

DARES

résultats

Les contrats aidés en 2018

Poursuite de la baisse des recrutements

En 2018, 133 900 contrats aidés ont débuté, dont 130 100 dans le secteur non marchand et 3 800 dans le secteur marchand. Ces contrats sont principalement des « parcours emploi compétences » (PEC) qui remplacent les contrats aidés préexistants ; en outre, 43 % de ces recrutements correspondent à des renouvellements de contrat.

L'ensemble des recrutements est en baisse de 54 % par rapport à 2017 : -89 % dans le secteur marchand et -50 % dans le secteur non marchand. Au total, fin 2018, le nombre de bénéficiaires de contrat aidé a diminué de 46 %, et atteint 139 400 personnes.

En 2018, tous types de contrat aidé confondus, 88 % des recrutements ont concerné des demandeurs d'emploi de longue durée, des personnes de 50 ans ou plus, des bénéficiaires de minima sociaux ou des jeunes de moins de 26 ans peu qualifiés. Cette part est en légère diminution en 2018.

Les jeunes de moins de 26 ans représentent 16 % des recrutements, en recul de 9 points par rapport à 2017, du fait notamment de la fin du dispositif des emplois d'avenir. La part des recrutements dans les quartiers prioritaires de la ville diminue légèrement en 2018, à 14 %, mais se maintient au-delà des objectifs fixés.

L'insertion sur le marché du travail des personnes passées en contrat aidé augmente en 2018, poursuivant la hausse de 2017 : la part des personnes qui sont en emploi six mois après la fin de leur contrat aidé augmente par rapport à 2017, de 1 à 5 points selon le type de contrat aidé, en partie du fait d'un profil différent des bénéficiaires et de l'amélioration de la conjoncture économique.

Les contrats aidés sont des contrats particuliers, subventionnés par l'État, qui ont pour objectif de favoriser l'embauche et l'accompagnement dans l'emploi (encadré A). Les pouvoirs publics définissent chaque année les modalités de leur mise en œuvre : le public visé, les crédits alloués et les objectifs d'embauches. Début 2018, un nouveau type de contrat aidé a été mis en place : le parcours emploi compétences (PEC). Ce contrat s'est substitué aux contrats uniques d'insertion du secteur non marchand. Il est assorti d'exigences renforcées en matière

d'accompagnement et de formation des bénéficiaires et d'une aide financière de l'État moins importante, correspondant à 50 % du Smic brut, contre 70 % pour un CUI-CAE (tableau 1 et [C1] à [C4]). En outre, en 2018, les recrutements dans le secteur marchand en contrat unique d'insertion-contrat d'insertion dans l'emploi (CUI-CIE) n'ont été financés par l'État que dans les départements et régions d'outre mer (Drom). Enfin, les recrutements en emploi d'avenir ont été arrêtés. Les contrats en cours iront à leur terme, et seuls quelques cas particuliers de reconductions ont été autorisés afin de valider un diplôme ou de finir une formation.

Nouvelle forte baisse des recrutements et du nombre de bénéficiaires

En 2018, 133 900 contrats aidés – embauches initiales et reconductions – ont débuté : 130 100 dans le secteur non marchand et 3 800 dans le secteur marchand (tableau 2). La forte baisse des recrutements amorcée au second semestre 2017 (36 % en 2017 par rapport à 2016) s'est accentuée en 2018 (54 % par rapport à 2017). L'enveloppe de 200 000 contrats votée en loi de finances 2018, plus faible qu'en 2017 et abaissée à 168 000 en cours d'année (1), n'a pourtant pas été entièrement consommée.

Tableau 1
Programmation et embauches effectives en contrat aidé en 2018

	Loi de finances initiale	Révisions en cours d'année*	Enveloppe totale budgétée	Conventions débutées
PEC.....	200 000	-32 500	167 500	121 400
CUI-CAE.....	-	-	0	7 800
CUI-CIE.....	-	-	0	3 700
Emplois d'avenir.....	-	-	0	1 000
Ensemble.....	200 000	-32 500	167 500	133 900

* Des enveloppes et des crédits sont votés dans le cadre de la loi de finances initiale, puis amendés par un gel des enveloppes et des transferts vers d'autres types de politique d'emploi (insertion par l'activité économique, initiatives territoriales).

Champ : France entière.

Sources : loi de finances pour 2018, circulaire de programmation, Agence de services et de paiement (ASP) ; traitement Dares.

(1) Les régions ont eu la possibilité de transférer une partie de l'enveloppe budgétaire vers d'autres dispositifs de politique d'aide au retour à l'emploi, comme l'insertion par l'activité économique ou des initiatives territoriales pilotées par les préfets. Ce redéploiement d'enveloppe a concerné 32 500 contrats au cours de l'année 2018.

Tableau 2

Entrées et effectifs de personnes en contrat aidé

		2016	2017	2018	Évolution 2017 - 2018 (%)
Secteur non marchand	PEC			121 400	
				69 500	
				51 900	
				103 500	
Secteur non marchand	CUI-CAE hors ceux des ACI*	304 900	227 300	7 800	-96,6
		162 500	111 800	3 200	-97,1
		142 400	115 500	4 600	-96,0
		251 300	180 700	6 300	-96,5
Secteur non marchand	Emploi d'avenir	57 600	32 300	900	-97,2
		33 800	13 700	0	-100,0
		23 800	18 600	900	-95,2
		76 500	46 500	18 500	-60,3
Secteur non marchand	Emploi d'avenir professeur	900	100	0	-100,0
		100	0	0	-100,0
		900	100	0	-100,0
		800	0	0	-100,0
Secteur non marchand	Ensemble du secteur non marchand	363 500	259 700	130 100	-49,9
		196 300	125 600	72 700	-42,1
		167 100	134 100	57 400	-57,2
		328 600	227 200	128 200	-43,6
Secteur marchand	CUI-CIE	79 400	27 800	3 700	-86,8
		75 500	26 200	3 600	-86,1
		3 900	1 600	0	-97,9
		40 500	15 100	3 200	-79,1
Secteur marchand	Emploi d'avenir	16 400	6 100	100	-97,9
		14 400	4 600	0	-99,9
		2 100	1 500	100	-91,6
		28 100	16 400	6 700	-59,4
Secteur marchand	CAE-Dom				
		3 600	1 700	1 400	-17,6
Secteur marchand	Ensemble du secteur marchand	95 900	33 800	3 800	-88,8
		89 900	30 800	3 600	-88,2
		6 000	3 000	200	-94,9
		72 100	33 300	11 300	-66,3
Ensemble	Ensemble	459 300	293 500	133 900	-54,4
		286 200	156 300	76 300	-51,2
		173 100	137 200	57 600	-58,0
		400 700	260 500	139 400	-46,5

* Depuis juillet 2014, les ateliers et chantiers d'insertion (ACI) ne peuvent plus recruter de CUI-CAE. Les recrutements dans ces structures sont présentés dans les publications spécifiques sur l'insertion par l'activité économique

Lecture : en 2018, 121 400 conventions de PEC ont débuté en France, dont 69 500 conventions initiales et 51 900 avenants de reconduction.

Champ : France entière.

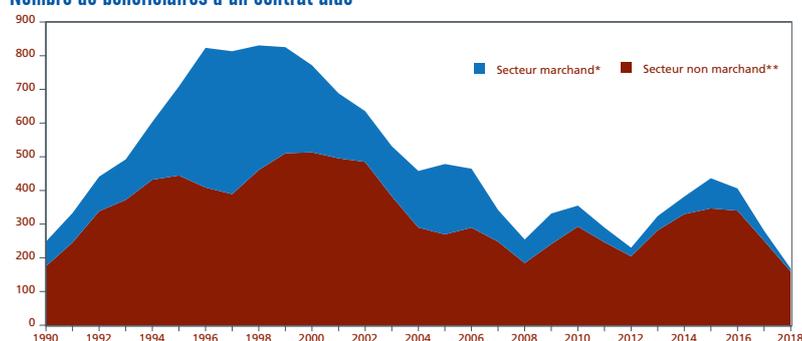
Source : Agence de services et de paiement (ASP) ; traitement Dares.

Dans le secteur non marchand, les 121 400 contrats débutés en PEC représentent 91 % des entrées. Les derniers contrats en CUI-CAE ont débuté au cours du 1^{er} trimestre 2018 (7 800 contrats) : leurs embauches étaient déjà prévues fin 2017. Les recrutements en emploi d'avenir du secteur non marchand sont des exceptions, avec 900 contrats débutés en 2018.

Dans le secteur marchand, les embauches sont en baisse de 89 %, passant de 33 800 en 2017 à 3 800 en 2018.

