

ACCOMPAGNEMENT ET FORMATION PENDANT LES CONTRATS AIDÉS : le point de vue des employeurs

Fin 2007, les trois quarts des employeurs ayant recruté en contrat d'accompagnement dans l'emploi, contrat d'avenir, contrat initiative emploi ou contrat insertion-revenu minimum d'activité déclaraient que leur salarié avait suivi une formation au cours du contrat.

Dans deux tiers des cas, celle-ci visait uniquement l'adaptation au poste de travail.

Seuls un quart des employeurs déclaraient avoir mis en oeuvre des formations poursuivant aussi d'autres objectifs : aide à la construction du projet professionnel, préparation à un concours, remise à niveau, formation pré-qualifiante ou qualifiante...

Deux tiers des employeurs du secteur marchand et plus de 80 % des employeurs du secteur non marchand déclarent que leur salarié en contrat aidé a bénéficié d'un accompagnement. Celui-ci est presque exclusivement dispensé en interne dans le secteur marchand alors qu'il mobilise aussi un peu plus fréquemment des intervenants externes dans le secteur non marchand (environ 25 % des cas).

L'accompagnement en interne va fréquemment au-delà de l'adaptation sur le poste de travail, notamment dans le secteur non marchand

Les employeurs ayant recruté des salariés en contrat aidé les forment-ils ? Si non, pourquoi ne le font-ils pas ? Mettent-ils en place des actions pour accompagner leurs salariés en contrat aidé sur leur poste ou dans leur projet professionnel ? Pour répondre à ces questions, la Dares a mené, fin 2007, une enquête auprès d'employeurs ayant embauché sous divers contrats aidés entre septembre et novembre 2006 (encadré 1). Cette enquête visait aussi à comprendre pourquoi certains employeurs embauchent sous contrat aidé et comment s'effectue alors le processus de recrutement [1], ainsi qu'à recueillir des informations sur l'opinion des employeurs sur les salariés en contrat aidé et sur le devenir de ces salariés à l'issue du contrat. La présente publication analyse les déclarations des employeurs relatives aux actions de tutorat, d'accompagnement et de formation dont ont bénéficié les salariés recrutés sous quatre principaux contrats d'aide à l'emploi issus de la loi de cohésion sociale : le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) et le contrat d'avenir (CAV) dans le secteur non marchand, le contrat initiative emploi (CIE) et le contrat insertion-revenu minimum d'activité (CI-RMA) (1) dans le secteur marchand (encadré 2).

(1) Ne sont ici étudiés que les CI-RMA hors RMI.

D'après leur employeur, seuls un quart des salariés en contrat aidé ont suivi une formation allant au-delà de l'adaptation au poste de travail

Les trois quarts des employeurs ayant embauché au moins un salarié en contrat aidé entre septembre et novembre 2006 déclarent, fin 2007, que leur salarié a suivi au moins une formation pendant son contrat (graphique 1). Cette proportion varie peu selon le type de contrat : 77 % en CAE, 79 % en CAV et 72 % en CIE et CI-RMA.

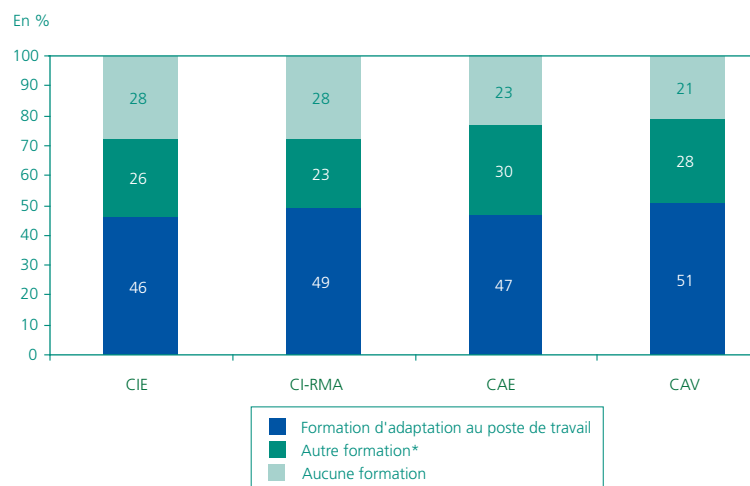
La fréquence des formations en contrat aidé déclarée dans l'enquête est très supérieure à celle issue des intentions de formations exprimées par les employeurs au moment de la signature de la convention d'embauche, et à celle des formations effectivement mentionnées par les salariés lorsque ceux-ci sont interrogés six mois après la fin de leur contrat aidé (encadré 3). Ces écarts s'expliquent vraisemblablement pour partie par le fait que les deux tiers des actions de formation mentionnées par les employeurs visent uniquement l'adaptation au poste de travail.

D'après leurs employeurs, la moitié des salariés en contrat aidé ont bénéficié d'une formation d'adaptation au poste de travail alors qu'ils ne sont qu'un quart environ à avoir suivi des formations poursuivant, au moins pour partie, d'autres objectifs (aide à la construction du projet professionnel, préparation à un concours, remise à niveau, formation bureautique, formation pré-qualifiante ou qualifiante...): 26 % en CIE, 23 % en CI-RMA, 30 % en CAE et 28 % en CAV (graphique 1). La suite de l'analyse des formations porte sur ces formations allant au-delà de l'adaptation au poste de travail.

La mise en œuvre d'actions de formations varie selon les caractéristiques de l'employeur (taille, secteur d'activité), le profil du salarié recruté (âge, niveau d'études, durée d'inscription à l'ANPE (2) avant le recrutement) ou encore la nature du poste occupé. Les formations allant au-delà de l'adaptation au poste de travail sont ainsi d'autant plus fréquentes dans le secteur marchand que l'établissement employeur compte de salariés : 35 % des établissements de 50 salariés ou plus ayant recruté en CIE déclarent que leur salarié en contrat aidé a suivi une telle formation contre 21 % des établissements de moins de 5 salariés (tableau 1). Cette relation croissante entre taille de l'établissement d'emploi et accès à

la formation s'observe plus généralement pour tous les salariés, qu'ils soient en contrat aidé ou non [2]. Dans le secteur non marchand, les formations allant au-delà de l'adaptation au poste de travail sont nettement moins fréquentes dans les établissements publics d'enseignement (14 % pour les salariés recrutés en CAE et 10 % en CAV) que chez les autres employeurs. Si dans le secteur marchand, les salariés les plus qualifiés (niveau supérieur ou égal au bac) suivent davantage ces formations, celles-ci sont surtout suivies par les salariés les moins qualifiés (niveau inférieur au BEP ou CAP) dans le secteur non marchand. Les salariés de 50 ans et plus ont moins souvent que les autres suivi des formations allant au-delà de l'adaptation au poste de travail, à l'exception notable de ceux en CAV. Une relation décroissante entre l'accès à la formation et l'âge s'observe particulièrement pour les salariés en CIE et en CAE. De façon générale, les entreprises forment moins souvent leurs salariés les plus âgés, qu'ils soient en contrat aidé ou non [2].

Graphique 1 • Suivi d'une formation par les salariés en contrat aidé, d'après les déclarations des employeurs



*Autre formation : aide à la construction du projet professionnel, préparation à un concours, remise à niveau, formation bureautique, formation pré-qualifiante ou qualifiante....

