

## Quelles pratiques de formation et de tutorat pour les salariés en contrat aidé ?

45 % des bénéficiaires d'un contrat aidé ont suivi au moins une formation (autre qu'une adaptation au poste de travail) dans les six mois qui ont suivi leur recrutement en contrat unique d'insertion ou en emploi d'avenir ; 32 % n'en ont pas encore reçu mais devraient en suivre une dans les mois à venir, selon les employeurs.

Les salariés de 50 ans et plus ont moins souvent accès à la formation que leurs cadets. Les dispositifs dédiés aux jeunes sont plus contraignants en matière de formation, notamment dans les emplois d'avenir, mais ces différences de contraintes n'expliquent qu'en partie le moindre accès des seniors à la formation.

Quel que soit le type de contrat, plusieurs situations peuvent être identifiées. La première, plus fréquente en CUI-CIE, correspond à des salariés bénéficiant d'un tutorat renforcé mais sans formation. Les autres situations se distinguent par l'intensité de l'accompagnement et de la formation : ainsi, 87 % des emplois d'avenir ont à la fois des formations et un tutorat intensif (30 % des CUI-CAE ; 44 % des CUI-CIE), alors que 47 % des CUI-CAE ont une formation et un tutorat non compensé pour cette activité. Enfin, dans le secteur marchand, les employeurs forment davantage les salariés qu'ils veulent garder après la fin de l'aide de l'État.

Les contrats uniques d'insertion (CUI) et les emplois d'avenir sont des emplois subventionnés par les pouvoirs publics à destination des personnes ayant des difficultés à s'insérer sur le marché du travail. En échange d'une prise en charge partielle du salaire par l'État, l'employeur s'engage à nommer un tuteur qui assurera un encadrement renforcé de la personne recrutée. Les obligations en termes de formation sont différentes selon le type de contrat. Dans le cas des emplois d'avenir, l'employeur doit s'engager à proposer une formation aux jeunes peu ou pas diplômés qu'il a embauchés. Dans le cas des CUI du secteur non marchand (CUI-CAE), l'établissement recruteur est fortement incité à proposer des formations. Cette étude examine l'accès à la formation des bénéficiaires de contrat aidé : qui a accès à la formation et dans quelle proportion ? Comment les employeurs remplissent-ils leur obligation d'accompagnement des bénéficiaires par un tuteur ? Les formes d'accompagnement des bénéficiaires sont-elles différentes selon le profil des bénéficiaires et des employeurs ?

### Près d'un salarié sur deux formé six mois après son recrutement

Selon les déclarations des employeurs interrogés en 2014, six mois environ après le début du contrat, 45 % des bénéficiaires ont déjà suivi au moins une formation (autre qu'une adaptation au poste de travail), et 32 % n'en ont pas encore reçu, mais devraient en suivre une dans les

mois à venir (tableau 1). Au total, 77 % des bénéficiaires devraient être formés dans l'année qui aura suivi leur embauche. L'accès à la formation est plus faible pour les personnes recrutées dans le secteur marchand en contrat unique d'insertion – contrat initiative emploi (CUI-CIE) : au bout de six mois, 26 % des bénéficiaires ont suivi au moins une formation et 21 % devraient en suivre une. Les obligations de formation des bénéficiaires de CUI-CIE sont en effet moins contraignantes lors du recrutement que pour le recrutement en emploi d'avenir ou en contrat unique d'insertion – contrat d'accompagnement dans l'emploi CUI-CAE (encadré 1) (1).

Une partie des bénéficiaires est formée avant même son arrivée dans l'établissement : 35 % des bénéficiaires de contrat aidé dans le secteur marchand et 22 % des bénéficiaires du secteur non marchand ont suivi une formation préalable à leur embauche, pour être opérationnels dans leur emploi. Les jeunes recrutés en emploi d'avenir sont un peu plus souvent formés avant leur recrutement que les autres (respectivement 29 % et 22 % des bénéficiaires d'emplois d'avenir et de CUI).

À leur arrivée dans l'établissement, 77 % des bénéficiaires ont reçu une formation d'adaptation au poste de travail. Là encore, les personnes en CUI-CIE reçoivent un peu moins ce type d'accompagnement.

(1) Les salariés, interrogés six mois après la fin de leur contrat, déclarent un accès à la formation moins important [1]. Ainsi, parmi les personnes sorties d'un contrat aidé en 2014, 14 % des anciens bénéficiaires de CUI-CIE déclarent avoir reçu une formation autre qu'une adaptation au poste de travail et 33 % des anciens bénéficiaires de CUI-CAE.

## Un accès à la formation moins fréquent pour les seniors

Le taux d'accès à la formation diminue lorsque l'âge augmente: 51 % des jeunes de moins de 26 ans ont reçu au moins une formation autre qu'une adaptation au poste de travail, contre 43 % des 26-49 ans et 34 % des personnes de 50 ans ou plus (tableau 2). En raison de l'obligation de former les bénéficiaires d'un emploi d'avenir, le taux d'accès à la formation des jeunes en emploi d'avenir est plus élevé de 12 à 13 points que celui des jeunes en CUI. Les jeunes en CUI ne sont en revanche pas avantagés par rapport à leurs aînés de 26 à 49 ans: les taux d'accès à la formation sont très proches. Les seniors, eux, sont un peu moins formés que leurs cadets en CUI.

Les femmes sont un peu plus formées que les hommes: parmi les CUI-CAE, 45 % des femmes ont reçu une formation, contre 41 % des hommes; parmi les emplois d'avenir du secteur marchand leur accès à la formation est également un peu meilleur (43 % contre 40 %). Pour les emplois d'avenir non marchands et les CUI-CIE, le taux d'accès à la formation est similaire pour les hommes et les femmes.

## Un accès facilité à la formation dans les gros établissements du secteur marchand

Plus l'entreprise est grande, plus le taux d'accès à une formation est élevé: 49 % des personnes employées dans des entreprises de 50 salariés ou plus ont suivi au moins une formation, pour 44 % dans les entreprises intermédiaires et 36 % dans les petites entreprises de moins de 10 salariés (tableau 3). Ces différences sont plus marquées vis-à-vis des contrats relevant du secteur marchand, notamment pour les emplois d'avenir: dans les petites entreprises, seulement 32 % des bénéficiaires ont été formés, contre 59 % dans les plus grosses entreprises. Elles sont quasiment inexistantes pour les personnes recrutées en CUI-CAE.