Dans ce contexte de forte baisse des recrutements, le nombre de personnes en contrat aidé a baissé continuellement au cours de l'année 2018, pour s'établir à 139 400 bénéficiaires fin 2018 (baisse de 121 100 bénéficiaires, soit 46 %) (graphique 1) [2].

Graphique 1
Nombre de bénéficiaires d'un contrat aidé



* Dispositifs pris en compte : CUI-CIE, emploi d'avenir, Contrat initiative Emploi (CIE), Contrat de retour à l'emploi, nouveau CIE, convention de coopération (Unédic), aide dégressive de l'emploi (Unédic), contrat d'insertion Revenu minimum d'activité.

** Dispositifs pris en compte : CUI-CAE, emploi d'avenir y compris professeur, Contrat emploi-solidarité, Emploi jeune, contrat d'accompagnement dans l'emploi, Emploi consolidé, contrat d'avenir, contrat emploi ville, travail d'utilité collective.

Champ : effectifs au 31/12. France métropolitaine, données brutes.

Source : Agence de services et de paiement (ASP).

À court terme, un effet négatif sur l'emploi

Les variations du nombre de contrats aidés ont des impacts à court terme sur l'emploi. Selon les dispositifs, une part plus ou moins importante des embauches n'aurait pas eu lieu sans l'aide de l'État. La diminution du nombre de bénéficiaires se traduit, à court terme (2), par des destructions nettes d'emploi et une hausse du nombre de demandeurs d'emploi. L'estimation de ces effets théoriques sur l'emploi repose sur le lien entre l'emploi et le coût du travail. L'ampleur de ces effets dépend par ailleurs des spécificités des contrats et des contraintes qui leur sont éventuellement associées en matière de formation [3], [4].

Dans le secteur non marchand, on suppose conventionnellement que le seul frein au recrutement est la contrainte financière. L'impact de la baisse du coût est donc très important sur les créations d'emploi : un contrat pris en charge à 50 % induira la création de 0,5 emploi à court terme. En 2018, le taux de prise en charge des principaux contrats aidés est passé de 70 % pour les CUI-CAE à 50 % pour les PEC. L'effet serait donc limité à 0,5 emploi créé à court terme pour chaque recrutement en PEC, quand un recrutement en CUI-CAE induisait la création de 0,7 emploi à court terme.

Dans le secteur marchand, le lien entre emploi et coût du travail est appréhendé à travers des estimations économétriques de l'élasticité de la demande de travail par rapport à son coût. Les effets sur l'emploi d'un contrat aidé sont d'autant plus élevés que la baisse du coût du travail induite par les aides est importante.

La variation du nombre de contrats ainsi financés a également un impact sur l'évolution du nombre de demandeurs d'emploi. Cet impact sur le nombre de demandeurs d'emploi n'est pas directement l'opposé de l'effet sur l'emploi, notamment parce que les contrats aidés peuvent entraîner un effet

d'appel ; des personnes qui n'étaient pas inscrites à Pôle emploi peuvent en effet décider de s'y inscrire dans l'espoir d'obtenir un contrat aidé. La diminution du nombre de bénéficiaires de contrat aidé aurait entraîné une baisse de l'emploi de 94 000 et une hausse du nombre de demandeurs d'emploi de 69 000 en 2018 (tableau 3).

Ces effets sont évalués à très court terme. À moyen terme, il faut tenir compte de l'insertion professionnelle après la fin du contrat aidé. Pour les personnes sorties de contrat aidé entre juin 2017 et mai 2018, le taux d'emploi 6 mois après a augmenté par rapport aux années précédentes (focus 1). Néanmoins, cette hausse reflète pour partie de meilleures conditions sur le marché du travail, indépendamment de l'insertion spécifiquement liée aux contrats aidés.

Les publics en difficulté toujours majoritaires, mais en léger recul

Les contrats aidés ont pour objectif l'insertion professionnelle des personnes ayant le plus de difficultés à retrouver un emploi : les seniors (50 ans ou plus), les bénéficiaires de minima sociaux, les personnes inscrites à Pôle emploi depuis plus d'un an, ainsi que les jeunes peu qualifiés.

En 2018, ces catégories sont un peu moins représentées parmi les bénéficiaires de contrat aidé : la part de ces publics en difficulté baisse de 0,7 point, à 88 % (tableau 4). Cette diminution reflète une forte baisse de la part des jeunes peu qualifiés dans les publics ciblés par les contrats aidés entre 2017 et 2018, en lien avec la fin des emplois d'avenir – un dispositif quasi exclusivement ciblé sur les jeunes peu diplômés. En 2018, 16 % des recrutements concernent des personnes de moins de 26 ans, en diminution pour la deuxième

Tableau 3

Effets de court terme des contrats aidés sur l'emploi et le nombre de demandeurs d'emploi en catégorie A

En milliers

	Évolution du nombre de bénéficiaires		Effet sur l'emploi		Effets sur le nombre de demandeurs d'emploi	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018
Secteur non marchand	-102	-99	-73	-91	52	68
PEC.....	0	104	0	52	0	-41
CUI-CAE hors ACL.....	-71	-174	-50	-122	40	98
Emploi d'avenir.....	-30	-28	-23	-21	12	12
Emploi d'avenir professeur.....	-1	0	-1	0	0	0
Secteur marchand	-39	-22	-5	-3	3	2
CUI-CIE.....	-25	-12	-3	-1	2	1
Emploi d'avenir.....	-12	-10	-2	-1	1	1
CAE-Dom.....	-2	0	0	0	0	0
Ensemble	-140	-121	-77	-94	55	69

Note : ces estimations reposent sur la méthode décrite dans l'encadré 2 de [1].

Lecture : en 2018, la baisse de 121 000 bénéficiaires de contrat aidé aurait contribué à augmenter le nombre de demandeurs d'emploi de 69 000.

Champ : France entière.

Source : Agence de services et de paiement (ASP) ; traitement Dares.

(2) À moyen terme, les effets sur l'emploi et le chômage des dispositifs de contrat aidé sont différents, car ils doivent prendre en compte les effets de bouclage et de financement des mesures, ainsi que l'impact des dispositifs en termes d'insertion ou de réinsertion des bénéficiaires dans des emplois non aidés. Pour plus d'informations sur les méthodes d'estimation, voir encadré 2 dans [1].

Tableau 4
Caractéristiques des bénéficiaires de contrat aidé débuté en 2018

En %

	CUI-CAE	PEC	Ensemble des contrats aidés	
	2017	2018	2017	2018
Sexe				
Homme.....	27,1	25,7	32,6	26,5
Femme.....	72,9	74,3	67,4	73,5
Âge				
Moins de 26 ans.....	14,5	16,0	25,4	16,4
De 26 à 49 ans.....	50,1	49,4	44,7	49,4
50 ans ou plus.....	35,4	34,7	29,9	34,2
Niveau de formation				
Jusqu'au niveau BEP-CAP, sans diplôme autre que le Certificat d'Education Professionnelle (CEP)....	27,6	28,6	28,6	28,5
Niveau CAP-BEP avec diplôme.....	23,9	25,4	26,0	25,3
Niveau Baccalauréat avec ou sans diplôme.....	26,4	26,3	25,7	26,3
Supérieur au Baccalauréat.....	22,0	19,8	19,7	19,9
Durée d'inscription à l'ANPE ou à Pôle emploi avant l'embauche				
Non-inscrit.....	4,9	4,8	8,2	5,1
Moins de 6 mois.....	11,5	13,6	12,7	13,6
De 6 à 11 mois.....	10,3	11,8	11,8	11,7
De 12 à 23 mois.....	30,6	29,3	28,9	29,1
24 mois ou plus.....	42,8	40,5	38,4	40,4
Personnes handicapées.....	16,0	16,4	13,9	16,0
Bénéficiaire d'un minimum social.....	31,6	30,4	27,6	30,9
Zone prioritaire *	33,0	38,9	34,8	39,6
Quartiers prioritaires de la ville (QPV).....	12,6	13,6	14,5	14,0
Zones de revitalisation rurale (ZRR).....	12,2	15,3	12,4	14,9
Départements et régions d'outre-mer (Drom).....	10,9	14,1	10,8	15,0
Personnes en difficulté particulière d'accès à l'emploi **.....	89,9	87,7	88,4	87,7

* Dans l'ensemble des zones prioritaires, les bénéficiaires des Drom habitant en QPV ou en ZRR ne sont comptés qu'une fois.

** Sont considérées en difficulté les personnes de moins de 26 ans de niveau de formation inférieur au baccalauréat, les personnes de 50 ans ou plus, les personnes inscrites à Pôle emploi depuis plus de 1 an et les bénéficiaires de minima sociaux.

