



SYNTHÈSE THÉMATIQUE

N° 107 - Janvier 2024

Note thématique du Service études, statistiques, évaluation de la DRIEETS d'Île-de-France

Les bénéficiaires franciliens d'un contrat aidé non marchand sortis entre 2017 et 2021 : leur profil, le déroulement du contrat aidé et leur situation à la sortie

Les principaux résultats

A compter de 2018, les parcours emploi compétences ont succédé aux contrats uniques d'insertion-contrats d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE). Avec la mise en place des parcours emploi compétences (PEC), l'Île-de-France se démarque des autres régions métropolitaines par un recentrage des contrats aidés non marchands autour d'un public non diplômé, bénéficiaires du RSA et en situation de handicap.

Les bénéficiaires franciliens de contrat aidé non marchand : une population majoritairement féminine et âgée entre 26 et 49 ans six mois après la sortie du contrat aidé, dont un quart résidait en quartiers prioritaires de la ville (QPV) lors de leur entrée dans le dispositif.

Dans le cadre du contrat aidé, près de 90 % des contrats franciliens ont été signés en CDD et une large majorité des sortants était employée par des associations.

Sur l'ensemble du territoire métropolitain, la conversion des CUI-CAE en PEC s'est accompagnée d'une baisse de moitié de la part des sortants déclarant n'avoir bénéficié d'aucun accompagnement, et d'une augmentation de la proportion de sortants déclarant avoir suivi au moins une formation au cours du contrat aidé.

La situation d'emploi des sortants dépend pour partie de la conjoncture à leur sortie mais aussi dans les mois qui suivent. Ainsi, les sortants de CUI-CAE sont davantage en emploi six mois après la fin du contrat aidé que ceux de PEC notamment en raison de la crise sanitaire. Ce constat est valable sur l'ensemble du territoire métropolitain et se trouve accentué en Île-de-France du fait des secteurs touchés par la crise sanitaire.

Les contrats aidés non marchands sont perçus par les bénéficiaires comme un dispositif qui apporte une expérience professionnelle et permet de reprendre confiance.

Cette étude se concentre sur les bénéficiaires d'un contrat aidé du secteur non marchand sortis entre juin 2017 et juin 2021¹. La période d'analyse est marquée par l'évolution du dispositif avec la conversion des contrats uniques d'insertion-contrats d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) en parcours emploi compétences (PEC) à compter de janvier 2018² (cf. encadré historique). Au cours de cette période, la crise sanitaire de 2020 a fortement affecté le marché du travail et les conditions de retour à l'emploi des bénéficiaires de contrat aidé.

La présente étude vise à décrire le profil des bénéficiaires, à caractériser leur passage dans le dispositif ainsi qu'à renseigner sur leur situation six mois après la sortie du contrat aidé. L'analyse s'attache à mettre en lumière les différences éventuelles de profils ou d'expériences entre les sortants de CUI-CAE et de PEC. Enfin, des comparaisons géographiques sont également présentées afin de faire ressortir les spécificités franciliennes au regard des autres régions métropolitaines.

1 Parmi les sortants se trouvent également des bénéficiaires qui sont sortis de façon précoce avant la date de fin prévue. La sortie correspond à la fin du versement de l'aide de l'Etat. Parmi les bénéficiaires sortis de façon précoce, plus de la moitié est sortie à l'initiative du salarié ou suite à l'accord des parties.

2 Les données exploitées correspondent ainsi pour les CUI-CAE à des sortants entre juin 2017 et mai 2019, et pour les PEC à des sortants entre juin 2019 et juin 2021.

Cadrage historique des contrats aidés.

Le dispositif des contrats aidés a été lancé dans les années 80 et si les modalités et formes juridiques ont changé au cours des années, les principes demeurent : ce sont des contrats assortis d'une aide financière pour l'employeur, visant à favoriser l'insertion de personnes ayant des difficultés professionnelles ou sociales d'accès à l'emploi, et qui sont orientés vers des publics ciblés comme prioritaires (non qualifiés, seniors, jeunes...). Depuis 2010, les contrats aidés prennent la forme essentiellement de contrats uniques d'insertion (CUI)³,

distingués suivant qu'ils se déroulent dans le secteur marchand ou non marchand. Le dispositif combine formation et accompagnement professionnel pour le bénéficiaire. A compter de janvier 2018, les CUI du secteur non marchand (contrats uniques d'insertion-contrats d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE)) sont convertis en parcours emploi compétences (PEC). Le passage en parcours emploi compétences (PEC) vise à renforcer l'obligation de formation et d'accompagnement.

Un recentrage des PEC franciliens sur un public rencontrant plus de difficultés

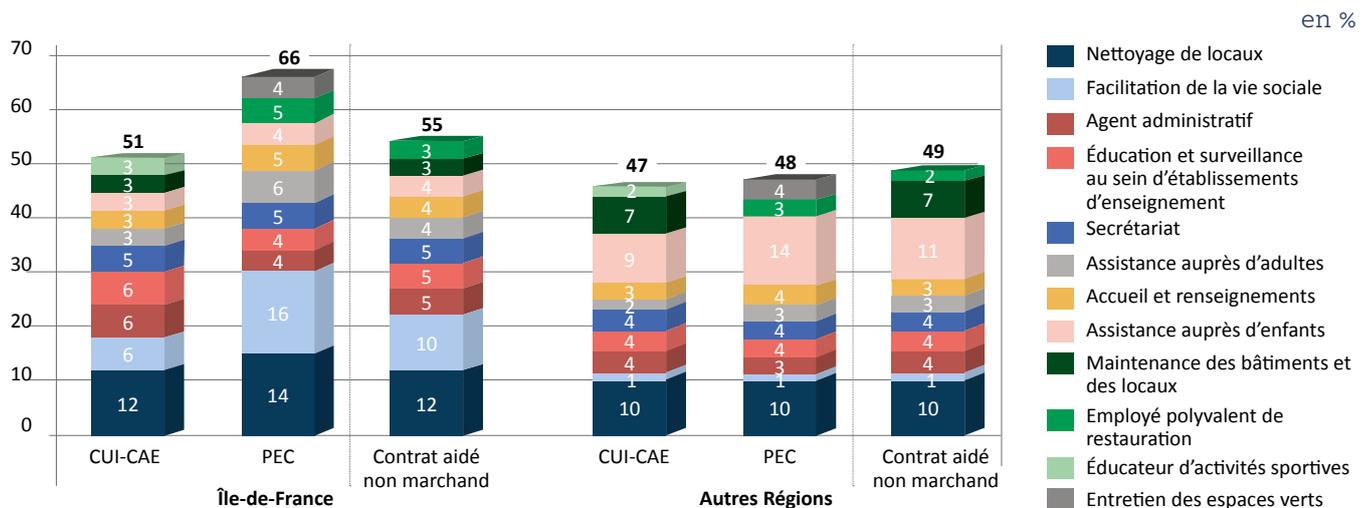
En Île-de-France, les publics sortis de CUI-CAE et de PEC présentent des caractéristiques socio-démographiques proches (sexe, âge, résidence en quartiers prioritaires de la ville (QPV)). Dans les deux cas, la population est majoritairement féminine, âgée entre 26 et 49 ans, et la part des sortants d'Île-de-France résidant en quartiers prioritaires de la ville (QPV) à l'entrée dans le contrat aidé s'élève à 25 % (tableau 1).