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

Lecture : 46 % des employeurs ayant recruté en CIE déclarent que leur salarié en CIE a suivi une formation d'adaptation au poste de travail.

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

Plus de 80 % des employeurs n'ayant pas formé leurs salariés au-delà de l'adaptation au poste de travail n'en voyaient pas l'utilité

Les employeurs qui déclarent que leur salarié n'a suivi aucune formation allant au-delà de l'adaptation au poste de travail estiment généralement – entre 76 % et 94 % selon les contrats – que le salarié n'avait pas besoin de ce type de formation pour assurer ses fonctions, en particulier parce qu'il a appris en cours de poste. Cette raison est plus fréquemment citée (à plus de 90 %) par les employeurs du secteur marchand (tableau 2).



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

(2) Pôle emploi depuis le 1^{er} janvier 2009.

Tableau 1 • **Les formations allant au-delà de l'adaptation au poste de travail, selon les caractéristiques des salariés et des employeurs**

En pourcentage

Proportion d'employeurs déclarant que leur salarié en contrat aidé a suivi une formation allant au-delà de l'adaptation au poste de travail, selon...	Secteur marchand		Secteur non marchand	
	CIE	CI-RMA	CAE	CAV
...le niveau de formation				
Inférieur au CAP	17	15	38	33
Niveau CAP-BEP	23	20	25	28
Niveau Baccalauréat	31	32	30	28
Supérieur au Baccalauréat	35	27	30	24
...l'âge				
Moins de 26 ans	36	24	41	33
De 26 à 49 ans	27	23	26	26
50 ans ou plus	18	22	13	37
...la taille de la structure				
Moins de 5 salariés	21	21		
De 5 à 9 salariés	26	22		
De 10 à 49 salariés	28	21		
50 salariés ou plus	35	42		
...le statut de l'employeur				
Collectivité territoriale			27	45
Association, fondation			37	37
Établissement public d'enseignement			14	10
Établissement sanitaire public			26	41
Autre établissement public			31	44

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

Lecture : 17 % des employeurs de salariés en CIE ayant un niveau inférieur au CAP déclarent que leur salarié a suivi une formation allant au-delà d'une adaptation au poste de travail.

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

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

Tableau 2 • **Motifs de l'absence d'actions de formation allant au-delà de l'adaptation au poste de travail**

En pourcentage

	Secteur marchand		Secteur non marchand	
	CIE	CI-RMA	CAE	CAV
Il n'en avait pas besoin pour assurer ses fonctions (il a appris sur le tas)	91	94	85	76
Il s'est avéré trop long et trop complexe de définir la formation	16	17	23	21
La formation coûte trop cher par rapport à l'aide de l'État	10	10	16	15
Les formations demandées par le salarié ne sont pas disponibles dans la zone géographique	6	4	10	11
On lui a proposé des formations mais le salarié a refusé	3	3	10	13
Il n'y avait plus de place dans la formation demandée	1	2	5	4
Autres	9	10	23	18

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

Lecture : 91% des employeurs ayant recruté en CIE qui déclarent que leur salarié n'a pas suivi de formation allant au-delà de l'adaptation au poste de travail pensent qu'il n'en avait pas besoin pour assurer ses fonctions. Plusieurs modalités de réponse sont possibles.

Champ : employeurs ayant recruté au moins un salarié en contrat aidé (CAE, CAV, CIE, CI-RMA) entre septembre et novembre 2006, qui déclarent que leur salarié n'a pas suivi de formation allant au-delà de l'adaptation au poste de travail.

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

Ces résultats confirment que les attentes des employeurs vis-à-vis de la formation portent en priorité sur l'adaptation du salarié à son poste de travail et, par nature, moins fréquemment sur des actions non directement mobilisables sur le poste occupé ou potentiellement transférables à d'autres fonctions, même dans le cadre de contrats bénéficiant d'une aide de l'État.

Les employeurs du secteur non marchand évoquent un peu plus souvent d'autres raisons pour ne pas avoir formé leur salarié, comme la complexité de la mise en place de telles actions de formation (plus de 20 % d'entre eux contre 16 % des employeurs du secteur marchand), le coût de la formation par rapport à

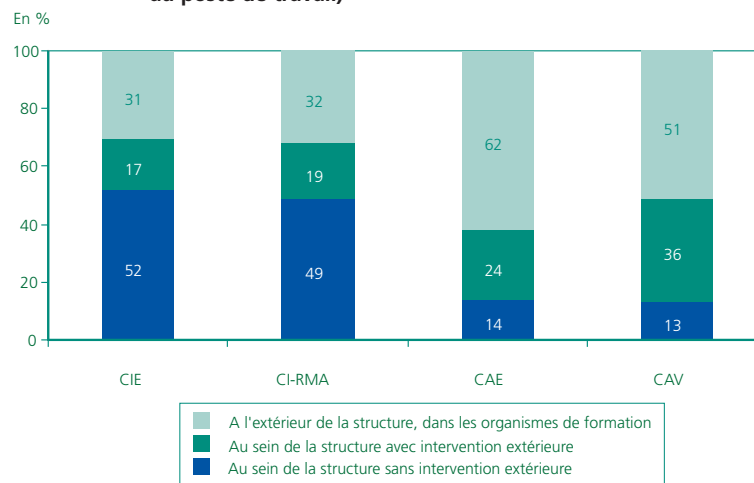
l'aide financière de l'État (16 % contre 10 % des employeurs du secteur marchand), la non-disponibilité dans la zone géographique des actions de formation souhaitées par le salarié (environ 10 %) ou le refus du salarié (10 à 13 %).

Des formations davantage subventionnées et plus fréquemment à l'extérieur de la structure dans le secteur non marchand

Dans le secteur marchand, les formations allant au-delà de l'adaptation au poste ont eu lieu chez l'employeur, sans intervention extérieure,

dans la moitié des cas (graphique 2). Dans près d'un tiers des cas, elles se sont déroulées à l'extérieur de la structure et dans 18 % des cas, à l'intérieur de la structure mais avec l'intervention de personnes extérieures. Cette dernière forme d'organisation est notamment privilégiée par les employeurs du secteur de la construction (50 % des employeurs ayant recruté en CIE et 45 % de ceux ayant recruté en CI-RMA). Inversement, les formations ont plus souvent lieu à l'extérieur de la structure dans le secteur non marchand – pour 51 % et 62 % des employeurs ayant recruté en CAV et en CAE – même si une forte minorité s'est déroulée dans la structure de l'employeur avec l'aide d'intervenants extérieurs (36 % en CAV et 24 % en CAE).

Graphique 2 • Lieu de déroulement des formations (hors adaptation au poste de travail)



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

Lecture : 52% des employeurs ayant recruté en CIE qui déclarent que leur salarié a suivi une formation allant au-delà de l'adaptation au poste de travail indiquent que celle-ci a eu lieu au sein de la structure sans intervention extérieure.

Champ : employeurs ayant recruté au moins un salarié en contrat aidé entre septembre et novembre 2006 (CAE, CAV, CIE, CI-RMA) et déclarant que leur salarié a suivi une formation allant au-delà de l'adaptation au poste de travail.

