



Les contrats aidés

Réunion de travail du COE sur les aides
publiques aux entreprises en faveur de
l'emploi

Christel Colin

Novembre 2012

1



Première partie : les contrats aidés destinés aux publics en difficulté

(contrats uniques d'insertion et
générations précédentes)

2

Architecture des contrats aidés

secteur	Avant le 1er janvier 2010, contrats issus de la loi de cohésion sociale de 2005		Après le 1er janvier 2010, contrat unique d'insertion
	public	Allocataires de minima sociaux (RMI, ASS, API, AAH)	Personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi
Marchand	CIE Contrat Initiative Emploi	CI-RMA Contrat Insertion - Revenu Minimum d'Activité	CUI-CIE
Non marchand	CAE Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi	CAV Contrat d'Avenir	CUI-CAE

Y sont associées des aides de l'Etat (selon un « taux de prise en charge »)
+ cumul possible avec les exonérations générales de cotisations dans le secteur marchand
+ exonérations de cotisations sociales et de taxes diverses dans le secteur non marchand

3

Les contrats aidés, un instrument multi-objectifs

- Deux grands objectifs affichés :
 - **Un objectif conjoncturel** : atténuer la hausse du chômage lors des phases de mauvaise conjoncture
 - **Un objectif structurel** : lutter contre la sélectivité du marché du travail, permettre à des personnes ayant des difficultés d'accès à l'emploi de s'insérer sur le marché du travail de manière durable
- ⇒ Objectifs parfois contradictoires
- Mais aussi d'autres objectifs ?
 - assurer un emploi et un revenu à des personnes éloignées de l'emploi, maintenir les compétences, redonner confiance...

4

Les effets emploi et chômage de court terme des contrats aidés (1)

- Des effets mécaniques de court terme
- Les « **effets emploi** » : apprécier la part des embauches qui correspondent à des créations nettes d'emploi
- Plusieurs méthodes :
 - Dans le secteur marchand : sur la base d'estimations économétriques de l'élasticité de la demande de travail au coût du travail $\Rightarrow$ les effets sur l'emploi dépendent de la baisse du coût du travail induite par les aides associées au contrat aidé, avec un délai d'ajustement
 - Dans le secteur non marchand : hypothèse de respect d'une contrainte de masse salariale $\Rightarrow$ les effets sur l'emploi sont égaux au pourcentage de baisse du coût du travail associée au contrat aidé
 - Dans les deux secteurs : sur la base de déclarations d'employeurs : « en l'absence d'aide à l'emploi, auriez-vous embauché pour cet emploi ? »

5

Les effets emploi et chômage de court terme des contrats aidés (2)

	secteur marchand			secteur non marchand		
	CIE (2006)	CI-RMA (2006)	CUI-CIE (2011)	CAE (2006)	CAV (2006)	CUI-CAE (2011)
calculés à partir de la baisse du coût du travail	12%	15%	9%	77%	84%	74%
	% de baisse du coût du travail *élasticité de la demande de travail (-0,6) *délai d'ajustement (0,75)			% de baisse du coût du travail (contrainte de budget)		
calculés à partir des réponses aux enquêtes auprès des employeurs	10%	14%		55%	76%	

- Des effets qui peuvent varier selon les employeurs
- Des effets d'ampleur très différente dans le secteur marchand et dans le secteur non marchand : 6 à 8 fois inférieurs dans le secteur marchand (selon les périodes et les contrats)
- Les « **effets chômage** » : inférieurs aux « effets emploi » du fait des effets d'appel ou de découragement sur la population active (hypothèse : 0,8)

6

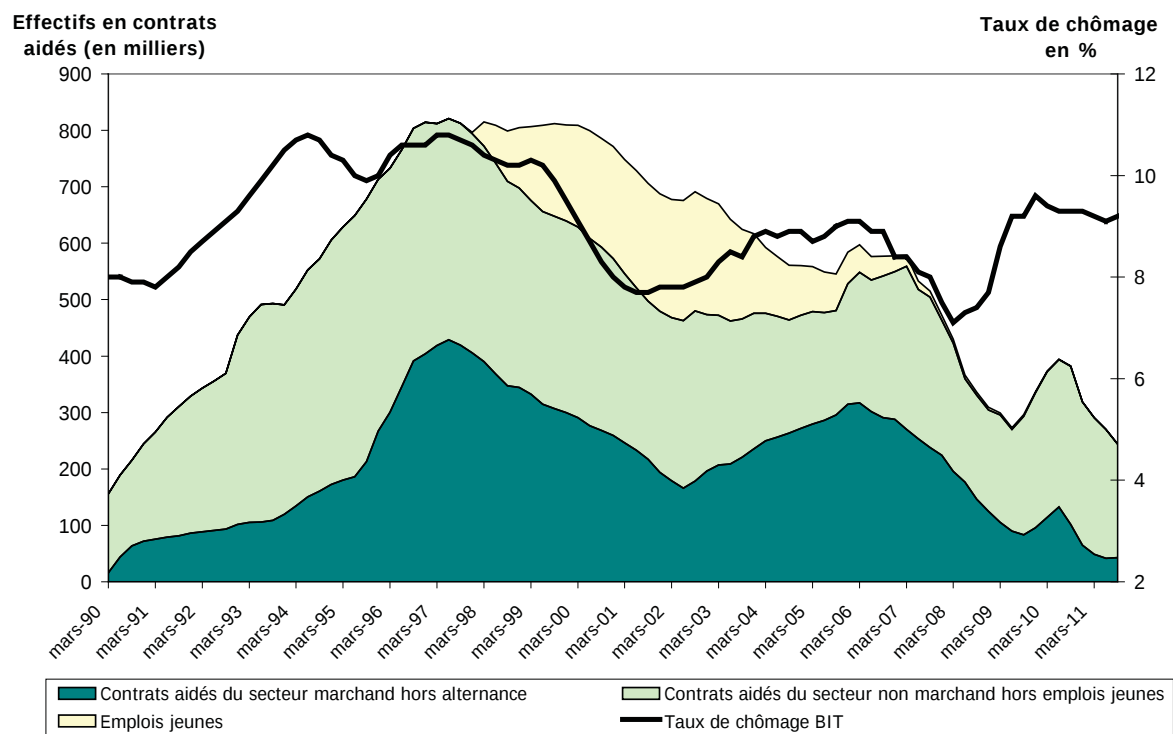
Les effets emploi et chômage de court terme des contrats aidés (3)

