurs employeurs. Durant leur emploi, leur accès à la formation est plus limité que pour les autres salariés.
Perspectives & utilité	Les salariés peu qualifiés sont moins informés des projets de leurs employeurs et ils souhaitent plus souvent être pérennisés dans la structure qui les accueille.

L'ACCES AU CONTRAT :

Les salariés de faible niveau de formation trouvent plus souvent leur emploi grâce à l'intervention d'un conseiller spécialisé (56% contre 48% pour les personnes en CAE).

Indépendamment des conseils obtenus lors de l'orientation et de la mise en relation avec l'employeur de contrats aidés, les personnes non diplômées ne faisaient pas pour autant l'objet d'un suivi individuel plus élevé que les autres (41% étaient régulièrement suivis par un référent, contre 44% pour les autres). Ceux qui étaient inscrits à l'ANPE avaient des durées d'ancienneté au chômage très proches de leurs homologues plus diplômés et dans l'ensemble, ils étaient moins souvent bénéficiaires du RMI.

Lors des recherches et des démarches nécessaires pour postuler à un contrat aidé, les personnes non diplômées ont donc un accès facilité aux prestations spécifiques délivrées par l'ANPE ou par d'autres médiateurs de l'emploi (orientation et mise en relation avec les employeurs de contrats aidés).

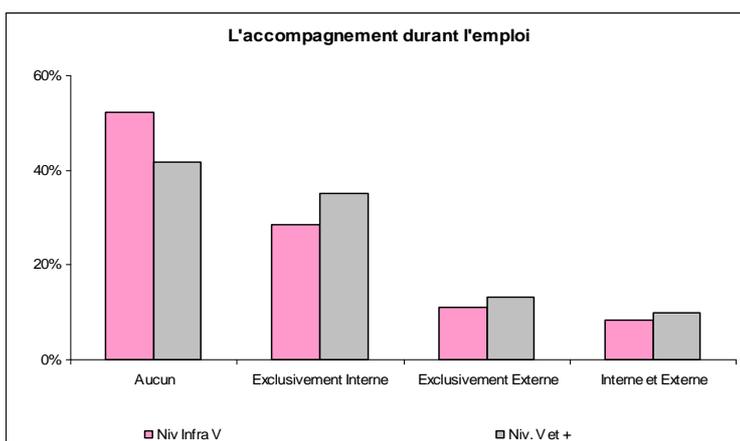
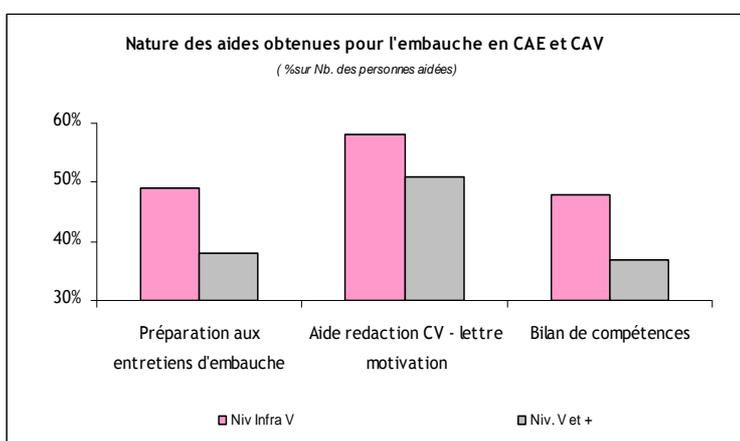
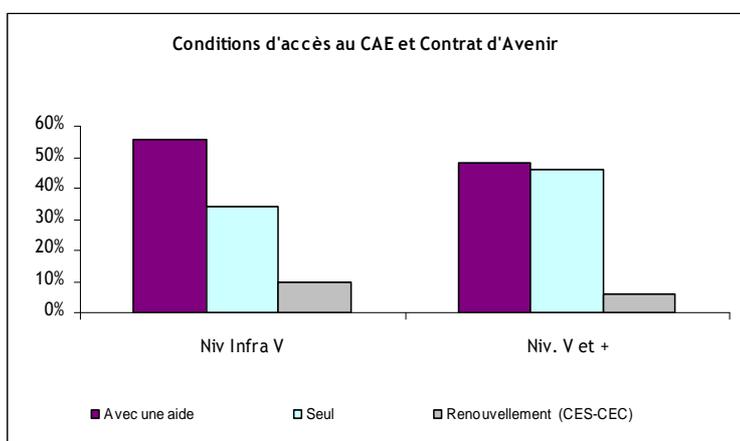
L'ACCOMPAGNEMENT DURANT L'EMPLOI :

L'accès privilégié aux prestations, pour les personnes de faible niveau de formation, s'avère cependant de courte durée. En effet, une fois salariés, ce sont les publics les plus diplômés qui ont les plus forts taux de suivi interne et externe.

Au final, si l'on compare les situations avant et après l'entrée en contrat aidé, le nombre de personnes ayant un accompagnement social ou professionnel s'améliore nettement pour les personnes de niveaux V et plus (+14%), alors qu'il ne progresse que très modérément pour les non diplômés (+7%).

Ce constat doit cependant être nuancé par le fait que les personnes diplômées sont plus souvent suivies exclusivement par leur employeur. D'autre part, quand les salariés sont accompagnés en externe, les personnes non diplômées ont des rendez-vous de suivi plus fréquents que les autres (57% ont un suivi au moins mensuel, contre 47%).

Si les prestations d'accompagnement durant l'emploi varient peu selon le niveau de formation des publics, les salariés non diplômés expriment plus fréquemment le besoin d'être suivis par un organisme extérieur



(61% contre 53%). Leurs attentes se démarquent plus particulièrement sur l'aide pour l'orientation vers une formation et le conseil pour la recherche d'un autre emploi.

LA FORMATION :

Déjà pénalisés par un moindre suivi en emploi, les salariés d'un niveau inférieur au CAP accèdent moins souvent que les autres à la formation durant leurs contrats aidés (49% contre 55% pour les personnes de niveau V et plus). Cette différence fait écho à des écarts d'engagements significatifs dès la signature des contrats. En effet, lors des embauches, les employeurs souscrivent plus d'engagements de formation pour les salariés diplômés, que pour les publics de bas niveaux de qualification.

La nature des formations suivies ou programmées d'ici la fin des contrats se différencie peu selon les publics, hormis pour les remises à niveaux qui mobilisent plus de salariés non diplômés.

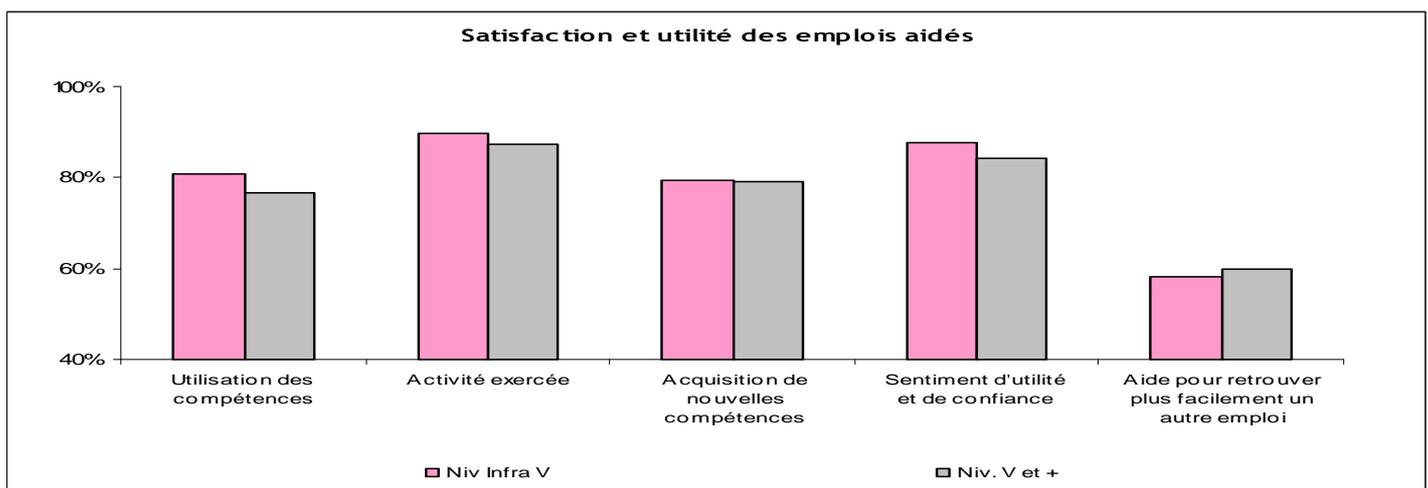
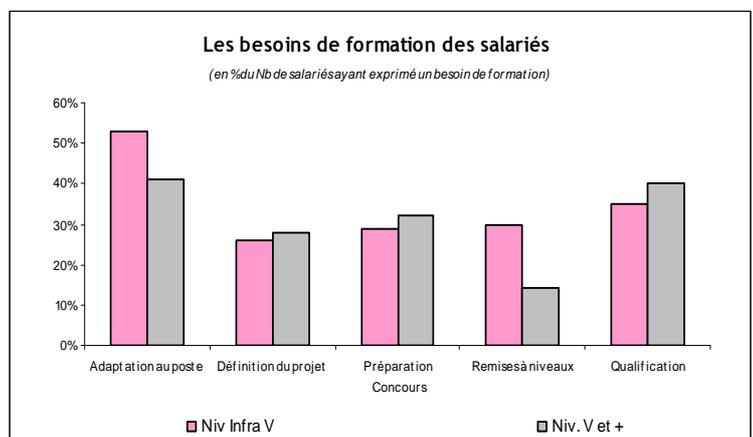
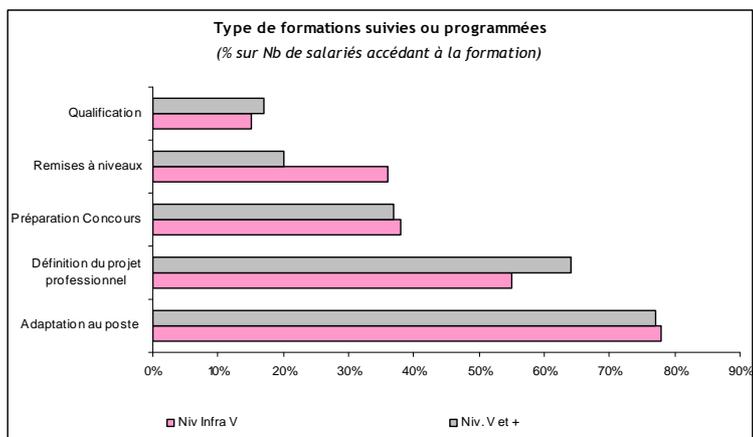
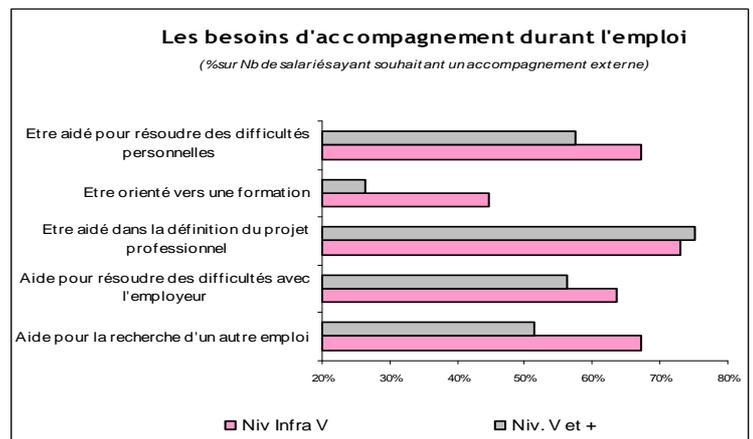
Ces derniers sont aussi plus nombreux à suivre des formations qui se déroulent en dehors de leurs horaires et de leur lieu de travail. De là découle aussi le fait que, lorsqu'ils partent suivre une formation dans un organisme spécialisé, les salariés peu qualifiés sont moins souvent rémunérés que les autres.

Enfin, les salariés ayant un faible niveau de qualification expriment moins de besoins de formation que les autres (56% contre 65% pour les salariés de niveaux V et plus). Leurs attentes sont légèrement plus fortes sur les formations d'adaptation aux postes de travail et surtout sur les actions de remises à niveaux dans les savoirs de base.

PERSPECTIVES ET UTILITE DE L'EMPLOI AIDE :

Quel que soit leur niveau de formation, les salariés partagent des appréciations très similaires sur l'utilité et l'apport de leur expérience en contrat aidé.

Par contre, les écarts se creusent quand les salariés s'expriment sur leurs projets professionnels. En effet, les personnes de faibles niveaux de qualification sont plus nombreuses à espérer une pérennisation chez l'employeur (72% contre 66%), alors même qu'elles sont moins informées des suites qui leur sont réservées et qu'elles bénéficient de moins de promesses d'embauches que les autres salariés.



