

# INSERTION PROFESSIONNELLE

des bénéficiaires  
d'un **CONTRAT UNIQUE D'INSERTION -  
CONTRAT D'ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI**  
*(CUI-CAE)*

**I  
R  
O  
I  
S  
E**

*A l'issue du CUI-CAE, un tiers des bénéficiaires renouvelle son contrat.*

*46% des bénéficiaires sortis du dispositif sont en emploi, 6 mois après la fin de leur CUI-CAE.*

*Les chances de s'insérer professionnellement sont majorées dès lors que les bénéficiaires ont pu suivre une ou plusieurs formations au cours de leur CUI-CAE.*

*Les effets des mesures d'accompagnement semblent plus limités.*

*Plus globalement, quelle que soit leur situation, les bénéficiaires du CUI-CAE considèrent que ce dispositif a des effets positifs sur leur parcours professionnel.*

La DIRECCTE Bretagne a souhaité conduire une étude auprès d'un panel de personnes ayant terminé un CUI-CAE entre le 01/07/2010 et le 30/06/2011 afin de connaître :

- leur devenir professionnel au cours des 6 mois qui suivent la fin de leur contrat,
- les actions de suivi et d'accompagnement mises en œuvre dans le cadre de leur contrat et leurs impacts en termes d'accès à l'emploi,
- leur opinion sur ce contrat de travail et ses apports en termes d'insertion professionnelle.

Le GREF Bretagne a été sollicité pour mener cette étude auprès de 500 personnes qui ont terminé un contrat d'accompagnement dans l'emploi entre le 01/07/2010 et le 30/06/2011. Elles sont représentatives de l'ensemble des bénéficiaires sortis de CUI-CAE sur cette même période.

Les personnes ont été interrogées par téléphone, à l'aide de l'applicatif IROISE, outil de gestion d'enquête développé par le GREF Bretagne. Il permet notamment de retracer finement les parcours professionnels à l'issue d'un événement donné.

A titre indicatif, près de 9 500 personnes ont terminé un CUI-CAE entre le 01/07/2010 et le 30/06/2011 en région Bretagne (fin de convention ou rupture de convention).

#### Qu'est ce que le CUI-CAE ?

Le **Contrat unique d'insertion (CUI)** est un dispositif qui a pour objet de favoriser le retour à l'emploi des personnes en difficulté particulière d'accès au marché du travail, par le biais d'une aide financière versée à l'employeur.

Le **Contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE)** est le volet du secteur non marchand. Le montant de l'aide financière et les publics bénéficiaires sont fixés au niveau régional par arrêté préfectoral. Le nombre de contrats uniques d'insertion est déterminé au niveau régional et réparti par département.

Il existe un contrat de travail similaire pour le secteur marchand : le CUI-CIE (Contrat unique d'insertion - Contrat initiative emploi).

## UNE POPULATION ÉLOIGNÉE DE L'EMPLOI, FAIBLEMENT DIPLÔMÉE

Le profil des personnes susceptibles de bénéficier d'un Contrat unique d'insertion varie dans le temps en fonction des publics qui sont définis comme prioritaires dans le cadre des arrêtés préfectoraux.

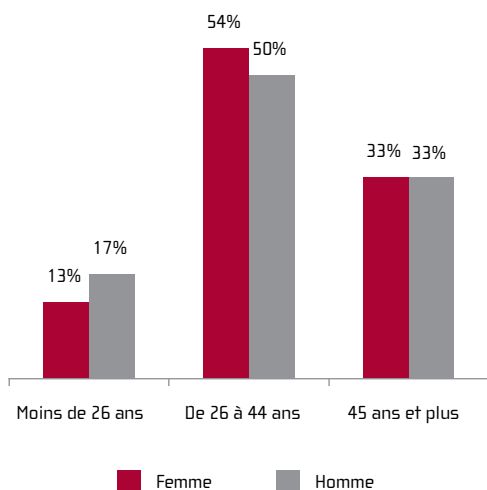
Les femmes représentent plus de la moitié des personnes ayant achevé un CUI-CAE entre le 01/07/2010 et le 30/06/2011. 15% du public ont moins de 26 ans. 33% ont 45 ans et plus.

