

# COLLECTION DES RaPPORTS

DÉCEMBRE 2002



N° 227

## ANALYSE TEXTUELLE DES OPINIONS DE BÉNÉFICIAIRES DE QUATRE MESURES DE RETOUR À L'EMPLOI

*Étude réalisée à la demande de la DARES*

**Christine OLM  
Marie-Odile SIMON**

**Département "Évaluation des Politiques Sociales"**

# CRÉDOC

L'ENTREPRISE DE RECHERCHE



DÉCEMBRE 2002

N° 227

**ANALYSE TEXTUELLE  
DES OPINIONS  
DE BÉNÉFICIAIRES DE QUATRE MESURES  
DE RETOUR À L'EMPLOI**

*Étude réalisée à la demande de la DARES*

**Christine OLM  
Marie-Odile SIMON**

**Département Évaluation  
des Politiques Sociales**

## TABLE DES MATIÈRES

<b><u>CHAPITRE I : LES OPINIONS DES BÉNÉFICIAIRES DE MESURE DE RETOUR</u></b>	
<b><u>À L'EMPLOI</u></b> .....	<b>9</b>
<b>INTRODUCTION</b> .....	<b>11</b>
<b>PRÉSENTATION DES ÉCHANTILLONS</b> .....	<b>13</b>
<b>I Le contrat emploi solidarité</b> .....	<b>13</b>
<b>II Le stage d'insertion et de formation à l'emploi</b> .....	<b>15</b>
<b>III Le Contrat Initiative Emploi</b> .....	<b>16</b>
<b>IV Le contrat de qualification</b> .....	<b>18</b>
<b>PREMIÈRE PARTIE : LES RÉSULTATS DE L'ANALYSE LEXICALE</b>	
<b>PRÉSENTATION ET COMPARAISON SELON LES MESURES</b> .....	<b>19</b>
<b>I Les mots et expressions les plus souvent employés par les bénéficiaires de chacune des quatre mesures</b> .....	<b>19</b>
<b>II Le contrat emploi solidarité</b> .....	<b>23</b>
<i>II.1 La première classe : le CES et le retour à l'emploi, 29,8% des bénéficiaires ayant répondu à la question ouverte.</i> .....	<b>23</b>
<i>II.2 La seconde classe : acquisition d'expérience professionnelle et de connaissances, 28,3% des personnes ayant répondu à la question ouverte.</i> .....	<b>25</b>
<i>II.3 La troisième classe : reprise de contact avec le monde du travail, reprise de confiance, 18,4% de l'ensemble des personnes ayant répondu à la question ouverte.</i> .....	<b>27</b>
<i>II.4 La quatrième classe : la description du parcours, 18,8% des bénéficiaires interrogés</i> .....	<b>29</b>
<b>III Le stage d'insertion et de formation à l'emploi</b> .....	<b>31</b>
<i>III.1 La première classe : critiques du système, 10,8% des bénéficiaires</i> .....	<b>31</b>
<i>III.2 La deuxième classe : opinions sur le contenu du stage, 37,9% des personnes ayant répondu à la question ouverte</i> .....	<b>33</b>
<i>III.3 La troisième classe : apports liés au monde du travail et de l'emploi, 34,3% des bénéficiaires ayant répondu à la question ouverte</i> .....	<b>36</b>
<i>III.4 La quatrième classe : description du parcours, 13,0% des bénéficiaires ayant répondu à la question ouverte</i> .....	<b>38</b>
<b>IV Le contrat initiative emploi</b> .....	<b>39</b>
<i>IV.1 La première classe : le départ de l'entreprise d'accueil, 17,8% de l'ensemble des bénéficiaires ayant répondu à la question ouverte</i> .....	<b>39</b>
<i>IV.2 La deuxième classe : apports ou absence d'apport du CIE, 35,6% des bénéficiaires ayant répondu à la question ouverte</i> .....	<b>41</b>
<i>IV.3 La troisième classe : influence des allègements de charge sur l'embauche, 14,7% des bénéficiaires ayant répondu à la question ouverte</i> .....	<b>43</b>
<i>IV.4 La quatrième classe : description du parcours, 26,9% des bénéficiaires ayant répondu à la question ouverte</i> .....	<b>45</b>

<b>V</b>	<b>Le Contrat de Qualification .....</b>	<b>47</b>
V.1	<i>La première classe : accès à l'emploi grâce à l'acquisition de connaissances, diplôme..., 21,5% des bénéficiaires .....</i>	<i>47</i>
V.2	<i>La deuxième classe : acquis d'expérience professionnelle et accès à l'emploi, 19,1% des bénéficiaires .....</i>	<i>49</i>
V.3	<i>La troisième classe : insertion progressive dans la vie active, 8,8% des bénéficiaires .....</i>	<i>51</i>
V.4	<i>La quatrième classe : les apports non directement liés à l'emploi, 20,0% des bénéficiaires d'un contrat de qualification .....</i>	<i>52</i>
V.5	<i>La cinquième classe : description du parcours, 29,2% des bénéficiaires .....</i>	<i>54</i>
<b>VI</b>	<b>Une comparaison des différentes classes obtenues pour chacune des mesures .....</b>	<b>56</b>
 <b>SECONDE PARTIE : LES DÉTERMINANTS DES CLASSIFICATIONS .....</b>		<b>59</b>
<b>I</b>	<b>Le contrat emploi solidarité .....</b>	<b>59</b>
I.1	<i>Description des bénéficiaires et difficultés avant d'entrer dans le CES .....</i>	<i>59</i>
I.2	<i>Le déroulement du CES .....</i>	<i>70</i>
I.3	<i>Les parcours professionnels .....</i>	<i>78</i>
<b>II</b>	<b>Le stage d'insertion et de formation à l'emploi .....</b>	<b>90</b>
II.1	<i>Description des bénéficiaires et difficultés avant le début du SIFE .....</i>	<i>90</i>
II.2	<i>Le déroulement du SIFE .....</i>	<i>101</i>
II.3	<i>Les parcours professionnels .....</i>	<i>110</i>
<b>III</b>	<b>Le contrat initiative-emploi .....</b>	<b>122</b>
III.1	<i>Description des bénéficiaires et difficultés avant d'entrer dans le CIE .....</i>	<i>122</i>
III.2	<i>Le déroulement du CIE .....</i>	<i>133</i>
III.3	<i>Les parcours professionnels .....</i>	<i>144</i>
<b>IV</b>	<b>Le contrat de qualification .....</b>	<b>154</b>
IV.1	<i>Description des bénéficiaires .....</i>	<i>154</i>
IV.2	<i>Le déroulement du contrat de qualification .....</i>	<i>169</i>
IV.3	<i>Les parcours professionnels .....</i>	<i>183</i>
 <b>CONCLUSION .....</b>		<b>195</b>
 <b><u>CHAPITRE II : LES DÉTERMINANTS DES OPINIONS DES BÉNÉFICIAIRES</u></b>		
<b><u>DE MESURE DE RETOUR À L'EMPLOI.....</u></b>		
		<b>203</b>
 <b>INTRODUCTION .....</b>		<b>205</b>
<b>I</b>	<b>Le contrat emploi solidarité .....</b>	<b>209</b>
I.1	<i>Les facteurs déterminant l'appartenance à la première classe : un profil proche de l'emploi, un CES qui se déroule dans de bonnes conditions, augmentent la probabilité d'aborder le thème du lien entre CES et retour à l'emploi.....</i>	<i>209</i>
I.2	<i>Les facteurs déterminant l'appartenance à la deuxième classe : les femmes peu qualifiées, éloignées de l'emploi avant le CES, sur une trajectoire stable à la sortie, ont la probabilité la plus importante d'aborder le thème de l'expérience professionnelle et des connaissance.....</i>	<i>216</i>
I.3	<i>Les facteurs déterminant l'appartenance à la troisième classe : les personnes relativement âgées, manquant d'expérience professionnelle, et connaissant des problèmes de santé ou familiaux, ont une plus forte probabilité d'aborder le thème de l'insertion sociale et de la reprise de contacts avec le monde du travail .....</i>	<i>220</i>

1.4	<i>Les variables déterminant l'appartenance à la quatrième classe : des difficultés anciennes, des conditions de déroulement du CES parfois difficiles, un parcours à la sortie éloigné de la stabilité augmentent la probabilité de décrire son parcours</i>	225
<b>II</b>	<b>Le Stage d'Insertion et de Formation à l'Emploi</b>	<b>231</b>
II.1	<i>Les déterminants de la première classe : les personnes de plus de 40 ans, expérimentées, dont les difficultés récentes ont provoqué une période de chômage ininterrompu sont celles ayant la probabilité la plus importante d'être critique du système</i>	231
II.2	<i>Les déterminants de la deuxième classe : des déterminants dépendant des sous-classes des bénéficiaires s'exprimant sur le contenu du stage</i>	236
II.3	<i>Les déterminants de la troisième classe : une trajectoire globale proche de l'emploi stable augmente la probabilité d'aborder les apports liés au monde du travail et de l'emploi</i>	241
II.4	<i>Les déterminants de la quatrième classe : les personnes relativement âgées, faiblement diplômées, n'ayant eu que peu de contacts avec l'emploi ont la probabilité la plus importante de décrire leur parcours</i>	246
<b>III</b>	<b>Le Contrat initiative emploi</b>	<b>250</b>
III.1	<i>Les déterminants de la première classe : des difficultés anciennes, une trajectoire globale descendante, augmentent la probabilité d'aborder le départ de l'entreprise d'accueil</i>	250
III.2	<i>Les déterminants de la seconde classe : les personnes jeunes, ayant un niveau de diplôme relativement élevé, sur une trajectoire globale de "hors emploi à l'instabilité" et satisfaites des conditions de déroulement du CIE, ont la probabilité la plus importante d'aborder le thème des apports (contacts, connaissances, emploi) de la mesure</i>	256
III.3	<i>Les déterminants de la troisième classe : être âgé de 25 à 40 ans, avoir eu des contacts avec l'emploi, avoir connu des conditions de CIE plutôt favorables et être resté dans l'entreprise d'accueil, augmentent la probabilité d'aborder l'influence des allègements de charges sur l'embauche</i>	263
III.4	<i>Les déterminants de la quatrième classe : les personnes de plus de 40 ans, peu diplômées, dont les difficultés sont anciennes et les trajectoires éloignées de l'emploi stable ont la probabilité la plus forte de décrire leur parcours</i>	269
<b>IV</b>	<b>Le contrat de qualification</b>	<b>274</b>
IV.1	<i>Les déterminants de la première classe : les personnes de plus de 20 ans, ayant des contacts avec l'emploi avant l'entrée en mesure et dont le contrat de qualification a permis l'acquisition d'une nouvelle qualification et finalement l'accès à l'emploi stable ont la probabilité la plus importante de décrire les connaissances et l'expérience professionnelle permettant l'embauche</i>	274
IV.2	<i>Les déterminants de la deuxième classe : un contrat de qualification orienté vers la préparation d'un diplôme de niveau élevé, un accès à l'emploi stable ou instable à la sortie du dispositif augmentent la probabilité d'aborder le thème du retour à l'emploi par l'acquisition d'expérience professionnelle</i>	280
IV.3	<i>Les déterminants de la troisième classe : la satisfaction envers les acquis du contrat de qualification et l'accès à l'emploi stable, augmentent la probabilité d'aborder le thème de l'insertion progressive</i>	285
IV.4	<i>Les déterminants de la quatrième classe : peu de difficultés avant un contrat de qualification qui permet l'amélioration de la qualification initiale augmente la probabilité d'aborder le thème des apports non directement liés à l'emploi</i>	289
IV.5	<i>Les déterminants de la cinquième classe : les personnes les plus jeunes, éloignées de l'emploi stable, avant comme après le passage dans le dispositif, ont la probabilité la plus importante de décrire leur parcours</i>	294
<b>CONCLUSION</b>		<b>301</b>

## TABLEAUX

Tableau n° 1 Les bénéficiaires des Contrats Emploi Solidarité ayant répondu à la question ouverte.....	14
Tableau n° 2 Les bénéficiaires d'un Stage d'Insertion et de Formation à l'Emploi ayant répondu à la question ouverte.....	15
Tableau n° 3 Les bénéficiaires d'un Contrat Initiative Emploi ayant répondu à la question ouverte.....	17
Tableau n° 4 Les bénéficiaires d'un contrat de qualification ayant répondu à la question ouverte.....	18
Tableau n° 5 Les formes les plus souvent employées par les bénéficiaires de chacune des mesures.....	22
Tableau n° 6 Description de la première classe, contrat emploi solidarité.....	24
Tableau n° 7 Description de la seconde classe, contrat emploi solidarité.....	26
Tableau n° 8 Description de la troisième classe, contrat emploi solidarité.....	28
Tableau n° 9 Description de la quatrième classe, contrat emploi solidarité.....	30
Tableau n° 10 Description de la première classe, stage SIFE.....	32
Tableau n° 11 Description de la deuxième classe, stage SIFE.....	34
Tableau n° 12 Description de la troisième classe, stage SIFE.....	37
Tableau n° 13 Description de la quatrième classe, stage SIFE.....	38
Tableau n° 14 Description de la première classe, contrat CIE.....	40
Tableau n° 15 Description de la deuxième classe, contrat CIE.....	42
Tableau n° 16 Description de la troisième classe, contrat CIE.....	44
Tableau n° 17 Description de la quatrième classe, contrat CIE.....	46
Tableau n° 18 Description de la première classe, contrat de qualification.....	48
Tableau n° 19 Description de la deuxième classe, contrat de qualification.....	50
Tableau n° 20 Description de la troisième classe, contrat de qualification.....	51
Tableau n° 21 Description de la quatrième classe, contrat de qualification.....	53
Tableau n° 22 Description de la cinquième classe, contrat de qualification.....	55
Tableau n° 23 La classification obtenue pour chaque mesure.....	58
Tableau n° 24 L'âge des bénéficiaires selon la constitution des classes.....	60
Tableau n° 25 Le niveau de formation des bénéficiaires selon la constitution des classes.....	63
Tableau n° 26 Le parcours avant l'entrée en CES : les bénéficiaires abordant le thème du retour à l'emploi.....	65
Tableau n° 27 Le parcours avant l'entrée en CES : les bénéficiaires abordant le thème de l'acquisition d'expérience professionnelle et de connaissances.....	66
Tableau n° 28 Le parcours avant l'entrée en CES : les bénéficiaires abordant le thème de la reprise de contact avec le monde du travail, de la sociabilité.....	67
Tableau n° 29 Le parcours avant l'entrée en CES : les bénéficiaires décrivant leur parcours.....	68
Tableau n° 30 Le passage en CES : les bénéficiaires abordant le thème du retour à l'emploi.....	72
Tableau n° 31 Le parcours avant l'entrée en CES : les bénéficiaires abordant le thème de l'acquisition d'expérience, de connaissances.....	73
Tableau n° 32 Le passage en CES : les bénéficiaires abordant le thème de la reprise de confiance.....	75
Tableau n° 33 Le déroulement du CES : les bénéficiaires décrivant leur parcours.....	76
Tableau n° 34 La situation actuelle selon la constitution des classes.....	80
Tableau n° 35 les trajectoires après le CES selon la constitution des classes.....	82
Tableau n° 36 La trajectoire selon la constitution des classes.....	84
Tableau n° 37 L'âge des bénéficiaires selon la constitution des classes.....	92
Tableau n° 38 Le niveau de formation des bénéficiaires selon la constitution des classes.....	94
Tableau n° 39 Le parcours avant l'entrée en SIFE : les bénéficiaires critiquant le système.....	96
Tableau n° 40 Le parcours avant l'entrée en SIFE : les bénéficiaires abordant le thème du contenu du stage et de la formation.....	97
Tableau n° 41 Le parcours avant l'entrée en SIFE : les bénéficiaires s'expriment sur le lien entre le SIFE, le monde du travail, le marché de l'emploi.....	98
Tableau n° 42 Le parcours avant l'entrée en SIFE : les bénéficiaires qui décrivent leur parcours.....	99

Tableau n° 43 le déroulement du SIFE : les bénéficiaires critiquant le système .....	103
Tableau n° 44 Le déroulement du SIFE : les bénéficiaires abordant le thème du contenu du stage et de la formation .....	105
Tableau n° 45 Le déroulement du SIFE : les bénéficiaires abordant le thème du retour à l'emploi et sur le marché du travail .....	107
Tableau n° 46 Le déroulement du SIFE : les bénéficiaires qui décrivent leur parcours .....	108
Tableau n° 47 Le premier emploi après le SIFE, selon la constitution des classes.....	112
Tableau n° 48 La situation actuelle, selon la constitution des classes .....	114
Tableau n° 49 les trajectoires après le SIFE selon la constitution des classes .....	116
Tableau n° 50 La trajectoire globale selon la constitution des classes.....	118
Tableau n° 51 L'âge des bénéficiaires selon la constitution des classes.....	124
Tableau n° 52 Le niveau de diplôme selon la constitution des classes .....	126
Tableau n° 53 Le parcours avant l'entrée en CIE : les bénéficiaires abordant le thème du départ de l'entreprise .....	128
Tableau n° 54 Le parcours avant l'entrée en CIE : les bénéficiaires abordant le thème des apports du CIE.....	129
Tableau n° 55 Le parcours avant l'entrée en CIE : les bénéficiaires abordant le lien entre les allègements de charges et l'embauche .....	130
Tableau n° 56 Le parcours avant l'entrée en CIE : les bénéficiaires décrivant leur parcours.....	131
Tableau n° 57 Le déroulement du CIE : les bénéficiaires abordant le thème du départ de l'entreprise.....	135
Tableau n° 58 Le déroulement du CIE : les bénéficiaires abordant le thème des apports du CIE.....	137
Tableau n° 59 Le déroulement du CIE : les bénéficiaires abordant le lien entre les allègements de charges et l'embauche .....	139
Tableau n° 60 Le déroulement du CIE : les bénéficiaires décrivant leur parcours .....	141
Tableau n° 61 La situation actuelle selon la constitution des classes .....	145
Tableau n° 62 la trajectoire depuis la sortie de la mesure selon la constitution des classes.....	147
Tableau n° 63 Les trajectoires globales selon la constitution des classes .....	149
Tableau n° 64 L'âge des bénéficiaires selon la constitution des classes.....	156
Tableau n° 65 Le niveau de formation des bénéficiaires selon la constitution des classes.....	158
Tableau n° 66 La situation avant l'entrée en contrat de qualification. Les bénéficiaires reliant l'acquisition de connaissances à l'accès à l'emploi .....	160
Tableau n° 67 La situation avant l'entrée en contrat de qualification. Les bénéficiaires reliant l'acquisition d'expérience professionnelle à l'accès à l'emploi.....	162
Tableau n° 68 La situation avant l'entrée en contrat de qualification. Les bénéficiaires relevant l'insertion progressive dans la vie active.....	163
Tableau n° 69 La situation avant l'entrée en contrat de qualification. Les apports non directement liés à l'emploi .....	165
Tableau n° 70 La situation avant l'entrée en contrat de qualification. Les bénéficiaires décrivant leur parcours .....	167
Tableau n° 71 Le déroulement du contrat de qualification. Les bénéficiaires reliant l'acquisition de connaissances à l'accès à l'emploi .....	171
Tableau n° 72 Le déroulement du contrat de qualification. Les bénéficiaires reliant l'acquisition d'expérience professionnelle à l'accès à l'emploi.....	174
Tableau n° 73 Le déroulement du contrat de qualification. Les bénéficiaires relevant l'insertion progressive dans la vie active .....	176
Tableau n° 74 Le déroulement du contrat de qualification. Les apports non directement liés à l'emploi .....	179
Tableau n° 75 Le déroulement du contrat de qualification. Les bénéficiaires décrivant leur parcours.....	181
Tableau n° 76 La situation au moment de l'enquête selon la constitution des classes.....	185
Tableau n° 77 La trajectoire depuis la sortie selon la constitution des classes .....	187
Tableau n° 78 la trajectoire globale selon la constitution des classes .....	189
Tableau n° 79 La classification obtenue pour chaque mesure .....	208
Tableau n° 80 Le CES : les déterminants de la première classe .....	213

Tableau n° 81 Le CES : les déterminants de la deuxième classe .....	218
Tableau n° 82 Le CES : les déterminants de la troisième classe.....	223
Tableau n° 83 Le CES : les déterminants de la quatrième classe.....	227
Tableau n° 84 Le SIFE : les déterminants de la première classe .....	234
Tableau n° 85 Le SIFE : Les déterminants de la deuxième classe.....	239
Tableau n° 86 Le SIFE : les déterminants de la troisième classe.....	244
Tableau n° 87 Le SIFE : Les déterminants de la quatrième classe .....	247
Tableau n° 88 Le CIE : les déterminants de la première classe .....	253
Tableau n° 89 Le CIE : les déterminants de la deuxième classe .....	260
Tableau n° 90 Le CIE : les déterminants de la troisième classe.....	266
Tableau n° 91 Le CIE : les déterminants de la quatrième classe .....	270
Tableau n° 92 Le contrat de qualification : les déterminants de la première classe.....	277
Tableau n° 93 Le contrat de qualification : les déterminants de la deuxième classe .....	282
Tableau n° 94 Le contrat de qualification : les déterminants de la troisième classe .....	286
Tableau n° 95 Le contrat de qualification : les déterminants de la quatrième classe .....	291
Tableau n° 96 Le contrat de qualification : les déterminants de la cinquième classe .....	296

## **GRAPHIQUES**

Graphique n° 1 La constitution des classes selon le sexe des bénéficiaires .....	61
Graphique n° 2 Le sexe selon la constitution des classes .....	93
Graphique n° 3 L'influence du sexe sur la constitution des opinions .....	125
Graphique n° 4 L'influence du sexe sur la constitution des classes.....	157

## **CHAPITRE I**

# **LES OPINIONS DES BÉNÉFICIAIRES DE MESURE DE RETOUR À L'EMPLOI**



## INTRODUCTION

---

En 1994, la DARES a lancé un vaste programme d'études des bénéficiaires de quatre mesures d'aide à l'emploi : le Contrat Emploi Solidarité (CES), le Stage d'Insertion et de Formation à l'Emploi (SIFE), le Contrat Initiative Emploi (CIE) et le contrat de qualification. Le but de ces enquêtes était de mieux comprendre qui étaient les bénéficiaires, quels étaient leurs parcours professionnels, comment la mesure influait sur ces parcours, et enfin de recueillir des éléments d'opinions sur les dispositifs.

L'interrogation s'est faite par un questionnaire auto-administré aux bénéficiaires des mesures à une date donnée (second semestre 1994 pour les personnes en contrat de qualification, second semestre 1995 pour les bénéficiaires d'un CIE, premier semestre 1994 pour les bénéficiaires d'un CES ou d'un SIFE). Elle comprenait trois vagues. La première a eu lieu environ six mois après l'entrée dans le dispositif, les deux autres après un délai d'un an chacune. La dernière interrogation représentait un corpus total d'environ 13000 bénéficiaires.

Les dernières interrogations comprenaient une question ouverte formulée ainsi : « *pouvez-vous nous faire part de votre opinion sur votre situation professionnelle actuelle et le rôle qu'a joué, d'après vous, votre passage en .... ?* ». Afin de mieux comprendre la construction et la répartition des réponses, la DARES a demandé au CRÉDOC de réaliser une analyse de données textuelles sur les réponses obtenues.

Cette méthode vise à découvrir l'information essentielle contenue dans un texte. Elle repose sur l'analyse des mots, de leur distribution et de leurs associations dans les différentes parties du texte. Elle assure une plus grande objectivité qu'une grille de post codage. Elle est particulièrement adaptée au traitement statistique des réponses à une question ouverte. Elle permet en effet de conserver la richesse et la variété du contenu des réponses formulées par les personnes interrogées, tout en ayant recours à des techniques statistiques adaptées à l'analyse de données chiffrées (analyse factorielle et classification automatique).

L'analyse effectuée par le CRÉDOC repose sur l'utilisation du logiciel ALCESTE. Elle a été réalisée sur un corpus de 1000 personnes pour chaque contrat, tirées aléatoirement parmi les bénéficiaires ayant répondu à la question ouverte. Le taux de tirage varie de 25% pour les bénéficiaires du contrat de qualification à 36% pour les bénéficiaires d'un SIFE.

Étant donnée l'hétérogénéité à la fois des profils des bénéficiaires, de leur parcours professionnel et finalement de leurs attentes et des opinions exprimées, nous avons privilégié la réalisation d'une analyse lexicale distincte pour chacune des mesures et la comparaison des résultats obtenus plutôt que l'élaboration d'une analyse globale sur l'ensemble du corpus.

L'analyse lexicale effectuée sur chacune des mesures a abouti à la construction d'une typologie en quatre classes pour les bénéficiaires d'un CES, d'un SIFE ou d'un CIE, en cinq classes pour les bénéficiaires d'un contrat de qualification. Ces typologies se sont révélées très stables, dépendant peu des vocables mis en illustratif ou en variables actives de l'analyse. Au sein de chacune des classes, ont cependant pu être distingués des sous-thèmes, correspondant en particulier à des degrés de satisfaction différents.

Le rapport est structuré en deux grandes parties :

- La première présente les résultats des quatre analyses lexicales effectuées. Elle analyse les mots les plus souvent utilisés par les bénéficiaires de chacun des dispositifs puis présente les quatre classifications. Elle montre qu'autour du thème central du retour ou non à l'emploi à la sortie du dispositif, les opinions se structurent différemment pour chacun des dispositifs. En particulier, les bénéficiaires d'un contrat emploi solidarité ont des discours nettement différenciés entre ceux qui abordent le thème du retour à l'emploi et ceux qui envisagent d'autres aspects de la mesure, comme l'apport de connaissances d'une part, l'occasion de retrouver confiance d'autre part. A l'opposé, les bénéficiaires d'un contrat de qualification abordent des concepts plus variés dans une même réponse mais ont dans l'ensemble des opinions relativement homogènes. En particulier, le thème de l'accès à l'emploi est souvent indissociable d'autres apports, comme l'acquisition de connaissances, d'un niveau de diplôme, d'une expérience professionnelle.
- La seconde partie étudie la construction des classes selon les caractéristiques des bénéficiaires. Plus précisément, elle différencie des caractéristiques socio-démographiques, des variables descriptives de la situation avant l'entrée en mesure, du passage dans le dispositif, et enfin, du parcours professionnel après la sortie du dispositif. Elle montre notamment comment les opinions sont déterminées à la fois par la situation avant l'entrée, situation sans doute à l'origine d'attentes différentes envers les mesures, mais aussi par la situation à la sortie du dispositif, par celle au moment de l'enquête, et finalement, par les trajectoires globales.

## **PRÉSENTATION DES ÉCHANTILLONS**

---

### **I LE CONTRAT EMPLOI SOLIDARITÉ**

59% des personnes interrogées ont répondu à la question ouverte. Elles représentent 3566 répondants. Nous avons saisi 1006 questionnaires, soit, après redressement, un quart des questionnaires pour lesquels la question ouverte est renseignée.

Le tableau suivant présente les caractéristiques respectives de l'ensemble des bénéficiaires interrogés, des répondants à la question ouverte et des personnes dont les réponses ont été saisies, avant et après redressement.

Les personnes n'ayant pas répondu à la question ouverte sont plus souvent des hommes (39,7% des personnes interrogées sont des hommes, pour 37% de ceux ayant répondu à la question ouverte), sont un peu plus souvent âgés de plus de 25 ans, et surtout de 30 à 39 ans, et tendent à être moins diplômés que les personnes ayant répondu à la question ouverte.

L'échantillon de questionnaires saisis, obtenu par tirage aléatoire parmi l'ensemble des répondants à la question ouverte, présente une structure finale assez proche de celui d'origine. Il nous a paru cependant nécessaire de redresser l'échantillon sur l'âge et le sexe.

**Tableau n° 1**  
**Les bénéficiaires des Contrats Emploi Solidarité**  
**ayant répondu à la question ouverte**

	<b>Ensemble des bénéficiaires de CES</b>	<b>Personnes ayant répondu à la question ouverte</b>	<b>Questionnaires saisis (avant redressement)</b>	<b>Questionnaires saisis (après redressement)</b>
Homme	39,7%	37,0%	35,0%	37,0%
Femme	60,3%	63,0%	65,0%	63,0%
<b>Total</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>
Moins de 25 ans	28,2%	29,0	30,1%	29,0%
25-29 ans	21,6%	21,6%	21,8%	21,7%
30-39 ans	26,9%	25,8%	24,0%	25,9%
40-49 ans	16,6%	16,7%	17,8%	16,5%
50 ans et plus	6,6%	6,9%	6,4%	6,9%
rebut	0,0%	0,0%	0,1%	0,1%
<b>Total</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>
Niveau de formation entre I et IV	16,1%	18,1%	18,5%	18,4%
Niveau V	50,6%	52,1%	52,2%	51,9%
Niveau V bis et VI	33,3%	29,8%	29,2%	29,6%
<b>Total</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

*Source : DARES 94-96 / traitement CRÉDOC*

*Remarque : tous les chiffres sont donnés après redressement par la variable de pondération calculée par la DARES sur le fichier initial.*

## II LE STAGE D'INSERTION ET DE FORMATION À L'EMPLOI

2657 bénéficiaires de stage SIFE ont répondu à la question ouverte. Ils représentent, après redressement, 50,0% des répondants. Ils sont plus souvent âgés de 30 à 39 ans que l'ensemble des bénéficiaires, moins souvent âgés de moins de 30 ans. Ils apparaissent également plus diplômés (24,6% ont un niveau de formation entre I et IV, pour 22,1% de l'ensemble des personnes interrogées).

1007 questionnaires ont été saisis, mais seuls 972 identifiants ont été rapprochés. Si tous les questionnaires saisis sont pris en compte dans l'analyse lexicale, les croisements avec les éléments de parcours ne pourront se faire que sur les individus dont nous avons reconnus les identifiants.

**Tableau n° 2**  
**Les bénéficiaires d'un Stage d'Insertion et de Formation à l'Emploi**  
**ayant répondu à la question ouverte**

	Ensemble des bénéficiaires de SIFE	Personnes ayant répondu à la question ouverte	Questionnaires saisis (avant redressement)	Questionnaires saisis (après redressement)
Homme	41,5%	41,3%	41,5%	41,4%
Femme	58,4%	58,6%	58,4%	58,6%
<b>Total</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>
Moins de 25 ans	4,3%	3,8%	3,3%	3,8%
25-29 ans	22,3%	21,6%	23,9%	21,6%
30-39 ans	41,6%	42,4%	41,7%	42,5%
40-49 ans	25,1%	25,1%	23,5%	25,3%
50 ans et plus	5,1%	5,7%	5,8%	5,7%
Rebut	1,6%	1,4%	1,9%	1,2%
<b>Total</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>
Niveau de formation entre I et IV	22,1%	24,6%	23,5%	24,5%
Niveau V	50,2%	43,3%	44,8%	43,3%
Niveau V bis et VI	27,8%	24,7%	24,9%	24,7%
Rebut	7,0%	7,4%	6,8%	7,5%
<b>Total</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Source : DARES 94-96/ traitement CRÉDOC

Remarque : tous les chiffres sont donnés après redressement par la variable de pondération calculée par la DARES sur le fichier initial.

### **III LE CONTRAT INITIATIVE EMPLOI**

60% des personnes ayant effectué un CIE interrogées dans le cadre de l'étude menée par la DARES ont répondu à la question ouverte. Le CRÉDOC a saisi 1000 questionnaires. Cependant, 26 identifiants ne correspondaient pas à des personnes ayant répondu à la question ouverte. Il s'agissait en particulier de bénéficiaires ayant déclaré ne pas avoir d'opinion, ou ayant simplement donné des précisions sur leur situation actuelle. Elles ont été prises en compte pour l'établissement de la classification, mais n'apparaîtront pas lors des croisements avec les éléments de parcours.

Les personnes les plus âgées (40 ans ou plus), mais aussi les plus diplômées sont un peu plus nombreuses que les autres à avoir répondu à la question ouverte. Ainsi, si 35,3% de l'ensemble des répondants sont des femmes et si 27,4% ont un niveau de diplôme supérieur ou égal au baccalauréat, ces proportions sont un peu plus importantes parmi les personnes s'étant exprimées en réponse à la question ouverte (respectivement, de 38,3% et 32,5%).

La structure de l'échantillon de bénéficiaires d'un CIE dont les réponses ont été saisies est très proche de celle de l'ensemble des personnes ayant répondu à la question ouverte (y compris en ce qui concerne les caractéristiques croisées). Nous n'avons pas effectué de redressement.

**Tableau n° 3**  
**Les bénéficiaires d'un Contrat Initiative Emploi**  
**ayant répondu à la question ouverte**

	<b>Ensemble des bénéficiaires de CIE</b>	<b>Personnes ayant répondu à la question ouverte</b>	<b>Questionnaires saisis</b>
Homme	57,6%	58,4%	57,9%
Femme	42,5%	41,6%	42,1%
<b>Total</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>
Moins de 25 ans	14,0%	12,5%	12,1%
25-29 ans	20,6%	19,6%	20,8%
30-39 ans	30,1%	29,6%	29,1%
40-49 ans	21,6%	23,5%	23,4%
50 ans et plus	13,7%	14,8%	14,6%
<b>Total</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>
Non réponses	1,9%	1,7%	2,2%
Aucun diplôme	27,0%	25,2%	25,6%
BEP	8,7%	8%	9,7%
BEPC	7,4%	8%	7,9%
Brevet professionnel, CAP	25,7%	24,5%	23,5%
Bac	11,6%	14,5%	13,4%
Supérieur	15,8%	18,0%	17,8%
<b>Total</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

*Source : DARES 96-98 / traitement CRÉDOC*

*Remarque : tous les chiffres sont donnés après redressement par la variable de pondération calculée par la DARES sur le fichier initial.*

#### IV LE CONTRAT DE QUALIFICATION

3993 bénéficiaires de contrat de qualification ont répondu à la question ouverte, soit, après redressement, 81% de ceux interrogés. Nous avons saisis 1003 réponses. Cependant, 29 identifiants n'ont pu être rapprochés. L'analyse a bien porté sur l'ensemble des réponses saisies, mais les tris utilisant les éléments de parcours ne pourront être donnés que sur les bénéficiaires dont nous avons retrouvé l'identifiant.

Les bénéficiaires du contrat de qualification sont particulièrement nombreux à avoir répondu à la question ouverte et les répondants se différencient peu des non-répondants. La seule différence significative concerne le niveau de diplôme, les personnes de niveau V ayant un peu plus souvent répondu que les autres.

**Tableau n° 4**  
**Les bénéficiaires d'un contrat de qualification**  
**ayant répondu à la question ouverte**

	Ensemble des bénéficiaires de CQ	Personnes ayant répondu à la question ouverte	Questionnaires saisis (avant redressement)	Questionnaires saisis (après redressement)
Homme	52,0%	51,8%	50,4%	51,8%
Femme	48,0%	48,2%	49,6%	49,2%
<b>Total</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>
Moins de 19 ans	13,5%	13,5%	11,8%	13,6%
19 ans	13,3%	13,2%	12,9%	13,2%
20 ans	17,6%	17,6%	15,6%	17,4%
21 ans	18,4%	18,4%	19,2%	18,5%
22 ans	14,5%	14,1%	15,4%	14,0%
23 ans ou plus	23,1%	23,1%	25,1%	23,3%
<b>Total</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>
Niveau de formation entre I et IV	49,1%	50,1%	51,7%	50,1%
Niveau V	38,2%	36,9%	35,9%	37,0%
Niveau V bis et VI	7,9%	8,1%	6,8%	8,0%
Rebut	4,8%	5,0%	5,6%	4,9%
<b>Total</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Source : DARES 85-97 / traitement CRÉDOC

Remarque : tous les chiffres sont donnés après redressement par la variable de pondération calculée par la DARES sur le fichier initial.

## PREMIÈRE PARTIE :

### LES RÉSULTATS DE L'ANALYSE LEXICALE PRÉSENTATION ET COMPARAISON SELON LES MESURES

---

#### I LES MOTS ET EXPRESSIONS LES PLUS SOUVENT EMPLOYÉS PAR LES BÉNÉFICIAIRES DE CHACUNE DES QUATRE MESURES

Le terme « formes » désigne les mots « lémantisés », c'est-à-dire recodifiés pour regrouper les vocables ayant la même racine et le même sens (par exemple la forme « expérience+ » regroupe les mots expérience et expériences, « employ+e » à la fois les mots employeurs et employés).

Le nombre total de formes utilisées ainsi que le nombre de formes moyen par bénéficiaire sont sensiblement différents d'un dispositif à l'autre. Ainsi, ce sont les bénéficiaires du CES et du contrat SIFE qui utilisent le plus de formes (respectivement 4068 et 4123 ) montrant sans doute des opinions assez diversifiées selon les répondants. Le nombre de formes par réponse est plus important pour les bénéficiaires d'un contrat CES (14,5) que pour ceux d'un SIFE (13,9) : le vocabulaire de ces derniers est donc moins riche, moins diversifié.

Les bénéficiaires d'un contrat de qualification ont, dans l'ensemble, utilisé un peu moins de formes distinctes (3845) mais en revanche, leur nombre moyen par réponse est élevé, de 16,2 : ces bénéficiaires semblent donc avoir des opinions à la fois assez homogènes dans leur ensemble, mais comprenant plusieurs idées dans un même discours.

Enfin, les bénéficiaires du CIE ont employé très peu de formes différentes : 2679 seulement. Le nombre moyen de formes par discours est faible (de 13 en moyenne). Leurs opinions semblent donc à la fois assez homogènes, les discours de chacun contenant sans doute peu d'idées différentes.

La comparaison des discours analysés par les formes les plus fréquemment utilisées (mentionnées au moins 80 fois) dans chacune des mesures montre :

- La proximité des formes les plus fréquemment utilisées : de grands thèmes sont communs à tous les dispositifs : il s'agit principalement des thèmes ayant trait au travail et à l'emploi.

- L'apparition de différences entre les formes un peu moins fréquentes : des idées se différencient au-delà de ces grands thèmes.
  - Pour les bénéficiaires d'un CES, ces idées ont principalement trait à l'expérience professionnelle, à la reprise de confiance, de contact avec le monde du travail, mais aussi aux aspects à la fois positifs et négatifs du contrat CES ;
  - Les bénéficiaires d'un SIFE abordent souvent le thème de la formation, et également celui du suivi, de la confiance. On trouve là également le terme « positif » ;
  - Les bénéficiaires d'un CIE utilisent moins d'idées différentes au-delà des thèmes du travail et de l'embauche. Leurs discours mentionnent fréquemment l'employeur, mais aussi leur situation actuelle, et dans une moindre mesure, le salaire ;
  - Les bénéficiaires d'un contrat de qualification sont ceux qui utilisent le plus d'idées distinctes autour du thème central de retour à l'emploi. On trouve ainsi à la fois les thèmes de l'expérience professionnelle, de la formation, de la situation actuelle, mais aussi du niveau de diplôme, des études, du métier, du suivi. Les discours utilisent également fréquemment le terme « employeur ».

Plus précisément, on constate que l'intitulé du contrat suivi est bien entendu commun à tous les discours. Certains mots, comme « travail », « permettre », « emploi » sont utilisés au moins 300 fois par les bénéficiaires de chacune des mesures ce qui montre que quel que soit le dispositif, les opinions restent centrées sur ces thèmes du travail et de l'emploi.

Les bénéficiaires de CIE, SIFE et CQ emploient également fréquemment le terme « entreprise », entre 291 fois pour les deux premières mesures et 480 fois pour la dernière. Ce terme est moins employé par les personnes passées en CES, ce qui s'explique aisément par la particularité des structures pouvant utiliser ce type de contrat. A noter que les bénéficiaires d'un contrat de qualification sont beaucoup plus nombreux à employer ce mot. Nous verrons qu'effectivement, il est associé à des idées différentes (intégration dans l'entreprise, embauche par l'entreprise, avantages de la pratique en entreprise, ..), idées qui sont moins développées, notamment pour la dernière, par les bénéficiaires des autres contrats.

Enfin, le thème du chômage, moins souvent cité, est abordé avec une fréquence proche par les bénéficiaires des trois premières mesures (entre 120 et 185 fois). Il n'est en revanche cité que 97 fois par les bénéficiaires d'un contrat de qualification. Ce sont par contre principalement les personnes passées par un CES qui abordent ce thème.

Les autres mots sont spécifiques à un ou deux contrats.

Ainsi, les bénéficiaires de CES emploient fréquemment les termes **d'expérience professionnelle**. Ils utilisent également beaucoup les mots **contrat**, et **employeur**. Dans une moindre mesure, mais plus que pour les autres contrats, ils mentionnent le fait de **retrouver confiance**, d'être **embauché**, d'**acquérir**. Comme ces termes, le mot **positif** est cité entre 100 et 200 fois. D'autres termes sont moins souvent utilisés, entre 80 et 100 fois, mais le sont plus que pour les autres contrats : il s'agit en particulier des mots **personne**, **poste**, **salaire**, mais aussi **reprendre contact**, **monde**, et enfin **négatif**. Le terme **formation** apparaît également à cette fréquence. Il est alors moins cité par les bénéficiaires d'un CES que par ceux des autres contrats (en particulier SIFE et CQ).

Les bénéficiaires d'un SIFE se caractérisent en particulier par la fréquence de l'emploi du mot **formation** : il est cité par 428 d'entre eux. D'une manière un peu moins fréquente, entre 100 et 150 fois, ils utilisent également la forme **suivre** (qui désigne en particulier le suivi), mais aussi les thèmes de **confiance**, et de **niveau**. Bien que moins souvent cité que par les bénéficiaires d'un contrat CES, le mot **positif** reste relativement fréquent (mentionné par 94 personnes). Avec une fréquence proche, sont également cités les termes **retrouver**, **aide**, **effectuer**, **personne**.

