

# INSERTION PROFESSIONNELLE

des bénéficiaires d'un  
**CONTRAT UNIQUE D'INSERTION -  
CONTRAT INITIATIVE EMPLOI**  
*(CUI-CIE)*

**I  
R  
O  
I  
S  
E**

**8 bénéficiaires d'un CUI-CIE sur 10 sont en emploi dès la sortie du dispositif.**

**Cette insertion passe principalement par un maintien dans l'entreprise qui les a accueillis dans le cadre de leur CUI-CIE. La plupart sont employés en CDI.**

**Un quart des personnes interrogées déclare avoir bénéficié d'une formation au cours de leur CUI-CIE.**

**La majorité des bénéficiaires porte un regard positif sur les effets du CUI-CIE vis-à-vis de leur parcours professionnel.**

Dans un contexte marqué par une forte augmentation du chômage, les contrats aidés dont le CUI-CIE \*, constituent un outil d'aide au retour à l'emploi.

Afin de mesurer les effets des Contrats initiative emploi (CUI-CIE) sur l'insertion professionnelle, la DIRECCTE Bretagne a souhaité conduire une étude auprès d'un panel de personnes sorties de ce dispositif au cours de l'année 2011.

Le GREF Bretagne a été sollicité pour mener une enquête auprès de 500 personnes, représentatives des 2 900 bénéficiaires sortis de CUI-CIE au cours de cette période. Le questionnaire a permis de connaître :

- leur devenir professionnel au cours des 12 mois qui ont suivi la fin de leur contrat, afin d'avoir des éléments sur l'insertion durable,
- 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.

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

Ces travaux s'inscrivent dans la continuité de l'étude réalisée en 2012 sur le devenir des bénéficiaires d'un CUI-CAE.

#### **\* Qu'est ce que le CUI-CIE ?**

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

Le **Contrat initiative emploi (CUI-CIE)** est le volet du secteur 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 national et réparti par département au niveau régional.

Il existe un contrat de travail similaire pour le secteur non marchand : le **CUI-CAE (Contrat unique d'insertion - Contrat d'accompagnement dans l'emploi)**.

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

Le profil des personnes susceptibles de bénéficier d'un Contrat unique d'insertion évolue dans le temps en fonction des priorités définies en Service public de l'emploi régional (SPER). Ces choix font l'objet d'arrêtés préfectoraux.

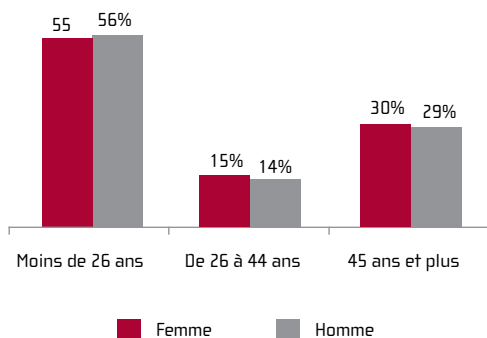
Trois quart des personnes enquêtées, qui ont signé une convention CUI-CIE, ont été embauchées dans le cadre d'un CDI. Elles sont essentiellement employées à temps plein. Elles ont principalement été recrutées par de petites entreprises (moins de 10 salariés). Elles travaillent dans de multiples secteurs d'activité économiques. Trois secteurs concentrent toutefois plus du tiers des effectifs : le commerce de détail, l'hôtellerie-restauration et l'industrie agroalimentaire.

Les femmes représentent 46% des personnes ayant achevé un CUI-CIE au cours de l'année 2011. La majorité des bénéficiaires a moins de 26 ans. 15% ont entre 26 et 45 ans et 30% ont plus de 45 ans.

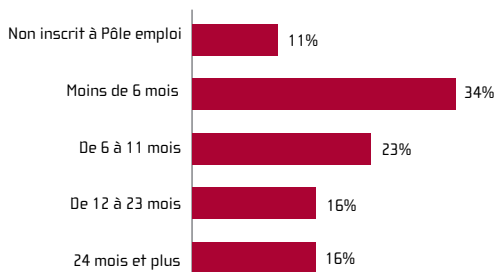
Les bénéficiaires sont peu diplômés. La moitié a un niveau d'études équivalent ou inférieur au CAP-BEP, un quart a un niveau Bac et un quart un niveau supérieur au Bac.

Lors de la signature de la convention CUI-CIE, un tiers des personnes interrogées était inscrit comme demandeur d'emploi depuis plus d'un an.