Par ailleurs, près de 60% des bénéficiaires d'un CUI-CAE ont un niveau d'études inférieur au Bac dont un quart sans qualification (niveau inférieur au CAP-BEP). Les niveaux supérieurs au Bac représentent 19% des effectifs. Les femmes sont globalement plus diplômées que les hommes.

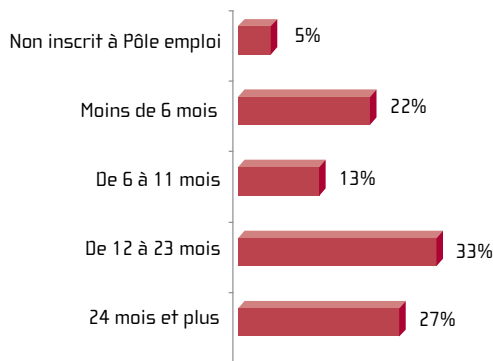
Lors de la signature de la convention CUI-CAE, 60% des personnes interrogées étaient inscrites comme demandeurs d'emploi depuis plus d'un an, 27% l'étaient depuis au moins deux ans. Enfin, plus du tiers était allocataire du RSA.

Les associations sont les principaux employeurs. Elles concentrent 48% des effectifs en CUI-CAE. Viennent ensuite les collectivités locales qui ont embauché 23% des bénéficiaires. Les établissements d'enseignement et les établissements sanitaires regroupent respectivement 13% et 10% des effectifs. Trois quart des contrats sont à temps partiel.

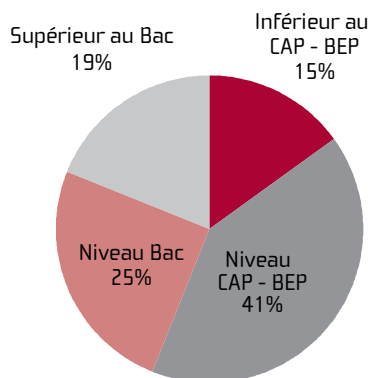
### SEXE ET ÂGE DES BÉNÉFICIAIRES



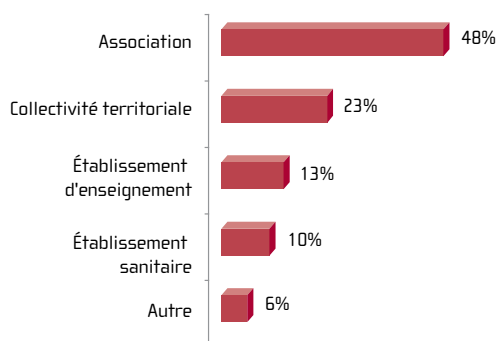
### DURÉE D'INSCRIPTION À PÔLE EMPLOI À L'ENTRÉE EN CUI-CAE



### NIVEAU DE FORMATION DES BÉNÉFICIAIRES



### PRINCIPAUX EMPLOYEURS



## UN TIERS DES BÉNÉFICIAIRES RENOUVELLE SON CUI-CAE

A l'issue du CUI-CAE, un tiers des bénéficiaires a reconduit son contrat. Ces renouvellements sont moins fréquents dans les établissements d'enseignement que dans les autres secteurs employeurs.

Ces salariés étant toujours en CUI-CAE sur la période observée, leurs situations professionnelles ne sont pas commentées dans la suite du document. Par conséquent, l'analyse des parcours professionnels et des situations d'emploi portent uniquement sur les bénéficiaires sortis du dispositif au cours des 6 mois étudiés.