- Ces effets de court terme sont appliqués aux variations des effectifs de bénéficiaires
- A titre illustratif :

	CIE (2006)	CI-RMA (2006)	CUI-CIE (2011)	CAE (2006)	CAV (2006)	CUI-CAE (2011)
pour une variation de stock de 10 000...						
effet sur l'emploi de court terme	+ 1 200	+ 1 500	+ 900	+ 7 700	+ 8 400	+ 7 400
effet sur le chômage de court terme	- 960	- 1 200	- 720	- 6 160	-6 720	- 5920

7

Effectifs en contrats aidés et conjoncture du marché du travail



8

Le profil des personnes embauchées : variable selon le ciblage préconisé et la conjoncture

Caractéristiques des nouveaux bénéficiaires de contrats aidés du **secteur marchand** (en %)

	2008	2009	2010	2011
	CIE + CI-RMA	CIE + CI-RMA	CUI-CIE + CI-RMA	CUI-CIE
Sexe				
Homme	57,5	55,5	58,1	57,8
Femme	42,5	44,5	41,9	42,2
Âge				
Moins de 26 ans	24,5	45,2	48,2	32,8
De 26 à 49 ans	47,6	36,1	36,4	40,7
50 ans ou plus	27,9	18,7	15,5	26,5
Niveau de formation				
Inférieur au CAP (V bis et VI)	18,9	12,9	12,0	14,0
Niveau CAP-BEP (V)	50,6	46,8	46,2	48,5
Niveau Bac	17,3	22,4	23,7	21,7
Supérieur au Bac	13,2	17,8	18,1	15,8
Durée d'inscription à l'ANPE ou à Pôle emploi avant l'embauche				
Non-inscrit	13,3	15,3	12,5	7,7
Moins de 12 mois	38,9	51,2	54,5	37,8
12 mois et plus	47,8	33,6	33,0	54,5
Bénéficiaire d'un minimum social	41,8	15,8	13,0	21,3

Champ : embauches en conventions initiales. France entière.

Source : ASP ; traitement : Dares.

9

Des personnes plus éloignées de l'emploi embauchées en contrat aidé non marchand

Caractéristiques des nouveaux bénéficiaires de contrats aidés (en %)

	2010		2011	
	secteur marchand	secteur non marchand	secteur marchand	secteur non marchand
Sexe				
Homme	58,1	36,9	57,8	38,6
Femme	41,9	63,1	42,2	61,4
Âge				
Moins de 26 ans	48,2	28,6	32,8	28,2
De 26 à 49 ans	36,4	53,0	40,7	54,7
50 ans ou plus	15,5	18,4	26,5	17,1
Niveau de formation				
Inférieur au CAP (V bis et VI)	12,0	20,9	14,0	24,7
Niveau CAP-BEP (V)	46,2	41,8	48,5	43,8
Niveau Bac	23,7	21,5	21,7	19,8
Supérieur au Bac	18,1	15,8	15,8	11,7
Durée d'inscription à Pôle emploi avant l'embauche				
Non-inscrit	12,5	10,1	7,7	7,7
Moins de 12 mois	54,5	37,9	37,8	33,4
12 mois et plus	33,0	52,1	54,5	58,9
Bénéficiaire d'un minimum social	13,0	29,1	21,3	38,5

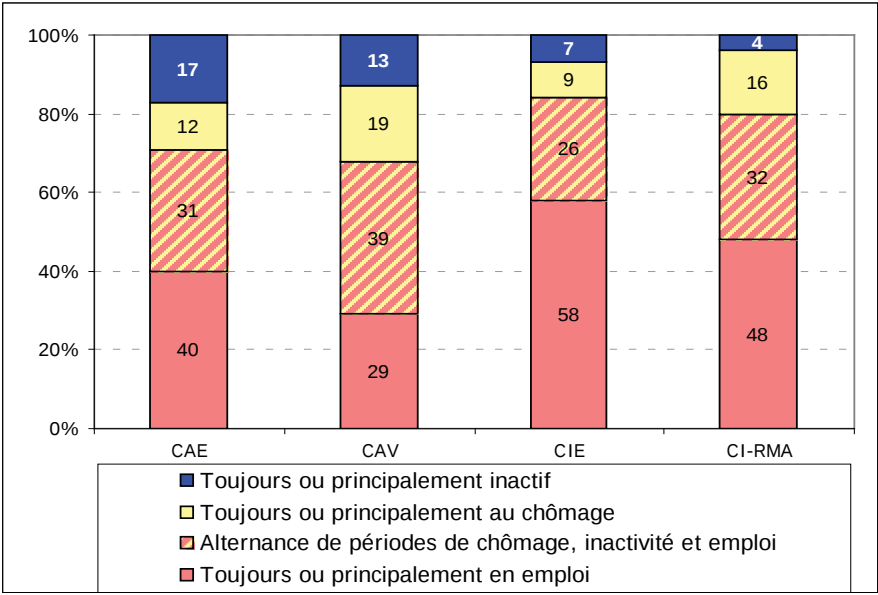
Champ : embauches en conventions initiales. France entière.

Source : ASP ; traitement : Dares.

10

Des trajectoires antérieures plus souvent marquées par le non-emploi pour les bénéficiaires de contrats aidés non marchands

Trajectoire professionnelle avant l'inscription à l'ANPE



Champ : demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE au 2e trimestre 2005 et entrés en contrat aidé entre cette date et le 2e trimestre 2007. Source : Dares, panel 2008.

Ces différences de profil seront à relier avec l'insertion différenciée des bénéficiaires de contrats aidés marchands et non marchands

Qui entre en contrat aidé parmi les demandeurs d'emploi ?