Dans le secteur non marchand, le taux d'accès à la formation est le plus fort dans les établissements

publics sanitaires et sociaux (tableau 3): 57 % des bénéficiaires ont été formés, contre 49 % de l'ensemble des bénéficiaires du secteur non marchand. Les employeurs de personnes en emploi d'avenir fournissent globalement le même effort de formation quel que soit le type d'établissement. Pour les personnes en CUI-CAE, l'accès à la formation est moins fort dans les collectivités territoriales et les établissements d'enseignement (40 %) que dans les associations (49 %) et les établissements publics sanitaires et sociaux (54 %). Dans ce dernier secteur, pour exercer les principaux métiers dans le domaine de la propreté de services hospitaliers ou d'assistance auprès de personnes adultes, les formations peuvent être nécessaires pour respecter les règles sanitaires.

Dans le secteur marchand, le taux d'accès à la formation est le plus important dans le soutien aux entreprises (35 %). Il est le plus faible dans le secteur de la construction (21 %).

## Dans le secteur non marchand, une majorité des formations dispensées en dehors de l'établissement

Dans le secteur non marchand, 63 % des personnes ont suivi l'ensemble de leur dernière formation à l'extérieur de l'établissement où ils travaillent. 15 % l'ont suivie exclusivement au sein de cet établissement. Dans 50 % des cas, l'établissement a entièrement payé la formation; dans 32 % des cas, il n'a rien financé.

Dans le secteur marchand, les bénéficiaires sont beaucoup plus souvent formés en interne: 38 % de la dernière formation s'est entièrement déroulée au sein de l'établissement. Les employeurs supportent une plus grande part du coût financier de la formation: 65 % des formations sont financées en totalité par l'employeur.

Dans 46 % des cas, la dernière formation reçue avait pour but l'acquisition de nouvelles compétences et dans 19 % des cas, l'acquisition des savoirs de base (remise à niveau en français, en lec-

**Tableau 1**  
Accès des salariés aux formations selon le type de contrat aidé

	Secteur marchand			Secteur non marchand			Ensemble
	CUI-CIE	Emploi d'avenir	Ensemble	CUI-CAE	Emploi d'avenir	Ensemble	
Suivi d'une formation préalable avant l'arrivée dans l'établissement	34	37	35	20	27	22	24
Suivi d'une formation d'adaptation au poste de travail	71	78	73	77	80	78	77
Suivi d'une formation autre qu'une adaptation au poste de travail.....	26	41	31	44	60	49	45
<i>Dont : une formation déjà suivie.....</i>	13	19	15	28	30	28	26
<i>plusieurs formations déjà suivies.....</i>	13	22	16	17	30	20	20
Pas encore de formations suivies, mais des formations prévues.....	21	39	27	33	34	33	32
Pas de formation suivie, pas de formation prévue.....	53	20	43	23	6	18	23

Lecture : 49 % des bénéficiaires du secteur non marchand ont reçu au moins une formation autre qu'une adaptation au poste de travail.

Champ : ensemble des salariés en contrat aidé (hors ateliers et chantiers d'insertion) recrutés entre septembre et novembre 2013 et toujours présents dans l'établissement au moment de l'enquête, en mars et avril 2014 ; France entière.

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

ture ou en calcul). Dans 24 % des cas, la dernière formation des bénéficiaires d'un emploi d'avenir visait à obtenir un diplôme ou une qualification; c'est deux fois plus que pour les bénéficiaires de CUI (11 %). La dernière formation des bénéficiaires d'un emploi d'avenir visait l'obtention d'un BEP ou CAP dans 8 % des cas, un diplôme de niveau BAC dans 6 % des cas, un diplôme de l'enseignement supérieur dans 4 % des cas et une certification de qualification professionnelle ou une certification de branche dans 5 % des cas.

### Dans le secteur marchand, davantage de formations pour les bénéficiaires qui devraient rester en emploi après l'aide de l'État

Dans le secteur marchand, les personnes en contrat aidé accèdent plus à des formations lorsque l'employeur pense les garder à l'issue de l'aide financière de l'État (tableau 4, encadré 2). Plus précisément, dans ce cas, les bénéficiaires ont accès à un plus grand nombre de formations. Ainsi, 23 % des bénéficiaires d'un emploi d'avenir du secteur marchand ont reçu deux for-

Tableau 2

Taux d'accès à la formation autre qu'une adaptation au poste de travail selon le profil des bénéficiaires

En %

		Secteur marchand			Secteur non marchand			Ensemble
		CUI-CIE	Emploi d'avenir	Ensemble	CUI-CAE	Emploi d'avenir	Ensemble	
Âge à l'entrée	Moins de 26 ans.....	29	41	<b>37</b>	47	59	<b>55</b>	<b>51</b>
	26-49 ans.....	27	nd	<b>27</b>	46	nd	<b>46</b>	<b>43</b>
	50 ans et plus.....	23		<b>23</b>	38		<b>38</b>	<b>34</b>
Sexe	Homme .....	26	40	<b>31</b>	41	59	<b>49</b>	<b>43</b>
	Femme .....	26	43	<b>30</b>	45	60	<b>49</b>	<b>46</b>
Niveau de formation atteint	Supérieur au BAC.....	31	nd	<b>32</b>	46	65	<b>48</b>	<b>46</b>
	BAC.....	25	51	<b>31</b>	45	57	<b>48</b>	<b>45</b>
	CAP-BEP .....	27	37	<b>31</b>	37	60	<b>47</b>	<b>43</b>
	Jusqu'au niveau CAP-BEP, sans diplôme .....	22	41	<b>29</b>	48	61	<b>52</b>	<b>47</b>
Ancienneté d'inscription à Pôle emploi	Non inscrits .....	25	42	<b>38</b>	47	58	<b>54</b>	<b>50</b>
	Moins de 6 mois .....	24	38	<b>30</b>	45	57	<b>51</b>	<b>45</b>
	De 6 à 11 mois .....	24	37	<b>29</b>	41	62	<b>51</b>	<b>47</b>
	De 12 à 23 mois .....	27	40	<b>30</b>	46	63	<b>50</b>	<b>46</b>
	Deux ans ou plus .....	26	50	<b>29</b>	43	58	<b>45</b>	<b>42</b>

Lecture : 59 % des bénéficiaires de moins de 26 ans en emploi d'avenir non marchand ont reçu au moins une formation autre qu'une adaptation au poste de travail.

nd : Effectifs insuffisants.