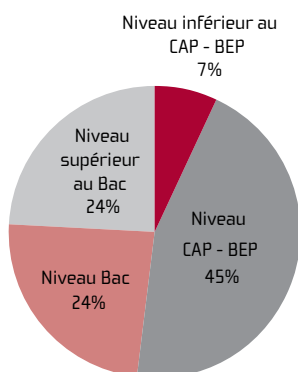
Sexe et âge des bénéficiaires



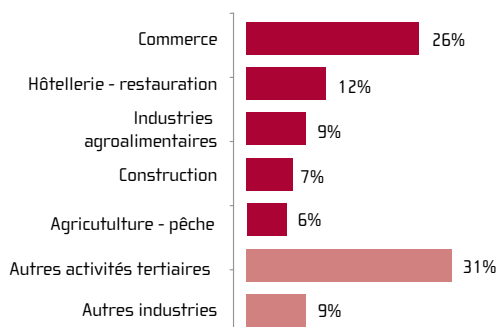
Durée d'inscription à Pôle emploi avant l'entrée en CUI-CIE



Niveau de formation des bénéficiaires



Principaux employeurs



La nature des contrats de travail signés et les temps de travail associés varient selon les secteurs d'activité et le profil des publics recrutés. Les femmes sont plus souvent que les hommes embauchées en CDD et 5 fois plus nombreuses à travailler à temps partiel. Les bénéficiaires de moins de 26 ans et de plus de 45 ans sont davantage recrutés en CDD. Les demandeurs d'emploi de longue durée, les allocataires des minima sociaux ou les travailleurs handicapés sont moins fréquemment employés en CDI et à temps plein.

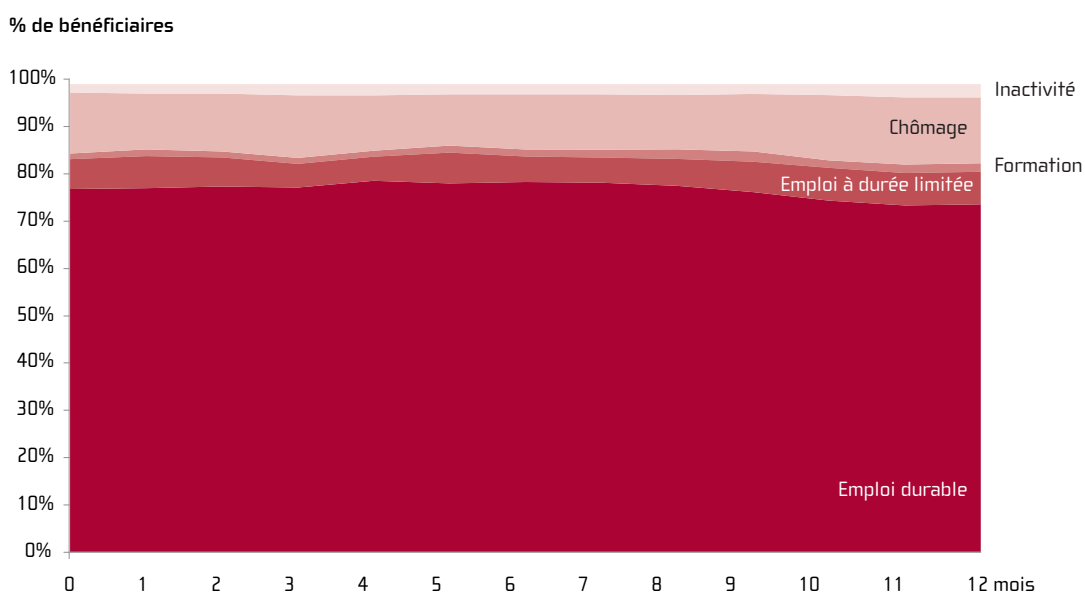
## UN AN APRÈS LA SORTIE DU DISPOSITIF, 81% DES BÉNÉFICIAIRES SONT EN EMPLOI

La sortie du dispositif CUI-CIE pour les bénéficiaires enquêtés a lieu dans un contexte économique difficile. Sur la période 2011-2012, l'activité économique stagne et le nombre de demandeurs d'emploi progresse. Pour autant, 84% des bénéficiaires sont en emploi dès leur sortie du dispositif. La plupart occupent un emploi durable. Cet accès immédiat à l'emploi passe fréquemment par une continuité d'emploi dans l'entreprise du contrat aidé. Ainsi, en sortie de dispositif, trois bénéficiaires sur quatre en emploi travaillent dans l'entreprise qui les a accueillis dans le cadre de leur contrat aidé, soit 70% de l'ensemble des bénéficiaires enquêtés.

La durée du CUI-CIE impacte les conditions d'insertion en sortie. Plus elle est importante, plus la part des bénéficiaires en emploi en sortie de dispositif est élevée. Ainsi, 67% des bénéficiaires qui ont été en CUI-CIE moins de 6 mois ont un emploi à la sortie, contre 86% de ceux qui ont bénéficié d'un CUI-CIE sur une période de 6 à 12 mois et 90% de ceux qui ont eu un contrat d'un an et plus.