Variables qui jouent sur le fait d'être recruté en contrat aidé quand on est demandeur d'emploi

CIE	
primo-entrant sur le marché du travail vs licencié	-
longues périodes de chômage indemnisées	+
avoir le permis de conduire	+
avoir une connexion internet	+
avoir des difficultés dans sa recherche d'emploi liées à discrimination	+
ne pas payer d'impôt sur le revenu	+
avoir comme objectif de vouloir travailler à tout prix lors de l'inscription à l'ANPE	+
rechercher un CDI à temps plein	+
CAE	
avoir alterné chômage et courtes périodes d'emploi	+
avoir eu de nombreux épisodes de chômage ou d'inactivité	+
avoir des difficultés dans sa recherche d'emploi liées à des problèmes de santé	+
avoir des difficultés dans sa recherche d'emploi liées à un diplôme ou une formation insuffisants	+
ne pas payer d'impôt sur le revenu	
avoir comme objectif de vouloir travailler à tout prix lors de l'inscription à l'ANPE	+
rechercher un CDI	+

Source : Dares, panel 2008.

L'entrée en contrat aidé résulte de trois facteurs : l'auto-sélection du demandeur d'emploi, sa sélection par le conseiller du service public de l'emploi et celle par l'employeur.

Qui recrute en contrat aidé ? (1)

Les employeurs ayant recruté en contrat aidé marchand en 2011

	En %
Secteurs d'activité	
Agriculture (A)	2,4
Industrie (B, C, D, E)	13,8
Construction (F)	13,2
Tertiaire (G à U)	70,6
<i>Dont : Commerce (G)</i>	22,6
<i>Hébergement et restauration (I)</i>	15,2
<i>Activités de soutien aux entreprises (M,N)</i>	12,7
Autres*	0,0
Effectif de l'établissement employeur	
9 salariés ou moins	58,9
De 10 à 19 salariés	12,7
De 20 à 49 salariés	14,6
50 salariés ou plus	13,8

* Correspond aux codes NAF non valides.

Champ : embauches en conventions initiales. France entière.

Source : ASP ; traitement : Dares.

13

Qui recrute en contrat aidé ? (2)

Les employeurs ayant recruté en contrat aidé non marchand en 2011

	En %
Commune	15,3
Autre collectivité territoriale*	4,2
Association, fondation	51,3
<i>Dont : ACI</i>	19,7
<i>non ACI</i>	31,6
Établissement public d'enseignement	14,3
Établissement sanitaire public	7,6
Autre établissement public	6,6
Autre personne morale	0,7

* Établissement public de coopération intercommunale (EPCI), département, région.

Champ : embauches en conventions initiales. France entière.

Source : ASP ; traitement : Dares.

14

Le devenir à l'issue du contrat aidé

Taux d'insertion dans l'emploi 6 mois après la fin de l'aide de l'Etat des salariés sortis de contrat aidé en 2010

	Part des sorties précoces*	Taux d'insertion dans l'emploi			Taux d'insertion dans l'emploi durable		
		Ensemble	Sortants précoces	Salariés arrivés au terme prévu de l'aide de l'Etat	Ensemble	Sortants précoces	Salariés arrivés au terme prévu de l'aide de l'Etat
CIE	19,9	77,8	57,2	81,4	70,2	42,9	74,9
CI-RMA	16,7	63,8	31,9	69,3	58,0	22,7	64,1
CUI-CIE	47,2	62,3	54,1	69,7	48,4	39,3	56,5
Contrats aidés du secteur marchand	31,7	70,1	54,3	76,5	59,8	39,9	67,8
CAE	12,6	39,6	53,9	38,0	26,9	42,7	25,1
CAV	10,8	30,3	49,1	28,7	18,4	36,8	16,8
CUI-CAE	32,0	40,8	47,3	37,7	24,7	32,0	21,2
Contrats aidés du secteur non marchand	20,4	38,8	49,2	36,4	24,8	35,2	22,4

* Les sortants précoces sont des salariés dont le contrat aidé est rompu avant la fin initialement prévue. Les sortants de CUI en 2010 ont un profil spécifique : les sortants précoces et les signataires de contrats courts sont surreprésentés.

Champ : sortants de l'année 2010 ; France entière.

Source : ASP ; traitement Dares.

15

Maintien chez l'employeur

Situation six mois après la fin du contrat aidé des sortants de contrats aidés de 2010 (en %)

	Bénéficiaires en emploi salarié à l'issue de leur contrat	Taux de maintien chez l'employeur	Bénéficiaires en emploi salarié en poste chez le même employeur
Secteur marchand			
CIE	76,5	75,4	57,6
CI-RMA	62,2	81,3	50,5
Secteur non marchand			
CAE	39,0	50,7	19,8
CAV	29,7	55,9	16,6

Champ : sortants de l'année 2010 ; France entière.

Source : ASP ; traitement Dares.

A relier notamment avec la [part des CDI](#) : 72% des CIE, 57% des CI-RMA (les CAE et CAV étaient tous des CDD, 1% des CUI-CAE sont des CDI).

16

Facteurs favorisant l'insertion dans l'emploi des sortants de contrat aidé (1)

Caractéristiques du salarié		Rapport des chances d'occuper un emploi	
		Secteur marchand	Secteur non marchand
Sexe	Homme	Réf.	Réf.
	Femme	< 1	> 1 (CAE ns)
Age	Moins de 26 ans	< 1 (CIE)	< 1 (CAE)
	26 - 49 ans	Réf.	Réf.
	50 ans ou plus	< 1	< 1 (CAV ns)
Niveau de diplôme	Inférieur au CAP	< 1 (CUI-CIE)	< 1
	BEP-CAP	Réf.	Réf.
	Bac	> 1 (CI-RMA ns)	> 1
	Supérieur au Bac	> 1 (CI-RMA ns)	> 1
Allocataire RSA	Oui	< 1 (CI-RMA ns)	< 1
	Non	Réf.	Réf.

Champ : sortants de l'année 2010 ; France entière.

Source : ASP ; traitement Dares.