Plus de 70 % des employeurs du secteur marchand déclarent avoir entièrement financé le coût de la formation ; cette proportion est nettement plus faible pour les employeurs ayant recruté en CAE (50 %) et en CAV (40 %). En effet, ces derniers sont plus nombreux à déclarer avoir bénéficié de subventions ou d'aides financières spécifiques (42 %). Le conseil général est l'organisme financeur le plus cité pour les formations des salariés en CAV tandis que le conseil régional l'est davantage pour les formations des salariés en CAE. Plus de 10 % des employeurs du secteur marchand ou non marchand pour lesquels la formation est entièrement ou partiellement subventionnée ne connaissent pas l'origine de ces financements.

des employeurs du secteur non marchand qui ont proposé des formations au-delà de l'adaptation au poste déclarent que leur salarié a suivi une formation pré-qualifiante ou qualifiante, contre environ un tiers des employeurs du secteur marchand. Ces derniers sont en revanche plus nombreux (38 % contre moins de 18 %) à déclarer que leur salarié a suivi une formation de remise à niveau ou de bureautique, permettant au salarié d'être opérationnel sur son poste de travail, ou d'autres types de formations telles que le permis de conduire. 21 % des employeurs ayant recruté en CAV déclarent que leur salarié a bénéficié d'aide à la définition du projet professionnel, au travers notamment de bilans de compétence ; ce n'est le cas que de 13 % des employeurs ayant recruté sous d'autres contrats. 9 % des employeurs ayant recruté en CAE déclarent que leur salarié a pu bénéficier d'une aide à la préparation aux concours de la fonction publique. Cette spécificité peut s'expliquer par la proportion beaucoup plus importante de jeunes recrutés en CAE : 37 % des personnes recrutées en CAE en 2006 ont

Davantage de remise à niveau et de formation bureautique dans le secteur marchand

Les formations dispensées sont de nature différente selon les contrats (tableau 3). Près de 40 %

Tableau 3 • Nature des formations* suivies

En pourcentage

	Secteur marchand		Secteur non marchand	
	CIE	CI-RMA	CAE	CAV
Pré-qualification ou qualification	31	34	39	39
Remise à niveau / bureautique	38	38	22	14
Aide au projet professionnel	12	12	14	21
Préparation aux concours	0	0	9	5
Autres (permis de conduire...)	26	32	14	21
Ne sait pas	3	4	1	0

* formation allant au-delà d'une simple adaptation au poste de travail.

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

Lecture : 38% des employeurs du secteur marchand ayant recruté en CIE qui déclarent que leur salarié a suivi une formation allant au-delà de l'adaptation au poste de travail précisent qu'il s'agit de formations de remise à niveau ou en bureautique. Plusieurs modalités de réponse sont possibles.

Champ : employeurs ayant recruté au moins un salarié en contrat aidé (CAE, CAV, CIE, CI-RMA) entre septembre et novembre 2006 et qui déclarent que leur salarié a suivi une formation allant au-delà de l'adaptation au poste de travail.



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

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

moins de 26 ans contre moins de 10 % en moyenne pour les autres contrats aidés [3].

Les actions de validation des acquis de l'expérience (VAE) restent peu fréquentes au cours du contrat aidé, en particulier dans le secteur non marchand : respectivement 13 % et 17 % des employeurs ayant recruté en CIE et en CI-RMA déclarent que leur salarié a entrepris une démarche de VAE contre 6 % de ceux ayant embauché en CAE ou en CAV.

Pas d'accompagnement pour plus du tiers des salariés en contrat aidé du secteur marchand selon les employeurs

En complément des actions de formation, les employeurs peuvent mettre en place des actions pour accompagner le salarié dans son travail ou dans son projet professionnel, soit en interne (en désignant notamment un tuteur), soit en externe en faisant appel à un intervenant extérieur (conseiller ANPE, référent RMI...) (encadré 4).

Plus du tiers des employeurs du secteur marchand déclarent que leur salarié en contrat aidé n'a bénéficié d'aucun accompagnement, ni au sein, ni à l'extérieur de leur établissement (graphique 3). Cette part est inférieure dans le secteur non marchand : 20 % pour les employeurs ayant recruté en CAE et seulement 15 % pour les employeurs ayant recruté en CAV, pour lesquels les textes prévoient des actions obligatoires d'accompagnement et de formation. Les employeurs déclarent majoritairement que leur salarié a eu exclusivement un accompagnement en interne et ce, quel que soit le contrat : entre 55 % (en CI-RMA) et 59 % (en CAE). 25 % des employeurs ayant recruté en CAV (18 % dans le cas du CAE) déclarent que leur salarié a bénéficié à la fois d'un accompagnement interne et externe, contre moins de 10 % dans le secteur marchand. Les accompagnements externes seuls sont en revanche peu fréquents (entre 1 % et 3 %).

L'accompagnement interne : moins fréquent dans les établissements scolaires et les petites structures du secteur marchand

Comme pour la formation, les actions d'accompagnement mises en place varient selon les caractéristiques des employeurs

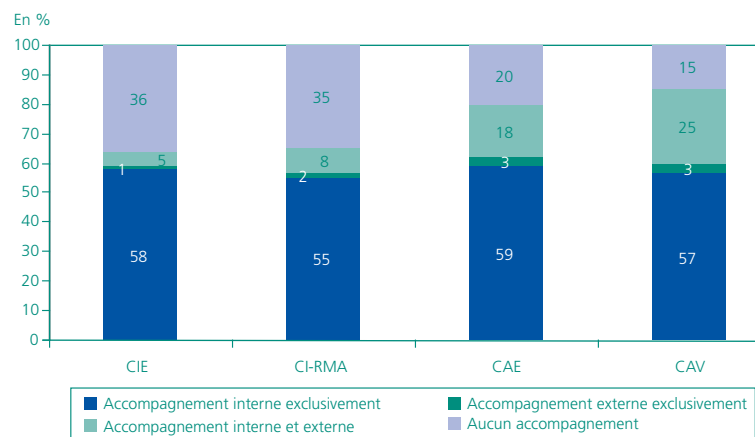
et des salariés en contrat aidé. Ainsi, dans le secteur marchand, plus les effectifs de l'établissement d'accueil sont élevés, plus le salarié en contrat aidé a de chances de bénéficier d'un accompagnement interne (tableau 4). Dans le secteur non marchand, les salariés des associations et fondations bénéficient bien plus fréquemment d'un accompagnement interne que ceux des établissements publics d'enseignement : respectivement 86 % de ceux en CAE et 92 % de ceux en CAV contre 60 % et 67 %. Comme pour la formation, les salariés les plus jeunes et les salariés les plus qualifiés bénéficient plus fréquemment d'un accompagnement interne en CIE, CI-RMA et CAE. C'est en revanche l'inverse pour les salariés en CAV : 87 % de ceux de 50 ans et plus ont bénéficié d'un accompagnement interne, contre 76 % des moins de 26 ans. Les salariés recrutés en CAV avec un diplôme supérieur au Bac sont également nettement moins souvent accompagnés que les autres.

L'accompagnement interne est plus fréquent lorsque les employeurs sont multi-utilisateurs de contrats aidés : 87 % des salariés en CAV sont alors accompagnés contre 79 % de ceux employés par des mono-utilisateurs (encadré 1). En revanche, les employeurs usagers récurrents des contrats aidés mettent moins souvent en place un accompagnement interne (75 % des salariés en CAE en bénéficient contre 82 % de ceux travaillant chez des employeurs non récurrents).