6 mois après la fin du dispositif, 85% des bénéficiaires sont en emploi. Par la suite, ce chiffre diminue légèrement. Au bout d'un an, 81% sont en emploi. La part du chômage reste stable. Sur l'ensemble de la période, elle oscille autour de 13%.

Evolution de la situation professionnelle au cours des 12 mois suivant la fin de CUI-CIE



## L'INSERTION EST LIÉE À UN FORT TAUX DE MAINTIEN DANS L'ENTREPRISE D'ACCUEIL

L'accès à l'emploi dès la sortie du dispositif est consécutif à un fort taux de maintien dans l'entreprise d'accueil. Cette probabilité est supérieure lorsque le contrat signé dans le cadre de la convention CUI-CIE est un CDI plutôt qu'un CDD. Ainsi, 75% des bénéficiaires en CDI restent chez le même employeur contre 59% de ceux qui ont été embauchés en CDD. Par conséquent, la nature du contrat de travail signé à l'entrée dans le dispositif influe fortement sur les taux d'accès à l'emploi en sortie de dispositif. En effet, du fait d'un fort taux de maintien dans l'entreprise d'accueil, 86% des personnes qui ont signé un CDI dans le cadre de leur convention CUI-CIE sont en emploi à la sortie du dispositif. L'insertion des personnes employées en CDD est un peu plus délicate. 78% sont en emploi à la sortie du dispositif.

La durée de travail semble également être un facteur important. Ainsi, à contrat de travail équivalent, les personnes recrutées en CUI-CIE à temps plein travaillent plus fréquemment dans leur entreprise d'accueil que celles employées à temps partiel. Par conséquent, les personnes qui ont effectué un CUI-CIE à temps plein se retrouvent plus souvent en emploi dès la sortie du dispositif que celles qui étaient employées à temps partiel.

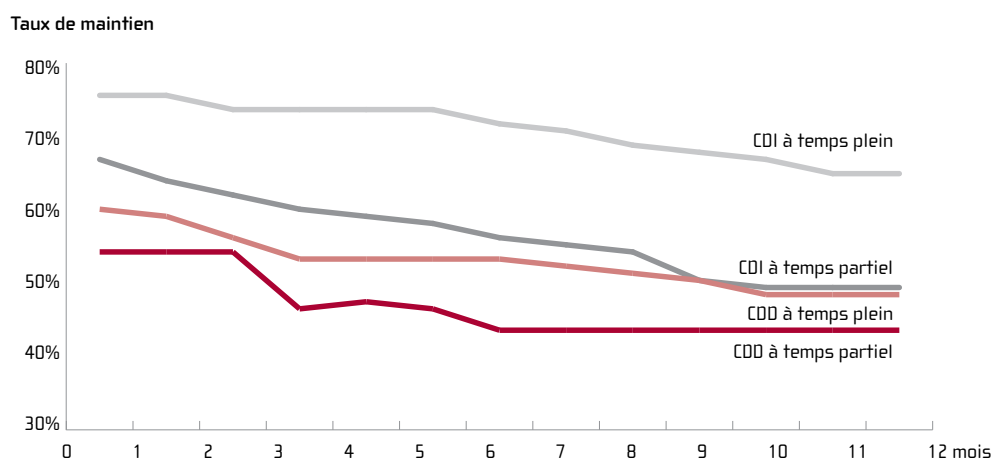
Au fil du temps, le taux de maintien dans l'entreprise d'accueil s'effrite. Cette diminution est liée au non renouvellement de contrats à durée déterminée (35%) mais également aux départs de personnes employées à durée indéterminée suite à une rupture conventionnelle (27%), un licenciement (20%) ou une démission (18%).

Un an après la fin du dispositif, 59% des bénéficiaires travaillent encore chez leur employeur initial. Certains bénéficiaires, bien qu'employés dans leur entreprise d'accueil en fin de période d'observation, ont connu, au cours de l'année suivant la sortie du dispositif, une ou plusieurs périodes en dehors de leur entreprise d'accueil.

La baisse des bénéficiaires en emploi dans leur entreprise d'accueil est globalement compensée par une augmentation de la part des personnes employées dans un autre établissement.

L'insertion des sortants du dispositif, indépendamment de la conjoncture économique, peut donc varier d'une période d'observation à l'autre en fonction de la nature des contrats proposés dans le cadre du CUI-CIE et des temps de travail qui y sont associés.

Evolution des taux de maintien chez l'employeur initial selon la nature du contrat



Les entreprises de moins de 10 salariés et celles de 50 salariés et plus conservent davantage les bénéficiaires d'un CUI-CIE que les entreprises de taille intermédiaire.

