



DIRECTION DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI
ET DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE
DE LA GUADELOUPE

DATE DE PARUTION
OCTBRE 2009

ANNÉE 2009

Faits mar- quants :

Faible insertion dans
l'emploi durable

La majorité des sor-
tants se réinscrit à
Pôle emploi à l'issue
du contrat.

La formation
« diplômante » ne
concerne qu'une mi-
norité de salarié.

Le suivi des salariés
est peu fréquent.

L'opinion des bénéfi-
ciaires sur ces
contrats est nuan-
cée :

Ils permettent d'ac-
quérir de l'expé-
rience, des compé-
tences, de se sentir
utile et plus en
confiance

Ils ne donnent que
peu l'occasion de se
faire des relations uti-
les pour trouver un
autre emploi.

Un salarié sur 3 juge
sa situation profes-
sionnelle meilleure
après le contrat aidé.

Devenir des salariés de contrats aidés en CAE et CAV six mois après leur sortie du dispositif en Guadeloupe et Îles du Nord

Les contrats aidés du secteur non marchands représentent 64,3 % de l'ensemble des contrats aidés fin 2008, soient 5 683 contrats en Guadeloupe. Parmi eux, le Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi (CAE) et le Contrat d'AVenir (CAV) ont une part déterminante en Guadeloupe, respectivement 72 % et 19 % du secteur non marchand. Quelle insertion sur le marché du travail après ces contrats aidés ? Quelles conditions de travail ? Quelles opinions des bénéficiaires sur ces dispositifs ? Tels sont les thèmes abordés par une enquête de suivi réalisée en continu par l'ASP (ex-Cnasea).

Les femmes, principaux bénéficiaires de ces contrats

En 2008, 4 258 contrats ont été signés en CAE en Guadeloupe dont 32 % sont des renouvellements. Le nombre de CAE croît encore de 15 % par rapport à l'année 2007. Les femmes sont les principaux bénéficiaires. Leur nombre progresse de 30 % sur la même période. La part des femmes représente désormais plus des deux tiers des contrats. Le CAE s'adresse en priorité aux demandeurs d'emploi de plus de six mois. Ce contrat concerne peu les seniors (8 % des contrats) et encore moins les personnes handicapées (1 %).

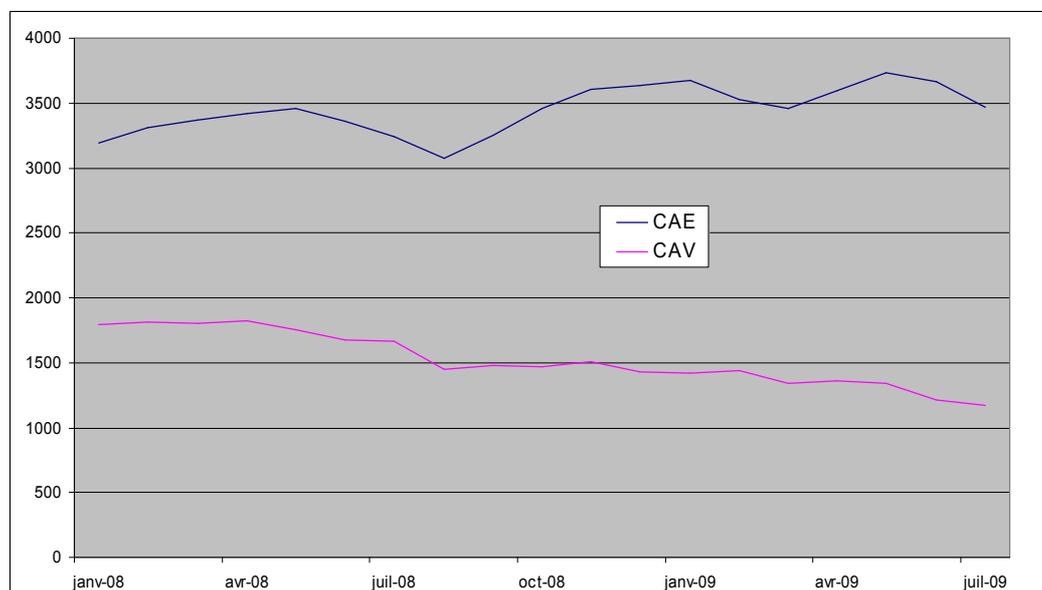
Bien qu'il s'agisse d'un contrat destiné aux personnes ren-

contrant le plus de difficultés d'accès à l'emploi, 34 % des bénéficiaires ont au moins le Baccalauréat et 12 % un niveau égal ou supérieur à Bac+2. Dans la demande d'emploi ces catégories représentent respectivement 17 % et 7 %. La durée moyenne des contrats est de 11,7 mois (12,0 mois en 2007).