17

Facteurs favorisant l'insertion dans l'emploi des sortants de contrat aidé (2)

Caractéristiques de l'employeur		Rapport des chances d'occuper un emploi	
		Secteur marchand	Secteur non marchand
Secteur d'activité	Agriculture	> 1 (CIE)	
	Construction	< 1	
	Industrie	> 1 (CUI-CIE)	
	Tertiaire	Réf.	
Type d'employeur	Collectivité territoriale		> 1
	Education Nationale		< 1 (CAV ns)
	Etablissement sanitaire public		> 1 (CAV ns)
	Association		Réf.
Chantier d'insertion	Oui		< 1
	Non		Réf.
Taille de l'établissement	Moins de 10 salariés	Réf.	Réf.
	De 10 à 19 salariés	> 1 (CI-RMA)	ns
	De 20 à 49 salariés	> 1 (CIE)	ns
	50 salariés ou plus	> 1 (CUI-CIE ns)	< 1 (CUI-CAE)

Champ : sortants de l'année 2010 ; France entière.

Source : ASP ; traitement Dares.

18

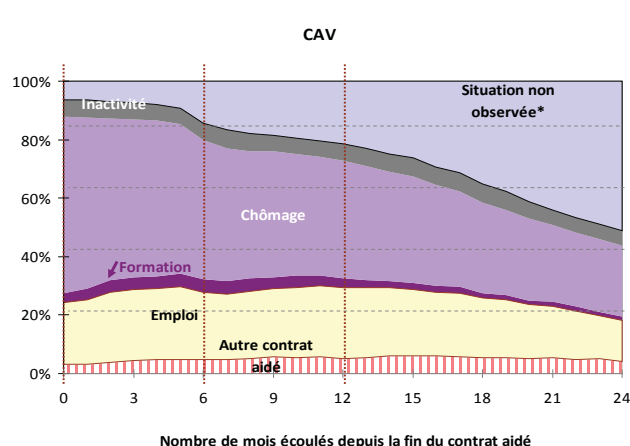
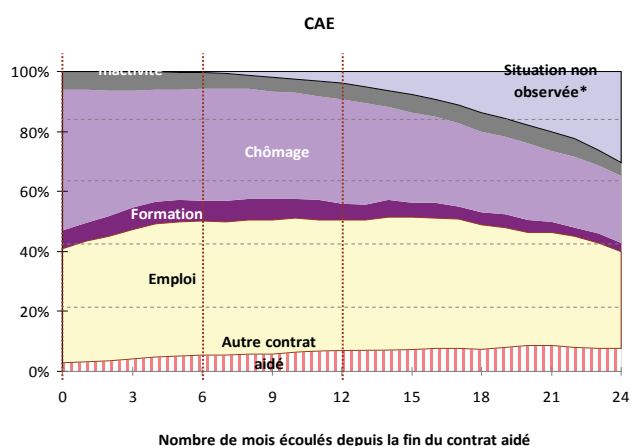
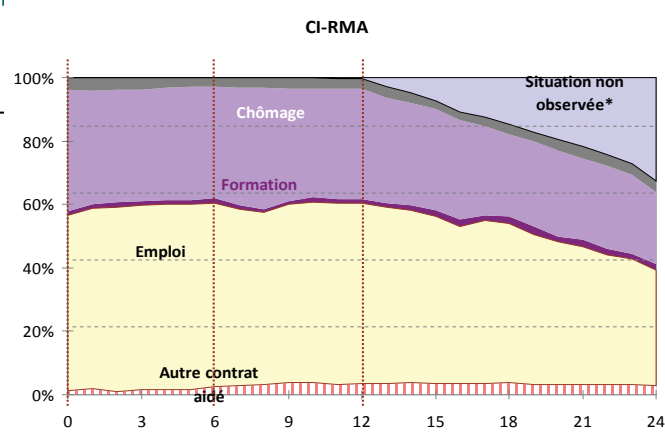
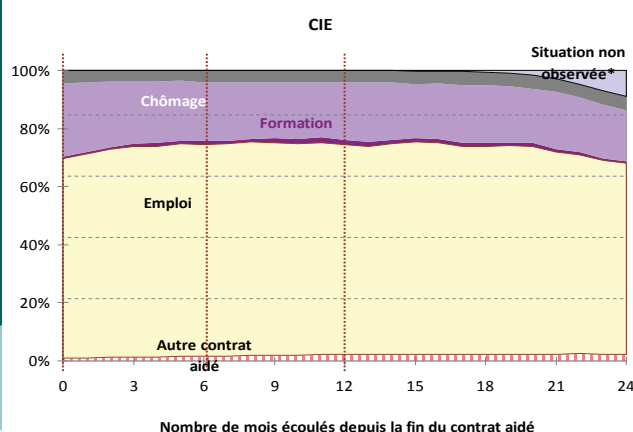
Facteurs favorisant l'insertion dans l'emploi des sortants de contrat aidé (3)

Caractéristiques du contrat		Rapport des chances d'occuper un emploi	
		Secteur marchand	Secteur non marchand
Durée effective du contrat	Plus d'un an	> 1	> 1 (CUI-CAE ns)
	Entre six mois et un an	> 1	> 1
	Six mois ou moins	Réf.	Réf.
Type de contrat	CDI	Réf.	Réf.
	CDD	< 1	< 1 (CUI-CAE)
Rupture du contrat	Oui	< 1	> 1
	Non	Réf.	Réf.
Formation	Oui	> 1 (CI-RMA ns)	> 1
	Non	Réf.	Réf.
Accompagnement interne	Oui	> 1 (CIE) < 1 (CUI-CIE)	> 1 (CAE) < 1 (CUI-CAE)
	Non	Réf.	Réf.
Accompagnement externe	Oui	>1 (CI-RMA) <1 (CIE et CUI-CIE)	ns (CAV) < 1 (CAE et CUI-CAE)
	Non	Réf.	Réf.

Champ : sortants de l'année 2010 ; France entière. Les sortants de CUI en 2010 ont un profil spécifique : les sortants précoces et les signataires de contrats courts sont surreprésentés.
Source : ASP ; traitement Dares.