AGES

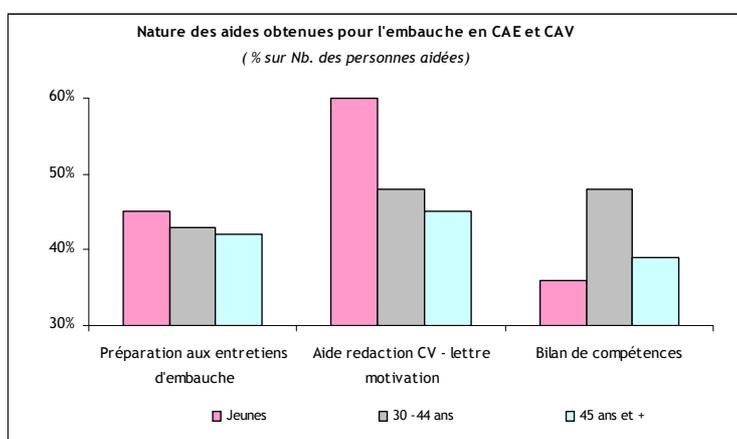
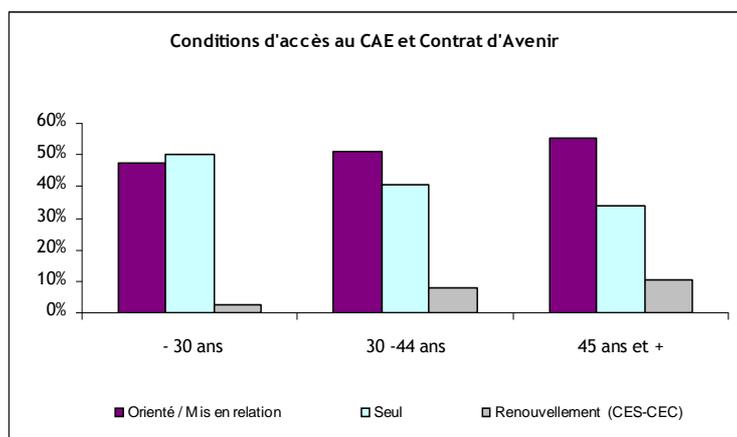
PRINCIPAUX RESULTATS	
Accès au contrat	Les jeunes accèdent majoritairement seuls aux emplois aidés, alors que les seniors sont le plus souvent aidés et orientés par des conseillers.
Accompagnement	L'accompagnement durant l'emploi est plus fréquent pour les jeunes. Les besoins se font davantage ressentir auprès des salariés déjà suivis et auprès des personnes âgées de 30 à 44 ans.
Formation	Les seniors suivent moins de formations que les autres salariés et ils expriment moins de besoins. Les jeunes souhaitent avant tout des formations d'adaptation au poste de travail, tandis que les salariés d'âge intermédiaires sont les plus enclins à suivre des formations qualifiantes.
Perspectives & Utilité	Les seniors restent les plus pessimistes sur l'effet levier des contrats aidés et ils souhaitent majoritairement être pérennisés dans la structure où ils travaillent.

L'ACCES AU CONTRAT :

Les conditions d'accès à l'emploi varient sensiblement selon l'âge des salariés et les situations avant embauche.

Ainsi, l'orientation par un conseiller et l'aide dans la mise en relation avec l'offre d'emploi sont plus fréquentes chez les seniors, qui sont également les plus concernés par le chômage de longue durée avant l'entrée en contrat. De leur côté, les jeunes font preuve d'une plus grande autonomie puisque, une fois sur deux, ils accèdent à leur emploi seul, sans l'intervention d'un conseiller.

Parmi les publics qui avaient un accompagnement individuel avant leur embauche, les jeunes ont souvent été conseillés dans leurs démarches (rédaction de CV et lettre de motivation), tandis que les autres salariés ont eu un accès plus fréquent aux bilans de compétences.

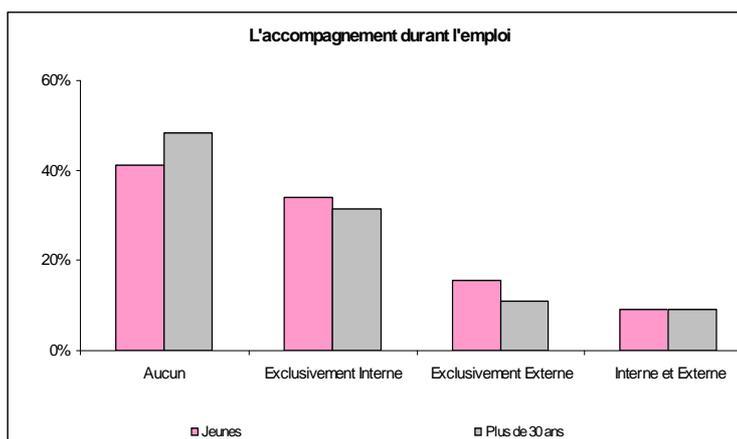


L'ACCOMPAGNEMENT DURANT L'EMPLOI :

Une fois en emploi, ce sont les jeunes de moins de trente ans qui bénéficient le plus des mesures d'accompagnement social ou professionnel (59% ont un suivi durant leur contrat, contre 52% pour les autres salariés).

Quand l'accompagnement est réalisé par l'employeur, le nombre d'heures ne varie pas selon les publics, qui ont en majorité moins de 5h de suivi mensuel. Par contre, les jeunes suivis par des organismes extérieurs rencontrent moins souvent leur conseiller que les autres salariés. Cette différence n'est pas étrangère au fait que l'accompagnement des jeunes se réalise beaucoup plus fréquemment en dehors des heures de travail (78% des suivis, contre 49% pour les autres salariés). Ceci est notamment le cas de tous les jeunes accompagnés par les Missions Locales.

Globalement, les suivis mis en œuvre durant l'emploi se différencient peu selon les classes d'âges. Néanmoins, lorsqu'ils sont suivis par un organisme distinct de l'employeur, les jeunes sont plus aidés dans l'approfondissement des projets professionnels que les autres salariés plus expérimentés. Quant aux seniors, ils se distinguent par les plus faibles niveaux d'aide pour la résolution de difficultés personnelles ou de problèmes avec l'employeur.



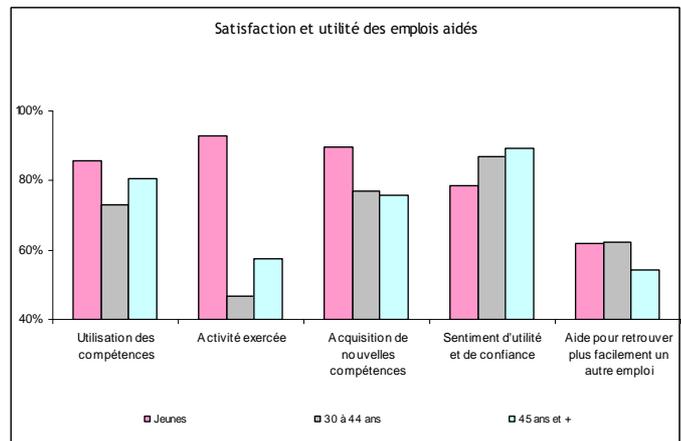
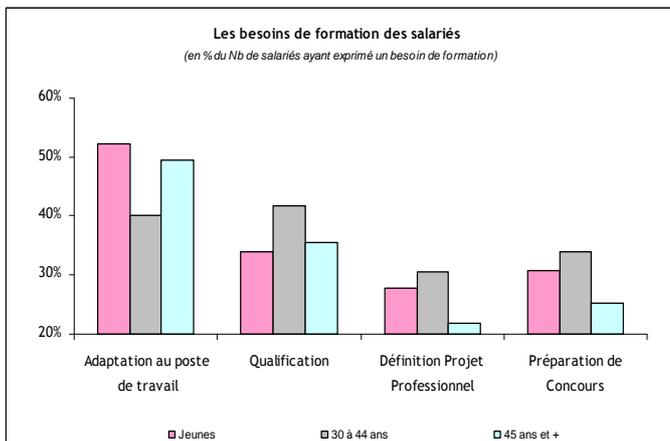
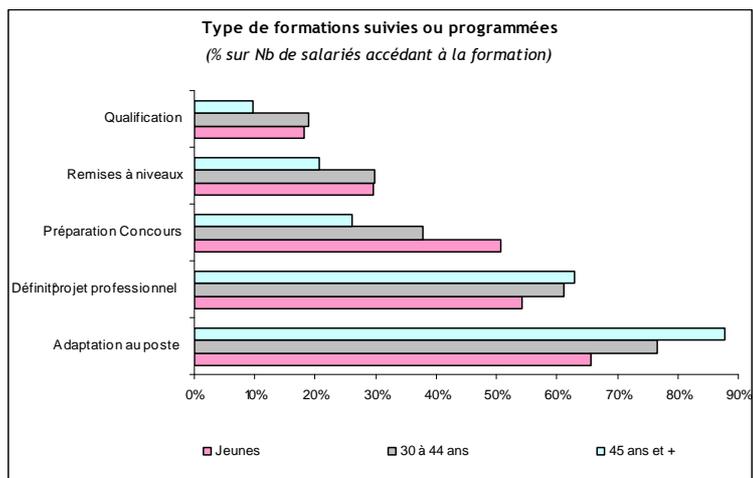
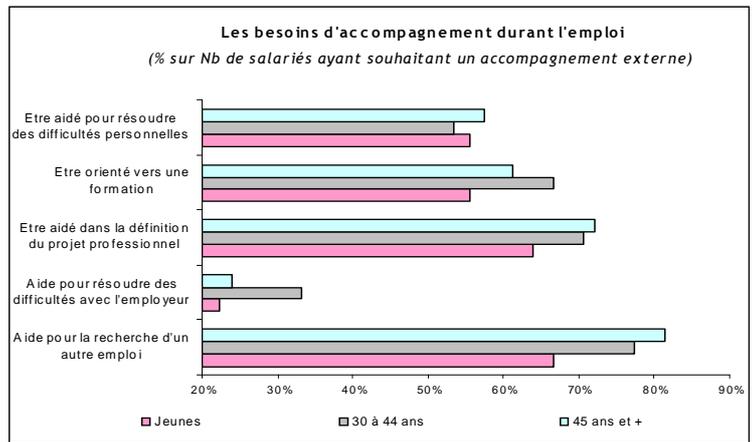
Quel que soit l'âge des salariés, une majorité d'entre eux exprime le souhait d'être accompagnés par un organisme spécialisé, indépendant de l'employeur. Ce besoin, qui est toujours plus important auprès des publics déjà suivis, s'exprime plus particulièrement auprès des salariés d'âge intermédiaire (64%, contre 57% pour les jeunes et 50% pour les seniors).

LA FORMATION :

Dans l'ensemble, une majorité de salariés accède à la formation durant l'emploi (52%), mais les seniors se démarquent, car ils ne sont que 44% dans ce cas. Les actions qu'ils suivent restent aussi très axées sur l'adaptation au poste de travail et très peu sont concernées par des actions qualifiantes.

La part des formations réalisées sur les horaires de travail ne varie pas selon l'âge des salariés (63% en moyenne). Par contre, les conditions financières sont parfois différentes selon les publics. Ainsi, lorsque les formations sont réalisées en dehors des horaires de travail, les jeunes sont plus fréquemment rémunérés que les autres salariés (82% ont un maintien de salaire, contre 60% pour les plus âgés). En contre partie, les jeunes formés doivent plus fréquemment supporter des frais, constitués en grande partie par des coûts de transport (31% des jeunes formés déclarent des frais, contre 21% pour les plus âgés).

Malgré un accès plus réduit, les seniors ressentent moins de besoins de formation que les autres salariés (54% contre 64%). Les principales différences dans les désirs de formation s'observent auprès des jeunes qui manifestent un besoin accru d'actions d'adaptation aux postes de travail. Les plus fortes attentes de qualifications se retrouvent, quant à elles, auprès des salariés de 30 à 44 ans.



PERSPECTIVES ET UTILITE DE L'EMPLOI AIDE :

Interrogés sur leurs projets professionnels, les seniors se distinguent par une plus grande aspiration à être intégrés dans les structures où ils travaillent, alors que les jeunes sont deux fois plus nombreux que les autres à vouloir suivre une formation après leur CAE ou contrat d'avenir. Côté employeur, les intentions de pérennisation sont plutôt délivrées aux jeunes. En effet, un tiers d'entre-eux déclare avoir eu une promesse d'embauche (directe ou sous réserve de réussite à un concours) alors, qu'en moyenne, seulement 15% des plus de trente ans sont dans ce cas.

Les jeunes sont les plus satisfaits de leur passage en contrat aidé, même si le regain de confiance et le sentiment d'avoir retrouvé une certaine utilité sociale sont plus fortement exprimés par les aînés. L'acquisition de nouvelles compétences se fait surtout ressentir auprès des moins de trente ans, salariés qui sont aussi les plus nombreux à considérer que leur emploi a amélioré leur situation financière. Les salariés d'âge intermédiaire sont les moins satisfaits de l'activité exercée et les seniors sont les personnes les plus pessimistes sur l'effet levier du CAE ou du contrat d'avenir pour retrouver un autre emploi.

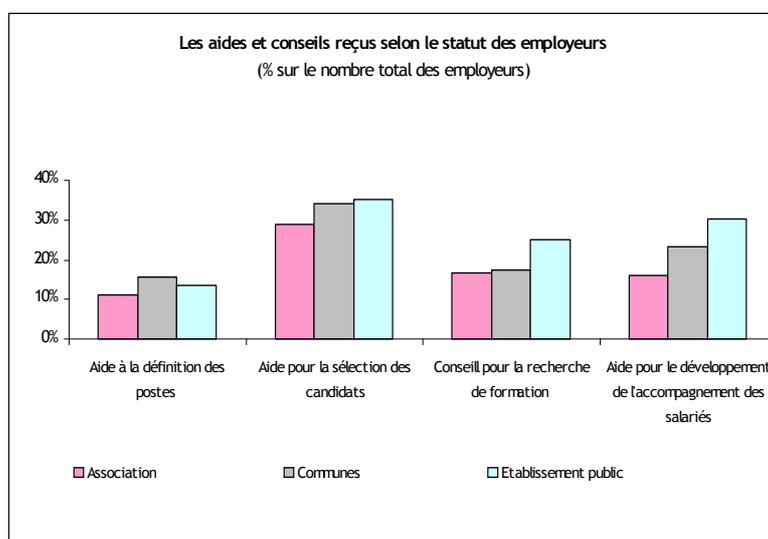
RESULTATS GENERAUX EMPLOYEURS

PRINCIPAUX RESULTATS	
Recrutement	<i>Un tiers des employeurs a bénéficié d'aides ou de conseils pour le recrutement des salariés en contrats aidés. Les principaux critères usités ont été: les compétences professionnelles, les qualités personnelles et la disponibilité des candidats</i>
Accompagnement	<i>Quel que soit le type de contrat, 88% des employeurs développent des actions d'accompagnement. Les actions sont principalement axées sur l'adaptation au poste, assurées par un tuteur ou un supérieur hiérarchique et elles se déroulent le plus souvent sur le temps de travail.</i>
Formation	<i>Le niveau d'engagement des employeurs de CAE et contrat d'avenir est resté stable par rapport aux anciens contrats aidés : 77% des employeurs proposent des actions à leurs salariés. Une minorité des employeurs connaît (30%) et utilise (7%) les stages de formation gratuits proposés par le SPE et ses partenaires.</i>
Attentes & satisfaction	<i>Les employeurs sont globalement satisfaits des nouveaux contrats aidés mais ils expriment néanmoins de fortes attentes en matière de financement, d'information sur les contrats et souhaiteraient être davantage appuyés pour la mise en œuvre d'actions de professionnalisation.</i>