Les bénéficiaires d'un contrat CIE emploient très fréquemment la forme **employ+e**, qui désigne à la fois l'employeur et l'employé. Cette forme est utilisée 330 fois. Ils utilisent également fréquemment le mot **embaucher**, cité 254 fois, mais aussi abordent le thème de la **situation**, à mettre en regard avec le terme **actuellement** ou **actuel**. Les termes **trouver**, **passage**, sont cités environ 150 fois, les mots **aide**, **poste**, **retrouver**, **salaire**, **apporter** et **avantages** environ 100 fois. Les mots **professionnel** et **formation**, s'ils apparaissent dans ces termes les plus fréquemment cités, sont moins mentionnés par les bénéficiaires d'un CIE que par ceux d'un SIFE ou d'un contrat de qualification.

Les bénéficiaires des contrats de qualification se caractérisent d'abord par le nombre de formes employées au moins 80 fois. Les termes **professionnel** et **expérience**, mais aussi, dans une moindre mesure, **formation**, sont utilisés très souvent, entre 300 et 400 fois. Entre 200 et 300 fois, sont cités en particulier les termes **trouver** et **actuellement**, mais aussi, dans une proportion proche, **embaucher** et **employeur**. On trouve ensuite les termes **situation actuel**, ainsi que le fait d'**acquérir**, d'**obtenir**, **grâce**, à mettre en regard avec **poste**, **diplôme**. Sont cités une centaine de fois les termes **jeune**, **vie**, **étude**, **occuper**, **action**, **métier**.

Tableau n° 5

## Les formes les plus souvent employées par les bénéficiaires de chacune des mesures

CES 4068 formes distinctes 14,5 formes par bénéficiaire		SIFE 4123 formes distinctes 13,9 formes par bénéficiaire		CIE 2679 formes distinctes 13 formes par bénéficiaire		CQ 3845 formes distinctes 16,2 formes par bénéficiaire	
Eff	Formes	Eff	Formes	Eff	Formes	Eff	Formes
1140	CES	794	stage+	862	CIE	1230	Contrat de qualification
517	<u>travail</u> <	428	<b>format+ion</b>	398	<u>travail</u> <	512	<u>permettre</u>
450	<u>permettre</u>	386	<u>emploi</u> +	370	<u>emploi</u> +	480	<u>entreprise</u> +
398	faire	369	<u>permettre</u>	330	<b>employ+e</b>	435	<u>travail</u> <
380	<u>emploi</u> +	328	<u>travail</u> <	321	date+	386	<b>professionn+el</b>
324	date+	325	SIFE	300	<u>permettre</u>	366	<b>experience+</b>
316	<b>experience+</b>	321	faire			330	<u>emploi</u> +
						316	date+
						303	faire
264	an+	291	<u>entreprise</u> +	291	<u>entreprise</u> +	294	<b>format+ion</b>
261	<b>contrat</b> +	224	<b>trouv+er</b>	254	<b>embauch+er</b>	219	<b>actuellement</b>
217	<b>employ+e</b>			234	faire	218	<b>trouv+er</b>
206	<b>professionn+el</b>			224	an+	210	<b>contrat</b> +
185	<u>chom</u> +	151	dat+	167	<b>situation</b> +	198	<b>embauch+er</b>
175	pouvoir	150	pouvoir	164	<i>professionn+el</i>	184	<b>employ+e</b>
148	<b>trouv+er</b>	138	<b>sivre</b>	159	<b>passage</b> +	169	an+
141	<b>embauch+er</b>	132	an+	148	<u>chom</u> +	160	<b>acquérir</b>
132	<b>positi+f</b>	129	<b>confi+ant</b>	148	pouvoir	159	pouvoir
110	mois	123	<u>chom</u> +	145	<b>trouv+er</b>	158	<b>situation</b> +
102	<b>acquérir</b>	122	<i>professionn+el</i>	141	<b>actuellement</b>	144	<b>poste</b> +
101	<b>confi+ant</b>	121	<b>stagiaire</b> +	127	<b>contrat</b> +	143	<b>obtenir</b>
100	<b>retrouv+er</b>	114	<b>passage</b> +	127	mois	122	<b>grace</b> +
		101	<b>niveau</b> +	109	temps	121	<b>actu+el</b>
				107	<b>aide</b> +	113	<b>diplome</b> +
				106	<b>poste</b> +	111	mois
				104	<b>retrouv+er</b>	111	<b>effectu+er</b>
				102	<b>salaire</b> +	110	<b>etude</b> +
						103	<b>service</b> +
						102	<b>vie</b> +
						100	<b>jeune</b> +
99	<b>personne</b> +	96	<b>retrouv+er</b>	99	<b>actu+el</b>	99	<b>act+ion</b>
94	annee+	94	<b>positi+f</b>	99	<i>format+ion</i>	97	<u>chom</u> +
94	fin+	91	<b>aide</b> +	89	<b>apport+er</b>	93	<b>occup+er</b>
94	<b>poste</b> +	91	<b>repandre</b>	85	<b>avntag+e</b>	89	<b>metier</b> +
92	<b>salaire</b> +	83	mois			86	fin+
89	<i>format+ion</i>	83	<b>effectu+er</b>			86	bonne+
87	<b>monde</b> +	81	<b>personne</b> +			84	<b>societe</b> +
86	<b>contact</b> +					84	temps
85	<b>repandre</b>					83	<b>niveau</b> +
84	<b>negati+f</b>					80	<b>suivre</b>
80	<b>effectu+er</b>						

Source DARES 94 - 98 / traitement CRÉDOC

*Guide de lecture* : il s'agit de formes lémantisées. Le signe + indique l'endroit où est distinguée la racine commune des différents mots désignant une même forme (ex : *apport+er* = *apport*, *apports*, *apporte*, *apporteront*). Les verbes regroupent leurs conjugaisons, mais aussi les participes et substantifs associés.

**Les mots soulignés** sont ceux cités avec une fréquence proche par les bénéficiaires d'au moins trois contrats, les **mots en gras** sont spécifiques à une ou deux mesures. **Les mots en italique** sont plus rares pour les bénéficiaires de la mesure concernée que pour ceux des autres dispositifs.

## II LE CONTRAT EMPLOI SOLIDARITÉ

L'analyse lexicale effectuée sur le discours des bénéficiaires d'un contrat emploi solidarité a permis d'obtenir une classification en quatre classes.

### II.1 La première classe : le CES et le retour à l'emploi, 29,8% des bénéficiaires ayant répondu à la question ouverte.

Elle est caractérisée par les personnes qui insistent sur les débouchés et leur situation après leur Contrat Emploi Solidarité, et notamment sur les possibilités ou non d'avoir retrouvé un emploi dans l'établissement du CES. Elle est ainsi déterminée par les associations et par les mots **après le CES, je trouve, dans entreprise, retrouver, embaucher, définitif, CDI**. De nombreuses personnes de cette classe, notamment parmi celles qui n'ont pas vu se dégager de débouchés à l'issue du CES, insistent alors sur les inconvénients de ce dispositif, et en particulier sur la forme d'exploitation qu'il peut permettre, ou sur le profit que trouvent les employeurs à cette forme de contrat sans obligation d'embauche, qui les conduit à privilégier une succession d'employés en CES plutôt que l'ouverture d'un poste stable. Cette classe est alors également déterminée par des mots comme **exploiter, précaire, main-d'œuvre, cher, coût**.

Au sein de cette classe, on peut distinguer :

- Les personnes qui déclarent avoir retrouvé un emploi (plus ou moins stable, aidé ou non) grâce à leur passage dans le dispositif. Elles représentent 5% de l'ensemble des personnes ayant répondu à la question ouverte.
- Les personnes qui constatent ne pas avoir retrouvé d'emploi sans citer de points positifs particuliers, ou qui estiment que le CES ne leur a rien apporté, ou encore qui ne trouvent que des aspects négatifs à leur expérience (autres que les effets liés au sentiment d'exploitation, ou au manque de considération). Elles représentent 7% de l'ensemble des personnes ayant répondu à la question ouverte.
- Les personnes qui dénoncent certains aspects pervers du CES, comme leur utilisation sans création de poste fixe, ou encore pour faire les mêmes tâches que les titulaires à un niveau de salaire plus faible. On trouve par ailleurs ici des personnes qui se sont senties discréditées, dévalorisées, qui se plaignent du manque de reconnaissance. Certaines citent cependant également des aspects positifs à leur expérience en CES. Elles représentent 17,7% de l'ensemble des personnes ayant répondu à la question ouverte.

**Tableau n° 6**  
**Description de la première classe, contrat emploi solidarité**

Description	Mots caractéristiques et exemples
<b>Ensemble de la classe : la réussite ou l'absence d'insertion professionnelle / effets pervers et absences d'apport 29,8%</b>	<b>Après le CES – dans l'entreprise – retrouver – embaucher – définitif – CDI</b> <b>Exploiter – précaire – main d'œuvre – cher - coût</b>
Première sous-classe. Les personnes ayant retrouvé un emploi grâce au CES.  5%	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mon CES m'a permis de m'insérer à la SNCF depuis j'y travaille à temps complet depuis le 16 janvier 1995. Je n'ai pas rempli le calendrier car j'ai débuté mon emploi le 16 janvier 1995.</li> <li>• Le CES m'a permis d'avoir la possibilité de suivre une remise à niveau grâce à laquelle j'ai obtenu mon concours de gardien de police municipale et un emploi dans la ville où j'étais en CES. Je suis maintenant titulaire.</li> <li>• Mon expérience en CES a été très positive pour moi, puisqu'elle m'a permis de trouver l'emploi que j'occupe actuellement en CDI. Mais, cela vient exclusivement du fait que j'ai accompli mon CES au sein d'une agence ANPE, cela m'a permis d'avoir plein de contacts. Je pense que ce n'est pas le même cas pour tout le monde d'après ce que j'ai pu voir ou entendre.</li> <li>• Le CES que j'ai effectué m'a permis de changer complètement d'orientation et après la réussite à un concours de la fonction publique de trouver un emploi. Je pense que je n'en serai pas là aujourd'hui sans ces 2 années passées, dans une mairie en CES, où ils ont su me former et me donner l'envie de continuer plus loin.</li> <li>• Mon CES m'a permis d'acquérir un CEC à temps plein donc il a été en ce qui me concerne bénéfique.</li> </ul>
Deuxième sous-classe pas d'emploi, pas de points positifs, pas d'apport  7%	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Je ne trouve pas logique que la durée du CES ne dure qu'une année car après avoir repris espoir, on revient au point de départ, plus dure encore la réalité. On devrait pouvoir continuer l'expérience que peut apporter le CES. Pour pouvoir trouver un autre travail, car en somme, nous sommes une nouvelle fois licenciées, bien sur. Cela nous le savons dès le départ mais cela fait quand même très mal.</li> <li>• Pour moi, le CES n'a pas été intéressant. Travaux sans aucun intérêt. Parfois, je restais des journées entières à ne rien faire car personne n'avait le temps de me donner un travail à effectuer. Expérience non concluante.</li> <li>• Cela ne m'a absolument rien apporté.</li> </ul>
Troisième sous-classe les effets pervers du dispositif. Sentiments d'exploitation, pas de création de poste fixe, manque de reconnaissance, employeurs qui profitent du système  17,7%	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ce CES ne m'a pas aidé à trouver du travail dans ce milieu qui me plaisait bien. Cet établissement ne m'a utilisée que comme main d'œuvre. Passé le cap d'un an, durée légale du CES, on se retrouve au point de départ, chômage. Quant à l'établissement, ils reprennent un autre CES et rebelotte c'est reparti pour la même histoire.</li> <li>• Le CES ne m'a permis en aucune sorte d'espérer une embauche. A mon avis, il ne sert qu'à exploiter les gens au maximum pour un salaire de misère. Je suis partie avant la fin de mon contrat car je ne me sentais pas intégrée en tant que salariée dans l'entreprise. J'exécutais les tâches d'une employée salariée mais je n'étais pas admise aux réunions du personnel. Avec le recul, je m'aperçois que j'ai perdu beaucoup en acceptant un CES, droits APL supprimés. Aujourd'hui, j'ai un emploi qui me plaît avec des honoraires modulables et je me sens vraiment intégrée dans le monde du travail.</li> <li>• Le CES est dégradant par l'ethnologie, dès son origine, ses objectifs sont mal utilisés par les employeurs. Ceux qui ont signé un CES sont appelés comme tels ce qui n'est pas valorisant, pourquoi ceux qui sont en CDI, CDD, ne sont-ils pas appelés les CDI ? Mieux vaut un CDD à temps plein de 6 mois qu'un CES, mi-temps, pour un an! Pour des observations positives, voir Q 36.</li> </ul>

Source : DARES 94-96 / traitement CRÉDOC

## II.2 La seconde classe : acquisition d'expérience professionnelle et de connaissances, 28,3% des personnes ayant répondu à la question ouverte.

Elle est constituée par les personnes qui estiment que le CES a été l'occasion d'acquérir une expérience professionnelle, de rompre avec le chômage, de reprendre confiance en soi ou encore d'acquérir des connaissances. Elle est ainsi caractérisée par l'emploi de termes comme **expérience professionnelle, rompre avec le chômage, apprendre à se servir, acquérir une première expérience, métier**. D'une manière plus générale, on trouve également dans cette classe l'utilisation fréquente de vocables portant un jugement positif (**bonne chose, bénéfique, intéressant**). Certaines des personnes de cette classe regrettent cependant le manque de possibilité d'acquérir un emploi après le CES. Leur discours est alors marqué par l'utilisation de mots ou d'expressions comme **être obligé de, retrouver, recherche d'emploi**.

Deux sous-classes correspondant à deux types de discours peuvent alors être distinguées :

- La première regroupe des personnes qui jugent intéressante, bénéfique leur expérience en CES, sans formuler de point négatif. Elle représente 16% des personnes ayant répondu à la question ouverte.
- Les personnes de la seconde catégorie trouvent également des points positifs à leur expérience en CES (ces derniers portent toujours sur l'expérience professionnelle, la confiance en soi, l'acquisition de connaissances) mais formulent également un certain nombre de critiques. Pour la plupart, il s'agit du constat que la fin du CES est marquée par un retour au chômage, formulé fréquemment en termes de « retour à la case départ ». Pour quelques personnes, il s'agit de l'insuffisance des salaires. Le vocabulaire de cette classe est ainsi marqué par l'emploi de mots tels qu'**être obligé, recherche d'emploi, ....** Par contre, les bénéficiaires qui bien qu'ayant apprécié l'expérience professionnelle, soulignent les biais du système, appartiennent à la classe précédente. Cette classe regroupe 12,3% de l'ensemble des bénéficiaires interrogés.

**Tableau n° 7**  
**Description de la seconde classe, contrat emploi solidarité**

Description	Mots caractéristiques et exemples
<p><b>Ensemble de la classe :</b>  <b>acquisition d'une expérience professionnelle, reprise de confiance, rupture du « cercle » du chômage, acquisition de connaissances 28,3%</b></p>	<p><b>expérience professionnelle - rompre avec le chômage - j'ai appris à me servir reprendre confiance - acquérir une première expérience professionnelle - recherche d'emploi - être obligé de - métier - retrouver - bonne chose - bénéfique - intéressant</b></p>
<p><b>Première sous-classe.</b>            Les personnes qui jugent bénéfique leur expérience (pour les raisons communes à cette classe de reprise de confiance, d'acquisition de connaissances), et qui ne citent pas de points négatifs  <b>16%</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le CES m'a permis <b>d'acquérir une première expérience professionnelle et d'apprendre un métier</b> n'ayant au départ qu'un bac b, donc pas de qualification professionnelle. Je reconnais que pour ma part, le CES <b>m'a été entièrement bénéfique</b>, autant moralement que professionnellement.</li> <li>• Cette expérience m'a permis de connaître un milieu différent de la coiffure, à savoir le milieu social dans lequel je me plais infiniment et au sein duquel je vais tenter prochainement une reconversion.</li> <li>• Cela a été et est toujours une expérience très enrichissante et surtout, elle m'a permis <b>d'avoir une certaine confiance en moi</b></li> <li>• Cette expérience en CES m'a permis de <b>rompre avec le chômage et de reprendre confiance pour chercher un emploi</b></li> </ul>
<p><b>Deuxième sous-classe.</b>            Les personnes qui trouvent des points positifs à leur expérience (les mêmes que ceux cités précédemment), mais qui formulent des critiques (retour au chômage, insuffisance du salaire, ...)  <b>12,3%</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Du point de vue de stage, le CES, est très intéressant car <b>on apprend beaucoup de choses qui sont utiles pour l'emploi</b>, mais hélas, cette durée de stage est limitée et n'aboutit à aucune intégration d'un emploi et <b>on se retrouve au chômage.</b></li> <li>• Je pense que mon CES <b>m'a permis d'acquérir beaucoup de connaissances, de rompre avec le chômage</b> et d'avoir une vie meilleure, bien que <b>le salaire est très mesuré vu ma situation.</b></li> <li>• Cela a été <b>une très bonne expérience qui a rompu le cycle du chômage et m'a rendu confiance en moi</b>. Le côté négatif est la fin du CES et le non emploi au bout.</li> <li>• M'a permis d'acquérir une longue expérience professionnelle, mais malheureusement pour ce type de contrat, <b>nous ne cotisons pas à la CMGRR, retraite.</b></li> <li>• Le CES m'a permis d'entrouvrir des portes, de rencontrer des personnes, de faire connaître mes expériences et ma volonté de retourner dans le monde du travail. Sa durée est trop courte, il cesse quand on atteint l'expérience au sein de l'entreprise. <b>On se retrouve obligé de recommencer ailleurs</b>. Mon espoir est d'obtenir un CEC, voire un temps plein vu mon âge, 50 ans, jusqu'à l'âge de la retraite. Cela fait onze ans que je galère.</li> </ul>

Source : DARES 94-96 / traitement CRÉDOC

### II.3 La troisième classe : reprise de contact avec le monde du travail, reprise de confiance, 18,4% de l'ensemble des personnes ayant répondu à la question ouverte

Les personnes de cette classe insistent sur l'aspect contact avec le monde du travail, abordé cette fois principalement en termes de sociabilité, de sentiment d'utilité, de contacts acquis, d'intégration (**monde du travail, contact avec, goût à la vie, rencontres, intégration, aide, initiative, agir, responsabilité, ambiance**). Il ne s'agit donc plus, comme dans le cas de la classe précédente, d'expérience professionnelle et de connaissance d'un métier. Si le terme **expérience professionnelle** est également souvent cité par les membres de cette classe, il vient en appui d'autres remarques sur le dispositif et ne constitue pas le cœur du discours comme pour la classe précédente. Des termes comme **petit salaire**, et, selon le contexte **revenu** viennent cependant parfois nuancer l'aspect positif des discours.

Comme pour les groupes précédents, cette classe se scinde entre :

- Les bénéficiaires qui ne signalent que les côtés positifs de leur expérience (reprise de contacts avec le monde du travail, sentiment d'utilité, rencontres, contacts utiles notamment pour la recherche d'emploi, ... Ils représentent 10,2% de l'ensemble des personnes ayant répondu à la question ouverte.
- Les bénéficiaires qui signalent certains des côtés positifs mentionnés précédemment, mais aussi des aspects négatifs. Il s'agit ici principalement de la faiblesse du salaire, mais également de l'absence de débouchés après le CES. Ils représentent 8,2% de l'ensemble des répondants à la question.

**Tableau n° 8**  
**Description de la troisième classe, contrat emploi solidarité**

Description	Mots caractéristiques et exemples
<p>Contact avec le monde du travail, abordé par l'aspect sociabilité, reprise de confiance, sentiment d'utilité, mais aussi revenus...18,4%</p>	<p>Recherche d'emploi - monde du travail – contact avec – rendre utile – goût à la vie – expérience professionnelle – rencontres – intégration – aide – apporter – initiative – agir – responsabilités – revenus – accomplir – ambiance</p> <p>Petit salaire</p>
<p>Première sous-classe</p> <p>Les personnes qui ne trouvent que des points positifs à leur passage en CES (ceux communs à la leur classe)</p> <p align="center">10,2%</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le fait d'avoir fait un CES m'a permis de pouvoir prolonger mon acquis scolaire, d'avoir confiance en moi, de pouvoir avoir des contacts avec d'autres personnes et de ne pas rester à rien faire, de plus, c'était le seul revenu de mon foyer."</li> <li>• Très bonne expérience professionnelle. Responsabilités dues à l'absence de la secrétaire titulaire. Tâches variées. Apprentissage de l'informatique et pratique quotidienne. Très bon état d'esprit hiérarchique.</li> <li>• Je ne percevais pas d'allocation chômage, j'étais très mal. Le CES m'a été d'un grand secours. Pécuniairement, c'était peu mais pour moi j'avais le sentiment de retrouver ma dignité, ma liberté. J'ai eu aussi la chance d'être encadrée par une bonne équipe qui a le sens du devoir. Ces personnes formidables généreuses et humaines m'ont aidée à reprendre confiance et depuis, ma situation a changé, je me sens en sécurité.</li> </ul>
<p>Deuxième sous-classe</p> <p>Les personnes qui trouvent des points positifs à leur passage en CES, mais qui mentionnent également des points négatifs (absence de débouchés après le CES, mais aussi faiblesse des salaires)</p> <p align="center">8,2%</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cet emploi m'a permis d'obtenir un salaire, trop petit . Mais en contre-partie, il ne me permet pas d'obtenir un emploi ordinaire et ce n'est qu'un palliatif qui ne me permet pas de me réinsérer dans la vie professionnelle permanente.</li> <li>• Mon passage en CES m'a permis d'avoir une occupation afin de ne pas rester inactif et surtout d'avoir un petit salaire . Pour ce qui est de retrouver un emploi, cela me semble impossible dès que l'on atteint la cinquantaine. En plus, je pense que je ne sortirai pas grandi d'un CES, au contraire.</li> <li>• Positives: connaissance d'un plus grand nombre de logiciels en informatique; manipulation de matériels différents ; garder le contact avec le monde du travail. Négative : la rémunération d'un CES est trop faible par rapport, parfois, à l'expérience professionnelle et au travail fourni."</li> </ul>

Source : DARES 94-96 / traitement CRÉDOC

#### II.4 La quatrième classe : la description du parcours, 18,8% des bénéficiaires interrogés

Elle est constituée des gens qui racontent leur expérience et décrivent leur parcours en donnant des dates, des lieux, voire des noms. Elle est caractérisée par l'emploi du vocable **date**, qui dans notre analyse, désignait les différents mois de l'année.

Les mots comme **commencer, terminer, finir, continuer, mois, an, ...** situent le discours dans le temps. D'autres mots, comme **congé, enfants, mari, stage, maternité, ...** précisent les circonstances, professionnelles ou familiales, du parcours. Enfin, les mots comme **mairie, hôpital, école, centre, ...** décrivent les structures dans lesquelles ont lieu ce parcours.

Cette description de parcours peut alors revêtir différentes significations selon les bénéficiaires.

- La plupart, 11,1% des bénéficiaires concernés, le discours reste très neutre. Cette description permet alors à des personnes qui n'ont pas d'avis, de répondre à la question. On trouve également dans cette catégorie des réponses données en complément au parcours décrit dans le questionnaire, par des répondants qui estiment que leur situation ne correspond pas à cette description, ou encore qui veulent apporter des précisions. Enfin, certaines réponses très neutres, ou très courtes, sont également dans ce groupe.
- Pour 7,7% des bénéficiaires, la description du parcours prend des allures de justification, voire de revendication. Ce groupe est en particulier marqué par l'emploi du mot **déçu**. Il contient des bénéficiaires qui estiment que leur CES s'est mal passé, ou bien qui se sentent **lésés**, victimes d'une injustice et qui décrivent leur situation pour bien faire comprendre quelle est cette injustice. Enfin, certaines réponses sont plus neutres mais restent marquées par la crainte liée à la précarité de la situation.

**Tableau n° 9**  
**Description de la quatrième classe, contrat emploi solidarité**

Description	Mots caractéristiques et exemples
<p>Les personnes qui décrivent leur parcours, fournissent les lieux, les dates, précisent les circonstances</p> <p>18,8%</p>	<p>Mois – an – terminer – vouloir – école – mairie – finir – enfant – passe- dire – continuer – mari – congé – hôpital – commencer -</p>
<p>Première sous-classe</p> <p>Un discours neutre, qui donne des précisions sur le parcours ou le futur proche, une rapide appréciation sur la situation actuelle</p> <p>11,1%</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• J'ai travaillé en CES au service de la mairie pour les activités locale à la salle des associations de V. Pour les différentes manifestations théâtrales de la commune jusqu'à la fin du contrat limité. Étant actuellement dans la recherche musicale / chant, je trouve des contrats depuis juin 96.</li> <li>• Après un premier CES en secrétariat pour un an que j'ai effectué à la mairie après la fin du CES, je suis restée au chômage de mars 1995 au septembre 1995 où j'ai fait un stage. Formation reclassement plusieurs métiers avec G. et l'ANPE qui s'est terminée le 10 janvier 1996. Suite à ce stage, il s'est avéré que mon choix professionnel était de travailler avec les enfants. Suite à la fin de ce stage, je me suis retrouvée au chômage jusqu'au 15 juillet 96 où j'ai trouvé un autre CES en crèche à V. crèche des petits drôles qui se termine le 24 juin 1997. Je m'emploie à pouvoir être embauchée dans cette crèche.</li> <li>• J'ai effectué deux contrats emploi solidarité chez le même employeur, mairie de C. pour surveillance de la cantine entretien des bâtiments sur les périodes suivantes avant ces dates au chômage: 01 septembre 1993 au 28 février 1994 CES; 01 mars 1994 au 31 juillet 1994 CES; 01 août 1994 au 31 août 1995 CES; 01 septembre 1995 au 30 juin 1996 CES depuis le 01 juillet 1996 au chômage, attente libération de cet emploi.</li> </ul>
<p>Deuxième sous-classe</p> <p>Justification, revendication, déception, anxiété...les bénéficiaires de cette classe estiment que le CES s'est mal passé. La description de leur parcours vient étayer et justifier leur déception</p> <p>7,7%</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pendant mes 3 années de CES dans un lycée de V. comme magasinier, cela était très bien mais il faut que je puisse continuer de refaire un CES car il y a 1 an que je suis au chômage, s'il vous plaît, je veux être renouvelé vite fait. Depuis le 31 décembre 1996 je suis toujours à la recherche d'un emploi. Fait le nécessaire pour que je retrouve un travail soit en CES ou CDD ou CDI. merci.</li> <li>• Je termine le 29 février 1997 un CES du crédit municipal de D. que j'ai commencé le 1er mars 1994 et cela n'a débouché sur rien, je suis très déçue.</li> <li>• Le CES a été interrompu par le directeur de l'hôpital, interrompu car j'ai dénoncé une aide soignante qui jetait les médicaments à la poubelle, dénoncé faite en février 95. Contrat renouvelé en janvier 95, mise à la porte en dix minutes. Le 13 mai 95 fin des congés juin 95. Passée aux prud'hommes le 22 juillet 95, puis novembre 95, puis 9 février 96 où j'ai gagné mon prud'homme et où l'hôpital a été obligé de me verser les congés, dommage. Puis, en juin 95 en avril 96 sans aucune ressource, le chômage revient qu'en avril 96 avec 2220,30 Francs. Depuis, je ne travaille plus.</li> </ul>

Source : DARES 94-96 / traitement CRÉDOC

### III LE STAGE D'INSERTION ET DE FORMATION À L'EMPLOI

Là encore, l'analyse lexicale a permis d'obtenir une classification en quatre classes.

#### III.1 La première classe : critiques du système, 10,8% des bénéficiaires

Le discours de cette classe se caractérise par le mécontentement exprimé envers le système. Il dénonce en particulier l'exploitation du stagiaire par l'entreprise (**main d'œuvre gratuite, embaucher, cher, payer, refuser, profiter, refuser, employeurs, patrons, ...**), le faible niveau de rémunération (**semaine, heure, francs**) la perte de temps liée à ce stage (**temps passé, en entreprise,...**). Certains bénéficiaires évoquent les défauts d'un système de marché de l'emploi en général, système dans lequel ils ont l'impression de ne pas pouvoir trouver leur place (**critères, ministère, État, école, retraite, gouvernement, organisation, honte, ...**). D'autres partagent leur déception, (**déçu, ...**), ou critiquent certaines aberrations dans le fonctionnement du stage, comme le fait de ne pas pouvoir choisir le contenu.

Si certaines personnes de cette classe trouvent des aspects positifs à leur passage en SIFE, toutes émettent des opinions négatives envers le dispositif. Deux catégories de discours peuvent alors être distinguées :

- Les personnes qui critiquent le système : elles proposent des solutions au chômage, ou bien, ne trouvant pas d'emploi, elles accusent le fonctionnement du marché de l'emploi qui génère des exclus dont elles font partie, ou enfin estiment avoir perdu leur temps pendant leur stage. On trouve également dans cette classe des bénéficiaires qui dénoncent certaines aberrations de l'organisation des SIFE, comme le fait de ne pouvoir choisir le contenu du stage, ou enfin d'autres déçues. Cette classe est en particulier marquée par l'usage des mots **critères, gouvernement/état, retraite, organisation, ...** Elle regroupe 7,4% des bénéficiaires.
- Les personnes qui estiment avoir été exploitées, qui pensent que les entreprises profitent du système pour avoir une main d'œuvre gratuite sans créer de poste stable. Cette classe est marquée par l'emploi des termes **employeurs, profiter, main d'œuvre, Francs, heures, ...** Elle représente 3,4% des bénéficiaires ayant répondu à la question ouverte.

**Tableau n° 10**  
**Description de la première classe, stage SIFE**

Description	Mots caractéristiques et exemples
<p>Personnes qui expriment leur mécontentement envers le système, qui ont le sentiment d'avoir été exploitées, ou encore évoquent des défauts du fonctionnement du marché de l'emploi en général</p> <p>10,8%</p>	<p>En entreprise - temps passé - semaine - heures - francs - déçu</p> <p>Main d'œuvre gratuite - embaucher - cher - employeur - payer - profiter - refuser - enfants - patrons - honte</p> <p>Chômeur - bureau - école - état - ministère - gouvernement - organisation</p>
<p>Première sous-classe</p> <p>Personnes qui critiquent le système en général, certaines aberrations des SIFE (manque de choix du contenu, déception relative à la faiblesse des apports, faiblesse du salaire, ...)</p> <p>7,4%</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cela ne m'a rien apporté de positif que vu mon âge les employeurs ne veulent plus s'engager auprès des personnes âgées.</li> <li>• Toujours pas d'emploi. Car on a toujours un CES. On s'est formé pour rien, car d'autres personnes n'ont jamais fait de stage et ont un emploi sûr: désolant, surtout quand dans la famille ni l'un ni l'autre n'a un emploi sûr, c'est pas facile pour vivre. Je fus très contente de faire ce stage, espérant avoir quand même un emploi sûr pour pouvoir aider le ménage, mais hélas! Je me suis retrouvée comme avant, avec un CES dont vous savez le montant. Mari sans emploi, femme sans emploi: regardez ce que ça donne deux enfants à nourrir.</li> <li>• Travail embauche? Avec 2800 francs qu'on passe à un loyer, EDF, téléphone, etc. On ne peut pas vivre avec 3000 francs. Merci Mr le ministre.</li> <li>• Il n'y a pas de suivi, pas d'aide. Je voulais aller dans une école pour les espaces verts, mais il fallait payer l'école, payer une chambre, j'ai une femme et deux enfants. On vous fait miroiter, on vous fait faire des stages, changer de situation professionnelle. J'ai donc fait un stage dans les espaces verts, puis stage à la mairie, très bien, mais après ? On vous laisse tomber. Je me suis retrouvé au même point qu'avant car je ne pouvais pas payer l'école pour continuer.</li> <li>• Tout, tout est programmé, on prend trop peu d'initiatives, minitel, ordinateur, initiation.</li> <li>• Quand j'ai été en stage, j'ai été assez déçue, le formateur m'avait donné un espoir, au lieu de finir mon stage je devais aller chez les meubles M. en tant que femme d'entretien. C'était un travail qui me plaisait. Très contente de mon travail elle m'a prise un mois, mais malheureusement ne pouvait m'embaucher à mi-temps à cause des charges sociales.</li> </ul>
<p>Deuxième sous-classe</p> <p>Personnes qui ont le sentiment d'avoir été exploitées, qui estiment que les employeurs profitent du système</p> <p>3,4%</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Il serait souhaitable que les gens employés au titre des différents contrats proposés soient utilisés comme tout employé de l'entreprise et non comme bouche trou en main d'œuvre bon marché.</li> <li>• Je trouve dommage qu'à la fin du stage l'employeur ne soit pas tenu de garder une stagiaire. Quand j'ai fait un stage nous étions plusieurs à venir à des périodes différentes. Ainsi l'employeur n'embauchait personne car cela se renouvelle pour lui chaque année.</li> <li>• Bien sûr un stage permet de sortir de l'isolement provoqué par le chômage, mais si l'intention est bonne, l'usage qui en est fait est désolant et j'affirme, pour l'avoir constaté et pour en avoir eu les preuves verbales de chefs d'entreprise, que les stages et les contrats CES génèrent du chômage. Les stagiaires et les CES sont de la main d'œuvre bon marché, quand elle n'est pas gratuite. J'ai vu des directeurs, des patrons contacter des centres de formation ou des écoles pour avoir des stagiaires car ils avaient du travail en retard. Le pire c'est de lire sur des affiches ANPE 100 prioritaires: cela veut dire clairement, je veux des personnes compétentes en plus, que je ne paierai pas, pas même les 20. C'est une honte! Mettez fin à tout ça. Le travail est là, c'est l'envie de le payer qui a disparue.</li> </ul>

Source : DARES 94-96 / traitement CRÉDOC

### **III.2 La deuxième classe : opinions sur le contenu du stage, 37,9% des personnes ayant répondu à la question ouverte**

Dans cette catégorie, on trouve des personnes qui parlent du contenu de la formation et de son déroulement. En particulier, elles s'expriment sur la durée de la formation, sur les places respectives données aux cours en centre de formation et au stage en entreprise, sur la qualité des enseignements, sur le suivi du stage (**pas assez, trop court, stage en entreprise, période de chômage, centre de formation, durée, théorie, pratique, suivre, suivi, longue, sérieux, choix, cours, programme, insuffisant**). On y trouve également les personnes qui disent avoir acquis de nouvelles connaissances, appris à connaître un métier, ou encore qui apportent un jugement sur le dispositif sans l'explicitier (**mettre en pratique, très bien, en informatique, ce stage m'a permis, mes connaissances, secteur d'action, approfondir, perfectionner, métier, intégrer, technique, ...**)

Une analyse plus fine permet alors de distinguer trois catégories de bénéficiaires :

- Ceux qui n'ont que des remarques positives à formuler sur le contenu du stage. Il s'agit en général des apports en termes de connaissances, et en particulier de la remise à niveau d'anciens savoirs, d'une appréciation sur la qualité de la formation, d'une possibilité de connaître d'autres métiers ou d'autres secteurs d'activité. On trouve également dans cette catégorie les personnes qui estiment que le stage a été positif, sans explication. Cette classe représente 9% de l'ensemble des bénéficiaires.
- Les bénéficiaires qui à la fois reconnaissent des points positifs (ceux que nous venons de citer), mais qui citent également des points négatifs. Il s'agit de l'absence de débouchés sur un emploi (mais « en creux », ce constat est alors en appui d'autres points négatifs, ou nuance les points positifs énumérés. En particulier, le manque de débouché peut avoir pour conséquence un oubli des acquis du stage, qui ne sont plus mis en pratique pendant une longue période), de critiques formulées envers le centre de formation (manque de matériel, manque de moyens financiers, les centres de formation recherchent le profit et non l'intérêt des stagiaires), sur la qualité des enseignements (pas assez approfondis, mauvaise qualité des cours, des formateurs, stagiaires de niveau trop différents) et surtout une formation ou une durée de stage trop courte par rapport au temps accordé aux cours théoriques (plus rarement, la critique contraire est formulée), ou encore une absence de suivi du stagiaire pendant ou après le stage. Ce groupe représente 15,5% des bénéficiaires ayant répondu à la question ouverte.

- Les bénéficiaires qui ne citent aucun point positif et estiment que le stage ne leur a rien apporté. On trouve également dans ce groupe les personnes qui émettent une appréciation négative, sans explication. Les critiques formulées sont celles que nous avons citées précédemment. Les discours de nombreuses personnes de ce groupe restent relativement neutres, et les critiques portées sont de l'ordre d'énumération de dysfonctionnements. D'autres ont un jugement plus sévère, remettant en cause l'utilité et la pertinence de la formation. Ce groupe représente 13,4% des bénéficiaires ayant répondu à la question ouverte.

**Tableau n° 11**  
**Description de la deuxième classe, stage SIFE**

Description	Mots caractéristiques et exemples
<p>Personnes qui expriment des opinions sur le contenu du stage : apports de connaissances, possibilité de connaître d'autres métiers, opinions sur le centre de formation, durée relative du stage et de la partie théorique, opinions positives et négatives sans justification</p> <p align="center">37,9%</p>	<p>pas assez - trop court - stage en entreprise - période de chômage - centre de formation - durée - théorie - pratique - suivre - suivi - longue - sérieux - choix - cours - programme - insuffisant</p> <p>mettre en pratique - très bien - en informatique - ce stage m'a permis - mes connaissances - secteur d'action - approfondir - perfectionner - métier - intégrer - technique</p>
<p>Première sous-classe</p> <p>Les bénéficiaires qui n'ont que des remarques positives : apport de connaissances, remise à niveau d'anciennes compétences, appréciation sur la qualité de la formation, connaissance d'autres métiers et d'autres secteurs d'activité, stage positif sans explication</p> <p align="center">9% des bénéficiaires</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• J'aime faire les SIFE car ils me permettent de me remettre à niveau dans mon métier . En plus, ils offrent la possibilité de mettre en pratique ce qu'on apprend lorsqu'une entreprise réunit les conditions nécessaires pour cela. Cette année c'est la première fois qu'il aboutit à un CES. J'aimerais que cela refasse comme cela à mon prochain SIFE.</li> <li>• Mon passage en SIFE m'a bien fait découvrir ce qu'est le secrétariat actuellement, traitement de texte, par rapport à il y a 25 ans.</li> <li>• Je n'ai pas d'observations particulières à signaler ayant été très satisfaite de ce stage sur tous les points.</li> <li>• Des formateurs compétents, à l'écoute, disponibles . Les formateurs nous ont beaucoup aidés et encouragés auprès des entreprises.</li> <li>• Le SIFE m'a permis de faire une bonne remise à niveau. Grâce à lui j'ai pu entreprendre une formation supérieure, BTS comptabilité gestion. En effet, c'était une étape capitale car j'ai changé d'orientation professionnelle. D'obtenir un niveau supérieur m'a permis de compenser avec un manque de qualification dans ma nouvelle qualification.</li> <li>• Grâce à cette formation, j'ai pu réellement mettre en place mon choix professionnel . Suite à celle-ci j'ai été formatrice pendant un an avec plusieurs contrats, CDD, un nouveau tremplin qui m'a permis, depuis janvier 96 d'être correspondante PAIO d'abord à temps partiel, 50, ce que proposait l'offre puis maintenant à 70. J'espère encore progresser par rapport au temps de travail. Mais quoiqu'il en soit jamais avec ma formation et niveau initial je n'aurais pu accéder à ce poste. Ce que je fais me plaît énormément. Je souhaite à ceux qui suivent le même type de formation de pouvoir accéder à un emploi. Je n'ai pas d'observations négatives à formuler.</li> </ul>

Tableau n°11, suite  
Description de la deuxième classe, stage SIFE

<p>Deuxième sous-classe</p> <p>Les bénéficiaires qui à la fois reconnaissent des points positifs (ceux communs à leur classe) et signalent des aspects négatifs : critiques envers le centre de formation (manque de matériel, manque de moyens financiers, les centres de formation recherchent plus le profit que l'intérêt du stagiaire), la qualité des enseignements (pas assez approfondis, de mauvaise qualité, niveaux hétérogènes), durée relative du stage en entreprise et de la formation théorique, absence de suivi du stagiaire avant et après le stage</p> <p>15,5% des bénéficiaires</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Quand le SIFE est fait par un organisme de formation sérieux, c'est certain que le stage apporte un plus à votre qualification antérieure ou vous apprend un métier. Malheureusement, il y a trop d'organismes bidons avec des stages parking et cautionnés par l'ANPE qui est trop légère dans le choix de ces organismes.</li> <li>• Le stage m'a permis de découvrir un secteur d'activité que je ne connaissais pas : celui de l'insertion par l'économique. J'ai acquis des outils plus professionnels, contrairement au cursus universitaire. Néanmoins trop de sujets ont été abordés, certains inutiles, d'autres pas assez approfondis.</li> <li>• Très bien, mais trop court. Pas assez de pratique. Mais surtout, le stagiaire n'est plus du tout suivi après sa formation. On lui demande toujours de l'expérience, alors à chaque fois, retour à la case départ.</li> <li>• Le SIFE m'a permis d'améliorer mes compétences professionnelles et aussi de changer de métier. Mais malheureusement les stages en entreprise ne permettent pas de s'insérer dans une entreprise.</li> <li>• Positives : entente entre formateurs et stagiaires, suivi des stagiaires. Négatives: directrice ne tient jamais ses promesses. Manque de matériel. Ne met jamais les pieds au centre de formation. Discute par personnes interposées.</li> <li>• C'est très bien le stage de formation à l'emploi à condition qu'on puisse retrouver tout de suite un emploi pour le pratiquer, sinon on a vite oublié ce que on a appris.</li> </ul>
<p>Troisième sous-classe</p> <p>Les bénéficiaires qui ne citent que des points négatifs (ceux communs à leur classe), ou alors qui estiment que le stage ne leur a rien apporté, sans justifier leur réponse.</p> <p>13,4% des bénéficiaires</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Je ne peux pas trouver de travail parce que j'ai des difficultés à parler et écrire français. Le stage de remise à niveau, c'était faible pour moi. Je n'ai pas de problèmes à être dans le monde du travail, je sais travailler et connais un travail dans la bureautique. Mon problème c'est la langue. Je ne parle pas très bien et j'ai besoin de savoir bien le français pour continuer un métier comme agent de bureau. J'ai besoin d'une formation continue en français intensifiée.</li> <li>• Pour ma part, je pense que d'avoir plus d'heures de stage dans plusieurs entreprises serait plus intéressant que de rester assis autour d'une table, mais de discuter ne nous apprend pas à avoir un métier dans les mains.</li> <li>• Je regrette qu'il n'y ait pas eu de suivi plus conséquent. Je me suis sentie seule, sans aide. Il me semble avoir appris peu de choses.</li> <li>• Mon passage à ce stage ne m'a rien apporté. C'était un stage bidon. On devrait apprendre plusieurs traitements de texte sur ordinateur pendant la durée du stage. Or nous avons eu les ordinateurs un mois avant la fin du stage en plus une matinée tous les 2 jours. J'aurais préféré que l'on me paie un stage pour m'apporter un plus</li> </ul>

Source : DARES 94-96 / traitement CRÉDOC

### III.3 La troisième classe : apports liés au monde du travail et de l'emploi, 34,3% des bénéficiaires ayant répondu à la question ouverte

Elle est constituée des stagiaires qui centrent leur discours sur les apports (ou l'absence d'apport) liés au monde du travail et à l'emploi. On y trouve ainsi les personnes qui estiment que le SIFE est un moyen de rompre leur isolement, de reprendre contact avec le monde du travail, de retrouver confiance, motivation, croyance en sa valeur, de rencontrer des personnes, de se constituer un réseau (**remise à niveau, recherche d'emploi, observation positive, le stage m'a permis, capacités, reprendre confiance, reprendre contact, personnes, qualification, rencontrer, activités, isolement, connaissance, groupe, passage, monde, retrouver, rompre, redonner, remettre, motivation, professionnel**). Certains discours sont plus directement liés à l'obtention d'un emploi : le stage est alors un tremplin vers l'emploi, permet la requalification professionnelle. On trouve également dans cette classe les personnes qui estiment le stage positif parce qu'il a permis le retour à l'emploi, sans autre explication, et les personnes qui l'estiment négatif parce qu'il n'a pas permis le retour à l'emploi.