## 46% SONT EN EMPLOI 6 MOIS APRÈS LEUR SORTIE DU DISPOSITIF CUI-CAE

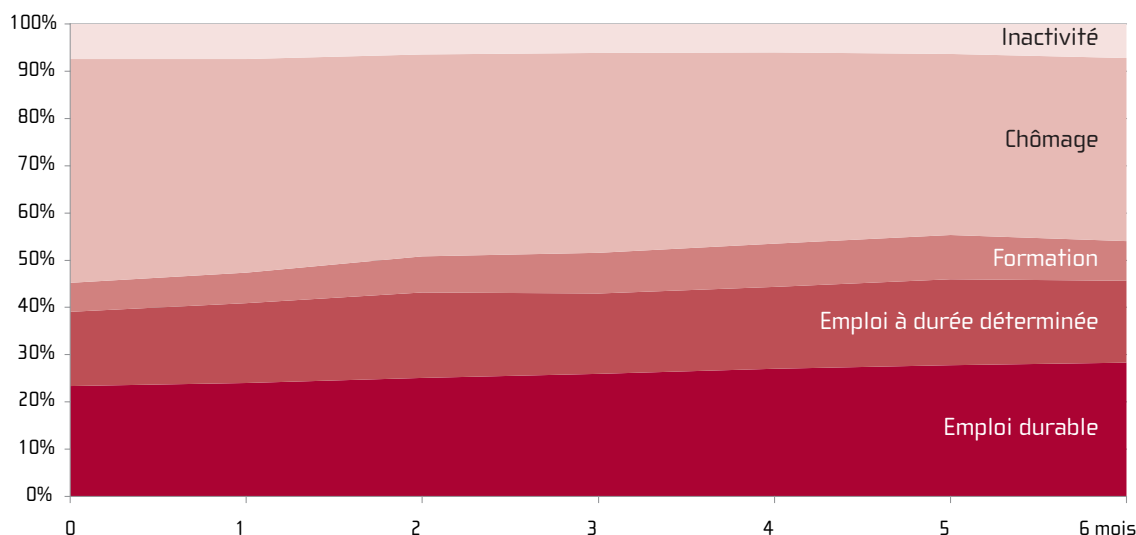
La sortie du dispositif CUI-CAE a lieu dans un contexte économique difficile qui se caractérise par une croissance économique ralentie et un marché du travail dégradé qui rendent plus complexe un retour à l'emploi.

39% des personnes sorties du dispositif accèdent à un emploi dans les jours qui suivent la fin de leur CUI-CAE. Cette situation progresse légèrement au fil du temps. Parallèlement, la part des personnes au chômage diminue sensiblement. 6 mois après la fin du contrat, 46% occupent un emploi, 39% sont au chômage, 8% sont en formation et 7% sont inactifs.

Parmi les personnes en emploi au bout de 6 mois, 61% ont accédé à un emploi durable (CDI, CDD de plus de 6 mois, installation à son compte, aide familial). Près de la moitié d'entre elles est employée en CDI. Très peu sont non salariées (5%).

Au cours des 6 mois suivant la fin du CUI-CAE, 58% ont eu au moins un emploi, même si certaines ne sont plus en emploi en fin de période. 36% ont passé les 6 mois en emploi. A l'inverse, 34% ont été confrontées à une situation de chômage ou d'inactivité sur l'ensemble de la période observée.

Evolution de la situation professionnelle au cours des 6 mois suivant la fin de CUI-CAE



Les conditions d'insertion à la sortie du dispositif CUI-CAE varient en fonction du profil des publics.

- Les femmes sont plus souvent en emploi que les hommes : 50% d'entre elles sont en emploi 6 mois après la fin de leur CUI-CAE contre 41% des hommes.
- Les bénéficiaires les plus âgés sont moins nombreux que leurs cadets à être inactif ou en formation, 6 mois après la fin de formation. De ce fait, ils se retrouvent plus souvent en situation d'emploi mais aussi de chômage.
- L'accès à l'emploi croît avec le niveau de formation : 35% des bénéficiaires qui ont un niveau de formation inférieur au CAP-BEP sont en emploi 6 mois après la fin de formation, contre 58% des personnes qui ont un niveau de formation supérieur au Bac.
- Les personnes inscrites comme demandeurs d'emploi de longue durée ou allocataires du RSA lors de leur entrée en CUI-CAE connaissent plus de difficultés à retrouver un emploi en sortie de dispositif.