LE RECRUTEMENT DES SALARIES EN CONTRATS AIDES

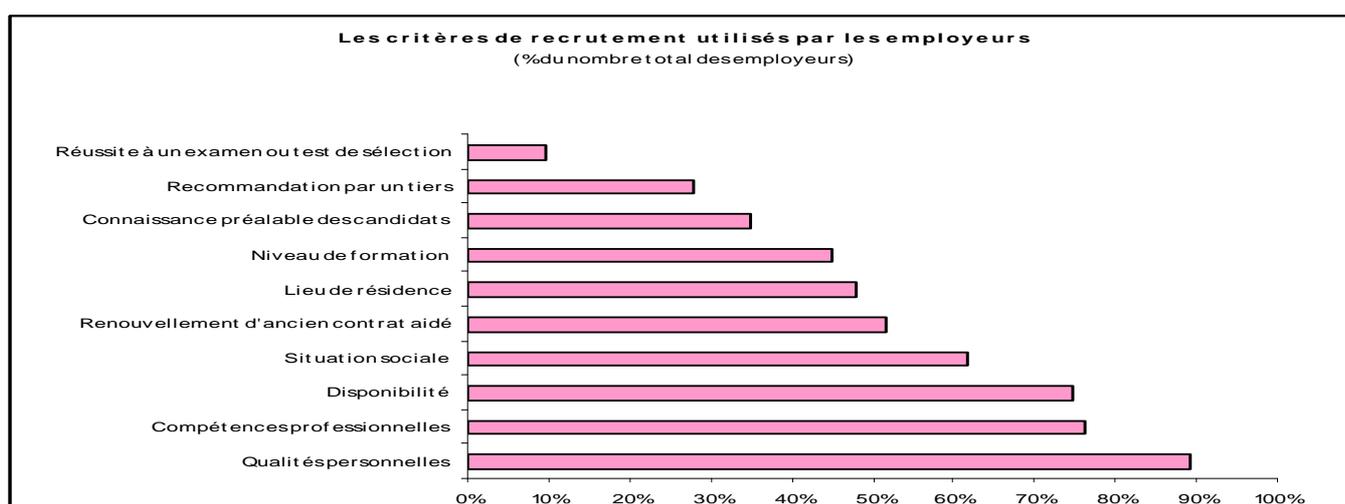
Les établissements publics sont les seuls employeurs à recourir de manière importante aux deux types de contrats. En effet, ils sont près d'un sur deux à utiliser simultanément le CAE et le contrat d'avenir, alors qu'une majorité de communes et d'associations n'utilise que le CAE (respectivement 57% et 55%).

Cette différence s'explique en partie par une plus forte implication des prescripteurs de contrats aidés au moment des recrutements. Ainsi, pour près d'un établissement public sur deux, c'est le prescripteur qui réalise le choix du contrat, alors que dans la majorité des cas, les associations et les communes ont eu la possibilité de choisir entre le CAE et le contrat d'avenir.



Malgré leurs liens étroits avec les prescripteurs, les établissements publics déclarent avoir été moins souvent informés que les autres employeurs sur les modalités des contrats (66% contre 79%). Par contre, tous les employeurs ont bénéficié d'aides ou de conseils pour le recrutement de leurs salariés. Les établissements scolaires ont été aidés par les rectorats pour la mise en œuvre d'actions de formation ou d'accompagnement, tandis que les autres employeurs (associations, communes et autres établissements publics) ont plus souvent été appuyés par l'ANPE pour la sélection des candidats.

Finalement, quel que soit le statut de l'employeur, les trois principaux critères de recrutement restent les mêmes: les compétences professionnelles, les qualités personnelles et la disponibilité des candidats. Les communes se distinguent en portant une attention particulière au lieu de résidence des personnes. Quant aux Etablissements scolaires (EPL), ils se démarquent avec une part importante de renouvellements d'anciens contrats aidés dans leurs embauches (66% des EPL ont renouvelé un ancien contrat aidé, contre seulement 52% en moyenne).



L'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIÉS EN CONTRATS AIDÉS

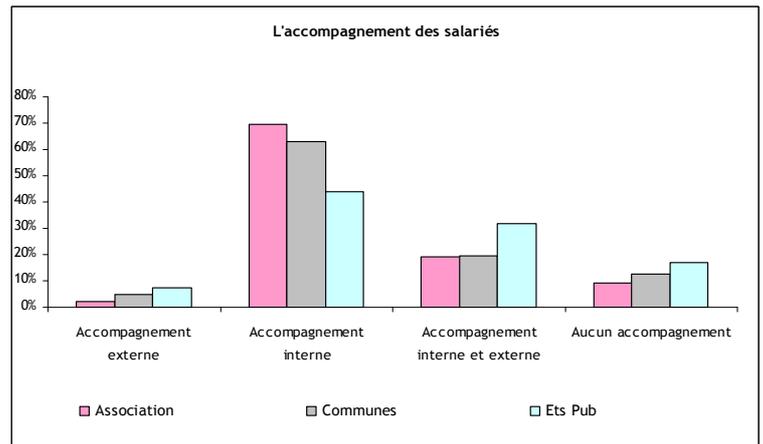
Plus de huit employeurs sur dix déclarent mettre en place des actions d'accompagnement pour leurs salariés en contrats aidés (88%). La proportion reste identique, que le contrat soit un CAE, ou un contrat d'avenir.

En revanche, on observe quelques différences selon la nature de l'employeur. En effet, les associations ont plus souvent recours à des actions d'accompagnement, que les établissements publics : respectivement 90% des associations, contre 83% des établissements scolaires interrogés. Ces différences sont encore plus marquées quand on observe les modalités d'accompagnement : 70% des associations réalisent des actions exclusivement en interne, contre seulement 28% des EPLE.

Dans le cadre de l'accompagnement interne, les employeurs favorisent largement les actions liées à l'adaptation au poste, ainsi que la présentation de l'environnement professionnel. Les hôpitaux et les associations sont plus nombreux à développer des actions d'adaptation au poste (près de neuf structures sur dix), tandis que les établissements scolaires privilégient la présentation de l'environnement professionnel (75% des établissements, contre 63% en moyenne pour les autres employeurs).

Outre ces deux grands types d'actions, on observe quelques spécificités selon la nature des employeurs. Ainsi, plus d'un tiers des hôpitaux propose un appui social ou médical aux personnes en CAE ou en contrat d'avenir, alors que moins de 18% des associations offrent cette possibilité à leurs salariés. D'un autre côté, les communes sont les structures qui développent le moins des ateliers sur les techniques de recherche d'emploi (10% contre 18% en moyenne).

Assurées par un tuteur ou un supérieur hiérarchique, les actions se déroulent principalement sur le temps de travail et la durée moyenne accordée à l'accompagnement de chaque salarié n'excède pas 10 heures par mois (80% des cas). Si près d'une

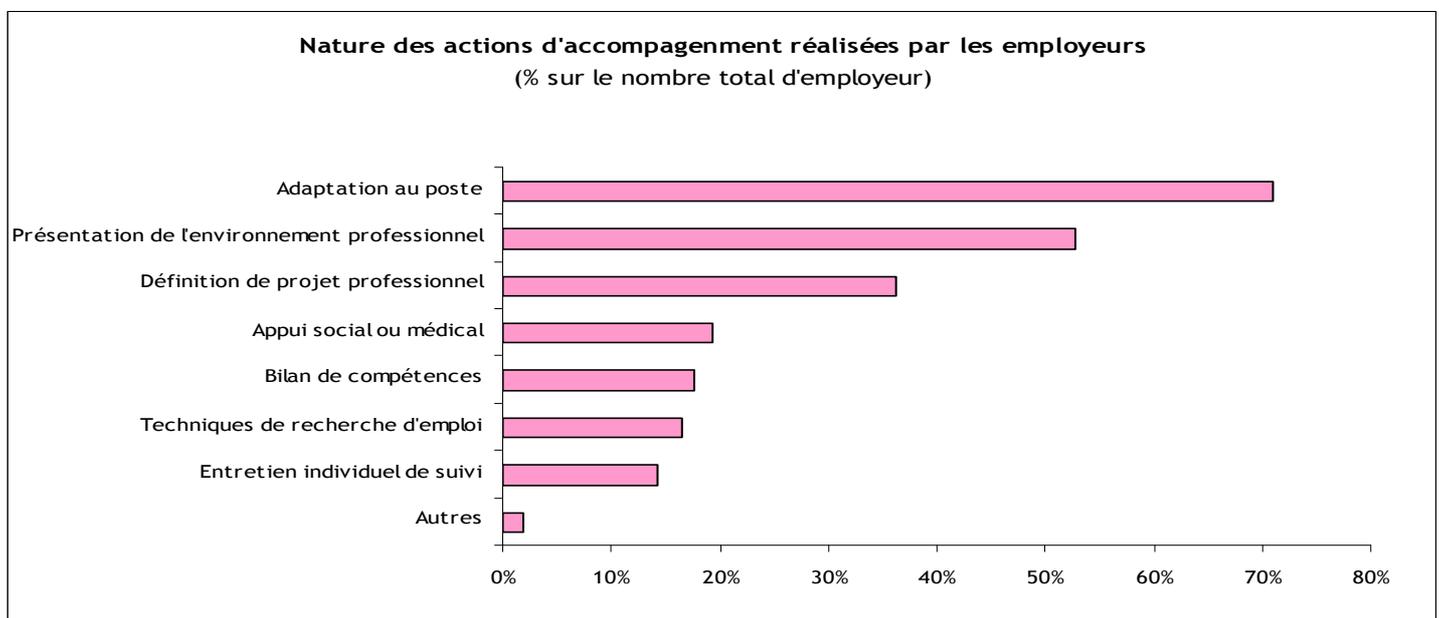


association sur deux propose des accompagnements pouvant durer entre 5h et 10h par mois, pour la majorité des communes et des établissements scolaires le suivi des salariés reste inférieur à 5 heures par mois.

Près d'un employeur sur trois mentionne l'existence d'un accompagnement externe pour ses salariés en contrats aidés. Dans la moitié des cas, les employeurs sont à l'initiative de ces accompagnements, puisqu'ils ont eux-mêmes mobilisé des prestataires spécialisés (53% des cas). Les autres cas de suivi externe concernent des publics qui étaient déjà accompagnés par un organisme spécialisé, qui continue d'intervenir après l'embauche en contrats aidés.

Contrairement à l'accompagnement interne, les actions réalisées en externe sont en lien direct avec le projet professionnel de la personne embauchée.

Ainsi, la majorité des prestations réalisées par les organismes extérieurs ont pour objectif d'aider les salariés à définir leur projet professionnel ou à les faire bénéficier d'un bilan de compétences. Les collectivités et les établissements publics sont nombreux à solliciter des prestataires pour l'apprentissage des techniques de recherche d'emploi. Enfin, 27% des employeurs ont au moins un salarié qui bénéficie d'un entretien individuel de suivi avec un conseiller externe.



A l'exception des EPLE, pour lesquels les actions sont mises en œuvre par les rectorats, les principaux organismes qui interviennent dans l'accompagnement externe des salariés sont l'ANPE, les associations spécialisées dans l'insertion sociale et professionnelle et les Fonds Locaux Emploi Solidarité (FLES). A la marge, quelques collectivités collaborent aussi avec les Plans Locaux pour l'Insertion et l'Emploi (PLIE).

Si près de six associations sur dix proposent les accompagnements externes durant les horaires de travail, dans la majorité des établissements publics et des communes le suivi est réalisé à la fois durant le temps de travail et sur le temps libre des salariés.

Quel que soit leur statut, les employeurs qui n'ont pas recours aux prestations extérieures estiment que les actions et compétences internes sont suffisantes, ou que leurs salariés n'en éprouvent ni le besoin, ni l'utilité. Finalement, si près d'une association sur deux envisage de développer des actions complémentaires (45%), moins d'un établissement public ou d'une commune sur quatre sont dans cette situation.

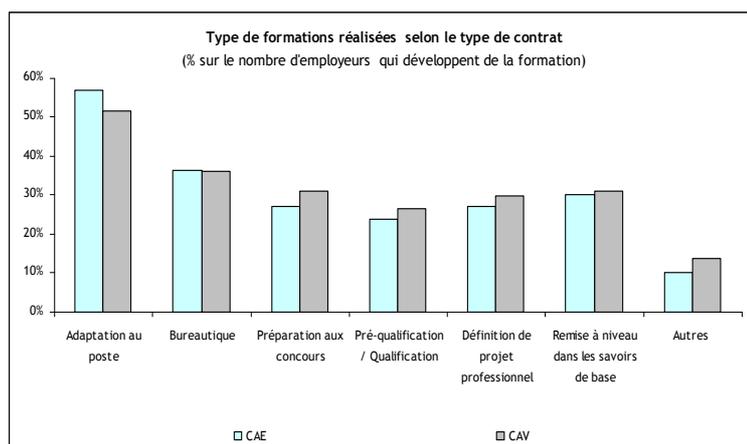
LA FORMATION

Plus de trois employeurs sur quatre ont réalisé ou programmé, une ou plusieurs actions de formation pour leurs salariés en contrats aidés (77%). Avec 80% des structures engagées dans la formation, les associations sont les employeurs les plus actifs. A l'inverse, les établissements scolaires sont ceux qui prévoient le moins souvent de formation pour leurs salariés (72%).

Les différences les plus marquantes sont principalement liées à la taille des employeurs, puisque l'implication dans des actions de formation grandit sensiblement avec celle-ci : 80% des employeurs de plus de 250 salariés mettent en œuvre des actions, contre 70% pour les employeurs plus petits. Pour développer la formation, l'un des avantages des gros employeurs est de disposer plus fréquemment d'un service interne dédié aux ressources humaines et de pouvoir plus facilement réunir un nombre de personnes suffisant pour constituer un groupe de stagiaires.