19

Des trajectoires plus détaillées



Champ : demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE au 2e trimestre 2005 et entrés en contrat aidé entre cette date et le 2e trimestre 2007. Source : Dares, panel 2008.

20



Evaluer l'impact du passage en contrat aidé

- Pour évaluer cet impact il faudrait comparer la trajectoire professionnelle des personnes passées par un contrat aidé avec leur trajectoire s'ils n'en avaient pas bénéficié
- Situation par nature non observée ⇒ **comparer la trajectoire des bénéficiaires avec celle de « témoins » éligibles et ressemblant aux bénéficiaires**
- L'« idéal » pour corriger des biais de sélection : affectation aléatoire
- À défaut, une méthode possible : trouver des témoins les plus pertinents possibles et utiliser des techniques d'appariement
- Méthodes d'évaluation largement utilisées dans la littérature internationale
- Nécessite des données adéquates (hétérogénéité inobservée); en France développement de « panels de bénéficiaires de politiques d'emploi + témoins » à la Dares (dernier en date : « Panel 2008 »)

21



Ce que disent les études en général

- Les travaux internationaux d'évaluation sur données individuelles mettent en évidence de manière convergente :
 - Un effet positif des politiques de subvention (contrats aidés marchands) sur l'insertion dans l'emploi à moyen terme des bénéficiaires (à court terme : effet de « locking-in »)
 - Un effet au mieux neutre des politiques de créations d'emplois publics temporaires (contrats aidés non marchands) sur la trajectoire des bénéficiaires
 - Mais **attention aux effets moyens**, les effets peuvent varier sensiblement selon le programme étudié (type de contrat, durée, contenu...) et la population ciblée => dimension encore rarement prise en compte
 - Les programmes ont une efficacité variable selon leur durée
 - Les programmes ne sont pas nécessairement ciblés sur les personnes les mieux à même d'en bénéficier, ce qui peut atténuer les effets (⇒ importance du ciblage)
 - L'efficacité d'un programme peut dépendre du moment auquel il intervient dans l'épisode de chômage du demandeur d'emploi

22

Ce que disent les études en général

○ En France :

● Travaux d'évaluation sur le « Panel 2000 » :

○ Passage par un **CIE** (d'avant 2005) :

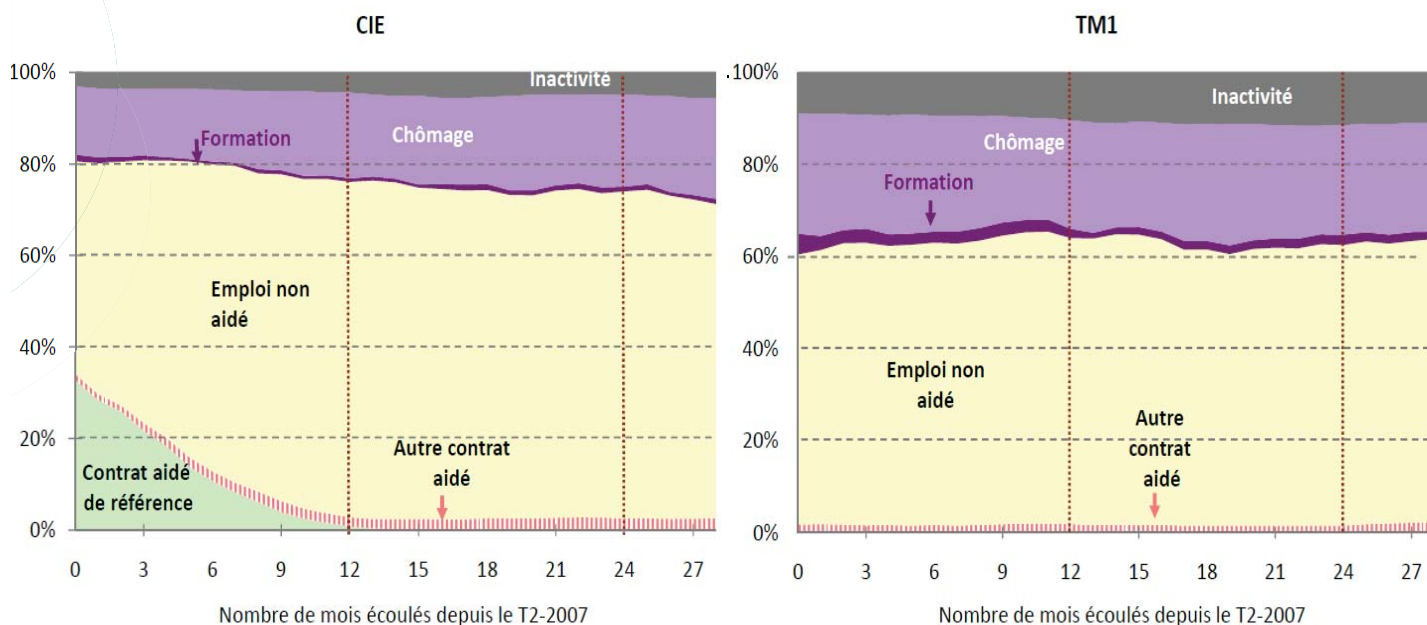
- efficace pour le retour à l'emploi ; écart avec les témoins très fort dès la sortie du contrat (environ 20 points sur l'emploi non aidé, plus de 10 points sur l'emploi total), qui diminue ensuite
- permet une croissance plus forte du niveau de vie

○ Passage par un **CES** :

- sans effet positif sur les trajectoires, voire négatif : écart avec les témoins de 10 points sur l'emploi non aidé, non significatif sur l'emploi total
- Ces conclusions ne sont pas remises en cause qualitativement par les premiers travaux issus du Panel 2008 sur les contrats « loi de cohésion sociale »
- Ce panel devrait permettre d'étudier également l'hétérogénéité des contrats aidés (accompagnement, durée, formation,...)