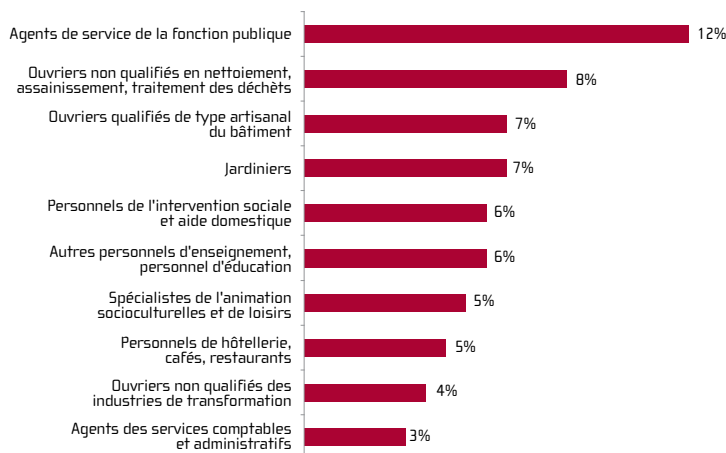
### Situation à 6 mois des bénéficiaires selon leur profil

	Emploi (en %)	Formation (en %)	Chômage (en %)	Inactivité (en %)	Effectif
<b>Sexe</b>					
Homme	41%	10%	43%	6%	157
Femme	50%	7%	35%	8%	178
<b>Age à l'entrée en CUI-CAE</b>					
Moins de 26 ans	43%	13%	30%	13%	60
De 26 à 44 ans	46%	10%	38%	6%	182
45 ans et plus	47%	2%	45%	5%	93
<b>Niveau de formation avant l'entrée dans le dispositif</b>					
Inférieur au CAP	35%	2%	56%	8%	52
Niveau CAP-BEP	44%	8%	40%	8%	132
Niveau Bac	46%	15%	31%	8%	85
Supérieur au Bac	58%	6%	33%	3%	66
<b>Durée d'inscription à Pôle emploi avant l'entrée dans le dispositif</b>					
Non inscrit	47%	5%	42%	5%	19
Moins de 6 mois	39%	9%	39%	12%	76
De 6 à 11 mois	61%	7%	26%	7%	46
De 12 à 23 mois	47%	9%	38%	6%	111
24 mois ou plus	41%	8%	46%	5%	83
<b>Autres caractéristiques</b>					
Personnes handicapées	51%	11%	24%	14%	37
Bénéficiaires RMI-RSA	35%	6%	53%	6%	126

Les sortants de CUI-CAE qui ont été employés dans un établissement d'enseignement sont davantage en emploi 6 mois après la fin de leur contrat. A l'inverse, ceux issus du milieu associatif ou d'un établissement sanitaire éprouvent plus de difficultés à retrouver un emploi. Par ailleurs, les personnes qui ont été salariées en CUI-CAE dans une collectivité locale reprennent plus fréquemment une formation en sortie de dispositif que celles issues d'un autre secteur d'activité. Ces différences en termes d'insertion sont liées pour partie aux caractéristiques des publics recrutés (sexe, âge, niveau de formation...).

## A L'ISSUE DU CUI-CAE, ILS SONT PRINCIPALEMENT EMPLOYÉS DANS LE SECTEUR NON MARCHAND

### Principaux métiers exercés



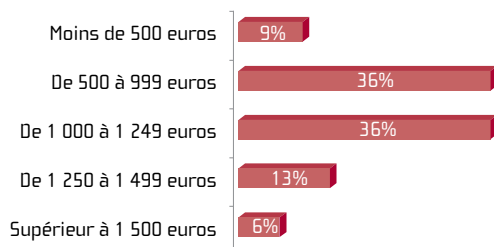
Moins d'un tiers des personnes qui accède à l'emploi à l'issue d'un CUI-CAE est recruté dans le secteur marchand. 6 mois après la fin de leur contrat, celles-ci travaillent principalement dans des établissements d'enseignement, dans le secteur sanitaire et social ou dans l'administration publique. De fait, nombre d'individus ont trouvé un emploi dans le même secteur que pendant leur CUI-CAE. Certains sont restés chez le même employeur.