D'un autre côté, les employeurs de contrats d'avenir, soumis à une obligation réglementaire de formation, sont plus nombreux que les employeurs de CAE à mettre en place des actions de professionnalisation (82% en contrat d'avenir, contre 74% en CAE). Malgré l'obligation de formation, on peut cependant noter qu'un employeur de contrat d'avenir sur cinq ne prévoit aucune action pour ses salariés.

Si la nature des formations varie peu selon le type de contrat, on constate quelques différences selon le statut des employeurs. En effet, alors que l'ensemble des employeurs développe principalement des actions d'adaptation au poste (60% des employeurs), les établissements scolaires privilégient les formations de préparation aux concours pour leurs salariés. Par ailleurs, les hôpitaux et les établissements publics (hors EPLE) proposent plus souvent que les autres employeurs des actions de bureautique ou de remise à niveau. Finalement, les employeurs franciliens restent peu nombreux à proposer des formations qualifiantes à leurs salariés (25%). De plus, dans la majorité des cas ces dernières n'aboutissent pas une certification.



Les modalités de mise en œuvre des formations reflètent bien la diversité observée dans la nature des formations réalisées.

Plus d'une formation sur deux a une durée inférieure à 40 heures (adaptation au poste, bureautique), alors que seulement 14% s'étale sur 200 heures ou plus (formations qualifiantes).

Contrairement aux actions d'accompagnement, la majorité des formations se déroule en dehors de la structure (45% entièrement dans un organisme extérieur et 37% en alternance entre l'employeur et un prestataire). Cette tendance est encore plus marquée dans les établissements scolaires, qui sont, plus de trois sur quatre, à externaliser leurs actions. Les salariés ne sont pas pénalisés par ces pratiques d'externalisation, puisque moins d'un employeur sur dix propose des formations exclusivement en dehors du temps de travail. De plus, quels que soient les statuts des employeurs ou le type de contrats, les salariés ont presque toujours été associés aux choix des formations prévues (94% des cas).

Près de 66% des employeurs participent au financement des formations réalisées pour leurs salariés (43% d'entre eux les financent intégralement). Cependant, si la grande majorité des communes déclare financer les formations de leurs salariés (85%), les établissements scolaires sont peu nombreux dans ce cas (11%, sachant que ces établissements bénéficient généralement d'un financement direct des rectorats). D'un autre côté, les employeurs de CAE s'avèrent beaucoup plus nombreux à participer au financement des formations de leurs salariés : 71%, contre 59% pour les employeurs de contrat d'avenir.

Parallèlement à leurs propres engagements financiers, une minorité d'employeurs identifie une source de cofinancement (13% citent le Conseil Régional, le Conseil Général ou le FLES essentiellement). Parmi les employeurs qui n'identifient aucun financement pour leurs actions, la majorité développe uniquement des actions d'adaptation au poste.

Finalement, les employeurs connaissent peu les stages de formation gratuits proposés par le Service Public de l'Emploi et ses partenaires pour les salariés en contrats aidés (30% d'entre eux) et une très faible minorité les utilise. Bien qu'elles n'y recourent pas, ce sont les communes qui restent les plus informées de l'existence de ces prestations (35% d'entre elles).

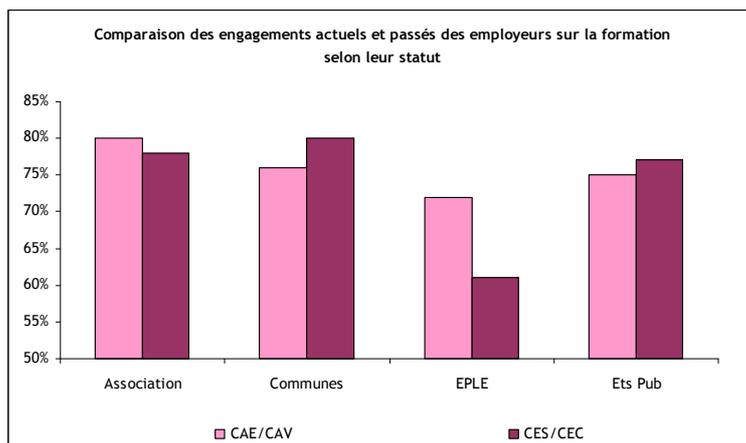
D'une manière générale, les employeurs sont peu nombreux à avoir rencontré des freins pour le développement de la formation.

Parmi les différents types d'employeurs, ce sont les établissements publics qui ont connu le plus de difficultés : 28% ont eu des freins en tant qu'employeur (contre 18% pour les autres) et 40% ont eu des difficultés imputées à leurs salariés (contre 20% pour les autres). Dans l'ensemble, les principales difficultés évoquées sont liées à des problèmes financiers, à la faible durée des contrats (Etablissements hospitaliers) ou encore, au manque d'information sur les possibilités offertes pour la professionnalisation des salariés (Etablissements scolaires). Quand les freins émanaient des salariés, les employeurs évoquaient essentiellement le manque de motivation et des difficultés sociales.

Si la majorité des employeurs avait déjà eu recours aux anciens contrats aidés (80% d'entre eux avaient embauché des CES, CEC ou Emplois Jeunes), les expériences sont contrastées selon le statut des structures. En effet, alors que la totalité des EPLE a déjà employé des personnes en CES/CEC ou NSEJ, les associations ne sont que 70% dans ce cas. Ces dernières sont d'ailleurs plus nombreuses que les autres employeurs à estimer que le développement de l'accompagnement et de la formation a été simplifié avec l'entrée en vigueur des CAE et des contrats d'avenir.

ATTENTES ET SATISFACTION GENERALE

Alors qu'une forte majorité de communes et d'associations interrogées est plutôt satisfaite des modalités de mise en œuvre des contrats aidés (80%), les établissements publics ne sont que six sur dix à faire ce constat. Les reproches se focalisent sur une complication des conditions de mise en œuvre pour les établissements scolaires et sur des durées de contrats trop courtes pour les autres établissements publics.



De leur côté, les associations et les communes expriment surtout un manque d'information, ainsi que des durées de contrats jugées insuffisantes.

Dans l'ensemble, les employeurs ont trois principales attentes vis-à-vis du SPE et de ses partenaires : le financement des actions, un meilleur appui pour la mise en œuvre d'actions de formation et d'accompagnement, une amélioration des informations sur les contrats aidés. Près d'un employeur sur deux souhaiterait aussi être informé sur la Validation des Acquis et de l'Expérience (VAE) et un employeur sur cinq mentionne spontanément un besoin d'information sur les dispositifs financés par le SPE et les collectivités. Si les attentes des employeurs varient légèrement selon leur statut, elles restent identiques quelle que soit la taille de l'effectif salarié de la structure.

Enfin, mis à part les établissements scolaires, une majorité d'employeurs déclare vouloir intégrer une partie de leurs salariés à l'issue des contrats aidés (60%).



ASSOCIATIONS

PRINCIPAUX RESULTATS	
Recrutement	<i>Un tiers des associations ont bénéficié d'aides ou de conseils pour la sélection des candidats. Dans 80% des cas ces aides étaient délivrées par l'ANPE.</i>
Accompagnement	<i>90% des associations proposent un accompagnement à leurs salariés et 37% souhaitent développer des actions complémentaires (contre 25% pour les autres employeurs).</i>
Formation	<i>Les associations de plus de 20 salariés sont les plus nombreuses à mettre en œuvre des formations : 90%, contre 76% pour les autres. Quelle que soit la taille de la structure, les actions se déroulent majoritairement durant les horaires de travail, mais en dehors des locaux de l'employeur.</i>
Attentes & satisfaction	<i>80% des associations sont satisfaites des modalités de mise en œuvre des contrats, mais jugent néanmoins les durées de contrats insuffisantes. Les principales attentes des associations sont : une meilleure information sur les contrats aidés, un appui pour la mise en œuvre d'actions d'accompagnement et de formation et des financements complémentaires.</i>

LE RECRUTEMENT DES SALARIES EN CONTRATS AIDES

Les associations interrogées ont en moyenne 1,8 salariés en emploi aidé, elles sont donc peu nombreuses à utiliser simultanément les deux types de contrats disponibles (24%). Lorsque c'est le cas, le choix d'utiliser le CAE ou le contrat d'avenir est directement effectué par l'employeur (40%), ou il résulte d'une négociation avec le prescripteur (35%).

Avant l'embauche de leurs salariés, la majorité des associations a été informée des conditions et modalités de mise en œuvre des contrats aidés. Près d'un tiers d'entre elles ont bénéficié d'un appui de l'ANPE, essentiellement pour la sélection des candidats.

Les critères de recrutement les plus usités sont liés aux qualités personnelles, aux compétences professionnelles et à la disponibilité du candidat. En outre, au moment de l'enquête, pour un employeur de CAE sur deux, le recrutement est intervenu à la suite d'un renouvellement d'ancien contrat aidé (CES ou CEC).

L'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES

Presque toutes les associations qui embauchent des personnes en contrats aidés mettent en œuvre des actions d'accompagnement durant l'emploi (90%).

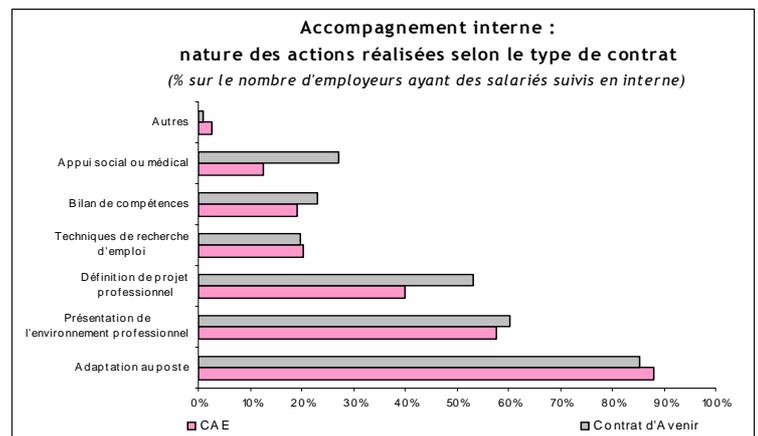
Comme l'ensemble des employeurs franciliens, la majorité des associations développent prioritairement des actions internes, axées sur l'adaptation au poste de travail et sur la présentation de l'environnement professionnel.

Néanmoins, la nature des actions mises en œuvre varie sensiblement selon le type de contrat. En effet, les associations qui ont des personnes en contrat d'avenir mettent plus fréquemment, à la disposition de leurs salariés, des appuis sociaux ou médicaux et des aides pour la définition des projets professionnels. Cela induit une durée moyenne des accompagnements internes plus importante (entre 5h et 10h mensuelles), que celle observée auprès des associations qui n'emploient que des personnes en CAE (moins de 5h mensuelles).

Au-delà des stratégies propres aux employeurs, ces écarts font échos à certaines caractéristiques des bénéficiaires du contrat d'avenir, qui peuvent expliquer un niveau plus élevé de besoin d'accompagnement (notamment le poids plus important du chômage de très longue durée et des bénéficiaires du RMI).

L'accompagnement des salariés par des prestataires spécialisés reste une pratique minoritaire, puisqu'elle n'est observée que dans une association sur cinq.

Lorsque les salariés bénéficient d'un suivi extérieur durant leur emploi, dans sept cas sur dix, ce sont les employeurs associatifs qui mobilisent directement les partenaires. Les structures auxquelles ils s'adressent sont essentiellement des associations spécialisées dans



l'insertion professionnelle (49%), des FLES (26%), ou encore des Conseils Généraux lorsque les associations emploient des personnes en contrat d'avenir (13%). Les employeurs font généralement appel aux services de ces partenaires pour réaliser des bilans de compétences ou pour aider leurs salariés à approfondir leur projet professionnel.

Parallèlement à ces prestations spécifiques, la moitié des associations qui pratiquent l'accompagnement externe a au moins un salarié en suivi régulier avec un conseiller spécialisé (notamment l'ANPE).

L'accompagnement externe se déroule le plus souvent sur le temps de travail pour les salariés embauchés en CAE, alors qu'il a plus souvent lieu de manière alternée pour ceux en contrat d'avenir (en dehors et sur le temps de travail). Cette différence s'explique surtout par les écarts des durées de travail entre les deux contrats. En effet, les contrats d'avenir ont une durée fixe de 26h hebdomadaires, alors que les CAE conclus en fin d'année 2005 avaient, la plupart du temps, une durée de 32h ou 35h hebdomadaires, ce qui laissait moins d'opportunité aux employeurs pour réaliser des actions en dehors du temps de travail.

Parmi les associations qui n'ont pas recours aux opérateurs externes, un tiers des employeurs estime que les actions délivrées en interne sont suffisantes, 28% que leurs salariés n'ont pas de besoin et enfin 21% expriment un manque d'information ou d'offres disponibles.