Toutefois les bénéficiaires franciliens sortis de PEC sont plus souvent non diplômés (34 % vs 27 % des CUI-CAE), sont davantage en situation de handicap (12 % vs 8 % des CUI-CAE), et allocataires du revenu de solidarité

active (RSA) lors de leur entrée dans le PEC (32 % vs 24 % des CUI-CAE).

Les conditions de passage dans le contrat aidé diffèrent également. Ainsi, les recrutements en PEC ont davantage eu lieu en CDD : 93 % des contrats en PEC ont été signés en CDD contre 89 % pour les CUI-CAE. Le profil des employeurs a aussi évolué : on dénombre moins de collectivités territoriales et d'associations parmi les sortants de PEC. En ce qui concerne les métiers exercés dans le contrat aidé, on observe une très forte hausse de sortants du métier de *Facilitation de la vie sociale* et une hausse plus modérée mais significative de sortants du métier d'*Employé polyvalent de restauration* parmi les PEC par rapport aux sortants de CUI-CAE (graphique 1). Dans les deux cas, cet effet semble lié en grande partie au rythme des entrées.

Graphique 1 : Les dix premiers métiers exercés par les bénéficiaires d'Île-de-France par type de contrat aidé



Champ : personnes sorties de CUI-CAE et de PEC, hors contrats signés par l'éducation nationale, interrogées en 2018, 2019, 2020 et 2021, France métropolitaine.

Source : ASP/Dares, enquête auprès des sortants de contrat aidé non marchand (CUI-CAE/PEC) - Traitements Sese IDF.

Note de lecture : En Île-de-France, 3 % des sortants de CUI-CAE ont exercé le métier d'*éducateur d'activités sportives* au cours de leur contrat aidé. Les dix premiers métiers exercés par les sortants franciliens de CUI-CAE regroupent 51 % des sortants.

³ Entre octobre 2012 et décembre 2017 ont aussi existé les emplois d'avenir qui concernaient plus spécifiquement des jeunes sans emploi âgés de seize à vingt-cinq ans, sans qualification, ou peu qualifiés et rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

Tableau 1 : Profil des bénéficiaires de contrat aidé non marchand (CUI-CAE/PEC) sortis entre 2017 et 2021

En %	Île-de-France			Autres régions		
	CUI-CAE	PEC	Ensemble	CUI-CAE	PEC	Ensemble
Sexe						
Homme	36	35	36	31	28	30
Femme	64	65	64	69	72	70
Âge six mois après la sortie du contrat aidé						
Moins de 26 ans	18	18	18	19	25	21
26 - 49 ans	55	55	55	50	48	49
50 ans et plus	27	27	27	31	27	29
Résidence en quartiers prioritaires de la ville (QPV)						
Oui	23	25	24	9	10	9
Non	77	75	76	91	90	91
Niveau de formation initiale atteint						
Non diplômé	27	34	29	24	25	24
CAP/BEP obtenu	15	19	16	26	28	27
Niveau Baccalauréat	24	25	24	29	29	29
Niveau supérieur au Baccalauréat	35	23	30	22	19	21
Travailleur handicapé						
Oui	8	12	9	15	16	15
Non	92	88	91	85	84	85
Bénéficiaire du RSA lors de l'entrée en contrat aidé						
Oui	24	32	27	16	19	17
<i>Part des bénéficiaires du RSA dont le contrat aidé a été cofinancé dans le cadre d'une CAOM*</i>	55	59	57	50	62	55
Non	76	69	74	84	81	83
Type de contrat signé dans le contrat aidé**						
CDD	89	93	90	94	94	94
CDI	11	7	10	6	6	6
Type d'employeur au cours du contrat aidé						
Collectivité territoriale	25	20	23	29	27	29
Association	62	54	59	53	57	54
Etablissement sanitaire public	3	4	3	12	12	12
Autre établissement public	10	23	14	6	4	5

Champ : personnes sorties de CUI-CAE et de PEC, hors contrats signés par l'éducation nationale, interrogées en 2018, 2019, 2020 et 2021, France métropolitaine.

Source : ASP/Dares, enquête auprès des sortants de contrat aidé non marchand (CUI-CAE/PEC) - Traitements Sese IDF.

* Les conseils départementaux peuvent prescrire et cofinancer des CUI-CAE ou des PEC pour les bénéficiaires du RSA socle. Dans ce contexte, leurs engagements sont énoncés dans une convention annuelle d'objectifs et de moyens (CAOM).

** L'enquête permet de connaître la durée du contrat signé, toutefois cette information n'est pas mobilisée ici car ce qui importe c'est le temps passé dans le dispositif. Celui-ci résulte de plusieurs éléments notamment des renouvellements qui peuvent eux-mêmes dépendre des conditions réglementaires ou des profils des bénéficiaires.

Pour l'ensemble des contrats aidés, les bénéficiaires d'Île-de-France se démarquent de ceux des autres régions par un profil plus en difficultés (**tableau 1**).

Tout d'abord, ils résident davantage en quartiers prioritaires de la ville (QPV). Ainsi, 24 % des sortants

d'Île-de-France résident en quartiers prioritaires de la ville (QPV) contre seulement 9 % dans les autres régions. Ce constat tient aussi à la plus grande proportion de demandeurs d'emploi résidant en quartiers prioritaires en Île-de-France⁴.