Lecture : en 2018, 34,2 % des contrats aidés ont été signés par des personnes âgées de 50 ans ou plus.

Champ : embauches en conventions initiales et en reconductions, hors emploi d'avenir professeur ; France entière.

Source : Agence de services et de paiement (ASP) ; traitement Dares.

année consécutive, de 9,0 points (après une baisse de 5,2 points en 2017). Cette baisse concerne plus particulièrement les jeunes peu diplômés, dont la part diminue de moitié entre 2017 et 2018, passant de 14 % à 7 %. Le ciblage des contrats aidés s'effectue désormais moins souvent en faveur des jeunes et plus souvent en direction des seniors, des bénéficiaires de minima sociaux et des personnes inscrites à Pôle emploi depuis plus d'un an. Toutefois, la part des personnes en difficulté particulière d'accès à l'emploi parmi les recrutements en contrat aidé est en léger recul en 2018.

Sur le champ des PEC, la part des personnes en difficulté qui sont embauchées s'établit à 88 % en 2018, un niveau légèrement en retrait par rapport au ciblage constaté en CUI-CAE en 2017 (90 %) (tableau 4). Seule la part des personnes ayant une reconnaissance de travailleur handicapé se maintient, à 16 % des recrutements en PEC en 2018, suivant les recommandations de l'ordonnance de programmation de début d'année 2018 [C1]. La part des chômeurs de longue durée – à partir de 12 mois – et de très longue durée – à partir de 24 mois – diminue à 70 % (3,5 points), comme celle des bénéficiaires de minima sociaux à 30 % (-1,2 point).

Augmentation de la part des personnes vivant dans les zones prioritaires parmi les recrutements, en particulier dans les Drom

Dans les recrutements en contrat aidé, la part des personnes vivant dans une des zones prioritaires de la politique de l'emploi est de 40 % en 2018, soit 4,8 points de plus qu'en 2017.

En 2018, la priorité a été donnée au déploiement des contrats aidés dans les Drom. Ainsi, la part de bénéficiaires résidant dans les départements et régions d'outre-mer, parmi l'ensemble des recrutements en contrat aidé, progresse fortement, atteignant 15 % en 2018, contre 11 % en 2017. La hausse est observable à la fois pour les PEC (14 % en 2018, contre 11 % des CUI-CAE en 2017) et pour les CUI-CIE (près de 65 % en 2018, contre 13 % en 2017) (3). La baisse des recrutements en contrat aidé y est forte en 2018 mais plus limitée qu'en métropole (-37 % contre -54 %).

Le dispositif de zone de revitalisation rurale a été créé en 1995 dans l'objectif de compenser les difficultés que rencontrent certains espaces ruraux en matière d'attractivité démographique et éco-

nomique, en permettant des exonérations fiscales et sociales aux entreprises qui s'installent ou développent leur activité. Depuis le 2nd semestre 2017, une attention plus particulière est accordée aux contrats aidés dans les communes rurales. La part des bénéficiaires qui y sont employés progresse continuellement depuis 2012 et accélère fortement depuis fin 2017, pour atteindre 15 % des contrats en 2018 (après 12 % en 2017).

En 2018, les quartiers prioritaires de la ville (QPV) ont concentré 14 % des recrutements, en légère baisse de 0,5 point par rapport à 2017. Ce niveau est en ligne avec les engagements ministériels pris en matière de contrat aidé (4) [C1], [C5]. En ce qui concerne les PEC, les recrutements de bénéficiaires résidant en QPV progressent à 13,6 % en 2018, soit une hausse de 1,0 point par rapport aux recrutements en CUI-CAE en 2017.

Les associations, toujours le premier recruteur de contrats aidés

Dans le secteur non marchand, les associations restent le premier recruteur de contrat aidé (39 % des recrutements en contrat aidé), en légère hausse par rapport à 2017 (+1,3 point) (tableau 5 ;

focus 2). La part des établissements publics d'enseignement est également en hausse, avec 28 % des recrutements en contrat aidé (+4,0 points). *A contrario*, la part des communes et intercommunalités baisse de 2,8 points, à 18 %.

En 2018, 59 % des embauches en PEC l'ont été dans les métiers des services à la personne et à la collectivité, en hausse de 5,9 points sur un an (tableau 6). Cette évolution est due à l'augmentation de la part de l'Éducation nationale parmi les employeurs. L'Éducation nationale a en effet recentré ses recrutements sur les métiers d'assistance auprès d'enfants (71 % des PEC de ce ministère en 2018, contre 51 % en 2017) et a quasiment arrêté de recruter sur un contrat aidé des assistants aux directeurs d'écoles. Par conséquent, la part des métiers de secrétariat et assistance a baissé de 5,6 points, à 8 % des contrats.

Des contrats aidés moins longs et plus souvent à temps partiel

La durée moyenne de prise en charge des contrats aidés diminue de 1 mois pour atteindre 10,9 mois en 2018 (tableau 7). Cette baisse est principalement due à la fin des recrutements en emploi

Tableau 5
Les employeurs recourant aux contrats aidés du secteur non marchand

	CUI-CAE	PEC	Ensemble des contrats aidés du secteur non marchand	
	2017	2018	2017	2018
Commune et EPCI*	19,4	18,6	21,0	18,2
Région et département	2,2	2,6	2,3	2,7
Association, fondation	37,1	39,4	37,5	38,8
Établissement public d'enseignement	27,9	27,4	24,4	28,5
Établissement sanitaire public	7,8	7,2	8,5	7,1
Autre établissement public	4,8	4,3	5,1	4,3
Autre personne morale	0,7	0,5	1,0	0,5

* EPCI : établissement public de coopération intercommunale.

Lecture : en 2018, 18,2 % des conventions du secteur non marchand ont été signées par des communes ou des EPCI.

Champ : embauches en conventions initiales et reconductions, secteur non marchand, hors emploi d'avenir professeur ; France entière.

Source : Agence de services et de paiement (ASP) ; traitement Dares.

Tableau 6
Les métiers exercés par les salariés entrés en CUI-CAE et en PEC de 2017 à 2018

	CUI-CAE	PEC
	2017	2018
Agriculture et pêche, espaces naturels et espaces verts, soins aux animaux	5,2	5,3
Commerce, vente et grande distribution	0,8	0,7
Construction, bâtiment et travaux publics	0,4	0,3
Hôtellerie, restauration, tourisme, loisirs et animation	10,4	11,8
Animation d'activités de loisirs	6,4	7,3
Production culinaire	3,7	3,9
Industrie	0,2	0,1
Installation et maintenance	6,7	5,7
Santé	5,9	5,7
Services à la personne et à la collectivité	52,8	58,7
Action sociale, socio-éducative et socio-culturelle	3,8	4,6
Aide à la vie quotidienne	23,9	31,9
Formation initiale et continue (surveillant...)	9,9	8,1
Nettoyage et propreté industriels	10,1	10,1
Support à l'entreprise	14,5	8,9
Secrétariat et assistance	13,5	8,0
Transport et logistique	1,5	1,6
Autres*	1,6	1,2

Note : la nomenclature utilisée ici est celle du Répertoire opérationnel des métiers et des emplois (Rome) de Pôle emploi.

* La catégorie «Autres» comprend les métiers liés aux arts et façonnage d'ouvrages d'art, les métiers liés à la banque, l'assurance et l'immobilier, les métiers liés au spectacle et les métiers liés à la communication, aux médias et multimédia.

Lecture : en 2018, 58,7 % des conventions de PEC ont été signées pour un poste lié aux services à la personne et à la collectivité.

Champ : embauches en conventions initiales et reconductions en CUI-CAE et en PEC ; France entière.

Source : Agence de services et de paiement (ASP) ; traitement Dares.

(4) L'objectif est de recruter au moins 13 % de personnes résidant dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV).

Tableau 7
Caractéristiques des contrats aidés conclus en 2017 et 2018

	CUI-CAE	PEC	Ensemble des contrats aidés	
	2017	2018	2017	2018
CDD (en %)	97,0	96,2	88,9	94,2
CDI (en %).....	3,0	3,8	11,1	5,8
Durée hebdomadaire de travail (en heures)	23,8	23,5	25,9	23,8
Temps partiel (moins de 35 heures) (en %)	83,9	85,6	69,7	83,7
20 heures ou moins.....	57,2	59,3	45,0	58,0
entre 20 et 26 heures.....	13,4	13,1	12,3	12,7
entre 26 et 35 heures.....	13,3	13,2	12,5	13,0
Temps complet (35 heures et plus) (en %).....	16,1	14,4	30,3	16,3
Taux de prise en charge moyen de l'État (en %)	72,5	51,2	64,2	51,5
Durée moyenne du contrat (en mois) *	10,6	11,1	11,9	10,9
Moins de 12 mois.....	29,7	21,3	29,0	24,0
De 12 à 23 mois	69,2	78,3	63,7	75,6
24 mois ou plus.....	1,2	0,4	7,4	0,5

* Durée moyenne de l'aide au contrat prévue lors de la signature de la convention initiale ou de reconduction.