En 2008, 1 165 personnes ont signé un CAV dont 49 % au titre d'un renouvellement. Elles relèvent à 80 % du RMI, à 14 % de l'ASS, à 6 % de l'API et à moins de 1 % de l'AAH. Le nombre de contrats est en recul de 18 % par rapport à 2007.

Les femmes (59 %) demeurent les principaux bénéficiaires quelque soit le type d'allocation d'origine (hormis l'AAH). Presque tous les bénéficiaires sont âgés entre 25 et 49 ans (87 %). Les 50 ans et plus représentent 11 % des contrats (8 % pour les contrats CAE). Les jeunes de moins de 25 ans sont quasi absents du dispositif (2 %) pour l'année 2008 ; une situation qui reflète la part des jeunes bénéficiaires du RMI dans la DEFM. Par ailleurs, les bénéficiaires sont quasiment tous inscrits à Pôle emploi (91 %), et six sur dix ont une ancienneté d'inscription d'au moins 2 ans.

Les contrats CAE et CAV en cours en 2008 et en 2009



Source : DTEFP Guadeloupe

Une faible insertion dans l'emploi durable

L'insertion dans l'emploi durable (CDI, CDD de plus de 6 mois, titulaire fonction publique, travailleur indépendant) des bénéficiaires de contrat aidé non marchand (CAE, CAV) à l'issue de leur contrat est faible. Concernant le CAE, 16,5 % des sortants au troisième trimestre 2008 et 17,5 % des sortants sur un an (d'octobre 2007 à septembre 2008) obtiennent un CDI, un CDD de plus de 6 mois, deviennent titulaire fonction publique ou travailleur indépendant. Ces deux dernières modalités sont marginales.

La Guadeloupe se situe, en termes d'insertion, dans la « moyenne domienne » mais fait un peu moins bien que la Martinique ou la Guyane (la Réunion pré-

sente des résultats plus faibles). Dans l'hexagone, le taux d'insertion des CAE est plus de deux fois supérieures (34,7 % sur 3 mois, 34,7 % sur un an).

Concernant le CAV, les taux d'insertion sont deux fois plus faibles que pour le CAE dans les Dom (sortants troisième trimestre 2008) mais la Guadeloupe se démarque en affichant les plus forts taux d'insertion au sein des Dom.

12,5 % des sortants au troisième trimestre 2008 et 13,6 % des sortants sur un an (d'octobre 2007 à septembre 2008) obtiennent un CDI, un CDD de plus de 6 mois, deviennent titulaire fonction publique ou travailleur indépendant

Ces deux dernières modalités sont également marginales. Les taux d'insertion sont particulièrement faibles pour les 4 Dom à 8 % (sortants troisième trimestre 2008) mais sont meilleurs pour les sortants sur un an (11,7 %), en particulier en Guyane. Dans l'hexagone, le taux d'insertion des CAV est la encore à peu près deux fois supérieur (22,4 % sur 3 mois, 20,3 % sur un an).

Près des deux tiers sortants se réinscrivent à Pôle emploi à l'issue du contrat.

Une insertion dans la moyenne Domienne mais en deçà des niveaux hexagonaux

Taux d'insertion dans l'emploi durable, en %	Sorties CAE 3T2008	Sorties CAE sur un an*	Sorties CAV 3T2008	Sorties CAV sur un an*
Guadeloupe	16,5	17,5	12,5	13,6
Martinique	20,5	17,7	7,0	11,8
Guyane	28,2	18,5	9,1	24,1
Reunion	13,9	15,7	7,4	10,8
Ensemble Dom	16,7	16,6	8,0	11,7
Ensemble hors Dom	34,7	34,7	22,4	20,3

* les sorties sur la période octobre 2007- septembre 2008

Source ASP

Des conditions d'emploi qui restent précaires

Les principaux motifs de sorties sont : chômage-inactivité, CDD supérieur à 6 mois et CDI, à la fois pour le CAE et le CAV.