Les taux de maintien dans l'entreprise d'accueil varient également selon les secteurs d'activité. Ces taux sont plus faibles dans les secteurs de l'hôtellerie – restauration et de l'agroalimentaire que dans les autres secteurs économiques. De ce fait, ces secteurs d'activité présentent, 12 mois après la sortie du dispositif, des taux d'insertion moins élevés qu'en moyenne, tous secteurs confondus. Plusieurs facteurs peuvent expliquer ces résultats. Ils peuvent être liés à un fort taux de recrutement en CDD et à temps partiel comme dans l'hôtellerie – restauration, consécutif à des problèmes de fidélisation du personnel ou encore à des difficultés économiques comme dans les industries agroalimentaires, rendant alors difficile la pérennisation des contrats de travail.

## LES CONDITIONS D'INSERTION VARIENT EN FONCTION DES PUBLICS

La nature des contrats signés dans le cadre des conventions CUI-CIE impacte fortement les résultats d'insertion en sortie de dispositif par profil de public.

Les taux de maintien dans l'entreprise d'accueil varient en fonction du profil des publics. Ainsi, les femmes, les bénéficiaires âgés de 26 à 45 ans et les personnes peu diplômées font partie des publics les plus menacés par un non maintien dans l'entreprise accueillante. Ces résultats sont liés pour partie à la nature des contrats de travail signés et aux temps de travail hebdomadaires définis dans le cadre des conventions CUI-CIE.

Lorsque les bénéficiaires d'un CUI-CIE ne travaillent plus dans leur entreprise d'accueil, 55% d'entre eux sont en emploi 12 mois après la sortie du dispositif (40% occupent un emploi durable et 15% un emploi à durée limitée). Par ailleurs, 34% sont demandeurs d'emploi, 4% sont en formation et 7% sont inactifs, c'est-à-dire ni en emploi, ni en formation, ni en recherche d'emploi.

Les conditions de retour à l'emploi varient alors en fonction des caractéristiques des publics. Ainsi en moyenne :

- Les hommes accèdent plus fréquemment à l'emploi que les femmes. 1 an après la fin du dispositif, 57% des hommes, qui ne travaillent plus dans leur entreprise d'accueil, sont en emploi contre 53% des femmes.
- Les jeunes de moins de 26 ans connaissent une meilleure insertion que leurs aînés. Ils occupent plus fréquemment un emploi durable.
- Les bénéficiaires dont le niveau de formation est supérieur au bac sont plus fréquemment en emploi que ceux de niveau Bac ou moins.

Par ailleurs, parmi les bénéficiaires qui ne travaillent plus dans leur entreprise d'accueil, ceux de niveau BTS ou plus ont trois fois plus de chance d'accéder à un emploi durable que ceux qui ont un niveau de formation inférieur au CAP.

- La durée de chômage avant le contrat CUI-CIE ne semble pas avoir d'effet particulier dans les premiers mois suivant la sortie du dispositif sur les taux d'accès à l'emploi. En revanche, au fil du temps, les personnes qui étaient inscrites depuis moins de 6 mois à l'entrée dans le dispositif tendent à accéder et à se maintenir plus fréquemment en emploi.

Enfin, bien qu'étant peu nombreux, il convient d'observer que :

- Les bénéficiaires de minima sociaux (11% des effectifs enquêtés) restent plus rarement dans leur entreprise d'accueil que les autres publics (47% contre 58%) et éprouvent plus de difficultés à rebondir. Parmi ceux qui ne sont plus dans leur entreprise d'accueil, seuls 48% retrouvent un emploi.
- Les travailleurs handicapés (5% des effectifs enquêtés) connaissent des difficultés à s'insérer, malgré un taux de maintien dans l'entreprise d'accueil, 12 mois après la sortie du dispositif, plus élevé qu'en moyenne (65% contre 58%). Ainsi, 21% d'entre eux se retrouvent en situation de chômage ou d'inactivité contre 17% des bénéficiaires.

## Evolution des taux de maintien chez l'employeur initial selon la nature du contrat

	Taux de maintien à 12 mois	Situation à 12 mois des bénéficiaires qui ne sont plus chez leur employeur initial					
		Emploi durable	Emploi à durée limitée	Formation	Chômage	Inactivité	Effectifs
<b>Sexe</b>							
Homme	63%	44%	13%	3%	33%	7%	101
Femme	54%	37%	15%	6%	35%	7%	107
<b>Age à l'entrée en CUI-CIE</b>							
Moins de 26 ans	57%	44%	15%	6%	30%	5%	119
De 26 à 44 ans	48%	42%	15%	0%	37%	6%	38
45 ans et plus	66%	31%	12%	5%	40%	12%	51
<b>Niveau de formation</b>							
Niveau < au CAP	46%	17%	12%	13%	59%	0%	18
Niveau CAP-BEP	57%	38%	16%	4%	33%	9%	98
Niveau Bac	57%	43%	15%	4%	29%	9%	51
Niveau > au Bac	67%	54%	9%	3%	32%	2%	41
<b>Durée d'inscription à Pôle emploi avant l'entrée dans le dispositif</b>							
Non inscrit	66%	34%	12%	6%	48%	0%	19
Moins de 6 mois	60%	43%	18%	3%	29%	7%	68
De 6 à 11 mois	57%	40%	10%	7%	33%	9%	49
De 12 à 23 mois	50%	45%	13%	2%	31%	8%	40
24 mois ou plus	60%	33%	16%	6%	40%	5%	32