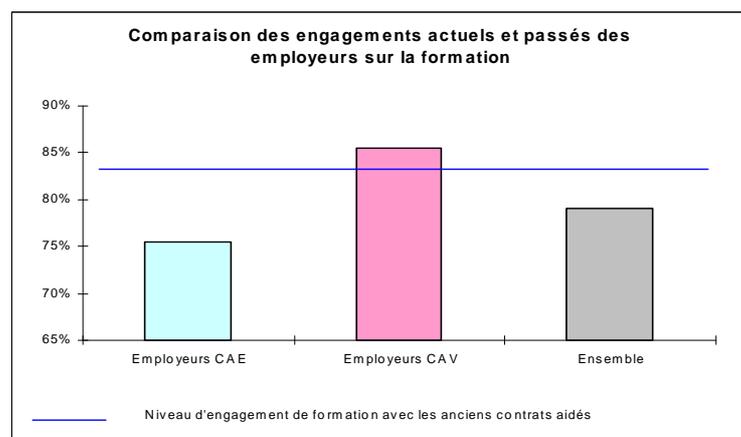
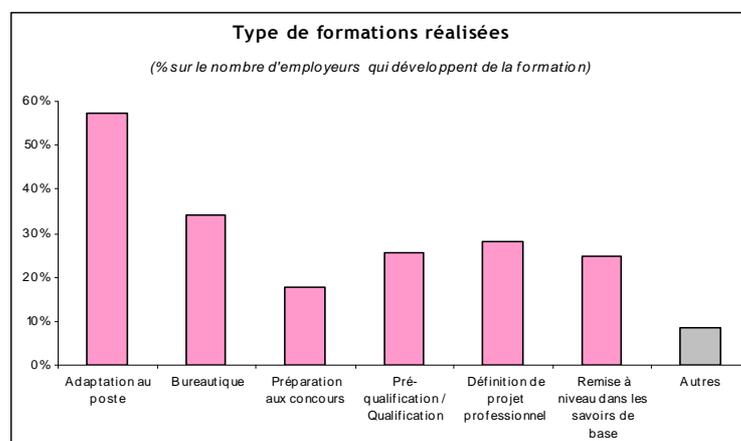
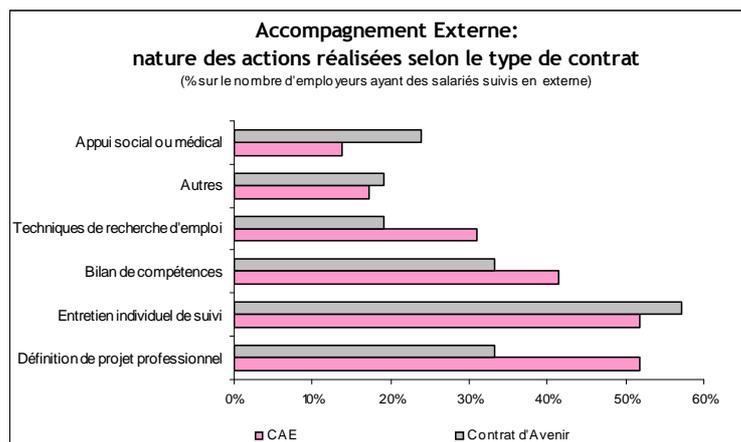
Au final, près de 40% des associations souhaitent développer davantage d'actions d'accompagnement interne ou externe pour leurs salariés en contrats aidés. Les priorités les plus fréquemment énoncées ont trait à l'adaptation au poste de travail ou à l'aide pour la définition des projets professionnels. Par contre, les associations sont peu nombreuses à proposer des aides sur les techniques de recherche d'emploi ou des mises en relation avec d'autres employeurs. Elles restent encore très minoritaires à vouloir investir ce champ d'intervention (9%).

LA FORMATION DES SALARIES

Les associations qui emploient des contrats d'avenir sont plus nombreuses à développer des stages de formation pour leurs salariés, que celles qui embauchent en CAE (85% contre 75%).

Cependant, au-delà des différences observées selon le type de contrat, la mise en œuvre des formations dépend aussi de la taille des employeurs. En effet, les plus petites associations sont moins entreprenantes que les autres. Elles sont 76% à offrir des formations pour leurs salariés, contre 90% pour les employeurs de plus de 20 salariés.

Comme pour l'accompagnement, les formations restent majoritairement axées sur l'adaptation au poste de travail. Les stages sont proposés à l'ensemble des salariés qui sont, la plupart du temps, associés au choix des contenus. Si les formations s'effectuent durant les horaires de travail, elles se déroulent souvent en dehors des locaux de l'employeur et ce, quelle que soit la taille de celui-ci : dans 46% des cas uniquement dans un organisme extérieur et dans 36% des cas alternativement entre la structure et un organisme externe.



On retrouve les mêmes tendances générales pour le financement des formations : ce sont les associations de taille importante et celles qui emploient des CAE qui participent le plus au financement, respectivement 75% et 69% (contre 61% pour les petites structures et celles qui recourent au contrat d'avenir). En revanche si les structures de petite taille déclarent, plus souvent que les autres, bénéficier d'une aide financière, ce n'est pas le cas pour celles embauchant des personnes en contrat d'avenir.

Seulement 27% des associations ayant proposé des stages à leurs salariés affirment avoir rencontré des freins pour la mise en œuvre des formations. Lorsqu'elles évoquent des difficultés, il s'agit généralement d'un problème de financement ou d'un manque de motivation des salariés.

Les associations qui n'ont développé aucune action de formation sont beaucoup plus nombreuses à déclarer avoir rencontré des freins (57%). Si l'argument financier est avancé une fois sur deux, la moitié de ces employeurs ont déclaré avoir manqué de temps pour développer des formations.

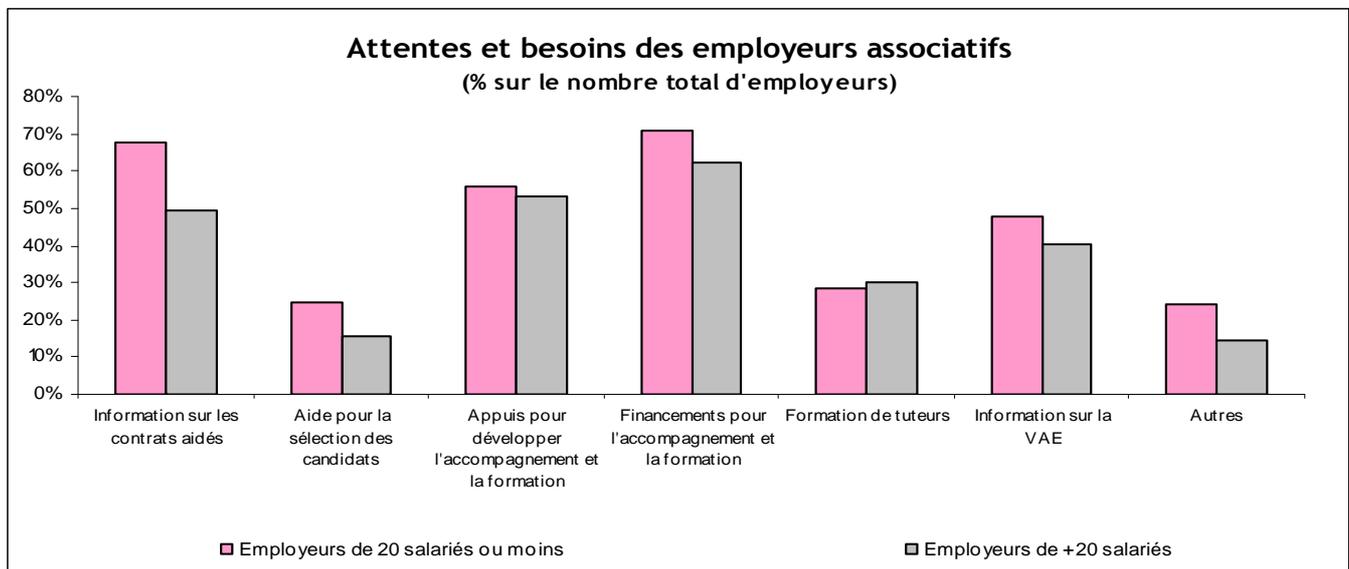
ATTENTES ET SATISFACTION DES EMPLOYEURS

La majorité des employeurs interrogés (70%) avait déjà eu recours aux anciens emplois aidés du secteur non marchand, principalement les Contrats Emploi Solidarité (CES).

Parmi ces associations, seule une minorité considère que les nouveaux contrats aidés ont compliqué la mise en œuvre de formations pour les salariés (13%). La majorité pense que la situation est identique et 30% juge que les nouveaux contrats aidés ont eu un impact positif sur la professionnalisation des bénéficiaires. Malgré ces appréciations, les associations qui avaient déjà employé des personnes en CES ou des CEC n'ont pas déclaré réaliser plus de formations qu'avant. Le niveau d'engagement actuel est même nettement en baisse pour les associations qui se sont reportées sur le CAE.

Sur l'accompagnement des salariés, ces employeurs sont moins nombreux à juger que les nouveaux contrats aidés du secteur non marchand aient pu avoir un impact positif. Malgré ceci, ils reconnaissent réaliser plus d'accompagnement qu'avant (90% d'entre eux, contre 74% quand ils employaient des personnes en CES/CEC ou emploi jeune).

Alors que les associations affirment qu'un des facteurs propice au développement de la formation est un taux de prise en charge plus élevé que dans le passé, 68% des employeurs déclarent avoir besoin de financements complémentaires pour le développement d'actions. Parmi les autres attentes, les associations font état d'un besoin d'information sur les contrats aidés (durées, conditions de renouvellement, niveau de prise en charge) et elles souhaitent un appui plus important du Service Public de l'Emploi, pour la mise en œuvre d'actions d'accompagnement et de formation.



COMMUNES ET ETABLISSEMENTS INTERCOMMUNAUX

PRINCIPAUX RESULTATS	
Recrutement	<p>Un tiers des communes a été aidée pour la sélection des candidats, le plus souvent par l'ANPE mais aussi par un PLIE ou une Maison de l'Emploi.</p> <p>Les communes portent une attention spécifique au lieu de résidence et à la situation sociale des candidats lors du recrutement.</p>
Accompagnement	<p>87% des communes mettent en œuvre des actions d'accompagnement.</p> <p>En sus des actions d'adaptation au poste (80%), la moitié des structures proposent, à leurs salariés, une aide à la définition du projet professionnel et 25% un appui social ou médical.</p>
Formation	<p>85% des collectivités de plus de 20 salariés développent des formations contre seulement 50% pour les autres.</p> <p>85% des collectivités participent au financement des formations, 50% les financent intégralement.</p>
Attentes & satisfaction	<p>80% des communes sont satisfaites des modalités de mise en œuvre des contrats mais estiment avoir manqué d'information.</p> <p>Les communes expriment plus souvent que les autres employeurs des besoins en matière de financement (pour les formations) et d'information sur la VAE.</p>

LE RECRUTEMENT DES SALARIES EN CONTRATS AIDES

La majorité des communes interrogées pour l'enquête a privilégié le CAE au contrat d'avenir lors du recrutement de leurs salariés en contrats aidés : 55% des structures ont embauché des personnes uniquement en CAE et 28% en CAE et en contrats d'avenir.

Avant l'embauche, la plupart des communes a été informée (76%) par l'ANPE ou la DDTEFP des différentes modalités de mise en œuvre des nouveaux contrats aidés. Lors des recrutements, ces dernières ont bénéficié d'aides et de conseils pour la sélection des candidats (34%), la définition des postes (16%) et la mise en œuvre d'actions d'accompagnement et de formation (23%). Si dans près de sept cas sur dix les communes ont été aidées par l'ANPE, une partie d'entre elles met aussi en avant des collaborations avec un PLIE ou une Maison de l'emploi.

Par ailleurs, en plus des critères de recrutement classiques comme les compétences professionnelles ou les qualités personnelles, les collectivités portent une attention particulière à la situation sociale et au lieu de résidence des candidats. Enfin, au moment de l'enquête, près d'une structure sur deux avait embauché une partie de ses salariés à la suite d'un renouvellement de CES/CEC.

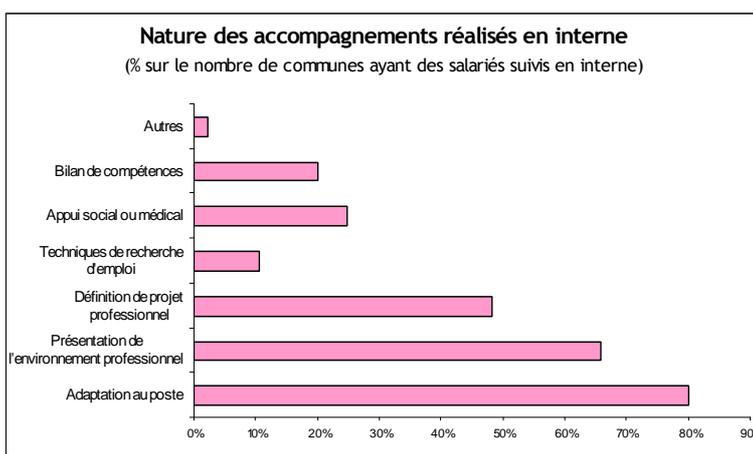
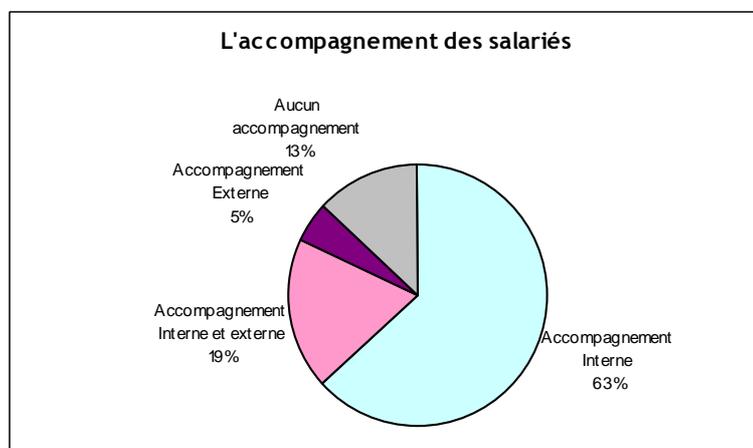
L'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES

Près de 87% des communes mettent en œuvre des accompagnements pour leurs salariés en contrats aidés, principalement en interne. Très peu de collectivités (5%) déclarent avoir un ou plusieurs salariés dont l'accompagnement est réalisé en externe par un organisme spécialisé distinct de l'employeur.

Les actions réalisées en interne sont en priorité axées sur l'adaptation au poste et la présentation de l'environnement professionnel.

Cependant, à la marge de ces actions, un certain nombre de collectivités propose également à leurs salariés un appui social (25%) ou une aide pour la définition du projet professionnel (48%). Assuré par un tuteur ou un supérieur hiérarchique, l'accompagnement se déroule de manière générale, uniquement sur le temps de travail des salariés (82% des cas).