Remarque : la frontière entre cette classe et la précédente est parfois assez floue, dans la mesure où certaines personnes citent à la fois l'aspect contenu de la formation et l'aspect reprise de confiance, de contact, retour à l'emploi. La distinction s'est faite en fonction du poids accordé à ces deux aspects.

Des termes comme **remise à niveau, connaissance d'un métier**, ... sont communs aux deux classes. Dans cette classe, ils sont cependant utilisés en appui du discours, en complément d'autres remarques alors qu'ils pouvaient être déterminants pour la classe précédente.

De même, le retour à l'emploi est central dans cette classe, alors que dans la classe précédente, il était une conséquence ou une nuance des remarques effectuées par ailleurs sur le dispositif.

L'analyse permet là aussi de distinguer deux catégories :

- Celle des personnes qui ne trouvent que des points positifs à leur passage en SIFE (reprise de confiance, valorisation, requalification professionnelle, accès à l'emploi, ...). Cette catégorie représente 23,7% des bénéficiaires ayant répondu à la question ouverte.
- Celle des personnes qui citent également des points négatifs (non accès à l'emploi, mais ce peut être aussi certaines des critiques également formulées par les personnes appartenant à la classe 2 : mauvaise qualité de la formation, hétérogénéité des niveaux, .... Dans ce cas, les critiques sont couplées avec les

aspects positifs caractéristiques de cette classe). Peu de personnes ne trouvent que des points négatifs à leur passage dans le dispositif. Cette catégorie représente 10,6% des bénéficiaires ayant répondu à la question ouverte.

Tableau n° 12  
Description de la troisième classe, stage SIFE

Description	Mots caractéristiques et exemples
<p>Apports ou absence d'apport liés à la reprise de contact avec le monde du travail et à l'obtention d'un emploi - 34,3%</p>	<p>remise à niveau - recherche d'emploi - observation positive - le stage m'a permis - capacités - reprendre confiance - mais malheureusement - reprendre contact - personnes - qualification - rencontrer - activités - isolement - connaissance - groupe - passage - monde - retrouver - rompre - redonner - remettre - motivation - professionnel</p>
<p>Première sous-classe Les bénéficiaires qui ne trouvent que des points positifs à leur passage en SIFE : reprise de confiance, valorisation, reprise de contact avec le monde du travail, rencontres, requalification professionnelle, accès à l'emploi 23,7% des bénéficiaires</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cela m'a permis d'avoir une qualification et trouver un emploi.</li> <li>• Améliorer les qualifications professionnelles.</li> <li>• Positif: sortir de l'isolement , avoir une réponse à des objectifs personnels d'acquisition, reprendre un rythme de travail précis.</li> <li>• Le stage dans une société permet de démontrer aux employeurs ses capacités professionnelles sur le terrain. Je pense que c'est un avantage certain. Le stage pour l'ouvrier permet de nous adapter ou pas dans l'entreprise sans enlever les droits. Mon stage en SIFE a été positif.</li> <li>• Mon passage en SIFE a été déterminant quant à ma reconversion professionnelle. La prise en charge et l'accompagnement par des personnes très compétentes et ayant un grand sens des contacts humains m'on aidé à reprendre confiance en moi et à canaliser ma motivation de manière efficace. Tout ceci a prouvé le respect de l'autre, la participation à la vie d'un groupe de personnes différentes.</li> </ul>
<p>Deuxième sous-classe Les bénéficiaires qui citent également des points négatifs (non accès à l'emploi, mauvaise qualité de la formation, ..) 10,6% des bénéficiaires</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ce stage m'a permis de reprendre confiance en moi -même et m'a fait découvrir les compétences que j'ai acquises dans mes divers emplois, malgré mon manque de qualification , sans pour cela me permettre de retrouver un emploi autre que saisonnier.</li> <li>• Ce qu'il y a de positif: remise à niveau, nouveaux contacts, découverte de métiers. Négatif: retour à la case départ à la fin du stage. Ne correspond pas aux attentes des stagiaires.</li> <li>• Ce stage a été pour moi très intéressant. Il m'a apporté beaucoup, m'a permis d'enrichir mes connaissances et de rencontrer d'autres personnes dans le même cas , ayant des doutes sur l'avenir du travail. Enfin, je ferais un reproche aux entreprises qui ont du mal à accepter des stagiaires même non rémunérés. Trouver un stage en entreprise est très difficile, alors trouver un emploi.</li> <li>• Ce stage m'a permis de connaître de nouvelles compétences professionnelles, aide aux personnes âgées, évaluation des compétences, mais pas assez de suivi et de solutions dans l'avenir. Il faut beaucoup de recherches personnelles et de volontariat.</li> <li>• Ce stage ne m'a rien apporté sinon de reprendre confiance pour trouver un emploi définitif. Aujourd'hui toujours rien comme emploi. La situation devient désolante.</li> </ul>

Source : DARES 94-96 / traitement CRÉDOC

### III.4 La quatrième classe : description du parcours, 13,0% des bénéficiaires ayant répondu à la question ouverte

On retrouve ici la classe des personnes qui racontent leurs parcours. Comme pour la mesure précédente, on peut ainsi distinguer les mots qui viennent situer le discours dans le temps (**date, an, actuellement, depuis,...**), les mots qui viennent marquer les circonstances (**travailleur handicapé, contrat, maladie, CDI, CDD, chômage, concours, COTOREP...**). Viennent se rajouter des vocables comme **satisfait, merci**, qui ne sont pas directement liés à la description du parcours (par contre, le mot **déçu**, qui était caractéristique de cette classe pour le CIE, n'apparaît pas ici, mais apparaissait dans la première classe).

On peut alors distinguer deux catégories :

- La première est constituée des personnes qui ont un discours assez neutre et donnent des précisions sur leur passé ou sur leur futur proche. Cette classe représente 9,3% des bénéficiaires.
- La deuxième est constituée de personnes qui appellent à l'aide, ou expriment un sentiment d'angoisse face à de grosses difficultés. Cette classe représente 3,8% des bénéficiaires ayant répondu à la question ouverte.

**Tableau n° 13**  
**Description de la quatrième classe, stage SIFE**

Description	Mots caractéristiques et exemples
Description du parcours - 13,0%	Depuis la date - date - travailleur handicapé - demander un emploi - ce stage - sécurité sociales - contrat CES - CES - aide soignante - actuellement - an - contrat - maladie - obtenir - CDI - droits - satisfait - arrêt - concours - merci - santé - repasser - chômage - CDD - COTOREP
Première sous-classe Les bénéficiaires qui décrivent leur parcours parce qu'ils n'ont pas d'opinion ou veulent donner des précisions 9,3% des bénéficiaires	<ul style="list-style-type: none"> <li>• J'ai fait ma formation SIFE à la crèche Croix Rouge qui s'est enchaînée sur un CES d'un an et demi, et maintenant je fais des remplacements dans cette crèche.</li> <li>• Tout d'abord, j'ai suivi un module d'orientation du 14 mars au 22 avril 1994, ce qui m'a permis d'avoir eu des liens avec des gens qui avaient le même problème que moi, de savoir quelles démarches effectuer. Ensuite, ayant un contrat CES à compter du 2 mai 1994, je n'ai pas eu la possibilité de faire un stage en entreprise. Depuis j'ai un emploi de 22 heures en CDI donc je ne peux pas être objective sur le SIFE.</li> </ul>
Deuxième sous-classe Les bénéficiaires qui appellent à l'aide, qui expriment un sentiment d'angoisse face à des difficultés importantes 3,8% des bénéficiaires	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mon passage en SIFE était très positif pour moi, car j'ai pris de nouveau confiance en moi. En faisant un CES pendant 3 ans. Mais ma situation future me fait peur. Au chômage 1997, mai, j'aurais presque 54 ans et je suis allemande. J'aimerais bien un suivi dans ma carrière, j'aimerais bien refaire un SIFE.</li> <li>• J'ai vainement cherché du travail et effectué plusieurs stages inutiles. De 1991 à 1993 j'ai obtenu un CES en qualité de graphiste, de 1993 à 1996, j'ai été au chômage. Depuis juin 1996 je perçois le RMI.</li> <li>• A 54 ans j'effectue un CES pour ne pas rester inactif, que trouver d'autre.</li> </ul>

Source : DARES 94-96 / traitement CRÉDOC

## IV LE CONTRAT INITIATIVE EMPLOI

### IV.1 La première classe : le départ de l'entreprise d'accueil, 17,8% de l'ensemble des bénéficiaires ayant répondu à la question ouverte

Il s'agit de personnes qui évoquent leur départ de l'entreprise d'accueil, ou pour quelques-unes, le fait qu'elles travaillent toujours dans la même entreprise, mais dans de mauvaises conditions (**terminer, licencier, revenus, toucher, mi-temps, Assedic, SMIC**)

Les conditions d'arrêt du travail chez l'employeur sont alors diverses : raisons de santé, licenciement économique sont souvent mentionnés (**travailleur handicapé, reclasser, reconnaissance, COTOREP, problèmes de santé, âgé, maladie, invalidité**). Beaucoup expriment une certaine rancœur par rapport à cet arrêt du contrat et estiment avoir été exploités, ou encore évoquent un contentieux en cours avec l'entreprise (**prud'hommes, patron, primes, payer, refuser, indemnités, obligations, demander, dépasser, exploiter, supprimer, récupérer, ...**).

Cette classe peut alors se scinder en deux catégories, correspondant à des registres d'opinion différents.

- La première est caractérisée par les termes **de licenciement économique, problèmes de santé, travailleurs handicapés, ...** Elle est constituée des personnes qui expliquent pourquoi elles ne sont plus dans l'entreprise, sans exprimer de sentiment d'injustice, ou sans mettre en cause le comportement de l'employeur. On trouve également dans cette classe quelques bénéficiaires qui accusent le système (l'ANPE, les ASSEDIC, la politique de l'emploi,...). Cette catégorie représente 6,7% de l'ensemble des bénéficiaires ayant répondu à la question ouverte.
- La seconde catégorie regroupe les personnes qui accusent leur employeur de la fin du contrat. En général, il s'agit d'un sentiment d'avoir été exploité, d'avoir permis à l'employeur de bénéficier de primes ou d'exonérations. Quelques-unes évoquent un contentieux avec l'entreprise, ou un licenciement selon elles abusif. Cette catégorie représente 11,1% des bénéficiaires ayant répondu à la question ouverte.

**Tableau n° 14**  
**Description de la première classe, contrat CIE**

Description	Mots caractéristiques et exemples
<p>Les bénéficiaires qui évoquent le départ de l'entreprise d'accueil - 17,8%</p>	<p>terminer - licencier - revenus - toucher - mi-temps - Assedic - SMIC  travailleur handicapé - reclasser - reconnaissance - COTOREP - problèmes de santé - âgé - maladie - invalidité  prud'hommes - patron - primes - payer - refuser - indemnités - obligations - demander - dépasser - exploiter - supprimer - récupérer</p>
<p>Première sous-classe</p> <p>Les bénéficiaires qui évoquent leur départ et ses raisons, sans exprimer de rancœur envers l'employeur</p> <p>6,7% des bénéficiaires</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• J'ai travaillé du 25 septembre 1995 au 05 février 1999 dans la même entreprise sans interruption, bénéficiaire du CIE. 05 février 1999 licenciement économique.</li> <li>• Mon entreprise a de grosses difficultés financières actuellement, hélas. Je ne sais si son activité va pouvoir durer encore longtemps.</li> <li>• Mon opinion est différente dans la mesure où j'ai été licenciée pour inaptitude au poste, du à un accident. Je suis aujourd'hui reconnue travailleur handicapé. Je suis une formation actuellement de reclassement professionnel. Le passage en CIE m'a permis de retravailler: point positif, le point négatif est que le salaire, SMIC, ne permet pas de vivre même survivre du fait que j'effectuais 80 kilomètres par jour. Le CIE avec un salaire, ne serait-ce de 1 000 francs de plus, ne serait pas du luxe et motiverait peut-être les gens à travailler au lieu de se complaire dans un état de déprime et de dépendance, une perte d'identité et une perte de confiance en soi. Merci</li> <li>• Licenciement pour raison de santé, inscription aux Assedic puis à l'ANPE.</li> </ul>
<p>Deuxième sous-classe</p> <p>Les bénéficiaires qui ont le sentiment d'avoir été exploités, qui évoquent un contentieux avec l'employeur</p> <p>11,1% des bénéficiaires</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Je pense que le CIE est utile uniquement aux employeurs. De nos jours, lors d'un entretien d'embauche, ce n'est plus notre CV qui intéresse l'employeur, mais combien va-t-on lui rapporter en primes diverses. Bien triste.</li> <li>• A ce moment même, je vais prendre un congé parental, je viens d'avoir un 2eme enfant. Mon CIE m'avait beaucoup plu, je trouve juste dommage que les employeurs profitent d'avantages pendant 2 ans et vous remercie à la fin, il me semble en avoir déjà parlé dans un précédent questionnaire.</li> <li>• Ce CIE m'a permis de retrouver une couverture sociale, puisque j'étais sans revenu. Mais, il a apporté beaucoup à mon employeur. Je me suis beaucoup investie pour garder cet emploi, heures supplémentaires non payées, non récupérées. A la fin de mon contrat, l'employeur a repris une autre personne en CIE pour me remplacer.</li> </ul>

Source : DARES 96-98 / traitement CRÉDOC

#### IV.2 La deuxième classe : apports ou absence d'apport du CIE, 35,6% des bénéficiaires ayant répondu à la question ouverte

Elle regroupe les personnes qui évoquent les apports (ou l'absence d'apport) de leur passage en CIE. Il peut s'agir alors de reprise de contact avec le monde du travail, des relations que ce passage a permis, de l'expérience professionnelle et des connaissances acquises ou encore de l'accès à un emploi stable (**expérience professionnelle, contact avec, j'occupe, dans la même entreprise, satisfait, acquérir, occuper, stable, contact, emploi, monde, relation, améliorer, obtenir, opportunités, confiance, responsabilité**).

Beaucoup expriment alors les éventuels apports en expliquant leur situation actuelle, qui en général les satisfait, par leur contrat CIE (pour y voir une influence ou au contraire, n'en signaler aucune : **depuis la date de, situation actuelle, situation professionnelle, mon passage en CIE, ...**).

Cette classe peut se scinder en trois catégories.

- La première, la plus importante, est constituée des personnes qui n'ont vu que des avantages à leur passage dans la mesure, en général l'accès à un emploi stable. Pour la plupart satisfaites de leur situation actuelle, elles l'expliquent par le CIE. Cette classe regroupe 22% des personnes ayant répondu à la question ouverte.
- La seconde est constituée de personnes qui mentionnent à la fois des aspects positifs et négatifs à leur passage en CIE. Les aspects positifs restent ceux cités précédemment (reprise de contact avec le monde du travail, expérience professionnelle, réseau de relations, ...). Quant aux aspects négatifs, il s'agit principalement du constat que le CIE n'a pas débouché sur un contrat stable, ou encore sur l'insuffisance du salaire. Elle compte 5% de l'ensemble des bénéficiaires ayant répondu à la question ouverte.
- La troisième regroupe des personnes qui estiment que le CIE ne leur a rien apporté. Elle regroupe 8,6% de l'ensemble des bénéficiaires ayant répondu.

**Tableau n° 15**  
**Description de la deuxième classe, contrat CIE**

Description	Mots caractéristiques et exemples
<p>Les apports ou l'absence d'apport du passage en CIE (reprise de contact avec le monde du travail, relations, connaissances, expérience professionnelle, accès à l'emploi) - 35,6%</p>	<p>Depuis la date de - situation actuelle - situation professionnelle - mon passage en CIE - expérience professionnelle - contact avec - j'occupe - dans la même entreprise - satisfait - acquérir - occuper - stable - contact - emploi - monde - relation - améliorer - obtenir - opportunités - confiance - responsabilité</p>
<p>Première sous-classe</p> <p>Les personnes qui ne trouvent que des avantages à leur passage en CIE (en général, accès à l'emploi stable, mais aussi reprise de contact avec le monde du travail, reprise de confiance)</p> <p align="center">22,0%</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Je suis actuellement secrétaire comptable, à temps complet en CDI. Le CIE m'a permis de redémarrer dans la vie professionnelle et d'assurer mon avenir professionnel.</li> <li>• Il m'a permis d'acquérir une expérience professionnelle très bénéfique.</li> <li>• Le CIE m'a permis de reprendre sérieusement le contact avec le monde du travail dans l'emploi que je recherchais. Et ce qui est mieux, celui-ci s'est transformé en CDI qui me satisfait pleinement.</li> <li>• Situation professionnelle actuelle : préparation BEP cuisine. Le rôle qu'a joué le CIE m'a poussé à une préparation mention cuisine qui sera peut-être suivie d'une qualification pâtisserie, je l'espère.</li> <li>• Une meilleure insertion dans le monde du travail, une meilleure confiance en soi et d'autres ambitions pour l'avenir.</li> </ul>
<p>Deuxième sous-classe</p> <p>Aspects positifs (reprise de contact avec le monde du travail, expérience, connaissances)</p> <p>Aspects négatifs (pas d'emploi ou salaire insuffisant)</p> <p align="center">5,0%</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le passage en CIE m'a permis de ne plus être au chômage, c'est le seul point positif. En ce qui concerne la situation professionnelle que j'occupe, elle ne m'apporte rien de vraiment intéressant et même il me semble que j'ai régressé par rapport à mon emploi ultérieur, tant au niveau intellectuel qu'au niveau financier, vécu avec 4 600 francs par mois, avec un loyer de 2 900 francs, toutes les charges, c'est vraiment la galère.</li> <li>• Actuellement, j'ai un emploi de secrétaire dans une autre entreprise que celle quittée en avril 1998, sous CDI, avec un salaire supérieur à 6000 francs net mais, inférieur à 8000 francs net. Je n'avais aucun avenir dans l'entreprise qui m'a employée en CIE, mais, j'ai pu avoir des contacts et relations bénéfiques pour mes emplois futurs.</li> <li>• Mon passage en CIE m'a apporté uniquement une expérience professionnelle. En effet, pas de CDI à la clé.</li> </ul>
<p>Troisième sous-classe</p> <p>Aucun apport du CIE</p> <p align="center">8,6%</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mon passage en CIE n'a rien apporté à ma situation actuelle. Actuellement, ma situation est délicate puisque je suis rémunérée au pourcentage.</li> <li>• Je suis actuellement secrétaire comptable à mi-temps, embauche depuis le 1er juin 98. Cela me plaît énormément. Mais le CIE n'a joué aucun rôle pour cet emploi.</li> </ul>

Source : DARES 96-98 / traitement CRÉDOC

#### **IV.3 La troisième classe : influence des allègements de charge sur l'embauche, 14,7% des bénéficiaires ayant répondu à la question ouverte**

Elle est constituée principalement de personnes qui font référence à l'influence des allègements de charges ou du dispositif, sur leur embauche. Cette embauche permet de montrer ses compétences à l'entreprise, est un tremplin pour l'emploi (**difficultés financières, dans l'entreprise, ma situation actuelle, demandeur d'emploi, aides, embaucher, employeurs, bénéficiaire, charges, avantages, positif, compétences, tremplin, cher, social, qualité, système, besoins, déterminer, prouver, décision réductions, suppressions, ...**). Si certains ne voient que des avantages à ce système, d'autres en dénoncent des effets pernicieux (faiblesse du salaire notamment, mais les personnes ayant le sentiment d'avoir été exploitées par un employeur ne les ayant embauchées que parce qu'elles donnaient droit à un CIE sont dans la première classe : **augmentation de salaires, négociateur, ...**).

Cette classe peut donc là encore se scinder en deux catégories.

- La première comprend les personnes qui estiment que les allègements de charges ont permis leur embauche, et qui se disent satisfaites de cette situation. Souvent, l'embauche en CIE est alors considérée comme un tremplin, une occasion de faire ses preuves et de montrer ses compétences pour ensuite être embauché définitivement par l'entreprise. Cette catégorie compte 9,4% des bénéficiaires ayant répondu à la question ouverte.
- La seconde compte 5,3% des bénéficiaires. Il s'agit de personnes qui dénoncent les effets pernicieux liés à l'octroi d'allègements de charges, ou du système. Là encore, il s'agit généralement des problèmes de salaires, mais aussi de manque de reconnaissance, de statut parfois différent de celui des autres employés.

**Tableau n° 16**  
**Description de la troisième classe, contrat CIE**

Description	Mots caractéristiques et exemples
<p>Embauche permise grâce aux allègements qui permet de montrer ses compétences, de prendre pied dans l'entreprise, - 14,7%</p>	<p>difficultés financières - dans l'entreprise - ma situation actuelle - demandeur d'emploi - aides - embaucher - employeurs - bénéficiaire - charges - avantages - positif - compétences - tremplin - cher - social - qualité - système - besoins - déterminer - prouver - décision réductions - suppressions</p> <p>augmentation de salaires - négociateur</p>
<p>Première sous-classe</p> <p>Personnes satisfaites, qui estiment que les allègements ont permis l'entrée dans l'entreprise, et parfois l'embauche</p> <p align="center">9,4%</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le CIE a permis à mon employeur de m'embaucher et à moi de m'affirmer dans mon poste pour en 2 ans passer d'un statut de salarié, employé à celui de salarié cadre. Ce changement de statut je l'ai obtenu par mon travail, mais sans le CIE, il n'y aurait pas eu de possibilité pour moi de montrer mes compétences, puisque sans lui il n'y aurait pas eu d'embauche.</li> <li>• Je suis toujours en CDD dans la même entreprise. Le CIE a permis à l'entreprise de voir la qualité de mon travail et les a incités à me faire un CDD.</li> <li>• Mon embauche répondait à un besoin aidé pour une prime d'aide à une embauche.</li> <li>• Le CIE est une bonne mesure d'incitation à l'embauche. Il permet une montée en charge plus souple au niveau de l'entreprise. 3 salariés sur 7 ont été embauchés à des périodes différentes et sont toujours dans l'entreprise. C'est moins médiatique que les 35 heures mais, au moins ça crée réellement des emplois.</li> <li>• Le CIE permet à un employeur d'embaucher une personne qui a des compétences et une riche expérience professionnelle, dynamisme, initiative, disponibilité. Donc, tout de suite opérationnelle, en bénéficiant d'allègement sur ses charges salariales. Le CIE permet à l'employé bien sur, de retrouver du travail donc une reconnaissance et de bénéficier aussi d'une formation pour son évolution professionnelle.</li> </ul>
<p>Deuxième sous-classe</p> <p>Les effets pernicieux liés aux allègements : salaires, manques de reconnaissances, stigmatisation</p> <p align="center">5,3%</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A propos du CIE : j'étais employé comme manœuvre en charpente couverture. N'étant pas qualifié dans ce domaine, mon ex-patron ne m'a embauché que parce que il y trouvait des avantages. Quant à moi, j'effectuais un travail très dur et mal payé. Ma situation actuelle: meilleure puisque bien que non diplômé, ayant plus de 20 ans dans ce domaine, palefrenier, j'ai un meilleur salaire que lors du CIE.</li> <li>• Le CIE m'a permis de retrouver un emploi, il est regrettable que ces dispositions ne bénéficient qu'à l'employeur, les qualités professionnelles ne sont reconnues qu'à la valeur du SMIC.</li> <li>• Le CIE permet une réelle réembauche des chômeurs longue durée, mais il ne faut pas se leurrer, les conditions d'embauche sont loin d'être satisfaisantes. L'entreprise profite de la longue période de chômage de l'employé pour profiter des aides à l'embauche et proposer un salaire bien en dessous des compétences du demandeur. En ce qui me concerne, malgré mes 30 ans d'expérience en secrétariat de direction, j'ai dû accepter un emploi au SMIC. Il faut avoir vraiment envie de travailler.</li> <li>• Il est difficile de faire valoir ses compétences en CIE pour preuve, une seule augmentation alors que j'avais remonté le chiffre de l'entreprise.</li> </ul>

Source : DARES 96-98 / traitement CRÉDOC

#### **IV.4 La quatrième classe : description du parcours, 26,9% des bénéficiaires ayant répondu à la question ouverte**

Cette quatrième classe est celle, commune à toutes les mesures, des bénéficiaires qui décrivent leur parcours.

Les expressions **depuis la date de, pour l'instant, actuellement, arrêt, fin, finir, ...** marquent temporellement le parcours. Les expressions comme **remplacement, congé maternité, retraite, intérim, CDD, préretraite, ...** expliquent les circonstances.

Certains mots, moins neutres, viennent exprimer le sentiment par rapport à la situation actuelle. Il s'agit de **déçu, j'espère, risque, trouver du travail,...**

On peut alors distinguer :

- les personnes qui ne font que donner des précisions aux réponses formulées dans le questionnaire, ou encore qui n'ont pas d'opinion sur leur passage dans le dispositif et se contentent de décrire leur situation. Elles représentent 22% des bénéficiaires ayant répondu à la question ouverte ;
- les personnes qui expriment une déception, une rancœur, ou encore leur inquiétude par rapport à leur situation. Elles représentent 4,9% des bénéficiaires ayant répondu.

**Tableau n° 17**  
**Description de la quatrième classe, contrat CIE**

Description	Mots caractéristiques et exemples
Description du parcours - 26,9%	Depuis la date de - en date de - je suis toujours au chômage - trouver du travail - congé maternité - j'espère - pour l'instant - retraite - intérim - risque - CDD - déçu - actuellement - arrêt - fin - remplacement - reprise - aboutir - finir allocation - préretraite
Première sous-classe Description neutre du parcours 22,0%	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ma situation actuelle est la même que lors de mon embauche de 1995, avec en plus une augmentation chaque année puisque mes employeurs, 7 dentistes, sont satisfaits de mes services.</li> <li>• J'ai été embauché le 04 janvier 1999 dans une entreprise de maçonnerie comme maçon OHQ en CDI.</li> </ul>
Deuxième sous-classe Déception, « rancœur », anxiété 4,9%	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Suite à votre enquête, je suis toujours à la recherche d'un travail, j'ai 55 ans, toujours motivé et rien ne filtre à travers mes démarches, à dire que je suis sur la touche: j'espérais terminer ma carrière d'une toute autre façon que celle-ci. Je ne sais plus si je vaudrais encore quelque chose aux yeux de certains patrons, en ce qui me concerne, je vois qu'il n'en est rien : merci de votre temps. Meilleures salutations distinguées.</li> <li>• Toujours au chômage depuis 06/ 96 , même pour faire un stage de réparateur télévision, on me demande un bac, or moi j'ai commencé à travailler à 16 ans.</li> <li>• Passage en CIE m'a déstabilisé dans mes convictions de trouver un emploi stable et à temps complet dans cette branche, de part la forme que celui-ci a pris et j'ai perdu confiance en moi. Le fait de perdre ce CIE m'a stressé au point de me sentir mal à l'aise dans l'emploi suivant parce que bouleversé. Aussi, depuis mon CDD, malgré mes recherches pour un emploi secrétaire comptable, les annonces à l'ANPE demandent un niveau BTS, que je n'ai pas tout à fait, ou bien ce sont des CES, sans garantie de point retraite, qui sont éventuellement accessibles, et donc difficile de trouver un temps complet.</li> </ul>

Source : DARES 96-98 / traitement CRÉDOC

## V LE CONTRAT DE QUALIFICATION

Le discours des bénéficiaires du contrat de qualification apparaît être plus homogène que celui des bénéficiaires des autres contrats. Les classes se différencient parfois autant par les termes employés, que par les thèmes.

Certains vocables, en particulier **expérience professionnelle** et **le contrat de qualification m'a permis** sont récurrents d'une classe à l'autre, même s'ils influent plus sur la création de certaines.

### V.1 **La première classe : accès à l'emploi grâce à l'acquisition de connaissances, diplôme..., 21,5% des bénéficiaires**

Elle contient en particulier des bénéficiaires qui insistent sur le contact avec le monde du travail et l'acquisition (ou la non acquisition) d'un travail ou d'un CDI grâce (ou malgré) à différents aspects du contrat de qualification (**le contrat de qualification m'a permis, en CDI, atout, chance, monde du travail, diplôme, professionnel.**). Les points ayant permis l'accès à l'emploi sont en particulier les connaissances acquises ou le fait d'être connu dans l'entreprise (en revanche, l'insertion permise par l'acquisition d'expérience professionnelle apparaît dans la deuxième classe) : **structure, apprendre, jeune, accueil, .....** Certaines personnes insistent sur les avantages procurés à l'employeur et sur certains inconvénients pour le bénéficiaire, comme le niveau de salaires (**SMIC, Inconvénient, main d'œuvre, (bon) marché, utiliser, salaire, problème, rémunération, ...**). On trouve également dans cette classe les personnes qui disent avoir un travail grâce au contrat de qualification, mais sans détailler ce qui, dans leur expérience, a permis l'accès à l'emploi.

Le discours renvoie alors à deux catégories différentes.

- Les personnes qui citent principalement les apports du contrat de qualification, et en particulier la connaissance du monde du travail ou l'accès à l'emploi grâce au diplômes, aux connaissances acquises, à la mise en confiance de l'employeur. Elles représentent 12,8% des bénéficiaires ayant répondu à la question ouverte.
- Les personnes qui dénoncent certains effets pervers du contrat de qualification (mais la plupart citent également des points positifs). Certaines mentionnent l'insuffisance du salaire, d'autres la carence de suivi et de formation de la part de l'employeur, mais la plupart ont le sentiment d'avoir été exploitées par une entreprise qui recherche avant tout une main d'œuvre à bas coût, ou encore qui

profite de la jeunesse et du manque d'expérience du bénéficiaire pour lui donner une charge de travail trop importante. Cette catégorie représente 8,7% de l'ensemble des bénéficiaires ayant répondu à la question ouverte.

**Tableau n° 18**  
**Description de la première classe, contrat de qualification**

Description	Mots caractéristiques et exemples
<p>Bénéficiaires qui insistent sur le contact avec le monde du travail et l'acquisition ou non d'un emploi grâce aux apports du CQ- 21,5%</p>	<p>le contrat de qualification m'a permis - en CDI - Atout - Chance - monde du travail - professionnel - diplôme</p> <p>structure - apprendre - jeune - accueil</p> <p>SMIC - Inconvénient - main d'œuvre - utiliser - salaire - problème - rémunération - (bon) marché</p>
<p>Première sous-classe</p> <p>Les apports du contrat de qualification, en particulier accès à l'emploi grâce aux connaissances, aux diplômes acquis, à la mise en confiance de l'employeur.</p> <p>12,8%</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Grâce à ce contrat de qualification j'ai pu trouver un emploi à temps plein d'une <b>durée de travail indéterminé</b>. Ce qui est arrivé aussi à quelques personnes qui ont passé ce contrat. Je trouve que c'est un débouché pour beaucoup de jeunes qui <b>ont pu apprendre un métier</b>. Ce contrat permet d'acquérir une expérience ce qui met en confiance l'employeur et aussi grâce à la prime d'état incite les employeurs à embaucher.</li> <li><b>Je suis actuellement en CDI</b> cependant je reste convaincu que c'est grâce à un contrat de qualification qu'il m'a été permis d'être embauchée dans cette même entreprise.</li> <li>Lorsque les entreprises des contrats de qualification recrutent des salariés elles recherchent leurs anciens salariés en qualification. Ceux-ci connaissent le fonctionnement de l'entreprise ils n'ont pas besoin d'être formés. Depuis mon contrat de qualification j'ai effectué un CDD au sein de cette entreprise aujourd'hui j'ai un <b>CDI dans cette maison</b>.</li> </ul>
<p>Deuxième sous-classe</p> <p>Les effets pervers du contrat de qualification (avec également des points positifs) : insuffisance du salaire, manque de suivi et de formation, sentiment d'exploitation</p> <p>8,7%</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Contrat de qualification très intéressant <b>pour mettre le pied dans le monde professionnel</b> tout en gardant la possibilité <b>d'obtenir son diplôme</b>. Il est cependant très difficile pour certains patrons de respecter l'horaire de travail et l'horaire scolaire. Il y a toujours tendance à <b>abuser du jeune</b> qui est plein de bonne volonté.</li> <li><b>Le contrat de qualification ne m'a pas permis de rentrer dans la vie professionnelle</b>, mais de façon instable intéressante. <b>Mon employeur a profité de ce contrat</b> pour me faire travailler à moindre coût mais ne pas apporter une qualification digne de ce nom. Je n'ai trouvé aucun intérêt à cette formule si ce n'est de m'occuper 6 mois.</li> <li><b>Le salaire n'est pas assez élevé, 6300 francs net,</b> après 2 ans de contrat de qualification et 3 ans d'expérience professionnelle. Cependant le contrat de qualification facilite l'embauche du fait de l'expérience acquise durant 2 ans. <b>Les salaires</b> présents en contrat de qualification sont loin de la réalité <b>une fois le diplôme obtenu</b>. Peut-être est-ce le cas seulement dans la branche du transport. Faut-il vraiment pousser les jeunes à faire des études puisque avec un bac plus 2, même en contrat de qualification, <b>on arrive à peine au-dessus du SMIC</b>. Donnez-moi la réponse s'il vous plaît! Merci.</li> <li><b>Le contrat de qualification permet aux jeunes d'apprendre</b> un métier tout en continuant leurs études. Dommage que les patrons recherchent ce genre de contrat pour pouvoir bénéficier d'une aide de l'état, <b>et qu'ils profitent de la situation</b> car ils ont de la <b>main d'œuvre bon marché</b>. Mais pour moi, <b>ce contrat m'a permis d'acquérir</b> une expérience professionnelle et d'entrer, après un an de chômage, dans la vie active.</li> </ul>

Source : DARES 95-97 / traitement CRÉDOC

V.2 La deuxième classe : acquis d'expérience professionnelle et accès à l'emploi, 19,1% des bénéficiaires

Cette classe est particulièrement déterminée par le terme **expérience professionnelle**. On y trouve alors les personnes qui estiment que l'apport principal du contrat de qualification est l'expérience professionnelle. Pour la plupart, celle-ci a alors permis l'accès à l'emploi. (**expérience professionnelle, le contrat de qualification m'a permis, grâce au contrat de qualification, dans l'entreprise, en CDI, stable, facilement, fixe, passage, magasin, vente, ...**) Se trouvent également dans ce groupe des bénéficiaires qui pensent que le contrat de qualification ne leur a pas permis d'obtenir un emploi, et d'autres qui estiment que leur situation actuelle ne doit rien au dispositif (**ma situation actuelle, ma situation professionnelle, ...**).

Là encore, on peut donc distinguer deux catégories :

- Les personnes qui ne voient que des points positifs au contrat de qualification (il leur a permis d'acquérir une expérience professionnelle qui souvent est à l'origine de leur emploi actuel. Elles représentent 13,3% des bénéficiaires ayant répondu à la question ouverte.
- Les personnes qui estiment que le contrat de qualification ne leur a rien apporté, ou que certains de ses apports étaient limités, ou encore que s'il leur a apporté des choses, il n'est pas à l'origine de leur situation actuelle. Elles représentent 5,8% des bénéficiaires ayant répondu à la question ouverte.

**Tableau n° 19**  
**Description de la deuxième classe, contrat de qualification**

Description	Mots caractéristiques et exemples
<p>Les apports du contrat de qualification, notamment expérience professionnelle qui permet l'accès à l'emploi - 19,1%</p>	<p>expérience professionnelle - le contrat de qualification m'a permis - grâce au contrat de qualification - dans l'entreprise - en CDI - stable - facilement - fixe - passage - magasin - vente</p> <p>ma situation actuelle - ma situation professionnelle</p>
<p>Première sous-classe</p> <p>Uniquement les points positifs (expérience professionnelle souvent à l'origine de leur contrat actuel)</p> <p>13,3%</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le contrat de qualification m'apporte une bonne expérience professionnelle personnelle, le contact clientèle, et nous permet de découvrir la vie professionnelle. J'espère que ce contrat de qualification me permettra dans les années à venir de trouver un emploi.</li> <li>• Le contrat de qualification permet d'acquérir une expérience professionnelle.</li> <li>• Grâce à mon contrat de qualification j'ai acquis une première expérience professionnelle qui m'a permis d'intégrer la société où je suis aujourd'hui. Je suis très satisfaite car mon contrat va sûrement évoluer vers un CDI.</li> </ul>
<p>Deuxième sous-classe</p> <p>Pas d'apport, apports limités, pas d'emploi ou emploi qui n'est pas du au CQ</p> <p>5,8%</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mon contrat de qualification ne m'a pour l'instant rien apporté d'intéressant.</li> <li>• J'ai changé de travail en octobre 1997 pour une question de rémunération uniquement afin de pouvoir prendre mon indépendance. Le contrat de qualification m'a permis d'avoir de l'expérience, qualité très demandée lors d'une recherche d'emploi, mais pas de diplôme.</li> <li>• Le contrat a permis d'avoir une remise à niveau dans certaines matières mais n'a pas permis de trouver un travail définitif, toujours des contrats et après plus rien.</li> <li>• Le contrat de qualification ne m'a servi en rien car je n'ai depuis, plus travaillé dans le domaine du commerce.</li> </ul>

Source : DARES 95-97 / traitement CRÉDOC

### V.3 La troisième classe : insertion progressive dans la vie active, 8,8% des bénéficiaires

Les bénéficiaires de cette classe centrent moins leur discours que ceux des précédents sur l'accès à l'emploi. Ils décrivent les apports du contrat de qualification en termes d'insertion (progressive) dans le monde du travail et la vie active, de tremplin ou de transition entre les études et le monde du travail, d'intégration à l'entreprise, au groupe (**vie active, expérience professionnelle, mon contrat de qualification m'a permis, monde du travail, tremplin, commercial, étude, insérer, bonne, direction, progresser, carrière, milieu, entrer, intégrer, ...**).

Le terme d'**expérience professionnelle** est là encore fréquemment cité, mais il est moins déterminant que pour les bénéficiaires de la classe précédente. Il est principalement employé pour étayer les propos qui font du contrat de qualification un mode d'entrée progressif dans le monde du travail.

Cette classe est très homogène. En particulier, les personnes ayant un avis un peu plus négatif sont très peu nombreuses.

Tableau n° 20  
Description de la troisième classe, contrat de qualification

Description	Mots caractéristiques et exemples
Insertion progressive dans le monde du travail, tremplin, transition étude / monde du travail, intégration à l'entreprise - 19,1%	<b>vie active - expérience professionnelle - mon contrat de qualification m'a permis - monde du travail - tremplin - commercial - étude - insérer - bonne - direction - progresser - carrière - milieu - entrer - intégrer - ...</b>
Pas de sous-classe	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le contrat de qualification <b>m'a permis de mieux me connaître dans la vie professionnelle</b>, de connaître mes réelles aspirations et de savoir comment intégrer un groupe. Il m'a aussi permis de posséder deux années d'expérience, même si celles-ci ne sont pas toujours reconnues, mais pour les entretiens, nous ne sommes plus novices, nous savons mieux ce que nous valons, ce que nous sommes en mesure de réaliser sur le terrain. Deux années fortes qui apportent énormément sur le plan humain et qui favorisent une insertion dans la vie active. Quelque part, c'est devenir adulte.</li> <li>Cela fait 41 mois que je travaille dans la même entreprise et pense donc avoir acquis une <b>certaine expérience professionnelle et qui s'amplifie chaque jour</b>. Mon contrat de qualification m'a ainsi dirigé vers la vie active.</li> <li>Le contrat de qualification a <b>été un bon tremplin</b> pour débiter dans la vie active et cela m'a permis d'acquérir une solide expérience professionnelle.</li> <li>Aujourd'hui le contrat de qualification m'aura servi à <b>m'intégrer dans la vie professionnelle petit à petit</b>.</li> </ul>

Source : DARES 95-97 / traitement CRÉDOC

#### V.4 La quatrième classe : les apports non directement liés à l'emploi, 20,0% des bénéficiaires d'un contrat de qualification

Les bénéficiaires de cette classe définissent d'autres apports du contrat de qualification que ceux mentionnés dans les classes précédentes (accès à l'emploi, expérience professionnelle, insertion progressive dans la vie active). Il s'agit alors notamment de connaissances, de niveau de diplôme, mais aussi de la découverte d'un métier, de l'accès à l'autonomie financière (**expérience professionnelle, le contrat de qualification m'a permis, autonomie, argent, avenir, choix, examen, méthode, métier, niveau, respect, supplément, connaissances, rapport, payer, reconnaissance, ...**) De nombreuses personnes de cette classe insistent sur l'intérêt d'une formation alliant théorie et pratique (**pratique, dans l'entreprise, au sein de l'entreprise, alternance, examen, enseignements, étudiants, préparer, ...**). D'autres décrivent le double avantage : celui pour l'employeur, qui peut former et découvrir les compétences, celui du bénéficiaire (**pour l'employé, pour l'employeur, former, salarié, moyen, gérer, apprécier, envisager, excellent moyen, recrutement, relations, système, ...**).