Champ : ensemble des salariés en contrat aidé (hors ateliers et chantiers d'insertion) recrutés entre septembre et novembre 2013 et toujours présents dans l'établissement au moment de l'enquête, en mars et avril 2014 ; France entière.

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

Tableau 3

Taux d'accès à la formation selon les caractéristiques des établissements

En %

		Secteur marchand			Secteur non marchand			Ensemble
		CUI-CIE	Emploi d'avenir	Ensemble	CUI-CAE	Emploi d'avenir	Ensemble	
Statut (secteur non marchand)	Association.....				49	58	<b>52</b>	
	Collectivité territoriale.....				40	60	<b>49</b>	
	Établissement d'éducation * .....				40	-	<b>40</b>	
	Établissement sanitaire et social .....				54	62	<b>57</b>	
Secteur d'activité (secteur marchand)	Agriculture et industrie .....	25	36	<b>28</b>				
	Commerce.....	28	42	<b>32</b>				
	Construction .....	15	30	<b>21</b>				
	Hébergement-restauration.....	21	43	<b>30</b>				
	Soutien aux entreprises .....	32	47	<b>35</b>				
Recours régulier aux contrats aidés **	Oui.....	34	43	<b>36</b>	44	59	<b>48</b>	<b>47</b>
	Non.....	23	40	<b>29</b>	46	61	<b>53</b>	<b>41</b>
Effectifs de l'entreprise au 31 décembre 2013	Moins de 10 salariés.....	20	32	<b>24</b>	43	55	<b>48</b>	<b>36</b>
	De 10 à 49 salariés.....	28	46	<b>34</b>	44	55	<b>47</b>	<b>44</b>
	50 salariés ou plus .....	42	59	<b>48</b>	45	63	<b>49</b>	<b>49</b>

\* L'Éducation nationale ne peut pas recruter en emploi d'avenir.

\*\* Le recours aux contrats aidés est dit régulier lorsque l'établissement a embauché au moins un salarié en contrat aidé entre 2010 et 2012, en plus de l'embauche en CUI ou en emploi d'avenir entre septembre et novembre 2013.

Champ : ensemble des salariés en contrat aidé (hors ateliers et chantiers d'insertion) recrutés entre septembre et novembre 2013 et toujours présents dans l'établissement au moment de l'enquête, en mars et avril 2014 ; France entière.

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

mations ou plus lorsque l'employeur pensait les garder à l'issue de l'aide, contre 13 % lorsque l'employeur pensait ne pas les garder. De même, lorsqu'aucune formation n'a été suivie au moment de l'enquête, des formations étaient plus souvent prévues pour les bénéficiaires qui devaient rester après la fin de l'aide de l'État.

Dans le secteur non marchand, les écarts d'accès à la formation sont un peu plus faibles. En revanche, comme dans le secteur marchand, les employeurs dispensent plusieurs formations aux personnes qu'elles pensent garder.

## Le tutorat, un outil généralisé d'intégration des bénéficiaires

Les employeurs déclarent que presque tous les bénéficiaires d'un contrat aidé ont un tuteur (96 %). Les personnes embauchées en CUI-CIE sont un peu moins souvent encadrées par un tuteur (88 %). Dans le secteur marchand, le tuteur est presque toujours le supérieur hiérarchique du salarié (90 % contre 77 % dans le secteur non marchand). Cette différence peut être due à la taille des établissements : les établissements employeurs du secteur marchand sont de plus petite taille que ceux du secteur non marchand, il y a donc moins de collègues pour encadrer les bénéficiaires. Le suivi

est régulier : dans 83 % des cas, les bénéficiaires voient leur tuteur au moins une fois par semaine. Dans plus de 90 % des cas, le tuteur réalise un travail classique d'encadrement : il présente les tâches à accomplir, apporte son aide pour les réaliser et fournit une appréciation du travail effectué. Enfin, six mois après le début du contrat, une personne en CUI-CAE sur trois a commencé à préparer la fin de son contrat avec son tuteur. Pour les bénéficiaires des autres types de contrat (souvent beaucoup plus longs ou en CDI), la préparation de la fin de contrat n'est souvent pas encore à l'ordre du jour.

Selon les déclarations des employeurs – qui peuvent sous-estimer les cas car ils ne sont pas toujours au courant des contacts externes de leurs salariés –, 56 % des bénéficiaires sont également suivis par un tuteur externe. Les personnes en emploi d'avenir sont plus souvent suivies que les autres, principalement par leur référent en mission locale : 86 % dans le secteur non marchand, 75 % dans le secteur marchand. 51 % des personnes en CUI-CAE sont suivies en dehors de l'établissement, le plus souvent par un conseiller Pôle emploi (36 %) ou le référent de la mission locale (10 %). Seulement 22 % des personnes en CUI-CIE sont suivies par un tuteur externe, ce qui peut s'expliquer par la forte proportion d'embauches en CDI, et donc de l'absence de nécessité de suivre le bénéficiaire pour préparer l'après-contrat.

Tableau 4

Accès des salariés aux formations, selon l'intention de l'employeur de maintenir le bénéficiaire sur son poste à l'issue de l'aide de l'État

En %

		Suivi d'une formation autre qu'une adaptation au poste de travail	Dont : une formation déjà suivie	Dont : plusieurs formations déjà suivies	Pas de formation suivie, mais des formations prévues	Pas de formation suivie, pas de formation prévue
<b>Secteur non marchand</b>	Intention de maintien .....	52	27	25	34	14
	Intention de non maintien.....	47	30	17	32	21
	Ne sait pas .....	47	28	18	35	18
CUI-CAE	Intention de maintien.....	47	27	20	32	20
	Intention de non maintien .....	45	29	16	32	23
	Ne sait pas.....	38	26	12	36	26
Emploi d'avenir	Intention de maintien.....	59	27	32	36	6
	Intention de non maintien .....	61	33	28	32	7
	Ne sait pas.....	60	32	28	34	6
<b>Secteur marchand</b>	Intention de maintien .....	32	15	17	29	39
	Intention de non maintien.....	25	15	11	13	61
	Ne sait pas .....	26	16	10	23	51
CUI-CIE	Intention de maintien.....	26	13	14	23	51
	Intention de non maintien .....	23	13	10	6	71
	Ne sait pas.....	21	12	9	18	61
Emploi d'avenir	Intention de maintien.....	42	19	23	40	18
	Intention de non maintien .....	30	18	13	31	38
	Ne sait pas.....	39	25	14	33	28
<b>Ensemble</b>	Intention de maintien .....	45	23	22	32	23
	Intention de non maintien.....	46	29	17	31	22
	Ne sait pas .....	45	27	18	34	21

Lecture : dans le secteur non marchand, 52 % des bénéficiaires, que l'employeur pense garder, ont suivi une formation autre qu'une adaptation au poste de travail.