Lecture : en 2018, 94,2 % des conventions de contrat aidé sont conclues en CDD.

Champ : embauches en conventions initiales et reconductions, hors emploi d'avenir professeur ; France entière.

Source : Agence de services et de paiement (ASP) ; traitement Dares.

d'avenir, qui étaient des contrats longs, pouvant aller jusqu'à 3 ans. Pour les PEC, la durée moyenne de prise en charge s'établit à 11,1 mois. Elle est proche de l'objectif global de durée des contrats de 12 mois. La part des contrats d'une durée inférieure à 9 mois est en diminution par rapport aux CUI-CAE conclus en 2017. C'est en particulier le cas pour les premières embauches en PEC, qui doivent être conclues pour au moins 9 mois [C1], mais aussi pour les reconductions de contrat.

La part des contrats à temps partiel augmente et concerne désormais 84 % des bénéficiaires de contrat aidé (contre 70 % en 2017), notamment en raison de la hausse des contrats de 20 heures au moins par semaine. Les temps complets étaient en effet majoritairement signés dans le secteur marchand, mais également en emploi d'avenir non marchand. La progression des temps partiels entraîne un recul de la durée hebdomadaire travaillée, à 23,8 heures en moyenne par semaine (-2,1 heures).

En 2018, 94 % des contrats ont été signés en CDD, en progression de 5 points sur un an. Cette augmentation est due au poids moins important du secteur marchand, où les recrutements s'effectuent plus souvent en CDI ; 3,8 % des PEC sont signés en CDI, 0,8 point de plus que les CUI-CAE débutés en 2017.

L'État finance l'embauche de personnes en contrat aidé en subventionnant une partie du coût du travail en vue de soutenir l'insertion des personnes les plus éloignées de l'emploi. Les taux de prise en charge des contrats aidés, correspondant à un pourcentage du Smic brut, sont modulés selon les contrats et peuvent l'être selon les publics recrutés. Ces éléments sont précisés chaque année via une circulaire d'application adressée aux préfets de région [C1].

En 2018, le montant de l'aide attribuée aux PEC peut être modulé entre 30 % et 60 % du Smic brut, pour un taux moyen de 50 % en France métropolitaine et de 60 % en outre mer (hormis les contrats conclus dans l'Éducation nationale). Ce taux s'établit à 51,2 % en France entière (encadré B).

Plus d'intentions de formation pour l'acquisition de nouvelles compétences et de formations qualifiantes durant le contrat

Pour la quasi-totalité des contrats, une ou plusieurs actions de formation et d'accompagnement professionnel des personnes recrutées sont envisagées à la signature du contrat (98 % des contrats en 2018 ; tableau 8). Ce niveau élevé d'engagement global de la part des employeurs reste stable depuis plusieurs années. Toutefois, les engagements à réaliser certains types de formation ont progressé avec la mise en place des PEC en 2018 et les exigences ont été renforcées en la matière pour ce dispositif. Ainsi, pour 14 % des PEC, les employeurs affichent l'intention de faire suivre à leur bénéficiaire une formation qualifiante, quand cela ne concernait que 8 % des CUI-CAE débutés en 2017, et 75 % des PEC prévoient l'acquisition de nouvelles compétences, contre 66 % des CUI-CAE en 2017.

Il convient de noter cependant que les engagements ne sont pas toujours suivis d'effet. Si l'intention de former les bénéficiaires de contrat aidé est généralisée pour les bénéficiaires de CUI-CAE depuis plusieurs années, seule la moitié des sortants de CUI-CAE, embauchés en 2016 et 2017, ont déclaré en 2018, six mois après la fin de l'aide pour leur contrat, avoir effectivement été formés

Tableau 8

Intention et type de formation et d'accompagnement déclarés par les employeurs en 2017 et 2018

En %

	CUI-CAE	PEC	Ensemble des contrats aidés	
	2017	2018	2017	2018
Actions d'accompagnement social.....	5,3	5,6	5,7	5,6
Actions d'accompagnement professionnel.....	98,5	98,4	98,0	98,4
Remobilisation vers l'emploi.....	34,1	32,6	32,7	32,2
Aide à la prise de poste.....	60,9	62,2	65,7	62,4
Elaboration du projet professionnel et appui à sa réalisation.....	21,8	30,4	23,7	29,6
Evaluation des capacités et des compétences.....	25,3	29,9	28,6	29,2
Aide à la recherche d'emploi.....	17,6	18,4	16,9	18,2
Autre.....	6,1	12,3	5,3	11,8
Actions de formation.....	96,7	97,9	96,8	97,7
Adaptation au poste de travail.....	65,5	63,4	68,5	63,7
Remise à niveau.....	7,9	9,8	7,8	9,5
Préqualification.....	1,7	2,9	2,0	2,7
Aquisition de nouvelles compétences.....	65,5	75,2	67,6	74,1
Formation qualifiante.....	8,3	14,0	11,1	13,6

Lecture : 13,6 % des contrats aidés signés en 2018 affichent l'intention de faire suivre au bénéficiaire une formation qualifiante au cours du contrat.

Champ : embauches en conventions initiales et reconductions, hors emploi d'avenir professeur ; France entière.

Source : Agence de services et de paiement (ASP) ; traitement Dares.

Tableau 9

Accès à la formation et à l'accompagnement pendant le contrat aidé déclaré par les personnes sorties de contrat

En %

	Secteur non marchand		Secteur marchand	
	CUI-CAE	Emploi d'avenir	CUI-CIE	Emploi d'avenir
Accès à au moins une formation pendant le contrat aidé.....	51	75	27	49
Accès à une formation pour obtenir un diplôme ou une qualification reconnue.....	9	32	4	14
Accès à un accompagnement chez l'employeur (tuteur, chef d'équipe.....)	42	77	31	54
Accès à un accompagnement extérieur (conseiller Pôle emploi, conseiller de mission locale.....)	18	81	14	66

Lecture : parmi les personnes sorties de CUI-CAE interrogées en 2018, 51 % déclarent avoir suivi une formation au cours de leur contrat aidé.

Champ : personnes interrogées en 2018, six mois après leur sortie de contrat aidé ; France entière.

Source : Agence de services et de paiement (ASP) ; traitement Dares.

pendant leur contrat aidé (tableau 9). Ce taux augmente sur un an (+2,1 points), mais reste en deçà des intentions de formation déclarées par les employeurs au moment de la signature de la convention.

Pour les emplois d'avenir dans le secteur non marchand, 75 % des anciens bénéficiaires déclarent en 2018 avoir suivi une formation, contre 49 % dans le secteur marchand. Même si l'accès à la formation n'est pas généralisé pour les anciens bénéficiaires de ce dispositif, les emplois d'avenir ont effectivement permis de former plus souvent que les contrats uniques d'insertion, notamment en donnant plus fréquemment accès à une formation préparant un diplôme ou une qualification reconnue, ainsi que le prévoyait le dispositif. C'est en particulier le cas dans le secteur non marchand, où 32 % des jeunes en emploi d'avenir déclarent avoir suivi une formation qualifiante, contre 9 % des bénéficiaires de CUI-CAE (5).

L'accompagnement professionnel des salariés en contrat aidé passe par la désignation par l'employeur d'un tuteur en amont du recrutement. Pour autant, alors qu'un tuteur est indiqué dans la quasi-totalité des conventions signées, le tuteur, tel que mentionné par les sortants de contrat aidé, n'est pas généralisé : 31 % des sortants de CUI-CIE et 42 % des sortants de CUI-CAE en 2018

déclarent avoir été accompagnés par une personne particulière chez leur employeur au cours de leur contrat. En emploi d'avenir, les sortants déclarent plus souvent de telles actions d'accompagnement interne : 77 % disent avoir bénéficié d'un tutorat dans le secteur non marchand, et 54 % des sortants d'emploi d'avenir du secteur marchand. Par ailleurs, le suivi par une personne extérieure à la structure d'accueil, comme un conseiller Pôle emploi, un conseiller de mission locale ou un référent RSA, est moins répandu : 18 % des sortants des CUI-CAE et 14 % des CUI-CIE déclarent avoir bénéficié d'un référent externe. En emploi d'avenir, les sortants déclarent plus souvent un tel accompagnement externe, en particulier dans le secteur non marchand : 81 % des sortants d'emploi d'avenir du secteur non marchand, contre 66 % des sortants d'emploi d'avenir du secteur marchand. Le moindre recours à ce dispositif non obligatoire s'explique en partie dans le secteur marchand par des recrutements en CDI : les bénéficiaires avaient donc vocation à rester chez l'employeur après la fin de l'aide de l'État et n'avaient donc plus besoin d'être suivis par la mission locale pour se préparer à chercher un nouvel emploi.