23

Les trajectoires des bénéficiaires et de leurs « témoins » (1)

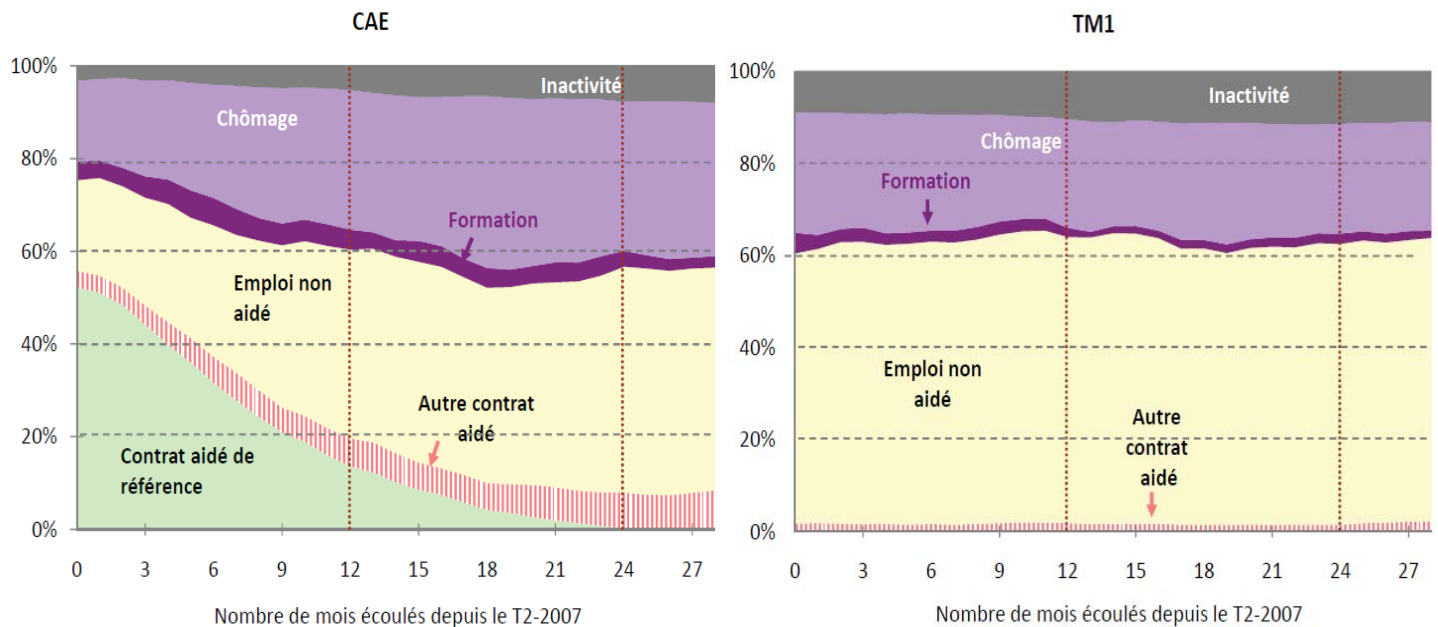


Les « TM1 » sont les demandeurs d'emploi « témoins » des bénéficiaires de CAE et CIE. Champ : demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE au 2e trimestre 2005 et entrés en contrat aidé entre cette date et le 2e trimestre 2007. Source : Dares, panel 2008.

- A ce stade il ne s'agit pas d'une évaluation d'impact, subsistent des biais de sélection dans cette comparaison « naïve »

24

Les trajectoires des bénéficiaires et de leurs « témoins » (2)



Les « TM1 » sont les demandeurs d'emploi « témoins » des bénéficiaires de CAE et CIE. Champ : demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE au 2e trimestre 2005 et entrés en contrat aidé entre cette date et le 2e trimestre 2007. Source : Dares, panel 2008.

- A ce stade il ne s'agit pas d'une évaluation d'impact, subsistent des biais de sélection dans cette comparaison « naïve »

25

Les autres bénéfices du passage en contrat aidé

Opinion des sortants de contrat aidé (en %)

Le passage en contrat aidé vous a permis...	Secteur marchand	Secteur non marchand
De vous faire des relations utiles pour trouver un emploi	30	38
D'acquérir une expérience professionnelle ou des compétences	63	79
De vous sentir utile, de reprendre confiance	57	78
D'améliorer votre situation financière	62	69
D'y voir plus clair sur votre avenir professionnel	43	52

Champ : sortants de l'année 2010 ; France entière.
Source : ASP ; traitement Dares.

26



En conclusion...

- Des résultats différents selon qu'on s'intéresse aux effets de court terme sur le marché du travail ou aux effets à moyen terme sur l'insertion des bénéficiaires
- Des profils de salariés embauchés distincts et des logiques de recrutement et d'usage des contrats aidés différentes entre secteur marchand et non marchand
- Au niveau macroéconomique, d'autres effets peuvent encore intervenir : effets de bouclage (effets liés au financement de la mesure, allocations chômage, etc.), effets sur le marché des biens et services (effets de concurrence ou d'entraînement, etc.), effets d'éviction, etc.