Champ : ensemble des salariés en contrat aidé (hors ateliers et chantiers d'insertion) recrutés entre septembre et novembre 2013 et toujours présents dans l'établissement au moment de l'enquête, en mars et avril 2014 ; France entière.

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

## Des formes d'accompagnement différenciées selon les employeurs

Afin de caractériser plus globalement la formation et l'accompagnement des bénéficiaires, des typologies ont été réalisées en tenant compte de l'intensité de la formation et des caractéristiques du tutorat. Elles ont été réalisées séparément sur les trois familles de contrat: CUI-CAE, CUI-CIE et emplois d'avenir. En effet, chacune de ces familles de contrat a des obligations différentes en termes d'accompagnement (encadré 3). Trois formes d'accompagnement ressortent pour chaque famille de contrat.

### Un groupe commun à tous les types de contrats : pas de formation mais un tutorat interne renforcé

Quel que soit le contrat, une partie des bénéficiaires ne suit pas de formation pendant le contrat, mais bénéficie néanmoins d'un suivi régulier par son tuteur. Parmi les CUI-CIE, il s'agit d'un groupe important (classe 1), constitué de 43 % des bénéficiaires (tableau 5, graphique 1). Parmi les CUI-CAE, ce groupe représente 19 % des bénéficiaires (classe 1, tableau 6).

Parmi les emplois d'avenir, ce groupe (classe 1) représente une fraction beaucoup plus faible : seulement 8 % des bénéficiaires (tableau 7). Les incitations à la formation sont en effet beaucoup plus fortes pour les emplois d'avenir. Les employeurs du secteur marchand sont ainsi beaucoup plus nombreux dans cette catégorie : 49 % des personnes de la classe ont signé un emploi d'avenir marchand, alors qu'ils représentent 22 % des emplois d'avenir.

### Plusieurs niveaux d'accompagnement en emploi d'avenir

Parmi les personnes en emploi d'avenir, le groupe le plus important (49 % des bénéficiaires, classe 2) est constitué de personnes qui ont déjà suivi plusieurs formations (38 % contre 28 % de l'ensemble des emplois d'avenir) et qui sont davantage suivies par leur tuteur (75 % contre 68 % en moyenne). Dans 89 % des cas, les formations sont générales: il s'agit notamment d'acquisition de savoirs de base ou de nouvelles compétences.

Un autre groupe important de personnes en emploi d'avenir (39 % des bénéficiaires - classe 3) est pour sa part constitué de personnes qui ont toutes

**Tableau 5**  
Composition des classes des CUI-CIE

En %

		Classe 1 pas de formation, mais un accompa- gnement intensif	Classe 2 un tutorat renforcé et des formations	Classe 3 très peu d'accompa- gnement	Ensemble
Effectifs		43	44	13	100
Tuteur externe et lien avec le tuteur interne	Tuteur externe, en contact avec tuteur interne.....	11	14	0	11
	Tuteur externe, sans contact avec tuteur interne.....	10	10	20	11
	Pas de tuteur externe.....	79	76	80	78
Tuteur interne	Oui, chef.....	89	92	1	79
	Oui, collègue.....	9	6	0	6
	Oui, autre personne.....	3	2	0	2
	Non.....	0	0	99	12
Fréquence de l'accompagnement	Plusieurs fois par semaine.....	83	78	0	70
	Une fois par semaine.....	9	12	0	9
	1 à 3 fois par mois.....	6	7	0	6
	Moins souvent ou pas de tutorat interne.....	1	3	100	14
Suivi d'une formation d'adaptation au poste de travail		66	85	40	71
Suivi d'une formation préalable à l'embauche		30	42	21	34
Suivi d'une formation autre que adaptation au poste de travail	Oui, une.....	0	27	5	13
	Oui, 2 ou plus.....	0	29	5	13
	Non, mais des formations prévues.....	0	44	11	21
	Non, et aucune formation prévue.....	100	0	79	53
Formation généraliste		0	93	17	43
Formation pour obtenir un diplôme ou une qualification		0	10	5	5
Formation pour obtenir un permis ou une habilitation		0	18	6	9
Contrepartie pour le tuteur	Temps de travail adapté ou récupération en heures.....	36	40	1	33
	Paiement d'heures supplémentaires ou prime spécifique.....	22	22	0	19
	Facilités pour suivre une formation dédiée au tutorat.....	19	24	0	19
	Tremplin vers de nouvelles responsabilités.....	24	32	0	24
	Aucune contrepartie.....	45	41	0	38

Lecture : dans la « classe 1 », 83 % des bénéficiaires de CUI-CIE voient leur tuteur plusieurs fois par semaine, contre 70 % de l'ensemble des bénéficiaires.

Champ : ensemble des salariés en CUI-CIE recrutés entre septembre et novembre 2013 et toujours présents dans l'établissement au moment de l'enquête, en mars et avril 2014 ; France entière.