Il existe d'autres modalités de sorties : titulaire fonction publique, travailleur indépendant, Intérim, CDD moins de 6 mois, Stages/formation, Autres cas mais chacune de ces modalités ne représente seule qu'un faible effectif.

Parmi les sortants de CAE⁽¹⁾, pour ceux qui travaillent, 65,2 % sont employés à temps partiel. Près de la moitié des

embauches se font chez le même employeur, sur le même poste que celui occupé en CAE. La moitié des embauches sont également en contrats aidés, l'autre moitié sur des contrats plus classiques (CDI, CDD...). Les changements de poste quand l'employeur reste le même sont rares. Les employeurs sont essentiellement des associations (30,6 %) et des collectivités locales ou des établissements publics relevant de l'éducation nationale (41,7 %). Mais un salarié sortant de CAE et embauché en

contrat non aidé sur deux travaille à temps plein.

Parmi les sortants de CAV⁽²⁾, pour ceux qui travaillent, 94,2 % sont employés à temps partiel. 70 % des embauches se font chez le même employeur, quasi exclusivement sur le même poste que celui occupé en CAV. 82% des embauches sont également en contrats aidés. Les employeurs sont essentiellement des associations (60,8 %) et des collectivités locales ou des établissements publics (35,3 %)

⁽¹⁾ Contrats de CAE sortis sur la période de juillet 2008 à septembre 2008

⁽²⁾ Contrats de CAV sortis sur la période de juillet 2008 à septembre 2008

Devenir des salariés en CAE six mois après leur sortie du dispositif

Taux d'insertion dans l'emploi durable, en %	Sorties CAE au 3T2008				Sorties CAE sur un an*			
	En CDI	En CDD 6mois ou plus**	autre	chômage-inactivité	En CDI	En CDD 6mois ou plus**	autre	chômage-inactivité
Guadeloupe	5,3	8,9	16,3	69,5	7,4	8,1	16,6	67,9
Martinique	5,3	13,1	20,1	61,5	5,2	10,9	16,2	67,7
Guyane	7,7	17,1	18,8	56,4	5	11,6	15,1	68,3
Reunion	8,7	4,8	8,3	78,2	8,8	5,9	9,5	75,8
Ensemble Dom	7,2	8,1	13	71,7	7,7	7,6	12,2	72,5
Ensemble hors Dom	14,8	15,6	24,2	45,4	15,8	14,5	23,6	46,1

* les sorties sur la période octobre 2007- septembre 2008

** hors contrats aidés

Source ASP

Devenir des salariés en CAV six mois après leur sortie du dispositif

Taux d'insertion dans l'emploi durable, en %	Sorties CAV au 3T2008				Sorties CAV sur un an*			
	En CDI	En CDD 6mois ou plus**	autre	chômage-inactivité	En CDI	En CDD 6mois ou plus**	autre	chômage-inactivité
Guadeloupe	0,7	7,6	27,1	64,6	2,3	7,8	20,1	69,8
Martinique	1,9	4,5	21,0	72,6	2,8	8,4	21,2	67,6
Guyane	0,0	9,1	27,3	63,6	3,6	20,4	25,6	50,4
Reunion	3,0	3,8	7,2	86,0	3,4	6,8	10,2	79,6
Ensemble Dom	2,6	4,4	11,8	81,2	3,1	7,7	14,3	74,9
Ensemble hors Dom	9,4	10,0	19,1	61,5	8,9	8,5	19,2	63,4

* les sorties sur la période octobre 2007- septembre 2008

** hors contrats aidés

Source ASP

La formation « diplômante » ne concerne qu'un bénéficiaire sur dix

La loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005 vise à renforcer l'accompagnement et la formation en contrat aidé. Les actions de formation sont ainsi recommandées, tout particulièrement en contrat d'avenir.

Mais moins de 30 % des salariés en CAE⁽¹⁾ déclarent avoir suivi une ou plusieurs formations au cours de leur contrat, quelque qu'en soit la durée (quelques heures...).