Lisa MOURLLOT (Dares).

(5) Pour les PEC, il ne sera possible de confronter les intentions formulées à la réalité des formations effectivement suivies que lorsque seront interrogées les premières personnes sortant de PEC six mois après la fin de l'aide pour leur contrat.

Encadré 1 – Parcours emploi compétences, contrats uniques d’insertion et emplois d’avenir

Le **contrat unique d’insertion** (CUI) est un contrat de travail de droit privé qui a pour objet l’embauche de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières. Il prend la forme d’un contrat d’accompagnement dans l’emploi (CUI-CAE) dans le secteur non marchand et d’un contrat initiative emploi (CUI-CIE) dans le secteur marchand.

Depuis janvier 2018, le **parcours emploi compétences** (PEC) s’est substitué aux CUI-CAE dans le secteur non marchand, tout en étant prescrit dans le cadre juridique du CUI-CAE, avec obligation d’accompagnement et de formation [C1]. Par ailleurs, la prescription de CUI-CIE dans le secteur marchand n’est autorisée que dans les départements et régions d’outre-mer (Drom) ou par les conseils départementaux dans le cadre des conventions annuelles d’objectifs et de moyens (CAOM).

Les **emplois d’avenir** avaient pour objectif de proposer des solutions d’emploi aux jeunes âgés de 16 à 25 ans sans emploi, peu ou pas qualifiés, et de leur donner accès à une qualification et à une insertion professionnelle durable. Plus aucune entrée en emplois d’avenir n’est possible depuis le 1^{er} janvier 2018. Les contrats en cours iront à leur terme.

Chaque année, la loi de finances définit l’enveloppe budgétaire et le nombre de recrutements autorisé pour chaque type de contrat. Au cours de l’année, l’enveloppe peut être revue en fonction du contexte économique. Des circulaires et instructions ministérielles précisent ensuite le cadre des recrutements.

Tableau A
Caractéristiques des contrats

	CUI (jusqu’en 2017)		PEC (2018)
	CIE	CAE	
Employeurs éligibles	Tout employeur du secteur marchand, hors particulier employeur, établissements ayant licencié pour motif économique dans les 6 mois précédant l’embauche.	Employeur du secteur non marchand : collectivités territoriales, hôpitaux publics, établissements publics d’enseignement, organismes privés à but non lucratif...	
Publics éligibles	Personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d’accès à l’emploi. Des priorités sont définies au niveau national, mais la définition des critères est régionale.		
Durée du contrat	CDI ou CDD de 6 à 24 mois		CDI ou CDD de 6 à 24 mois ; convention initiale fixée à au moins 9 mois
	Prolongation possible dans la limite de 2 ans, ou de 5 ans, pour les plus de 50 ans, les allocataires d’un minimum social et les travailleurs handicapés. Prolongation possible pour permettre l’achèvement d’une action de formation prévue au titre de l’aide allouée.		
Durée hebdomadaire moyenne	De 20 à 35 heures	21,5 heures	
	Dérogation possible en cas de difficultés du salarié, prévue par la convention pour une durée inférieure à 20 heures.		
Prise en charge de l’État	Taux de prise en charge définis par arrêté du préfet de région en fonction de certaines caractéristiques des employeurs et des salariés. Un complément peut-être est versé par les conseils généraux pour les allocataires du RSA.		
	Taux encadré compris entre 20 % et 36 % du Smic horaire, dans la limite de 35 heures.	Taux encadré compris entre 50 % et 90 % du Smic horaire, dans la limite de 35 heures. Taux de 70 % pour les contrats conclus en faveur des adjoints de sécurité et du ministère de l’Éducation nationale.	Taux encadré compris entre 30 % et 60 % du Smic horaire
Autres avantages sociaux et fiscaux	Cumul possible avec les dispositifs de droit commun. Éligible notamment aux allègements généraux sur les bas salaires.	Exonération de cotisations sociales employeur dans la limite du Smic, de taxe sur les salaires, de taxe d’apprentissage, de la participation à l’effort de construction.	
Emplois d’avenir (jusqu’en 2017)			
	marchand		non marchand
Employeurs éligibles	Selon identification des secteurs prioritaires au niveau régional		Employeur du secteur non marchand : collectivités territoriales, hôpitaux publics, organismes privés à but non lucratif...
Publics éligibles	Jeunes sans emploi de 16 à 25 ans (30 ans pour les personnes bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé) - S’ils ne détiennent aucun diplôme ; - S’ils sont titulaires d’un diplôme de niveau V (BEP ou CAP), et ont recherché un emploi pendant 6 mois au minimum au cours des 12 derniers mois ; - S’ils ont au plus un niveau bac +3, et ont recherché un emploi pendant 12 mois au minimum au cours des 18 derniers mois et résident dans une zone prioritaire (QPV, ZUS, ou DOM), les ZRR ayant été supprimées.		
Durée du contrat	CDI ou CDD de 12 à 36 mois		
	Prolongation possible dans la limite de 3 ans.		
Durée hebdomadaire	35 heures		33,5 heures
	Dérogation possible lorsque le parcours ou la situation du bénéficiaire le justifie, sans être inférieure à un mi-temps.		
Prise en charge de l’État	35 % du Smic horaire		75 % du Smic horaire
	47 % pour les groupements d’employeurs pour l’insertion et la qualification, et les entreprises d’insertion.		Taux dérogatoire de 90 % à la Réunion au 1 ^{er} semestre 2017 [C2].
Autres avantages sociaux et fiscaux	Cumul possible avec les dispositifs de droit commun. Éligible notamment aux allègements généraux sur les bas salaires.	Exonération de cotisations sociales employeur dans la limite du Smic, de taxe sur les salaires, de taxe d’apprentissage, de la participation à l’effort de construction.	

Le taux de retour à l'emploi et à l'emploi durable en augmentation de 1 à 5 points en 2018

En 2018, le taux de retour à l'emploi des personnes sorties de contrat aidé progresse, poursuivant la hausse de 2017 [6]. Ainsi, 53 % des personnes sorties d'un CUI-CAE, 73 % de celles sorties d'un CUI-CIE, 61 % de celles sorties d'un emploi d'avenir non marchand et 70 % de celles sorties d'un emploi d'avenir marchand sont en emploi six mois après (tableau A). Quel que soit le type de contrat, le taux d'insertion est en hausse par rapport à 2017, de 1 à 5 points. Le taux d'insertion dans l'emploi durable (1) est également plus élevé, avec là aussi des hausses de 3 à 5 points.

Plusieurs raisons peuvent expliquer cette progression générale de l'insertion des personnes passées par un contrat aidé. D'une part, la situation du marché du travail reste favorable avec la poursuite de fortes créations d'emploi : le nombre de personnes en emploi progresse de 183 000 en France (hors Mayotte) [7], alors que la baisse du chômage se poursuit et que le taux d'emploi des seniors et des peu diplômés augmente [8]. Cet effet touche particulièrement certaines populations qui voient leur taux d'insertion dans l'emploi durable s'améliorer significativement : les sortants de CUI-CAE ayant été jusqu'au terme de leur contrat, les sortants de CUI-CAE ayant un niveau de formation équivalent au BEP-CAP, ou les anciens bénéficiaires de contrat aidé inscrits à Pôle emploi depuis au moins deux ans lors de leur entrée dans le dispositif. D'autre part, la part des populations dont les taux d'insertion sont élevés – les sortants âgés de plus de 50 ans et ceux qui sont allés au terme de leur contrat aidé – a augmenté parmi les anciens bénéficiaires de contrat aidé.