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

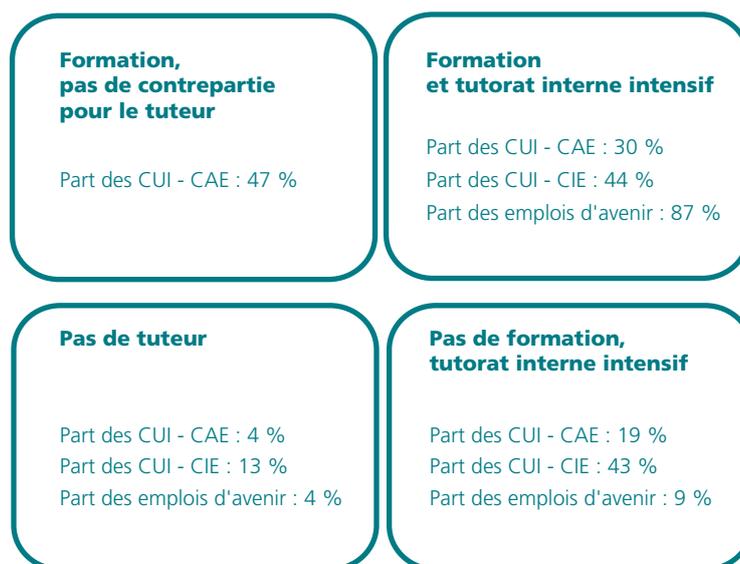
une formation prévue mais dont la réalisation du plan de formation est moins avancée: 37 % ont suivi une seule formation (27 % de l'ensemble des emplois d'avenir), et 41 % n'en ont pas encore reçu mais devraient être formés dans les mois suivants (contre 35 %). Le tuteur est plus souvent le supérieur hiérarchique (84 % contre 77 %).

### En CUI-CIE : soit un tutorat renforcé avec des formations, soit un accompagnement quasi absent

Parmi les personnes en CUI-CIE, un groupe nombreux rassemble 44 % des bénéficiaires (classe 2), qui reçoivent un tutorat renforcé doublé d'un plan de formation. Tous ces bénéficiaires ont un tuteur dans l'entreprise, 90 % le voient au moins une fois par semaine, et tous ont suivi au moins une formation ou devraient en suivre une dans les mois suivants. Ils ont un peu plus souvent bénéficié d'une adaptation au poste de travail (85 % contre 71 %).

A l'opposé, 13 % des personnes en CUI-CIE sont très peu accompagnées (classe 3): elles n'ont pas de tuteur, et aucune formation n'est réalisée ou prévue dans 79 % de ces cas.

Graphique 1  
Typologie des contrats selon le tutorat et l'accès à la formation



Champ : ensemble des salariés en contrat aidé (hors ateliers et chantiers d'insertion) recrutés entre septembre et novembre 2013 et toujours présents dans l'établissement au moment de l'enquête, en mars et avril 2014 ; France entière.

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

Tableau 6  
Composition des classes des CUI-CAE

En %

		Classe 1 pas de formation, mais un accompagnement intensif	Classe 2 des formations suivies ou prévues, sans contrepartie pour les tuteurs	Classe 3 des formations suivies ou prévues et des contreparties pour les tuteurs	Classe 4 aucun accompagnement	Ensemble
Effectifs		19	47	30	4	100
Tuteur externe et lien avec le tuteur interne	Tuteur externe, en contact avec tuteur interne.....	13	20	39	0	23
	Tuteur externe, sans contact avec tuteur interne.....	28	33	16	33	27
	Pas de tuteur externe.....	59	47	44	67	49
Tuteur interne	Oui, chef.....	76	79	78	0	75
	Oui, collègue.....	19	10	14	0	13
	Oui, autre personne.....	6	10	8	0	8
	Non.....	0	0	0	100	4
Fréquence de l'accompagnement	Plusieurs fois par semaine.....	74	64	59	0	62
	Une fois par semaine.....	9	14	21	0	15
	1 à 3 fois par mois.....	10	15	16	0	13
	Moins souvent ou pas de tutorat interne.....	7	7	5	100	10
Suivi d'une formation d'adaptation au poste de travail		65	78	86	55	77
Suivi d'une formation préalable à l'embauche		17	15	29	17	20
Suivi d'une formation autre que adaptation au poste de travail	Oui, une.....	0	35	35	21	28
	Oui, 2 ou plus.....	0	20	22	12	17
	Non, mais des formations prévues.....	2	45	34	38	33
	Non, et aucune formation prévue.....	98	0	8	29	23
Formation généraliste		2	92	82	68	71
Formation pour obtenir un diplôme ou une qualification		0	15	19	8	13
Formation pour obtenir un permis ou une habilitation		0	8	12	5	8
Contrepartie pour le tuteur	Temps de travail adapté ou récupération en heures.....	20	5	64	0	25
	Paiement d'heures supplémentaires ou prime spécifique.....	5	0	24	0	8
	Pacilités pour suivre une formation dédiée au tutorat.....	12	2	59	0	21
	Tremplin vers de nouvelles responsabilités.....	6	0	35	0	11
	Aucune contrepartie.....	65	89	0	0	55

Champ : ensemble des salariés en CUI-CAE (hors ateliers et chantiers d'insertion) recrutés entre septembre et novembre 2013 et toujours présents dans l'établissement au moment de l'enquête, en mars et avril 2014 ; France entière.

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

## Des formations et du tutorat pour la majorité des CUI-CAE

Parmi les CUI-CAE, le groupe le plus important (47 % des bénéficiaires) est composé de personnes qui ont toutes suivi au moins une formation ou qui devraient en suivre dans les mois suivants (classe 2); ils sont toutefois un peu plus nombreux à ne pas avoir encore suivi la formation prévue (45 % contre 33 %). Les tuteurs, dans leur immense majorité, ne perçoivent aucune compensation pour leur travail spécifique (89 % n'ont aucune compensation dans ce groupe, contre 55 % pour l'ensemble des bénéficiaires).

Un dernier groupe de bénéficiaires de CUI-CAE (30 % des personnes, classe 3) regroupe des personnes très encadrées et formées : parmi elles, seules 8 % ne devraient pas être formées pendant leur contrat. Tous les tuteurs de ces personnes perçoivent une contrepartie à leur activité de tutorat : 64 % ont une adaptation de leur temps de travail ou une récupération en heures (25 % pour l'ensemble des CUI-CAE), 24 % perçoivent une com-

pensation financière (contre 8 %), 59 % ont suivi une formation dédiée au tutorat (contre 21 %), et pour 35 %, être tuteur devrait leur permettre de prendre ensuite de nouvelles responsabilités (contre 11 %).