## LE FAIT DE RESTER OU NON CHEZ L'EMPLOYEUR INITIAL INFLUE SUR LES CONDITIONS D'EMPLOI

Bien évidemment, les personnes qui sont restées dans leur entreprise d'accueil ont passé plus de temps en emploi depuis la fin du dispositif que celles qui ont quitté leur entreprise d'accueil. En effet, même si ces dernières ont réussi à enchaîner différents contrats de travail, la plupart ont connu des parcours moins linéaires. 7% n'ont plus du tout connu de situation d'emploi depuis leur sortie du dispositif. Cette situation concerne tous les types de contrats signés dans le cadre des conventions CUI-CIE. Cependant, les personnes qui avaient signé un CDD à temps partiel y sont davantage confrontées. Ces trajectoires de non emploi touchent un peu plus fréquemment les femmes, les seniors, les personnes les plus faiblement diplômées et les individus les plus éloignés de l'emploi à l'entrée dans le dispositif.

Huit personnes sur dix n'ont connu qu'un seul contrat de travail depuis la sortie du dispositif.

Ce taux très élevé est lié au fort taux de maintien des bénéficiaires dans leur entreprise initiale, notamment pour ceux qui avaient signé un contrat en CDI et à temps plein dans le cadre de leur convention CUI-CIE.

La plupart des personnes qui travaillent dans leur entreprise initiale ont connu une situation d'emploi continue. Une partie d'entre elles ont néanmoins vu leur situation professionnelle évoluer, en particulier celles qui étaient employées en CDD dans le cadre de leur convention CUI-CIE. Certaines ont signé un CDI dès la sortie du dispositif, d'autres ont enchaîné plusieurs contrats, parfois entrecoupés d'une période en dehors de l'entreprise d'accueil. 12 mois après la fin du dispositif, ces bénéficiaires ont une situation professionnelle plus favorable qu'en sortie de dispositif (+8 points). En revanche, les temps de travail n'ont quasiment pas varié.

Les bénéficiaires en emploi qui ne travaillent plus dans l'entreprise d'accueil occupent majoritairement un emploi durable, 12 mois après la sortie du dispositif. Pour autant, ce changement de situation professionnelle se traduit par des conditions d'emploi moins favorables. Ils sont moins fréquemment employés en CDI. La part des bénéficiaires employés en CDD ou par intérim progresse (+22 points). En revanche, la part des bénéficiaires à temps partiel reste inchangée. Au final, seuls 11% des personnes qui ont un emploi 12 mois après la sortie du dispositif et qui ont changé d'entreprise ont des conditions d'emploi plus favorables. 59% sont dans une situation analogue et 30% connaissent des conditions d'emploi plus précaires.

12 mois après la sortie du dispositif, 77% de l'ensemble des bénéficiaires en emploi sont en CDI. Cette situation concerne 89% des personnes qui sont en emploi dans leur entreprise d'accueil et 46% de celles qui ont un emploi dans une autre entreprise.

Par ailleurs, un quart travaille à temps partiel. Dans la majorité des cas, ce temps de travail est subi.

Ces conditions d'emploi fluctuent en fonction du type d'établissement employeur et du profil de la personne recrutée.

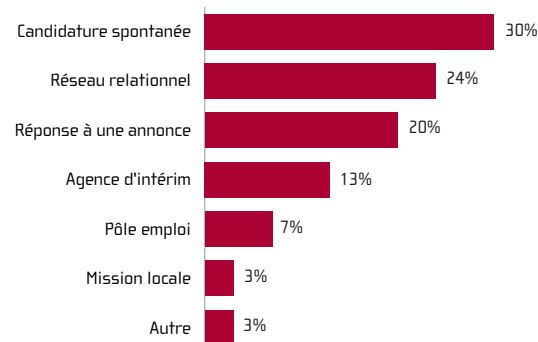
## DES EMPLOIS QUI S'INSCRIVENT MAJORITAIREMENT DANS LA CONTINUITÉ DU CUI-CIE

La plupart des personnes en emploi, 12 mois après la sortie du dispositif, travaillent dans le secteur marchand. Deux emplois sur trois se situent dans le secteur tertiaire. Compte tenu du nombre de bénéficiaires restant chez leur employeur initial, ils sont majoritairement employés dans les mêmes secteurs d'activité. Ainsi, on retrouve comme principaux secteurs employeurs, le commerce de détail, la construction, l'hôtellerie-restauration et les industries agroalimentaires.