⁴ En 2018, 12,9 % de la population francilienne réside en quartiers prioritaires de la ville (QPV) contre 6,2 % dans les autres régions métropolitaines (Insee).

Les bénéficiaires franciliens perçoivent également plus souvent du RSA lors de leur entrée dans le contrat aidé (27 %) que ceux des autres régions (17 %)⁵. Toutefois malgré ce volume plus important de bénéficiaires du RSA, la part des contrats aidés (CUI-CAE/PEC) cofinancés par les conseils départementaux⁶ parmi les sortants franciliens (57 %) reste assez proche de celle dans les autres régions (55 %).

Parmi les bénéficiaires d'Île-de-France, il y a moins de travailleurs handicapés que sur le reste du territoire. Ainsi, seulement 9 % des sortants franciliens sont en situation de handicap contre 15 % dans les autres régions. Ceci rejoint le constat d'une plus faible part de travailleurs handicapés parmi les demandeurs d'emploi franciliens⁷.

Les parts des 26 à 49 ans, des hommes et des plus diplômés sont plus importantes parmi les sortants d'Île-de-France que dans les autres régions. La présence plus marquée de sortants avec un niveau de diplôme supérieur au baccalauréat en Île-de-France tient sans doute à leur plus forte représentation parmi les demandeurs d'emploi franciliens⁸. A noter toutefois en Île-de-France, un recentrage fort des PEC sur un public non diplômé (+7 points de pourcentage par rapport aux sortants de CUI-CAE) qui n'apparaît pas parmi les sortants des autres régions (tableau 1).

Un effet qualitatif des PEC : davantage de formation et d'accompagnement

Tout au long du contrat aidé, les bénéficiaires doivent disposer de deux types d'accompagnement : le suivi par une personne particulière chez l'employeur (accompagnement en interne) et le suivi par une personne extérieure à l'employeur (accompagnement en externe) réalisé par le conseiller du service public de l'emploi (Pôle emploi, mission locale...). Bien que cet accompagnement soit obligatoire, environ un tiers de l'ensemble des sortants métropolitains déclare ne pas avoir bénéficié de cet accompagnement (tableau 2). Ce chiffre est toutefois à nuancer car il peut aussi refléter le sentiment des bénéficiaires d'une absence ou insuffisance d'accompagnement (interne ou externe) au cours du contrat aidé.

Parmi l'ensemble des sortants métropolitains, la moitié déclare avoir suivi au moins une formation au cours du contrat aidé. Les formations suivies peuvent s'inscrire dans le cadre d'une valorisation des acquis de l'expérience (VAE). Parmi les formés, les sortants franciliens ont plus fréquemment suivi une formation dans le cadre d'une VAE que les sortants des autres régions (tableau 3).

Tableau 2 : Accompagnement des bénéficiaires dans le contrat aidé (CUI-CAE/PEC)

En %	Île-de-France			Autres régions		
	CUI-CAE	PEC	Ensemble	CUI-CAE	PEC	Ensemble
Avoir été suivi par une personne particulière chez l'employeur (tuteur, chef d'équipe...)						
Oui	52	66	57	42	62	50
Non	48	34	43	58	38	50
Avoir été suivi par une personne extérieure à l'employeur (conseiller Pôle emploi, conseiller de la mission locale..)						
Oui	20	48	30	20	50	31
Non	80	52	70	80	50	69
Part des sortants n'ayant été suivi ni par une personne chez l'employeur ni par une personne extérieure à l'employeur						
	41	20	34	48	22	39
Entretien pour préparer la sortie du contrat aidé avec Pôle emploi ou la mission locale						
Oui	11	25	16	12	27	17
Non	90	75	84	88	73	83

Champ : personnes sorties de CUI-CAE et de PEC, hors contrats signés par l'éducation nationale, interrogées en 2018, 2019, 2020 et 2021, France métropolitaine.
Source : ASP/Dares, enquête auprès des sortants de contrat aidé non marchand (CUI-CAE/PEC) - Traitements Sese IDF.

5 Un ciblage des contrats aidés sur les bénéficiaires du RSA apparaît dans la région francilienne. En effet, alors que la proportion de bénéficiaires du RSA dans les demandeurs d'emploi de catégorie A est similaire en Île-de-France et sur le reste du territoire métropolitain (par exemple : à fin janvier 2017, 15,1 % des demandeurs d'emploi franciliens de catégorie A percevaient le RSA socle contre 16,3 % dans les autres régions métropolitaines (Pôle emploi - STMT, Données brutes)), la part de ces derniers parmi les sortants franciliens de contrats aidés non marchand est bien plus importante que dans les autres régions.

6 Les cofinancements s'inscrivent dans le cadre de conventions annuelles d'objectifs et de moyens (CAOM) signées entre l'Etat et les conseils départementaux, 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 RSA.

7 A fin janvier 2017, 7,4 % des demandeurs d'emploi franciliens de catégorie A bénéficiaient de l'obligation d'emploi contre 11,5 % dans les autres régions métropolitaines (Pôle emploi - STMT, Données brutes). L'écart de quatre points de pourcentage est stable depuis 2017.

8 A fin janvier 2017, un tiers des demandeurs d'emploi franciliens de catégorie A avait un niveau de formation supérieur au baccalauréat contre un cinquième dans les autres régions métropolitaines (Pôle emploi - STMT, Données brutes).

La distinction entre les CUI-CAE et les PEC repose principalement sur le renforcement de l'obligation de mise en œuvre de formation et d'accompagnement au cours du PEC. L'enquête montre qu'effectivement, sur l'ensemble du territoire métropolitain, les sortants de PEC ont plus souvent suivi au moins une formation (**tableau 4**) et ont été mieux accompagnés (en interne et en externe) que les sortants de CUI-CAE. Ainsi, le passage de CUI-CAE à PEC réduit de moitié la part des sortants déclarant n'avoir été suivis ni en interne ni en externe sur l'ensemble du territoire métropolitain (**tableau 2**). Et cette évolution entraîne une hausse de la proportion de sortants déclarant avoir suivi au moins une formation sur l'ensemble du territoire métropolitain (**tableau 3**).

En parallèle, davantage d'entretiens de préparation à la sortie avec Pôle emploi ou la mission locale ont eu lieu pour les sortants de PEC, aussi bien en Île-de-France que sur le reste du territoire métropolitain (**tableau 2**). Ceci recoupe la proportion plus forte de bénéficiaires déclarant avoir eu un accompagnement externe.