Là encore, l'expérience professionnelle, bien que souvent mentionnée, n'apparaît pas déterminante pour la création de la classe et vient surtout en appui du discours.

Cette classe peut se séparer en deux catégories :

- d'une part, les bénéficiaires qui ne trouvent que des aspects positifs à leur passage en contrat de qualification. Ils représentent 12,8% de l'ensemble des bénéficiaires ayant répondu à la question ouverte ;
- d'autre part, les bénéficiaires qui ne citent les apports que pour les trouver limités, ou qui citent certes les aspects positifs déjà décrits dans cette classe, mais estiment que la mesure a également des aspects négatifs. Il s'agit alors en particulier du manque de débouchés, du niveau de salaire. Cette catégorie compte 7,2% des bénéficiaires ayant répondu à la question ouverte.

**Tableau n° 21**  
**Description de la quatrième classe, contrat de qualification**

Description	Mots caractéristiques et exemples
<p>Les autres apports : connaissances, niveau de diplôme, découverte d'un métier, accès à l'autonomie financière, pratique et théorie, permet à l'employeur de former ses futurs employés, ....20,0%</p>	<p>expérience professionnelle - le contrat de qualification m'a permis - autonomie - argent - avenir - choix - examen - méthode - métier - niveau - respect - supplément - connaissances - rapport - payer - reconnaissance</p> <p>pratique - dans l'entreprise - au sein de l'entreprise - alternance - examen - enseignements - étudiants - préparer,</p> <p>pour l'employé - pour l'employeur - former - salarié - moyen - gérer - apprécier - envisager - excellent moyen - recrutement - relations - système</p>
<p>Première sous-classe</p> <p>Que des aspects positifs au passage en contrat de qualification</p> <p align="center">12,8%</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le contrat de qualification m'a permis sans aucun doute de faire ma place au sein de l'entreprise, je reste persuadé qu'il faut développer ce type de formation qui reste un excellent moyen de recrutement pour les employeurs et un excellent moyen de se former pour les alternants.</li> <li>• Le contrat de qualification a permis d'obtenir des connaissances dans le métier, d'acquérir une certaine autonomie dans le travail.</li> <li>• La pratique accumulée du contrat de qualification m'a permis au début de mon CDD et même aujourd'hui d'accomplir les tâches qui me sont confiées avec succès. En revanche si j'avais effectué mon BTS dans une formation continue, je suis persuadée qu'au départ dans mon CDD j'aurais rencontré plus de difficultés dans mon intégration au sein de service et même au niveau de mon travail.</li> <li>• Je suis très satisfaite d'avoir fait ce contrat de qualification. Il m'a permis d'apprendre la théorie ainsi que la pratique au sein de l'entreprise. Actuellement, ma situation professionnelle est très satisfaisante. Je fais quelque chose qui me plaît et où je peux m'accomplir pleinement. Le contrat de qualification a été quelque chose de bénéfique pour moi. Tout d'abord, apprendre le métier sans un encadrement scolaire, faire quelque chose avec d'autres personnes qui exercent le même travail que moi, et en même temps rémunérée ce qui apporte une autonomie et une reconnaissance appréciables.</li> </ul>
<p>Deuxième sous-classe</p> <p>Aspects positifs communs à la classe, mais aussi critiques (manque de débouchés, faiblesse du salaire, critiques du système)</p> <p align="center">7,2%</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le contrat de qualification m'a permis de trouver mon premier emploi, mais pour seulement quelques mois. J'ai pu trouver d'autres emplois mais toujours à durée déterminée, maximum 8 mois, et pour l'instant je suis en stage de formation où je me remets à niveau et apprends des choses que je n'ai pas vues durant mes différents emplois, puisque les formations sont payées pour les titulaires. Les employeurs me disent souvent que je n'ai pas assez d'expérience, pourquoi ils ne me gardent pas plus longtemps ? Pourquoi en contrat de qualification, on ne m'a pas gardé plus longtemps pour bien comprendre le métier de comptable ? Dur de trouver du boulot si je n'ai pas fait de clôture d'exercice.</li> <li>• Personnellement, je reste persuadée que le contrat de qualification est la meilleure formation semi-professionnelle française, mais je suis également persuadée que premièrement il ne devrait pas y avoir une telle différence au niveau de l'effort à fournir pour un élève en cycle normal et un élève en apprentissage, 24 heures d'entreprise plus 16 ou 18 heures de cours avec 5 semaines de CP pour préparer les dossiers, l'examen, et le second point à améliorer à mon avis est la motivation des entreprises qui n'ont rien à gagner en contrepartie du temps perdu pour la formation. J'espère que mon opinion vous aidera, Mais elle n'a pas changé depuis les deux précédentes enquêtes, alors j'aimerais savoir quelles seront les répercussions de cette enquête.</li> <li>• Le contrat de qualification permet de mettre un pied dans l'entreprise, d'être formé par elle, de rentrer dans le moule, d'être opérationnel dès l'embauche. Mais le fait d'être issue de contrat de qualification permet à l'entreprise d'embaucher à un salaire très bas.</li> </ul>

Source : DARES 95-97 / traitement CRÉDOC

#### V.5 La cinquième classe : description du parcours, 29,2% des bénéficiaires

On retrouve ici les personnes qui décrivent leur parcours, donnent des précisions sur leur situation, de façon neutre, ou bien sans rapport avec le contrat de qualification, ou encore expriment une angoisse face à leurs difficultés, ou une déception.

Les mots **en date de, fin, durée, reprendre, retrouver, terminer, ...**viennent marquer temporellement le discours. D'autres termes comme **licencier, remplacement, congé, chômage, CDD, dans l'entreprise, service national...** viennent préciser les circonstances.

Comme c'était le cas pour les autres contrats d'aide à l'emploi, deux niveaux de discours peuvent cependant se différencier :

- des discours neutres, qui décrivent une situation, donnent une précision au parcours explicité lors du questionnaire, disent des faits ou parlent du futur proche. 24,5% des bénéficiaires appartiennent à cette catégorie ;
- des discours qui expriment la déception, l'angoisse ressentie face à une situation difficile. 4,7% des bénéficiaires appartiennent à cette catégorie.

**Tableau n° 22**  
**Description de la cinquième classe, contrat de qualification**

Description	Mots caractéristiques et exemples
<p><b>La description du parcours</b> - 29,2%</p>	<p><b>Je suis - En date - Depuis la date de - Service national - Je suis actuellement - Mission intérimaire - Pour l'instant - Service militaire - national - Recherche d'emploi - En CDI - Après avoir - Dans la même entreprise - Fin - Chômage - CDD - Contrat - Armée - Libre - Ouvrier - Congé (maternité - maladie - parental) - Durée - Remplacement - Retour - Inscrire - Renouveler - Reprendre - Retrouver - Terminer - Organisme - Passé - ANPE - Licencié</b></p>
<p><b>Première sous-classe</b> Les discours neutres, qui décrivent une situation, donnent une précision 24,5% des bénéficiaires</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Depuis la fin de mon service national je viens de mettre en place une création d'entreprise. Elle débutera le 1er avril 1998 dans le département de l'Ariège.</li> <li>• Après mon premier contrat de qualification, j'ai été au chômage puis à partir de décembre 96 j'étais chez France Telecom jusqu'en avril 97. A partir du 02 mai 97, je suis retournée dans l'entreprise de mon contrat de qualification. Puis en septembre 97 j'ai commencé un second contrat de qualification pour une durée de 15 mois. Aujourd'hui je suis donc à nouveau sous contrat de qualification jusqu'en décembre 98.</li> </ul>
<p><b>Deuxième sous-classe</b> Les discours qui expriment déception, angoisse face à une situation difficile 4,7%</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Je suis actuellement depuis le 24 janvier 98 au chômage. Ceci est dû à ma fin de contrat et une non reprise pour avoir trop de caractère alors que mon travail était très bien effectué. Le contrat de qualification m'a permis d'acquérir de la maturité et d'avoir du répondant concernant différentes activités professionnelles. Le problème actuel, les entreprises te forment pendant une année en appuyant le fait qu'il faille en vouloir, avoir du caractère savoir s'imposer, et au bout de ce même contrat on ne te reprend pas parce que tu as trop de caractère ce qui est déstabilisant et illogique.</li> <li>• Je tiens à signaler que je suis passée d'un contrat CES pour obtenir un contrat à plein temps à partir de juin et que j'occupe encore actuellement. Je suis déçue de remarquer qu'à 24 ans on ne puisse proposer aux jeunes que des petits contrats. Je suis en contrat d'apprentissage dans l'alimentaire ce qui me servira à rien. Mais je n'ai rien trouvé d'autre. Mon contrat de qualification il ne m'a servi à rien puisqu'il a été rompu peu de temps après avoir été établi parce que son financement par le FAFSEA nous avait été refusé.</li> </ul>

Source : DARES 95-97 / traitement CRÉDOC

## **VI UNE COMPARAISON DES DIFFÉRENTES CLASSES OBTENUES POUR CHACUNE DES MESURES**

Le tableau suivant a pour objectif de résumer les différentes classifications obtenues pour chacun des dispositifs et de comparer les thèmes traités. Il est cependant difficile de rapprocher les effectifs des sous-classes qui traitent de thèmes proches. En effet, même quand l'intitulé des sous-classes est le même pour différentes mesures, leur constitution peut répondre à des logiques un peu différentes. Par exemple, celle qui exprime un sentiment d'exploitation est commune à toutes les mesures. Dans le cadre du CIE, elle contient également des bénéficiaires qui évoquent un départ de l'entreprise dans de mauvaises conditions et dans le cadre du contrat de qualification, d'autres critiques formulées contre l'organisation du contrat, comme le manque de suivi.

Toutes les classifications ont construit une classe de « description du parcours ». Cette classe étant commune aux différents contrats, nous n'y reviendrons pas. Par ailleurs, deux autres sous-classes sont assez proches d'un contrat à l'autre. Il s'agit d'une part des personnes exprimant un certain sentiment d'exploitation, d'autre part de celles insistant sur l'aspect acquisition de connaissances et d'expérience professionnelle. A noter que dans le cadre du contrat de qualification et du CIE, les bénéficiaires de cette classe associent ces acquis au retour à l'emploi, ce qui n'est pas le cas pour les deux autres mesures. La sous-classe concernant le sentiment d'exploitation revêt également des significations différentes selon les contrats : dans le cadre du CES, elle est clairement liée au retour ou non à l'emploi, dans le cadre du CIE, au fait de rester ou non dans l'entreprise d'accueil. Dans le cadre du SIFE, elle s'intègre à un discours plus large de critiques du système, dans le cadre du contrat de qualification, dans une classe abordant le thème des apports en termes de connaissances et d'expérience. Cependant, quel que soit le contrat, apparaît l'idée d'exploitation dans la mesure où les employeurs utilisent une main d'œuvre peu chère qu'ils remercient dès la fin de leur droit aux exonérations.

Les enseignements de cette comparaison rejoignent les remarques faites lors du premier paragraphe de cette partie. Toutes les mesures se voient affecter une ou des classes ayant trait à la liaison entre la mesure et le retour à l'emploi, mais également une ou des classes relatives à d'autres apports du dispositif. Ces apports, mais aussi leur liaison avec une éventuelle embauche, peuvent alors être assez différents d'une mesure à l'autre.

Ainsi, les bénéficiaires d'un CES abordent des thèmes nettement différenciés et les classes apparaissent tout à fait distinctes. Les thèmes concernent alors d'une part, le retour à l'emploi, d'autre part, l'acquisition d'expérience professionnelle et de connaissances, et enfin la reprise

de contact avec le monde du travail, le fait de renouer avec un sentiment d'utilité, de reprendre confiance. Les deux dernières classes notamment sont relativement dissociées du retour à l'emploi.

Les bénéficiaires du contrat SIFE n'abordent que peu de façon spécifique le retour à l'emploi. Ce thème est associé à la reprise de confiance, de contact avec le monde du travail. Les deux premières classes sont assez spécifiques à cette mesure : il s'agit d'une part, des critiques du système (du SIFE, mais aussi du fonctionnement du marché de l'emploi en général), d'autre part, des opinions exprimées sur le contenu du stage. On retrouve ici la sous-classe des bénéficiaires citant les apports en termes de connaissances, d'expérience, mais également des sous-classes faisant référence à l'organisation du stage, et émettant des critiques sur l'organisme de formation.

Les bénéficiaires d'un CIE effectuent encore moins la distinction entre le retour à l'emploi et les autres thèmes. Ainsi, l'acquisition d'un emploi stable apparaît à la fois liée aux discours notant les apports du CIE en termes de connaissances, de contact avec le monde du travail, d'expérience professionnelle, ... mais aussi sous l'aspect effets bénéfiques des allègements de charges, qui permettent aux entreprises de tester de futurs employés à moindre coût, et aux employés de faire leurs preuves, de montrer leurs compétences et d'être embauchés. Enfin, l'analyse a distingué une classe spécifique des bénéficiaires qui abordent le thème du départ de l'entreprise. Les thèmes de reprise de confiance, de sentiment d'utilité, communs aux deux mesures précédentes, n'apparaissent pas ici.

Le discours des bénéficiaires du contrat de qualification est celui qui à la fois aborde le plus de thèmes différents, et effectue le plus de liaisons entre ces thèmes. Le nombre de classes est alors plus élevé que pour les autres mesures (cinq classes), mais la distinction entre elles est moins claire. En particulier, l'accès à l'emploi est mentionné dans trois classes distinctes : celle des bénéficiaires qui relient acquis du contrat en termes de connaissances, de diplôme, avec l'obtention d'un emploi stable, celles des personnes qui centrent leur discours sur l'expérience professionnelle qui débouche sur l'emploi, et enfin, mais dans une moindre mesure, la classe des bénéficiaires qui évoquent une intégration progressive dans le monde de l'emploi, un tremplin pour l'embauche. Les personnes qui citent les apports (**connaissances, expériences professionnelles, autonomie financière, niveau de diplôme, allier théorie et pratique**) qui ne sont pas reliés avec l'obtention d'un emploi forment alors une classe distincte. La troisième classe d'insertion progressive dans l'emploi est spécifique au contrat de qualification, même si l'idée du contrat de qualification comme tremplin à l'embauche, dans le sens où elle permet à l'employeur de former et évaluer un éventuel futur salarié, est assez proche de la troisième classe du CIE.

**Tableau n° 23**  
**La classification obtenue pour chaque mesure**

	CES	SIFE	CIE	CQ
Non classées	4,7%	4,0%	5,0%	1,4%
<b>Classe 1</b>	<b>le CES et le retour à l'emploi - 29,8%</b>	<b>critiques du système - 10,8%</b>	<b>Le départ de l'entreprise d'accueil - 17,8%</b>	<b>Accès à l'emploi grâce aux connaissances, diplôme - 21,5%</b>
Sous-classe 1	retour à l'emploi grâce au CES - 4,7%	critiques du principe du SIFE, du marché de l'emploi - 7,4%	raisons du départ, sans revendication - 6,7%	Les apports : en particulier accès à l'emploi - 12,8%
Sous-classe 2	pas d'emploi, pas de point positif, pas d'apport - 7,4%	sentiment d'exploitation - 3,4%	sentiment d'exploitation - 11,1%	effets pervers du CQ (manque de suivi, de formation sentiment d'exploitation) - 8,7%
Sous-classe 3	Sous-classe 3 : sentiment d'exploitation 17,7%			
<b>Classe 2</b>	<b>acquis d'expérience professionnelle, de connaissances - 28,3%</b>	<b>opinions sur le contenu du stage - 37,9%</b>	<b>apport ou absence d'apport du CIE (contact avec le monde du travail, expérience, connaissances, emploi stable) - 35,6%</b>	<b>acquis d'expérience professionnelle qui souvent permet l'accès à l'emploi - 19,1%</b>
Sous-classe 1	que des points positifs - 16,0%	que des points positifs : qualité, apports de connaissances et d'expérience - 9,0%	que des points positifs - 22,0%	que des points positifs - 13,3%
Sous-classe 2	points positifs et négatifs (absence de débouché) - 12,3%	points positifs et négatifs (qualité de la formation, suivi) - 15,5 %	points positifs et négatifs (pas d'emploi, insuffisance du salaire) - 5,0%	pas d'apport ou apports limités - 5,8%
Sous-classe 3		que des points négatifs, pas d'apport critiques de l'organisation, de la formation - 13,4%	que des points négatifs - 8,6%	<b>Classe 3 : insertion progressive dans la vie active, intégration dans l'entreprise, tremplin vers l'emploi - 8,8%</b>
<b>Classe 3</b>	<b>reprise de contact avec le monde du travail, sociabilité, utilité - 18,4%</b>	<b>apports liés au monde du travail et de l'emploi - 34,3%</b>	<b>influence des allègements sur l'embauche - 14,7%</b>	<b>Classe 4 : apports non directement liés à l'emploi connaissances, autonomie financière, théorie/pratique - 20,0%</b>
Sous-classe 1	Que des points positifs - 10,2%	que des points positifs (reprise de confiance, de contact, retour à l'emploi) - 23,7%	embauche ou tremplin grâce aux allègements, satisfaits - 9,4%	que des points positifs - 12,8%
Sous-classe 2	points positifs et négatifs (absence de débouché, faiblesse du salaire) - 8,2%	points positifs et négatifs (absence de débouché) - 10,6%	effets pernicieux des allègements (manque de reconnaissance, faiblesse du salaire) - 5,3%	points positifs et négatifs (manque de débouchés, faiblesse du salaire, critiques du système) - 7,2%
<b>Classe 4</b>	<b>description du parcours - 18,8%</b>	<b>description du parcours - 13,0%</b>	<b>description du parcours - 26,9%</b>	<b>Classe 5 description du parcours - 29,2%</b>
Sous-classe 1	discours neutre - 11,1%	discours neutre - 9,3%	discours neutre - 22,0%	discours neutre - 24,5 %
Sous-classe 2	déception, anxiété revendication - 7,7%	Anxiété - 3,8%	déception, revendication, anxiété - 4,9%	déception, revendication, anxiété - 4,7%

Source DARES 94 - 98 / traitement CRÉDOC

## SECONDE PARTIE :

### LES DÉTERMINANTS DES CLASSIFICATIONS

---

#### **I LE CONTRAT EMPLOI SOLIDARITÉ**

##### **I.1 Description des bénéficiaires et difficultés avant d'entrer dans le CES**

Les opinions exprimées par les bénéficiaires du CES sont déterminées à la fois par les caractéristiques socio-démographiques (âge, sexe, niveau de formation) et le contact avec l'emploi avant l'entrée en CES.

Finalement, il semble que les opinions exprimées envers le contrat dépendent de l'expérience vécue avant le CES, qui a déterminé les attentes, plus que des caractéristiques d'âge et de sexe avant l'entrée dans le dispositif. Ainsi, les personnes les plus proches du monde de l'emploi (c'est-à-dire les plus jeunes, les plus diplômées ainsi que celles pour lesquelles les difficultés sont récentes) sont les plus nombreuses à exprimer un sentiment d'exploitation, traduisant sans doute une exigence élevée envers ce type de mesure.

Les personnes n'ayant eu que peu de contacts avec le monde du travail, pour les plus jeunes, les moins diplômées, insistent sur l'aspect acquisition d'expérience professionnelle, alors que les plus âgées évoquent principalement la reprise du contact avec le monde du travail.

Enfin, les bénéficiaires les plus éloignés de l'emploi (les plus âgés, les moins diplômés, les personnes connaissant des difficultés depuis longtemps) mentionnent également l'aspect reprise de contact avec le monde du travail, mais sont également nombreux à exprimer déception et anxiété.

**I.1.1 Les caractéristiques socio-démographiques**

- *L'âge : un effet marqué sur les opinions qui renvoient à des expériences et des exigences différentes*

L'influence de l'âge sur les opinions exprimées apparaît importante. Les plus jeunes expriment à la fois un sentiment d'exploitation (21,1% des moins de 25 ans expriment cette opinion) et celui d'avoir acquis une certaine expérience professionnelle, des connaissances (pour plus du tiers des moins de 30 ans). Leurs aînés les plus proches, ceux âgés de 30 à 39 ans perçoivent principalement la liaison entre le CES et le retour à l'emploi (pour 32,1%), que ce soit sous son aspect positif de retour à l'emploi (mentionné par 7,4% des 30-39 ans) ou l'absence d'apport (pour 9,6%). Enfin, les plus âgés des bénéficiaires, ceux ayant plus de 40 ans, sont particulièrement nombreux à souligner l'absence d'apport du CES (11,1% des 40-49 ans et 9,3% des plus de 50 ans mentionnent cette absence), insistent sur l'aspect retour au monde du travail (pour près du quart) mais sont également particulièrement nombreux à faire part de leur anxiété ou de leur déception (c'est le cas de près de 10% des 40-49 ans et de 14,5% des plus de 50 ans).

**Tableau n° 24**  
**L'âge des bénéficiaires selon la constitution des classes**

	Moins de 25 ans	De 25 à 29 ans	De 30 à 39 ans	De 40 à 49 ans	50 ans ou plus
<b>Classe 1 : le CES et le retour à l'emploi 29,8%</b>	29,6	25,7-	<u>32,1+</u>	<u>32,8+</u>	27,5
Sous-classe 1 : retour à l'emploi grâce au CES 4,7%	4,0	3,2-	<u>7,4+</u>	3,8	3,6
Sous-classe 2 : pas d'emploi, pas de point positif, pas d'apport 7,4%	4,5-	5,3-	<u>9,6+</u>	<u>11,1+</u>	<u>9,3+</u>
Sous-classe 3 : sentiment d'exploitation 17,7%	<u>21,1+</u>	17,2	<u>15,1-</u>	17,8	14,6
<b>Classe 2 : acquisition d'expérience professionnelle, de connaissances 28,3%</b>	<u>35,4+</u>	<u>32,4+</u>	28,8	14,5-	16,9-
Sous-classe 1 : que des points positifs 16,0%	<u>20,3+</u>	14,3	<u>19,4+</u>	7,5-	<u>11,3-</u>
Sous-classe 2 : points positifs et négatifs (absence de débouché) 12,3%	<u>15,1+</u>	<u>18,1+</u>	9,4-	7,1-	5,7-
<b>Classe 3 : reprise de contact avec le monde du travail, sociabilité, utilité 18,4%</b>	16,1-	17,8	17,0	<u>22,7+</u>	<u>25,6+</u>
Sous-classe 1 : que des points positifs 10,2%	7,5-	9,9	11,4	12,4	12,9
Sous-classe 2 : points positifs et négatifs (absence de débouché, faiblesse du salaire) 8,2%	8,6	7,9	5,5-	10,3	<u>12,9+</u>
<b>Classe 4 : description du parcours 18,8%</b>	13,8-	21,0	17,6	<u>23,4+</u>	<u>26,3+</u>
Sous-classe 1 : discours neutre 11,1%	8,8-	11,3	11,9	13,5	11,8
Sous-classe 2 : déception, revendication, anxiété 7,7%	5,1-	<u>9,7+</u>	5,7-	<u>9,9+</u>	<u>14,5+</u>

Source : DARES 94-96 / traitement CRÉDOC

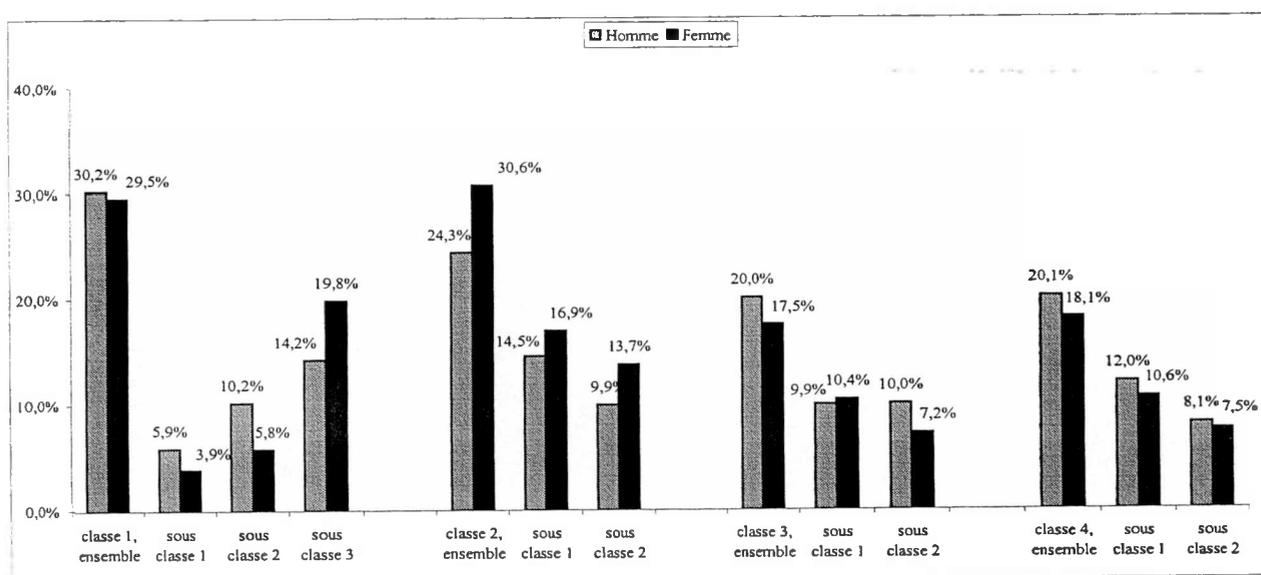
➤ Le sexe : une influence plus faible sur les opinions

Les classes dépendent moins du sexe que de l'âge. La différence la plus importante concerne le thème « acquisition d'expérience, de connaissances » : 30,6% des femmes y font référence, pour seulement 24,3% des hommes. Cette sur représentation féminine se retrouve dans les deux sous-classes.

Le thème du retour à l'emploi est autant abordé par les hommes que par les femmes. Cependant, alors que les premiers soulignent plus souvent l'accès à l'emploi (5,9% des hommes y font référence) ou l'absence d'apport (mis en avant par 10,2% des hommes), les femmes sont plus nombreuses à avoir le sentiment d'avoir été exploitées.

Les deux dernières classes dépendent peu du sexe. On constate cependant une légère sur représentation masculine concernant l'aspect contact avec le monde du travail, surtout lorsqu'il s'accompagne de remarques plus négatives.

**Graphique n° 1**  
**La constitution des classes selon le sexe des bénéficiaires**



Source : DARES 94-96 / traitement CRÉDOC

➤ Le niveau de formation : des attentes différentes envers le dispositif

L'influence du niveau de diplôme se traduit principalement par la très forte tendance des personnes les plus diplômées à exprimer un sentiment d'exploitation. Plus qu'une expérience du CES différente, il est probable que cette sur représentation traduise surtout une exigence plus grande envers le contrat des personnes ayant le plus de chance d'intégrer le marché de l'emploi non aidé.

Ainsi, les bénéficiaires ayant un niveau de diplôme compris entre I et IV, sont particulièrement nombreux à mentionner les relations entre le niveau de diplôme et le retour à l'emploi : 43,7% de ces personnes appartiennent à la première classe de l'analyse lexicale. Cette proportion importante s'explique alors principalement non pas par un retour à l'emploi plus important de ces personnes, mais par une plus grande tendance à avoir eu le sentiment d'être exploitées : 28,4% des bénéficiaires les plus diplômés ont profité de la question ouverte pour exprimer ce sentiment. Ces personnes sont par ailleurs un peu moins nombreuses que les autres à signaler l'acquisition d'expérience professionnelle, ou de connaissances et en particulier, à ne souligner que ces points positifs. Elles sont également beaucoup moins nombreuses à être dans la catégorie des personnes qui décrivent leurs parcours.

Ce sont alors les bénéficiaires les moins diplômés qui sont les plus nombreux dans cette dernière catégorie (24,9% des personnes de niveau V bis ou VI sont dans cette classe), en particulier dans sa première sous-classe (celle des personnes qui expriment des opinions neutres). Ce constat rejoint celui fait précédemment, selon lequel les personnes les moins diplômées expriment moins leur opinion que les plus diplômées.

Les bénéficiaires de niveau V bis et VI ont moins souvent mentionné que les autres les relations entre le passage en CES et le retour à l'emploi (24% appartiennent à la première classe). Ils sont alors le plus souvent dans la sous-catégorie qui constate une absence d'apport, ou une absence d'emploi.

**Tableau n° 25**  
**Le niveau de formation des bénéficiaires selon la constitution des classes**

	Niveau de I à IV	Niveau V	Niveau V bis et VI
<b>Classe 1 : le CES et le retour à l'emploi 29,8%</b>	<u>43,7+</u>	28,1	24,0-
Sous-classe 1 : retour à l'emploi grâce au CES 4,7%	5,7	4,3	4,6
Sous-classe 2 : pas d'emploi, pas de point positif, pas d'apport 7,4%	<u>9,6+</u>	5,0	<u>10,3+</u>
Sous-classe 3 : sentiment d'exploitation 17,7%	<u>28,4+</u>	18,8	9,1-
<b>Classe 2 : acquisition d'expérience professionnelle, de connaissances 28,3%</b>	24,5-	30,2	27,2
Sous-classe 1 : que des points positifs 16,0%	12,0-	16,3	17,9
Sous-classe 2 : points positifs et négatifs (absence de débouché) 12,3%	12,5	<u>13,9+</u>	9,3-
<b>Classe 3 : reprise de contact avec le monde du travail, sociabilité, utilité 18,4%</b>	17,9	19,0	17,8
Sous-classe 1 : que des points positifs 10,2%	8,6	10,4	10,9
Sous-classe 2 : points positifs et négatifs (absence de débouché, faiblesse du salaire) 8,2%	9,3	8,7	6,8
<b>Classe 4 : description du parcours 18,8%</b>	11,3-	18,0	<u>24,9+</u>
Sous-classe 1 : discours neutre 11,1%	7,0-	10,0	<u>15,7+</u>
Sous-classe 2 : déception, revendication, anxiété 7,7%	4,3-	8,1	9,2

Source : DARES 94-96 / traitement CRÉDOC

Alors que les personnes les plus jeunes sont également les plus diplômées, la perception des moins de 29 ans diffère sensiblement de celles des bénéficiaires ayant un niveau de formation compris entre I et IV : les plus jeunes insistent sur l'aspect acquisition d'expérience professionnelle, aspect peu souligné par les plus diplômés. Ce constat nuance l'influence de l'âge : les personnes de moins de 29 ans qui soulignent cet aspect d'acquisition d'expérience professionnelle sont sans doute les moins diplômées. Les plus diplômées sont en revanche probablement très nombreuses à faire part d'un sentiment d'exploitation.

*I.1.2 L'expérience professionnelle avant l'entrée en CES : les opinions sont principalement déterminées par le contact avec l'emploi avant l'entrée dans le dispositif*

- *Les bénéficiaires abordant le thème du retour à l'emploi se caractérisent par un parcours avant l'entrée dans la mesure relativement peu marqué par les difficultés*

Les personnes qui n'ont pas travaillé avant le début du CES (et donc également celles qui n'étaient pas inscrites à l'ANPE) sont moins nombreuses à appartenir à cette classe (22,8% des bénéficiaires n'ayant pas travaillé abordent le thème du retour à l'emploi), alors que celles ayant occupé un ou des emplois de plus d'un an sont significativement plus nombreuses à être dans cette classe (33,8% abordent ce thème). Elles ont alors en particulier tendance à signaler l'absence d'apport du CES.

Les personnes dont les difficultés sont apparues peu de temps avant l'entrée en CES, en particulier celles pour lesquelles leur début provient d'une fin d'emploi (licenciement individuel, fin de contrat à durée déterminée, démission) sont particulièrement nombreuses à aborder ce thème du retour à l'emploi, mais surtout à exprimer le sentiment d'avoir été exploitées. 24,8% des personnes dont le début des difficultés est récent abordent ce thème de l'exploitation, ou bien du profit pour les employeurs.

**Tableau n° 26**  
**Le parcours avant l'entrée en CES :**  
**les bénéficiaires abordant le thème du retour à l'emploi**

	<b>Classe 1</b> <b>Le CES et le</b> <b>retour à l'emploi</b>	<b>Sous-classe 1</b> <b>Retour à l'emploi</b> <b>grâce au CES</b>	<b>Sous-classe 2</b> <b>Pas d'emploi, pas</b> <b>d'apport</b>	<b>Sous-classe 3</b> <b>Sentiment</b> <b>d'exploitation</b>
<b>Ensemble</b>	<b>29,8</b>	<b>4,7</b>	<b>7,4</b>	<b>17,7</b>
Non inscrit à l'ANPE avant	18,1-	Ns	Ns	5,9-
Pas d'emploi avant	22,8-	Ns	2,8-	Ns
Emploi de plus d'un an avant	33,8+	Ns	9,6+	Ns
Début des difficultés : moins d'un an	36+	Ns	Ns	24,8+
<i>Circonstances</i>				
Licenciement économique	Ns	6,2+	10,9+	13,1-
Licenciement individuel	38,0+	Ns	Ns	25,0+
Fin de CDD	35,2+	Ns	Ns	22,1+
Pas de premier emploi	21,8-	2,8-	3,5-	15,6-
démission	38,2+	Ns	11,4+	Ns
<i>Attribution des difficultés</i>	<i>Effets non significatifs</i>			

Source : DARES 94-96 / traitement CRÉDOC

*Guide de lecture* : les pourcentages sont ici donnés en ligne. Par exemple, 18,1% des bénéficiaires non inscrits à l'ANPE appartiennent à la première classe, dont 5,9% expriment un sentiment d'exploitation.

Seules les influences significatives apparaissent dans le tableau. Elles sont signalées par le signe à côté des pourcentages

➤ L'acquisition d'expérience professionnelle : des bénéficiaires n'ayant pas travaillé avant l'entrée en CES

Les bénéficiaires qui abordent les thèmes de l'acquisition d'expérience professionnelle ou de connaissances ont un profil sensiblement différent. Il s'agit cette fois en particulier de personnes qui n'ont jamais travaillé avant l'entrée en CES (32,6% des bénéficiaires n'ayant jamais travaillé sont dans cette classe). La plupart ne trouvent alors pas d'effet négatif à leur passage en mesure. De nombreux bénéficiaires qui n'ont occupé que des emplois de moins d'un an décrivent également ces acquisitions (33,8% sont dans ce cas), mais ils tendent à trouver également des points négatifs à leur passage dans la mesure.

Les circonstances du début des difficultés ne sont alors que peu liées à une fin d'emploi, quelle que soit sa cause, mais surtout à des difficultés pour trouver un premier emploi (38,8% des personnes ayant ces difficultés sont dans cette classe). Les bénéficiaires imputant ces difficultés au manque d'expérience professionnelle ou encore à l'inadéquation entre leur qualification et les emplois proposés sont alors particulièrement nombreux à appartenir à cette classe (respectivement 30,9% et 33,2% abordent ces thèmes).

**Tableau n° 27**  
**Le parcours avant l'entrée en CES : les bénéficiaires abordant**  
**le thème de l'acquisition d'expérience professionnelle et de connaissances**

	<b>Classe 2</b> <b>Acquisition</b> <b>d'expérience, de</b> <b>connaissances</b>	<b>Sous-classe 1</b> <b>Que des points positifs</b>	<b>Sous-classe 2</b> <b>Points positifs et</b> <b>négatifs</b>
<b>Ensemble</b>	<b>28,3</b>	<b>16,0</b>	<b>12,3</b>
Non inscrit à l'ANPE avant	39,4+	22,0+	17,2+
Pas d'emploi avant	32,6+	21,9+	Ns
Que des emplois de moins d'un an avant	33,8+	Ns	18,6+
Emploi de plus d'un an avant	23,9-	14,1-	9,9-
<i>Circonstances des difficultés</i>			
Licenciement économique	24,3-	12,1-	Ns
Licenciement individuel	23,4-	Ns	7,5-
Difficultés à trouver un premier emploi	38,8+	21,0+	17,7+
démission	17,2-	Ns	4,2-
Fin d'activités dirigeant d'entreprise	9,7-	Ns	2,0-
<i>Attribution des difficultés à</i>			
Pas d'emploi correspondant à la qualification	33,2+	19,4+	Ns
Manque d'expérience professionnelle	30,9+	Ns	Ns
Problèmes de santé	13,9-	11,7-	2,2-

Source : DARES 94-96 / traitement CRÉDOC

- *Les bénéficiaires abordant le thème de la reprise de contact avec le monde du travail, de la sociabilité, sont également sur représentés parmi ceux qui n'ont pas ou ont eu peu de contacts avec le monde du travail*

Ce thème est ainsi en particulier abordé par les personnes qui sont inscrites à l'ANPE depuis au moins trois ans (22,5% de ces bénéficiaires abordent ce thème), ou encore des bénéficiaires non inscrits (26,3%), ou qui n'ont pas occupé d'emploi avant (24,1%).

Le début des difficultés peut alors être récent (27,3% des bénéficiaires qui datent le début de leurs difficultés à moins d'un an sont dans cette classe). Ceux qui connaissent des difficultés depuis très longtemps, 10 ans ou plus, sont par ailleurs particulièrement nombreux à aborder ces thèmes sans souligner de point négatif (16,9%).

Les circonstances de début de ces difficultés sont rarement directement liées à une fin d'emploi, mais beaucoup plus à des circonstances extérieures (23% des bénéficiaires ayant connu un licenciement économique sont dans cette classe et en particulier, n'abordent que des points positifs, de même que 32,5% de ceux ayant dû cesser leur activité de dirigeant d'entreprise. Ces derniers signalent également des aspects négatifs).

Les bénéficiaires qui attribuent leurs difficultés à des problèmes de santé sont particulièrement nombreux à exprimer ces aspects de reprise de contact avec le monde du travail (32,5%). Dans une moindre mesure, c'est le cas également de ceux ayant connu des problèmes familiaux (25,1%).

**Tableau n° 28**  
**Le parcours avant l'entrée en CES : les bénéficiaires abordant le thème de la reprise de contact avec le monde du travail, de la sociabilité**

	<b>Classe 3</b> <b>Reprise de contact</b> <b>avec le monde du</b> <b>travail</b>	<b>Sous-classe 1</b> <b>Que des points positifs</b>	<b>Sous-classe 2</b> <b>Points positifs et</b> <b>négatifs</b>
<b>Ensemble</b>	<b>18,4</b>	<b>10,2</b>	<b>8,2</b>
Non inscrit à l'ANPE avant	26,3+	19,2+	Ns
Inscrit depuis 3 ans ou plus	22,5+	12,9+	Ns
Pas d'emploi avant	24,1+	13,2+	10,9+
Que des emplois de moins d'un an avant	14,1-	6,5-	Ns
Début des difficultés un an ou moins	27,3+	16,9+	Ns
Début des difficultés 10 ans ou plus	Ns	15,4+	5,7-
<i>Circonstances des difficultés</i>			
Licenciement économique	23,0+	13,6+	Ns
Licenciement individuel	13,6-	Ns	5,4-
Fin de CDD	13,9-	5,5-	Ns
démission	Ns	14,6+	4,4-
Fin d'activités dirigeant d'entreprise	32,5+	ns	20,8+
<i>Attribution des difficultés à</i>			
Pas d'emploi correspondant à la qualification	12,5-	6,4-	6,1-
Manque d'expérience professionnelle	21,7+	12,2+	9,6+
Problèmes de santé	31,9+	18,6+	13,2+
Problèmes familiaux	25,1+	19,9+	Ns

Source : DARES 94-96 / traitement CRÉDOC

- Les bénéficiaires qui décrivent simplement leurs parcours se différencient moins que ceux des autres classes.

Cette description revêt effectivement des significations pouvant être très différentes (simples précisions, absence d'opinion, déception, anxiété, besoin de se raconter, ...). Il s'agit sans doute d'une classe très hétérogène.

Les bénéficiaires n'ayant jamais occupé d'emploi sont peu dans cette classe, et en particulier, dans la sous catégorie des personnes qui expriment leur déception. Cette dernière catégorie concerne surtout des personnes qui n'ont occupé que des emplois de moins d'un an avant leur entrée en CES. Elle concerne également en particulier les bénéficiaires qui attribuent le début de leurs difficultés à des problèmes familiaux.