27

DARES



Deuxième partie : les contrats en alternance

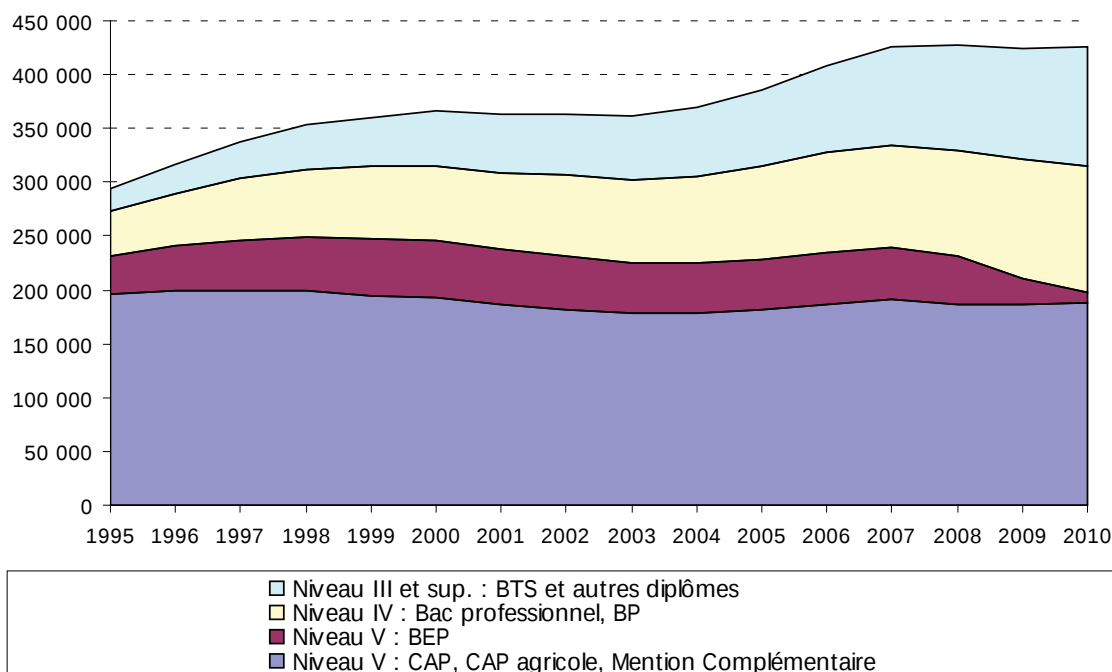
(contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation)

28

Les contrats en alternance, un outil d'insertion et de qualification

- Deux grands objectifs affichés :
 - **Qualifier :**
 - **Le contrat d'apprentissage** : destiné aux jeunes de 16 (voire 15) à 25 ans, il vise l'acquisition d'un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique du 2nd degré ou du supérieur, d'un titre d'ingénieur ou d'un titre professionnel
 - **Le contrat de professionnalisation** : commun aux jeunes et aux demandeurs d'emploi de plus de 26 ans, il vise l'acquisition d'une qualification reconnue (diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique, titre professionnel délivré par l'Etat, ou qualification reconnue par les branches professionnelles)
 - **Insérer (notamment les jeunes) :**
 - Ce sont des contrats de travail, qui prévoient une alternance entre périodes d'emploi et formation
 - Sont visées une insertion à court terme (pendant le contrat) et à moyen terme
- Y sont associées, selon les cas, des aides de l'Etat, des régions, des fonds mutualisés de la formation professionnelle, de Pôle emploi

L'apprentissage : une croissance sur longue période portée par l'élévation des niveaux de qualification





L'apprentissage en 2011

- 295 000 nouveaux contrats dans le secteur marchand, 9 000 dans le secteur public
- 29 % des nouveaux contrats de 2011 visent l'obtention d'un diplôme de l'enseignement supérieur, 45 % un diplôme de niveau V (CAP, BEP), avec de fortes disparités selon les secteurs d'activité et la taille de l'entreprise
- 56 % des apprentis sont recrutés dans le secteur tertiaire (19 % dans le commerce), 20 % dans la construction et 20 % dans l'industrie
- Avec 77 % des embauches en 2011, les entreprises de moins de 50 salariés restent les principaux employeurs des apprentis (57 % pour les moins de 10 salariés)

31



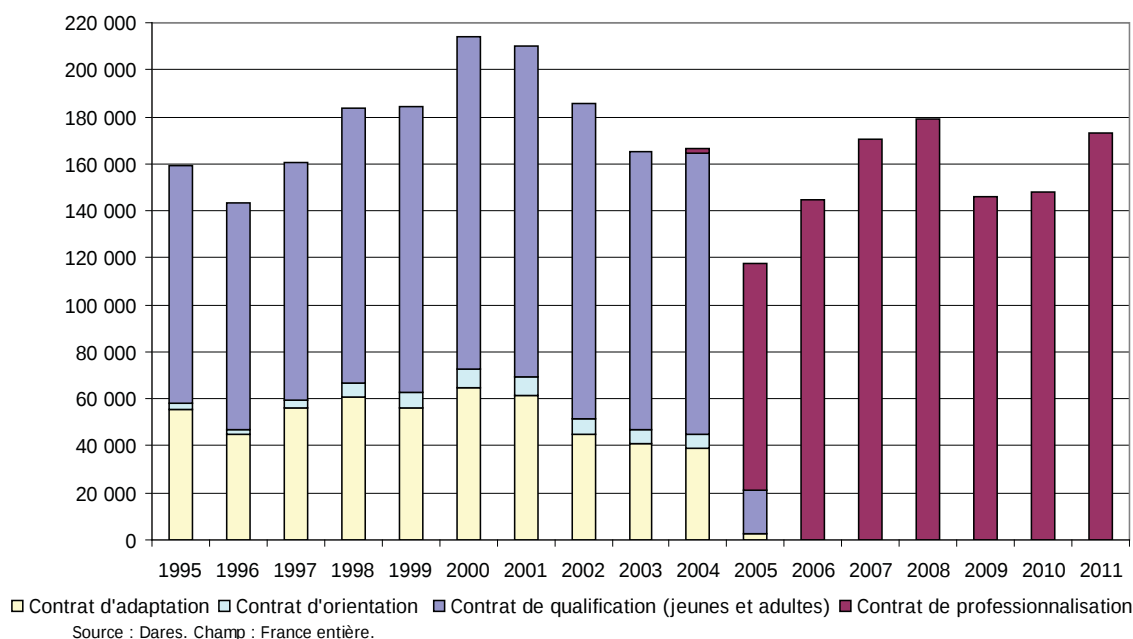
La formation en apprentissage

- Une alternance entre formation en CFA et enseignement du métier chez l'employeur
- Des contrats d'une durée de 1 à 3 ans en général ; durée moyenne prévue de 19 mois pour les nouveaux contrats de 2011 avec 49 % de contrats de 2 ans ou plus
- Environ un contrat sur cinq est rompu avant le terme prévu, avec des variations selon le secteur et le niveau de formation
- 57 % des nouveaux contrats préparent à un métier du domaine de la production industrielle et de la construction, 43 % des nouveaux apprentis se forment dans des spécialités de services (en hausse)
- Un encadrement systématique par un maître d'apprentissage
- Une mise en application des enseignements théoriques du CFA selon 90 % des apprentis