Parmi eux, 34 % déclarent préparer un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle dans le cadre de

cette formation. Au final, seuls 7 % des sortants déclarent avoir obtenu un diplôme ou un titre ou en préparer un.

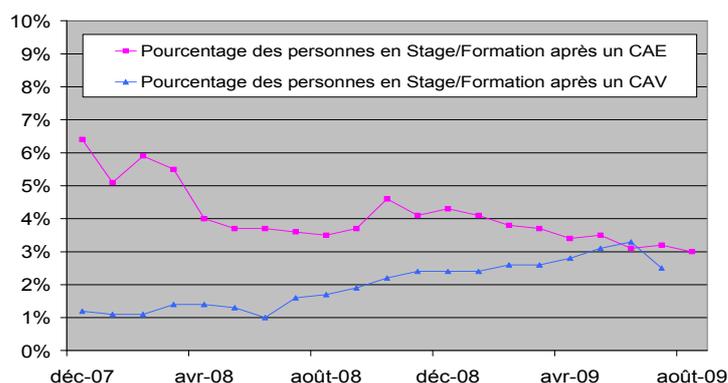
40 % des salariés en CAV⁽²⁾ déclarent avoir suivi une ou plusieurs formations au cours de leur contrat, quelque qu'en soit la durée (quelques heures...). Mais bien souvent, il ne s'agit que de formation d'adaptation au poste de travail. Parmi eux, un sur quatre déclare préparer un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle dans le cadre de cette formation. Au final, seuls 7,2 % des sortants déclarent avoir obtenu un diplôme ou un titre.

Les salariés en contrat aidé déclarant avoir entrepris une validation des acquis de l'expérience (VAE) sont très peu nombreux. Environ 10 % des bénéficiaires en CAE déclarent avoir entrepris une telle démarche, qui n'est pas toujours menée à son terme. 4 % déclarent préparer un diplôme par cette voie (ou en avoir obtenu un, mais cela reste exceptionnel).

Environ 7 % des bénéficiaires en CAV déclarent avoir entrepris une telle démarche. 2 % déclarent préparer un diplôme par cette voie ou en avoir obtenu un.

La formation après un CAE ou un CAV

Parmi les sortants de CAE ou CAV, certains sont en emploi (salariés, indépendants, autres emplois aidés) à l'issue de leur contrat aidé. D'autres sont, soit au chômage ou en inactivité, soit en stage ou en formation. Au troisième trimestre 2008, le taux de sortie après un CAE⁽¹⁾ vers une formation ou un stage est de 2,8 % pour la Guadeloupe, 1,9 % pour l'ensemble des quatre Dom et 5,4 % pour la France hexagonale. Pour le CAV⁽²⁾, ce taux est de respectivement de 2,8 %, 1,6 % et 4,8 %



(1) Contrats de CAE sortis sur la période de juillet 2008 à septembre 2008

(2) Contrats de CAV sortis sur la période de juillet 2008 à septembre 2008

La formation à l'emploi, une des clés de l'insertion ?

Les taux d'insertion sont légèrement supérieurs selon que le salarié ait suivi une formation ou non durant son contrat. 34,5 % des salariés en CAE⁽¹⁾ sortis et ayant suivis une formation occupent un autre contrat aidé ou sont en emploi non aidé six mois après la fin de leur contrat contre 25,1 % de ceux qui n'ont pas bénéficié de formation durant leur contrat. 48,5 % des salariés en CAV⁽²⁾ sortis et ayant suivis une formation occupent un autre contrat aidé ou sont en emploi non aidé six mois après la fin de leur contrat

contre 25,6% de ceux qui n'ont pas bénéficié de formation dans leur contrat. Ceux qui ont suivi une formation sont aussi probablement les plus jeunes,

les plus qualifiés ou ceux qui ont eu le temps de mener leur contrat à son terme.

