

Dossier Insertion des jeunes et contrats aidés

Bilan des contrats aidés de 2010 pour le retour à l'emploi

Une étude de la Dares étudie le parcours de 362 000 personnes passées par un contrat aidé en 2010, six mois après la fin de ce contrat aidé. Quel que soit le résultat en emploi, la grande majorité des bénéficiaires en fait un bilan positif,

Les contrats aidés du secteur marchand sont plus favorables au retour à l'emploi

Six mois après la fin d'un contrat aidé du secteur marchand, 70 % de leurs bénéficiaires sont en emploi contre 39 % de ceux dont le contrat aidé était dans le secteur non marchand. 60 % des premiers sont dans un emploi durable contre 25 % des seconds. 25 % des premiers sont inscrits au chômage contre 52,5 % des seconds.

Pour expliquer ces écarts, la Dares privilégie deux éléments d'explication. Les personnes passées par un contrat aidé du secteur marchand étaient en général moins éloignées de l'emploi que celles du secteur non marchand. Et aussi, près de la moitié des sortants d'un contrat aidé du secteur marchand sont restés chez leur employeur, alors que c'est beaucoup plus difficile dans le secteur non marchand. Les règles d'emploi dans le secteur public comme les limites budgétaires du secteur associatif peuvent l'expliquer.

D'autres caractéristiques encore sont discriminantes dans le retour à l'emploi : plus on est diplômé, plus on est jeune et plus le taux d'insertion dans l'emploi est élevé.

Une formation lors d'un contrat aidé favorise le retour à l'emploi

Les formations dispensées ne sont pas du tout au niveau des engagements. Dans les CUI-CAE* (secteur non marchand), 87,7 % des conventions prévoyaient formation ou VAE, 29,1 % seulement ont été réalisées ; pour les CUI-CIE* (secteur marchand), 73 % des conventions pour 17,5 % réalisées. Une des raisons serait les sorties précoces pour un emploi, mais elle ne peut à elle seule expliquer de tels écarts. Il s'agit généralement de formations courtes (plus de 10 heures pour les trois quarts, plus de 35 heures pour un tiers).

Ces formations, qui ont eu pour but une adaptation à l'emploi ou une acquisition de compétence, ont renforcé leur taux de retour à l'emploi : 77 % au lieu de 68 % dans

le secteur marchand, 44 % au lieu de 34 % dans le non marchand. Ainsi, avoir suivi une formation pendant un contrat aidé augmente les chances de retour à l'emploi.

S'y ajoute souvent un tutorat. On le retrouve dans 50 % des conventions des CUI-CIE secteur marchand et 23,6 % d'accompagnement réellement réalisé, et 75 % des conventions CUI-CAE secteur non marchand et 44 % de tutorat réalisé. D'autre part, 15 % des bénéficiaires d'un CUI-CIE et 32 % d'un CUI-CAE ont bénéficié d'un accompagnement externe. Mais le taux d'emploi à la sortie n'est pas meilleur que ceux qui n'ont pas eu ce type d'accompagnement. Il semble que l'accompagnement externe ait concerné surtout les bénéficiaires souffrant de difficultés plus importantes à la reprise d'emploi.

Au final, quel que soit le résultat en emploi, la grande majorité des bénéficiaires en fait un bilan positif, en termes d'acquisition d'une expérience professionnelle, de reprise de confiance, d'amélioration financière. Ils y sont d'autant plus sensibles qu'ils étaient éloignés de l'emploi avant ce contrat.

Source :

<http://travail-emploi.gouv.fr/etudes-recherches-statistiques-de,76/etudes-et-recherches,77/publications-dares,98/dares-analyses-dares-indicateurs,102/2012-066-le-devenir-a-six-mois-des,15432.html>

Les nouvelles formules

Contrat d'avenir

Le Parlement a adopté la loi sur les contrats d'avenir (ou emplois d'avenir)

Bénéficiaires : Jeunes sans emploi âgés de 16 à 25 ans, soit sans qualification, soit peu qualifiés et rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi. Les personnes reconnues comme travailleurs handicapés âgés de moins de 30 ans.

Public : Les emplois d'avenir seront destinés en priorité aux jeunes résidant dans les zones urbaines sensibles ou les zones de revitalisation rurale, soit dans les DOM, soit dans les territoires dans lesquels les jeunes connaissent des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

Employeurs : Les contrats seront principalement conclus par des employeurs du secteur non marchand : organismes à but non lucratif, collectivités territoriales, personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public, personnes de droit privé chargées de la gestion d'un service public, structures d'insertion par l'activité économique. Le dispositif est ouvert dans le secteur marchand aux groupements d'employeurs organisant des parcours d'insertion et de qualification. Par exception, les autres employeurs du secteur marchand pourront conclure des contrats d'avenir selon des termes qui seront fixés par décret.