Les emplois occupés correspondent très majoritairement à des postes d'employés ou d'ouvriers.

Près de la moitié des personnes est employée à temps partiel. 10% travaillent moins de 20 heures par semaine. Ce temps de travail est subi dans la plupart des cas. Ces conditions d'emploi fluctuent en fonction du type d'établissement employeur et du profil de la personne recrutée.

La durée de travail hebdomadaire influe directement sur les niveaux de rémunération. Ainsi, 45% des personnes enquêtées ont un salaire net inférieur à 1 000 euros par mois. Moins de 10% gagnent plus de 1 500 euros nets mensuels.

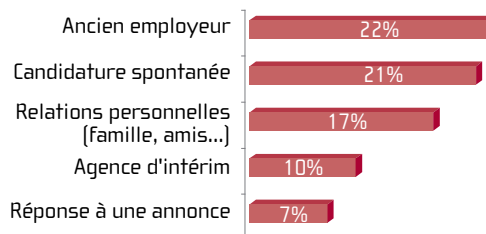
### Salaire net mensuel



Ces personnes ont principalement décroché leur emploi en s'appuyant sur leur réseau. 22% ont été recrutées par un ancien employeur. Pour certaines, il s'agit de la structure qui les a accueillies durant leur CUI-CAE. 17% ont trouvé leur emploi en mobilisant leur cercle familial et amical.

Par ailleurs, une personne sur cinq a obtenu un emploi suite à l'envoi de candidatures spontanées. En revanche, si les services de structures institutionnelles (Pôle emploi, Missions locales...) ont joué indirectement un rôle dans leur recherche d'emploi en les mettant en relation avec un employeur ou en leur communiquant des annonces, peu de personnes interrogées indiquent avoir trouvé leur emploi en faisant appels à ces services.

### Les 5 principaux canaux de recrutement

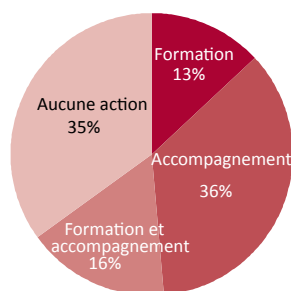


## DEUX TIERS DES BÉNÉFICIAIRES ONT SUIVI AU MOINS UNE PRESTATION D'ACCOMPAGNEMENT ET/OU DE FORMATION

65% des personnes interrogées ont déclaré avoir suivi au moins une action d'accompagnement ou de formation pendant leur contrat. Les actions d'accompagnement ont concerné 52% des salariés en CUI-CAE et les actions de formations 29%.

Une personne sur six a bénéficié à la fois d'actions d'accompagnement et de formation au cours du contrat.

Nature des prestations suivies



### Des écarts entre les prestations prévues et réalisées

Il existe des écarts importants entre les actions déclarées par les bénéficiaires d'un CUI-CAE lors de leur interview téléphonique et celles figurant dans les conventions. Ainsi, 55% des personnes qui avaient au moins une action d'accompagnement prévue initialement dans leur convention déclarent en avoir suivie une. De la même façon, 31% des personnes qui avaient au moins une formation programmée dans leur convention indiquent y avoir eu accès au cours de leur contrat aidé.

Par ailleurs, d'autres personnes ont suivi des actions d'accompagnement ou de formation alors que celles-ci n'avaient pas été déclarées lors de la rédaction de la convention. Plusieurs hypothèses peuvent être émises pour expliquer ces distorsions. Elles peuvent être liées au fait que des actions se sont enchaînées au fil du contrat ou ne se sont pas déroulées sur des temps spécifiques (par exemple une action d'évaluation des compétences suivie d'une formation ou d'une action d'accompagnement ou formation qui a lieu directement sur le poste de travail).