Pour ceux qui ont déclaré avoir préparé un diplôme dans le cadre de la formation suivie, l'avantage quant à l'insertion disparaît (du moins à court terme). Il est possible que suivre une formation (et rester dans le contrat jusqu'à son terme)

empêche son bénéficiaire de saisir d'autres opportunités ailleurs. Pour ces contrats aidés, une sortie prématurée du dispositif peut être « profitable » dans la mesure où peu de collectivités territoriales ou d'établissements publics maintiennent le salarié à l'issue du contrat. Ce n'est pas ce qu'on observe pour les contrats du secteur marchand dans l'hexagone ou un contrat mené à son terme peut mener à une embauche plus fréquente. Les logiques « contrats marchands » et « contrats non marchands » pouvant être différentes.

Un suivi du salarié peu fréquent

Respectivement 18,0 % et 15,8 % des salariés en CAE et CAV sortis déclarent avoir été suivi au sein de l'établissement par une personne (tuteur, conseiller, référent) au cours de leur contrat

Respectivement 28,3 % et 29,6 % des salariés en CAE et CAV sortis déclarent avoir été suivi hors de l'établissement par

une personne extérieure (conseiller Pôle emploi, conseiller RMI, Mission Locale....) au cours de leur contrat, que ce soit au début, au milieu ou à la fin.

Les entretiens avec Pôle emploi (ex-ANPE) pour préparer les sorties de contrat sont relativement peu fréquents.

Respectivement 21,4 et 19,0% des salariés en CAE et CAV sortis déclarent avoir eu de tels entretiens. Pour ceux qui ont eu un entretien, respectivement 47,1% et 58,6% des salariés en CAE et CAV sortis ont jugé cette démarche utile.

Une opinion tout en nuance

Au-delà du retour à l'emploi, les bénéficiaires des dispositifs (CAE ou CAV) ont été sollicités pour donner leur avis sur chacun des dispositifs (CAE ou CAV).

Le passage en CAE ou CAV a permis, en %	CAE		CAV	
	oui	non	oui	non
De vous faire des relations utiles pour trouver un emploi	32,5	67,5	28,9	71,1
D'acquérir une expérience professionnelle ou des compétences	77,6	22,4	78,3	21,7
De vous sentir utile, de reprendre confiance	72,7	27,3	74,3	25,7
D'améliorer votre situation financière	60,8	39,2	53,9	46,1
D'y voir plus clair sur votre avenir professionnel	55,4	44,6	53,3	46,7

Sortants au 3T2008, Source ASP, traitement SEPES

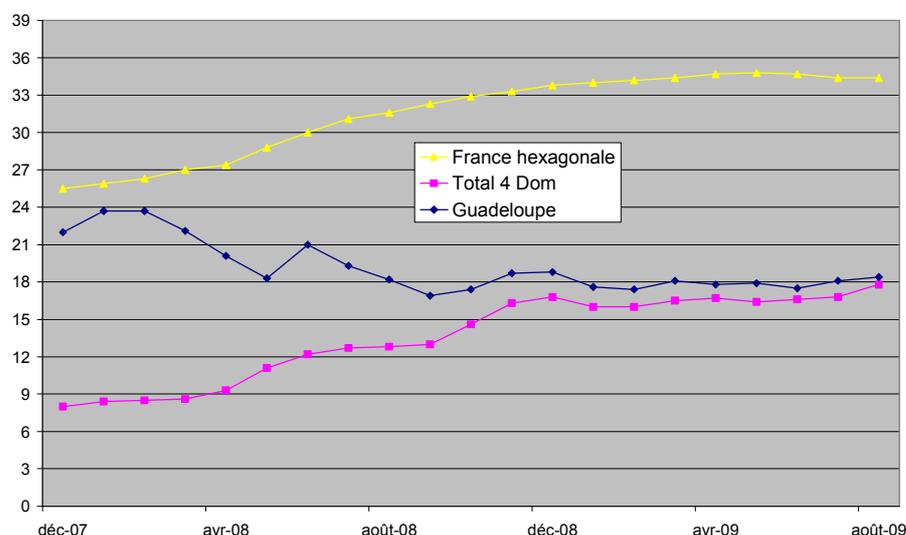
Dans l'esprit des bénéficiaires de contrat aidé, le CAE ou le CAV permettent d'acquérir une expérience, des compétences ou de se sentir utile et de reprendre confiance. Mais moins d'un bénéficiaire sortant sur trois jugent qu'il permet de se faire des relations utiles pour trouver un emploi. *Réponse peu surprenante dans la mesure où ces contrats du secteur non marchand ne permettent que rarement le maintien dans la structure accueillante à l'issue du contrat.*

60,8% des sortants de CAE déclarent que leur passage en contrat leur a permis d'améliorer leur situation financière (53,9% pour le CA). Concernant leur vision de l'avenir, les sortants de contrats aidés n'ont pas obligatoirement une vision très claire de leur futur professionnel. A peine plus d'un sortant sur deux de CAE et CA déclare y voir plus net sur son avenir.