**Tableau n° 29**  
**Le parcours avant l'entrée en CES : les bénéficiaires décrivant leur parcours**

	<b>Classe 4</b> <b>Description du</b> <b>parcours</b>	<b>Sous-classe 1</b> <b>Discours neutre</b>	<b>Sous-classe 2</b> <b>Déception,</b> <b>revendication</b>
<b>Ensemble</b>	<b>18,8</b>	<b>11,1</b>	<b>7,7</b>
Inscrit à l'ANPE depuis moins d'un an	16,0-	Ns	9,0-
Inscrit à l'ANPE entre 1 an et 18 mois	20,7+	Ns	Ns
Pas d'emploi avant	16,2-	Ns	5,9-
Que des emplois de moins d'un an avant	Ns	Ns	9,4+
Début des difficultés un an ou moins	Ns	3,1-	13,1+
Début des difficultés 10 ans ou plus	22,6+	Ns	14,3+
<i>Circonstances des difficultés</i>			
Démission	21,5+	17,6+	3,9-
Fin d'activité dirigeant d'entreprise	24,0+	Ns	Ns
<i>Attribution des difficultés à</i>			
Manque d'expérience professionnelle	12,8-	6,6-	Ns
Problèmes de santé	Ns	Ns	3,6-
Problèmes familiaux	Ns	4,0-	13,4+

Source : DARES 94-96 / traitement CRÉDOC

Si globalement, les bénéficiaires qui évoquent le lien entre CES et emploi se caractérisent à la fois par leur âge, entre 30 et 49 ans, par leur niveau de formation (ce sont souvent les plus diplômés), par des contacts avec l'emploi relativement fréquents et des difficultés plutôt récentes, de moins d'un an, ces profils peuvent être différents selon les sous-classes :

- **Ceux qui évoquent le retour à l'emploi grâce au CES**, qui ne se différencient que peu de l'ensemble des bénéficiaires, si ce n'est par l'âge (ils sont souvent âgés entre 30 et 39 ans) et par les circonstances ayant induit des difficultés de parcours (ils sont un peu plus nombreux à avoir connu un licenciement économique, un peu moins nombreux à relier les difficultés à des problèmes pour une première insertion sur le marché du travail).
- **Ceux qui estiment que le CES n'a pas eu d'apport** sont plus âgés dans le sens où ils ont en général plus de 30 ans. Ce sont un peu plus souvent des hommes ayant un niveau de formation soit élevé, entre I et IV, soit faible, de V bis ou VI. Ils ont eu un contact avec l'emploi avant l'entrée en mesure, fréquemment de plus d'un an. Leurs difficultés peuvent être dues ou bien à un licenciement économique, ou à une démission.
- **Ceux qui expriment un sentiment d'exploitation sont souvent des jeunes de moins de 25 ans, diplômés, et plutôt des femmes**. Ils sont particulièrement nombreux parmi les bénéficiaires ayant une formation de niveau compris entre I et IV. Leurs difficultés sont relativement récentes, elles datent souvent de moins d'un an. Elles proviennent plus souvent que pour les autres bénéficiaires d'une fin de contrat ou d'un licenciement individuel.

Les bénéficiaires qui évoquent l'acquisition d'expérience professionnelle et de connaissances sont en particulier des jeunes de moins de 30 ans, peu diplômés, connaissant des difficultés pour s'insérer sur le marché de l'emploi.

Les personnes n'évoquant que des points positifs sont un peu plus souvent âgées de moins de 25 ans que celles qui citent à la fois des points négatifs et positifs. Elles tendent à être moins diplômées et sont plus nombreuses à ne pas avoir eu de contact avec l'emploi (alors que celles mentionnant également des aspects négatifs ont eu des contacts courts avec l'emploi).

Les bénéficiaires abordant le thème de la reprise de contact avec le monde du travail, de la sociabilité sont également éloignés du monde du travail, à la fois dans le sens où cette classe regroupe des personnes n'ayant jamais travaillé, et des personnes ayant connu une longue période de chômage (inscrites à l'ANPE depuis au moins trois ans). Il s'agit alors souvent de personnes plutôt âgées, de 40 ans ou plus, dont les difficultés proviennent d'une conjoncture difficile (licenciement économique, fin d'activité de dirigeant d'entreprise), mais aussi de problèmes plus personnels (manque de qualification, problèmes de santé, familiaux). Les deux sous-classes sont assez proches, les personnes citant des points positifs et négatifs étant

cependant un peu plus nombreuses parmi les plus âgées ou parmi les personnes reliant leurs difficultés à une faillite.

Les personnes décrivant leurs parcours sont plus âgées et moins diplômées que l'ensemble des bénéficiaires. Elles sont particulièrement nombreuses à avoir travaillé avant l'entrée en CES, mais également à connaître des difficultés depuis plus de 10 ans. Celles-ci sont alors dues à une démission ou à une faillite. Les personnes pour lesquelles cette description exprime un sentiment de déception ou d'anxiété sont en particulier celles qui sont les plus âgées, mais ne se différencient pas de l'ensemble des bénéficiaires par leur niveau de formation. Elles sont nombreuses à n'avoir connu que des emplois de moins d'un an avant l'entrée dans la mesure, et à relier leurs difficultés à des problèmes familiaux.

## **I.2 Le déroulement du CES**

L'influence du déroulement du CES sur les opinions exprimées n'apparaît pas toujours cohérente. Ainsi, les personnes pour lesquelles le CES s'est bien déroulé (pas de rupture par l'employeur, durée relativement longue, CES correspondant aux attentes) sont particulièrement nombreuses à appartenir à la première classe et notamment à exprimer des opinions négatives (pas d'apport ou sentiment d'exploitation).

Au contraire, lorsque le CES s'est moins bien déroulé (durée très courte, rupture par l'employeur, contrat qui ne correspondait pas aux attentes), de nombreuses personnes soulignent l'aspect positif de reprise de confiance ou de contact avec le monde du travail.

Il est alors probable que les opinions aient été plutôt déterminées par l'expérience avant le CES et par la proximité avec le monde du travail que par le déroulement du CES lui-même. Ainsi, les bénéficiaires qui ont connu de bonnes conditions de travail pendant leur passage dans le dispositif sont sans doute des personnes proches du monde de l'emploi, pour lesquelles nous l'avons vu, le degré d'exigence envers le dispositif est élevé.

Enfin, le type de structure dans lequel s'est déroulé le contrat a également une influence importante. En particulier, les grosses structures, comme les hôpitaux par exemple, utilisent de nombreux CES. Or ce sont en particulier parmi les bénéficiaires ayant effectué leur contrat dans un hôpital que l'on trouve ceux qui expriment un sentiment d'exploitation. Au contraire, les associations recrutent peut-être moins de CES, moins qualifiés, mais leur confient plus de responsabilités. Parmi les bénéficiaires, nombreux sont ceux qui soulignent alors l'acquisition de connaissances et la reprise de confiance.

I.2.1 Les personnes abordant le thème du retour à l'emploi sont nombreuses parmi celles dont le CES semble s'être déroulé dans de bonnes conditions

Malgré l'expression d'un mécontentement important parmi la plupart des personnes de cette classe (pas d'emploi, pas d'apport, sentiment d'exploitation), ce ne sont pas les personnes décrivant les plus mauvaises situations pendant le CES qui sont les plus nombreuses à aborder ces thèmes.

En particulier, la durée du CES semble avoir été relativement longue : 34% des personnes ayant bénéficié d'un CES de 18 mois ou plus abordent ces thèmes, 23% exprimant d'ailleurs un sentiment d'exploitation.

Les personnes dont le CES a été rompu ne sont pas significativement plus nombreuses à appartenir à cette classe. De plus, parmi les bénéficiaires ayant connu une telle rupture, ce sont surtout ceux qui ont trouvé un autre emploi qui abordent le lien entre CES et emploi : d'une part sous l'angle du retour à l'emploi grâce au CES (pour 9,9%), mais aussi sous l'angle du sentiment d'exploitation (pour 21,9%). Les personnes dont l'employeur a mis fin au contrat sont en revanche peu nombreuses à aborder ces thèmes.

Enfin, on retrouve en particulier dans cette classe, et notamment dans la sous-classe des bénéficiaires ayant eu le sentiment d'avoir été exploités, les personnes qui estiment que le CES correspondait à leur qualification antérieure (37,8% de ces personnes évoquent le retour à l'emploi, parmi lesquelles 20,5% expriment un sentiment d'exploitation), au poste annoncé ou encore à leurs attentes.

Finalement, seul le constat que les bénéficiaires exprimant un sentiment d'exploitation sont sur représentés parmi ceux mentionnant l'emploi d'autres CES à des postes comparables (20,5% de ces derniers appartiennent à la deuxième sous-classe), peut expliquer ce sentiment.

Par ailleurs, ces bénéficiaires sont particulièrement nombreux à avoir réalisé leur CES dans des hôpitaux ou des maisons de retraites, institutions qui ont souvent recours à des contrats aidés.

**Tableau n° 30**  
**Le passage en CES : les bénéficiaires abordant le thème du retour à l'emploi**

	<b>Classe 1</b> <b>Le CES et le</b> <b>retour à l'emploi</b>	<b>Sous-classe 1</b> <b>Retour à l'emploi</b> <b>grâce au CES</b>	<b>Sous-classe 2</b> <b>Pas d'emploi, pas</b> <b>d'apport</b>	<b>Sous-classe 3</b> <b>Sentiment</b> <b>d'exploitation</b>
<b>Ensemble</b>	<b>29,8</b>	<b>4,7</b>	<b>7,4</b>	<b>17,7</b>
Durée du CES : - de 6 mois	24,8-	Ns	Ns	13,5-
Durée du CES : 18 mois ou plus	34,0+	3,0-	Ns	23,0+
<i>Raison de la rupture</i>	30,4	5,1	7,2	18,1
A trouvé un autre emploi	39,7+	9,9+	Ns	21,9+
Raison de santé	Ns	Ns	24,0+	Ns
L'employeur a mis fin	18,2-	Ns	Ns	8,0-
<i>Lieu du CES</i>				
Mairie	25,3-	Ns	Ns	10,9-
Établissement scolaire	Ns	2,5+	10,9+	14,5-
Hôpital	37,2+	10,0+	3,5-	23,7+
Maison de retraite	Ns	Ns	Ns	28,5+
<i>Correspondance du CES avec</i>				
La qualification antérieure	37,8+	Ns	Ns	20,5+
Le poste annoncé	33,6+	5,3+	ns	20,5+
Les attentes	36,0+	6,9+	5,0-	24,1+
<i>Emploi comparable à</i>				
D'autres emplois CES	32,8+	Ns	8,0+	20,6+
D'autres emplois ordinaires	34,1+	7,4+	4,9-	Ns
A suivi une formation pendant le CES	Ns	7,2+	5,3-	Ns
Même CSP pendant le CES qu'avant	37,4+	6,6+	9,6+	21,3+

Source : DARES 94-96 / traitement CRÉDOC

I.2.2 Les personnes qui abordent le thème de l'acquisition d'expérience, de connaissances semblent, dans l'ensemble, avoir connu plus de difficultés pendant leur passage en CES, que ceux abordant le thème du retour à l'emploi

Les bénéficiaires qui sont restés relativement peu de temps en CES (entre un an et 18 mois), et, plus étonnamment, ceux qui ont démissionné pour une autre raison que le retour à l'emploi sont particulièrement nombreux à souligner l'acquisition d'expérience (46,7% des bénéficiaires ayant démissionné abordent ce thème). Parmi ceux qui avaient travaillé avant l'entrée en mesure, ce sont en particulier les bénéficiaires qui occupent un emploi de même qualification pendant le CES qu'avant qui appartiennent à cette classe. Ceux qui occupent un emploi moins qualifié sont en revanche particulièrement peu nombreux dans ce cas (24,6%). Enfin, les bénéficiaires qui ont été recrutés par une association sont particulièrement nombreux, 32,2%, à aborder ce thème.

**Tableau n° 31**  
**Le parcours avant l'entrée en CES : les bénéficiaires abordant le thème de l'acquisition d'expérience, de connaissances**

	<b>Classe 2</b> <b>Acquisition</b> <b>d'expérience, de</b> <b>connaissances</b>	<b>Sous-classe 1</b> <b>Que des points positifs</b>	<b>Sous-classe 2</b> <b>Points positifs et</b> <b>négatifs</b>
<b>Ensemble</b>	<b>28,3</b>	<b>16,0</b>	<b>12,3</b>
Durée du CES : de 1 an à moins de 18 mois	36,7+	Ns	17,6+
Durée du CES : 18 mois ou plus	27,1-	11,7-	Ns
<i>Raison de la rupture</i>	<i>26,5</i>	<i>16,8</i>	<i>9,7</i>
A trouvé un autre emploi	Ns	8,6-	14,0+
A démissionné	46,7+	42,8+	Ns
<i>Lieu du CES</i>			
Mairie	22,8-	11,5-	Ns
Entreprise publique	Ns	Ns	19,8+
Hôpital	Ns	Ns	8,4-
Maison de retraite	16,7-	7,2-	Ns
Association	32,2+	Ns	15,5+
<i>Correspondance du CES avec</i>			
La formation initiale	34,1+	18,2+	15,9+
Ne travaillait pas avant le CES	32,7+	22,0+	Ns
CSP moins qualifiée pendant le CES qu'avant	24,6-	Ns	9,1-
Même CSP pendant le CES qu'avant	31,2+	13,8-	17,5+
CSP plus qualifiée pendant le CES qu'après	Ns	7,6-	18,5+

Source : DARES 94-96 / traitement CRÉDOC

### *I.2.3 Le thème de la reprise de contact avec le monde du travail : un passage en CES parfois difficile*

Les bénéficiaires qui abordent le thème de la reprise de confiance ou de contact avec le monde du travail sont également nombreux parmi ceux ayant connu un passage en CES court : 23,7% des personnes restées moins de 6 mois en contrat Emploi Solidarité sont dans ce cas. Lorsqu'il y a eu rupture, cette dernière est en particulier à l'initiative de l'employeur : le quart des bénéficiaires ayant connu une telle rupture abordent le thème de la reprise de contact avec le monde du travail.

Les autres indicateurs descriptifs du passage en CES confirment ces premiers constats : ce sont en particulier des personnes qui ont réalisé leur contrat emploi solidarité dans des conditions parfois difficiles qui abordent ce thème de la reprise de contact avec le monde du travail. Ainsi, celles qui ont suivi une formation pendant leur CES sont particulièrement peu nombreuses dans cette classe (16,1%) de même que celles qui occupaient pendant leur CES un emploi plutôt plus qualifié que celui exercé avant l'entrée dans le dispositif (11,3%). Cette proportion s'explique cependant principalement par l'adhésion importante à ce thème par les bénéficiaires qui n'avaient jamais occupé d'emploi (23,9%) et surtout qui étaient indépendants (35,2%).

Là encore, ce thème est particulièrement abordé par les bénéficiaires ayant réalisé leur CES dans une association (21,9%), dans une maison de retraite (26,0%) ou encore dans une mairie (21,4%).

**Tableau n° 32**  
**Le passage en CES : les bénéficiaires abordant le thème de la reprise de confiance**

	<b>Classe 3 Reprise de contact avec le monde du travail</b>	<b>Sous-classe 1 Que des points positifs</b>	<b>Sous-classe 2 Points positifs et négatifs</b>
<b>Ensemble</b>	<b>18,4</b>	<b>10,2</b>	<b>8,2</b>
Durée du CES : - de 6 mois	23,7+	13,8+	Ns
Durée du CES : entre 12 et 18 mois	16,3-	Ns	Ns
Durée du CES : 18 mois ou plus	15,8-	Ns	5,4-
<i>Raison de la rupture</i>	<i>18,6</i>	<i>10,6</i>	<i>8,1</i>
A démissionné	3,1-	0-	3,1-
L'employeur a mis fin	24,5+	Ns	13,0+
<i>Lieu du CES</i>			
Mairie	21,4+	Ns	10,4+
Hôpital	9,9-	5,5-	4,4-
Maison de retraite	26,0+	24,5+	1,6-
Entreprise publique	14,3-	Ns	1,5-
Association	21,9+	Ns	13,0+
<i>Correspondance du CES avec</i>			
La formation initiale	15,8-	8,4-	7,4-
La qualification antérieure	13,4-	8,1-	5,3-
<i>Emploi comparable à</i>			
D'autres emplois ordinaires	16,1-	7,1-	Ns
A suivi une formation pendant le CES	14,9-	8,1-	6,8-
Ne travaillait pas avant	23,9+	13,2+	10,6+
Était indépendant avant	35,2+	Ns	30,0+
Emploi plus qualifié pendant le CES qu'avant	11,3-	5,3-	Ns

Source : DARES 94-96 / traitement CRÉDOC

#### I.2.4 Les personnes qui décrivent leur parcours : des conditions parfois difficiles

Les personnes qui décrivent leur parcours sont particulièrement nombreuses parmi celles qui ont démissionné pour raison de santé (29,2% de ces personnes appartiennent à la quatrième classe), ou encore parmi celles dont l'employeur a mis fin au CES (27,8%). Ces bénéficiaires se répartissent alors entre ceux qui ont un discours neutre et ceux qui expriment déception et revendication. En revanche, les bénéficiaires estimant que le CES a répondu à leurs attentes, ou encore qu'il correspondait à leur formation initiale ou leur qualification antérieure expriment moins que les autres une telle déception.

Enfin, les bénéficiaires ayant réalisé leur CES dans une mairie ou dans une maison de retraite sont particulièrement nombreux à exprimer leur déception ou leur anxiété (plus de 10%).

**Tableau n° 33**  
**Le déroulement du CES : les bénéficiaires décrivant leur parcours**

	<b>Classe 4</b> <b>Description du</b> <b>parcours</b>	<b>Sous-classe 1</b> <b>Discours neutre</b>	<b>Sous-classe 2</b> <b>Déception,</b> <b>revendication</b>
<b>Ensemble</b>	<b>18,8</b>	<b>11,1</b>	<b>7,7</b>
<i>Raison de la rupture</i>	<i>18,9</i>	<i>11,6</i>	<i>7,2</i>
A trouvé un autre emploi	14,4-	Ns	3,9-
A démissionné	2,4-	0-	Ns
A démissionné pour raison de santé	29,2+	15,9+	13,3+
L'employeur a mis fin	27,8+	15,9+	11,9+
<i>Lieu du CES</i>			
Mairie	26,8+	16,7+	10,0+
Hôpital	24,8+	16,3+	Ns
Maison de retraite	Ns	Ns	10,6+
Entreprise publique	Ns	Ns	1,1-
Association	12,6-	7,4-	5,2-
<i>Correspondance du CES avec</i>			
Votre formation initiale	Ns	Ns	5,2-
La qualification antérieure	Ns	Ns	5,4-
Vos attentes	13,6-	Ns	4,8-
<i>Emploi comparable à</i>			
D'autres emplois en CES	15,1-	Ns	Ns
D'autres emplois ordinaires	13,9-	ns	4,3-
Ne travaillait pas avant	16,3-	Ns	5,6-
Était indépendant avant	11,4-	2,1-	Ns
Emploi moins qualifié pendant le CES qu'avant	23,4+	14,6+	9,4+
Même CSP	12,1-	7,8-	4,3-
Emploi plus qualifié pendant le CES qu'avant	26,4+	6,5-	19,9+

Source : DARES 94-96 / traitement CRÉDOC

Finalement,

dans leur ensemble, les bénéficiaires qui évoquent les relations entre CES et emploi semblent avoir réalisé leur CES dans de bonnes conditions. La durée du CES a été longue, de plus de 18 mois, ceux qui ont rompu avant, l'ont souvent fait pour un autre emploi. Le CES correspondait à la fois au poste annoncé, à la qualification antérieure, aux attentes du bénéficiaire. Effectivement, le niveau de qualification du poste occupé correspondait à la qualification du dernier emploi avant l'entrée en mesure.

Les bénéficiaires **déclarant avoir retrouvé un emploi** ont un profil proche de celui de l'ensemble de leur classe. Ce profil est par contre sensiblement différent pour les bénéficiaires déclarant que le CES ne leur a rien apporté : ils sont moins nombreux à avoir connu une durée longue de CES, lorsqu'ils ont démissionné, c'était alors pour raison de santé plus que pour occuper un autre emploi. Ils n'expriment pas la satisfaction de leur classe envers la correspondance du CES à leur attente, leur qualification, au poste annoncé.

En revanche, **les personnes exprimant un sentiment d'exploitation** sont particulièrement concernées par le bon déroulement de la mesure constatée sur l'ensemble de la classe. Rappelons que ces bénéficiaires sont souvent jeunes, titulaires d'un niveau de diplôme élevé. Le sentiment d'exploitation semble alors plutôt provenir d'attentes et d'exigences plus élevées pour des personnes plus proches du marché de l'emploi, que de mauvaises conditions de déroulement du contrat.

Les personnes qui évoquent le lien entre le CES et l'acquisition d'expérience professionnelle semblent avoir réalisé leur CES dans des conditions moins favorables. La durée du CES a été plus courte, entre un an et moins de 18 mois, rarement supérieure à 18 mois. Lorsqu'il y a eu rupture, celle-ci était souvent liée à une démission du bénéficiaire parce qu'il estimait que le CES ne lui convenait pas. La seule satisfaction exprimée concerne la correspondance du CES avec la formation initiale. Pour les personnes ayant travaillé avant, la qualification correspondait souvent à celle du dernier emploi occupé. Plus que les personnes citant à la fois des aspects positifs et négatifs, ce sont celles qui n'émettent pas de critique qui sont les plus concernées par ces conditions pas toujours favorables. Rappelons que ces bénéficiaires sont particulièrement jeunes, peu diplômés, et particulièrement nombreux à ne pas avoir eu de contact avec l'emploi. Là encore, il est possible que ce profil, particulièrement peu adapté à l'intégration sur le marché du travail, détermine un niveau d'exigence faible et finalement, des opinions exprimées non liées aux conditions du CES en lui-même.

De même, les bénéficiaires évoquant le thème de la reprise de confiance, de la reprise de contact avec le monde du travail ont pu connaître des conditions de passage dans la mesure assez difficiles. Pour beaucoup, la durée du CES a été inférieure à 6 mois. Lorsqu'il y a eu rupture, cette dernière provenait fréquemment de l'employeur. Les personnes de cette classe

sont particulièrement nombreuses à estimer que l'emploi proposé ne correspondait ni à leur formation initiale, ni à leur qualification. Elles sont d'ailleurs très peu nombreuses à occuper un emploi plus qualifié pendant le CES qu'avant. Les parcours des bénéficiaires des deux sous-classes ne se différencient que peu. Ce sont cependant les personnes qui émettent également des réserves sur les apports du CES qui sont les plus nombreuses à avoir connu une rupture décidée par l'employeur. Comme pour les deux classes précédentes, il semble alors que ce soit le profil éloigné du marché de l'emploi qui ait déterminé les conditions de passage dans la mesure, et des attentes différentes, notamment tournées vers une certaine sociabilité, vers la reprise de confiance et de contact avec le monde du travail, plus que vers des apports en termes de formation ou d'emploi.

Enfin, les bénéficiaires qui décrivent leur parcours, et notamment ceux qui expriment ainsi un sentiment d'exploitation, sont nombreux à avoir démissionné pour raison de santé ou connu une rupture due à l'employeur. Ils sont peu nombreux à considérer que le poste occupé correspondait à leurs attentes, leur niveau de formation ou leurs qualifications.

### **I.3 Les parcours professionnels**

Les opinions sur le dispositif dépendent fortement à la fois de la situation actuelle et de la situation après la sortie du CES.

Nous avons vu qu'elles étaient également déterminées par la plus ou moins grande proximité avec l'emploi avant l'entrée en mesure. Ce constat est alors nuancé par le sens de la trajectoire globale, comparant les parcours professionnels avant et après le passage dans le dispositif.

Ainsi, si les personnes les plus proches de l'emploi avant l'entrée en mesure tendaient à faire part d'un sentiment d'exploitation, ce sont en particulier celles dont la situation s'est dégradée qui sont dans ce cas, les autres, soulignant l'aspect retour à l'emploi permis par le contrat, ... à condition cependant que le CES n'ait pas été suivi d'une période de chômage ! De même, celles qui avaient une trajectoire éloignée de l'emploi avant l'entrée en mesure sont nombreuses à souligner la reprise de confiance quelle que soit leur situation après la sortie du CES, mais seules celles qui continuent à avoir une trajectoire éloignée du marché du travail appartiennent à la dernière sous-classe (celle des bénéficiaires évoquant des réserves sur les apports du dispositif).

### I.3.1 Une influence importante de la situation au moment de l'enquête

La constitution des classes dépend fortement de la situation des bénéficiaires au moment de l'enquête. Ainsi, les personnes qui bénéficient d'un emploi aidé ou ordinaire, de même que celles qui suivent une formation sont particulièrement nombreuses à avoir abordé le thème du retour à l'emploi (environ 38% des personnes ayant un emploi, 40% de celles en formation sont dans ce cas). Les personnes qui bénéficient d'un emploi aidé se partagent alors entre celles qui soulignent le retour à l'emploi grâce au CES et celles qui insistent sur l'exploitation de ce type d'aide par les entreprises. Au contraire, les personnes en contrat ordinaire sont sur-représentées principalement parmi celles qui soulignent le retour à l'emploi.

D'une manière un peu plus générale, les personnes qui au moment de l'étude, bénéficient d'un contrat ordinaire, CDD ou CDI, se retrouvent dans les différentes sous-classes n'ayant trouvé que des points positifs à leur passage en CES : 19,7% soulignent ainsi l'acquisition d'expérience professionnelle et 12,7% la reprise de contact avec le monde du travail, alors que seules 2,4% appartiennent à la catégorie des personnes exprimant leur déception.

Les personnes en CES chez le même employeur abordent un peu plus souvent que les autres le thème de la reprise de contact avec le monde du travail (22,4%) et ont également plus souvent un discours neutre de description du parcours (14,6%).

Les personnes au chômage expriment un avis mitigé sur leur passage dans la mesure. Elles sont particulièrement nombreuses (35%) à avoir apprécié l'apport de connaissances et d'expérience professionnelle mais soulignent alors fréquemment l'existence de points négatifs (le non retour à l'emploi). Par ailleurs, elles appartiennent également plus souvent que les autres bénéficiaires à la catégorie des gens déçus ou anxieux pour leur avenir (11,7%). Cette anxiété ou cette déception est partagée par de nombreux bénéficiaires inactifs (14,7%).

**Tableau n° 34**  
**La situation actuelle selon la constitution des classes**

	CES même employeur	Contrat aidé	Contrat ordinaire	Intérim	Création entreprise	Formation	Chômage	inactivité
<b>Classe 1 : le CES et le retour à l'emploi 29,8%</b>	<b>29,2</b>	<b><u>37,3</u></b>	<b><u>37,9</u></b>	<b>29,7</b>	<b>46,5</b>	<b><u>40,2</u></b>	<b>20,2</b>	<b>30,0</b>
Sous-classe 1 : retour à l'emploi 4,7%	4,0	<u>6,6</u>	<u>11,7</u>	0	0	0	1,0	0
Sous-classe 2 : pas d'emploi, pas d'apport 7,4%	<u>9,0</u>	7,8	7,3	6,0	<u>46,5</u>	<u>12,6</u>	5,0	<u>11,3</u>
Sous-classe 3 : sentiment d'exploitation 17,7%	16,2	<u>22,8</u>	18,9	<u>23,7</u>	0	<u>27,6</u>	14,2	18,8
<b>Classe 2 : acquisition d'expérience professionnelle, de connaissances 28,3%</b>	<b>23,4</b>	<b>25,1</b>	<b>30,7</b>	<b><u>51,6</u></b>	<b>0</b>	<b>36,1</b>	<b><u>35,1</u></b>	<b>30,2</b>
Sous-classe 1 : que des points positifs 16,0%	<i>13,7</i>	16,8	<u>19,7</u>	<u>30,6</u>	0,0	<u>26,3</u>	16,0	15,3
Sous-classe 2 : points positifs et négatifs 12,3%	9,7	8,3	<i>11,0</i>	<u>21,1</u>	0,0	9,8	<u>19,1</u>	14,9
<b>Classe 3 : reprise de contact avec le monde du travail, 18,4%</b>	<b><u>22,4</u></b>	<b>19,5</b>	<b>19,4</b>	<b>4,4</b>	<b><u>53,5</u></b>	<b>15,0</b>	<b>18,8</b>	<b>16,1</b>
Sous-classe 1 : que des points positifs 10,2%	11,6	10,0	<u>12,7</u>	0,0	<u>53,5</u>	8,5	10,1	6,3
Sous-classe 2 : points positifs et négatifs 8,2%	<u>10,8</u>	9,5	6,6	4,4	0,0	6,5	8,7	9,8
<b>Classe 4 : description du parcours 18,8%</b>	<b><u>21,5</u></b>	<b>13,4</b>	<b>9,6</b>	<b>11,4</b>	<b>0</b>	<b>7,2</b>	<b><u>19,4</u></b>	<b><u>23,7</u></b>
Sous-classe 1 : discours neutre 11,1%	<u>14,6</u>	9,4	7,2	7,9	0,0	5,0	7,7	9,0
Sous-classe 2 : déception, revendication, anxiété 7,7%	6,9	4,0	2,4	3,5	0,0	2,2	<u>11,7</u>	<u>14,7</u>

Source : DARES 94-96 / traitement CRÉDOC

Guide de lecture : il s'agit ici de pourcentages donnés en colonne. Les chiffres en italique indiquent une influence significative « négative », les chiffres soulignés une influence significative « positive ».

### I.3.2 Le parcours

- Les trajectoires après la sortie du dispositif : une influence plus importante de la situation juste après la sortie

La constitution des classes dépend donc de la situation de la personne interrogée au moment de l'enquête, mais également de celle qu'elle a occupée à la sortie du CES.

En particulier, parmi les répondants qui occupent un emploi ordinaire à la date de l'enquête, ce sont notamment ceux qui n'ont pas connu de période de chômage qui insistent sur le rapport entre le CES et l'emploi (38,2% de ces bénéficiaires abordent ce thème) et notamment soulignent l'accès à l'emploi (pour 17,2%). Les bénéficiaires en contrat ordinaire à la date de l'enquête, mais qui, à la sortie du dispositif, ont connu une période de chômage ne sont pas particulièrement nombreux dans cette première classe mais ont par contre souligné l'aspect reprise de contact avec le monde du travail (pour un peu plus du quart).

Parmi les personnes sans emploi à la date de l'enquête, celles qui ont obtenu des contrats (ordinaires ou aidés) à la sortie du CES sont notamment nombreuses à faire part d'un sentiment d'exploitation, alors que celles qui n'ont jamais connu l'emploi soulignent l'acquisition de connaissances, d'expérience professionnelle (pour 32,3%)

**Tableau n° 35**  
**Les trajectoires après le CES selon la constitution des classes**

	Dans l'emploi ordinaire	Chômage puis emploi ordinaire	Emploi aidé, ou ordinaire, puis chômage	Succession de contrats et de chômage	Pas d'emploi	En CES
<b>Ensemble</b>	<b>9,1</b>	<b>8,2</b>	<b>3,0</b>	<b>31,9</b>	<b>27,1</b>	<b>20,4</b>
<b>Classe 1 : le CES et le retour à l'emploi 29,8%</b>	<b>38,2</b>	<b>27,8</b>	<b>28,7</b>	<b>34,4</b>	<b>25,6</b>	<b>25,9</b>
Sous-classe 1 : retour à l'emploi 4,7%	17,2	3,3	0,7	6,0	0,3	3,9
Sous-classe 2 : pas d'emploi, pas d'apport 7,4%	7,3	4,7	8,5	7,4	8/3	7,4
Sous-classe 3 : sentiment d'exploitation 17,7%	13,7	19,7	19,4	21,1	16,9	14,6
<b>Classe 2 : Acquisition d'expérience professionnelle, de connaissances 28,3%</b>	<b>39,7</b>	<b>27,3</b>	<b>45,2</b>	<b>24,7</b>	<b>32,3</b>	<b>20,5</b>
Sous-classe 1 : que des points positifs 16,0%	24,1	19,5	18,4	15,7	16,4	10,7
Sous-classe 2 : points positifs et négatifs 12,3%	15,6	7,8	26,8	9,0	15,9	9,7
<b>Classe 3 : reprise de contact avec le monde du travail, 18,4%</b>	<b>10,0</b>	<b>26,4</b>	<b>12,7</b>	<b>18,2</b>	<b>18,7</b>	<b>22,5</b>
Sous-classe 1 : que des points positifs 10,2%	8,9	15,2	6,4	8,4	9,0	13,4
Sous-classe 2 : points positifs et négatifs 8,2%	1,1	11,2	6,3	9,8	7,5	9,2
<b>Classe 4 : description du parcours 18,8%</b>	<b>9,7</b>	<b>12,7</b>	<b>9,1</b>	<b>18,7</b>	<b>20,4</b>	<b>25,3</b>
Sous-classe 1 : discours neutre 11,1%	6,9	6,5	4,8	11,4	11,6	15,0
Sous-classe 2 : déception, revendication, anxiété 7,7%	2,8	6,2	4,2	7,3	8,9	10,3

Source : DARES 94-96 / traitement CRÉDOC

➤ *Les trajectoires avant et après le CES*

La liaison entre les opinions sur le CES et la situation après la sortie du dispositif dépend également de la trajectoire globale.

Les personnes connaissant une trajectoire « ascendante » sont particulièrement nombreuses à souligner, pour celles qui acquièrent des contrats ordinaires, d'une part le rapport entre le CES et le retour à l'emploi (pour 8,9% d'entre elles), d'autre part l'acquisition d'expérience professionnelle, de connaissances (pour 38,9%). Celles qui avant le dispositif n'occupaient pas d'emploi et qui sont maintenant dans une trajectoire instable insistent principalement sur la prise de contact avec le monde du travail, sur la reprise de confiance (pour 26% d'entre elles).

Les personnes qui sont sur une trajectoire constante restant en liaison avec le monde du travail (trajectoire « dans l'emploi » ou « dans l'instabilité ») sont également particulièrement nombreuses à souligner le retour à l'emploi permis par le CES (respectivement 12,9% et 7,6% de ces bénéficiaires expriment de telles opinions). Lorsque la trajectoire est instable, de nombreuses personnes font également part d'un sentiment d'exploitation (pour 21,5%).

Les personnes ayant une trajectoire « hors emploi » soulignent d'une part, la reprise de contact avec le monde du travail, pour le quart d'entre elles, et d'autre part, sont particulièrement nombreuses à exprimer leur déception ou leur anxiété (11,2% sont dans ce cas).

Les opinions des personnes ayant connu une trajectoire plutôt descendante dépendent également du type de trajectoire. Pour celles qui restent en contact avec l'emploi (de « stable à instable »), le sentiment qui domine semble être celui d'avoir été exploitées (pour 21,4% de ces bénéficiaires) et la reprise de confiance ainsi que le contact avec le monde du travail dans une trajectoire marquée depuis plus ou moins longtemps par le chômage (pour 21,5%).

Le discours des bénéficiaires qui sont passés d'une situation dans laquelle ils avaient des contacts avec l'emploi pendant le CES, mais n'en ont plus depuis leur sortie du dispositif se caractérise d'une part, par le constat que le passage dans le dispositif n'a pas eu d'apport (pour 11,1%), d'autre part, par le fait que très peu soulignent la reprise de contact avec le monde du travail.

**Tableau n° 36**  
**La trajectoire selon la constitution des classes**

	ASCENDANTE		CONSTANTE			DESCENDANTE	
	Vers l'emploi	De l'absence d'emploi, à l'instabilité	Dans l'emploi	Dans l'instabilité	Hors emploi	De stable à instable	De l'emploi à l'absence d'emploi
<b>Ensemble</b>	<b>9,4</b>	<b>10,4</b>	<b>8,4</b>	<b>16,2</b>	<b>5,8</b>	<b>28,0</b>	<b>21,1</b>
<b>Classe 1 : le CES et le retour à l'emploi 29,8%</b>	<b>33,5</b>	<b>22,3</b>	<b>30,5</b>	<b>36,1</b>	<b>13,0</b>	<b>32,7</b>	<b>31,2</b>
Sous-classe 1 : retour à l'emploi 4,7%	<u>8,9</u>	4,5	<u>12,9</u>	<u>7,6</u>	0,9	3,7	0,2
Sous-classe 2 : pas d'emploi, pas d'apport 7,4%	3,9	6,7	9,9	7,0	1,6	7,6	<u>11,1</u>
Sous-classe 3 : sentiment d'exploitation 17,7%	20,7	<u>11,1</u>	7,8	<u>21,5</u>	<u>10,6</u>	<u>21,4</u>	19,9
<b>Classe 2 : acquisition d'expérience professionnelle, de connaissances 28,3%</b>	<b>38,9</b>	<b>30,6</b>	<b>31,7</b>	<b>29,4</b>	<b>32,9</b>	<b>20,3</b>	<b>31,6</b>
Sous-classe 1 : que des points positifs 16,0%	<u>20,7</u>	<u>22,3</u>	<u>24,8</u>	15,0	<u>21,1</u>	<u>12,9</u>	15,2
Sous-classe 2 : points positifs et négatifs 12,3%	<u>18,2</u>	8,3	6,9	<u>14,4</u>	11,8	7,4	<u>16,4</u>
<b>Classe 3 : reprise de contact avec le monde du travail, 18,4%</b>	<b>20,1</b>	<b>26,1</b>	<b>18,2</b>	<b>11,4</b>	<b>24,9</b>	<b>21,5</b>	<b>13,2</b>
Sous-classe 1 : que des points positifs 10,2%	12,4	<u>15,2</u>	13,0	4,5	12,9	11,6	7,3
Sous-classe 2 : points positifs et négatifs 8,2%	7,7	<u>10,9</u>	5,2	6,9	<u>12,0</u>	9,9	5,9
<b>Classe 4 : description du parcours 18,8%</b>	<b>6,8</b>	<b>17,6</b>	<b>13,9</b>	<b>17,2</b>	<b>24,4</b>	<b>20,7</b>	<b>19,6</b>
Sous-classe 1 : discours neutre 11,1%	3,2	8,8	7,5	10,3	13,2	<u>12,2</u>	11,4
Sous-classe 2 : déception, revendication, anxiété 7,7%	3,6	8,8	6,4	6,9	<u>11,2</u>	8,4	8,2

Source : DARES 94-96 / traitement CRÉDOC

### Quelques précisions sur la construction de la trajectoire

La construction de la trajectoire est fondée sur :

- pour la trajectoire avant le contrat aidé, la question de perception « *En définitive, depuis votre sortie de l'école, diriez-vous que :*
  - *vous avez connu un travail régulier puis un chômage total*
  - *vous avez travaillé régulièrement puis connu une succession de périodes de travail et de chômage*
  - *vous n'avez connu que des successions de période de travail et de chômage*
  - *vous n'avez connu que des périodes de chômage*
  - *vous n'avez pas cherché d'emploi ».*
- pour la trajectoire après le contrat aidé, nous avons utilisé la description des différents types de contrats après le CES (a connu ou non un emploi ordinaire, a connu ou non un emploi aidé ou intérimaire, n'a connu que des périodes de chômage ou de formation). Ces contrats ont été « corrigés » par le nombre d'épisodes différents déclarés depuis le CES (afin d'avoir une idée de la durée et donc de la stabilité en particulier des contrats ordinaires).

Type de trajectoire	Situation avant	Situation après
<b>Dans l'emploi</b>	Travail régulier puis chômage Travail régulier puis successions de chômage et de travail	Emplois ordinaires avec éventuellement périodes de chômage, si moins de quatre épisodes
<b>Vers l'emploi</b>	Que des successions de périodes de chômage et de travail Que des périodes de chômage ou pas de recherche d'emploi	Emplois ordinaires avec éventuellement périodes de chômage, si moins de quatre épisodes
<b>Dans l'instabilité</b>	Que des successions de périodes de chômage et de travail	Plus de quatre épisodes, avec des passages en emplois aidés ou non Que des emplois aidés, ou emplois aidés et chômage Emplois non aidés après le CES, puis chômage Personnes restées en CES
<b>De stable à instable</b>	Travail régulier puis chômage Travail régulier puis successions de chômage et de travail	Plus de quatre épisodes, avec des passages en emplois aidés ou non Que des emplois aidés, ou emplois aidés et chômage Emplois non aidés après le CES, puis chômage Personnes restées en CES
<b>De l'emploi à hors emploi</b>	Travail régulier puis chômage Travail régulier puis successions de chômage et de travail Que des successions de périodes de chômage et de travail	Pas d'emploi depuis la sortie du CES
<b>Hors emploi à emploi instable</b>	Que des périodes de chômage ou pas de recherche d'emploi	Plus de quatre épisodes, avec des passages en emplois aidés ou non Que des emplois aidés, ou emplois aidés et chômage Emplois non aidés après le CES, puis chômage Personnes restées en CES
<b>Hors emploi</b>	Que des périodes de chômage ou pas de recherche d'emploi	N'a pas connu de période d'emploi

Finalement, les personnes qui évoquent le lien entre CES et retour à l'emploi sont souvent sur une trajectoire après la sortie du CES « dans l'emploi ordinaire » sur une trajectoire instable. Dans les deux cas, ces bénéficiaires étaient déjà dans une situation instable avant l'entrée en mesure. Elles connaissent une situation au moment de l'enquête relativement hétérogène : elles sont fréquemment en contrat aidé, en contrat ordinaire, ou bien en formation. Ce constat d'ensemble dépend cependant fortement des sous-classes considérées.

- **Les bénéficiaires abordant le thème du retour à l'emploi** sont fréquemment proches de l'emploi au moment de l'enquête (contrat aidé ou ordinaire) ayant très souvent eu depuis la sortie du dispositif, une trajectoire « dans l'emploi ordinaire » ou, mais dans une moindre mesure, instable et sur un type de trajectoire globale ascendante (« vers l'emploi ») ou constante (« dans l'emploi » ou « dans l'instabilité »). Ils sont donc nombreux à avoir des contacts avec l'emploi tendant à être plus stable après le passage en mesure qu'avant.
- **Les bénéficiaires estimant que le CES ne leur a rien apporté** sont un peu plus éloignés de l'emploi depuis leur sortie (restés en CES chez le même employeur, en création d'entreprise, en formation ou inactifs). Ce sont alors notamment des personnes sur une trajectoire descendante (de l'emploi à l'absence d'emploi) ;
- **Les bénéficiaires exprimant un sentiment d'exploitation** sont souvent également relativement proches de l'emploi, mais dans des contrats précaires (en contrat aidé, en intérim ou en formation). Plus souvent que les autres bénéficiaires, leur trajectoire depuis la sortie est instable. Plus précisément, il s'agit souvent de personnes qui avant l'entrée en mesure étaient déjà dans une situation instable, ou bien dans une situation stable. La trajectoire est donc plutôt descendante.