L'accompagnement en interne va fréquemment au-delà de l'adaptation sur le poste de travail, notamment dans le secteur non marchand

Quel que soit le type de contrat, l'accompagnement en interne comprend des actions en lien direct avec le poste de travail (adaptation au

Graphique 3 • Bénéfice d'un accompagnement, interne ou externe



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

Lecture : 58 % des employeurs ayant recruté en CIE déclarent que leur salarié a bénéficié exclusivement d'un accompagnement interne.

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



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

Tableau 4 • Bénéfice d'un accompagnement, selon les caractéristiques des salariés et des employeurs

En pourcentage

Proportion d'employeurs déclarant que leur salarié en contrat aidé a bénéficié d'un accompagnement, selon...	Accompagnement interne				Accompagnement externe*	
	CIE	CI-RMA	CAE	CAV	CAE	CAV
...le niveau de formation						
Inférieur au CAP	56	59	73	84	31	31
Niveau CAP-BEP	61	58	76	86	22	34
Niveau Baccalauréat	64	66	80	80	19	22
Supérieur au Baccalauréat	72	75	78	69	15	16
...l'âge						
Moins de 26 ans	72	70	81	76	27	21
De 26 à 49 ans	64	61	77	82	20	29
50 ans ou plus	56	63	64	87	13	29
...la taille de la structure						
Moins de 5 salariés	47	50				
De 5 à 9 salariés	62	58				
De 10 à 49 salariés	71	81				
50 salariés ou plus	89	83				
...le statut de l'employeur						
Collectivité territoriale			71	85	20	28
Association, fondation			86	92	24	38
Etablissement public d'enseignement			60	67	16	15
Etablissement sanitaire public			71	92	18	45
Autre établissement public			76	79	27	32

* L'accompagnement externe étant très peu fréquent dans le secteur marchand, les effectifs de répondants à l'enquête sont insuffisants pour détailler les résultats par niveau de formation, âge ou taille de la structure.

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

Lecture : 56 % des employeurs de salariés en CIE ayant un niveau inférieur au CAP déclarent que leur salarié a bénéficié d'un accompagnement interne.

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

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

poste de travail et/ou une présentation de l'environnement professionnel) dans environ quatre cas sur cinq (tableau 5). L'accompagnement interne se limite à ces actions dans un peu plus de la moitié des cas dans le secteur marchand (54 % en CIE et 57 % en CI-RMA). C'est moins souvent le cas dans le secteur non marchand : d'après leurs employeurs, seuls 36 % des salariés en CAE et 24 % de ceux en CAV n'ont bénéficié que d'une adaptation au poste de travail ou d'une présentation de l'environnement professionnel.

L'accompagnement interne associe plus fréquemment actions en lien direct avec le poste de travail et actions complémentaires dans le secteur non marchand (61 % des cas en CAV et 45 % en CAE contre 30 % environ dans le secteur marchand). Les actions complémentaires prennent fréquemment la forme d'une aide à la définition du projet professionnel (près de la moitié des cas dans le secteur marchand ; entre deux tiers et trois quarts des cas dans le non-marchand). L'appui social ou médical et les aides à la recherche d'emploi (amélioration des techniques de recherche d'emploi) sont également fréquents dans le secteur non marchand, notamment en CAV, alors que les bilans de compétence sont davantage proposés en CIE et CI-RMA.

Entre 14 et 18 % des employeurs, selon les contrats, déclarent que leur salarié en contrat aidé a bénéficié uniquement d'actions d'accompagnement interne allant au-delà de l'accompagnement en lien direct avec le poste de travail.

Dans le secteur non marchand, les salariés des établissements publics d'enseignement recrutés en CAV et les salariés des établissements sanitaires publics se voient moins fréquemment proposer des actions d'accompagnement qui ne sont pas en lien direct avec le poste de travail. Il en est de même, dans le secteur marchand, pour les salariés en CIE dans l'industrie et la construction et pour ceux en CI-RMA dans la construction ou le tertiaire.

L'adaptation des salariés recrutés en contrat aidé sur leur poste de travail n'est pas toujours assurée par le seul tuteur. En CAV, il est assez fréquent (39 % des cas, contre 22 % en CAE et moins de 10 % dans le secteur marchand) que cet accompagnement soit effectué par des personnes spécifiquement dédiées à cette tâche (3). Pour les autres contrats, il s'agit en revanche souvent de personnes autres que le tuteur mais non spécialisées dans ce domaine (responsable administratif, supérieur hiérarchique...): dans 62 % des cas en CIE, 53 % en CI-RMA et 48 % en CAE (tableau 6).

(3) Elles assurent dans ce cas également souvent d'autres formes d'accompagnement (appui social, définition du projet professionnel ou encore techniques de recherche d'emploi).

Tableau 5 • Nature de l'accompagnement interne dispensé

En pourcentage

	CIE	CI-RMA	CAE	CAV
Actions en lien direct avec le poste de travail exclusivement, dont...	54	57	37	24
... adaptation au poste de travail	85	85	81	88
... présentation de l'environnement professionnel	42	43	51	48
Actions en lien direct avec le poste de travail et autres actions d'accompagnement interne, dont...	30	27	45	61
... adaptation au poste de travail	89	94	91	95
... présentation de l'environnement professionnel	74	71	77	73
... bilan de compétences	43	47	29	30
... appui social* ou médical	26	40	39	65
... définition du projet professionnel	45	47	68	73
... techniques de recherche d'emploi	13	11	42	66
... autres types d'actions	32	23	31	36
Autres actions d'accompagnement interne exclusivement, dont...	15	14	18	15
... bilan de compétences	25	26	15	8
... appui social* ou médical	1	1	10	32
... définition du projet professionnel	17	11	51	40
... techniques de recherche d'emploi	6	8	20	32
... autres types d'actions	60	63	29	50
Ne sait pas	1	2	1	0
Ensemble	100	100	100	100

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

*Les actions d'appui social font référence à une aide dispensée au salarié afin de remplir des dossiers administratifs (ex : dossiers d'aide au logement). Plusieurs modalités de réponse sont possibles au sein de chaque grande catégorie d'action d'accompagnement.

Lecture : 54 % des employeurs du secteur marchand ayant recruté en CIE et ayant mis en place des actions internes d'accompagnement de leur salarié déclarent que cet accompagnement inclut exclusivement des actions en lien direct avec le poste de travail. 30 % déclarent qu'il inclut aussi d'autres actions et 15 % qu'il n'inclut que des actions sans lien direct avec l'adaptation au poste de travail. Dans ce dernier cas, 25 % des employeurs déclarent que leur salarié a bénéficié d'un bilan de compétence.

Champ : employeurs ayant recruté au moins un salarié en contrat aidé (CAE, CAV, CIE, CI-RMA) entre septembre et novembre 2006 et ayant mis en place des actions d'accompagnement interne.