32

Le contrat de professionnalisation : des recrutements sensibles à la conjoncture

Les flux d'entrées en contrats en alternance



33

Le contrat de professionnalisation en 2011

- 173 000 nouveaux contrats en 2011, dont 81 % pour des jeunes de 16 à 25 ans
- Avant de débiter leur contrat, 32 % des nouveaux bénéficiaires étaient en scolarité, 14 % étaient déjà en contrat en alternance, 16 % étaient salariés, 32 % demandeurs d'emploi
- 79 % des contrats sont signés dans le secteur tertiaire, 14 % dans l'industrie, 7 % dans la construction
- 37 % des contrats se déroulent dans des établissements de moins de 10 salariés, 22 % dans des établissements de plus de 250 salariés

34



La formation en contrat de professionnalisation

- Une alternance entre formation en organisme de formation et périodes de travail en entreprise
- Des contrats d'une durée de 6 à 12 mois, pouvant être étendue jusqu'à 24 mois ; 39 % des contrats sont signés pour plus d'un an, 19 % pour un an, 42 % pour moins
- La durée prévue de la formation est supérieure à 500 heures dans 52 % des cas, comprise entre 200 et 499 heures pour 41 % des contrats
- 60 % des nouveaux contrats préparent à un titre ou diplôme d'Etat, 40 % à une qualification ou certification de branche
- Plus de 80 % des nouveaux contrats de 2011 préparent à un métier du tertiaire
- Situation avant l'entrée, type de qualification préparée, spécialité de formation et durée de formation sont liés
- Un encadrement par un tuteur non obligatoire mais fréquent

35



L'insertion des apprentis

- Les deux tiers des apprentis sont en emploi dès la fin de leur contrat (une fois sur deux dans l'entreprise où ils étaient en contrat), 86 % trois ans après (enquête Génération 2004)
- L'insertion varie selon la conjoncture : en 2011, 7 mois après leur sortie, 64 % des sortants d'apprentissage sont en emploi (76 % en 2008, source : enquêtes IPA de la Depp)
- Les évaluations portent sur les « performances comparées » de l'apprentissage et du système scolaire :
 - A diplôme obtenu identique, et en corrigeant des biais de sélection (ce ne sont pas les mêmes jeunes qui vont en apprentissage ou en lycée professionnel), probabilité d'occuper un emploi salarié 3 ans après la sortie de formation initiale supérieure de 7 points pour les sortants d'apprentissage et salaire supérieur de 3 % (étude de 2009)
 - Résultats convergents avec ceux d'autres études françaises
 - Question des mécanismes sous-jacents : réseau relationnel, expérience pratique accumulée, acquisition des codes et comportements...

36



L'insertion des sortants de contrat de professionnalisation

- Environ les deux tiers des sortants sont en emploi juste à l'issue du contrat de professionnalisation (sources éparses et souvent locales, enquête nationale en cours)
- Pas d'évaluation de l'effet net du passage par ce dispositif
- Des études sur les anciens dispositifs en alternance, centrées sur les jeunes :
 - Effet positif de l'alternance sur les trajectoires professionnelles, notamment en comparaison d'autres programmes (stages, contrats aidés non marchands...)

37



Quelques références (1)

- **Sur les contrats aidés destinés aux publics en difficulté d'insertion :**
 - **Analyses descriptives :**
 - « Le devenir à six mois des personnes sorties de contrat aidé en 2010 : un retour à l'emploi plus fréquent pour les personnes formées durant le contrat », *Dares analyses* n°66, octobre 2012
 - « Les employeurs et les contrats aidés : motivations et processus de recrutement », *Dares analyses* n°41, juin 2010
 - « Les contrats aidés en 2011 : des entrées en baisse mais des contrats plus ciblés sur les publics en difficulté », *Dares analyses* n° , novembre 2012
 - « Les trajectoires professionnelles des bénéficiaires de contrats aidés : premiers résultats du « Panel 2008 » », *Dares analyses* n°85, novembre 2012
 - **Evaluations :**
 - « Le panel 2008 de la Dares : un outil d'évaluation de l'impact des contrats aidés sur la trajectoire professionnelle », *Document d'études* n°174, novembre 2012
 - « Les contrats et stages aidés : un profit à moyen terme pour les participants ? Les exemples du CIE, du CES et du Sife », Klein T. et Even K., *Economie et statistique* n°408-409, 2007
 - « What did all the money do ? On the general ineffectiveness of recent west german labour market programmes », Lechner M. et Wunsch C., *Kyklos*, vol. 61, issue 1, 2008
 - « Differential effects of active labour market programs for the unemployed », Sianesi B., *Labour economics*, vol. 15, n°3, juin, 2008
 - « Active labour market policy evaluations : a meta-analysis », Card D., Kluve J et Weber A., *The economic journal*, vol. 120, novembre 2010
 - **Rapport Igas-IGF « Evaluation du pilotage des contrats aidés et de leur performance en matière d'insertion »**, janvier 2012

38



Quelques références (2)

○ Sur les contrats en alternance :

- « L'apprentissage en 2011 : hausse des entrées, surtout dans les entreprises d'au moins 50 salariés », *Dares analyses* n°80, novembre 2012
- « Les apprentis sortis du système scolaire en 2004 : 86 % des jeunes en emploi trois ans après la fin du contrat d'apprentissage », *Dares analyses* n°77, novembre 2010
- « L'apprentissage : entre formation et insertion professionnelles », *Formations et emploi*, Insee références, juin 2009
- *Repères et références statistiques sur les enseignements, la formation et la recherche* (RERS), Depp, 2012
- « Contrat d'apprentissage : les raisons de la rupture », *Bref* n°272, Céreq, mars 2010
- « Le contrat de professionnalisation en 2011 : plus d'entrées qu'en 2010 et des contrats plus courts », *Dares analyses* n°21, mars 2012
- « Les politiques d'accès à l'emploi en faveur des jeunes : qualifier et accompagner », *France, portrait social*, Insee références, novembre 2011