Tableau A

Situation professionnelle des anciens bénéficiaires, 6 mois après la fin de leur contrat aidé, interrogés en 2017 et 2018

En %

	2017					2018				
	Emploi	Emploi durable *	Stage de formation, études	Chômage	Inactivité	Emploi	Emploi durable *	Stage de formation, études	Chômage	Inactivité
CUI-CAE.....	49	36	4	43	5	53	41	3	40	4
CUI-CIE	72	61	1	25	2	73	64	1	23	3
Dont : en CDI pendant leur contrat	78	69	1	19	2	77	69	1	20	3
en CDD pendant leur contrat	62	48	2	34	3	60	49	2	35	3
Emploi d'avenir non marchand.....	58	44	5	34	3	61	47	6	31	2
Emploi d'avenir marchand	67	56	3	28	3	70	60	3	25	3
Dont : en CDI pendant leur contrat	77	66	4	17	3	73	65	2	22	3
en CDD pendant leur contrat	56	42	5	35	3	61	49	5	32	2

Note : le contrat unique d'insertion (CUI-CAE, CUI-CIE) est conclu en CDI ou CDD (de 6 à 24 mois) ; l'emploi d'avenir destiné au moins de 26 ans est conclu en CDI ou en CDD (de 12 à 36 mois)

* L'emploi durable intègre les CDI, CDD de plus de six mois, titularisations dans la fonction publique et emplois de travailleur indépendant. Les emplois aidés sont exclus de cette catégorie, quelle que soit leur durée.

Lecture : en 2018, 53 % des personnes sorties d'un CUI-CAE déclarent être en emploi six mois après leur sortie ; 41 % des personnes sorties d'un CUI-CAE déclarent en outre être employées en emploi durable.

Champ : personnes interrogées en 2018, six mois après leur sortie de contrat aidé ; France entière.

Source : Agence de services et de paiement (ASP) ; traitement Dares.

(1) L'emploi durable intègre les CDI, CDD de plus de six mois, titularisations dans la fonction publique et emplois de travailleur indépendant. Les emplois aidés sont exclus de cette catégorie, quelle que soit leur durée.

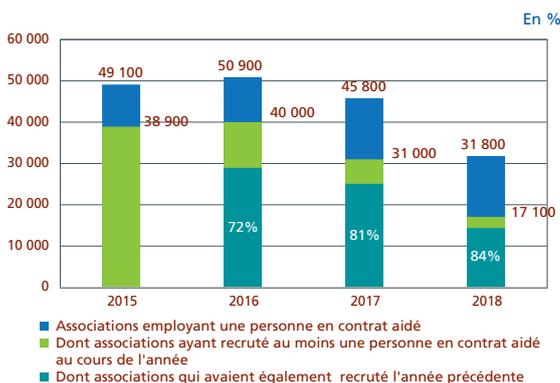
Parmi les associations, augmentation de la part des plus petites utilisatrices récurrentes de contrat aidé

La situation des associations vis-à-vis des contrats aidés a évolué depuis 2016, à la fois en termes d'emploi et de recrutement : le nombre d'associations ayant au moins une personne en contrat aidé dans ses effectifs a chuté entre 2016 et 2018 (-38 %), passant de 50 900 à 31 800 associations (1). Cette baisse amorcée entre 2016 et 2017 (-10 %) s'est amplifiée entre 2017 et 2018 (-31 %) (graphique A). En matière de recrutement, la tendance est accentuée, avec un recul du nombre d'associations recrutant des personnes en contrat aidé de 23 % entre 2016 et 2017, et de 45 % entre 2017 et 2018. Au final, en lien avec la baisse globale des recrutements en contrat aidé, le nombre d'associations ayant recruté des personnes en contrat aidé a baissé de plus de moitié entre 2016 et 2018 (-57 %).

Dans un contexte de baisse des entrées en contrat aidé ces dernières années, la part des associations employeuses de contrat aidé qui ont recruté cette année a baissé : en 2016, huit associations employeuses sur dix avaient recruté des personnes en contrat aidé au cours de l'année (79 %), alors que ce n'est le cas que d'une association employeuse sur deux en 2018 (54 %). Ainsi, en 2018, la moitié des associations ayant dans leur effectif au moins une personne bénéficiant d'un contrat aidé ne l'ont pas recrutée au cours de l'année, mais au cours des années précédentes. Par ailleurs, il y a peu de nouvelles associations employeuses en 2018 : la majeure partie des associations ayant recruté une ou plusieurs personnes en contrat aidé au cours de l'année 2018 en avaient également recruté en 2017 (84 %). Ce phénomène s'est accentué depuis 2016. Ainsi la part des associations recrutant en contrat aidé une année donnée et ayant également recruté l'année précédente est passée de 72 % en 2016 à 81 % en 2017, en progression de 12 points entre 2016 et 2018.

Depuis 2016, les plus petites structures associatives occupent une part croissante dans les recrutements, en particulier en CUI-CAE et PEC, où 45 % des recrutements dans une association ont lieu dans une structure employant deux salariés ou moins en 2018 (graphique B). Les métiers exercés par les bénéficiaires ont peu évolué, si ce n'est le renforcement des métiers d'assistance auprès d'enfants et dans le secteur de l'animation et du loisir.

Graphique A
Nombre d'associations employant au moins un contrat aidé entre 2015 et 2018

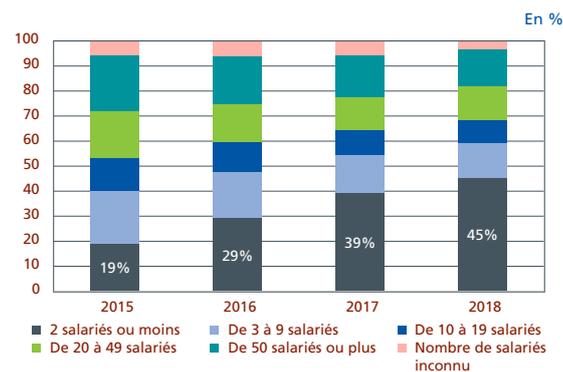


Lecture : 31 800 associations ont employé au moins une personne en contrat aidé au cours de l'année 2018, parmi lesquelles 17 100 ont recruté au moins une personne en contrat aidé au cours de l'année ; elles étaient 81 % à avoir également recruté en 2016.

Champ : Associations considérées au niveau SIREN. France entière.

Source : Agence de services et de paiement (ASP) ; traitement Dares.

Graphique B
Part des associations selon l'effectif salarié de l'association dans les recrutements de contrat aidé par les associations, entre 2015 et 2018



Lecture : 45% des associations ayant recruté au moins une personne en contrat aidé au cours de l'année 2018 comptent 2 salariés ou moins dans leur effectif.

Champ : associations considérées au niveau SIREN recrutant des personnes en contrat aidé ; France entière.

Source : Agence de services et de paiement (ASP) ; traitement Dares.

(1) Les associations sont décomptées ici au niveau de l'unité légale, qui peut regrouper plusieurs établissements distingués chacun par un numéro SIRET.

Encadré 2 – La modulation des taux de prise en charge des PEC selon les publics de bénéficiaires : quelles pratiques régionales ?

En 2018, pour un PEC, le montant de l'aide accordée à l'employeur, exprimé en pourcentage du Smic brut, est modulable entre 30 % et 60 %, dans la limite des enveloppes financières annuelles fixées pour chaque région. Les contrats conclus dans l'Éducation nationale bénéficient d'une aide fixée à 50 %. Le taux moyen de prise en charge des PEC s'élève à 51,2 % en France entière. Ces taux de prise en charge sont en net recul par rapport aux années précédentes, en lien avec l'évolution réglementaire des dispositifs. Ainsi, les taux de prise en charge des CUI-CAE conclus en 2017 étaient compris entre 50 % et 95 % du Smic et fixés à 70 % dans l'Éducation nationale, pour un taux moyen de 72,5 % en France entière.

La modulation du taux de prise en charge d'un contrat dépend de nombreux facteurs relatifs aux caractéristiques individuelles des personnes à leur embauche en contrat aidé (âge, niveau de diplôme, lieu de résidence...). Le type d'employeur (1) – association ou collectivité locale – ainsi que le métier exercé en contrat aidé entrent également en compte dans la différenciation du taux de prise en charge des contrats aidés, mais dans une moindre mesure. Au niveau national, en 2018, les critères jouant significativement à la hausse ou à la baisse sur le taux de prise en charge des PEC sont sensiblement identiques à ceux recensés en 2017 dans le cas des CUI-CAE, avec cependant une moindre influence de la durée d'inscription à Pôle emploi du salarié recruté (tableau A).