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

Tableau 6 • Personnes en charge de l'adaptation au poste de travail

En pourcentage

	Secteur marchand		Secteur non marchand	
	CIE	CI-RMA	CAE	CAV
Un tuteur	39	43	46	33
Des personnes chargées de l'accompagnement des salariés en contrat aidé	8	9	22	39
Une autre personne de la structure	62	53	48	39
Ne sait pas	1	1	1	2

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

Lecture : 39 % des employeurs du secteur marchand ayant recruté en CIE et ayant mis en place des actions internes d'accompagnement de leur salarié précisent que l'adaptation sur le poste de travail est réalisée par un tuteur. Plusieurs modalités de réponse sont possibles.

Champ : employeurs ayant recruté au moins un salarié en contrat aidé (CAE, CAV, CIE, CI-RMA) entre septembre et novembre 2006 et ayant mis en place des actions d'accompagnement interne.

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

Être tuteur prend du temps et peut nécessiter des aménagements du temps de travail ou le paiement d'heures supplémentaires. Dans les faits, une minorité d'employeurs, tant dans le secteur marchand que non marchand, déclarent mettre en place des contreparties, quelles qu'elles soient (par exemple, sous la forme de paiement d'heures supplémentaires ou encore d'attribution d'une prime spécifique aux personnes chargées de l'adaptation au poste de travail): dans moins de 25 % des cas en CIE, entre 33 % et 49 % pour les autres contrats. À l'exception du CAV, peu d'employeurs ayant recours au tutorat précisent que les tuteurs ont un temps de travail adapté (10 % en CIE, 16 % en CI-RMA et 19 % en CAE contre 37 % en CAV) ou que la fonction de tuteur peut être un tremplin vers de nouvelles responsabilités (7 % en CI-RMA). Si 17 % des

employeurs de CAV déclarent que les tuteurs ont des facilités pour suivre des formations, cette part est nettement moins importante pour les autres contrats (moins de 7 %).

L'utilité d'accompagner les salariés recrutés en contrat aidé n'est pas toujours perçue

Dans le secteur marchand, lorsque les salariés en contrat aidé n'ont pas bénéficié d'un accompagnement interne, c'est principalement parce que l'employeur estimait que celui-ci n'était pas utile : 73 % des employeurs de CIE et 66 % des employeurs de CI-RMA l'indiquent (tableau 7). Le même type d'arguments était déjà évoqué par les employeurs pour expliquer l'absence de formation.

Tableau 7 • **Motifs de la non mise en place d'actions d'accompagnement interne, d'après les employeurs**

En pourcentage

	Secteur marchand		Secteur non marchand	
	CIE	CI-RMA	CAE	CAV
L'accompagnement ne me semble pas utile	73	66	44	40
Je n'avais pas les compétences en interne	7	3	14	10
Je n'ai pas pensé à le faire ou pas eu le temps de le faire	10	10	18	18
C'est trop compliqué, je ne sais pas à qui m'adresser	0	1	2	2
Le salarié a refusé (ou ne l'a pas demandé)	3	6	14	10
L'accompagnement coûte trop cher, je n'ai pas les financements nécessaires	1	1	7	3
Ce n'est pas le rôle de l'employeur	1	0	4	4
Je voulais éviter la stigmatisation du salarié	0	1	0	1
Ne sait pas	7	0	4	16

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

Lecture : 73 % des employeurs du secteur marchand ayant recruté en CIE, qui déclarent que leur salarié n'a bénéficié d'aucun accompagnement interne, indiquent que cet accompagnement ne leur semblait pas utile. Plusieurs modalités de réponse possibles.

Champ : employeurs ayant recruté au moins un salarié en contrat aidé (CAE, CAV, CIE, CI-RMA) en septembre, octobre ou novembre 2006, dont le salarié n'a bénéficié d'aucun accompagnement interne.

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

Cet argument est moins fréquemment avancé par les employeurs du secteur non marchand (un peu plus de quatre sur dix). Ils sont en revanche plus nombreux à déclarer qu'ils n'ont pas pensé à le faire ou pas eu le temps de le faire (18 % contre 10 % dans le secteur marchand), qu'ils n'avaient pas les compétences en interne (14 % en CAE et 10 % en CAV contre moins de 7 % dans le secteur marchand) ou encore que le salarié a refusé ou n'a pas demandé un tel accompagnement (environ 13 % contre 4 %). En revanche, le coût de l'accompagnement, la complexité de sa mise en place sont des raisons peu avancées pour expliquer qu'il n'y ait pas eu d'accompagnement interne.

Un accompagnement externe souvent à l'initiative du service public de l'emploi dans le secteur non marchand

L'accompagnement du salarié en contrat aidé par un intervenant extérieur est assez peu fréquent : moins de 10 % dans le secteur marchand et 25 % dans le secteur non marchand, selon les déclarations des employeurs (4) (graphique 3). Cet accompagnement vient alors souvent en complément d'un accompagnement interne.

Dans le secteur non marchand, l'accompagnement externe est plus fréquent pour les salariés les moins qualifiés et pour les plus jeunes en CAE. Il concerne en revanche moins fréquemment les jeunes en CAV (tableau 4). Comme l'accompagnement interne, l'accompagnement externe est moins fréquent dans les établissements publics d'enseignement.

L'accompagnement externe est souvent mis en place à l'initiative de l'employeur, quel que soit le contrat à l'exception du CI-RMA : 70 % des employeurs de CIE en sont à l'origine, 53 % de ceux de CAE ou de CAV, mais seulement 45 % de

ceux de CI-RMA. Le service public de l'emploi (SPE) joue également un rôle important dans la prescription d'un accompagnement externe : plus de 50 % des employeurs ayant recruté en CI-RMA et plus de 40 % des employeurs du secteur non marchand déclarent que le SPE (l'ANPE, une mission locale...) a été à l'origine de cet accompagnement.

Comme pour l'accompagnement interne, l'absence d'accompagnement externe est souvent justifiée par le fait qu'il ne semblait pas utile aux employeurs du secteur marchand : dans 58 % des cas en CIE et 52 % en CI-RMA (tableau 8). Les employeurs du secteur non marchand invoquent également ce motif, mais dans une moindre mesure (35 %). Dans 11 % des cas ils justifient l'absence d'accompagnement externe par le refus du salarié ou le fait qu'il n'ait pas demandé ; ils sont également 14 % parmi les employeurs de CAE et 19 % parmi les employeurs de CAV à estimer que l'accompagnement coûte trop cher et qu'ils n'ont pas les financements nécessaires. Cette raison est à l'inverse très peu avancée par les employeurs du secteur marchand.

Actions d'accompagnement et de formation vont souvent de pair

Quasiment les deux tiers des employeurs de salariés en contrat aidé déclarent que leur salarié a suivi à la fois un accompagnement et une formation, toutes formes confondues (tableau 9). La corrélation entre ces deux types d'actions est forte, puisque 84 % des employeurs qui déclarent que leur salarié a suivi une formation déclarent également qu'il a bénéficié d'un accompagnement. De même, 81 % des employeurs qui déclarent que leur salarié a bénéficié d'un accompagnement déclarent également qu'il a suivi une formation. La corrélation entre les formations et les accompagnements internes allant au-delà de la simple adaptation au poste est moins nette :

(4) Il est toutefois possible que certains employeurs ignorent que leur salarié en contrat aidé est suivi par un organisme hors de la structure qui l'emploie, lorsqu'il s'agit par exemple du suivi par son référent RMI au sein du Conseil général [4].