Cependant, alors que la proportion de CUI-CAE ayant suivi au moins une formation est comparable

sur l'ensemble du territoire, ce n'est pas le cas pour les sortants de PEC. La proportion de bénéficiaires sortants de PEC ayant suivi au moins une formation est ainsi plus importante dans les autres régions métropolitaines (62 %) qu'en Île-de-France (55 % - **tableau 3**). Ces deux constats restent valables lorsqu'on procède à une analyse prenant en compte les caractéristiques individuelles et de déroulement du contrat aidé.

Par contre, l'utilité ressentie de la(es) formation(s) suivie(s) pour ceux en ayant bénéficié est la même sur l'ensemble du territoire pour les sortants de CUI-CAE et de PEC (80 % - **tableau 3**).

Par ailleurs, les sortants de contrat aidé franciliens (CUI-CAE/PEC) ont davantage bénéficié d'un accompagnement interne (57 %) que ceux des autres régions (50 % - **tableau 2**).

L'analyse par type de formation suivie montre que les sortants franciliens de PEC ont davantage suivi des formations de remise à niveau dans les matières générales que ceux de CUI-CAE (**tableau 3**). Ce résultat s'explique probablement par le fait que le public sorti de PEC est plus souvent non diplômé (**tableau 1**).

Tableau 3 : Formation suivie au cours du contrat aidé (CUI-CAE/PEC)

En %	Île-de-France			Autres régions		
	CUI-CAE	PEC	Ensemble	CUI-CAE	PEC	Ensemble
Avoir suivi au moins une formation au cours du contrat aidé						
Oui	50	55	52	48	62	53
Non	50	45	48	52	38	47
La ou les formation(s) suivie(s) s'inscrivent-elles dans le cadre d'une validation des acquis de l'expérience (VAE)						
Oui	12	16	13	8	13	10
Non	88	84	87	92	87	90
Type de formation suivie par les bénéficiaires ayant bénéficié d'au moins une formation*						
Une remise à niveau dans les matières générales	14	20	16	5	6	5
Une formation pour obtenir un diplôme ou une qualification reconnue	17	18	18	20	24	22
Une adaptation au poste de travail	49	50	49	45	42	44
Une préqualification	3	3	3	2	2	2
Une acquisition de nouvelles compétences	55	55	55	52	58	54
Une préparation aux concours administratifs	5	5	5	2	2	2
Est-ce que la formation suivie a été utile ?						
Oui	82	78	80	80	80	80
Non	18	22	20	20	20	20

Champ : personnes sorties de CUI-CAE et de PEC, hors contrats signés par l'éducation nationale, interrogées en 2018, 2019, 2020 et 2021, France métropolitaine.

Source : ASP/Dares, enquête auprès des sortants de contrat aidé non marchand (CUI-CAE/PEC) - Traitements Sese IDF.

* : un même bénéficiaire peut avoir suivi plusieurs formations ainsi la somme dépasse 100.

Pour l'ensemble des sortants (CUI-CAE/PEC), l'Île-de-France se démarque des autres régions par davantage de formations de remise à niveau dans les matières générales et de formations de préparation aux concours administratifs. Mais ces derniers ont moins souvent suivi des formations diplômantes et qualifiantes que dans les autres régions. Alors que les sortants franciliens de PEC ont, quant à eux, plus souvent suivi des formations d'adaptation au poste que les sortants des autres régions.

Une analyse toutes choses égales par ailleurs est réalisée afin d'étudier l'effet des caractéristiques individuelles et des conditions dans lesquelles le contrat aidé s'est déroulé (type d'employeur/taille de l'établissement) sur la probabilité d'avoir suivi au moins une formation au cours du contrat aidé en Île-de-France (**tableau 4**). Les résultats de l'analyse confirment qu'en Île-de-France, toutes choses égales

par ailleurs, les sortants de PEC ont plus de chances de pouvoir suivre une formation que les sortants de CUI-CAE. Ce résultat traduit l'effet positif en termes d'accès à la formation du passage des CUI-CAE aux PEC.

De façon plus précise, ces résultats montrent aussi que plus les bénéficiaires de contrat aidé sont diplômés, et plus ils sont restés longtemps dans le contrat aidé, plus ils ont de chances d'avoir suivi au moins une formation (**tableau 4**). Ce sont également les bénéficiaires ayant réalisé leur contrat aidé dans une collectivité territoriale, dans un établissement de 50 salariés ou plus, et qui ont été accompagnés (en interne ou en externe) au cours du contrat aidé qui ont le plus de chances d'avoir suivi au moins une formation. En revanche, les bénéficiaires étant sortis de façon précoce du contrat aidé ont moins de chances d'avoir suivi au moins une formation.

Tableau 4 : Effet des caractéristiques individuelles et professionnelles sur la probabilité d'avoir suivi au moins une formation au cours du contrat aidé (CUI-CAE/PEC) parmi les bénéficiaires recrutés par des employeurs franciliens

Âge six mois après la sortie du contrat aidé	
Moins de 26 ans	n.s
26-49 ans	n.s
50 ans et plus	Réf.
Sexe	
Femmes	Réf.
Hommes	n.s
Niveau de formation initiale atteint	
Non diplômé	Réf.
CAP/BEP obtenu	++
Niveau Baccalauréat	+++
Niveau supérieur au Baccalauréat	+++
Résidence en quartiers prioritaires de la ville (QPV)	
Oui	n.s
Non	Réf.
Type de contrat aidé	
CUI-CAE	Réf.
PEC	++

Type d'employeur au cours du contrat aidé	
Collectivité territoriale	Réf.
Association	--
Autre	-
Taille de l'établissement dans lequel le bénéficiaire a été embauché au cours du contrat aidé	
Moins de 50 salariés	Réf.
50 salariés ou plus	+
Durée totale passée dans le contrat aidé	
Six mois ou moins	Réf.
Entre six mois et un an inclus	+++
Plus d'un an	+++
Avoir rompu de façon précoce le contrat aidé	
Oui	---
Non	Réf.
Avoir été suivi par une personne particulière chez l'employeur (tuteur, chef d'équipe...)	
Oui	+++
Non	Réf.
Avoir été suivi par une personne extérieure à l'employeur (conseiller Pôle emploi, conseiller de la mission locale..)	
Oui	+++
Non	Réf.