La principale évolution par rapport à 2017 est la baisse de l'amplitude des modulations de taux, en lien avec la baisse du taux moyen de prise en charge entre 2017 et 2018 (à l'exception des bénéficiaires du RSA). En effet, en 2017, pour un recrutement en CUI-CAE d'une personne ayant une reconnaissance de travail handicapé et présentant des difficultés particulières d'accès à l'emploi, en moyenne et toutes choses égales par ailleurs, la subvention aurait été majorée de 8,4 points de pourcentage de Smic brut pour atteindre en moyenne 78,1 %. En 2018, ce surcroît d'aide n'atteindrait plus que 2,3 points de pourcentage lors d'une embauche en PEC, pour un taux de prise en charge moyen de 51,9 %. Le critère d'âge contribuait en 2017 à diminuer le taux de prise en charge de 4,7 points pour le recrutement d'un jeune de moins de 26 ans plutôt qu'une personne âgée de 26 à 49 ans, ou à l'augmenter de 3 points pour le recrutement d'un senior. En 2018, ces critères d'âge contribueraient à une baisse du taux de prise en charge de seulement 0,5 point par rapport à une personne d'âge intermédiaire. En revanche, être bénéficiaire du RSA au moment de son embauche en PEC continue d'avoir un effet important, de l'ordre de 6,5 points de pourcentage, contre 8,0 points dans le cas d'un CUI-CAE conclu en 2017.

Tableau A

Facteurs influant sur le taux de prise en charge des CUI-CAE débutés en 2017 et des PEC en 2018

	CUI-CAE	PEC
Constante	69,70***	49,55***
Age		
De 15 à 25 ans	-4,70***	-0,52***
De 26 à 49 ans	réf.	réf.
Plus de 50 ans	3,00***	-0,47***
Sexe		
Femme	réf.	réf.
Homme	0,20***	0,20***
Niveau d'études		
Sans diplôme	2,47***	0,54***
Niveau CAP-BEP sans diplôme	1,60***	0,52***
Niveau CAP-BEP avec diplôme	0,76***	-0,05
Niveau Baccalauréat avec ou sans diplôme	0,49***	0,20**
Supérieur au baccalauréat	réf.	réf.
Durée d'inscription à l'ANPE ou à Pôle emploi avant l'embauche		
Non-inscrit	-1,56***	0,20*
Inscrit depuis moins d'un an	-1,07***	-0,08
Inscrit depuis au moins un an	réf.	réf.
Personne handicapée		
Non	réf.	réf.
Oui	8,39***	2,32***
Bénéficiaire du RSA		
Non	réf.	réf.
Oui	8,04***	6,54***
Habitant d'un quartier prioritaire de la ville		
Non	réf.	réf.
Oui	2,88***	2,32***
Nationalité		
Française	réf.	réf.
Union Européenne	-1,74***	-1,00***
Etrangère	-0,81***	-0,75***
Type d'employeur		
Association	réf.	réf.
Collectivités locales	-0,16***	-0,28***
Autres types d'employeur du secteur non marchand	0,07	-0,63***
Métiers		
Agriculture et pêche, espaces naturels et espaces verts, soins aux animaux	1,72***	1,04***
Installation et maintenance	-0,67***	-0,31***
Santé	-1,67***	-1,14***
Services à la personne - aide à la vie quotidienne	-1,89***	-0,20***
Services à la collectivité	réf.	réf.
Hôtellerie, restauration, tourisme, loisirs et animation	-0,20***	0,12*
Autres métiers	-0,20***	-0,37***
Caractéristique du contrat		
Entrée initiale	réf.	réf.
Reconduction de contrat	-0,78***	-0,68***

*** : significatif à 1 %, ** : à 5 %, * : à 10 %

Lecture : en 2018, recruter en PEC une personne bénéficiaire d'un RSA au moment de l'embauche contribuerait à une augmentation de 6,54 points de pourcentage du montant de l'aide accordée, en pourcentage du SMIC brut.

Champ : embauches en conventions initiales et reconductions en PEC en 2018 et CUI-CAE en 2017, hors Éducation nationale ; France entière.

Source : Agence de services et de paiement (ASP) ; traitement Dares.

Encadré 2 – suite...

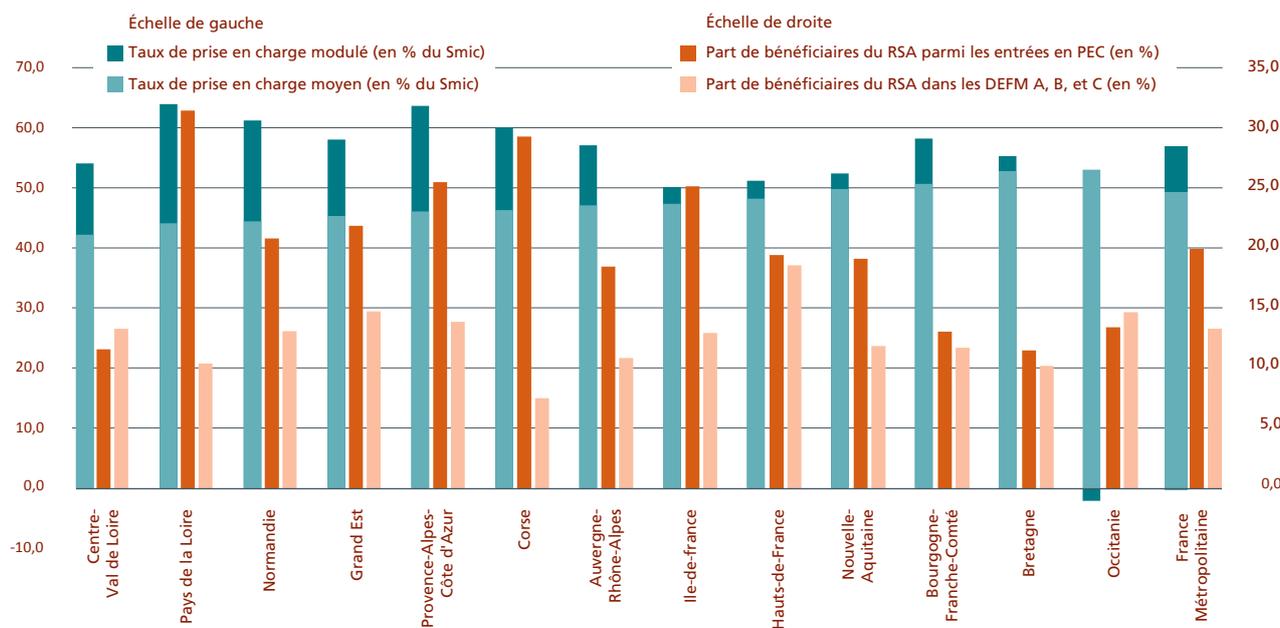
Cette modulation forte pour les bénéficiaires du RSA est conforme aux lignes directrices données par une majorité de préfets. En effet, différents taux de prise en charge peuvent être fixés par arrêté du préfet de région, qui notifie ainsi aux prescripteurs de contrat aidé les modalités de mise en œuvre de ces contrats, que ce soit en termes de publics prioritaires, de nombre d'heures du contrat, de durée de contrat, ou encore de conditions de renouvellement. Ces arrêtés préfectoraux reprennent les objectifs nationaux fixés par le ministère du Travail, en les adaptant au contexte territorial. En 2018, les critères qui apparaissent les plus souvent mobilisés et avec le plus d'ampleur par les différentes régions pour moduler les montants d'aide sont le fait de recruter des personnes bénéficiaires du RSA, ayant une reconnaissance de travail handicapé, ou encore résidant en quartier prioritaire de la politique de la ville.

En ce qui concerne les recrutements de bénéficiaires du RSA, leur part dans les PEC conclus en 2018 est dans toutes les régions toujours supérieure ou équivalente à leur part dans les inscrits à Pôle emploi en catégorie A, B ou C fin 2018. En revanche, il ne semble pas exister de corrélation entre la part de bénéficiaires du RSA parmi les inscrits à Pôle emploi (ou les bénéficiaires de contrat aidé) et la modulation du taux de prise en charge pour ces publics dans les régions : celle-ci n'est pas plus élevée dans les territoires où la part des bénéficiaires est la plus forte. Ainsi, les PEC en région Normandie affichent l'un des taux de prise en charge moyen hors majoration les plus faibles, estimé à 44 %, mais également l'une des majorations ciblées sur les bénéficiaires du RSA les plus élevées, à +15 points, si bien qu'en moyenne, le taux de prise en charge des PEC ciblés sur ce public est à peine plus élevé que pour la moyenne des régions. À l'inverse, les PEC de la région Bretagne affichent un taux moyen de prise en charge hors modulation estimé à 52 %, parmi les plus élevés, mais une faible majoration pour les contrats ciblés sur les bénéficiaires du RSA, à +3 points (graphique A).

La modulation pour le recrutement d'une personne vivant en QPV n'est prévue que dans les régions où il y a au moins 9 % de résidents en QPV parmi les inscrits à Pôle emploi en catégorie A, B ou C. Par ailleurs, certaines régions privilégient le recrutement de résidents en QPV en contrat aidé, sans pour autant moduler fortement l'aide apportée, comme en Île-de-France, où la part des résidents en QPV parmi les personnes recrutées en PEC atteint 28 %, pour une majoration moyenne estimée à 4,1 points (graphique B).