Respectivement 29,8 et 31,6% des salariés en CAE et CAV sortis jugent leur situation professionnelle meilleure par rapport à la période précédant leur contrat aidé.

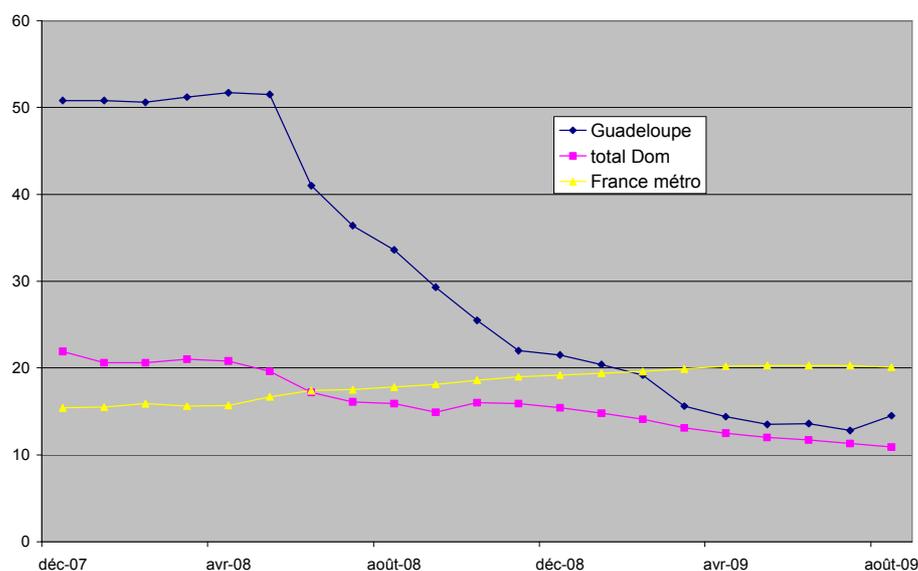
Mais respectivement 17,2 et 17,8% des salariés en CAE et CAV sortis jugent leur situation professionnelle moins bonne par rapport à la période précédant leur contrat aidé.

Taux de sortie en emploi durable des salariés en CAE six mois après leur sortie du dispositif



Source : ASP, traitement SEPES

Taux de sortie en emploi durable des salariés en CAV six mois après leur sortie du dispositif



Source : ASP, traitement SEPES

Source

Enquête de l'Agence de Service et de paiement (ASP) menée auprès de l'ensemble des sortants de contrats aidés du plan de cohésion sociale, 6 mois après leur sortie du dispositif.

La loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005 a fortement remodelé les contrats bénéficiant d'une aide de l'état en vue d'améliorer l'insertion professionnelle et sociale des personnes éloignées de l'emploi.

La Direction Générale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DGEFP) et la Direction de la Recherche, des Etudes et des Statistiques (DARES) ont confié à l'ASP (ex-Cnasea) la réalisation d'une enquête en continu auprès de l'ensemble des bénéficiaires, 6 mois après leur sortie des contrats aidés. L'information disponible concerne 3 contrats aidés dans les Dom : CAE, CA, CI-RMA. Pour ce dernier contrat du secteur marchand, l'effectif est trop faible pour autoriser une exploitation sur la Guadeloupe. Un questionnaire court, identique pour l'ensemble des contrats est adressé à tous les bénéficiaires du contrat aidé 6 mois après leur sortie du dispositif. Il s'intéresse au déroulement du contrat, à la réinsertion et à l'opinion des bénéficiaires sur le dispositif. Après relance des non répondants, le taux de réponse avoisine les 50%. On étudie le devenir des sortants regroupés sur une période de sortie (un trimestre, une année...) mais toujours enquêtés 6 mois après leur sortie.