Tableau 8 • **Motifs de la non mise en place d'actions d'accompagnement externe, d'après les employeurs**

En pourcentage

	Secteur marchand		Secteur non marchand	
	CIE	CI-RMA	CAE	CAV
L'accompagnement ne me semble pas utile	58	52	36	34
Je n'ai pas pensé à le faire ou pas eu le temps de le faire	10	12	13	9
C'est trop compliqué, je ne sais pas à qui m'adresser	4	5	5	5
Le salarié a refusé (ou ne l'a pas demandé)	4	6	11	14
L'accompagnement coûte trop cher, je n'ai pas les financements nécessaires	4	5	14	19
Aucun organisme ne propose d'accompagnement adapté pour ce type d'emploi	10	13	10	9
Autre	12	11	8	10
Ne sait pas	2	2	12	10

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

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

Lecture : 58 % des employeurs du secteur marchand ayant recruté en CIE, qui déclarent que leur salarié n'a bénéficié d'aucun accompagnement externe, indiquent que cet accompagnement ne leur semblait pas utile. Plusieurs modalités de réponse possibles.

Champ : employeurs ayant recruté au moins un salarié en contrat aidé (CAE, CAV, CIE, CI-RMA) en septembre, octobre ou novembre 2006, dont le salarié n'a bénéficié d'aucun accompagnement externe.

Tableau 9 • **Mise en œuvre d'actions de formation et d'accompagnement**

En pourcentage

Formation	Acompagnement			
	Oui	Non, pas utile	Non, pour d'autres raisons	Total
Oui	64	5	7	76
Non, pas utile	11	4	4	19
Non, pour d'autres raisons	4	0	1	5
Total	79	9	12	100

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

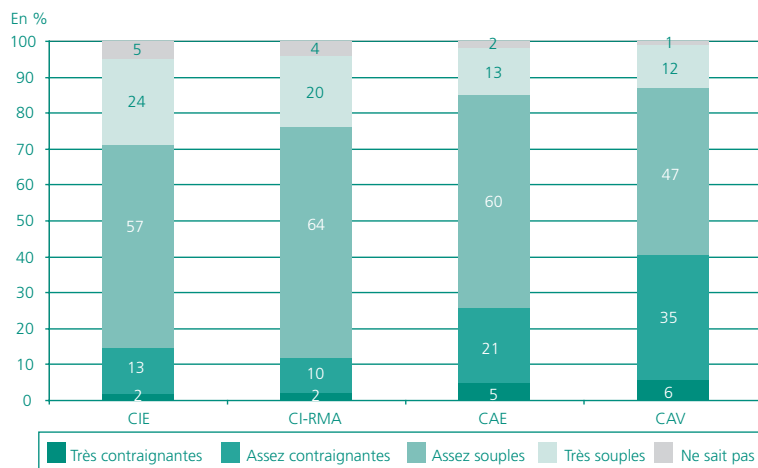
Note : les réponses des employeurs sont pondérées par le nombre de contrats aidés qu'ils ont mobilisés au cours de la période considérée.

Lecture : 64 % des employeurs, quel que soit leur secteur, déclarent que leur salarié en contrat aidé a bénéficié à la fois d'actions d'accompagnement (interne et/ou externe) et de formation.

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

64 % des employeurs mettant en place une telle formation déclarent que leur salarié bénéficie également d'actions d'accompagnement autres que l'adaptation au poste ou la présentation de l'environnement professionnel. En revanche, seuls 36 % des employeurs proposant un tel accompagnement déclarent mettre également en œuvre une formation hors adaptation au poste.

Graphique 4 • **Contraintes en termes de tutorat, de formation, d'accompagnement ressenties par les employeurs**



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

Des contraintes en matière de formation et d'accompagnement perçues comme assez souples par les employeurs

Dans leur majorité, les employeurs de salariés en contrat aidé estiment que ce que leur a demandé l'administration en termes de tutorat, de formation, d'accompagnement est assez ou très souple, en particulier dans le secteur marchand. Un quart des employeurs ayant recruté en CIE trouvent ainsi que les contraintes en matière d'accompagnement sont très souples, et 57 % assez souples (graphique 4). *A contrario*, et de manière logique compte tenu des textes en vigueur, les

employeurs ayant recruté en CAV sont plus nombreux (41 %) à déclarer que les demandes de l'administration en matière de tutorat, de formation ou d'accompagnement leur ont paru assez, voire très contraignantes. C'est tout particulièrement le cas de ceux qui recrutent de manière récurrente en contrat aidé.

Céline GRATADOUR, Véronique REMY (Dares).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(*) Dans le secteur marchand :

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

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

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

Dans le secteur non marchand :

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

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

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

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

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

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

Pour en savoir plus

- [1] Fendrich Y., Gratadour C., Rémy V. (2010), « Les employeurs et les contrats aidés : motivations et processus de recrutement », *Dares Analyses* n° 2010-041, Dares.
- [2] Brousse C., Pérez C., Pommier P. (2009), « Se former en cours de vie active : l'environnement professionnel est décisif », *Insee Première* n° 1234, Insee.
- [3] Lamarche P., Pujol J. (2007), « Les contrats d'aide à l'emploi du plan de cohésion sociale en 2006 : forte hausse des embauches », *Premières Synthèses* n° 41.2, Dares.
- [4] Fendrich Y., Rémy V., en collaboration avec Le Rhun B. (2009), « L'insertion professionnelle six mois après la sortie de contrats aidés », *Premières Synthèses* n° 45-1, Dares.
- [5] Picart C. (1998), « Les entreprises et les aides à l'emploi en quatre mesures », *Premières Synthèses* n° 46.1, Dares.
- [6] Belleville A. (2001), « L'utilisation des aides à l'emploi par les entreprises : permanence ou logique conjoncturelle ? », *Premières Synthèses* n° 25.1, Dares.
- [7] Simonin B. (2002), « Les mesures d'aide aux emplois du secteur non marchand », *Rapport du Conseil national de l'évaluation du Commissariat général au Plan*, présidé par Y. Robineau, La Documentation française.

LES CONTRATS AIDÉS ISSUS DE LA LOI DE COHÉSION SOCIALE DE JANVIER 2005 (1)