Graphique A

Taux de prise en charge et part des bénéficiaires du RSA dans les DEFM A,B et C et parmi les recrutements en PEC



Note : la minoration constatée pour la région Occitanie correspondrait à l'effet de la fixation par arrêté préfectoral d'un taux de prise en charge par l'Etat spécifique pour les contrats cofinancés par les départements et à destination de bénéficiaires du RSA qui s'avère plus faible que le taux prise en charge moyen estimé.

Lecture : en 2018, recruter en PEC une personne bénéficiaire d'un RSA au moment de l'embauche contribuerait en Centre-Val-de-Loire à un taux de prise majoré de 54 %, alors que les bénéficiaires du RSA représentent dans cette région 11,7 % des recrutements en PEC en 2018 et 13,4 % des personnes inscrites à Pôle Emploi en catégorie A, B et C fin 2018.

Champ : embauches en conventions initiales et reconductions en PEC, hors Education Nationale. Demandeurs d'emploi en fin de mois (DEFM) au 31 décembre 2018. France métropolitaine.

Source : Agence de services et de paiement (ASP) ; traitement Dares. Pôle emploi-Dares, STMT.

DARES RÉSULTATS

Édité par la Dares, la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère du Travail.

Directrice de la publication : **Selma Mahfouz**

Rédactrice en chef : **Magali Madeira**

Secrétaires de rédaction : **Hadrien Baer, Thomas Cayet**

Maquettistes : **Guy Barbut, Thierry Duret, Bruno Pezzali**

Conception graphique et impression : Dares, ministère du Travail.

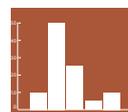
Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 2109 - 4128 et ISSN 2267 - 4756.

Reponses à la demande : dares.communication@travail.gouv.fr

Contact presse : **Joris Aubrespin-Marsal**
joris.aubrespin-marsal@travail.gouv.fr

dares.travail-emploi.gouv.fr

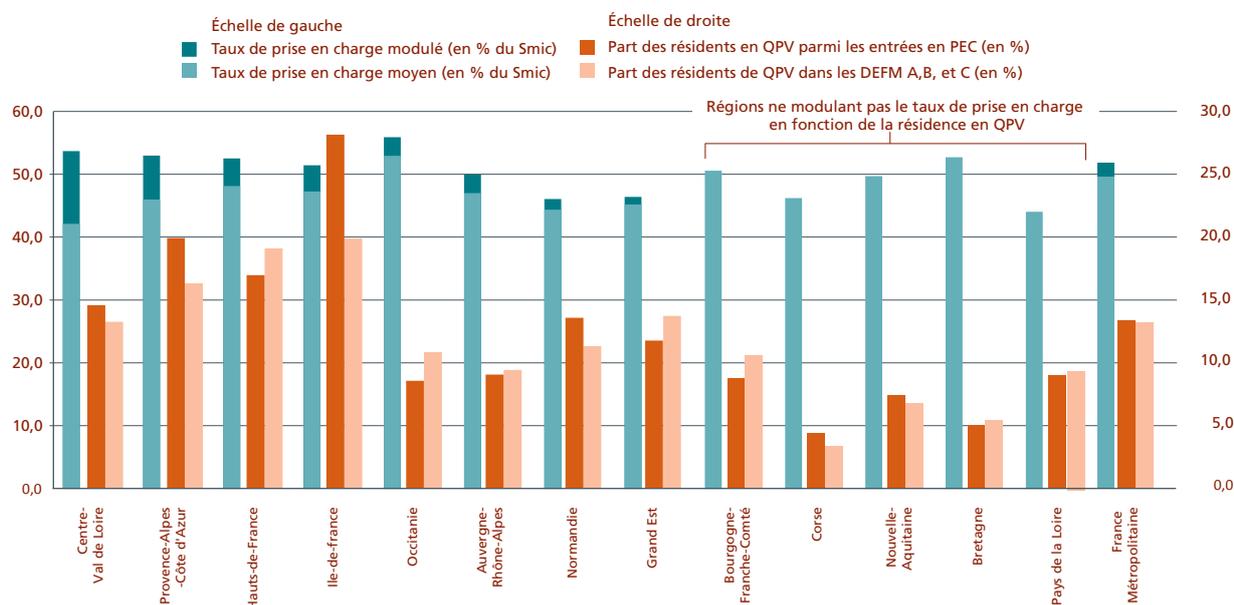
Données des graphiques et tableaux
accessibles au format excel



Encadré 2 – suite...

Graphique B

Taux de prise en charge et part de résidents des quartiers prioritaires de la politique de la ville dans les DEFM A, B et C et parmi les recrutements en PEC



Lecture : en 2018, recruter en PEC une personne résidant en QPV au moment de l'embauche contribuerait en Centre-Val de Loire à un taux de prise majoré de 53 %, alors que les résidents en QPV représentent dans cette région 14,6 % des recrutements en PEC en 2018 et 13,3 % des personnes inscrites à Pôle Emploi en catégorie A, B et C fin 2018.

Champ : embauches en conventions initiales et reconductions en PEC, hors Éducation Nationale. Demandeurs d'emploi en fin de mois (DEFM) au 31 décembre 2018. France métropolitaine.

Source : Agence de services et de paiement (ASP) ; traitement Dares. Pôle Emploi-Dares, STMT.

Pour en savoir plus

[1] Rey M. (2015), « Les contrats uniques d'insertion et les emplois d'avenir en 2014. Des bénéficiaires plus nombreux malgré des recrutements en baisse », *Dares Résultats* n° 064, septembre.

[2] Dares (2019), « Les dispositifs spécifiques d'emploi aidé et de formation au 4^e trimestre 2018. Poursuite de la baisse du nombre de personnes en contrat aidé », *Dares Indicateurs* n°046, octobre.

[3] Dares (1996), « 40 ans de politique de l'emploi », La Documentation française.

[4] Dares (1997), « La politique de l'emploi », collection Repères, La Découverte.

[5] Mourlot L. (2018), « Les contrats uniques d'insertion et les emplois d'avenir. Une forte baisse des recrutements en 2017 », *Dares Résultats* n° 054, novembre.

[6] Firquet S. (2019), « Le devenir des personnes sorties de contrat aidé : une forte augmentation du taux de retour à l'emploi en 2017 », *Dares Résultats* n° 17, avril.

[7] De Miras C. & al. (2019), « Emploi, chômage, population active en 2018 : ralentissement de l'emploi du fait de l'intérim et moindre baisse du chômage », *Dares Analyses* n° 030, juillet.

[8] Jauneau Y., Vidalenc J. (2019), « Une photographie du marché du travail en 2018 : le taux d'emploi des jeunes et des seniors augmente de nouveau », *Insee première*, n° 1740, avril.

[9] Bellit S. (2019), « L'insertion par l'activité économique : une hausse importante des embauches en 2017 », *Dares Résultats* n° 001, janvier.

[10] Rey M. et Bernard S. (2017), « Les contrats aidés : quels objectifs, quel bilan ? », *Dares Analyses* n° 021, mars.

[C1] Circulaire N°DGEFP/SDPAE/MIP/MPP/2018/11 du 11 janvier 2018 relative aux parcours emploi compétences et au Fonds d'inclusion dans l'emploi en faveur des personnes les plus éloignées de l'emploi.

https://travail-emploi.gouv.fr/publications/picts/bo/2018/20180003/tre_20180003_0000_0002.pdf

[C2] Circulaire DGESCO B n°2017-00589 du 31 juillet 2017 relative à la programmation pour l'année scolaire 2017-2018 des moyens alloués à l'Éducation nationale (emplois aidés)

[C3] Circulaire DGESCO B1-3 n°2018-00185 du 31 juin 2018 relative à la programmation pour l'année scolaire 2018-2019 des moyens alloués à l'Éducation nationale (Emplois aidés – Parcours emploi compétences).

[C4] Borello J.-M., Barfety J.-B. « Rapport à la ministre du Travail. Donnons-nous les moyens de l'inclusion », 16 janvier 2018.

<https://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/184000040/index.shtml>

[C5] Convention d'objectifs 2016-2020 entre le ministère de la Ville, le ministère de l'Emploi et le service public de l'emploi, du 5 décembre 2016.

https://www.cget.gouv.fr/sites/cget.gouv.fr/files/atoms/files/2017-01-27_convention_dobjectif_2016_2020_entre_mvjs_et_me_et_service_public_emploi_0.pdf