Pour en savoir plus et accéder au questionnaire : <http://www.travail-solidarite.gouv.fr/etudes-recherche-statistiques-dares/statistiques/politique-emploi-formation-professionnelle/autres-enquetes-dares-politiques-emploi/enquete-aupres-sortants-contrats-aide-emploi-du-plan-cohesion-sociale.html>

Définitions

A- Le Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi (CAE)

Le CAE doit permettre un accès rapide à l'emploi durable des personnes en difficulté sur le marché du travail. Pour ce faire, l'employeur est incité à mettre en œuvre des actions de tutorat, d'accompagnement et de formation nécessaire à l'insertion professionnelle durable des bénéficiaires.

La durée hebdomadaire de travail ne peut être inférieure à 20 heures. C'est un contrat de travail de droit privé à durée déterminée (CDD). Le contrat d'accompagnement dans l'emploi est conclu pour une durée minimale de six mois et renouvelable deux fois dans la limite d'une durée maximale de 24 mois.

La personne embauchée dans le cadre d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi bénéficie d'actions de formation et de validation des acquis de l'expérience dont les modalités sont fixées dans la convention liant l'employeur et l'Etat représenté par Pôle emploi.

B- Le Contrat d'Avenir (CAV)

Les contrats d'avenir sont destinés à permettre le retour à l'emploi des personnes bénéficiant depuis au moins six mois du revenu minimum d'insertion (RMI), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation de parent isolé (API) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH). La personne embauchée bénéficie d'un contrat à durée déterminée de deux ans à temps partiel (durée hebdomadaire de 26 heures). De même, elle doit bénéficier obligatoirement d'actions de formation et d'accompagnement qui peuvent être menées pendant le temps de travail et en dehors de celui-ci dans la limite de la durée légale du travail.

La possibilité de conclure un contrat d'avenir est ouverte aux employeurs du secteur non marchand appartenant aux catégories suivantes :

- Les collectivités territoriales et les autres personnes morales de droit public
- Les personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public
- Les autres organismes de droit privé à but non lucratif, notamment les associations
- Les structures d'insertion par l'activité économique, notamment les ateliers et chantiers d'insertion

Indépendamment de l'approche quantitative, le questionnaire proposait un espace ouvert permettant au répondant de formuler des remarques quant au contrat aidé.

Questions abordées ou récurrentes :

Sur le CAE

Pour certains, le contrat permet de mettre un pied à l'étrier, permet d'acquérir de l'expérience. Il peut aussi représenter « une belle expérience » mais les problèmes suivants sont soulignés : difficulté pour suivre une formation; absence de suivi; absence de débouché durable (on est « jeté » après un CAE...); les contrats aidés qui se suivent sur des périodes longues (parfois plus de 10 ans); des qualifications pas ou peu reconnues; un revenu insuffisant, une paye irrégulière; une main d'œuvre bon marché; délais insuffisants pour accéder à la VAE (il faut 3 ans d'activité).

Sur le CAV

Peu de formation, de suivi et d'embauche; sentiment d'exploitation et de dévalorisation; pas d'avenir après ce contrat, sentiment d'une précarité accrue; pas assez payé pour le travail, finances catastrophiques ensuite; pas assez « de terrain » dans le cadre du contrat.

Direction :

Rue des Archives, Bisdary – GOURBEYRE, B.P. 647, 97 109 Basse-Terre Cedex
Téléphone : 0590.80.50.50, Télécopie : 0590.80.50.00

Bureau de Jarry :

Immeuble Raphaël, ZAC Houelbourg Sud, Lot n° 13 - Z.I de Jarry, 97122 Baie-Mahault
Téléphone : 0590.83.10.3, Télécopie : 0590.83.70.75

Bureau de Saint-Martin :

Immeuble GITEM, Lieu-dit Zac St Jean Bellevue, 97150 Saint-Martin
Téléphone : 0590.29.02.25, Télécopie : 0590.29.18.73

Rédaction SEPES (Service, Etudes, Prospective, Evaluation, Statistiques)

Courriel : dd-971.statistiques@travail.gouv.fr