Aide : Taux de l'aide : 75% du smic dans le secteur non marchand et 35% du smic dans le secteur marchand. Aide accordée pour une durée minimale de 12 mois et maximale de 36 mois (dérogation pour terminer une formation).

Forme du contrat : L'emploi d'avenir sera conclu sous la forme d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi CUI-CAE pour le secteur non marchand et sous forme de contrat initiative emploi dans le secteur marchand. Contrat en principe à temps plein.

Suivi et formation : Le bénéficiaire fera l'objet d'un suivi personnalisé par Pôle emploi et les missions locales. Les compétences acquises seront reconnues par une attestation de formation, ou d'expérience ou une validation d'acquis de l'expérience. Au terme de l'emploi d'avenir, le bénéficiaire pourra prétendre à un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage.

L'objectif gouvernemental est de 150 000 contrats conclus à l'horizon 2014.

Contrat de génération

L'accord auquel sont parvenus les syndicats et les organisations patronales devra être repris par une loi présentée en décembre.

Les entreprises de plus de 300 salariés ne bénéficieront pas d'aides financières de l'Etat pour éviter les effets d'aubaine, et devront conclure des accords, ou à défaut bâtir des plans d'actions, « *intergénérationnels* », sous peine de sanctions. Ces dernières seront fixées par le gouvernement, qui évoque des amendes et des pertes d'allègements de charges. Cette obligation remplacera celle, déjà en place, de négocier sur l'emploi des seniors.

Pour les entreprises de moins de 300 salariés, l'accord demande au gouvernement de supprimer la pénalité financière sanctionnant les entreprises n'ayant ni accord ni plan senior. A la place, un système incitatif : les PME de 50 à 299 salariés se dotant d'un accord ou d'un plan d'action intergénérationnel, ou couvertes par un accord de branche, bénéficieront des aides promises par l'Etat. Elles seront versées pour l'embauche d'un jeune de moins de 26 ans (ou 30 ans s'il est doctorant, handicapé, déjà en CDD ou en apprentissage dans l'entreprise) et le maintien dans l'emploi d'un senior de 57 ans ou plus (55 ans en cas d'embauche). Ce dernier doit en théorie accompagner le jeune recruté, mais, comme le réclamait le patronat, le « *référent* » du jeune pourra être un autre salarié. Les PME de moins de 50 salariés auront le même dispositif, sans obligation d'accord ou de plan. Le contrat de génération pourra en outre y lier le jeune au patron directement si l'objectif est de préparer la transmission de l'entreprise.

L'aide sera fixée par le ministère, qui évoque 2.000 euros par an pour le jeune, autant pour le senior. L'accord recommande de la verser trois ans pour le jeune, et jusqu'à la retraite pour le senior.

L'objectif du gouvernement est de 500 000 sur le quinquennat

Les contrats aidés antérieurs

Face à la forte augmentation du chômage qui se poursuit, le gouvernement renforce le nombre des contrats aidés, cet instrument de traitement social du chômage, qui concernera 500 000 personnes en fin 2012 (dont 440 000 dans le secteur non marchand). Après le financement de 80 000 contrats supplémentaires en juin, ce sont 40 000 qui sont financés (262 millions supplémentaires). Ces contrats supplémentaires seront d'une durée moyenne plus longue : 8,7 mois au lieu de 6.

Ainsi les contrats aidés atteindront en 2012 un nombre équivalent à celui de 2011, mais encore moins qu'en 2010. Pour 2013, le budget prévoit déjà, avant les ajustements de cours d'année, la reconduction de ces dispositions avec 340 000 contrats aidés en secteur non marchand, 50 000 en secteur marchand et 100 000 contrats d'avenir.

<p>Contrat d'apprentissage</p> <p>435 000 en 2011</p>	<p>Contrat de travail de 1 à 3 ans, dans le but de donner à des jeunes travailleurs âgés de 16 à 25 ans une formation générale, théorique et pratique par l'alternance, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique, un titre d'ingénieur ou un titre répertorié. La durée du contrat varie en fonction du type de profession et de la qualification préparée. peut entrer en apprentissage.</p>
<p>Contrat de professionnalisation</p> <p>173 000 en 2011</p>	<p>Contrat de travail en alternance d'une durée de 6 à 12 mois (qui peut être portée à 24 mois), à durée déterminée ou indéterminée, incluant une action de professionnalisation. Son objectif est de permettre aux salariés, dont les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus d'acquérir une qualification professionnelle et de favoriser leur insertion ou réinsertion professionnelle.</p>
<p>CUI-CAE</p> <p>Contrat unique d'insertion - Contrat d'accompagnement dans l'emploi</p> <p>440 000 en 2011</p>	<p>Contrat unique d'insertion dans le non marchand : contrat de travail à durée déterminée, de 6 à 24 mois, destiné à faciliter l'insertion professionnelle des personnes jeunes et adultes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi, chez des employeurs du secteur non marchand (collectivités territoriales, autres personnes morales de droit public, personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public, associations loi 1901).</p>
<p>Dont :</p> <p>CAE passerelle</p>	<p>Contrat aidé de droit commun du secteur non marchand, le CAE passerelle est un CAE à durée déterminée (CDD) qui permet une 1ère expérience professionnelle dans le secteur public ou collectivités, pour rebondir ensuite vers le secteur privé. Durée moyenne : 22 heures hebdomadaires sur 8 mois et demi, financé à 70 % par l'Etat.</p>
<p>CUI-CIE</p> <p>Contrat unique d'insertion - Contrat initiative emploi</p> <p>62 000 en 2011</p>	<p>Contrat unique d'insertion dans le marchand : contrat de travail de droit privé, soit à durée déterminée d'au moins 6 mois, soit à durée indéterminée, qui a pour objet de faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi. Durée moyenne : 33 heures hebdomadaires sur 10 mois, financé à 30 % par l'Etat.</p>