Les personnes en emploi qui ont changé d'entreprise ont également souvent changé de secteur d'activité. Ainsi, seules 41% d'entre elles déclarent travailler dans une entreprise relevant du même secteur d'activité économique que leur employeur initial.

Lorsqu'elles ne travaillent plus chez leur employeur initial, elles ont entrepris différentes démarches pour retrouver un emploi. 24% ont mobilisé leur réseau relationnel. 30% ont obtenu un emploi après avoir envoyé une candidature spontanée et 20% après avoir répondu à une petite annonce. En revanche, peu de personnes indiquent avoir trouvé un nouvel emploi en s'appuyant sur les services de Pôle emploi ou des Missions locales. Pourtant, indirectement, ces structures ont sans doute, dans un certain nombre de cas, facilité leur retour à l'emploi en les aidant dans leurs démarches.

**Principaux canaux de recrutements**  
*(hors maintien dans l'entreprise d'accueil)*

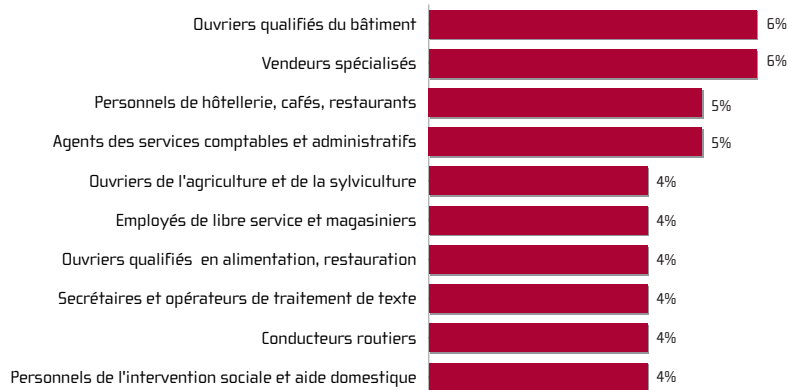




Les bénéficiaires occupent majoritairement des postes d'employés ou d'ouvriers. 86% des postes occupés correspondent aux métiers exercés dans le cadre du CUI-CIE. Toutefois, ce chiffre masque des disparités selon que la personne travaille ou non dans son entreprise d'accueil.

Ainsi, quasiment toutes les personnes maintenues dans leur entreprise d'accueil, 12 mois après la sortie du dispositif, déclarent occuper un poste en lien avec celui occupé au cours de leur contrat aidé, contre la moitié des personnes qui ont changé d'entreprise.

### Principaux emplois / métiers exercés 12 mois après la sortie du dispositif



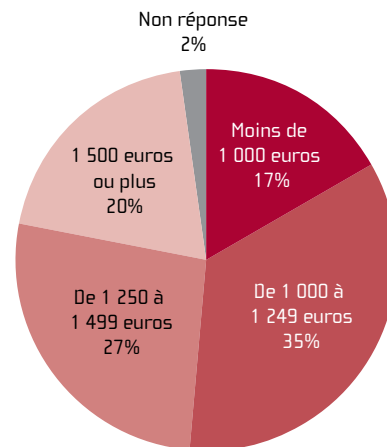
Un bénéficiaire sur cinq en emploi gagne plus de 1 500 euros nets mensuels. 17% des personnes enquêtées ont un salaire net inférieur à 1 000 euros par mois. Le niveau de rémunération dépend étroitement de leur temps de travail.

Le fait d'exercer un métier qui s'inscrit dans la continuité du CUI-CIE, toutes choses égales par ailleurs, apporte un bonus.

A temps de travail identique, les personnes qui ont changé d'employeur ont un salaire net mensuel supérieur à celles qui sont restées chez leur employeur initial. Ainsi, parmi les personnes employées à temps plein, 63% des bénéficiaires qui travaillent dans une autre entreprise ont un salaire net supérieur à 1 250 euros contre 56% de ceux qui travaillent dans leur entreprise d'accueil. Ce gain est encore plus important pour les bénéficiaires qui ont changé d'entreprise et qui exercent un emploi correspondant à celui occupé dans le cadre de leur CUI-CIE.

Si pour certains, la mobilité professionnelle en sortie de dispositif peut induire une précarisation, pour d'autres elle peut être positive.