Champ : personnes sorties de CUI-CAE et de PEC, hors contrats signés par l'éducation nationale, interrogées en 2018, 2019, 2020 et 2021, Île-de-France.

Source : ASP/Dares, enquête auprès des sortants de contrat aidé non marchand (CUI-CAE/PEC) - Traitements Sese IDF.

Lecture : +++ : effet positif significatif à 1 % ; ++ : effet positif significatif à 5 % ; + : effet positif significatif à 10 % . --- : effet négatif significatif à 1 % ; -- : effet négatif significatif à 5 % ; - : effet négatif significatif à 10 % ; n.s : effet non significatif. Réf. : modalité de référence.

Note : La durée totale passée dans le dispositif inclut la convention initiale et le ou (les) renouvellements signés.

La crise sanitaire a fortement affecté la sortie des bénéficiaires de PEC

La situation d'emploi des sortants dépend pour partie de la conjoncture à leur sortie immédiate mais aussi dans les mois qui suivent. Ainsi, pour les sortants de PEC sortis entre juin 2019 et juin 2021, la crise sanitaire qui a affecté le marché du travail dès mars 2020, et plus particulièrement en Île-de-France en raison notamment des secteurs affectés (hôtel-café-restauration, spectacles, activités culturelles...)⁹, se ressent fortement¹⁰. Cet élément contribue aux différences de taux d'emploi à la sortie entre les sortants de CUI-CAE et de PEC. En effet, on constate que les sortants de CUI-CAE sont davantage en emploi six mois après la fin du contrat aidé que ceux de PEC (**tableau 5**) sur l'ensemble du territoire métropolitain.

Une analyse plus fine du taux d'emploi six mois après la fin du contrat aidé sur l'ensemble des sortants franciliens (CUI-CAE/PEC) montre que ce dernier varie selon les caractéristiques des bénéficiaires (**graphique 2**) et les conditions dans lesquelles s'est déroulé le contrat aidé (**graphique 3**).

Ainsi, le taux d'emploi est plus important pour les femmes que pour les hommes : 57 % des femmes sont en emploi six mois après la sortie du contrat aidé contre 52 % des hommes. Et ce sont les bénéficiaires d'âge intermédiaire (26 à 49 ans) qui sont les plus souvent en emploi six mois après la fin du contrat aidé (57 %). En revanche, les bénéficiaires résidant en quartiers prioritaires de la ville (QPV) ou les bénéficiaires du RSA lors de l'entrée dans le contrat aidé sont moins fréquemment en emploi six mois après la sortie du

contrat aidé. En effet, seulement 46 % des premiers et 44 % des seconds sont en emploi six mois après la fin du contrat aidé. *A contrario*, plus les sortants de contrats aidés sont diplômés, plus leur taux d'emploi six mois après la sortie est important. Ainsi, 66 % des bénéficiaires ayant un niveau de diplôme supérieur au baccalauréat sont en emploi six mois après la fin du contrat aidé contre seulement 42 % des non diplômés (**graphique 2**)¹¹.

Les bénéficiaires ayant réalisé leur contrat aidé dans une association sont plus souvent en emploi (60 %) que les autres six mois après la sortie du contrat aidé (respectivement 52 % et 43 % pour les sortants d'une collectivité territoriale et des autres établissements). Ceci tient en partie au fait que les associations proposent plus fréquemment que les autres employeurs des contrats aidés en CDI. Le bénéfice du dispositif sur l'insertion en emploi semble d'autant plus important que la durée passée dans le contrat aidé est longue : 61 % des bénéficiaires restés plus d'un an dans le dispositif sont en emploi contre seulement 42 % des bénéficiaires restés six mois ou moins en contrat aidé.

Enfin, les bénéficiaires ayant suivi au moins une formation durant le contrat aidé sont plus fréquemment en emploi que les autres (**graphique 3**). C'est le cas de 60 % des sortants franciliens ayant suivi au moins une formation. Ce résultat reste valable lorsqu'on tient compte des caractéristiques des bénéficiaires et de celles associées au déroulement du contrat aidé. Ces résultats concordent avec les conclusions de travaux d'évaluation sur le retour à l'emploi des bénéficiaires de contrats aidés non marchands¹².

Tableau 5 : Situation six mois après la sortie du contrat aidé

En %	Île-de-France			Autres régions		
	CUI-CAE	PEC	Ensemble	CUI-CAE	PEC	Ensemble
Situation six mois après la sortie du contrat aidé						
En emploi	58	49	55	59	55	57
Au chômage	35	43	38	34	35	34
En formation ou inactivité	6	8	7	8	11	9
En emploi durable	48	38	45	45	42	44
En emploi aidé	5	6	6	5	5	5

Champ : personnes sorties de CUI-CAE et de PEC, hors contrats signés par l'éducation nationale, interrogées en 2018, 2019, 2020 et 2021, France métropolitaine.
Source : ASP/Dares, enquête auprès des sortants de contrat aidé non marchand (CUI-CAE/PEC) - Traitements Sese IDF.