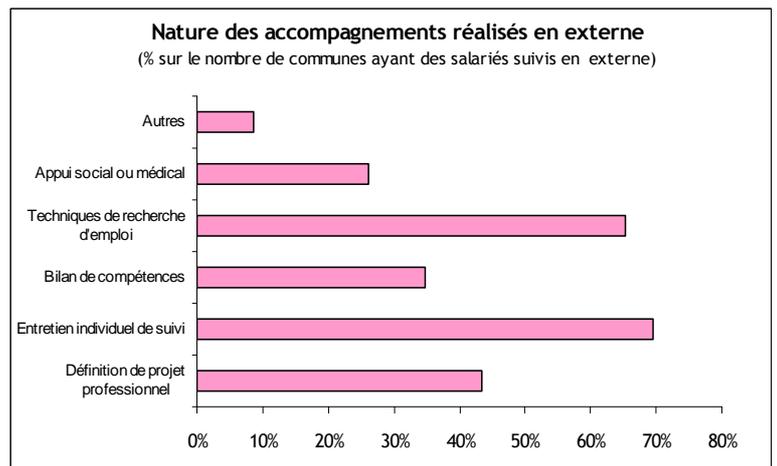
Pour l'accompagnement externe, la majorité des collectivités (64%) sollicite elles mêmes les prestataires dont elles ont besoin. Les organismes qui interviennent sont de nature variée selon les partenariats locaux et les besoins des salariés. Ainsi, les communes font notamment appel aux PLIE, aux FLES, aux Missions Locales, à l'ANPE ainsi qu'à des associations spécialisées dans l'insertion professionnelle.



Dans près d'un cas sur deux, les prestations sont gratuites pour l'employeur. Elles portent en premier lieu sur des ateliers de techniques de recherche d'emploi ou sur des entretiens individuels de suivi.

Parmi les prestations offertes, les communes recourent aussi, dans une moindre mesure, aux actions déjà réalisées en interne comme le bilan de compétences ou à l'aide pour la définition du projet professionnel. Les salariés accèdent majoritairement à ces actions de façon alternée, entre leur temps de travail et leur temps libre.

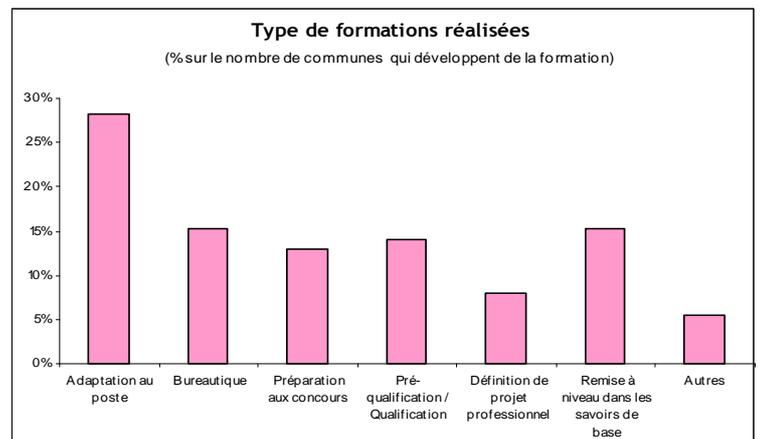
Très peu de communes souhaitent développer l'accompagnement externe ou interne pour leurs salariés. En effet, deux tiers des employeurs qui réalisent des actions ne souhaitent pas en développer davantage. Cette tendance est encore plus marquée auprès des collectivités qui ne mettent en œuvre aucune action, soit 84% d'entre elles.



LA FORMATION DES SALARIES

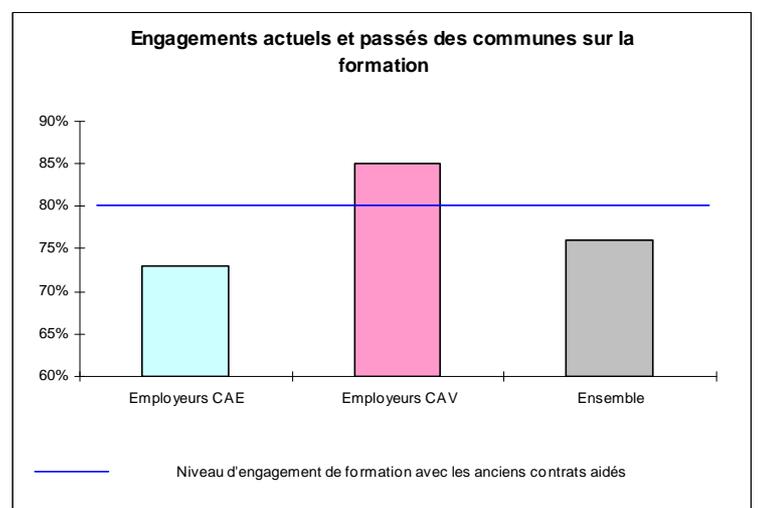
En moyenne, plus de trois communes sur quatre développent des actions de formation pour leurs salariés en contrats aidés.

Les collectivités de petite taille (moins de 20 salariés) sont moins nombreuses à offrir à leurs salariés une possibilité de formation durant leur contrat aidé : 50% contre 85% pour les autres. Par ailleurs, les communes qui emploient des personnes en contrat d'avenir sont soumises à une obligation de formation et elles prévoient plus fréquemment que celles qui recourent au CAE des actions pour leurs salariés.



Si dans l'ensemble, les collectivités réalisent surtout des formations d'adaptation au poste (60%), près d'un tiers développe aussi des actions de bureautique, de préparation aux concours administratifs au encore des remises à niveaux dans les savoirs de base.

La plupart du temps, la durée des formations proposées est inférieure à 40 heures (67% des cas). Dans les petites structures, qui recrutent moins de personnes en contrats aidés, la totalité des salariés se voit proposer une formation, contre sept sur dix dans les autres communes (plus de 20 salariés).



Les modalités de mise en œuvre des actions varient sensiblement selon la taille des collectivités. Dans la majorité des communes de petite taille (75%) les formations ont lieu dans un organisme extérieur et elles se déroulent simultanément en dehors et pendant le temps de travail.

A l'inverse dans les grandes collectivités, selon le type de formation mis en œuvre, les actions ont lieu au sein de la structure (adaptation au poste) ou de manière alternée entre la structure et un organisme extérieur (préparation concours ...).

Globalement, dans 75% des cas, les formations se déroulent exclusivement sur le temps de travail des salariés.

Les collectivités sont nombreuses à participer au financement des formations (85%), et près d'une sur deux déclare même les financer intégralement (surtout les structures de plus de 20 salariés). Par ailleurs, quelle que soit leur taille, environ 10% des collectivités identifient un cofinancement direct du service public de l'emploi ou d'une autre collectivité (Conseil Régional ou Conseil Général).

Interrogées sur l'utilisation des stages gratuits proposés par les SPE et ses partenaires pour les bénéficiaires de contrats aidés, moins d'un tiers des communes affirment connaître ces actions et une très faible minorité y recourt (4% des structures qui développent de la formation).

Parmi les communes ayant réalisé des actions, moins d'une sur cinq déclare avoir rencontré des freins pour la mise en œuvre des formations. Les principaux problèmes auxquels ont été confrontées les structures sont d'une part, les difficultés sociales de leurs salariés, et d'autre part, des modalités de mise en œuvre des contrats non adaptées (durée de travail, durée des contrats), ainsi qu'un manque d'information sur les offres de formation disponibles localement.

Enfin, les collectivités n'ayant pas encore développé de formations pour leurs salariés évoquent, comme principale raison, le manque de temps (55% des cas).

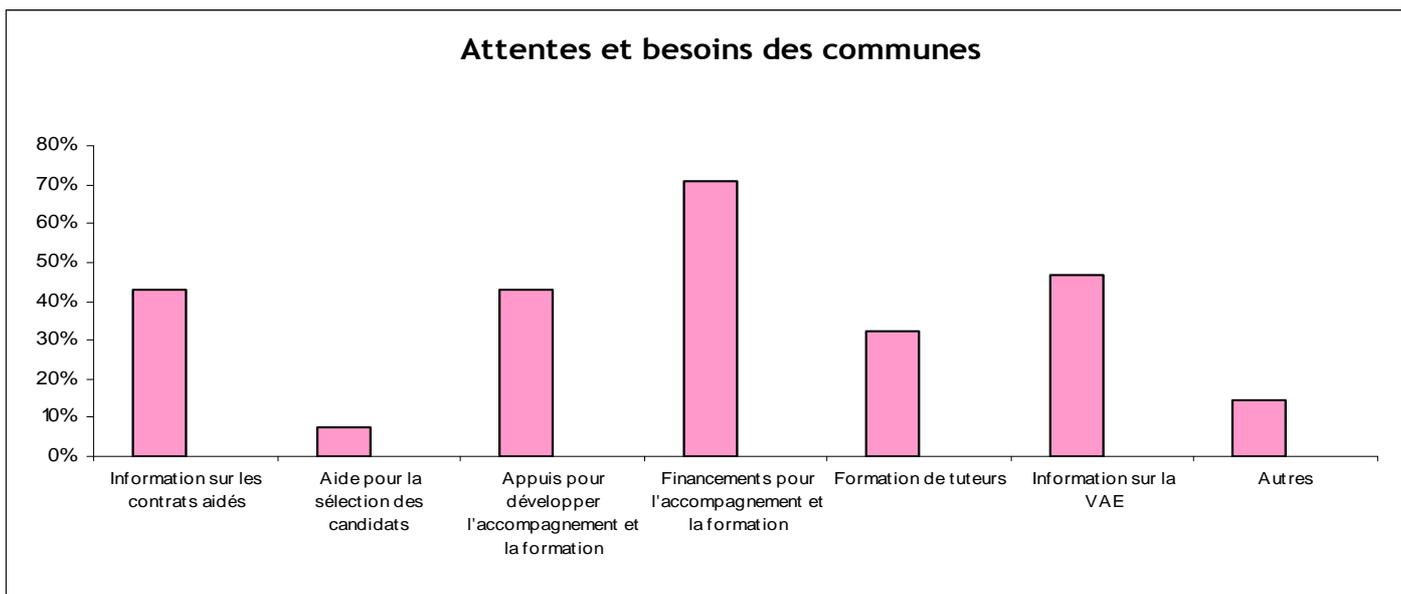
Presque toutes les communes (90%) interrogées avaient, dans le passé, déjà employé des personnes en contrats aidés, principalement en CES ou en emploi jeune. Si ces dernières proposaient plus souvent des formations aux salariés embauchés en CES ou NSEJ (80%, contre 75% en CAE et contrat d'avenir), elles sont plus nombreuses aujourd'hui à développer des actions d'accompagnement aux salariés en contrats aidés.

ATTENTES ET SATISFACTION DES EMPLOYEURS

Dans l'ensemble, les collectivités sont satisfaites des modalités de mise en œuvre des CAE et contrats d'avenir. Néanmoins, un certain nombre de communes déclare manquer d'information sur les contrats (durées, conditions de renouvellement...). D'autres affirment avoir été gênées par les nombreux changements intervenus ainsi que par des durées trop courtes.

Plus de sept communes sur dix voudraient obtenir des financements complémentaires pour la mise en œuvre d'actions de formation ou d'accompagnement et près d'une sur deux souhaiterait être davantage informée sur la validation des acquis et de l'expérience. Parmi les besoins spécifiques, quelques collectivités expriment le souhait d'être mieux informées sur les diverses prestations financées par le SPE et ses partenaires.

Enfin, la majorité des communes interrogées (71%) déclarent vouloir intégrer les salariés embauchés en CAE ou en contrat d'avenir : pour 42% des communes cet engagement concerne une partie des salariés et pour 29% l'ensemble des salariés en contrats aidés.



ETABLISSEMENTS PUBLICS

PRINCIPAUX RESULTATS	
Recrutement	<i>Les établissements scolaires sont aidés par les rectorats pour la mise en œuvre d'actions d'accompagnement, tandis que les hôpitaux et autres établissements publics bénéficient plus souvent d'une aide de l'ANPE pour la sélection des candidats (43%).</i>
Accompagnement	<i>La moitié des établissements scolaires proposent des accompagnements externes. Dans 85% des cas, c'est le rectorat qui assure directement la mise en œuvre de ces actions. Les autres établissements publics privilégient l'accompagnement interne, mais ils proposent fréquemment à leurs salariés un appui social ou médical au sein de leur structure.</i>
Formation	<i>Au global, 74% des établissements publics développent de la formation. Si Les hôpitaux proposent une palette variée de formations, les établissements scolaires s'engagent en majorité sur des actions préparatoires aux concours.</i>
Attentes & satisfaction	<i>Près de quatre établissements sur dix ne sont pas satisfaits des modalités de mise en œuvre des contrats aidés (durées trop courtes, nombreux changements intervenus). 60% des établissements souhaiteraient être davantage informé sur les contrats ou aidés pour la mise en œuvre d'actions de formation.</i>

LE RECRUTEMENT DES SALARIES EN CONTRATS AIDES

Les établissements publics sont les premiers employeurs franciliens de contrats aidés du secteur non marchand, parmi eux, les établissements scolaires concentrent près de 40% des embauches de la région. Si les établissements publics recrutent des salariés sur les deux types de contrats, près de neuf établissements sur dix ont au moins embauché une personne en CAE. De manière générale, c'est le prescripteur qui a effectué le choix du contrat pour l'établissement.

Avant l'embauche de leurs salariés, les établissements publics ont été informés sur les modalités de mise en œuvre des contrats. Dans la majorité des cas, les EPLE ont été informés par les rectorats alors que les autres établissements ont plus souvent été en contact avec l'ANPE (75%) ou la DDTEFP (16%). Ces derniers ont par ailleurs été nombreux à bénéficier d'un appui de l'ANPE pour la sélection des candidats (35%).

Finalement, les critères de recrutement des établissements publics ont été axés, en grande partie, sur les compétences professionnelles, les qualités personnelles et la disponibilité immédiate des candidats. Pour sept établissements scolaires sur dix, l'embauche en CAE ou en contrat d'avenir est intervenue suite au renouvellement du contrat d'une personne déjà en CES ou CEC.