### Salaires nets mensuels



## UNE FAIBLE UTILISATION DES PRESTATIONS D'ACCOMPAGNEMENT ET DE FORMATION

Afin de faciliter leur insertion professionnelle, les bénéficiaires d'un CUI-CIE peuvent bénéficier de prestations d'accompagnement, de formations ou de la validation des acquis de l'expérience.

25% des bénéficiaires enquêtés déclarent avoir suivi au moins une action de formation et d'accompagnement pendant leur contrat. La nature du contrat de travail signé comme la durée hebdomadaire, n'a pas d'influence sur l'accès à ces mesures. En revanche, cet accès varie selon le secteur d'activité de l'entreprise d'accueil. C'est dans l'industrie que les formations sont les plus fréquentes. 36% des bénéficiaires accueillis dans une entreprise industrielle ont bénéficié de ces mesures alors que dans l'hôtellerie-restauration et le commerce, seuls 21% des bénéficiaires déclarent avoir bénéficié de ce type de prestation.

Par ailleurs, certains publics ont davantage bénéficié de ces mesures que d'autres. Ainsi, ces prestations ont concerné plus fréquemment :

- les personnes ayant un niveau de formation supérieur au bac.
- les personnes qui étaient inscrites comme demandeurs d'emploi de longue durée à l'entrée en formation et les allocataires des minima sociaux.

Les prestations les plus souvent réalisées portent sur l'adaptation au poste de travail (71%) et l'acquisition de nouvelles compétences (14%). Dans huit cas sur dix ces prestations ont été mises en place par les employeurs. La durée cumulée de ces actions est relativement courte. D'après les déclarations des bénéficiaires, 48% ont duré moins d'une semaine, 44% ont duré d'une à quatre semaines et 8% au moins un mois. Ces actions ont principalement eu lieu dans l'entreprise (61%).

Pour neuf personnes sur dix les prestations suivies ont répondu à leurs besoins.

En sortie de CUI-CIE, peu de bénéficiaires déclarent avoir reçu une attestation de compétences ou de formation. En revanche, ils sont 5% à indiquer avoir obtenu un diplôme soit pendant leur CUI-CIE, soit au cours des 12 mois qui ont suivi la sortie du dispositif.

Compte tenu des forts taux d'accès à l'emploi et du faible pourcentage de personnes ayant déclaré avoir bénéficié de ces mesures, il est difficile d'évaluer l'impact de ces actions sur l'insertion professionnelle. Néanmoins, quelques constats peuvent être faits. Les personnes qui ont bénéficié de ce type de prestations sont un peu plus souvent en situation d'emploi en sortie de dispositif. Elles sont plus nombreuses à travailler dans leur entreprise d'accueil que celles qui n'en ont pas bénéficié. Par ailleurs, lorsqu'elles ne travaillent pas, elles se retrouvent également plus fréquemment en situation de formation que celles qui n'en ont pas bénéficié et donc par conséquent moins souvent en situation de chômage.

## 1 BÉNÉFICIAIRE SUR 4 DÉCLARE AVOIR ÉTÉ SUIVI PAR UN TUTEUR OU UN RÉFÉRENT

Afin d'améliorer le suivi des bénéficiaires et leur insertion en sortie de dispositif, la désignation d'un tuteur dans l'entreprise et d'un référent prescripteur (conseiller Pôle emploi, conseiller Mission locale, conseiller RSA...) est obligatoire dans le cadre de la convention CUI-CIE. Pourtant 8% des bénéficiaires enquêtés déclarent avoir été suivis uniquement par un tuteur, 12% uniquement par un référent prescripteur et 4% à la fois par un tuteur et un référent prescripteur.

Le tutorat est assuré, la plupart du temps, par un collègue ou un responsable hiérarchique. Cette mesure n'est pas toujours clairement identifiée par le bénéficiaire dans la mesure où les échanges entre le bénéficiaire et son tuteur ne sont pas systématiquement formalisés. De ce fait, un bénéficiaire sur 8 déclare avoir été suivi au cours de son CUI-CIE par un tuteur travaillant dans la même entreprise que lui.

La périodicité du suivi interne est très variable. Parmi, les personnes qui ont bénéficié de cette mesure, la moitié déclare avoir rencontré son tuteur au moins une fois par semaine. Plusieurs facteurs influencent le fait d'avoir été suivi. Il varie selon le secteur d'activité et la taille de l'entreprise. Il diffère également selon le profil des bénéficiaires.

Les personnes qui ont bénéficié d'un tutorat déclarent plus fréquemment avoir accédé à des prestations d'accompagnement et de formation. Ainsi, la moitié des personnes qui déclarent avoir été suivies par un tuteur indique avoir bénéficié d'une prestation d'accompagnement ou de formation contre 21% pour celles déclarant ne pas avoir eu de tuteur. Par ailleurs, en sortie de dispositif, les personnes qui déclarent avoir bénéficié d'un tutorat sont un peu plus souvent en emploi ou en formation. Elles travaillent également un peu plus fréquemment dans leur entreprise d'accueil et sont davantage employées en CDI.