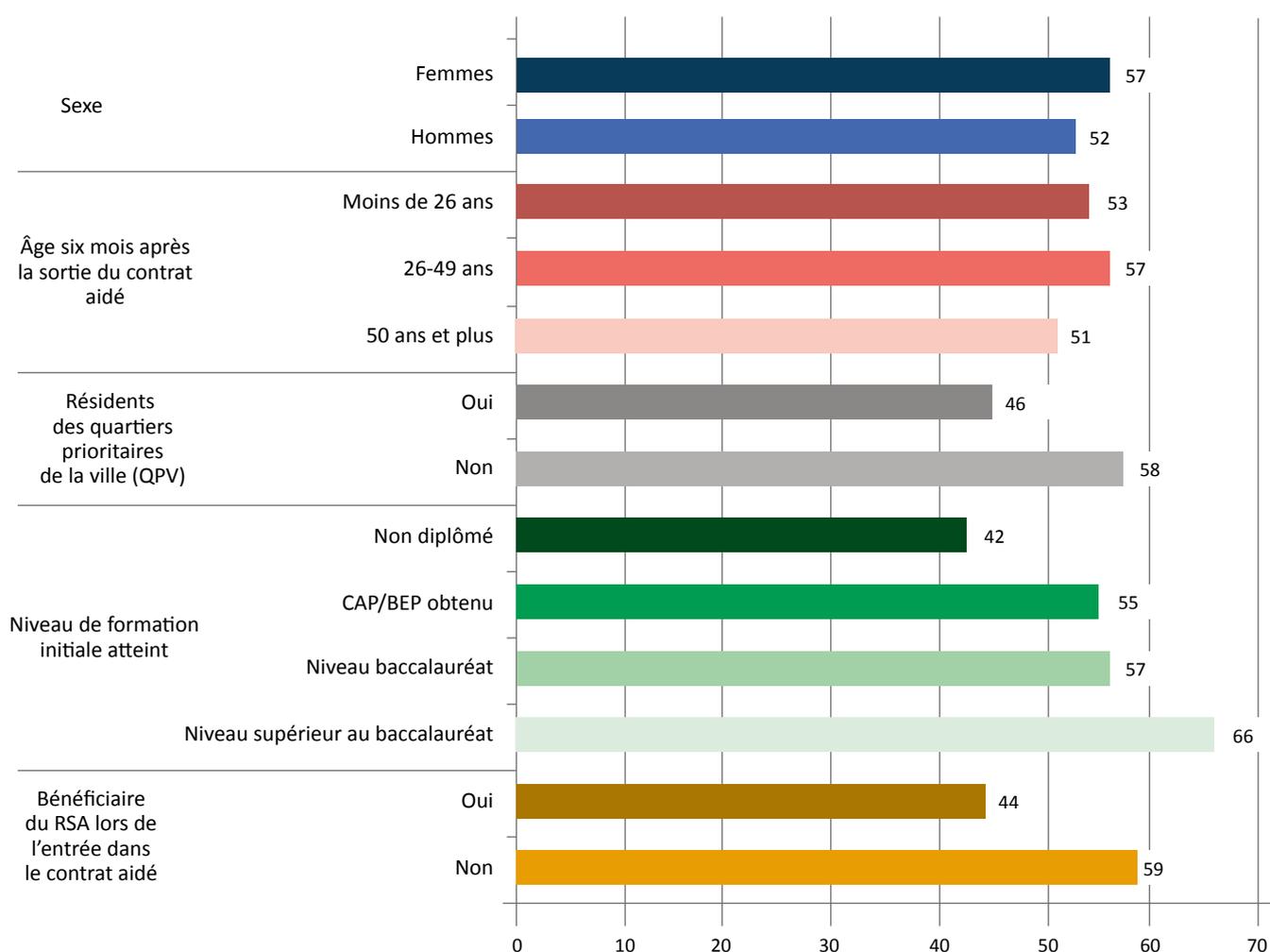
9 « Evolution récente du marché du travail et de l'emploi en Île-de-France, 4ème trimestre 2020 », Dossier trimestriel de conjoncture, Directcte IDF.

10 Dans l'étude, un peu plus de la moitié des sortants de PEC sont sortis à compter de mars 2020.

11 Cette tendance est également observée dans l'ensemble de la population (*Insee Références, édition 2018 - L'insertion des jeunes* - Fiche « situations d'activité »).

12 A. Farges & C-L Dubost, « Les contrats aidés dans le secteur non marchand favorisent-ils le retour à l'emploi ? », Dares Analyses N°71, Décembre 2021.

Graphique 2 : Taux d'emploi six mois après la sortie du contrat aidé (CUI-CAE/PEC) selon certaines caractéristiques des bénéficiaires d'Île-de-France en %



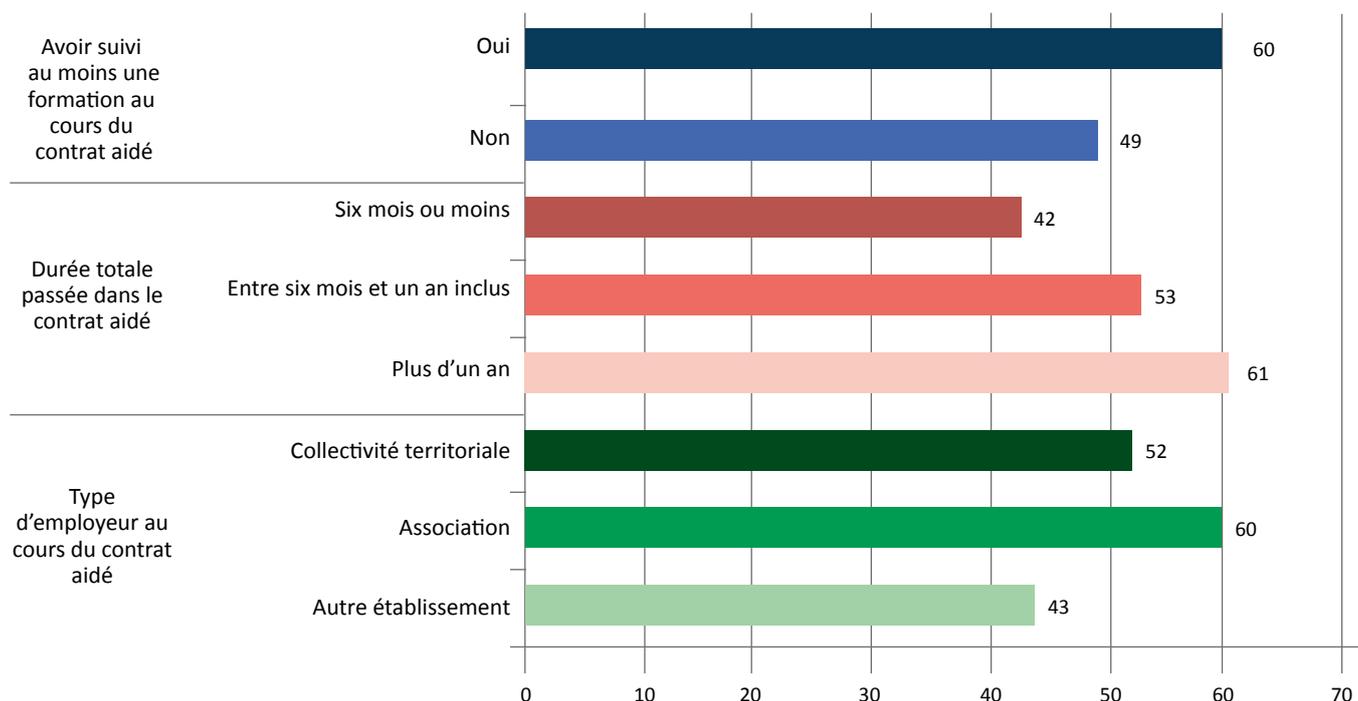
Champ : personnes sorties de CUI-CAE et de PEC, hors contrats signés par l'éducation nationale, interrogées en 2018, 2019, 2020 et 2021, France métropolitaine.
Source : ASP/Dares, enquête auprès des sortants de contrat aidé non marchand (CUI-CAE/PEC) - Traitements Sese IDF.