<p>CIVIS : Contrat d'insertion dans la vie sociale</p> <p>169 000 entrées en 2011</p>	<p>Contrat d'un an renouvelable, conclu avec les missions locales ou les permanences d'accueil, d'information et d'orientation (PAIO) qui s'adresse aux jeunes de 16 à 25 ans faiblement qualifiés et rencontrant des difficultés particulières d'insertion professionnelle, afin d'organiser les actions nécessaires à la réalisation de leur projet d'insertion dans un emploi durable. Montant moyen annuel de l'aide financière 2011 : 250 €.</p>
<p>PACTE (Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalières et de l'État)</p> <p>203 bénéficiaires en novembre 2011</p>	<p>Pour jeunes en difficultés d'emploi : contrat permettant aux jeunes en difficulté d'être recrutés dans la fonction publique (d'Etat, territoriale, hospitalière) sur des postes d'emplois de catégorie C tout en bénéficiant d'une formation en alternance au terme de laquelle ils pourront être titularisés.</p>
<p>IAE insertion par l'activité économique</p> <p>112 000 personnes en 2008.</p>	<p>Pour des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières, contrats de travail en vue de faciliter leur insertion sociale et professionnelle et accessibles aux jeunes en grande difficulté, dans les entreprises d'insertion, entreprises intermédiaires, entreprises de travail temporaire d'insertion, ateliers et chantiers d'insertion</p>
<p>Zéro charges TPE jeunes (pendant un an)</p>	<p>Pour les contrats conclus jusqu'au 17 juillet 2012 : le décret du 7 février 2012 permet aux très petites entreprises (TPE, moins de 10) de bénéficier d'une aide exceptionnelle pour toute embauche d'un jeune de moins de 26 ans afin de faciliter l'embauche de jeunes dans les très petites entreprises. . Son coût était estimé à 100 millions d'euros, pour accompagner l'embauche de 80 000 jeunes de moins de 25 ans, le plus souvent sous CDD.</p>

<p>Contrat d'autonomie au bénéfice des jeunes issus des quartiers dits « politique de la ville »</p> <p>15300 bénéficiaires en 2010</p>	<p>Accompagnement sur 18 mois, avec bourse de 300 euros pendant 6 mois</p>
<p>Dispositifs de deuxième chance</p>	<p>EPIDE – établissement public insertion défense</p> <p>2430 places en 2012</p> <p>École de la deuxième chance</p> <p>12 000 places en 2012</p> <p>Actions de parrainage</p> <p>25 000 prévues en 2012</p> <p>Fonds de l'insertion professionnelle d'aides au logement et à la mobilité)</p>
<p>Service civique</p> <p>25 000 contrats prévus en 2012</p>	<p>Jeunes de 16 à 25 ans. Vivre volontairement pour six mois à un an une mission en France ou à l'étranger au service d'une collectivité et de l'intérêt général. Accompagnement assuré par l'organisme d'accueil. Indemnité de 559 euros par mois et temps consacré validé pour la retraite. Coût pour l'Etat : 9000 euros par an par volontaire</p>

La formation prévue dans un contrat aidé doit être réalisée...

...Sinon, la Cour de Cassation impose une requalification du contrat.

La Cour de cassation requalifie en CDI de droit commun un CAE (contrat d'accompagnement dans l'emploi, volet du Contrat Unique d'Insertion dans le secteur non marchand) parce que la salariée n'avait pas bénéficié de formation durant ce contrat. La Cour précise que « l'obligation pour l'employeur d'assurer des actions de formation, d'orientation professionnelle et de validation des acquis destinées à réinsérer durablement le salarié constitue une des conditions d'existence du CAE à défaut de laquelle il doit être requalifié en contrat à durée indéterminée », quand bien même la salariée présenterait « des qualités professionnelles certaines ». Cette décision s'étend, par analogie, pour les autres contrats aidés dans le cadre du CUI.

Arrêt de la [Cour de cassation n°11-13827 du 11.7.12](#)