### Prestations proposées dans le cadre d'un CUI-CAE

Au cours d'un CUI-CAE, les salariés employés peuvent bénéficier d'un ensemble de mesures favorisant leur insertion professionnelle en sortie de dispositif :

- action d'accompagnement dont remobilisation vers l'emploi, aide à la prise de poste, évaluation des capacités et des compétences, élaboration de projets professionnels, aide à la recherche d'emploi ;
- formation dont adaptation au poste de travail, remise à niveau, pré-qualification, acquisition de compétences nouvelles, formation qualifiante, préparation à un concours ;
- suivi par un référent interne à l'établissement employeur et/ou externe.

Enfin, elles peuvent être la conséquence en cours de contrat d'une adaptation de mesures d'accompagnement et/ou de formation aux besoins identifiés, ce qui doit être perçu positivement.

Ces prestations sont principalement mises en place à l'initiative de l'employeur. La durée cumulée de ces actions, d'après les déclarations des bénéficiaires, est, dans près d'un cas sur deux, supérieure à une semaine. Dans 25% des cas, elle est supérieure à un mois. Ces temps ne sont pas neutres au regard de la durée des contrats, qui sont de 6 mois dans la majorité des cas.

Les actions de formation déclarées ont plus souvent lieu en dehors de l'établissement employeur.

L'accès à la formation varie en fonction du type d'établissement employeur. Ainsi, les personnes employées dans une collectivité locale ou, dans une moindre mesure, dans une association ont plus souvent suivi une action de formation que celles employées dans d'autres secteurs.

## Un accès qui diffère selon le profil des publics

L'accès à la formation diffère également en fonction du public.

- Les femmes bénéficient plus souvent que les hommes de ce type de mesure. Ainsi, 32% des femmes ont eu au moins une action de formation contre 26% des hommes.
- Les jeunes de moins de 26 ans accèdent plus fréquemment à une action de formation que leurs aînés.

- Ce sont les personnes de niveau post bac qui bénéficient en premier lieu d'une action de formation. Ce type de mesure concerne 41% d'entre elles. Au niveau Bac et infra, seule une personne sur quatre déclare avoir suivi au moins une action de formation.

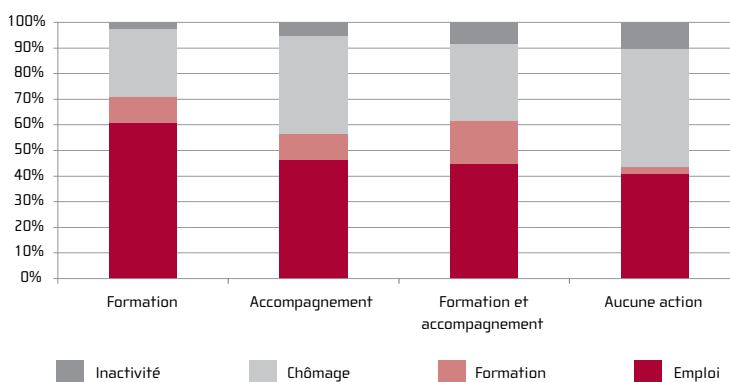
Contrairement aux actions de formation, les prestations d'accompagnement profitent surtout aux publics les plus âgés, aux personnes les moins diplômées et aux allocataires du RSA. Elles sont principalement mises en œuvre dans les collectivités locales et le secteur associatif.

## LES PRESTATIONS D'ACCOMPAGNEMENT ET DE FORMATION INFLUENT POSITIVEMENT SUR L'INSERTION EN SORTIE DE DISPOSITIF

Les prestations d'accompagnement et plus encore les actions de formation mises en œuvre dans le cadre du CUI-CAE semblent avoir un effet positif sur la situation professionnelle des bénéficiaires en sortie de dispositif. Ainsi, 61% des personnes qui ont suivi au moins une formation au cours de leur contrat et qui sont sorties du dispositif, sont en emploi 6 mois après. Ce taux d'accès à l'emploi est de 46% pour les personnes ayant bénéficié d'une action d'accompagnement. Dans le même temps, seules 41% des personnes n'ayant eu aucune prestation au cours de leur CUI-CAE ont un emploi 6 mois après.