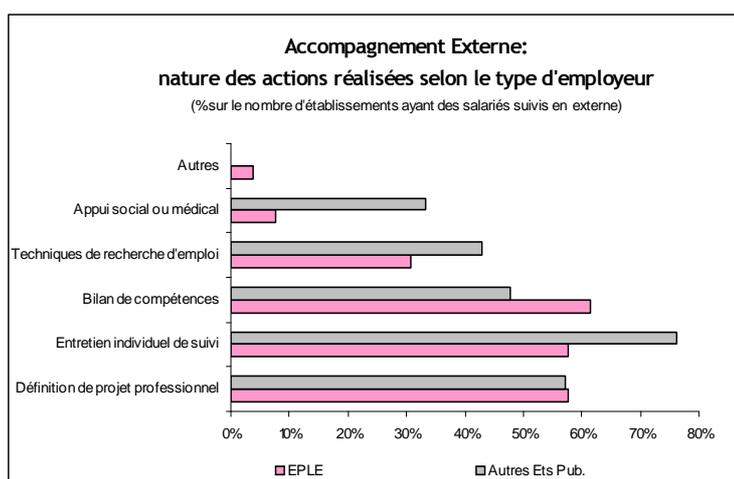
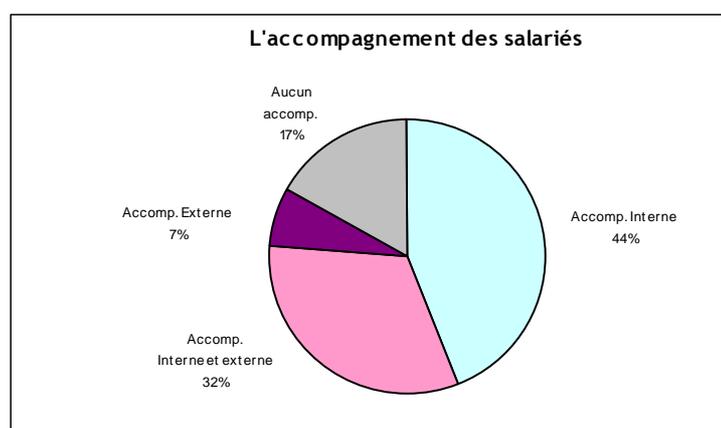
L'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES

Si près de 83% employeurs mettent en œuvre des actions d'accompagnement pour leurs salariés en contrats aidés, les pratiques diffèrent sensiblement entre les EPLE et les autres établissements publics.

En effet, alors que les hôpitaux et les autres établissements publics privilégient l'accompagnement en interne, les EPLE sont plus nombreux à proposer des actions externes. Bien qu'un établissement scolaire sur deux déclare avoir au moins un salarié en accompagnement externe, dans la plupart des cas c'est le rectorat qui assure la mise en œuvre des actions (85%).

Certains EPLE ont toutefois recours à l'ANPE ou aux Conseils Généraux qui financent des actions spécifiques pour les salariés en contrat d'avenir. Les actions proposées ont le plus souvent lieu sur le temps de travail des salariés et sont ciblées sur les bilans de compétences ainsi que sur la définition du projet professionnel.

Pour les autres établissements publics, les situations sont plus contrastées. Dans près d'un cas sur deux les employeurs n'ont pas mobilisé eux-mêmes les opérateurs et leurs salariés sont suivis par un conseiller de l'ANPE ou d'une mission locale, en dehors de leur temps de travail.



D'un autre côté, ces derniers font appels à divers organismes tels que l'AFPA, les FLES, ou bien des associations spécialisées pour intervenir sur l'appui social ou l'apprentissage des techniques de recherche d'emploi.

En interne, la majorité des actions a trait à l'adaptation au poste et à la présentation de l'environnement professionnel. Dans le cadre de l'accompagnement interne, les hôpitaux et les autres établissements publics proposent aussi un appui social ou médical, à leurs salariés.

De manière générale, les employeurs publics interrogés ne souhaitent pas développer de nouvelles actions pour l'accompagnement de leurs salariés.

LA FORMATION DES SALARIES

Quel que soit le type de contrat aidé, CAE ou contrat d'avenir, 74% des établissements publics mettent en œuvre des actions de formation pour les salariés. Dans près de neuf cas sur dix, ces dernières sont proposées à l'ensemble des salariés employés en contrat aidé au sein de la structure.

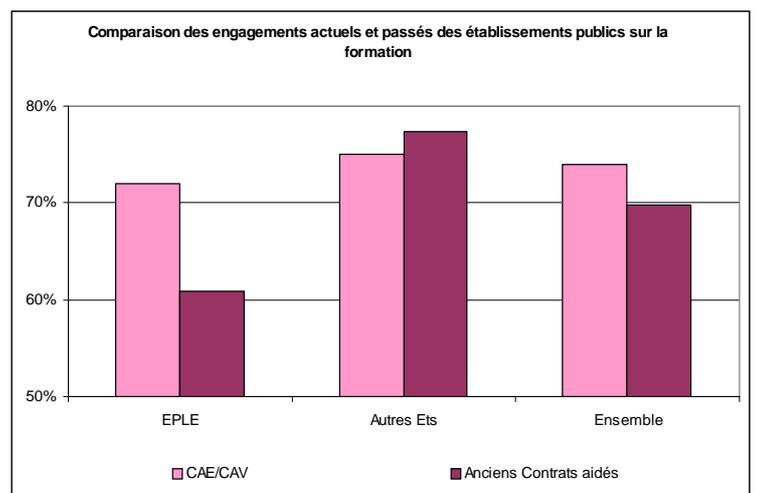
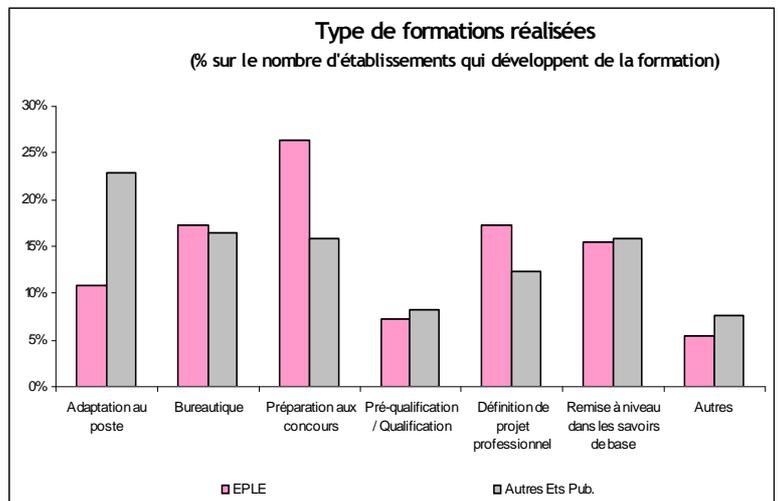
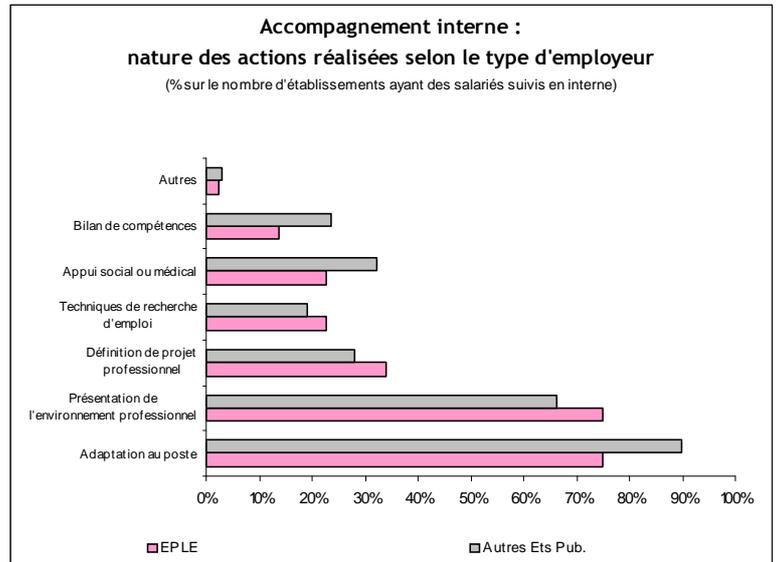
Si le niveau moyen de formation est identique selon le type d'établissement (EPLÉ ou autres), la nature des actions délivrées est quant à elle différente.

Les EPLÉ n'ayant pas la possibilité d'intégrer les salariés à l'issue de leur contrat aidé, ils sont peu nombreux à réaliser des formations d'adaptation au poste. En revanche, 65% d'entre eux proposent des actions de préparation aux concours à leurs salariés, qui sont une majorité à espérer une intégration au sein d'un établissement scolaire. Dans une moindre mesure, les EPLÉ développent aussi des formations de bureautique ou d'aide à la définition du projet professionnel (40% des structures qui recourent à la formation). Si ces actions ont lieu dans un organisme extérieur à l'établissement scolaire (72% des cas) moins de 17% des actions se déroulent exclusivement en dehors du temps de travail des salariés.

De leur côté, les hôpitaux et les autres établissements publics proposent essentiellement des formations d'adaptation (63% des établissements), qui se déroulent, le plus souvent, sur le temps de travail des salariés et au sein de la structure. En moyenne, ces derniers développent trois différents types de formation. En effet, parallèlement aux formations d'adaptation au poste, les établissements mettent à disposition de leurs salariés des actions de remises à niveau, des préparations aux concours et des formations de bureautique.

Si un employeur sur deux participe au financement des formations, là encore, les situations sont contrastées selon le type d'établissement.

Les hôpitaux et les autres établissements sont 87% à financer les actions de leurs salariés et près de 10% déclarent avoir reçu une aide financière spécifique. De leurs côtés, les EPLÉ ont du mal à identifier les sources de financement des actions. Ainsi, 90% des établissements scolaires n'identifient aucune source de financement et 10% déclarent financer eux-mêmes les prestations pour leurs



salariés en contrats aidés. Cette situation s'explique en partie par l'implication directe des rectorats dans la mise en œuvre des formations.

ATTENTES ET SATISFACTION DES EMPLOYEURS

Plus de 91% des employeurs interrogés avaient déjà embauchés des personnes avec les anciens contrats aidés (CES, CEC ou NSEJ) avant de recruter des bénéficiaires de CAE ou contrat d'avenir (la totalité des EPLE et 87% des autres établissements publics). Dans la majorité des cas, il s'agissait de personnes en CES.

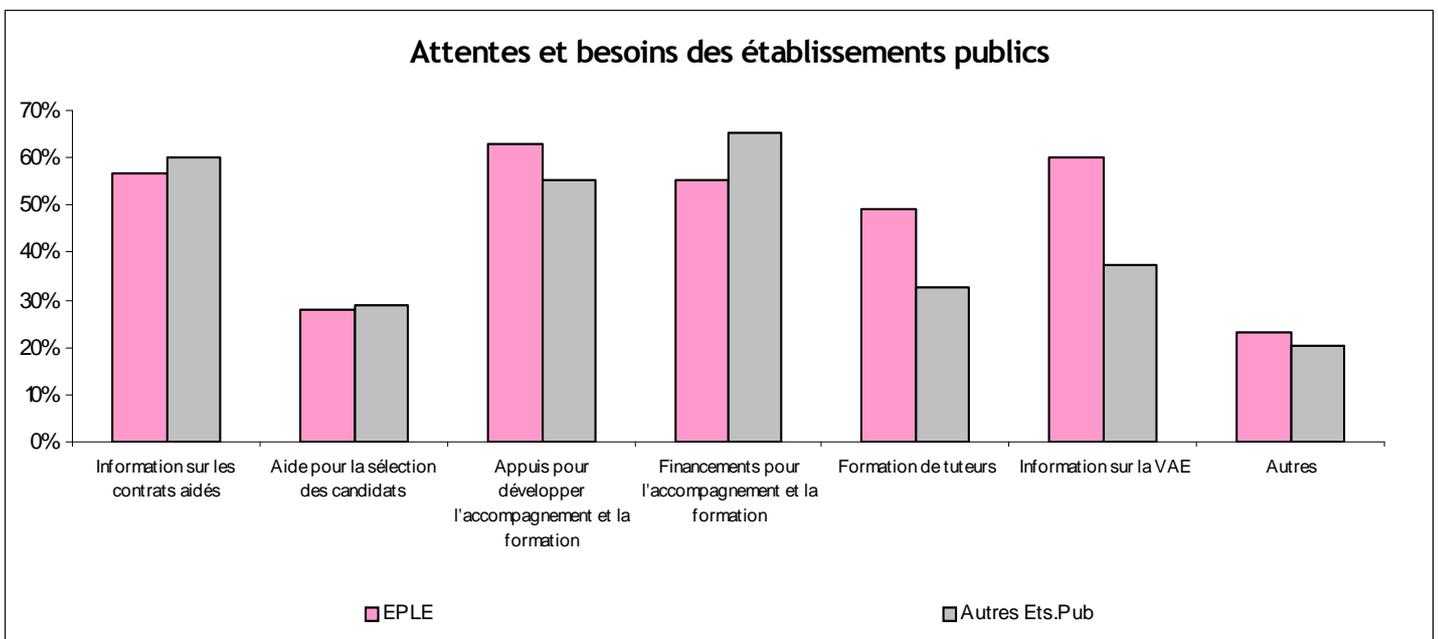
La création des CAE et des contrats d'avenir a influencé les pratiques d'accompagnement et de formation des établissements publics. Ainsi, bien que les EPLE accompagnent autant les salariés en CAE ou en contrat d'avenir que ceux en CES et CEC, ils développent davantage d'actions de formations qu'auparavant: 72%, contre 61% des établissements qui embauchaient des CES/CEC.

Pour les hôpitaux et les autres établissements publics la situation est inversée. Si la part des employeurs qui réalise des actions d'accompagnement est en hausse (82%, contre 67% pendant les CES/CEC), ces derniers sont moins nombreux à offrir des formations aux salariés en CAE et contrat d'avenir (70% contre 74% des établissements employeurs de CES/CEC).

Du reste, plus d'un établissement public sur trois juge que la création des nouveaux contrats aidés a compliqué le développement de la formation (contre 24% des EPLE). Ils reprochent notamment une insuffisance des offres disponibles, et des durées de contrats trop courtes pour mettre en œuvre des actions d'accompagnement ou de formation.