## Une intensité d'accompagnement différente selon la taille de l'établissement

Pour tous les dispositifs, il est possible d'ordonner ces différentes formes d'accompagnement en fonction de leur intensité. Cela permet ainsi d'estimer les caractéristiques des bénéficiaires et/ou des employeurs qui sont liées à un accompagnement plus ou moins intensif et complet, toutes choses égales par ailleurs (2).

Pour tous les dispositifs, l'intensité de l'accompagnement est liée à la taille de l'établissement. Ainsi, les bénéficiaires de CUI-CIE et d'emploi d'avenir ont une probabilité moins forte de bénéficier d'un accompagnement intensif s'ils sont dans un petit établissement plutôt que dans un établissement

Tableau 7  
Composition des classes des emplois d'avenir

En %

		Classe 1 pas de formation, mais un accompagne- ment intensif	Classe 2 un accom- pagnement maximal	Classe 3 un accom- pagnement un peu moins intensif	Classe 4	Classe 5	Ensemble
Effectifs		8	49	39	3	1	100
Tuteur externe et lien avec le tuteur interne	Tuteur externe, en contact avec tuteur interne.....	48	70	71	72	0	67
	Tuteur externe, sans contact avec tuteur interne.....	21	14	15	15	62	16
	Pas de tuteur externe .....	31	16	14	13	38	17
Tuteur interne	Oui, chef .....	76	73	84	73	0	77
	Oui, collègue .....	20	22	11	16	0	17
	Oui, autre personne.....	4	5	5	12	0	5
	Non .....	0	0	0	0	100	2
Fréquence de l'accompagnement	Plusieurs fois par semaine .....	76	75	65	0	0	68
	Une fois par semaine .....	14	16	17	0	0	15
	1 à 3 fois par mois.....	9	9	19	0	0	12
	Moins souvent ou pas de tutorat interne.....	0	0	0	100	100	4
Suivi d'une formation d'adaptation au poste de travail		74	84	76	78	58	80
Suivi d'une formation préalable à l'embauche		32	32	26	27	24	29
Suivi d'une formation autre que adaptation au poste de travail	Oui, une .....	0	25	37	25	16	27
	Oui, 2 ou plus .....	0	38	23	31	15	28
	Non, mais des formations prévues.....	0	37	41	37	46	35
	Non, et aucune formation prévue.....	100	0	0	7	23	9
Formation généraliste		0	89	83	80	66	78
Formation pour obtenir un diplôme ou une qualification		0	39	40	37	29	36
Formation pour obtenir un permis ou une habilitation		0	22	15	23	21	17
Contrepartie pour le tuteur	Temps de travail adapté ou récupération en heures.....	32	53	4	28	0	30
	Paiement d'heures supplémentaires ou prime spécifique .....	14	32	0	12	0	17
	Facilités pour suivre une formation dédiée au tutorat .....	24	67	4	36	0	37
	Tremplin vers de nouvelles responsabilités .....	21	35	0	15	0	19
	Aucune contrepartie.....	50	0	90	44	0	41

Lecture : dans la « classe 1 », 76 % des bénéficiaires voient leur tuteur plusieurs fois pas semaine, contre 68 % de l'ensemble des bénéficiaires d'emploi d'avenir.

Champ : ensemble des salariés en emploi d'avenir recrutés entre septembre et novembre 2013 et toujours présents dans l'établissement au moment de l'enquête, en mars et avril 2014 ; France entière.

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

(2) Plus précisément, on a estimé pour chaque dispositif un logit ordonné avec les variables explicatives suivantes : sexe, âge, niveau de formation, durée d'inscription à Pôle emploi avant le début du contrat, temps de travail hebdomadaire, CDI ou CDD, secteur d'activité, taille de l'établissement, recours récurrent aux contrats aidés par l'employeur. Voir tableau de données complémentaires sur le site.

moyen, et les bénéficiaires de CUI-CAE ont une probabilité plus forte de bénéficier d'un accompagnement intensif s'ils sont dans un établissement de 50 salariés ou plus, plutôt que dans un établissement moyen. Ces résultats sont également valables pour l'accès à la formation de l'ensemble des salariés [2] : dans les petits établissements, il n'y a pas toujours de personnel dédié à l'organisation des formations, et il peut être plus difficile de pallier l'absence d'un salarié en formation.

Pour les personnes en CUI-CIE, l'âge joue également : les jeunes ont une probabilité plus forte de bénéficier d'un accompagnement plus intensif, alors que la probabilité est moins forte pour les seniors. Ces résultats peuvent s'expliquer par un besoin en formation moindre pour les seniors s'ils connaissent déjà le métier sur lequel ils sont recrutés, grâce à leur expérience professionnelle. Il est possible aussi que l'investissement en formation soit jugé plus rentable pour les jeunes qui ont devant eux une carrière encore longue. Lorsque l'établissement avait déjà recruté en contrat aidé dans les deux années précédentes, la probabilité est également plus élevée. Enfin, les personnes travaillant dans le secteur de l'industrie manufacturière et dans les activités de services administratifs et de soutien ont une probabilité plus forte d'avoir un accompagnement plus intensif que celles travaillant dans le commerce. Ces résultats sont également en cohérence avec les taux d'accès à la formation pour l'ensemble des salariés : les salariés du commerce sont moins souvent formés que les autres.

Pour les personnes en CUI-CAE, les personnes à temps partiel inférieur à 20 heures ont moins de chances de bénéficier d'un accompagnement intensif que les autres personnes à temps partiel. Cela peut refléter un moindre investissement de l'employeur vis-à-vis d'un salarié moins présent dans l'entreprise. Les personnes exerçant dans l'enseignement ou dans les activités de la santé humaine ont une probabilité moins forte de bénéficier d'un accompagnement plus intensif que celles travaillant dans l'hébergement médico-social et l'action sociale sans hébergement.

Parmi les personnes en emploi d'avenir, celles exerçant dans le secteur non marchand ont davantage de chances de bénéficier d'un accompagnement plus intensif. Les personnes inscrites à Pôle emploi depuis deux ans ou plus, à autres caractéristiques données, ont une probabilité plus élevée de bénéficier d'un accompagnement plus intensif que les personnes inscrites à Pôle emploi depuis 12 à 23 mois. Cela peut refléter un besoin important d'accompagnement de ces salariés pour se réinsérer dans l'emploi quand l'éloignement de l'emploi a été plus long. Enfin, les personnes travaillant dans les administrations publiques ont une probabilité plus élevée de bénéficier d'un accompagnement resserré que celles travaillant dans l'hébergement médico-social et l'action sociale sans hébergement. *A contrario*, les personnes travaillant dans les activités de la santé humaine ont une probabilité moins élevée de bénéficier d'un accompagnement resserré que celles travaillant dans l'hébergement médico-social et l'action sociale sans hébergement. Pour l'ensemble des salariés également, les salariés du secteur public ont plus de chances d'être formés que les salariés du privé.