Par ailleurs, les personnes qui ont bénéficié de ces prestations sont également plus enclines à reprendre une formation à l'issue de leur contrat CUI-CAE.

### Impact des prestations sur l'accès à l'emploi



Si les prestations d'accompagnement ont peu d'influence sur le type d'emploi occupé, le fait de suivre une formation au cours du CUI-CAE augmente la probabilité d'accéder à un emploi durable. Ainsi, 34% des personnes qui ont bénéficié d'une formation occupent un emploi durable 6 mois après la fin de leur contrat contre 26% des personnes qui n'ont pas suivi de formation.

Cet effet positif se vérifie quel que soit le profil du bénéficiaire.

L'accès à ces mesures et le type de prestations suivies semblent également avoir un impact sur le taux de renouvellement des conventions. En effet, les personnes concernées par des actions d'accompagnement et/ ou de formation prolongent plus souvent leur CUI-CAE que les autres.

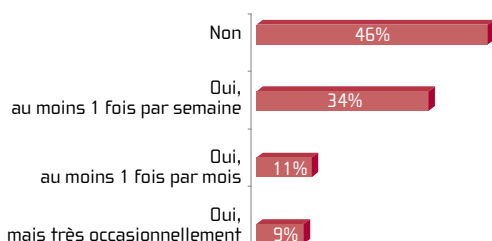


## LE SUIVI PAR UNE PERSONNE RÉFÉRENTE S'ACCOMPAGNE SOUVENT D'UNE PRESTATION D'ACCOMPAGNEMENT ET/OU DE FORMATION

Trois quart des personnes suivies par une personne référente au cours du CUI-CAE ont bénéficié d'actions d'accompagnement ou de formation contre 45% de celles qui ne l'ont pas été.

Un peu plus de la moitié des personnes interrogées déclare avoir été suivie, au cours de son CUI-CAE, par une personne référente ou un tuteur travaillant dans la même structure qu'elles. Toutefois, la périodicité de ce suivi est très variable. Ainsi, 34% d'entre elles déclarent avoir vu leur référent au moins une fois par semaine. Ce suivi interne à l'entreprise varie en fonction de l'employeur. Il diffère également en fonction du profil des bénéficiaires.

### Suivi en interne et périodicité



Les personnes ayant bénéficié d'un suivi interne ont davantage bénéficié d'actions d'accompagnement et de formation. Toutefois, globalement, ce suivi, en lui-même, ne semble pas influencer directement sur les situations professionnelles rencontrées à l'issue du CUI-CAE. En effet, qu'il y ait eu ou non un suivi avec une personne référente en interne, les taux d'accès à une situation positive (emploi ou formation), 6 mois après la fin du CUI-CAE, sont proches.

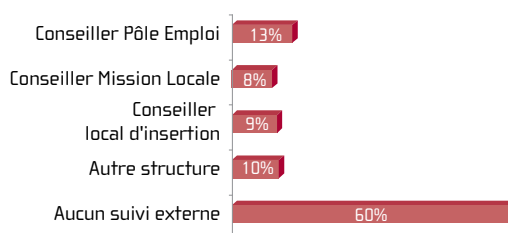
40% des individus interrogés déclarent avoir été suivis par au moins une personne référente en dehors de leur établissement d'accueil (conseiller Pôle emploi, conseiller Mission locale, conseiller local d'insertion...).

Ce chiffre est sans doute sous estimé. En effet, ce contact est probablement perçu pour une partie du public interviewé comme n'étant pas spécifique au CUI-CAE. De ce fait, on peut penser qu'il n'a pas été systématiquement déclaré lorsque les personnes ont été interrogées.

Les structures référentes et les taux de suivi varient en fonction du profil des bénéficiaires :

- 44% des allocataires RSA font l'objet d'un suivi. Celui-ci est assuré principalement par un conseiller local d'insertion.
- 43% des moins de 26 ans sont en contact avec un conseiller emploi-formation. Dans la plupart des cas, il s'agit d'un conseiller Mission locale.
- 14% des bénéficiaires de 26 ans et plus ne relevant pas du RSA déclarent avoir été suivi, principalement par un conseiller Pôle emploi.