Les bénéficiaires évoquant l'apport d'expérience professionnelle ou de connaissances sont fréquemment au moment de l'enquête assez éloignés d'un emploi stable (en intérim ou au chômage), mais peuvent aussi depuis la sortie être « dans l'emploi ordinaire », ou bien avoir connu un emploi avant d'être au chômage, ou encore avoir eu une trajectoire « hors emploi ». Globalement, ce sont alors surtout des bénéficiaires sur une trajectoire ascendante, « vers l'emploi », qui abordent ce thème.

Là encore, les profils peuvent être assez différents selon les sous-thèmes : **les personnes qui ne trouvent que des points positifs** sont celles qui ont des trajectoires les plus proches de l'emploi, ou alors ascendantes : actuellement en contrat ordinaire, en intérim ou en formation, ayant eu une trajectoire depuis la sortie « dans l'emploi ordinaire », et globalement, une trajectoire ascendante (« vers l'emploi » ou de « l'absence d'emploi à l'instabilité »), ou constante (« dans l'emploi » voire même « hors emploi »). **Les personnes qui évoquent également des points négatifs** ont une trajectoire plus éloignée de l'emploi stable, bien qu'il s'agisse également souvent de personnes ayant une trajectoire depuis la sortie « dans l'emploi

ordinaire », et globalement, sur un type de trajectoire « vers l'emploi ». On y trouve également des bénéficiaires ayant un parcours moins favorable : actuellement au chômage, ayant une trajectoire depuis la sortie marquée par l'emploi puis le chômage, ou bien « hors emploi » et sur un type de trajectoire « dans l'instabilité », ou bien « de l'emploi à l'absence d'emploi ».

Les personnes évoquant la reprise de contact avec le monde du travail ont un profil assez hétérogène et qui, de plus, dépend fortement de la situation avant le CES dans la mesure où elles n'ont pas les mêmes caractéristiques après la sortie selon que l'on considère ou non leur trajectoire avant le dispositif. Cette contradiction s'explique alors par le fait que, sauf pour les créateurs d'entreprise, la significativité des effets constatés est faible. Ces bénéficiaires sont souvent, encore en CES chez le même employeur, ou bien en création d'entreprise. Ce sont également des personnes qui ont connu une période de chômage puis un emploi ordinaire après la sortie du dispositif, et enfin, qui connaissent des trajectoires variées mais qui toutes, restent relativement éloignées de l'emploi (« de l'absence d'emploi à l'instabilité », « hors emploi » ou « stable à instable »). **Les personnes qui n'évoquent que des points positifs** peuvent également être en contrat ordinaire au moment de l'enquête, ou sont les créateurs d'entreprise. Ce sont alors souvent des bénéficiaires qui depuis la sortie du dispositif ont une trajectoire « dans l'emploi » ordinaire, et qui globalement, ont une trajectoire ascendante, « de l'absence d'emploi à l'instabilité ». **Les personnes évoquant également des points négatifs** ont une trajectoire un peu plus éloignée de l'emploi : ce sont en particulier celles qui sont en CES chez le même employeur, ou bien qui ont une trajectoire « de l'absence d'emploi à l'instabilité » ou hors emploi.

Enfin, les personnes qui décrivent leur parcours sont souvent, pour celles dont la **description reste neutre**, des bénéficiaires restés en CES chez le même employeur, et sur une trajectoire descendante, de « stable à instable ». **Celles qui expriment leur anxiété** se caractérisent en particulier par une trajectoire hors emploi.

En conclusion,

Les opinions des bénéficiaires d'un CES semblent donc être principalement déterminées par leur situation avant l'entrée dans le dispositif et par leur parcours depuis la sortie. Plus précisément, l'expérience avant l'entrée détermine des attentes différentes envers la mesure, et conditionne finalement la nature des thèmes traités dans la question ouverte. En particulier, on distingue :

- les répondants a priori assez proches de l'emploi avant l'entrée en mesure, ou dont le profil peut laisser espérer une insertion rapide, qui attendent du CES un retour à l'emploi,
- des bénéficiaires plus éloignés du marché de l'emploi, dont les attentes sont de l'ordre de l'expérience, des connaissances, et, pour les personnes les plus âgées, de reprise de contact avec le monde du travail.

La trajectoire après la sortie explique alors la plus ou moins grande satisfaction exprimée. Cette satisfaction dépend par ailleurs du profil des personnes interrogées : plus ce profil est proche de l'emploi, plus le degré d'exigence semble être important et la satisfaction moindre.

Le déroulement du CES n'influe alors que peu en lui-même sur les opinions. En effet, il est d'abord déterminé par le profil du bénéficiaire, profil qui influe sur la structure d'accueil et les conditions proposées.

Ainsi,

Les personnes abordant le thème de l'emploi sont dans leur globalité des bénéficiaires ayant avant l'entrée en mesure un parcours professionnel assez proche de l'emploi et un profil favorable à une insertion rapide. On y trouve des jeunes diplômés, des personnes dont les difficultés sont récentes, ayant eu des contacts avec l'emploi, sur une trajectoire plutôt instable suivie après le CES, par une trajectoire proche de l'emploi (en emploi ordinaire ou instable).

**Les bénéficiaires estimant que le CES leur a permis de retrouver un emploi** sont alors en particulier sur une trajectoire ascendante (« vers l'emploi ») ou constante (« dans l'emploi » ou « dans l'instabilité ») . Ce sont donc des personnes proches de l'emploi avant comme après leur CES.

**Les bénéficiaires estimant que le dispositif ne leur a rien apporté** sont peu satisfaits du passage en contrat. Ils tendent notamment à être sur une trajectoire descendante (de l'emploi à l'absence d'emploi). Ce sont souvent des hommes, qui peuvent être soit diplômés soit au contraire, posséder un faible niveau de formation. Peu de bénéficiaires de moins de 30 ans appartiennent à cette sous-classe.

**Les bénéficiaires exprimant un sentiment d'exploitation** sont des personnes ayant des chances de s'intégrer rapidement sur le marché de l'emploi mais qui sont restées dans une

situation instable. Ce sont ainsi des jeunes de moins de 25 ans, ayant un niveau de formation élevé, sur une trajectoire instable avant l'entrée en mesure, trajectoire qui reste instable après la sortie.

Les personnes abordant le thème de l'acquisition d'expérience professionnelle se caractérisent en particulier par une insertion difficile du fait d'un manque de qualification. Il s'agit ainsi souvent de jeunes de moins de 30 ans, peu diplômés.

**Les personnes n'évoquant que des points positifs** sont plus jeunes, moins diplômées que l'ensemble de la classe. Elles connaissent des trajectoires relativement favorables (« dans l'emploi », « vers l'emploi », de « l'absence d'emploi à instable »). Certaines restent cependant sur une trajectoire « hors emploi ».

**Les personnes évoquant également des points négatifs** sont un peu plus âgées, et sont sur un type de trajectoire moins favorable : « hors emploi », « dans l'instabilité », « de l'emploi à l'absence d'emploi ». On y trouve cependant des bénéficiaires restant sur une trajectoire « dans l'emploi ».

Les bénéficiaires abordant le thème de la reprise de contact avec le monde du travail, de la reprise de confiance se caractérisent par leur éloignement du marché de l'emploi avant l'entrée en mesure : ils sont relativement âgés, peu diplômés, et leurs difficultés ont commencé longtemps avant l'entrée en mesure. Celles-ci sont fréquemment liées à des problèmes familiaux ou de santé.

**Ceux qui évoquent des points positifs** ont en particulier connu une trajectoire ascendante (« de l'absence d'emploi à l'instabilité »), ou « dans l'emploi » (ayant connu une période d'emploi stable, puis une période de chômage).

**Les personnes qui évoquent également des points négatifs sont plus âgées.** Elles ont une trajectoire moins favorable et, en particulier, sont souvent encore en CES chez le même employeur, ou ont connu un parcours « de l'absence d'emploi à l'instabilité », voire « hors emploi ».

Les bénéficiaires décrivant leur parcours sont également peu diplômés et âgés. Éloignés de l'emploi avant l'entrée en mesure, ou connaissant des difficultés depuis longtemps, ils sont souvent encore en CES chez le même employeur, ou bien sur une trajectoire descendante (de « stable à instable »). **Ceux qui expriment leur anxiété** se caractérisent en particulier par une trajectoire « hors emploi ».

## **II LE STAGE D'INSERTION ET DE FORMATION À L'EMPLOI**

### **II.1 Description des bénéficiaires et difficultés avant le début du SIFE**

Là encore, l'expérience vécue avant l'entrée en SIFE, déterminée à la fois par l'âge, le niveau de diplôme et le parcours professionnel, est déterminante pour les attentes envers la formation et finalement, pour les opinions exprimées.

Ainsi, les personnes les plus jeunes, mais aussi celles ayant eu le plus de contacts avant l'entrée en mesure avec le marché de l'emploi sont les plus nombreuses à orienter leur discours vers la reprise de contact avec l'emploi ou avec le monde du travail.

Au contraire, les personnes les plus éloignées du marché de l'emploi centrent leur discours sur le contenu, et sur les possibles acquis en termes de qualification et d'expérience. Il semble alors que leur éloignement du marché de l'emploi les conduit à avoir d'autres attentes envers le stage de formation que l'obtention d'un emploi. Les plus âgées, mais aussi celles qui n'ont eu des contacts avec l'emploi que par l'intermédiaire de contrats de courte durée, ou encore celles qui connaissent des problèmes de santé, soulignent plus souvent que les autres leur anxiété face à leur situation.

Les personnes les plus âgées, lorsqu'elles ont eu un contact avec l'emploi, et notamment celles qui s'estiment expérimentées, sont par ailleurs parmi les plus nombreuses à émettre des critiques envers le système.

### II.1.1 Les caractéristiques socio-démographiques

- L'âge : les plus jeunes abordent le thème de l'entrée sur le marché de l'emploi, les plus âgés sont les plus nombreux à exprimer un sentiment d'exploitation

L'effet de l'âge des bénéficiaires de SIFE sur la constitution des classes est sensiblement différent de celui observé pour les bénéficiaires de Contrat Emploi Solidarité.

Les moins de 30 ans, sont en particulier plus nombreux que les autres bénéficiaires à relever les apports liés à une reprise de contact avec le monde du travail et à l'entrée sur le marché de l'emploi : 36,5% des moins de 25 ans, 38,5% des 25-29 ans appartiennent à cette classe. Contrairement à ce qui était observé pour le CES, ils sont par contre très peu nombreux, (aucun des moins de 25 ans, 2,1% des 25-29 ans) à émettre le sentiment d'avoir été exploités.

Leurs aînés directs, les bénéficiaires âgés de 30 à 39 ans sont particulièrement nombreux, 41%, à centrer leur discours sur le contenu de la formation, que ce discours soit positif ou négatif.

Enfin, les plus âgés, ceux de plus de 40 ans, sont ceux qui tendent le plus à critiquer l'organisation du système, à avoir eu le sentiment d'être exploités ou encore à faire part de leur anxiété : 14,9% des 40-49 ans, 19,7% des 50 ans ou plus formulent des critiques sur le principe même du SIFE et environ 7% de chacune de ces classes d'âge expriment leurs craintes et leur anxiété.

**Tableau n° 37**  
**L'âge des bénéficiaires selon la constitution des classes**

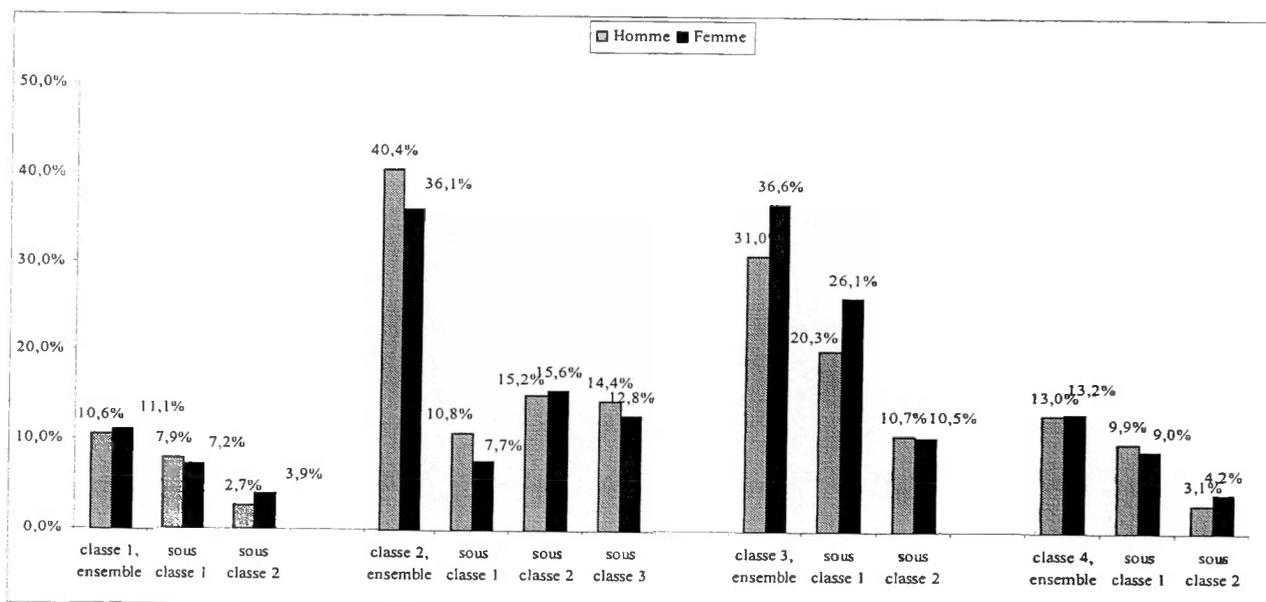
	Moins de 25 ans	De 25 à 29 ans	De 30 à 39 ans	De 40 à 49 ans	50 ans ou plus
<b>Classe 1 : critiques du système – 10,8%</b>	<i>0,0</i>	<b>8,6</b>	<b>9,7</b>	<u>14,9</u>	<u>19,7</u>
Sous-classe 1 : critiques du principe du SIFE, du marché de l'emploi – 7,4%	<i>0,0</i>	6,5	6,2	<u>10,3</u>	<u>13,9</u>
Sous-classe 2 : sentiment d'exploitation – 3,4%	<i>0,0</i>	2,1	3,4	<u>4,6</u>	<u>5,9</u>
<b>Classe 2 : opinions sur le contenu du stage 37,9%</b>	<b>39,6</b>	<b>40,3</b>	<u>41,2</u>	<b>31,3</b>	<b>29,5</b>
Sous-classe 1 : que des points positifs : qualité, apports de connaissances et d'expérience 9,0%	9,2	11,0	10,3	5,9	3,7
Sous-classe 2 : points positifs et négatifs (qualité de la formation, suivi), 15,5 %	<u>22,7</u>	17,6	16,2	<i>10,6</i>	16,2
Sous-classe 3 : que des points négatifs, pas d'apport – 13,4%	7,7	11,7	14,7	14,9	9,6
<b>Classe 3 : apports liés au monde du travail et de l'emploi – 34,3%</b>	<b>36,5</b>	<u>38,5</u>	<b>32,8</b>	<b>34,5</b>	<b>26,9</b>
Sous-classe 1 : que des points positifs (reprise de confiance, de contact, retour à l'emploi) 23,7%	29,9	<u>27,2</u>	23,9	20,9	<i>15,7</i>
Sous-classe 2 : points positifs et négatifs (absence de débouché) 10,6%	6,6	11,3	8,9	<u>13,6</u>	11,2
<b>Classe 4 : description du parcours 13,0%</b>	<u>18,3</u>	<b>7,0</b>	<b>12,8</b>	<u>16,9</u>	<u>18,1</u>
Sous-classe 1 : discours neutre 9,3%	<u>14,3</u>	6,0	10,1	10,0	11,0
Sous-classe 2 : anxiété 3,8%	4,0	<i>1,0</i>	2,7	<u>6,9</u>	<u>7,0</u>

Source : DARES 94-96 / traitement CRÉDOC

➤ Une influence très faible du sexe sur la constitution des classes

L'influence du sexe sur la constitution des classes est très faible. Les femmes sont cependant plus nombreuses que les hommes à exprimer des opinions notamment positives sur les apports du SIFE en termes de retour au marché de l'emploi ou de reprise de contact avec le monde du travail : 36,6% des femmes appartiennent à cette classe, pour 31% des hommes. En revanche, ces derniers abordent un peu plus fréquemment les points concernant le contenu du stage et de la formation (40,4% des hommes appartiennent à la deuxième classe).

**Graphique n° 2**  
**Le sexe selon la constitution des classes**



Source : DARES 94-96 / traitement CRÉDOC

➤ Le niveau de diplôme : les plus diplômés sont les plus critiques

L'influence du niveau de formation des bénéficiaires d'un Stage d'Insertion et de Formation à l'Emploi reste proche de celle constatée pour les bénéficiaires d'un Contrat Emploi Solidarité : les plus diplômés sont en effet plus critiques envers leur expérience. En particulier, les personnes ayant un niveau de diplôme compris entre I et IV sont particulièrement nombreuses à s'exprimer sur le contenu de la formation (42% appartiennent à cette deuxième classe) et notamment à émettre des opinions défavorables (pour 15,7%). Le sentiment d'exploitation parmi les plus diplômés n'est en revanche pas plus répandu que parmi les autres bénéficiaires.

Les personnes les moins diplômées, ayant un niveau de formation entre V bis et VI, sont très peu nombreuses (8,7%) à formuler des critiques à l'encontre du système. En revanche, elles décrivent fréquemment leur parcours (pour 20,7% d'entre elles), qu'il s'agisse d'un discours neutre ou exprimant l'anxiété.

**Tableau n° 38**  
**Le niveau de formation des bénéficiaires selon la constitution des classes**

	De I à IV	V	V bis, VI
<b>Classe 1 : critiques du système – 10,8%</b>	<b>11,9</b>	<b>11,5</b>	<b>8,7</b>
Sous-classe 1 : critiques du principe du SIFE, du marché de l'emploi – 7,4%	8,8	7,3	5,4
Sous-classe 2 : sentiment d'exploitation – 3,4%	3,1	4,2	3,4
<b>Classe 2 : opinions sur le contenu du stage 37,9%</b>	<b><u>42,1</u></b>	<b>38,0</b>	<b>34,6</b>
Sous-classe 1 : que des points positifs : qualité, apports de connaissances et d'expérience 9,0%	9,0	9,5	9,5
Sous-classe 2 : points positifs et négatifs (qualité de la formation, suivi), 15,5 %	17,5	15,1	12,8
Sous-classe 3 : que des points négatifs, pas d'apport – 13,4%	<u>15,7</u>	13,4	12,3
<b>Classe 3 : apports liés au monde du travail et de l'emploi – 34,3%</b>	<b>34,5</b>	<b>34,4</b>	<b>33,2</b>
Sous-classe 1 : que des points positifs (reprise de confiance, de contact, retour à l'emploi) 23,7%	24,0	24,5	23,5
Sous-classe 2 : points positifs et négatifs (absence de débouché) 10,6%	10,5	9,9	9,7
<b>Classe 4 : description du parcours 13,0%</b>	<b>7,0</b>	<b>11,5</b>	<b><u>20,7</u></b>
Sous-classe 1 : discours neutre 9,3%	5,4	8,7	<u>13,8</u>
Sous-classe 2 : anxiété 3,8%	1,5	2,8	<u>6,9</u>

Source : DARES 94-96 / traitement CRÉDOC

## II.1.2 L'expérience professionnelle avant l'entrée en SIFE

- Les bénéficiaires critiquant le système ne se différencient que peu par leur parcours avant le SIFE, mais semblent avoir été proches du marché de l'emploi et s'estiment expérimentés

Le parcours avant l'entrée en mesure des bénéficiaires critiquant le système semble se différencier assez peu de celui de l'ensemble des personnes interrogées. Cependant, les personnes appartenant à cette classe sont plus nombreuses parmi celles ayant connu un chômage important au cours des 18 derniers mois (12,3% de ces répondants critiquent ainsi le système et en particulier font part d'un certain sentiment d'exploitation). Les bénéficiaires pour lesquels les difficultés semblent être récentes sont également un peu plus nombreux, 8,2%, à exprimer un tel sentiment.

Les circonstances d'apparition des difficultés sont peu liées à la recherche d'un premier emploi et sont peu attribuées à un manque d'expérience professionnelle. Nous avons vu que les personnes de cette classe se recrutent en particulier parmi les bénéficiaires de plus de 40 ans. Il semble alors que ce soient des répondants qui ont été relativement proches du marché de l'emploi, qui s'estiment expérimentés mais qui ont connu une rupture suite à un licenciement économique, ou, pour les personnes qui pensent avoir été exploitées pendant le SIFE, suite à une démission (8,1% des personnes pour lesquelles les difficultés font suite à une démission expriment un sentiment d'exploitation). Le début des difficultés peut alors être lié à un problème de santé : 6,8% des bénéficiaires attribuant leurs difficultés à un tel problème expriment un sentiment d'exploitation.

**Tableau n° 39**  
**Le parcours avant l'entrée en SIFE : les bénéficiaires critiquant le système**

	<b>Classe 1 Critique du système</b>	<b>Sous-classe 1 Critiques du SIFE</b>	<b>Sous-classe 2 Sentiment d'exploitation</b>
<b>Ensemble</b>	<b>10,9</b>	<b>7,5</b>	<b>3,4</b>
Chômage d'au moins 12 mois dans les 18 derniers mois	12,3+	Ns	4,1+
Début des difficultés : moins d'un an	Ns	Ns	8,2+
<i>Circonstances des difficultés</i>			
Licenciement économique	13,8+	9,0+	4,9+
Fin de CDD, intérim	6,7-	5,1-	1,6-
Difficultés à trouver un premier emploi	8,0-	Ns	0,0-
Démission	16,5+	Ns	8,1+
Fin d'activités dirigeant d'entreprise	0,0-	0,0-	0,0-
<i>Atribution des difficultés à</i>			
Pas d'emploi correspondant à la qualification	13,2+	9,3+	Ns
Manque d'expérience professionnelle	5,4-	3,8-	Ns
Problèmes de santé	Ns	4,0-	6,8+

*Source : DARES 94-96 / traitement CRÉDOC*

➤ Les bénéficiaires donnant leurs opinions sur le déroulement du stage et de la formation : des personnes éloignées du marché de l'emploi

Les personnes qui expriment des opinions sur le contenu de la formation se recrutent surtout parmi les bénéficiaires ayant le sentiment de manquer d'expérience professionnelle, ou dont le parcours avant l'entrée en mesure semble avoir été éloigné du marché de l'emploi. Plus précisément, on peut distinguer deux types de parcours avant l'entrée dans la mesure :

- D'une part, des personnes n'ayant pas eu d'emploi avant le SIFE : 45,5% de ces personnes s'expriment sur le contenu du stage. Elles sont alors plus nombreuses que l'ensemble des bénéficiaires (14,8%) à ne trouver que des points positifs à ce contenu, qui leur a apporté des connaissances, une remise à niveau. Par ailleurs, 45,6% des personnes pour lesquelles les difficultés proviennent de la recherche d'un premier emploi appartiennent à cette classe mais sont alors sur-représentées dans la catégorie des bénéficiaires qui citent des aspects négatifs et positifs au contenu du stage.

- D'autre part, des personnes qui imputent leurs difficultés à un manque d'expérience professionnelle ou encore à des problèmes personnels. Ces bénéficiaires sont alors particulièrement nombreux (respectivement 16,7% et 22,4%) à ne formuler que des critiques à l'encontre du déroulement du stage.

**Tableau n° 40**  
**Le parcours avant l'entrée en SIFE :**  
**les bénéficiaires abordant le thème du contenu du stage et de la formation**

	<b>Classe 2</b> <b>Le contenu du</b> <b>stage et de la</b> <b>formation</b>	<b>Sous-classe 1</b> <b>Que des points</b> <b>positifs</b>	<b>Sous-classe 2</b> <b>Aspects positifs et</b> <b>négatifs</b>	<b>Sous-classe 3</b> <b>Que des points</b> <b>négatifs</b>
<b>Ensemble</b>	<b>37,9</b>	<b>9,0</b>	<b>15,5</b>	<b>13,4</b>
Pas d'emploi avant	45,5+	14,8+	Ns	Ns
<i>Circonstances des difficultés</i>				
Licenciement économique	33,5-	ns	ns	11,0-
Fin de CDD, intérim	43,0+	Ns	19,2+	Ns
Difficultés à trouver un premier emploi	45,6+	Ns	24,4+	Ns
Démission	28,2-	4,2-	8,1-	Ns
<i>Attribution des difficultés à</i>				
Pas d'emploi correspondant à la qualification	32,0-	Ns	13,6-	10,2-
Manque d'expérience professionnelle	45,4+	Ns	21,3+	16,7+
Problèmes de santé	Ns	Ns	9,9-	Ns
Problèmes personnels	Ns	Ns	Ns	22,4+

Source : DARES 94-96 / traitement CRÉDOC

➤ Les personnes qui s'expriment sur le lien entre le SIFE et le marché de l'emploi, le monde du travail : des personnes proches du marché de l'emploi

Les personnes qui s'expriment sur le lien entre le SIFE et le retour sur le marché de l'emploi ou la reprise de contact avec le monde du travail sont particulièrement nombreuses parmi celles qui ont eu des contacts avec l'emploi avant l'entrée en mesure, et dont les difficultés sont relativement récentes. Ainsi, seules 21,1% des personnes n'ayant jamais occupé d'emploi avant l'entrée en SIFE appartiennent à cette classe, ce qui est le cas de 36,7% des personnes ayant occupé des emplois de plus d'un an. De même, 43,7% des bénéficiaires dont les difficultés ont débuté il y a moins d'un an, établissent cette liaison entre SIFE et retour au monde du travail.

A noter que de nombreuses personnes ayant échoué dans la création de leur entreprise considèrent que le SIFE a été l'occasion d'un retour sur le marché du travail : 56,4% des personnes qui attribuent leur difficulté à une faillite de leur entreprise sont dans cette classe.

Tableau n° 41

Le parcours avant l'entrée en SIFE : les bénéficiaires s'expriment sur le lien entre le SIFE, le monde du travail, le marché de l'emploi

	Classe 3 Marché de l'emploi, monde du travail	Sous-classe 1 Que des points positifs : sentiment d'utilité, retour à l'emploi	Sous-classe 2 Points positifs et négatifs
<b>Ensemble</b>	<b>34,3</b>	<b>23,7</b>	<b>10,6</b>
N'a pas occupé d'emploi	21,1-	14,0-	7,1-
A occupé des emplois de plus d'un an	36,7+	Ns	12,4+
Début des difficultés : plus de 10 ans	26,8-	20,7-	6,1-
Début des difficultés : moins d'un an	43,7	43,7+	0,0-
<i>Circonstances des difficultés</i>			
Licenciement individuel	31,1-	Ns	8,4-
Difficultés à trouver un premier emploi	30,9-	Ns	7,6-
démission			
Fin d'activités dirigeant d'entreprise	56,4+	40,8+	15,6+

Source : DARES 94-96 / traitement CRÉDOC

➤ Les bénéficiaires exprimant leur anxiété : des personnes ayant des problèmes de santé, et des contacts épisodiques avec l'emploi

Comme les répondants qui critiquent le système, les bénéficiaires qui décrivent leurs parcours sont particulièrement nombreux parmi ceux n'ayant eu que peu de contacts avec l'emploi avant l'entrée en mesure.

En particulier, les personnes qui n'ont pas occupé d'emploi mais aussi celles qui connaissent des difficultés liées à un licenciement individuel tendent à décrire leurs parcours de manière neutre (respectivement 14,2% et 13,8% de ces personnes appartiennent à cette sous-classe) alors que celles qui ont eu des contacts épisodiques avec l'emploi sont plutôt dans la sous-classe des personnes qui expriment leur anxiété : 6,9% des bénéficiaires n'ayant occupé que des emplois de moins d'un an avant d'effectuer leur stage, mais aussi 8,0% de ceux pour lesquels les difficultés sont liées à un problème de santé, appartiennent à cette sous-classe.

**Tableau n° 42**  
Le parcours avant l'entrée en SIFE : les bénéficiaires qui décrivent leur parcours

	<b>Classe 4</b> <b>Description du</b> <b>parcours</b>	<b>Sous-classe 1</b> <b>Description neutre</b>	<b>Sous-classe 2</b> <b>Anxiété, craintes face</b> <b>à l'avenir</b>
<b>Ensemble</b>	<b>13,0</b>	<b>9,3</b>	<b>3,8</b>
N'a pas occupé d'emploi	17,8+	14,2+	Ns
N'a occupé que des emplois de moins d'un an	15,7+	Ns	6,9+
<i>Circonstances des difficultés</i>			
Licenciement individuel	15,9+	13,8+	Ns
Fin de CDD ou d'intérim	Ns	7,0-	Ns
Difficultés à trouver un premier emploi	Ns	Ns	1,4-
<i>Attribution des difficultés</i>			
Manque d'expérience professionnelle	Ns	Ns	2,1-
Problèmes de santé	19,9+	Ns	8,0+

Source : DARES 94-96 / traitement CRÉDOC

Les bénéficiaires qui critiquent le système sont en général âgés de plus de 40 ans. Leur niveau de formation n'est que peu différent de celui de l'ensemble des bénéficiaires. Avant leur entrée en mesure, ils semblent avoir été plutôt proches du marché de l'emploi, mais ont connu une période de chômage importante : leurs difficultés proviennent alors d'une démission ou d'un licenciement économique et sont attribuées à l'absence d'emploi correspondant à leur qualification, mais très peu au manque d'expérience. Les personnes qui ont le sentiment d'avoir été exploitées ne se différencient que peu de celles qui critiquent le système.

Les personnes exprimant leur opinion sur le déroulement du stage et de la formation sont relativement jeunes (âgées de moins de 40 ans, mais surtout de 30 à 39 ans). Elles sont plutôt diplômées (d'un niveau de formation compris entre I et IV), particulièrement nombreuses à ne pas avoir occupé d'emploi avant l'entrée en mesure, à attribuer leurs difficultés à une fin de CDD ou à des problèmes pour trouver un emploi, et à estimer que le manque d'expérience en est l'origine. Ce discours est alors tout à fait cohérent avec l'opinion exprimée dans la question ouverte, puisque les personnes qui abordent le contenu de la formation mentionnent en particulier l'expérience et les connaissances acquises pendant le SIFE.

**Les personnes n'exprimant que des points positifs** partagent les caractéristiques de cette classe (elles sont âgées de moins de 40 ans et sont particulièrement nombreuses à ne pas avoir travaillé avant l'entrée en mesure). **Celles évoquant des points positifs et négatifs** sont plus souvent âgées de moins de 25 ans et évoquent en particulier des difficultés à trouver un premier emploi et le manque d'expérience professionnelle.

Enfin, **les bénéficiaires critiques envers le contenu de la formation** ont un niveau de formation plus élevé, souvent compris entre I et IV. Ils tendent à ne pas avoir travaillé avant leur entrée en mesure, et citent fréquemment le manque d'expérience professionnelle et des problèmes personnels pour expliquer leurs difficultés

Les personnes s'exprimant sur le lien entre le SIFE et l'accès à l'emploi ont un profil proche de l'emploi stable : souvent âgées de 25 à 29 ans ; un peu plus souvent des femmes que des hommes, elles ont occupé des emplois de plus d'un an avant l'entrée en mesure. Le début des difficultés est récent, il remonte à moins d'un an. Ces difficultés proviennent en particulier d'une fin d'activité de dirigeant d'entreprise. Les caractéristiques des bénéficiaires n'évoquant que des points positifs, et en particulier le retour à l'emploi, sont proches de celles des bénéficiaires qui émettent également des critiques envers le stage. Ces derniers sont peut-être un peu plus âgés et connaissent des difficultés un peu plus anciennes.

Les personnes qui décrivent leur parcours sont, pour **celles qui font une description neutre**, plutôt jeunes (âgées de moins de 25 ans), peu diplômées, n'ayant jamais connu d'emploi ou ayant subi un licenciement économique à l'origine de leurs difficultés. **Celles qui expriment déception et anxiété** sont au contraire âgées de plus de 40 ans, également peu diplômées elles ont eu des contacts avec l'emploi de courte durée, n'ayant souvent connu que des emplois de moins d'un an. Elles sont particulièrement nombreuses à attribuer leurs difficultés à des problèmes de santé.

## II.2 Le déroulement du SIFE

Les variables décrivant le déroulement du Stage d'Insertion et de Formation à l'Emploi semblent n'avoir qu'une influence limitée sur les opinions.

Parmi celles déterminant la constitution des classes, le lieu du stage joue sans doute le rôle le plus important, sans qu'il soit cependant possible de déterminer si cette influence provient de plus ou moins bonnes conditions de déroulement selon les secteurs, ou bien si elle s'explique par une répartition différente des bénéficiaires dans ces secteurs selon leurs caractéristiques, leurs qualifications et leurs attentes.

Cette influence des conditions dans lesquelles s'est déroulé le stage confirme cependant la liaison entre les attentes des stagiaires, plus ou moins liées à une rentrée directe dans l'emploi, et la constitution des classes. Ainsi, les personnes qui ont effectué des stages peuvent être moins directement centrées sur l'obtention d'un travail, et en particulier celles qui préparaient un diplôme, ou encore qui ont effectué leur formation uniquement en organisme, sont particulièrement nombreuses à aborder le thème du contenu du stage, ou bien, lorsque le stage s'est soldé par une rupture de l'employeur, les personnes se montrent plus anxieuses pour leur avenir.

Les bénéficiaires qui avaient pour objectif la préparation à la création d'entreprise apparaissent fréquemment dans ces deux classes, d'expression des opinions sur le contenu d'une part, sur le retour à l'emploi d'autre part, et expriment alors des avis essentiellement positifs sur leur parcours en SIFE.

### II.2.1 Les personnes critiquant le système : une influence prépondérante du secteur d'activité

Le déroulement du stage en lui-même n'influe que peu sur la constitution de cette première classe. L'effet le plus important est celui du secteur d'activité de l'entreprise dans lequel s'est déroulé le stage. Les bénéficiaires ayant effectué le stage dans les secteurs de l'agriculture, le commerce, l'éducation et l'action sociale, sont ainsi significativement plus nombreux que l'ensemble des bénéficiaires à formuler des critiques contre le système (respectivement 19,3%, 14,2% et 14,0% de ces stagiaires appartiennent à la première classe). Pour les premiers, ces critiques ne concernent cependant que l'organisation du SIFE ou du marché de l'emploi, aucune des personnes ayant travaillé dans le secteur agricole n'exprime en effet un sentiment d'exploitation.

Par ailleurs, les personnes qui avaient pour objectif d'acquérir une qualification, qui ont préparé un diplôme ou enfin qui estiment ne pas avoir mis en pratique au cours du stage les acquis de la partie théorique sont particulièrement nombreuses à formuler des critiques contre le système. Enfin, ce sont en particulier les bénéficiaires dont la formation avait pour objectif la préparation à la création d'entreprise qui font part d'un sentiment d'exploitation : 17% de ces stagiaires expriment cette opinion.

La durée du SIFE ainsi que sa rupture éventuelle et les raisons de cette rupture, n'ont pas d'influence sur la constitution de cette classe.

**Tableau n° 43**  
**Le déroulement du SIFE : les bénéficiaires critiquant le système**

	<b>Classe 1</b> <b>Critique du système</b>	<b>Sous-classe 1</b> <b>Critiques du SIFE</b>	<b>Sous-classe 2</b> <b>Sentiment</b> <b>d'exploitation</b>
<b>Ensemble</b>	<b>10,9</b>	<b>7,5</b>	<b>3,4</b>
Objectifs du stage			
Acquisition d'une qualification	Ns	9,4+	0,9-
Préparation à la création d'entreprise	Ns	Ns	17,0+
Lieu du stage : en organisme seulement	Ns	Ns	1,4-
<i>Activité de l'entreprise</i>	<i>11,0</i>	<i>7,3</i>	<i>3,7</i>
Agriculture	19,3+	19,3+	0,0-
Industrie	7,1-	4,3-	Ns
Commerce	14,2+	Ns	Ns
Autre tertiaire	Ns	11,9+	1,1-
Services aux particuliers	8,2-	3,7-	Ns
Éducation, santé, action sociale	14,0+	Ns	Ns
<i>Mise en pratique de la formation</i>	<i>11,7</i>	<i>7,8</i>	<i>3,9</i>
De façon satisfaisante	9,3-	5,8-	Ns
Pas du tout	17,0+	12,6+	Ns
<i>A trouvé l'entreprise</i>	<i>11,4</i>	<i>7,5</i>	<i>3,9</i>
Pas par lui-même	14,7+	9,8+	Ns
Prépare un diplôme	13,0+	11,2+	1,7-

Source : DARES 94-96 / traitement CRÉDOC

II.2.2 Les bénéficiaires s'exprimant sur le contenu : des personnes ayant effectué leur formation uniquement en organisme, ou dans l'agriculture, les BTP ou l'industrie

Là encore, la constitution de la classe des bénéficiaires s'exprimant sur le contenu du stage est déterminée d'abord par le lieu du stage. Les bénéficiaires pour lesquels la formation a eu lieu uniquement en organisme sont particulièrement nombreux, 43,3%, à s'exprimer sur le contenu, notamment, pour 15,5%, en ne soulignant que les aspects positifs de cette formation. Ce résultat est sans doute à mettre en relation avec le constat que les personnes qui avaient pour objectif une préparation à la création d'entreprise sont également sur représentées dans cette sous-classe (18,3% de ces bénéficiaires ne trouvent que des aspects positifs au contenu de la formation).

Par ailleurs, les personnes ayant effectué leur stage dans le secteur de l'agriculture ou du BTP sont particulièrement nombreuses à s'exprimer sur le contenu de la formation pour souligner des aspects positifs et négatifs, celles ayant effectué leur stage dans l'industrie énumérant essentiellement les aspects positifs.

**Tableau n° 44**  
**Le déroulement du SIFE : les bénéficiaires abordant le thème**  
**du contenu du stage et de la formation**

	<b>Classe 2</b> <b>Le contenu du</b> <b>stage et de la</b> <b>formation</b>	<b>Sous-classe 1</b> <b>Que des points</b> <b>positifs</b>	<b>Sous-classe 2</b> <b>Aspects positifs et</b> <b>négatifs</b>	<b>Sous-classe 3</b> <b>Que des points</b> <b>négatifs</b>
<b>Ensemble</b>	<b>37,9</b>	<b>9,0</b>	<b>15,5</b>	<b>13,4</b>
<i>Objectifs du stage</i>				
Acquisition d'une qualification	Ns	Ns	19,6+	Ns
Remise à niveau	Ns	Ns	12,8-	Ns
Préparation à la création d'entreprise	Ns	18,3+	Ns	Ns
Lieu du stage : en organisme seulement	43,3+	15,5+	Ns	Ns
<i>Activité de l'entreprise</i>				
Agriculture	Ns	Ns	26,1+	0,0-
BTP	43,8+	Ns	22,3+	Ns
Industrie	Ns	10,2+	Ns	8,0-
Commerce	Ns	Ns	9,7-	23,1+
Services aux particuliers	41,0+	2,6-	Ns	24,4+
Éducation, santé, action sociale	26,8-	Ns	12,2-	6,0-
<i>Mise en pratique de la formation</i>				
De façon satisfaisante	Ns	Ns	Ns	10,7-
Pas du tout	Ns	Ns	Ns	20,7+
Prépare un diplôme	40,2+	Ns	21,9+	9,4-
<i>Raison de la rupture</i>				
Rupture de l'employeur	Ns	Ns	Ns	3,6-
<i>Durée du stage</i>				
Moins de trois mois	Ns	11,3+	Ns	Ns
9 mois ou plus	Ns	Ns	Ns	6,2-

Source : DARES 94-96 / traitement CRÉDOC

### II.2.3 Le retour au marché du travail et à l'emploi : un déroulement du stage tourné vers la pratique ?

Ce sont les stagiaires dont la démarche semblait être la plus tournée vers l'emploi qui sont les plus nombreux à aborder ce thème du retour à l'emploi et de la reprise de contact avec le monde du travail. Ainsi, les personnes ayant effectué leur formation uniquement en organisme sont moins nombreuses dans cette classe (28,1%) que celles effectuant également leur stage en entreprise. C'est également le cas des bénéficiaires ayant préparé un diplôme : 25,8% seulement sont dans cette classe. En revanche, les personnes qui ont rompu le stage parce qu'elles avaient trouvé un emploi sont particulièrement nombreuses, 49,7% à appartenir à cette classe et notamment à avoir un discours essentiellement positif (41,0% sont dans ce cas).

Les autres variables n'ont pas d'influence sur le fait d'aborder ou non le thème, mais peuvent en avoir sur la répartition entre les bénéficiaires satisfaits et ceux qui le sont moins. Ainsi, les personnes ayant pour objectif une préparation à la création d'entreprise sont nombreuses, 34,3%, à aborder le thème du retour à l'emploi et de la prise de contact avec le marché du travail sous un angle essentiellement positif. C'est le cas également des stagiaires ayant réalisé la partie pratique dans le secteur du service aux particuliers, ou encore, dans une moindre mesure, de ceux estimant avoir mis en pratique les acquis de la formation de façon satisfaisante.