	SECTEUR MARCHAND		SECTEUR NON MARCHAND	
	Contrat initiative emploi (CIE)	Contrat insertion-revenu minimum d'activité (CI-RMA)	Contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE)	Contrat d'avenir
Publics éligibles	Les publics sont définis au niveau régional.	Bénéficiaires du revenu minimum d'insertion (RMI), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation de parent isolé (API), de l'allocation aux adultes handicapés (AAH)*.	Les publics sont définis au niveau régional.	Bénéficiaires du revenu minimum d'insertion (RMI), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation de parent isolé (API), de l'allocation aux adultes handicapés (AAH)*.
Contrat de travail	CDI ou CDD de 24 mois maximum. Temps partiel ou temps complet ; s'il est à temps partiel, la durée hebdomadaire de travail doit être d'au moins 20 heures.	CDI ou CDD de 6 mois minimum ou contrat de travail temporaire renouvelables deux fois dans la limite de 18 mois. Temps partiel ou temps complet ; s'il est à temps partiel, la durée hebdomadaire de travail doit être d'au moins 20 heures.	CDD de 6 mois minimum renouvelable dans la limite de 24 mois. Temps partiel ou temps complet ; s'il est à temps partiel, la durée hebdomadaire de travail doit être d'au moins 20 heures.	CDD de 24 mois, renouvelable dans la limite de 36 mois (voire 60 mois pour les plus de 50 ans et les travailleurs handicapés). Par dérogation, CDD d'une durée comprise entre 6 et 24 mois, renouvelable 2 fois dans la limite de 36 mois. Durée hebdomadaire fixée à 26 heures. À partir du début 2006, elle peut être comprise entre 20 et 26 heures lorsque l'embauche est réalisée par les ateliers et chantiers d'insertion ou par une entreprise ou une association de services à la personne
Prise en charge de l'État	Aide mensuelle de l'État fixée par arrêté du préfet de région, dans la limite de 47 % du SMIC.	Aide forfaitaire égale au montant du RMI garanti à une personne isolée.	Aide mensuelle de l'État fixée par arrêté du préfet de région, dans la limite de 95 % du SMIC.	Aide forfaitaire égale au montant du RMI garanti à une personne isolée. Aide dégressive de l'État : 75 % du coût restant en charge de l'employeur la première année, 50 % les années suivantes. Pour les conventions signées jusqu'au 31 décembre 2007, l'aide complémentaire de l'État est égale à 90 % du coût restant à la charge de l'employeur les 6 premiers mois. Pour les ateliers et chantiers d'insertion, le taux de l'aide est fixé à 90 % pendant toute la durée d'exécution du contrat.
Autres avantages pour l'employeur	Cumul possible avec certains dispositifs d'allègement ou d'exonération de cotisations patronales de sécurité sociale.	Cumul possible avec certains dispositifs d'allègement ou d'exonération de cotisations sociales.	Exonérations des cotisations et contributions patronales de sécurité sociale dans la limite du SMIC, de la taxe sur les salaires, de la taxe d'apprentissage, de la taxe due au titre de l'effort de construction.	Exonération de cotisations et de contributions patronales de sécurité sociale. Aide supplémentaire de 1500 € en cas d'embauche en CDI avant la fin du contrat.

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

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

(1) A partir du 1^{er} janvier 2010, le CAE et le CAV ont été remplacés par le contrat unique d'insertion dans le secteur non marchand (CUI-CAE) et le CIE et CI-RMA par le contrat unique d'insertion dans le secteur marchand (CUI-CIE).

PLUSIEURS SOURCES POUR MESURER L'ACCOMPAGNEMENT ET LA FORMATION PENDANT LE CONTRAT AIDÉ

Trois sources permettent de disposer d'informations sur l'accompagnement et la formation pendant les contrats aidés :

- les conventions d'embauche saisies par l'Agence de services et de paiement (ASP) permettent d'analyser les intentions des employeurs, à savoir ce qui est prévu au moment de l'embauche, tant en termes d'accompagnement dans l'emploi, d'accompagnement social que de formation ;
- l'enquête postale menée par l'ASP auprès des sortants de contrats aidés interroge les salariés six mois après la fin du versement de l'aide de l'État sur les formations, le tutorat et l'accompagnement (interne ou externe) dont ils ont bénéficié ;
- l'enquête téléphonique, exploitée dans cette publication et menée fin 2007 auprès des employeurs ayant recruté en contrat aidé entre septembre et novembre 2006 interroge les employeurs sur les formations et l'accompagnement interne ou externe dispensés aux salariés recrutés en contrat aidé. L'enquête donne également des informations sur les raisons qui ont conduit à ne pas mettre en place une formation ou un accompagnement, ainsi que sur leurs modalités lorsqu'ils ont été mis en place.

Ces trois sources, *a priori* complémentaires, livrent des enseignements différents qu'il est utile de mettre en perspective. Ainsi, l'approche par les conventions d'embauche ne rend compte que des intentions *ex ante*, telles que mentionnées dans les conventions d'embauche. L'enquête auprès des salariés six mois après la fin de l'aide comme celle menée fin 2007 auprès des employeurs présentent l'avantage d'interroger les acteurs sur les formations et accompagnement effectivement réalisés. L'une comme l'autre ne sont toutefois pas exemptes de biais. Les déclarations des salariés peuvent ainsi être affectées par des biais de mémoire (les personnes sont interrogées six mois après leur sortie) et refléter les difficultés des salariés à bien identifier les diverses formes d'accompagnement ou de formation. Les déclarations des employeurs peuvent les conduire à retenir une acception plus large des formations *ex post qu'ex ante* s'ils assimilent à de la formation une large partie des actions concourant à faciliter la prise de fonctions. À l'inverse, il est possible que certains d'entre eux n'aient pas toujours connaissance du fait que leur salarié en contrat aidé bénéficie d'un accompagnement par un organisme extérieur, surtout lorsqu'ils occupent des fonctions de directeur ou de chef d'entreprise dans des structures de grande taille.

Tableau A • Proportion de salariés devant bénéficier ou ayant bénéficié d'une formation selon trois sources

Suivi d'une formation

	Intentions exprimées dans les conventions d'embauches (1)	dont formation d'adaptation au poste	Déclarations des employeurs un an après le recrutement (2)	dont formation d'adaptation au poste	dont formation allant au-delà de l'adaptation au poste	Déclarations des salariés six mois après la sortie de contrat (3)
CIE.....	38	32	72	46	26	24
CI-RMA.....	43	38	72	49	23	19
CAE.....	60	47	77	47	30	35
CAV.....	86	70	79	51	28	36

Accompagnement interne

Accompagnement externe

	Intentions exprimées dans les conventions d'embauches (1)	Déclarations des employeurs un an après le recrutement (2)	Déclarations des salariés six mois après la sortie de contrat (3)	Intentions exprimées dans les conventions d'embauches (1)	Déclarations des employeurs un an après le recrutement (2)	Déclarations des salariés six mois après la sortie de contrat (3)
CIE.....	19	63	13	2	6	14
CI-RMA.....	32	63	18	5	10	22
CAE.....	50	77	28	16	21	38
CAV.....	72	82	45	33	28	56

Lecture : en 2006, 38 % des conventions initiales en CIE prévoient une formation. 24 % des salariés sortis de CIE en 2007 déclarent qu'ils ont suivi une formation pendant leur contrat. 72 % des employeurs ayant recruté en CIE entre septembre et novembre 2006 déclarent que leur salarié a suivi une formation, dont 26 % une formation allant au-delà de l'adaptation au poste de travail.

Champ : (1) et (3) salariés sortis de contrat aidé en 2007, (2) employeurs ayant recruté au moins un salarié en contrat aidé (CAE, CAV, CIE, CI-RMA) entre septembre et novembre 2006.

Sources : (1) ASP (conventions d'embauches relatives aux sortants 2007), traitement Dares ;

(2) Enquête auprès des employeurs utilisateurs de contrats aidés, Dares ;

(3) ASP (enquête auprès des salariés sortis de contrats aidés en 2007), traitement Dares.