Parallèlement au suivi interne dans l'entreprise, les bénéficiaires d'un CUI-CIE sont accompagnés par un référent prescripteur. Une personne enquêtée sur six déclare avoir bénéficié de ce suivi. Comme pour le tutorat, ce chiffre est sans doute sous estimé. En effet, ce contact est probablement perçu pour une partie du public interviewé comme n'étant pas une mesure spécifique au CUI-CIE. 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. Ce type de suivi concerne plutôt les bénéficiaires en CDD et à temps partiel. Il se focalise principalement sur les personnes peu diplômées et les allocataires des minima sociaux.

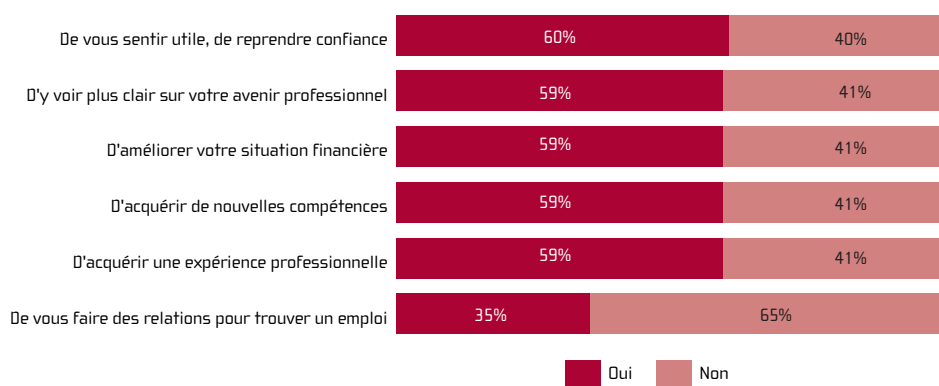
Les personnes qui ont été suivies par un référent prescripteur accèdent moins fréquemment à des prestations d'accompagnement et de formation que les autres publics. Elles éprouvent également plus de difficultés à s'insérer. En revanche, elles sont un peu plus souvent en situation de formation. Ces constats sont toutefois à nuancer, dans la mesure où les personnes qui ont bénéficié de ce type de suivi ont un profil particulier. Elles sont notamment plus éloignées de l'emploi et moins qualifiées que les autres personnes entrées dans le dispositif. Ainsi, sans ce suivi, leurs difficultés d'insertion auraient peut-être été plus prégnantes.

## LE CUI- CIE : UN CONTRAT DE TRAVAIL QUI EST JUGÉ BÉNÉFIQUE

Les bénéficiaires d'un CUI-CIE posent un regard positif sur le dispositif. Ils déclarent que celui-ci leur a permis en premier lieu de se sentir utile, de reprendre confiance (60%). Ils indiquent aussi qu'il leur a permis d'éclaircir leur avenir professionnel, d'améliorer leur situation financière ou d'acquérir un savoir-faire professionnel. Cet avis varie selon leur situation professionnelle, au moment de l'enquête. Bien évidemment, les personnes qui sont restées chez leur employeur initial jugent ce contrat plus profitable que les autres. Les personnes les plus éloignées de l'emploi, bien qu'ayant un avis général plus mitigé, considèrent également que ce contrat a été bénéfique sur certains points. Il leur a permis notamment d'acquérir de l'expérience professionnelle (59%) ou de nouvelles compétences (56%).

### Opinion sur les apports du CUI-CIE

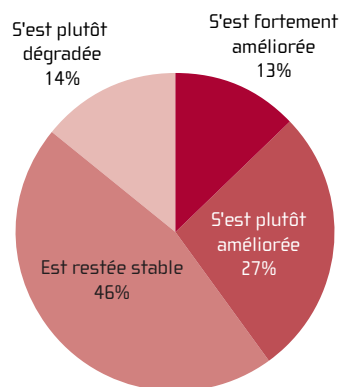
(Diriez-vous que le CUI-CIE vous a permis :)



Quatre bénéficiaires sur dix considèrent que leur situation professionnelle s'est améliorée depuis leur sortie du dispositif. Seuls 14% considèrent que celle-ci s'est dégradée.

Cette opinion varie en fonction de la situation professionnelle des personnes, un an après la sortie du dispositif. Ainsi, 8% des bénéficiaires en emploi dans leur entreprise d'accueil déclarent que leur situation professionnelle s'est dégradée contre 16% des personnes en emploi dans un autre établissement et 29% des individus au chômage.

### Opinion sur l'évolution de la situation professionnelle depuis la fin du CUI-CIE



# **IROISE**

C U I - C I 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)