Globalement, les établissements publics sont plutôt satisfaits des conditions de mise en œuvre des CAE et des contrats d'avenir (20% entièrement satisfaits et 40% en partie). Parmi les établissements qui ne sont pas totalement satisfaits, les EPLE expriment surtout des modalités d'emploi trop compliquées (54%) et un manque d'information (25%). De leur côté les autres établissements estiment que les nombreux changements intervenus sur les contrats aidés et leurs durées trop courtes ont nuit à la mise en œuvre des CAE et des contrats d'avenir.

Au final, près de 60% des établissements publics déclarent avoir besoin d'informations complémentaires sur les contrats aidés et voudraient être d'avantage aidés pour la mise en œuvre d'actions d'accompagnement et de formation. De manière plus précise, les EPLE ont des attentes particulières en matière d'information sur la VAE (60%) tandis que les autres établissements publics souhaiteraient davantage de financements pour la formation de leurs salariés en contrats aidés.



LES SALARIES ET EMPLOYEURS SANS ACCOMPAGNEMENT NI FORMATION

PRINCIPAUX RESULTATS	
Salariés	Plus d'un salarié sur quatre ne bénéficie d'aucune action d'accompagnement ou de formation durant son contrat aidé. Il s'agit principalement de personnes ayant un faible niveau de qualification, de seniors et de salariés de l'éducation nationale.
Employeurs	Seulement un faible nombre d'employeurs affirme ne prévoir aucune action de professionnalisation pour leurs salariés (6%). Confrontés à des problèmes de financement ou à une méconnaissance des dispositifs existant, les employeurs privilégient le développement de l'accompagnement à celui de la formation (88%, contre 77%).

LES SALARIES SANS ACCOMPAGNEMENT NI FORMATION DURANT LEUR EMPLOI AIDE :

Plus d'un salarié sur quatre ne bénéficie d'aucune mesure d'accompagnement social ou professionnel, ni de formation, durant son emploi aidé (28%).

Cette situation est plus fréquente pour les salariés en CAE (30% contre 25% pour les autres). Cet écart avec le contrat d'avenir reste à nuancer, si l'on se rappelle que ce dernier contient une obligation spécifique d'accompagnement et de formation.

Dans plus de six cas sur dix, les personnes sans accompagnement, ni formation, sont dans l'une des situations suivantes : absence d'engagement de l'employeur sur le suivi et la professionnalisation lors de la signature des contrats (26%), renouvellement d'un ancien contrat aidé (13%), rupture anticipée du CAE ou du contrat d'avenir (13%), refus d'une prestation à l'initiative du salarié ou de l'employeur (17%).

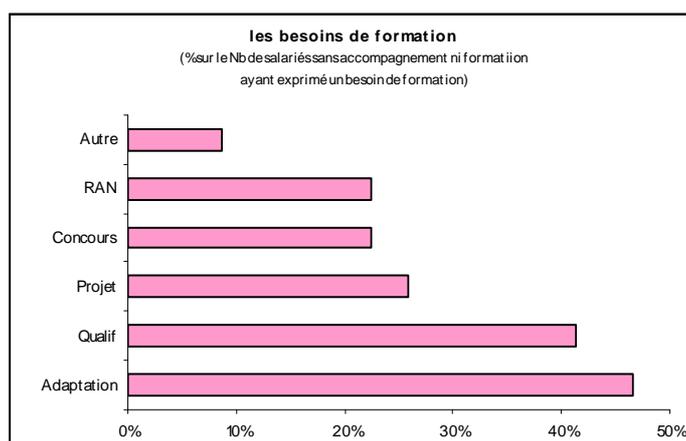
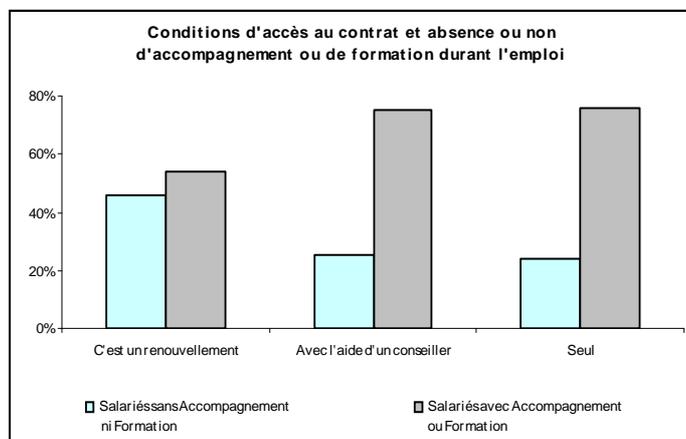
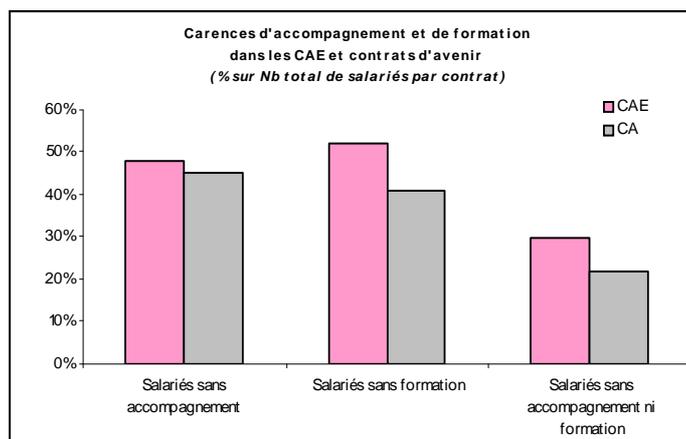
Le reste du temps, les salariés expliquent leur situation par l'inexistence de proposition de l'employeur (31%), l'absence de besoins (25%) et plus rarement, par un manque de temps ou des difficultés à trouver les formations souhaitées (10%).

Les publics les plus touchés par l'absence totale d'accompagnement et de formation sont les seniors (34% d'entre eux sont dans cette situation) et les personnes de faible niveau de qualification (32%).

Les risques de se retrouver sans accompagnement ni formation ne sont pas liés aux durées de contrats. En effet, la proportion de salariés dans cette situation s'avère identique, que les contrats durent deux ans, ou qu'ils n'excèdent pas six mois. Par contre, les carences s'avèrent plus fréquentes dans l'éducation nationale, où quatre salariés sur dix se déclarent sans suivi ni formation durant leur emploi.

Les salariés sans accompagnement ni formation expriment des besoins proches de ceux qui ont déjà bénéficié de prestations (53% souhaitent un suivi externe et 63% une formation) et ils souhaitent prioritairement suivre les mêmes professionnalisations (adaptation au poste : 47% et qualification : 41%).

Au final, les personnes exclues de l'accompagnement et de la formation émettent des appréciations plus critiques que les autres sur leur expérience en contrat aidé. Ils sont notamment beaucoup moins nombreux à penser que cette expérience va les aider à retrouver plus facilement un autre emploi ou qu'elle a permis d'acquérir de nouvelles compétences (-21% par rapport aux salariés suivis ou formés).



LES EMPLOYEURS SANS ENGAGEMENT DE PROFESSIONNALISATION

Parmi les employeurs interrogés, moins de 6% déclarent ne développer aucune action d'accompagnement ou de formation pour leurs salariés en contrat aidé. Ces derniers sont encore un peu moins nombreux dans le secteur associatif (4%) alors qu'ils sont légèrement surreprésentés dans les établissements scolaires (11%).

De manière générale, les employeurs mettent plus fréquemment en œuvre des actions d'accompagnement que de la formation. Ces tendances s'inversent pour les employeurs de contrats d'avenir. A niveau égal d'accompagnement, ces derniers proposent plus souvent que les employeurs de CAE des actions de formation durant les contrats (82%, contre 74% pour les employeurs de CAE). Cependant, malgré l'obligation de formation, près d'un employeur de contrat d'avenir sur cinq ne prévoit aucune action pour ses salariés.

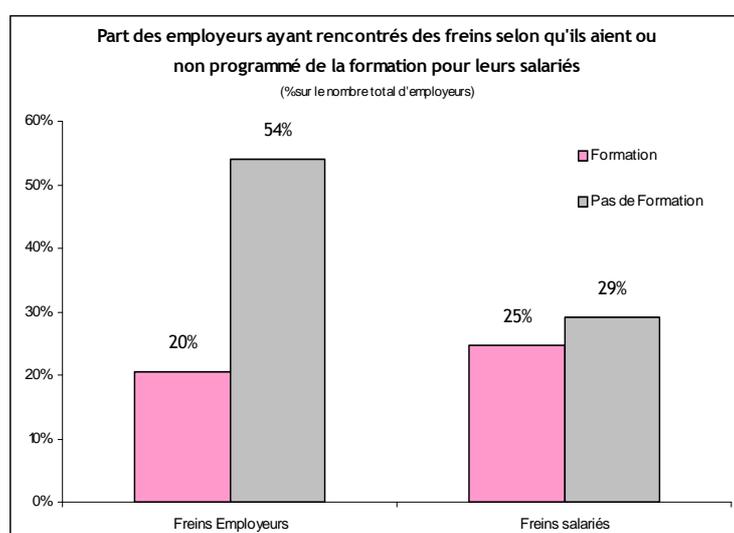
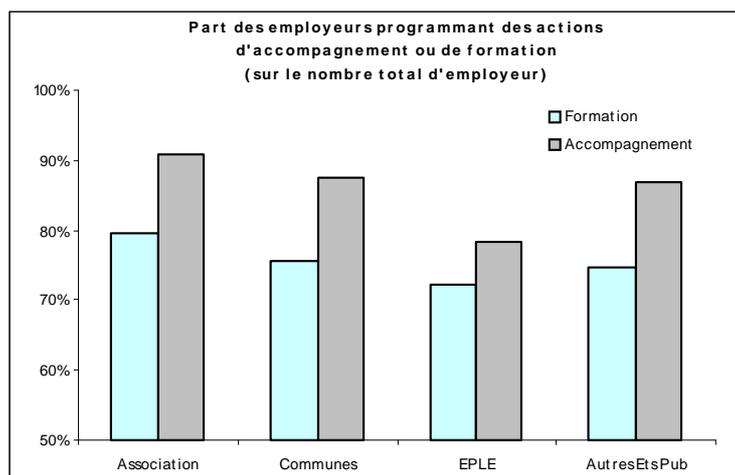
Finalement, en matière d'engagement des employeurs, les résultats font apparaître un lien étroit entre l'accompagnement et la formation. En effet, les employeurs qui n'engagent aucune action d'accompagnement sont aussi ceux qui proposent le moins fréquemment des formations à leurs salariés.

Par ailleurs, les employeurs qui ne développent pas de formation ont plus souvent recours à des accompagnements réalisés exclusivement en interne.

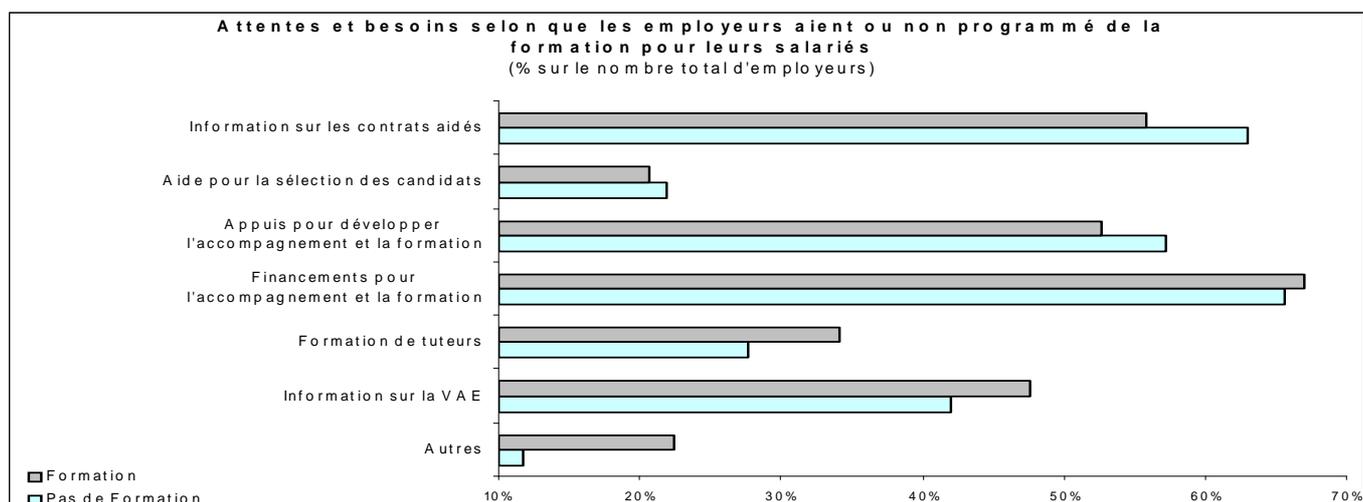
Les établissements scolaires apparaissent comme les moins investis dans la professionnalisation de leurs salariés : 28% d'entre eux ne programment pas de formation et près de 22% ne prévoient aucun accompagnement durant les contrats aidés.

Les employeurs n'ayant pas programmé de formation déclarent plus souvent que les autres avoir été confrontés à des difficultés pour la mise en œuvre d'actions de formation. Les principaux freins évoqués sont d'une part, le manque de motivation, les difficultés personnelles et le refus de formation des salariés et d'autre part, un manque de temps ou d'information sur les dispositifs ainsi qu'une insuffisance de financements.

Cette catégorie d'employeurs apparaît aussi moins informée sur l'existence des stages de formation gratuits proposés par le SPE et ses partenaires : 24% en connaissent l'existence, contre 30% pour les employeurs développant de la formation.



Au final, ces employeurs sont plus nombreux à exprimer des besoins particuliers en matière d'information sur les contrats aidés et sur les dispositifs de professionnalisation existants localement. De plus, ils souhaitent davantage que les employeurs déjà investis dans la formation, bénéficier d'un appui du SPE pour la mise en œuvre d'actions au profit de leurs salariés en CAE ou contrat d'avenir.



L'accompagnement et la formation des salariés en contrats aidés non marchands
Synthèse des résultats d'enquête



Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle d'Ile-de-France
66, rue Mouzaïa - 75935 Paris Cedex 19 - Tél : 01.44.84.26 .14
Directeur de publication : Yves CALVEZ
Service Etudes, Prospective, Evaluation et Statistiques
dr-idf.statistiques@travail.gouv.fr