**Tableau n° 45**  
**Le déroulement du SIFE : les bénéficiaires abordant le thème**  
**du retour à l'emploi et sur le marché du travail**

	<b>Classe 3</b> <b>Marché de l'emploi,</b> <b>monde du travail</b>	<b>Sous-classe 1</b> <b>Que des points</b> <b>positifs : sentiment</b> <b>d'utilité, retour à</b> <b>l'emploi</b>	<b>Sous-classe 2</b> <b>Points positifs et</b> <b>négatifs</b>
<b>Ensemble</b>	<b>34,3</b>	<b>23,7</b>	<b>10,6</b>
<i>Objectifs du stage</i>			
Acquisition d'une qualification	Ns	Ns	8,3-
Préparation à la création d'entreprise	Ns	34,3+	4,5-
Lieu du stage : en organisme seulement	28,1-	21,0-	7,1-
<i>Activité de l'entreprise</i>	<i>37,8</i>	<i>25,6</i>	<i>12,1</i>
BTP	Ns	16,6-	Ns
Services aux particuliers	Ns	33,2+	Ns
<i>Mise en pratique de la formation</i>			
De façon satisfaisante	Ns	28,2+	Ns
Pas du tout	Ns	Ns	16,1+
<i>A trouvé l'entreprise par lui-même</i>	<i>36,6</i>	<i>24,5</i>	<i>12,1</i>
	39,1+	26,2+	Ns
Prépare un diplôme	25,8-	17,8-	8,0-
<i>Raison de la rupture</i>	<i>40,3</i>	<i>28,3</i>	<i>12,0</i>
A trouvé un emploi	49,7+	41,0+	Ns
Démission	15,2-	0,0-	Ns

Source : DARES 94-96 / traitement CRÉDOC

II.2.4 Les personnes décrivant leurs parcours : pas d'influence nette du déroulement du stage, mais une formation peut-être moins en prise avec le marché de l'emploi

Le rôle du lieu du déroulement du stage de cette classe apparaît là aussi plus faible que pour la constitution des deux premières. Cependant, les personnes ayant effectué leur formation uniquement en organisme de formation sont un peu plus nombreuses (5,8%) à exprimer leur anxiété, leurs craintes face à l'avenir. C'est également le cas des stagiaires ayant effectué leur formation dans une administration (7,2% expriment une telle anxiété). Enfin, les stagiaires ayant connu une rupture du SIFE car ayant démissionné sont également un peu plus nombreux (9,2%) à appartenir à cette dernière sous-classe. Ces différents constats semblent confirmer l'éloignement du marché de l'emploi de ces bénéficiaires.

Tableau n° 46  
Le déroulement du SIFE : les bénéficiaires qui décrivent leur parcours

	Classe 4 Description du parcours	Sous-classe 1 Description neutre	Sous-classe 2 Anxiété, craintes face à l'avenir
<b>Ensemble</b>	<b>13,0</b>	<b>9,3</b>	<b>3,8</b>
Lieu du stage : en organisme seulement	15,0+	Ns	5,8+
<i>Activité de l'entreprise</i>	11,9	8,9	3,0
Autres secteurs tertiaires	6,5-	Ns	0,0-
Services aux particuliers	6,9-	3,7-	Ns
Administration	18,4+	Ns	7,2+
<i>Mise en pratique de la formation</i>			
Pas du tout	7,3-	5,4-	Ns
<i>A trouvé l'entreprise</i>			
Pas par lui-même	21,3+	16,4+	Ns
Prépare un diplôme	15,8+	12,9+	Ns
<i>Raison de la rupture</i>	13,1	10,2	3,0
Arrêt de l'employeur	20,7+	17,1+	Ns
Démission	Ns	Ns	9,2+

Source : DARES 94-96 / traitement CRÉDOC

Finalement, l'influence du déroulement du stage sur la constitution des classes provient surtout de celle du secteur d'activité dans lequel s'est déroulé la partie pratique de la formation, et du caractère plus ou moins éloigné de l'emploi, du stage en lui-même. Là encore, il reste difficile de déterminer quels sont les effets qui proviennent directement des conditions de réalisation du SIFE et quels sont ceux qui sont déterminés plus indirectement, par l'influence des caractéristiques des bénéficiaires sur l'orientation du stage.

Les bénéficiaires critiquant le système se différencient ainsi principalement par le secteur d'activité dans lequel ils ont réalisé leur stage. **Pour ceux critiquant le système lui-même**, il s'agissait principalement de l'agriculture ou d'un secteur tertiaire autre que le commerce, **ceux exprimant un sentiment d'exploitation** étant au contraire rarement dans un de ces deux secteurs. Par ailleurs, les premiers avaient fréquemment des objectifs tournés vers l'acquisition d'une qualification et la préparation d'un diplôme. Ils estiment rarement que le stage a permis de mettre en pratique la formation. Les seconds sont particulièrement nombreux à se destiner à la création d'entreprise et ne préparent que rarement un diplôme. Ils ont très souvent connu des passages en entreprise.

Les bénéficiaires abordant le contenu du stage et de la formation se différencient là encore principalement par le secteur d'activité et présentent des profils assez différents selon les sous-classes.

**Ceux qui ne relèvent que des points positifs** en termes d'apports de connaissances et d'expérience professionnelle ont souvent connu un stage de formation assez éloigné de la pratique. Ils sont ainsi particulièrement nombreux à n'avoir effectué leur formation qu'en organisme et à être passés par un stage court, caractéristiques qui s'expliquent en particulier par une formation destinée à la création d'entreprise. Les personnes ayant connu un passage en entreprise ont souvent réalisé leur stage dans le secteur de l'industrie.

**Les bénéficiaires relevant des points positifs et négatifs** ont souvent réalisé un stage visant à l'acquisition d'une qualification et à la préparation d'un diplôme, ce qui explique alors le fait de relever l'aspect acquisition de connaissances. La partie pratique de la formation a fréquemment eu lieu dans le secteur de l'agriculture ou des BTP.

**Les bénéficiaires ne relevant que des points négatifs** ou une absence d'apport de leur passage en mesure sont par contre peu satisfaits du déroulement du SIFE. En particulier, ils estiment que le stage n'a pas permis la mise en pratique de la formation. Ils n'ont de plus que rarement préparé un diplôme. Leur stage s'est souvent déroulé dans le secteur du service aux particuliers ou de l'éducation et de l'action sociale.

Les bénéficiaires abordant le thème du retour à l'emploi et de la reprise de contact avec le monde du travail ont connu une formation qui semble avoir été tournée vers la pratique : le stage a fréquemment eu lieu à la fois en organisme et en entreprise. Peu de bénéficiaires de cette classe ont préparé de diplôme, mais beaucoup parmi ceux qui n'évoquent que des points positifs, ont rompu le stage pour un emploi. Les bénéficiaires **qui ne relèvent que des points positifs** sont par ailleurs particulièrement nombreux à avoir préparé une création d'entreprise, estiment avoir mis en pratique la formation de façon satisfaisante et ont souvent effectué leur stage dans une entreprise de services aux particuliers. **Les bénéficiaires qui évoquent également des aspects négatifs** sont moins satisfaits de la mise en pratique de la formation.

Les bénéficiaires qui décrivent leur parcours ont connu un stage de formation moins en prise avec le marché de l'emploi. Ils sont particulièrement nombreux, notamment **ceux exprimant leur anxiété**, à n'avoir réalisé leur formation qu'en organisme. Beaucoup de ces personnes ont rompu leur formation par démission.

### **II.3 Les parcours professionnels**

L'étude du parcours professionnel, que ce soit après le passage en Stage d'Insertion et de Formation à l'Emploi ou en tenant compte du parcours antérieur à ce stage, montre l'influence prédominante de la situation au moment de l'enquête sur la constitution des opinions et confirme le rôle joué par la position par rapport au marché de l'emploi sur les attentes et finalement, sur les thèmes abordés.

Ainsi, les personnes ayant une trajectoire « dans l'emploi stable » après la sortie du SIFE et notamment celles occupant un CDI à la date de l'interrogation sont les plus nombreuses à aborder le thème du retour à l'emploi. Les bénéficiaires ayant une trajectoire « hors emploi » sont en revanche plus critiques envers le dispositif, mais sont également particulièrement nombreux à aborder le thème du contenu du stage, et de l'acquis de connaissances.

La satisfaction exprimée envers le stage dépend alors du sens de la trajectoire. Elle apparaît logiquement plus grande lorsque la trajectoire est ascendante et les personnes émettant des critiques envers le système se caractérisent en particulier par leur trajectoire descendante.

### II.3.1 Le premier emploi occupé après : évolution des professions et utilisation de l'expérience professionnelle acquise pendant le SIFE.

L'évolution entre la qualification du dernier emploi occupé avant et du premier emploi occupé après le SIFE, ainsi que l'utilisation de la formation professionnelle du SIFE influent sur la constitution des classes.

Les personnes pour lesquelles le premier emploi occupé après le stage est moins qualifié que le dernier emploi occupé avant le stage sont significativement plus nombreuses à critiquer le système : 13,3% de ces bénéficiaires appartiennent à cette première classe, notamment parce qu'il sont nombreux, 10,2%, à critiquer le principe du SIFE. Ils sont également sur représentés dans la catégorie des personnes qui s'expriment sur le contenu du stage pour n'émettre que des critiques : 15,9% appartiennent à cette sous-classe.

Les personnes qui occupent après leur stage un emploi d'une qualification comparable à celui occupé avant sont peu critiques envers le système. Elles sont alors particulièrement nombreuses, 44%, à s'exprimer sur les relations entre le SIFE et le marché de l'emploi, en particulier, pour le tiers d'entre elles, sur les aspects uniquement positifs de ces relations.

Les personnes qui occupent après leur stage un emploi plus qualifié que le dernier poste avant l'entrée en SIFE sont sur représentées dans les sous-classes qui expriment des sentiments uniquement positifs envers le passage en SIFE, qu'il s'agisse du contenu (13,9% des personnes occupant un emploi plus qualifié émettent des opinions positives sur le contenu et l'organisation du stage) ou du lien avec le marché de l'emploi (30% ont un discours positif sur ces liens). A noter qu'elles sont également particulièrement nombreuses (5,7%) à exprimer un sentiment d'exploitation.

Les bénéficiaires qui estiment que la formation professionnelle a été tout à fait utile au premier emploi occupé ont une opinion proche de ceux qui occupent un emploi de même qualification : peu critiques envers le système, ces stagiaires sont particulièrement représentés (46,8%) dans la sous-classe des bénéficiaires n'exprimant que les aspects positifs du lien entre le SIFE et la reprise de contact avec le monde du travail.

**Tableau n° 47**  
**Le premier emploi après le SIFE, selon la constitution des classes**

	N'avait pas travaillé avant	Emploi après / emploi avant			Formation prof SIFE tout à fait utile
		Moins qualifié	Même qualification	Plus qualifié	
<b>Ensemble</b>	<b>10,9</b>	<b>40,6</b>	<b>34,8</b>	<b>10,3</b>	<b>31,2</b>
<b>Classe 1 : critiques du système – 10,8%</b>	<b>11,9</b>	<b><u>13,5</u></b>	<b>8,6</b>	<b>7,9</b>	<b>4,3</b>
Sous-classe 1 : critiques du principe du SIFE, du marché de l'emploi – 7,4%	7,9	<u>10,2</u>	5,9	2,2	2,4
Sous-classe 2 : sentiment d'exploitation – 3,4%	4,0	3,4	2,7	<u>5,7</u>	1,9
<b>Classe 2 : opinions sur le contenu du stage 37,9%</b>	<b><u>45,9</u></b>	<b>37,6</b>	<b>34,8</b>	<b>40,6</b>	<b>33,5</b>
Sous-classe 1 : que des points positifs : qualité, apports de connaissances et d'expérience 9,0%	<u>14,9</u>	8,7	5,8	<u>13,9</u>	8,9
Sous-classe 2 : points positifs et négatifs (qualité de la formation, suivi), 15,5 %	<u>18,6</u>	13,0	16,9	16,7	17,2
Sous-classe 3 : que des points négatifs, pas d'apport – 13,4%	12,4	<u>15,9</u>	12,2	9,9	7,4
<b>Classe 3 : apports liés au monde du travail et de l'emploi – 34,3%</b>	<b>20,4</b>	<b>28,5</b>	<b><u>44,0</u></b>	<b>36,6</b>	<b><u>46,8</u></b>
Sous-classe 1 : que des points positifs (reprise de confiance, de contact, retour à l'emploi) 23,7%	13,2	17,1	<u>32,6</u>	<u>30,0</u>	<u>37,8</u>
Sous-classe 2 : points positifs et négatifs (absence de débouché) 10,6%	7,2	11,3	11,4	6,6	9,0
<b>Classe 4 : description du parcours 13,0%</b>	<b><u>18,0</u></b>	<b><u>15,7</u></b>	<b>9,4</b>	<b>11,8</b>	<b>11,2</b>
Sous-classe 1 : discours neutre 9,3%	<u>14,3</u>	10,2	7,1	9,4	9,2
Sous-classe 2 : anxiété 3,8%	3,7	<u>5,5</u>	2,3	2,4	2,0

Source : DARES 94-96 / traitement CRÉDOC

### II.3.2 La situation au moment de l'enquête a une influence importante sur les opinions exprimées

Les personnes en contrat ordinaire, CDD ou CDI, sont particulièrement nombreuses à exprimer des opinions, alors positives, sur les apports en termes de reprise de contact avec le monde du travail : 39,6% des personnes occupant un CDI, 38,2% de celles occupant un CDD appartiennent à cette sous-classe.

Ces bénéficiaires formulent en revanche rarement des critiques envers leur passage en SIFE : très peu appartiennent à la première classe, ou encore à la catégorie des personnes qui ne formulent que des critiques envers le contenu, ou enfin à celles des personnes anxieuses envers leur situation. Les bénéficiaires en CDI sont par ailleurs relativement nombreux à formuler des remarques uniquement favorables au contenu et à l'organisation de la formation (11,5% appartiennent à cette sous-classe).

Les opinions exprimées par les anciens stagiaires en contrat aidé au moment de l'enquête dépendent de la nature du contrat.

Les personnes qui occupent un contrat emploi solidarité sont particulièrement nombreuses (15,7%) à formuler des critiques envers le système (plus que d'un sentiment d'exploitation, il s'agit alors de critiques sur le principe du SIFE et l'organisation du marché de l'emploi). On retrouve également beaucoup de ces personnes, plus du quart, parmi celles qui décrivent leur parcours. Elles tendent en revanche moins que l'ensemble des bénéficiaires à aborder le thème du contenu de la formation ou de ses liens avec le marché de l'emploi.

Au contraire, les personnes occupant un autre contrat aidé se sentent particulièrement concernées par ces liens : 44,6% d'entre elles appartiennent à cette troisième classe et notamment, 37,0% soulignent les aspects positifs de reprise de confiance, de contact avec le monde du travail ou de retour à l'emploi.

Les personnes en formation, celles au chômage comme celles inactives au moment de l'enquête insistent particulièrement sur le contenu du stage : respectivement 58%, 41,8% et 52,1% de ces anciens stagiaires appartiennent à cette deuxième classe et expriment alors des opinions tant positives que négatives pour celles en formation, plutôt négatives pour les personnes inoccupées. Éloignées du marché du travail, ces trois catégories de bénéficiaires sont logiquement peu nombreuses à expliciter les liens entre le SIFE et le monde de l'emploi.

Les chômeurs sont un peu plus nombreux que l'ensemble des bénéficiaires, 10,4%, à émettre des critiques à l'encontre du système.

Tableau n° 48  
La situation actuelle, selon la constitution des classes

	CDI	CDD	CES	Contrat aidé (autre)	Intérim	Indépendant	Formation	Chômage	Inactivité
<b>Ensemble</b>	21,7	10,7	8,7	3,9	5,0	3,6	5,1	38,0	3,3
<b>Classe 1 : critiques du système - 10,8%</b>	7,6	6,7	<u>15,7</u>	9,3	11,7	0,0	8,3	<u>14,2</u>	10,3
Sous-classe 1 : critiques du principe du SIFE, du marché de l'emploi - 7,4%	3,8	4,6	<u>13,6</u>	6,8	5,7	0,0	5,5	<u>10,4</u>	7,3
Sous-classe 2 : sentiment d'exploitation - 3,4%	3,8	2,1	2,1	2,5	<u>6,1</u>	0,0	2,9	3,8	3,1
<b>Classe 2 : opinions sur le contenu du stage 37,9%</b>	35,6	28,1	24,3	36,2	36,9	39,3	<u>58,0</u>	<u>41,8</u>	<u>52,1</u>
Sous-classe 1 : que des points positifs : qualité, apports de connaissances et d'expérience 9,0%	<u>11,5</u>	6,2	9,2	7,6	8,7	<u>22,5</u>	<u>15,9</u>	6,1	12,1
Sous-classe 2 : points positifs et négatifs (qualité de la formation, suivi), 15,5%	14,6	14,6	7,4	10,0	16,6	8,6	<u>22,1</u>	<u>17,8</u>	18,7
Sous-classe 3 : que des points négatifs, pas d'apport - 13,4%	9,5	7,4	7,8	<u>18,7</u>	11,6	8,3	<u>20,0</u>	<u>17,9</u>	<u>21,2</u>
<b>Classe 3 : apports liés au monde du travail et de l'emploi - 34,3%</b>	<u>46,6</u>	<u>51,2</u>	28,8	<u>44,6</u>	33,6	<u>44,0</u>	17,1	27,2	22,5
Sous-classe 1 : que des points positifs (reprise de confiance, de contact, retour à l'emploi) 23,7%	<u>39,6</u>	<u>38,2</u>	18,1	<u>37,0</u>	22,9	<u>41,2</u>	12,5	12,7	12,9
Sous-classe 2 : points positifs et négatifs (absence de débouché) 10,6%	6,9	13,0	10,7	7,6	10,8	2,8	4,6	<u>14,5</u>	9,6
<b>Classe 4 : description du parcours 13,0%</b>	7,4	9,0	<u>25,8</u>	8,3	9,4	10,4	14,6	13,1	15,1
Sous-classe 1 : discours neutre 9,3%	7,0	6,6	<u>12,1</u>	6,2	9,4	7,0	11,9	8,5	<u>13,2</u>
Sous-classe 2 : anxiété 3,8%	0,4	2,5	<u>13,7</u>	2,2	0,0	3,4	2,7	4,6	1,9

Source : DARES 94-96 / traitement CRÉDOC

Guide de lecture : il s'agit ici de pourcentages donnés en colonne. Les chiffres en italique indiquent une influence significative « négative », les chiffres soulignés une influence significative « positive »

### II.3.3 L'influence du parcours professionnel sur la constitution des classes

- Le parcours après le stage SIFE confirme l'influence de la situation au moment de l'enquête

L'étude de l'influence du type de parcours après la sortie de la formation confirme les résultats précédents, et notamment l'importance de la situation au moment de l'enquête.

Ainsi, les personnes qui sont en emploi stable au moment de l'interrogation, qu'elles aient ou non connu une période de chômage, expriment des opinions proches : celles que nous avons vues au cours du paragraphe précédent. Elles ne sont ainsi que peu critiques envers le système et expriment en général des avis positifs, fréquemment en liaison avec le retour à l'emploi et la reprise de contact avec le monde du travail.

Les bénéficiaires qui ont connu un emploi puis une période de chômage après la sortie du stage SIFE ont également une opinion proche de ceux qui n'ont connu qu'une trajectoire « hors emploi » : ils sont fréquemment critiques envers le système et en particulier, sont plus nombreux que les autres bénéficiaires à exprimer un certain sentiment d'exploitation. Ils émettent également fréquemment des opinions défavorables au contenu de la formation. Les personnes qui ont connu l'emploi appartiennent cependant un peu plus fréquemment à la troisième classe de notre classification (celle des bénéficiaires qui traitent du rapport entre le SIFE et le retour à l'emploi), que les personnes qui ont eu une trajectoire complètement « hors emploi ». Ces dernières sont par contre un peu plus nombreuses à exprimer une certaine anxiété.

Enfin, les personnes ayant connu une trajectoire instable depuis leur sortie du dispositif expriment des opinions assez proches de celles de l'ensemble des bénéficiaires.

**Tableau n° 49**  
**Les trajectoires après le SIFE selon la constitution des classes**

	Dans l'emploi stable	Chômage puis emploi stable	Emploi puis chômage	Trajectoire instable	Trajectoire hors emploi
<b>Ensemble</b>	<b>8,2</b>	<b>11,3</b>	<b>5,6</b>	<b>41,5</b>	<b>16,2</b>
<b>Classe 1 : critiques du système – 10,8%</b>	<b>5,8</b>	<b>7,3</b>	<b>13,7</b>	<b>10,7</b>	<b><u>13,7</u></b>
Sous-classe 1 : critiques du principe du SIFE, du marché de l'emploi – 7,4%	2,7	5,2	6,0	8,2	9,0
Sous-classe 2 : sentiment d'exploitation – 3,4%	3,0	2,2	<u>7,7</u>	2,5	<u>4,7</u>
<b>Classe 2 : opinions sur le contenu du stage 37,9%</b>	<b>32,1</b>	<b>32,0</b>	<b>35,7</b>	<b>38,2</b>	<b><u>47,2</u></b>
Sous-classe 1 : que des points positifs : qualité, apports de connaissances et d'expérience 9,0%	<u>13,3</u>	10,5	1,7	6,8	7,6
Sous-classe 2 : points positifs et négatifs (qualité de la formation, suivi), 15,5 %	12,7	14,1	13,1	<u>18,4</u>	16,8
Sous-classe 3 : que des points négatifs, pas d'apport – 13,4%	6,1	7,3	<u>21,0</u>	13,1	<u>22,9</u>
<b>Classe 3 : apports liés au monde du travail et de l'emploi – 34,3%</b>	<b><u>48,4</u></b>	<b><u>49,7</u></b>	<b>33,3</b>	<b>34,6</b>	<b>23,3</b>
Sous-classe 1 : que des points positifs (reprise de confiance, de contact, retour à l'emploi) 23,7%	<u>38,7</u>	<u>40,6</u>	25,6	22,5	13,1
Sous-classe 2 : points positifs et négatifs (absence de débouché) 10,6%	9,6	9,1	7,7	<u>12,1</u>	10,3
<b>Classe 4 : description du parcours 13,0%</b>	<b>10,8</b>	<b>6,6</b>	<b>8,4</b>	<b>13,6</b>	<b>14,0</b>
Sous-classe 1 : discours neutre 9,3%	8,8	4,8	5,3	9,8	7,9
Sous-classe 2 : anxiété 3,8%	2,0	1,8	3,1	3,8	<u>6,1</u>

Source : DARES 94-96 / traitement CRÉDOC

Remarque : la construction de cette variable a obéi à la même logique que celle utilisée dans le cadre du CES. Cependant, la variable itinéraire ne faisait pas apparaître le passage en SIFE pour de nombreux bénéficiaires et au final, la trajectoire de 14,6% des répondants n'a pas été prise en compte.

- *La prise en compte du parcours antérieur au SIFE : les thèmes abordés dépendent principalement de la trajectoire après le SIFE, mais le sens de cette trajectoire influe sur la satisfaction exprimée.*

Les opinions concernant le passage en SIFE semblent dépendre plus de la trajectoire après le stage, que de la trajectoire globale (prenant en compte la situation avant l'entrée dans la mesure).

Ainsi, les bénéficiaires ayant après le SIFE une trajectoire dans l'emploi émettent des opinions proches, quel que soit le sens global de leur trajectoire prenant en compte la situation avant le stage (trajectoire globale ascendante ou constante). On retrouve les opinions décrites précédemment des personnes ayant une trajectoire « dans l'emploi » : peu critiques envers le système, elles s'intéressent principalement à la liaison entre le SIFE et le retour à l'emploi et émettent en général des opinions positives. Cependant, cet effet est plus marqué pour les personnes sur une trajectoire ascendante que pour les personnes sur une trajectoire constante : 45% des premières émettent ainsi des opinions uniquement positives sur le retour à l'emploi grâce au SIFE et 16,3% de telles opinions sur le contenu du stage. Pour les personnes connaissant une trajectoire constante, ces chiffres sont plus faibles, respectivement de 37,5% et 9,9%.

Les personnes qui après le stage ont une trajectoire « hors emploi » ont également des opinions relativement proches quelle que soit la tendance de la trajectoire (constante ou descendante). Cependant les personnes qui avant l'entrée en SIFE avaient des contacts avec l'emploi sont plus critiques envers le système que celles qui n'en avaient pas : 14,7% des premières et 7,8% des secondes émettent de telles critiques. Ce sont en particulier les personnes qui sont sur une telle trajectoire descendante qui sont les plus nombreuses à avoir le sentiment d'avoir été exploitées (5,4%).

De même, si les répondants ayant une trajectoire « hors emploi » sont particulièrement nombreux à aborder le thème du contenu du stage, les bénéficiaires sur une trajectoire constante sont sur représentés parmi ceux ayant une opinion positive alors que les personnes sur une trajectoire descendante le sont parmi celles ayant des opinions essentiellement négatives (23,3% de ces anciens stagiaires appartiennent à cette sous-classe).

C'est finalement pour les stagiaires qui après le SIFE ont connu une trajectoire instable que le sens du parcours global semble avoir le plus d'influence sur la constitution des classes. Ainsi, les bénéficiaires sur une trajectoire ascendante sont particulièrement nombreux, 37,7% à émettre des opinions au moins partiellement positives sur le contenu du stage, ceux sur une

trajectoire constante tendent à émettre des opinions négatives (17,4% abordent le contenu du stage pour ne formuler que des critiques et 14,5% abordent le thème du retour à l'emploi là aussi de façon négative), alors que les répondants sur une trajectoire descendante sont sur représentés parmi les bénéficiaires critiquant le système : 13,4% appartiennent à cette classe.

**Tableau n° 50**  
**La trajectoire globale selon la constitution des classes**

	ASCENDANTE		CONSTANTE			DESCENDANTE	
	Vers l'emploi	Hors emploi à instable	Dans l'emploi	Dans l'instabilité	Hors emploi	Stable à instable	Emploi à hors emploi
<b>Ensemble</b>	<b>7,9</b>	<b>4,3</b>	<b>16,5</b>	<b>17,4</b>	<b>3,6</b>	<b>34,0</b>	<b>15,5</b>
<b>Classe 1 : critiques du système – 10,8%</b>	<b>6,5</b>	<b>10,2</b>	<b>7,0</b>	<b>8,1</b>	<b>7,8</b>	<b>13,4</b>	<b>14,7</b>
Sous-classe 1 : critiques du principe du SIFE, du marché de l'emploi – 7,4%	3,7	7,7	4,5	6,0	7,8	9,3	9,4
Sous-classe 2 : sentiment d'exploitation – 3,4%	2,8	2,5	2,5	2,1	0,0	4,1	5,4
<b>Classe 2 : opinions sur le contenu du stage 37,9%</b>	<b>27,2</b>	<b>44,9</b>	<b>33,9</b>	<b>42,3</b>	<b>46,5</b>	<b>34,5</b>	<b>46,1</b>
Sous-classe 1 : que des points positifs : qualité, apports de connaissances et d'expérience 9,0%	16,3	12,3	9,9	7,3	13,5	5,0	5,5
Sous-classe 2 : points positifs et négatifs (qualité de la formation, suivi), 15,5%	11,0	25,4	14,7	17,7	16,0	16,6	17,4
Sous-classe 3 : que des points négatifs, pas d'apport – 13,4%	0,0	7,3	9,3	17,4	17,1	12,9	23,3
<b>Classe 3 : apports liés au monde du travail et de l'emploi – 34,3%</b>	<b>56,3</b>	<b>24,4</b>	<b>46,2</b>	<b>38,0</b>	<b>28,2</b>	<b>34,0</b>	<b>22,9</b>
Sous-classe 1 : que des points positifs (reprise de confiance, de contact, retour à l'emploi) 23,7%	45,0	19,2	37,5	23,5	21,2	22,9	11,7
Sous-classe 2 : points positifs et négatifs (absence de débouché) 10,6%	11,3	5,3	8,7	14,5	7,0	11,1	11,2
<b>Classe 4 : description du parcours 13,0%</b>	<b>8,8</b>	<b>20,5</b>	<b>8,4</b>	<b>10,4</b>	<b>17,5</b>	<b>13,2</b>	<b>14,7</b>
Sous-classe 1 : discours neutre 9,3%	6,9	18,4	6,5	5,8	12,7	9,3	7,6
Sous-classe 2 : anxiété 3,8%	1,9	2,2	1,9	4,6	4,8	3,9	7,0

Source : DARES 94-96 / traitement CRÉDOC

Remarque : la construction de cette variable a obéi à la même logique que celle utilisée dans le cadre du CES. Cependant, la variable itinéraire ne faisait pas apparaître le passage en SIFE pour de nombreux bénéficiaires et au final, la trajectoire de 14,6% des répondants n'a pas été prise en compte.

**Les personnes qui critiquent le système du SIFE et le marché de l'emploi** sont dans une situation difficile au moment de l'étude (en CES ou au chômage). Lorsqu'elles travaillent, c'est fréquemment à un poste moins qualifié que le dernier occupé avant le stage. Elles ne se différencient pas de l'ensemble des personnes interrogées par leur trajectoire.

**Les bénéficiaires qui expriment un sentiment d'exploitation** ne se caractérisent que peu par leur situation au moment de l'enquête. Ils sont cependant un peu plus souvent que les autres en intérim. Ils sont d'une manière générale très souvent sur une trajectoire descendante (de « stable à instable » ou de « emploi à hors emploi »).

**Les personnes qui expriment des opinions positives sur le contenu du stage** ont une situation au moment de l'enquête très variable : elles sont souvent en CDI, ou bien indépendantes ou encore en formation. Leur trajectoire depuis la sortie du dispositif est alors plutôt une trajectoire « dans l'emploi » et leur trajectoire globale est souvent ascendante (« vers l'emploi », « d'instable à stable »). Quelques-uns de ces bénéficiaires ont également une trajectoire « hors emploi » mais sont donc satisfaits d'un dispositif qui leur permet d'acquérir des connaissances et de l'expérience.

**Les personnes qui expriment des opinions positives et négatives sur ce contenu** sont au moment de l'enquête dans une situation éloignée de l'emploi, en formation ou au chômage. Leur trajectoire depuis la sortie est souvent instable mais ce sont alors fréquemment des bénéficiaires qui n'occupaient pas d'emploi avant l'entrée en mesure et qui donc, restent sur une trajectoire ascendante.

**Les bénéficiaires qui n'expriment que des opinions négatives** sont dans une situation particulièrement instable au moment de l'enquête (en contrat aidé, en formation, au chômage ou inactive). Leur trajectoire depuis la sortie est alors plutôt « hors emploi », avec éventuellement un contact avec l'emploi à la sortie. La trajectoire globale est alors « hors emploi » ou « de l'emploi à hors emploi ».

Les bénéficiaires qui s'expriment sur le lien entre SIFE et retour à l'emploi ont là encore des caractéristiques différentes selon que ces opinions sont positives ou bien également négatives.

**Les personnes qui signalent en particulier un retour à l'emploi** ont une trajectoire après le stage proche de l'emploi. Souvent en CDI, CDD, contrat aidé ou indépendantes à la date de l'enquête, leur situation depuis la sortie du dispositif est fréquemment « dans l'emploi stable », parfois précédé d'une période de chômage. Il s'agit alors de bénéficiaires sur une trajectoire globale « vers l'emploi » ou « dans l'emploi ».

**Les personnes qui signalent également des points négatifs** sont plus éloignées du marché de l'emploi. Fréquemment au chômage au moment de l'enquête, elles sont nombreuses à être sur une trajectoire instable depuis la fin du stage. Leur trajectoire globale est souvent « dans l'instabilité ».

Enfin, **les bénéficiaires qui décrivent leur parcours de façon neutre** sont en particulier sur une trajectoire ascendante (de « hors emploi à instable »), ou descendante (« hors emploi »). **Les personnes qui expriment déception ou anxiété** sur une trajectoire descendante, « de l'emploi à hors emploi ».

En conclusion,

Comme nous l'avons constaté dans le cadre de l'analyse effectuée sur les opinions des bénéficiaires d'un CES, les classes sont construites selon les profils des bénéficiaires et en particulier leur proximité avec le marché de l'emploi avant l'entrée en mesure, et selon les trajectoires notamment depuis la sortie du dispositif. Les chances plus ou moins importantes d'insérer le marché de l'emploi conduisent alors les personnes interrogées à considérer leur passage en SIFE sous l'aspect accès à l'emploi, ou bien sous l'aspect acquisition d'expériences, de connaissances. Le sens de la trajectoire a une influence sur le côté négatif ou positif des opinions exprimées.

Cette influence, et en particulier celle du profil des bénéficiaires, est peut-être moins prédominante que celle observée dans le cadre du CES. Le déroulement du stage semble alors jouer un rôle plus important.

Les personnes qui critiquent le système sont plutôt âgées et ont connu une période d'emploi suivie d'une période de chômage importante. **Celles qui critiquent le système en lui même et le marché de l'emploi** ont connu un stage marqué par l'acquisition d'une qualification ou d'un diplôme, mais dont la période en entreprise n'a pas permis la mise en pratique. Elles sont souvent dans une situation difficile, en CES ou au chômage, au moment de l'enquête. **Les bénéficiaires qui ont le sentiment d'avoir été exploités** ont connu un stage tourné vers la pratique, souvent en entreprise mais n'ayant pas pour objectif l'acquisition d'une qualification. Ils sont souvent sur une trajectoire descendante (« emploi à hors emploi », ou de « emploi stable à l'instabilité »). Pour ces bénéficiaires, le passage en CES a donc été une étape de plus sur un parcours marqué par un éloignement du marché de l'emploi.

Les personnes qui expriment des opinions sur le contenu de la formation sont plus jeunes que l'ensemble des bénéficiaires, sont nombreuses à ne pas avoir travaillé avant l'entrée en mesure et à déplorer leur manque d'expérience professionnelle.

**Celles qui n'expriment que des points positifs** sur le contenu du stage sont souvent sur une trajectoire « dans l'emploi », ou « vers l'emploi ». Quelques-unes ont également une trajectoire « hors emploi ».

**Celles qui expriment à la fois des opinions positives et négatives** sont un peu plus jeunes et manquent plus souvent d'expérience professionnelle. Le contenu du stage a alors été en accord avec ce profil : il visait l'acquisition d'une qualification ou d'un diplôme. Leur situation à la sortie est souvent instable, ce qui peut peut-être expliquer les réserves émises.

**Les bénéficiaires n'émettant que des critiques sont un peu plus diplômés** (on retrouve ici la liaison négative entre niveau de diplôme et satisfaction). Ils n'ont que rarement préparé un diplôme et estiment que le stage n'a pas permis la mise en pratique de la formation. Leurs critiques s'expliquent en particulier par leur situation après la sortie du stage, en général leur trajectoire est en effet « hors emploi ».

Les bénéficiaires s'exprimant sur les apports liés au retour à l'emploi et à la prise de contact avec le marché du travail sont des personnes relativement jeunes, assez proches de l'emploi stable avant l'entrée en mesure et dont, en particulier pour celles qui ne déclarent que des points positifs, les difficultés sont récentes. Le stage, souvent en entreprise, a été tourné vers la pratique. Lorsqu'il a été rompu, cela a été, du moins pour les bénéficiaires satisfaits du stage, pour un autre emploi. Ces personnes satisfaites estiment avoir mis en pratique les contenus de la formation, ce qui n'est pas le cas de celles émettant des opinions plus négatives.

**Les personnes les plus satisfaites de leur stage** ont une trajectoire proche de l'emploi depuis la sortie du dispositif. La trajectoire globale est alors « dans l'emploi » ou « vers l'emploi ». **Les personnes moins satisfaites** sont plus éloignées du marché de l'emploi. Leur trajectoire globale est souvent « dans l'instabilité ».

Enfin, les personnes qui décrivent leurs parcours sont, parmi **les anxieuses**, âgées, peu diplômées, n'ayant connu que des contacts sporadiques avec l'emploi. Peu d'entre-elles ont effectué un stage en entreprise et beaucoup ont démissionné. Elles sont souvent sur une trajectoire descendante, « de l'emploi à hors emploi ».

### **III LE CONTRAT INITIATIVE-EMPLOI**

#### **III.1 Description des bénéficiaires et difficultés avant d'entrer dans le CIE**

Comme pour les deux autres mesures, les caractéristiques socio-démographiques des répondants ainsi que le parcours avant l'entrée dans la mesure déterminent des expériences et des opinions différentes. Toutefois, l'influence des conditions d'entrée en CIE et du parcours antérieur est peut-être un peu plus faible que celle constatée pour le CES et le SIFE. En particulier, les attentes en termes d'emploi sont moins directement liées à la proximité avec le marché du travail avant l'entrée en mesure.

On retrouve cependant certains des effets constatés pour le CES en particulier. Ainsi, les personnes les plus jeunes, les plus diplômées, ont des attentes plus grandes envers le CIE et finalement, expriment des opinions défavorables, mais qui, cette fois, se traduisent plutôt par le sentiment que la mesure n'a pas eu d'apport, que par l'expression d'un sentiment d'exploitation. Ce dernier est surtout le fait de celles qui, avant l'entrée en mesure, étaient les plus proches du marché de l'emploi.

Les bénéficiaires plus âgés, ainsi que les moins diplômés ont des opinions moins nettes et tendent à décrire leurs parcours. Enfin, l'éloignement du marché de l'emploi avant l'entrée en mesure conduit à des attentes en termes de connaissances et d'expérience professionnelle plus que de retour direct à l'emploi.

#### **III.1.1 Les caractéristiques socio-démographiques**

##### **➤ L'âge détermine des exigences et des attentes différentes envers le passage en CIE**

L'effet de l'âge sur la constitution des opinions est proche de celui constaté dans le cadre du Contrat Emploi Solidarité : les plus jeunes sont légèrement plus nombreux à exprimer un sentiment d'exploitation, mais surtout à citer des apports en termes de connaissances ou d'expérience professionnelle. Les personnes un peu plus âgées tendent à s'intéresser à l'aspect embauche et les plus âgées sont par contre très peu nombreuses à considérer l'aspect acquisition de connaissances ou d'expérience.

Ainsi, 13,5% des moins de 25 ans expriment un sentiment d'exploitation, sentiment qui ne concerne que 11,1% de l'ensemble des bénéficiaires. Les plus jeunes sont également

nombreux à aborder les apports du CIE, en termes de connaissances, de qualification ou d'expérience professionnelle : 45,4% des moins de 25 ans appartiennent à cette deuxième classe, en particulier, pour 30%, afin d'exprimer leur satisfaction. Ils sont en revanche très peu nombreux à aborder le thème des allègements de charges comme moyen d'entrer dans l'entreprise.

Leurs aînés les plus proches, les bénéficiaires âgés de 25 à moins de 30 ans, sont également particulièrement nombreux (42,4%), à discuter des apports du CIE. Plus que leurs cadets, ils tendent cependant à considérer que ces apports sont nuls. Par contre, ils sont un peu plus nombreux que l'ensemble des bénéficiaires, 12,3%, à considérer que les allègements permettent d'entrer dans l'entreprise, d'être un tremplin pour l'emploi.

Les personnes âgées de 30 à 39 ans, comme les plus jeunes, tendent à exprimer un certain sentiment d'exploitation : c'est le cas de 13,3% d'entre elles. Elles sont également un peu plus nombreuses que les bénéficiaires des autres tranches d'âge (11,0%), à considérer que les allègements de charges constituent une opportunité pour l'entrée dans l'entreprise.

Les personnes les plus âgées, celles ayant plus de 40 ans, se différencient de l'ensemble des bénéficiaires principalement parce qu'elles sont moins nombreuses à aborder le thème des apports du CIE sous l'aspect connaissances, qualification ou reprise de contact avec le monde du travail. En revanche, elles sont plus nombreuses à décrire leur parcours (31,5% des 40-49 ans et 34,7% des plus de 50 ans sont dans cette classe).

Les bénéficiaires âgés de plus de 50 ans évoquent également un peu plus fréquemment que l'ensemble des personnes interrogées leur départ de l'entreprise, sans revendication (9,6%) mais sont particulièrement peu nombreux à exprimer un sentiment d'exploitation (7,9%).