Parmi les sortants en emploi salarié six mois après la fin du contrat aidé, la majorité des bénéficiaires est restée chez le même employeur que celui du contrat aidé (63 % en Île-de-France et 62 % dans les autres régions). Cependant, les sortants de PEC sont moins souvent demeurés chez le même employeur que ceux de CUI-CAE, que ce soit en Île-de-France ou dans les autres régions (**tableau 6**). Les associations étant le principal employeur de contrats aidés et ayant été fortement affectées par la crise sanitaire, cela peut expliquer qu'à la fin des PEC elles aient été moins en capacité de garder les bénéficiaires dans leurs effectifs qu'avant la crise sanitaire sur l'ensemble du territoire.

Comme pour les autres travailleurs d'Île-de-France, les sortants de contrat aidé en emploi six mois après la fin du contrat sont majoritairement recrutés en CDI ou titulaires de la fonction publique

(**tableau 6**), alors que dans les autres régions les recrutements se font principalement en CDD. Pour les recrutements franciliens en CDD, ceux de plus de six mois sont plus fréquents (84 %) que dans les autres régions (77 %). Néanmoins, si les sortants en emploi salarié sont plus souvent recrutés à temps complet en Île-de-France (68 %) que dans les autres régions (49 %), une hausse des embauches à temps partiel est observée pour les sortants franciliens de PEC par rapport aux sortants franciliens de CUI-CAE. Enfin, les recrutements franciliens se font plus fréquemment par des associations, avec toutefois une baisse de ces dernières pour les sortants de PEC. La crise sanitaire peut éventuellement être une explication, le poids des salariés du sport et de la culture dans les associations étant plus important en Île-de-France que dans les autres régions métropolitaines.

Graphique 3 : Taux d'emploi six mois après la fin du contrat aidé (CUI-CAE/PEC) pour les sortants franciliens selon certaines conditions de déroulement du contrat aidé en %



Champ : personnes sorties de CUI-CAE et de PEC, hors contrats signés par l'éducation nationale, interrogées en 2018, 2019, 2020 et 2021, Île-de-France.
Source : ASP/Dares, enquête auprès des sortants de contrat aidé non marchand (CUI-CAE/PEC) - Traitements Sese IDF.

Tableau 6 : Caractéristiques de l'emploi occupé six mois après la sortie du contrat aidé (CUI-CAE/PEC)

En %		Île-de-France			Autres régions		
		CUI-CAE	PEC	Ensemble	CUI-CAE	PEC	Ensemble
Ensemble	Statut de l'emploi						
	CDI ou titulaire de la fonction publique	51	52	52	43	42	43
	CDD	45	44	45	53	54	53
	<i>dont CDD de six mois ou plus</i>	85	83	84	77	78	77
	En intérim	2	2	2	2	2	2
	Indépendant	1	2	2	2	2	2
Salariés	Temps de travail						
	Temps complet	70	64	68	50	49	49
	Temps partiel	30	36	32	50	51	51
	Statut de l'employeur						
	Collectivité territoriale	22	21	22	29	27	28
	Etablissement public	13	15	14	17	21	18
	Association	40	33	38	30	28	30
	Entreprise privée	17	21	18	17	16	17
	Autre	7	9	8	7	8	7
Ceux qui sont restés chez le même employeur que celui du contrat aidé		65	57	63	64	58	62

Champ : personnes sorties de CUI-CAE et de PEC, hors contrats signés par l'éducation nationale, interrogées en 2018, 2019, 2020 et 2021, France métropolitaine.
Source : ASP/Dares, enquête auprès des sortants de contrat aidé non marchand (CUI-CAE/PEC) - Traitements Sese IDF.

Un dispositif qui apporte une expérience professionnelle et permet de reprendre confiance

L'enquête menée par l'ASP interroge également les bénéficiaires sur ce que le contrat aidé (CUI-CAE/PEC) leur a apporté. Parmi les cinq apports proposés¹³, l'apport le plus fréquemment cité par les sortants de contrat aidé est le fait d'« acquérir une expérience professionnelle ou des compétences » (**tableau 7**). Les proportions sont similaires au niveau francilien et métropolitain (85 %). Ce constat n'est pas nouveau et tient à l'objet même de ce type de dispositif qui vise à permettre aux bénéficiaires d'acquérir une expérience

professionnelle ainsi que des compétences. Une étude menée en Île-de-France auprès de bénéficiaires d'emplois d'avenir, dispositif de politique d'emploi dédié aux jeunes, a montré le même type de résultat¹⁴.

Les sortants franciliens de contrat aidé (CUI-CAE/PEC) se distinguent de ceux des autres régions en déclarant plus fréquemment que le contrat aidé leur a permis de se faire des relations utiles pour trouver un emploi mais aussi pour améliorer leur situation financière, et pour y voir plus clair sur leur avenir professionnel (**tableau 7**).

Contrairement à ce qui est observé dans les autres régions, en Île-de-France les ressentis concernant l'apport du contrat aidé sont similaires entre les sortants de PEC et de CUI-CAE (**tableau 7**).

Tableau 7 : Apports du contrat aidé (CUI-CAE/PEC)

En %	Île-de-France			Autres régions		
	CUI-CAE	PEC	Ensemble	CUI-CAE	PEC	Ensemble
A permis de se faire des relations utiles pour trouver un emploi						
Oui	52	51	51	48	50	48
Non	48	49	49	52	50	52
A permis d'acquérir une expérience professionnelle ou des compétences						
Oui	85	84	84	84	87	85
Non	15	16	16	16	13	15
A permis de se sentir utile, de reprendre confiance						
Oui	80	83	81	80	81	81
Non	20	17	19	20	19	19
A permis d'améliorer sa situation financière						
Oui	74	72	73	69	70	70
Non	26	28	27	31	30	30
A permis d'y voir plus clair sur son avenir professionnel						
Oui	68	71	69	61	68	64
Non	32	29	31	39	32	36

Champ : personnes sorties de CUI-CAE et de PEC, hors contrats signés par l'éducation nationale, interrogées en 2018, 2019, 2020 et 2021, France métropolitaine.