Marie Rey (DARES).

## Pour en savoir plus

- [1] J. Durand (2014), « Que sont devenues les personnes sorties de contrats aidés en 2012 ? », *Dares Analyses*, n° 071, septembre.
- [2] D. Demailly (2016), « Formation professionnelle : quels facteurs limitent l'accès des salariés seniors ? », *Dares Analyse*, n° 031, juin.
- [3] S. Bellit (2017), « L'insertion par l'activité économique en 2016. Stabilité de l'emploi malgré une reprise des embauches dans les EI et les ETTI », *Dares Résultats*, n° 074, novembre.
- [4] V. Rémy (2016), « Les structures de l'insertion par l'activité économique. Un accompagnement très diversifié durant le parcours d'insertion », *Dares Analyses*, n° 019, avril.
- [5] J. Cochetoux, M. Rey (2016), « Le recours aux contrats aidés. Résultats détaillés de l'enquête auprès des employeurs de contrats aidés en 2014 », *Synthèse Stat'*, n° 18, janvier.
- [6] E. Castelain (2017), « Les contrats uniques d'insertion et les emplois d'avenir. Une baisse des recrutements et du nombre de bénéficiaires en 2016. », *Dares Résultats*, n° 76, novembre.
- [7] W. Rostam (2016), « Les jeunes en emploi d'avenir : quel accès à la formation, pour quels bénéficiaires ? », *Dares Analyses*, n° 056, octobre.
- [8] E. Mouglin, M. Rey (2015), « Recrutement en contrat aidé : dans le secteur non marchand, 64 % des embauches n'auraient pas eu lieu sans aide de l'État », *Dares Analyses*, n° 058, août.

## Encadré 1 – Sources, concepts et méthodes

### Les contrats uniques d'insertion et les emplois d'avenir

Le contrat unique d'insertion (CUI) est entré en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2010 en France métropolitaine et à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2011 dans les départements d'outre-mer. Le CUI 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. Les employeurs d'une personne en CUI s'engagent à assurer un tutorat au salarié. Dans le secteur non marchand, la loi prévoit d'inciter fortement les employeurs à mettre en place des formations pour favoriser l'accès rapide à un emploi à l'issue du contrat aidé, en échange de l'aide financière de l'État.

Les emplois d'avenir sont entrés en vigueur au 1<sup>er</sup> novembre 2012. Ils visent à proposer des solutions d'emploi aux jeunes sans emploi peu ou pas qualifiés et à leur ouvrir l'accès à une qualification et à une insertion professionnelle durable. La loi prévoit que les employeurs de salariés en emploi d'avenir doivent leur proposer une formation pendant le contrat, en échange de l'aide financière de l'État.

### L'enquête auprès des établissements employeurs de contrats aidés

En 2014, la Dares a réalisé une enquête auprès d'établissements ayant embauché en contrat aidé, afin d'analyser l'usage que les employeurs font des dispositifs d'aide à l'emploi.

L'enquête s'est déroulée auprès de 14 000 employeurs ayant embauché au moins un salarié en France (y compris DOM) entre septembre et novembre 2013, pour un contrat d'une durée supérieure à un mois, sous l'un des quatre dispositifs d'aide à l'emploi suivants : le CUI-CAE dans le secteur non marchand, le CUI-CIE dans le secteur marchand, l'emploi d'avenir du secteur marchand et l'emploi d'avenir du secteur non marchand.

L'enquête a pour objet de connaître les pratiques de recours des employeurs à ces dispositifs et de recueillir leur opinion sur leur apport. Elle couvre cinq principaux thèmes :

- le recrutement en contrat aidé et l'intermédiation du service public de l'emploi ;
- les motifs de recours au contrat aidé et les logiques de substitution entre contrats ;
- le suivi du salarié pendant le contrat aidé en termes d'accompagnement, de formation ou d'organisation du travail ;
- le devenir du salarié à l'issue du contrat aidé et les ruptures de contrats ;
- la situation de l'établissement fin 2013 et les perspectives pour l'année 2014.

### Principales caractéristiques des employeurs ayant recruté en contrat aidé

Dans le secteur non marchand, plus de la moitié des établissements ayant recruté en contrat aidé entre septembre et novembre 2013 sont des associations ou des ateliers et chantiers d'insertion (ACI) (1). Les structures de moins de 10 salariés représentent un peu plus de 40 % des utilisateurs de contrats aidés dans le secteur non marchand, et 70 % dans le secteur marchand (tableau A).

Dans le secteur non marchand, 75 % des employeurs ayant recruté en CUI-CAE et 59 % de ceux ayant recruté en emploi d'avenir avaient déjà eu recours à un contrat aidé entre 2010 et 2012. Cette proportion est nettement plus faible dans le secteur marchand, où elle est d'à peine 20 %.

Tableau A

Caractéristiques des employeurs ayant recruté en contrat aidé entre septembre et novembre 2013

En %

	Secteur non marchand		Secteur marchand	
	CUI-CAE	Emploi d'avenir non marchand	CUI-CIE	Emploi d'avenir marchand
<b>Statut de l'établissement (secteur non marchand) *</b>				
Atelier et chantier d'insertion (ACI).....	8	-		
Association (hors ACI).....	48	55		
Collectivité territoriale.....	13	27		
Éducation nationale.....	20	-		
Établissement sanitaire.....	4	6		
Autre statut.....	7	11		
<b>Secteur d'activité de l'établissement (secteur marchand)</b>				
Agriculture et industrie.....			16	21
Commerce.....			22	19
Construction.....			15	18
Hébergement - Restauration.....			12	18
Soutien aux entreprises.....			14	9
Autre.....			21	15
<b>Effectif de l'établissement</b>				
Moins de 10 salariés.....	44	45	71	72
De 10 à 49 salariés.....	34	28	22	21
50 salariés ou plus.....	22	27	7	8
<b>Recours régulier aux contrats aidés**</b>				
Oui.....	75	59	20	18
Non.....	25	41	80	82

\* Les ateliers et chantiers d'insertion et les établissements de l'Éducation nationale ne peuvent pas recruter en emploi d'avenir.