De fait, si entre sept et huit employeurs sur dix selon les contrats déclarent que leur salarié a suivi une formation, seuls deux à trois salariés sur dix déclarent en avoir bénéficié (tableau A). Il est probable que les employeurs interprètent toute action comme une formation – qu'elle soit « légère » ou qu'il s'agisse d'un accompagnement sur le poste de travail –, et qu'à l'inverse les salariés n'identifient pas les formations sur le poste de travail comme des formations alors que ce sont les plus fréquentes. L'écart est moindre si l'on se restreint aux seules formations allant au-delà de l'adaptation au poste de travail, déclarées par les employeurs : entre 20 % et un tiers des salariés, selon les contrats. Une partie des écarts constatés peuvent également tenir à des différences dans les formulations et modes de collecte (postal ou par téléphone) : alors qu'il est simplement demandé aux salariés six mois après leur sortie s'ils ont suivi une ou plusieurs formations (chez leur employeur ou à l'extérieur), les employeurs se voient proposer trois modalités de réponse à la question « Est-ce que le salarié recruté en contrat aidé a suivi une formation ? » : « Oui, mais une simple adaptation au poste de travail », « Oui, une vraie formation (au-delà d'une simple adaptation au poste) » ou « Non ».

Les intentions de formation recensées dans les déclarations d'embauche sont moins fréquentes que celles déclarées *ex post* par les employeurs pour les contrats du secteur marchand et le CAE et recouvrent pour l'essentiel des formations d'adaptation au poste. Elles sont un peu plus fréquentes en CAV et prennent, là aussi davantage la forme d'adaptation au poste. Il est vraisemblable que les employeurs attendent d'avoir vu le salarié en poste pour se décider à mettre en place une formation allant au-delà de la prise de fonctions. Les intentions de formation mentionnent de ce fait, pour l'essentiel, des formations d'accompagnement à la prise de poste.

S'agissant de l'accompagnement, les employeurs déclarent plus souvent dans l'enquête avoir mis en place un accompagnement interne qu'ils n'en exprimaient l'intention dans les conventions d'embauche, notamment dans le secteur marchand. La fréquence de l'accompagnement externe est en revanche peu différente. Comme pour la formation, il est possible que les employeurs se décident à mettre en œuvre un tutorat ou une autre forme d'accompagnement, non prévue initialement, après avoir observé le salarié à son poste. Les salariés déclarent, pour leur part, moins fréquemment avoir bénéficié d'un accompagnement interne que leurs employeurs mais plus fréquemment avoir eu un accompagnement externe. Il est possible que le salarié n'assimile pas à un accompagnement l'appui réalisé en interne par un de ses collègues, surtout si celui-ci n'exerce pas cette fonction dans l'entreprise à titre principal. Les salariés peuvent en revanche continuer à être suivis en externe par un intervenant du SPE ou les services d'une collectivité territoriale sans que l'employeur n'en ait forcément connaissance. Les écarts entre sources pourraient également partiellement s'expliquer par des formulations différentes des questions relatives à l'accompagnement. Notamment, s'agissant de l'accompagnement en interne, les salariés sont interrogés sur le fait d'avoir été « suivis par une personne particulière chez leur employeur » alors que les employeurs le sont sur le fait de réaliser « des actions internes pour accompagner [leurs] salariés sur leur poste ou leur projet professionnel, y compris le tutorat ». Dans ce cas, la mention de l'accompagnement sur le poste peut expliquer en partie la forte proportion de réponses incluant une adaptation au poste de travail.

L'ACCOMPAGNEMENT ET LA FORMATION DANS LE CADRE DES CONTRATS ISSUS DE LA LOI DE COHÉSION SOCIALE : ENTRE RECOMMANDATION ET OBLIGATION ?

La loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005 visait à développer les actions d'orientation et d'accompagnement professionnel et prévoyait des actions de formation professionnelle et de validation des acquis de l'expérience pour les salariés recrutés sous les nouveaux contrats d'aide à l'emploi (CIE modifié, CI-RMA, CAE, CAV), actions nécessaires à la réalisation de leur projet professionnel.

Selon les termes de la circulaire n° 2005/24 du 30 juin 2005 de la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), la mise en œuvre des actions d'accompagnement et de formation incombe en premier lieu à l'employeur, qui doit faciliter l'accès des salariés au plan de formation de l'entreprise et au droit individuel à la formation.

Les employeurs peuvent notamment :

- désigner dans l'établissement un tuteur chargé d'accompagner le salarié lors de la réalisation de son travail ;
- mettre en place un accompagnement spécifique vers l'emploi afin de préparer la sortie du contrat aidé.

Cet accompagnement peut être assuré par l'entreprise elle-même ou par un organisme extérieur.

En complément des actions prises en charge par l'employeur, les textes prévoient que les bénéficiaires de contrats aidés ont accès à l'ensemble des offres de service du service public régional de l'emploi de manière plus systématique que dans le cadre des contrats aidés antérieurs. Au-delà des entretiens individuels avec un conseiller, l'ANPE (devenue Pôle Emploi le 1^{er} janvier 2009) doit permettre l'accès de ces salariés à différentes prestations d'accompagnement telles que des prestations d'accompagnement dans l'emploi (PADE), prestations d'aide à la définition du projet professionnel (objectif projet individuel...), bilans de compétence approfondis, ateliers...

Les salariés en contrat aidé peuvent également bénéficier d'actions plus ciblées d'accompagnement et de formation réalisées et financées par une large palette d'acteurs, tels que :

- l'Agence pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) qui délivre une prestation spécifique intitulée « Parcours de professionnalisation » visant à acquérir ou à développer des compétences professionnelles par la formation et la mise en situation de travail ;
- les directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (désormais unités territoriales des DIRECCTEs) chargées sous l'autorité du préfet du développement d'actions d'accompagnement ciblées sur des publics particulièrement en difficulté, financées grâce à une « réserve » prélevée sur l'enveloppe unique régionale ;
- le fonds d'insertion professionnelle des jeunes (FIPJ) qui met en œuvre des actions spécifiques d'accompagnement en faveur des jeunes en difficulté ;
- les conseils régionaux qui organisent des actions de formations afin de contribuer à la professionnalisation de ces mêmes salariés ;
- les conseils généraux qui initient des actions spécifiques s'adressant aux salariés en CI-RMA ou en CAV.

Avec la mise en place du contrat unique d'insertion au 1^{er} janvier 2010, un renforcement de l'accompagnement est prévu afin de favoriser l'insertion. Notamment, dès la convention d'embauche, un référent doit être désigné par le prescripteur et un tuteur par l'employeur. De plus, les conventions conclues dans le cadre du CAE doivent fixer les modalités d'orientation et d'accompagnement du salarié, prévoir les actions de formation professionnelle et de VAE nécessaires à son projet professionnel, actions qui peuvent être effectuées pendant ou en dehors du temps de travail. Pour les CIE, la loi précise seulement que les actions de formation nécessaires au projet professionnel du bénéficiaire peuvent être mentionnées dans la convention. Par ailleurs, la signature d'une nouvelle convention individuelle par l'employeur doit être subordonnée au bilan préalable des actions d'accompagnement et des actions visant à l'insertion durable des salariés mises en place pour les salariés entrés en contrats aidés les années antérieures. Enfin, l'employeur doit délivrer au salarié une attestation d'expérience professionnelle à l'échéance de son contrat. Le renouvellement doit être subordonné à l'évaluation des actions réalisées au cours du contrat en vue de favoriser l'insertion durable du salarié.