Source : ASP/Dares, enquête auprès des sortants de contrat aidé non marchand (CUI-CAE/PEC) - Traitements Sese IDF.

Magali Recoules
DRIEETS, Service Études,
Statistiques et Évaluations (SESE)

13 Les cinq apports proposés dans le questionnaire de l'enquête sont : « se faire des relations utiles pour trouver un emploi ; acquérir une expérience professionnelle ou des compétences ; se sentir utile, de reprendre confiance ; améliorer sa situation financière ; y voir plus clair sur son avenir professionnel ».

14 M. Recoules, « Les emplois d'avenir vus par les bénéficiaires : des jeunes satisfaits de leur passage dans le dispositif », Synthèse thématique Direccte Île-de-France n°87, Avril 2019.

Méthodologie

Sources

Les données exploitées dans cette étude proviennent de deux sources.

- L'enquête sortants de contrat aidé non marchand, confiée par la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) et la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) à l'Agence de services et de paiement (ASP) afin d'éclairer le parcours des bénéficiaires dans le contrat aidé (formation, accompagnement) et leur insertion professionnelle à l'issue du contrat aidé. Les quatre vagues d'enquêtes exploitées ont été réalisées en 2018 et 2019 auprès de sortants de CUI-CAE, et en 2020 et 2021 auprès de sortants de PEC. Les bénéficiaires sont interrogés six mois après leur sortie du contrat aidé¹⁵. Les données exploitées correspondent ainsi pour les CUI-CAE à des sortants entre juin 2017

et mai 2019, et pour les PEC à des sortants entre juin 2019 et juin 2021. L'analyse porte donc sur une cohorte de sortants sur deux années respectivement pour les CUI-CAE et les PEC. La sortie correspond à la fin du versement de l'aide de l'Etat. A noter que le contrat peut être rompu de façon précoce en cas de sortie du contrat aidé avant la date prévue.

- Les conventions d'embauche en contrat aidé saisies par l'Agence de services et de paiement (ASP) qui renseignent sur les données contenues dans le Cerfa telles que les actions de formation prévues au moment de l'embauche, le type de contrat signé (CDD/CDI), le type d'employeur chez lequel le contrat aidé s'est déroulé, le fait d'être travailleur handicapé ou de percevoir le revenu de solidarité active lors de l'entrée dans le contrat aidé.

Champ

L'analyse correspond au champ d'intervention du ministère du travail depuis 2018 à savoir les contrats aidés non marchands à l'exception de ceux signés par des établissements de l'éducation nationale. L'étude représente ainsi un volume d'environ 27 000 sortants de contrats aidés non marchands en Île-de-France et d'environ 223 000 dans les autres régions métropolitaines, dont un peu plus d'un tiers sont sortis d'un PEC.

L'étude se situe au lieu de l'employeur. Ainsi les résultats au niveau francilien correspondent aux bénéficiaires de contrats aidés ayant travaillé auprès d'employeurs franciliens. Toutefois, sur l'ensemble des enquêtes, seules 4 % des personnes interrogées en Île-de-France ne résident pas dans la région.

Les données présentées sont pondérées afin d'être représentatives de la population totale des sortants au niveau francilien et métropolitain.

¹⁵ Les questionnaires sont en réalité envoyés sept à neuf mois après la sortie de contrat aidé et les individus ont trois mois pour y répondre. Par exemple, les bénéficiaires sortis en septembre 2019 ont pu répondre jusqu'en septembre 2020. Cependant, environ 80 % de l'ensemble des bénéficiaires déclarent que la situation qu'ils connaissent au moment de répondre à l'enquête est inchangée depuis un à trois mois.

Les contrats aidés non marchands : CUI-CAE/PEC

Annuellement, la loi de finances définit l'enveloppe budgétaire et les objectifs de recrutements de contrat aidé. Une circulaire nationale est ensuite publiée déterminant les objectifs nationaux et régionaux d'entrées ainsi que les paramètres moyens de cadrage des contrats (taux de prise en charge, durée moyenne de prise en charge, durée hebdomadaire de prise en charge du contrat). La circulaire précise également la répartition des contrats selon les publics cibles (travailleurs handicapés, seniors, jeunes...) et les différents financeurs (objectif de cofinancement entre l'Etat et les conseils départementaux). Enfin, au niveau régional des arrêtés sont pris définissant les publics prioritaires et les paramètres effectifs appliqués dans la région par type de public et/ou par métier exercé.

Les contrats aidés non marchands visent principalement les chômeurs de longue durée, les seniors, les travailleurs handicapés, les personnes qui perçoivent un minimum social. Ils prennent la forme d'un contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée d'au moins six mois. La durée de prise en charge par l'État est limitée à 24 mois (hors cas dérogatoires portant la durée à 60 mois pour les

travailleurs handicapés, les seniors ou pour achever une formation et jusqu'à la date d'ouverture aux droits à la retraite pour les personnes âgées de 58 ans et plus). La durée du travail est fixée au minimum à 20 heures par semaine. Les employeurs pouvant conclure un contrat aidé non marchand sont les collectivités territoriales ou les autres personnes morales de droit public, les associations ou encore les entreprises en charge d'un service public (par exemple, une société de ramassage des ordures ménagères).

Les salariés en contrat aidé non marchand bénéficient d'un suivi (ou accompagnement) par un référent appartenant à l'autorité administrative qui attribue l'aide et par un tuteur, salarié ou bénévole expérimenté chez l'employeur. L'employeur a l'obligation de prévoir des actions de formation professionnelle ou de validation des acquis de l'expérience au cours du parcours.

Lors du passage des CUI-CAE aux PEC, la prise en charge de l'État a été réduite, l'enveloppe globale allouée aux contrats aidés a aussi baissé, par ailleurs l'obligation de formation et d'accompagnement a été renforcée.

Directeur de la publication : Gaëtan Rudant

Etude et rédaction : Service Etudes Statistiques Evaluation

Réalisation et diffusion : Service communication

Conception graphique et mise en page : Emmanuelle Seguin

N° ISSN : 1767 - 9877

Direction régionale et interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités

19-21 rue Madeleine Vionnet - 93300 Aubervilliers

Tél. 01 70 96 13 00