### Suivi externe



Ce type de suivi se focalise plus spécifiquement sur des personnes de niveau Bac et moins, les jeunes et les allocataires du RSA. Ces personnes ont plus fréquemment suivi des prestations d'accompagnement mais ont moins souvent bénéficié d'une formation. Elles connaissent globalement plus de difficultés à être en emploi ou en formation, 6 mois après la fin du contrat. Ce résultat tient sans doute davantage à des facteurs propres au public bénéficiant de cette mesure (autres que les caractéristiques observées comme le sexe, l'âge, le niveau de formation...) plutôt qu'à l'accompagnement lui-même.

L'ensemble des prestations semblent s'imbriquer et correspondre à des étapes successives dans la mise en œuvre d'un processus de réinsertion professionnelle : de l'accès à l'emploi via un contrat d'aide au retour à l'emploi en passant par des mesures permettant de construire un projet professionnel, de suivre une formation ou d'avoir une meilleure approche des méthodes de recherche d'emploi. Dans cette logique, un renouvellement de CUI-CAE peut faciliter l'accès à la qualification si des mesures de suivi ont été mises en œuvre. A terme, cela peut augmenter les chances d'insertion professionnelle.

L'analyse de la durée des contrats indique que la propension à suivre une formation augmente avec l'allongement du contrat. De même, ceux qui ont effectué un CUI-CAE d'un an connaissent une meilleure insertion professionnelle en sortie. Ainsi 56% sont en emploi, 6 mois après la fin de leur contrat contre 46% en moyenne.

La majorité des personnes qui se sont exprimées considèrent que les durées de prestations dont ils ont bénéficié ont été adaptées.

## **10% DES PERSONNES DÉCLARENT AVOIR OBTENU UN DIPLÔME PENDANT LEUR CAE OU DANS LES 6 MOIS QUI ONT SUIVI**

A l'issue de leur CUI-CAE, 21% des personnes déclarent avoir obtenu une attestation de compétences et/ou de formation (hors renouvellement de convention). La délivrance de ce type d'attestation est variable selon le type d'employeur. Ainsi, les collectivités territoriales fournissent un peu plus fréquemment une attestation.

De même, les personnes qui ont bénéficié d'actions d'accompagnement ou de formation reçoivent davantage ce type de document. Ainsi, 41% des personnes qui ont suivi une formation ont une attestation, 19% de celles qui ont suivi une action d'accompagnement et seulement 8% de celles qui n'ont bénéficié d'aucune de ces prestations.

6 mois après la sortie du CUI-CAE, 9% des personnes déclarent avoir obtenu un diplôme. Par ailleurs, 4% sont actuellement dans une démarche de validation. Les personnes qui ont effectué leur contrat dans une association ou une collectivité locale se sont plus souvent engagées dans ce processus.

Par ailleurs, ces parcours concernent principalement des personnes qui ont un niveau de formation équivalent au CAP-BEP ou qui sont issues de l'enseignement supérieur. Peu de personnes dont le niveau est inférieur au CAP-BEP sont impliquées dans une telle démarche.



# **IROISE**

C H È Q U E F O R C E

**DIRECTEUR DE PUBLICATION**

Hervé GREUGNY

**RESPONSABLE DE PUBLICATION**

Christine NOUCHET

**RÉDACTEUR**

Christophe LEROY

**CHARGÉE DE PUBLICATION**

Nathalie MOULIN

## **GRÉF Bretagne**

**Mission Observatoire emploi-formation**

Technopole Atalante Champeaux

91, rue de Saint-Brieuc

CS 64347

35043 RENNES CEDEX

Tél. 02 99 54 79 00

Fax 02 99 54 00 00

Email : [observatoire@gref-bretagne.com](mailto:observatoire@gref-bretagne.com)

[www.gref-bretagne.com](http://www.gref-bretagne.com)