\*\* Le recours aux contrats aidés est dit régulier lorsque l'établissement a embauché au moins un salarié en contrat aidé entre 2010 et 2012, en plus de l'embauche en CUI ou en emploi d'avenir entre septembre et novembre 2013.

Champ : ensemble des établissements ayant recruté entre septembre et novembre 2013 ; France.

Source : Dares, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés en 2013.

(1) Les ACI sont des structures relevant de l'insertion par l'activité économique (IAE), qui embauchent des personnes en contrat aidé jusqu'en juillet 2014 [3]. Elles n'ont pas été étudiées ici. Une enquête similaire avait été réalisée en 2012 auprès des structures de l'IAE [4].

## Encadré 2 – Le maintien dans l’emploi à l’issue de l’aide de l’État

Le passage en contrat aidé peut permettre à une personne bénéficiaire de monter en compétences, et ensuite d’être maintenue sur un emploi non aidé, à l’issue de l’aide financière de l’État.

Six mois environ après le début du contrat, 57 % des employeurs déclarent envisager de conserver les personnes dans leurs effectifs, et 16 % n’ont pas encore pris de décision [5]. Dans le secteur marchand, 85 % des établissements déclarent leur intention de garder les personnes. Ce très fort niveau peut s’expliquer par le fait que dans le secteur marchand, 71 % des contrats ont été signés sous forme de CDI et ont donc vocation à perdurer même après la fin du versement de l’aide de l’État.

Dans le secteur non marchand, 44 % des employeurs déclarent qu’ils pensent maintenir le bénéficiaire dans les effectifs, et 21 % n’ont pas encore pris de décision. Lorsque l’employeur sait déjà qu’il ne gardera pas les bénéficiaires à l’issue de l’aide, les principales raisons avancées sont le fait que la situation financière de l’établissement ne le permet pas, ou bien que c’est à la tutelle administrative de décider (par exemple, le rectorat pour les contrats aidés dans les écoles). L’intention de garder les bénéficiaires est plus forte dans les associations (50 %) ou les collectivités territoriales (45 %). Elle est en revanche beaucoup plus faible dans les établissements d’enseignement (26 %), en raison du manque d’autonomie financière de ces établissements.

À autres caractéristiques égales, les personnes qui ont signé un CDI ont logiquement 6,3 fois plus de chances d’avoir un employeur qui souhaite les garder à l’issue de l’aide, par rapport à une personne embauchée en CDD. La nature du contrat d’aide à l’emploi signé joue également : par rapport à une personne employée en CUI-CAE, les personnes en emploi d’avenir marchand ont 3,9 fois plus de chances que l’employeur prolonge leur emploi, et celles en CUI-CIE et en emploi d’avenir non marchand environ 2 fois plus de chances. À autres caractéristiques égales, les personnes embauchées dans des établissements qui n’ont pas régulièrement recours aux contrats aidés ont 1,5 fois plus de chances de rester en emploi après la fin de l’aide par rapport aux établissements ayant régulièrement recours aux subventions. Une partie de l’explication peut être due au fait que les établissements qui ont recours régulièrement aux contrats aidés ne sont pas en capacité financière de maintenir l’emploi après la fin de l’aide de l’État. C’est le cas particulièrement pour les établissements d’enseignement. Si le fait d’être un homme semble avoir un léger effet positif sur les chances de rester en emploi, l’âge ne joue pas.

## Encadré 3 – Construction de la typologie des formes d’accompagnement

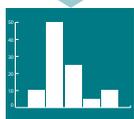
Une typologie des formes d’accompagnement pendant le contrat aidé a été construite à partir des données disponibles dans l’enquête. Elle est issue d’une analyse des correspondances multiples (ACM), puis d’une classification ascendante hiérarchique (CAH). Cette méthode permet de construire des classes qui regroupent des contrats aidés ayant des caractéristiques proches. La classification est dite ascendante car chaque « individu » de la classification (ici, chaque contrat) appartient au départ à un seul et unique groupe. Elle est dite hiérarchique car elle regroupe les individus de façon itérative à partir des sous-groupes précédemment établis. La méthode utilisée pour construire les groupes est la méthode de Ward. La classification a par la suite été consolidée, de manière à réaffecter chaque individu à la classe pour laquelle sa distance au centre de gravité est la plus petite.

La classification a été faite sur trois populations : les CUI-CAE, les CUI-CIE et les emplois d’avenir, pour tenir compte de leurs engagements théoriques très différenciés en termes de formation.

Les variables qui ont servi à déterminer les classes sont celles des caractéristiques de l’accompagnement : accès à la formation et type de formation suivie, existence d’un tuteur extérieur à l’établissement et contact avec l’établissement, existence d’un tuteur dans l’établissement, fréquence et nature de cet accompagnement en interne, compensations pour le tuteur.

D’autres variables, que l’on a choisi de ne pas utiliser pour construire les classes ont été mobilisées pour décrire les classes. Il s’agit des caractéristiques des bénéficiaires (comme l’âge, le sexe, la durée d’inscription à Pôle emploi avant d’entrer en contrat aidé ou le niveau de formation), du type de contrat (en CDD ou en CDI), de la taille de l’établissement ou de la durée de travail hebdomadaire.

### Données des graphiques et tableaux accessibles au format excel



DARES ANALYSES est édité par le ministère du travail.

Direction de l’animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), 39-43, quai André Citroën, 75902 Paris cedex 15.

<http://dares.travail-emploi.gouv.fr>

(Rubrique Études, Recherches, Statistiques de la Dares)

Directrice de la publication : **Selma Mahfouz**

Rédactrice en chef : **Anne Delahaye**

Secrétariat de rédaction : **Marie Avenel, Hadrien Baer**

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

Conception graphique et impression : ministère du travail.

Réponse à la demande : [dares.communication@travail.gouv.fr](mailto:dares.communication@travail.gouv.fr)

Abonnement aux avis de parution de la Dares

(<http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/avis-de-parution/article/abonnement>)

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