**Tableau n° 51**  
**L'âge des bénéficiaires selon la constitution des classes**

	Moins de 25 ans	De 25 à 29 ans	De 30 à 39 ans	De 40 à 49 ans	50 ans ou plus
<b>Classe 1 : Le départ de l'entreprise d'accueil 17,8%</b>	<b>19,5</b>	<b>16,5</b>	<b>19,1</b>	<b>17,1</b>	<b>17,5</b>
Sous classe 1 : raisons du départ, sans revendication, 6,7%	6,0	6,7	5,8	6,3	<u>9,6</u>
Sous classe 3 : sentiment d'exploitation 11,1%	<u>13,5</u>	9,8	<u>13,3</u>	10,8	7,9
<b>Classe 2 : apport ou absence d'apport du CIE (contact avec le monde du travail, expérience, connaissances, emploi stable) – 35,6%</b>	<b>45,4</b>	<b>42,4</b>	<b>35,1</b>	<b>28,5</b>	<b>30,1</b>
Sous classe 1 : que des points positifs 22,0%	<u>30,0</u>	<u>25,9</u>	21,4	15,9	20,7
Sous classe 2 : points positifs et négatifs (pas d'emploi, insuffisance du salaire), 5,0%	5,3	4,2	5,2	4,2	<u>6,7</u>
Sous classe 3 : que des points négatifs 8,6%	10,1	<u>12,3</u>	8,6	8,4	2,8
<b>Classe 3 : influence des allègements sur l'embauche – 14,7%</b>	<b>7,4</b>	<b>17,4</b>	<b>16,9</b>	<b>14,6</b>	<b>12,9</b>
Sous classe 1 : embauche ou tremplin grâce aux allègements, satisfaits 9,4%	5,7	<u>12,3</u>	<u>11,0</u>	8,8	6,5
Sous classe 2 : effets pernicioeux des allègements (manque de reconnaissance, faiblesse du salaire) 5,3%	1,8	5,1	5,9	5,8	6,5
<b>Classe 4 : description du parcours 26,9%</b>	<b>27,0</b>	<b>19,7</b>	<b>24,0</b>	<b>31,5</b>	<b>34,7</b>
Sous classe 1 : discours neutre 22,0%	21,4	17,8	18,3	<u>25,2</u>	<u>30,1</u>
Sous classe 2 : déception, revendication, anxiété 4,9%	5,6	1,9	5,7	<u>6,4</u>	4,6

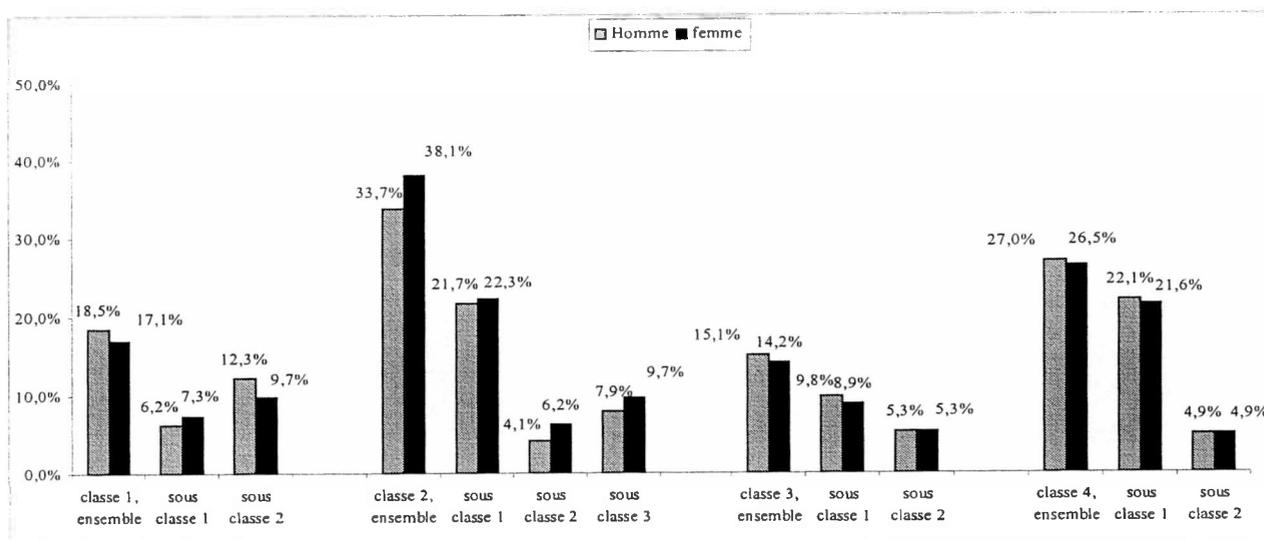
Source : DARES 96-98 / traitement CRÉDOC

➤ Le sexe a une influence très faible sur la construction des opinions

L'influence du sexe sur la constitution des classes reste là encore limitée.

Les femmes sont un peu plus nombreuses que les hommes à aborder le thème des apports du CIE (38,1%), émettre des réserves sur ces apports (6,2%), ou encore constater leur absence (9,7%).

**Graphique n° 3**  
**L'influence du sexe sur la constitution des opinions**



Source : DARES 96-98 / traitement CRÉDOC

➤ Les exigences envers le CIE et les thèmes abordés dépendent du niveau de diplôme

Le niveau de diplôme a une influence à la fois sur les thèmes abordés et sur le degré d'exigence : les personnes les plus diplômées semblent avoir plus d'attentes, mais également plus orientées vers l'emploi. Cet effet du niveau de diplôme était encore plus marqué pour les bénéficiaires du CES.

Les bénéficiaires les plus diplômés, ceux ayant un niveau de diplôme supérieur au bac, ont des opinions relativement hétérogènes. Ils sont particulièrement nombreux à appartenir à la sous-classe des personnes satisfaites en ce qui concerne l'embauche permise grâce aux allègements (18,4% appartiennent à cette sous-classe), mais sont également fréquemment dans la sous-classe des personnes qui estiment que le CIE n'a pas permis d'apport en ce qui concerne l'emploi, les connaissances ou la qualification (16,8% des bénéficiaires ayant un diplôme supérieur au bac appartiennent à cette sous-classe).

Ils sont par contre peu nombreux à évoquer leur départ de l'entreprise (11,9%).

Deux catégories très distinctes quant à leur niveau de diplôme, sont particulièrement nombreuses à souligner l'aspect positif du CIE quand aux apports en termes de connaissances, de qualification, de reprise de confiance ou encore d'emploi. Il s'agit d'une part des

bénéficiaires ayant le Bac (30% appartiennent à cette sous-classe) et de ceux ayant seulement un BEPC (28,2%).

Les bénéficiaires ayant le Bac abordent également fréquemment le thème de l'embauche réalisée grâce aux allègements, que ce soit pour mettre en évidence ses aspects positifs (pour 12,1%), ou au contraire, pour en dénoncer les aspects négatifs (pour 8,8%).

Enfin, les bénéficiaires n'ayant pas de diplôme sont un peu plus nombreux que les autres à évoquer leur départ de l'entreprise d'accueil, mais sans exprimer de rancœur (9,2%). Comme nous l'avons constaté pour les autres contrats, ces personnes tendent également fréquemment à décrire leur parcours, que ce soit de façon neutre (31,8%) ou pour exprimer leur anxiété (6,1%).

**Tableau n° 52**  
**Le niveau de diplôme selon la constitution des classes**

	Pas de diplôme	BEPC	CAP BEP, BP	Bac	Diplômé du supérieur
<b>Classe 1 : Le départ de l'entreprise d'accueil 17,8%</b>	<b>19,0</b>	<b>16,5</b>	<b><u>20,1</u></b>	<b>17,8</b>	<b>11,9</b>
Sous classe 1 : raisons du départ, sans revendication, 6,7%	<u>9,2</u>	6,6	6,5	5,0	3,6
Sous classe 3 : sentiment d'exploitation 11,1%	9,8	10,0	<u>13,6</u>	12,8	8,4
<b>Classe 2 : apport ou absence d'apport du CIE (contact avec le monde du travail, expérience, connaissances, emploi stable) – 35,6%</b>	<b>30,1</b>	<b><u>41,2</u></b>	<b>31,5</b>	<b><u>44,0</u></b>	<b><u>44,4</u></b>
Sous classe 1 : que des points positifs 22,0%	17,6	<u>28,2</u>	21,7	<u>30,0</u>	21,5
Sous classe 2 : points positifs et négatifs (pas d'emploi, insuffisance du salaire), 5,0%	4,4	4,1	4,6	6,2	6,0
Sous classe 3 : que des points négatifs 8,6%	8,1	8,9	5,2	7,9	<u>16,8</u>
<b>Classe 3 : influence des allègements sur l'embauche – 14,7%</b>	<b>8,1</b>	<b>14,8</b>	<b>12,1</b>	<b><u>20,9</u></b>	<b><u>25,2</u></b>
Sous classe 1 : embauche ou tremplin grâce aux allègements, satisfaits 9,4%	4,6	8,3	7,6	<u>12,1</u>	<u>18,4</u>
Sous classe 2 : effets pernicieux des allègements (manque de reconnaissance, faiblesse du salaire) 5,3%	3,5	6,5	4,6	<u>8,8</u>	<u>6,8</u>
<b>Classe 4 : description du parcours 26,9%</b>	<b><u>37,8</u></b>	<b>24,4</b>	<b><u>30,5</u></b>	<b>14,5</b>	<b>12,7</b>
Sous classe 1 : discours neutre 22,0%	<u>31,8</u>	16,3	<u>25,0</u>	12,0	9,6
Sous classe 2 : déception, revendication, anxiété 4,9%	<u>6,1</u>	<u>8,1</u>	5,5	2,5	3,1

Source : DARES 96-98 / traitement CRÉDOC

III.1.2. La situation avant l'entrée en mesure : une influence relativement faible de la proximité avec le marché de l'emploi

- Les bénéficiaires abordant le thème de leur départ de l'entreprise : des liens lâches avec le marché de l'emploi.

Ce sont en particulier les bénéficiaires qui avaient eu un parcours heurté avant l'entrée en mesure qui abordent ce thème du départ de l'entreprise d'accueil. Notamment les personnes qui n'avaient pas d'emploi sont peu nombreuses à aborder ce thème (12,8% seulement appartiennent à cette classe) tandis que celles qui n'ont occupé que des emplois de moins d'un an sont particulièrement nombreuses (25,0%). Il ne s'agit alors que peu de bénéficiaires du RMI (13,2% de ces bénéficiaires abordent ce thème), mais surtout de travailleurs handicapés (23,3%) ou de bénéficiaires de l'ASS (39,2% abordent ce thème). Par ailleurs, les personnes dont les difficultés sont antérieures à 1986 appartiennent également souvent à cette classe (27,2%).

Ce parcours heurté semble alors avoir été marqué par des périodes d'inactivité. En particulier, près de 23% des bénéficiaires qui n'étaient pas inscrits à l'ANPE et de ceux qui étaient inscrits depuis moins d'un an abordent ce thème. De nombreux bénéficiaires qui déclarent que leurs difficultés proviennent d'une période d'inactivité évoquent ainsi le départ de l'entreprise.

Les profil des personnes qui détaillent les raisons de leur départ et de celles qui ont le sentiment d'avoir été exploitées restent proches, si ce n'est en ce qui concerne les causes de la rupture : ce sont en particulier les personnes qui attribuent leur difficulté à une démission, une fin de CDD ou encore une faillite personnelle qui expriment un sentiment d'exploitation.

**Tableau n° 53**  
**Le parcours avant l'entrée en CIE :**  
**les bénéficiaires abordant le thème du départ de l'entreprise**

	<b>Classe 1</b> <b>Le départ de</b> <b>l'entreprise</b>	<b>Sous classe 1</b> <b>Raisons du départ</b>	<b>Sous classe 2</b> <b>Sentiment</b> <b>d'exploitation</b>
<b>Ensemble</b>	<b>17,9</b>	<b>6,7</b>	<b>11,2</b>
Non inscrit à l'ANPE avant	22,8+	8,5+	14,3+
Inscrit depuis moins d'un an	22,9+	8,3+	14,6+
Inscrit entre un et trois ans	13,0-	4,0-	ns
Inscrit depuis 3 ans ou plus	14,1-	Ns	8,2-
Pas d'emploi avant	12,8-	Ns	7,3-
Que des emplois de moins d'un an avant	25,0+	12,1+	Ns
Bénéficiaire du RMI	13,2-	3,2-	Ns
Travailleur handicapé	23,3+	9,3+	14,1+
Bénéficiaire de l'ASS	39,2+	12,5+	26,7+
Début des difficultés de 6 à 10 ans	24,5+	ns	Ns
Début des difficultés 10 ans ou plus	27,2+	13,1+	16,8+
<i>Circonstances des difficultés</i>			
Licenciement économique	Ns	Ns	9,6-
Fin de CDD	21,4+	Ns	14,2+
Fin de mission d'intérim	5,7-	ns	0,0-
Ne parvenait pas à trouver un premier emploi	12,8-	Ns	7,5-
Difficultés à trouver un emploi après période d'inactivité	24,8+	Ns	17,2+
Démission	Ns	Ns	17,2+
Fin d'activité dirigeant d'entreprise	Ns	Ns	16,4+

*Source : DARES 96-98 / traitement CRÉDOC*

➤ *Les apports du CIE : des bénéficiaires éloignés de l'emploi avant l'entrée en mesure*

Comme les personnes abordant le thème du départ de l'entreprise, celles qui s'expriment sur les apports ou les non apports du CIE semblent se recruter d'abord parmi les bénéficiaires éloignés de l'emploi avant l'entrée dans la mesure tout en ayant un profil sensiblement différent. En particulier, un peu plus de la moitié des personnes qui n'avaient jamais travaillé avant appartiennent à cette classe. Les bénéficiaires du RMI de même que les travailleurs handicapés y sont également nombreux (environ 40%). Le début des difficultés est alors récent : 38,7% des bénéficiaires qui les datent à moins d'un an avant l'entrée en mesure abordent le thème des apports du CIE.

Les personnes qui n'ont jamais occupé d'emploi et qui appartiennent à cette classe ne trouvent, pour la plupart (36%), que des aspects positifs à leur passage dans la mesure. Les personnes qui ne mentionnent que des aspects négatifs, si elles restent éloignées de l'emploi, sont nous l'avons vu, un peu plus âgées. Elles se recrutent alors un peu plus souvent parmi les allocataires du RMI (9,8% estiment que le passage n'a eu que des effets négatifs).

**Tableau n° 54**  
**Le parcours avant l'entrée en CIE :**  
**les bénéficiaires abordant le thème des apports du CIE**

	<b>Classe 2</b> <b>Les apports du</b> <b>CIE</b>	<b>Sous classe 1</b> <b>Que des points</b> <b>positifs</b>	<b>Sous classe 2</b> <b>Apports et</b> <b>critiques</b>	<b>Sous classe 3</b> <b>Pas d'apport,</b> <b>que des</b> <b>critiques</b>
<b>Ensemble</b>	<b>35,6</b>	<b>22,0</b>	<b>5,0</b>	<b>8,6</b>
Non inscrit à l'ANPE avant	Ns	28,6+	1,0-	6,8-
Inscrit depuis moins d'un an	31,7-	Ns	Ns	5,0-
Inscrit depuis 3 ans ou plus	26,1-	Ns	Ns	1,6-
Pas d'emploi avant	50,4+	36,0+	Ns	Ns
Que des emplois de moins d'un an avant	Ns	Ns	7,7+	Ns
Bénéficiaire du RMI	39,6+	Ns	Ns	9,8+
Travailleur handicapé	40,6+	ns	7,0+	Ns
Bénéficiaire de l'ASS	28,0-	Ns	0,0-	0,0-
Moins d'un an	38,7+	24,6+	Ns	10,2+
Début des difficultés de 6 à 10 ans	24,5-	16,8-	7,3+	4,9-
Début des difficultés 10 ans ou plus	27,2-	Ns	2,4-	4,1-
<i>Circonstances des difficultés</i>				
Licenciement économique	31,3-	18,9-	3,5-	Ns
Licenciement individuel	42,0+	24,2+	9,0+	Ns
Fin de CDD	Ns	Ns	Ns	12,0+
Fin de mission d'intérim	Ns	Ns	16,0+	Ns
Ne parvenait pas à trouver un premier emploi	47,1+	28,8+	Ns	12,1+
Difficultés à trouver un emploi après période d'inactivité	Ns	Ns	9,7+	4,9-
Démission	22,4-	13,3-	Ns	Ns
Fin d'activité dirigeant d'entreprise	29,1-	Ns	0,0-	4,5-

Source : DARES 96-98 / traitement CRÉDOC

➤ Les allègements de charges ont permis l'embauche : un effet peu marqué du parcours avant l'entrée

Le parcours avant l'entrée en mesure n'explique que peu cette troisième classe. Les allocataires du RMI sont un peu plus nombreux que l'ensemble à mentionner le rôle des allègements de charges (23,7%), que ce soit pour signaler qu'ils permettent l'embauche (12,3% des RMistes) ou pour en dénoncer les effets pernicieux (11,4%). De même, les personnes qui relient leurs difficultés à une démission abordent particulièrement ce thème (29,7%) sous ses aspects positifs comme négatifs.

Les personnes qui insistent sur l'effet pervers des embauches grâce aux allègements sont peut-être un peu plus proches de l'emploi que l'ensemble des bénéficiaires. En particulier, elles sont plus fréquemment inscrites à l'ANPE, et sont un peu plus nombreuses parmi les bénéficiaires ayant occupé des emplois de plus d'un an (6,1%).

**Tableau n° 55**  
**Le parcours avant l'entrée en CIE :**  
**les bénéficiaires abordant le lien entre les allègements de charges et l'embauche**

	<b>Classe 3</b> <b>Le lien entre</b> <b>allègements et</b> <b>embauche</b>	<b>Sous classe 1</b> <b>Effets positifs sur</b> <b>l'embauche</b>	<b>Sous classe 2</b> <b>Effets pervers des</b> <b>allègements</b>
<b>Ensemble</b>	<b>14,8</b>	<b>9,5</b>	<b>5,3</b>
Non inscrit à l'ANPE avant	12,1-	Ns	2,4-
Pas d'emploi avant	Ns	Ns	2,5-
Que des emplois de moins d'un an avant	Ns	Ns	3,2-
Emplois de plus d'un an	Ns	Ns	6,1+
Bénéficiaire du RMI	23,7+	12,3+	11,4+
Travailleur handicapé	8,2-	6,2-	2,0-
Début des difficultés moins d'un an	Ns	11,5+	Ns
<i>Circonstances des difficultés</i>			
Licenciement économique			
Fin de CDD	10,1-	5,9-	Ns
Fin de mission d'intérim			
Ne parvenait pas à trouver un premier emploi	Ns	12,5+	Ns
Difficultés à trouver un emploi après période d'inactivité	Ns	Ns	1,7-
Démission	29,7+	19,8+	9,8+
Fin d'activité dirigeant d'entreprise	8,2-	4,0-	Ns

Source : DARES 96-98 / traitement CRÉDOC

➤ Les personnes qui décrivent leur parcours : des contacts anciens avec l'emploi

Les personnes qui expriment déception et anxiété sont particulièrement nombreuses parmi celles qui ont eu des contacts avec l'emploi, mais ces contacts sont anciens. En particulier, plus de 10% des personnes inscrites à l'ANPE avant l'entrée en mesure depuis 3 ans ou plus expriment une telle anxiété. On retrouve également dans cette sous-classe de nombreux bénéficiaires qui imputent leurs difficultés à une cause externe, la conjoncture économique, plutôt qu'individuelle. Ainsi, 6,0% des bénéficiaires qui estiment que leurs difficultés proviennent d'un licenciement économique, 9,8% de celles qui ont fait faillite expriment un tel sentiment.

**Tableau n° 56**  
**Le parcours avant l'entrée en CIE : les bénéficiaires décrivant leur parcours**

	<b>Classe 4</b> <b>La description du parcours</b>	<b>Sous classe 1</b> <b>Description neutre</b>	<b>Sous classe 2</b> <b>Déception, anxiété</b>
<b>Ensemble</b>	<b>26,7</b>	<b>21,7</b>	<b>5,0</b>
Inscrit à l'ANPE depuis 3 ans ou plus	Ns	Ns	10,1+
Pas d'emploi avant	Ns	Ns	1,8-
Que des emplois de moins d'un an avant	20,8-	Ns	1,1-
Bénéficiaire du RMI	18,3-	16,2-	2,2-
Bénéficiaire de l'ASS	16,7-	Ns	0,0-
Début des difficultés de 6 à 10 ans	32,6+	28,8+	Ns
<i>Circonstances des difficultés</i>			
Licenciement économique	30,1+	24,0+	6,0+
Licenciement individuel	20,7-	16,2-	Ns
Fin de mission d'intérim	13,2-	Ns	0,0-
Ne parvenait pas à trouver un premier emploi	21,1-	17,8-	3,2-
Démission	20,9-		
Fin d'activité dirigeant d'entreprise	38,6+	28,8+	9,8+

Source : DARES 96-98 / traitement CRÉDOC

Les personnes qui abordent le thème du départ de l'entreprise d'accueil ont en commun d'avoir eu un contact avec l'emploi avant l'entrée en mesure relativement heurté : inscrite à l'ANPE depuis peu de temps, voire non inscrites, leurs difficultés ont commencé il y a plus de 10 ans. Elles sont fréquemment bénéficiaires de l'ASS ou travailleurs handicapés.

**Les bénéficiaires qui évoquent leur départ de l'entreprise de façon neutre** sont un peu plus souvent que l'ensemble des personnes interrogées âgées de plus de 50 ans, et non diplômées. Le caractère heurté du parcours avant l'entrée en mesure est confirmé par le fait que beaucoup n'ont occupé que des emplois de moins d'un an.

**Les bénéficiaires qui expriment un sentiment d'exploitation** sont au contraire plutôt jeunes : ils sont en particulier sur représentés parmi les jeunes de moins de 25 ans, mais aussi parmi les personnes de 30 à 39 ans. Ils sont un peu plus diplômés que les précédents (souvent titulaires d'un CAP, BEP ou BEPC). Leurs difficultés peuvent provenir d'une démission, d'une fin de CDD, des difficultés à trouver un emploi après une période d'inactivité, ou encore d'une fin d'activité de dirigeant d'entreprise.

Les personnes qui abordent le thème des apports du CIE (contacts avec le monde du travail, expérience, connaissance, emploi stable, ...) apparaissent dans l'ensemble plus jeunes que les autres bénéficiaires (souvent âgés de moins de 30 ans), plus souvent des femmes, plutôt diplômées (elles sont particulièrement nombreuses à avoir un diplôme du supérieur). Leur profil est cependant très différent selon les sous-classes et en particulier, elles n'ont pas de caractéristiques communes en ce qui concerne l'entrée en mesure.

**Les bénéficiaires qui ne trouvent que des points positifs** à leur passage en CIE ne se différencient pas, par le sexe, de l'ensemble des personnes interrogées, et ont un niveau de diplôme un peu plus faible que celui des bénéficiaires de leur classe (niveau BEPC ou Bac). Leur parcours avant l'entrée en mesure est cohérent avec leur âge et avec le fait d'aborder les thèmes de connaissances et d'expérience professionnelle : rarement inscrits à l'ANPE, ils sont nombreux à ne pas avoir travaillé avant le CIE. Leurs difficultés sont récentes et proviennent d'un licenciement individuel ou d'une incapacité à trouver un premier emploi.

**Les bénéficiaires qui signalent des apports mais formulent également des critiques** sont au contraire un peu plus souvent que l'ensemble des personnes interrogées, âgés de 50 ans ou plus, et sont plus fréquemment des femmes ne se différenciant pas par leur niveau de diplôme. Ils sont un peu plus nombreux à n'avoir occupé que des emplois de moins d'un an avant leur entrée en mesure, à avoir un statut de travailleur handicapé, à connaître des difficultés plutôt anciennes qui proviennent d'une fin de mission d'intérim ou de problèmes à retrouver un emploi après une période d'inactivité. Leur profil est finalement plus proche de celui des personnes qui évoquent leur départ de l'entreprise que de celui de l'ensemble de leur classe.

**Les bénéficiaires qui estiment que le CIE ne leur a rien apporté** ou qui ne formulent que des critiques sont relativement jeunes (âgés de 25 à 29 ans), sont un peu plus souvent des femmes, sont particulièrement nombreux à avoir un niveau de diplôme supérieur au baccalauréat. Un peu plus souvent que les autres bénéficiaires du RMI, leurs difficultés sont récentes et attribuées à une fin de CDD ou à des difficultés à retrouver un premier emploi. Cette classe est représentative du comportement déjà observé pour les mesures précédentes, des jeunes diplômés qui sont exigeants et critiques envers la mesure.

Les personnes qui relient allègements de charges et embauches ont peu de caractéristiques communes aux deux sous-classes, si ce n'est le niveau de diplôme élevé (supérieur ou égal au Bac), le nombre important de bénéficiaires du RMI et la tendance à relier les difficultés à une démission.

**Les personnes satisfaites d'une mesure ayant servi de tremplin à l'embauche** sont plutôt jeunes (âgées de 25 à 39 ans, rarement de plus de 50 ans). L'effet du parcours avant l'entrée est peu marqué. Leurs difficultés sont cependant relativement récentes, de moins d'un an pour beaucoup et proviennent, outre d'une démission, de difficultés à trouver un premier emploi.

**Les personnes dénonçant les effets pervers des allègements** sont en général âgées de plus de 25 ans. Elles ont eu un parcours relativement proche de l'emploi, dans la mesure où elles sont nombreuses à avoir occupé des emplois de plus d'un an.

Enfin, les personnes qui décrivent leur parcours ont les caractéristiques déjà signalées pour les autres mesures : il s'agit en général de personnes âgées de 40 ans ou plus, peu diplômées. Leurs difficultés proviennent fréquemment d'un licenciement économique ou d'une fin d'activité de dirigeant d'entreprise. **Les bénéficiaires exprimant déception et anxiété** sont nombreux à avoir été inscrits plus de 3 ans à l'ANPE avant le CIE.

### **III.2 Le déroulement du CIE**

Les conditions dans lesquelles s'est déroulé le CIE ont une influence prépondérante sur la constitution des opinions. Les bénéficiaires abordant le thème du départ de l'entreprise, en dehors du fait qu'ils sont particulièrement nombreux à avoir connu une rupture de leur contrat, se caractérisent (notamment pour ceux qui expriment un sentiment d'exploitation), par une insatisfaction envers les conditions du CIE (en termes d'adaptation de la qualification, mais aussi de niveau de salaire). Les bénéficiaires qui abordent le thème des allègements de charges se recrutent en particulier parmi ceux ayant connu des conditions de CIE proches de l'emploi et de la formation (durée du CIE longue, formation complémentaire, adéquation de l'emploi à la qualification antérieure et au niveau de formation, salaire adapté, ...).

Au contraire, ceux exprimant déception et anxiété ont connu un CIE éloigné de ces conditions d'emploi et de formation.

Enfin, le secteur d'activité de l'entreprise d'accueil est également lié à la constitution des classes, sans qu'il soit là encore possible de déterminer si cette influence provient de conditions différentes de déroulement du contrat selon les secteurs, ou bien de différences dans les profils recrutés.

### *III.2.1 Les bénéficiaires abordant le thème du départ de l'entreprise : des personnes peu satisfaites du déroulement du CIE*

Les bénéficiaires évoquant leur départ de l'entreprise se caractérisent d'abord par le fait que leur contrat a été rompu, d'autre part, -particulièrement pour ceux qui ont le sentiment d'avoir été exploités- par une opinion défavorable des conditions de déroulement tant du point de vue des apports, de l'adéquation avec la formation et la qualification, ou encore du salaire.

Tout à fait logiquement, ces bénéficiaires sont donc nombreux à avoir connu une rupture de leur CIE : 24,1% des bénéficiaires qui ont quitté l'entreprise d'accueil avant la fin prévue du CIE abordent ce thème, que ce soit pour expliciter les raisons du départ (8,9%) ou pour exprimer rancœur et sentiment d'exploitation (15,2%).

C'est alors en particulier lorsque le départ a été décidé par l'employeur que les personnes interrogées ont développé ce thème : 35,2% des bénéficiaires qui ont vu leur CIE rompu par l'entreprise sont dans cette classe.

Par ailleurs, les personnes satisfaites du contenu du CIE tant en termes d'adéquation avec leur formation, leur qualification ou un emploi antérieur sont peu nombreuses à évoquer leur départ de l'entreprise, et surtout à exprimer un sentiment d'exploitation : respectivement 8,4%, 8,1% et 9,8% des bénéficiaires exprimant ces satisfactions appartiennent à cette deuxième sous-classe. De même, seules 5,6% des personnes qui pendant le CIE avaient un salaire plus élevé qu'avant, expriment ce sentiment d'exploitation, ce qui est par contre le cas de 14,1% de celles qui avaient un salaire moins élevé. D'ailleurs, les personnes évoquant ce sentiment sont sur représentées parmi celles qui pendant le CIE, avaient un salaire inférieur au SMIC (18,7%). Ce sont également 14,1% des bénéficiaires qui occupaient pendant leur CIE un emploi plus qualifié lors de leur emploi précédent. Cette qualification mise en regard avec un salaire qui reste faible explique alors peut-être en partie le sentiment d'exploitation.

Enfin, les bénéficiaires qui expriment un sentiment d'exploitation sont particulièrement nombreux parmi ceux qui ont effectué leur CIE dans le secteur « éducation santé » (13,4%), et particulièrement peu nombreux parmi ceux qui l'ont réalisé dans le secteur du BTP (5,6%) ou du commerce (7,4%). Les personnes qui évoquent simplement leur départ de l'entreprise se recrutent notamment parmi celles qui ont effectué leur CIE dans le secteur de l'agriculture (10,4%), de l'industrie (8,3%), du BTP (9,1%) ou du commerce (9,5%).

Tableau n° 57

Le déroulement du CIE : les bénéficiaires abordant le thème du départ de l'entreprise

	Classe 1 Le départ de l'entreprise	Sous classe 1 Raisons du départ	Sous classe 2 Sentiment d'exploitation
<b>Ensemble</b>	<b>17,9</b>	<b>6,7</b>	<b>11,2</b>
<i>Durée du contrat :</i>			
CDD de moins d'un an	15,5-	Ns	8,3-
Contrat rompu	24,1+	8,9+	15,2+
<i>Raison de la rupture</i>			
Pour un autre emploi	Ns	Ns	9,7-
Démission personnelle	15,5-	3,8-	11,7-
Décision de l'employeur	35,2+	11,6+	23,6+
Fermeture de l'entreprise	16,0-	Ns	7,1-
Ne connaissait pas les avantages financiers	21,5+	9,4+	Ns
<i>Ne travaillait pas avant</i>			
Emploi du CIE moins qualifié	Ns	5,0-	Ns
Emploi du CIE plus qualifié que le dernier emploi avant	20,6+	Ns	14,1+
<i>Secteur d'activité employeur</i>			
Agriculture	23,6+	10,4+	Ns
Industrie	20,7+	8,3+	Ns
BTP	Ns	9,1+	5,6-
Commerce	Ns	9,5+	7,4-
Service aux entreprises	11,8-	2,6-	Ns
Éducation, santé	Ns	3,5-	13,4+
Administration	10,5-	0,0-	Ns
<i>Liens entre l'emploi CIE</i>			
Et la formation	14,3-	Ns	8,4-
Et la qualification	13,7-	Ns	8,1-
Et le dernier emploi avant	16,9-	Ns	9,8-
<i>Salaire</i>			
Salaire inférieur au SMIC	26,3+	Ns	18,7+
Salaire égal au SMIC	21,6+	9,4+	12,2+
<i>Salaire plus élevé qu'avant</i>			
Salaire plus élevé qu'avant	12,8-	Ns	5,6-
<i>Salaire moins élevé qu'avant</i>			
Salaire moins élevé qu'avant	20,1+	Ns	14,1+
<i>Formation complémentaire</i>			
Dans un organisme extérieur	9,2-	2,4-	6,8-
En entreprise	Ns	10,7+	Ns
Dans un organisme extérieur et en entreprise	8,6-	0,0-	Ns

Source : DARES 96-98 / traitement CRÉDOC

### III.2.2 Les bénéficiaires évoquant les apports du CIE : la qualité des apports constatés dépend des conditions de déroulement

Les bénéficiaires qui abordent le thème des apports du CIE pour ne signaler que des points positifs se caractérisent par une satisfaction générale envers les conditions de déroulement du contrat. Ils sont ainsi particulièrement nombreux parmi les bénéficiaires qui occupent pendant leur CIE un emploi plus qualifié qu'avant (26,0% de ces bénéficiaires appartiennent à cette première sous-classe), et parmi ceux qui bénéficient d'un salaire plus élevé qu'avant (25,4%). On les retrouve alors notamment parmi les personnes qui ont un niveau de salaire moyen : 35% des bénéficiaires rémunérés entre le SMIC et 6000 francs appartiennent à cette sous-classe.

Ils sont peu nombreux (13,2%), parmi les bénéficiaires dont le CIE a été rompu. Lorsqu'il y a rupture, c'est alors fréquemment pour occuper un autre emploi. Par ailleurs, le fait de bénéficier d'une formation complémentaire pendant le CIE a également conduit à citer les apports positifs du contrat : 33,7% des personnes ayant suivi une telle formation appartiennent à cette deuxième sous-classe.

Enfin, les bénéficiaires mentionnant les apports positifs du CIE sont particulièrement nombreux parmi les personnes ayant effectué ce contrat dans une entreprise du commerce (25,7%) ou encore dans une administration (33,6%).

Les bénéficiaires constatant une absence d'apport du CIE, ou critiquant leur passage dans la mesure, ont un profil sensiblement différent : ils se recrutent notamment parmi ceux qui ont connu des conditions peut-être difficiles. Ils sont particulièrement nombreux parmi les personnes n'ayant eu qu'un CDD de moins d'un an (12,3%), ou encore parmi celles dont le contrat a été rompu (12,2%), notamment suite à une démission (16,5%). On les retrouve également parmi les personnes ayant un faible salaire (11,6% des bénéficiaires rémunérés en dessous du SMIC appartiennent à cette classe), mais aussi parmi celles ayant un salaire moyen, entre 6000 et 8000 Francs. Enfin, ils sont sous représentés parmi les personnes ayant suivi une formation (5,6%), ou occupant un emploi plus qualifié (3,2%).

**Tableau n° 58**  
**Le déroulement du CIE : les bénéficiaires abordant le thème des apports du CIE**

	<b>Classe 2 Les apports du CIE</b>	<b>Sous classe 1 Que des points positifs</b>	<b>Sous classe 2 Apports et critiques</b>	<b>Sous classe 3 Pas d'apport, que des critiques</b>
<b>Ensemble</b>	<b>35,6</b>	<b>22,0</b>	<b>5,0</b>	<b>8,6</b>
<i>Durée du contrat :</i>				
CDD de moins d'un an	41,0+	Ns	8,3+	12,3+
CDD de plus d'un an	32,9-	17,7-	Ns	Ns
Contrat rompu	28,4-	13,2-	3,0-	12,2+
<i>Raison de la rupture</i>	<i>27,0</i>	<i>11,7</i>	<i>3,0</i>	<i>12,4</i>
Pour un autre emploi	38,8+	21,8+	Ns	Ns
Démission personnelle	Ns	Ns	Ns	16,5+
Décision de l'employeur	20,6-	7,3-	Ns	Ns
Ne connaissait pas les avantages financiers	31,0-	16,9-	6,9+	Ns
Les connaissait, mais ne les a pas présentés	41,1+	26,4+	Ns	9,9+
Les connaissait, mais pas présentés	32,0-	19,6-	Ns	Ns
Ne travaillait pas avant	50,4+	36,0+	Ns	Ns
Emploi du CIE moins qualifié	30,8-	17,9-	Ns	Ns
Emploi du CIE plus qualifié que le dernier emploi avant	Ns	26,0+	Ns	3,2-
<i>Secteur d'activité employeur</i>				
Agriculture	28,0-	13,8-	0,0-	14,2+
Industrie	Ns	Ns	3,1-	Ns
Commerce	Ns	25,7+	6,5+	5,5-
Service aux entreprises	Ns	Ns	7,9+	Ns
Administration	48,3+	33,6+	Ns	Ns
<i>Liens entre l'emploi CIE</i>				
Et le dernier emploi avant	Ns	Ns	3,4-	Ns
Salaire inférieur au SMIC		11,8-	Ns	11,6+
Entre le SMIC et 6000 F	45,4+	35,0+	Ns	6,4-
entre 6000 et 8000 F	Ns	Ns	3,3-	13,5+
Salaire plus élevé qu'avant	40,8+	25,4+	Ns	Ns
Salaire équivalent	32,3-	Ns	3,1-	ns
Formation complémentaire	45,3+	33,7+	Ns	5,6-
Dans un organisme extérieur	50,2+	36,6+	10,0+	3,5-
En entreprise	45,6+	38,5+	Ns	1,5-
Les deux	50,9+	35,4+	0,0-	15,5+

Source : DARES 96-98 / traitement CRÉDOC

### III.2.3. Les bénéficiaires abordant le thème des allègements de charges : un CIE tourné vers l'emploi

Les personnes qui évoquent le lien entre les allègements de charges et l'embauche sont particulièrement nombreuses parmi celles qui ont connu des conditions de contrat favorables, en particulier tournées vers l'emploi.

Ainsi, elles se recrutent notamment parmi les personnes ayant bénéficié d'un CDI (16,5% des personnes embauchées en CDI évoquent l'allègement de charges), mais sont très peu nombreuses parmi les bénéficiaires d'un CDD de courte durée (7,5%).

Peu de bénéficiaires (10,9%), ayant connu une rupture de contrat abordent ce thème. Lorsqu'ils le font, il s'agit alors principalement de dénoncer les effets pervers des allègements (pour 6,9% des personnes dont le contrat a été rompu). Les personnes qui connaissent une rupture et qui énumèrent les effets positifs des allègements sur l'embauche se recrutent principalement parmi celles qui ont trouvé un autre emploi (9,9% appartiennent à cette première sous-classe), ou parmi celles qui ont démissionné pour raison personnelle (7,2%).

D'autres indicateurs montrent que les bénéficiaires abordant ce thème sont sur représentés parmi ceux satisfaits du déroulement du CIE. Ils sont ainsi particulièrement nombreux parmi les personnes estimant que leur emploi correspondait à leur formation (18,7%), à leur qualification (21,5%) ou au dernier emploi avant l'entrée en mesure (17,5%). Le salaire est élevé : seuls 6,7% des bénéficiaires ayant un salaire inférieur au SMIC appartiennent à cette classe, alors que 33% de ceux ayant un salaire compris entre 10 000 et 15 000 francs, 27,3% de ceux ayant un salaire supérieur à 15000 francs abordent ce thème. Enfin, ils sont également sur représentés parmi ceux ayant suivi une formation complémentaire.

Les bénéficiaires abordant les effets pervers des allègements ne se différencient que peu de ceux énumérant les effets positifs. Ils tendent cependant à bénéficier d'un salaire peut-être plus faible. Ils sont alors relativement nombreux, 6,7%, parmi ceux qui estiment que ce salaire était moins élevé que celui précédant l'entrée en mesure.

Enfin, les personnes qui abordent ce thème des allègements de charges sont sur représentées parmi celles ayant effectué leur CIE dans le commerce (19,6%), dans le service aux entreprises (26,1%) ou encore dans celui de l'éducation et de la santé. Pour ces dernières, il s'agit alors principalement de souligner les aspects positifs des allègements.

**Tableau n° 59**  
**Le déroulement du CIE :**  
**les bénéficiaires abordant le lien entre les allègements de charges et l'embauche**

	<b>Classe 3</b> <b>Le lien entre allègements et embauche</b>	<b>Sous classe 1</b> <b>Effets positifs sur l'embauche</b>	<b>Sous classe 2</b> <b>Effets pervers des allègements</b>
<b>Ensemble</b>	<b>14,8</b>	<b>9,5</b>	<b>5,3</b>
<i>Durée du contrat :</i>			
CDI	16,5+	Ns	6,5+
CDD de moins d'un an	7,5-	6,9-	0,7-
Contrat rompu	10,9-	3,9-	6,9+
<i>Raison de la rupture</i>			
Pour un autre emploi	16,7+	9,9+	Ns
Démission personnelle	Ns	7,2+	1,9-
Décision de l'employeur	Ns	0,8-	Ns
Ne connaissait pas les avantages financiers	8,1-	4,9-	3,2-
Les connaissait, mais pas présentés	12,1-	8,0-	4,0-
Les connaissait, présentés	21,0+	13,3+	7,7+
Ne travaillait pas avant	Ns	Ns	2,5-
Indépendant avant	23,2+	Ns	12,7+
Emploi du CIE moins qualifié	11,3-	4,8-	6,5+
Emploi du CIE plus qualifié que le dernier emploi avant	20,6+	14,7+	Ns
<i>Secteur d'activité employeur</i>			
Industrie	11,0-	7,1-	3,9-
Commerce	19,6+	Ns	Ns
Service aux entreprises	26,1+	17,7+	8,3+
Service aux particuliers	12,1-	7,6-	Ns
Éducation, santé	25,2+	19,6+	Ns
Administration	8,9-	0,0-	Ns
<i>Liens entre l'emploi CIE</i>			
Et la formation	18,7+	12,6+	Ns
Et la qualification	21,5+	14,6+	6,9+
Et le dernier emploi avant	17,5+	10,9+	6,6+
Salaire inférieur au SMIC	6,7-	5,8-	1,0-
Salaire égal au SMIC	10,6-	5,5-	Ns
Entre 10000 et 15000 francs	33,0+	22,9+	10,1+
Plus de 15 000 Francs	27,3+	27,3+	0,0-
Salaire équivalent à celui d'avant	11,6-	Ns	2,8-
Salaire moins élevé	Ns	Ns	6,7+
Formation complémentaire	23,5+	16,0+	7,5+
Dans un organisme extérieur	24,9+	18,9+	Ns
En entreprise	20,5+	12,9+	7,6+
Dans un organisme extérieur et en entreprise	20,5+	16,1+	Ns

Source : DARES 96-98 / traitement CRÉDOC

### III.2.4 La description du parcours : un déroulement du CIE éloigné de la formation et de l'emploi.

Les personnes qui décrivent leur parcours, et en particulier celles qui expriment un sentiment de déception ou d'anxiété ont un profil sensiblement différent.

Le déroulement du CIE semble être moins proche de l'emploi. En particulier, seules 4,2% des personnes ayant un CDI appartiennent à cette sous-classe, de même que 2,8% des personnes ayant rompu pour un autre emploi. En revanche, 10,2% des bénéficiaires ayant connu une rupture par décision de l'employeur expriment ce sentiment d'anxiété. Enfin, seules 2,1% des personnes ayant bénéficié d'une formation complémentaire abordent ce thème.

Par ailleurs, c'est parmi les bénéficiaires ayant effectué leur CIE dans le secteur du commerce que l'on trouve le plus de personnes appartenant à cette sous-classe (6,7%).

Les personnes décrivant leur parcours de façon neutre sont particulièrement nombreuses parmi celles pour lesquelles le CIE a pris la forme d'un contrat court (28,7% des personnes ayant un CDD de moins de 12 mois appartiennent à cette première sous-classe), mais aussi parmi celles ayant connu une rupture de contrat (26,2%), notamment suite à une décision personnelle (34,6%) ou à la fermeture de l'entreprise (31,1%). Elles sont également sur représentées parmi les bénéficiaires ayant un salaire inférieur au SMIC (29,6%), sans que celui-ci soit nécessairement différent du salaire avant l'entrée en mesure (18,4% des personnes ayant un salaire moins élevé appartiennent à cette sous-classe). Les formations complémentaires ont également été plus rares.

Ces personnes se recrutent en particulier parmi celles qui ont effectué leur CIE dans le secteur des BTP (36,2% des bénéficiaires de ce secteur décrivent leur parcours de façon neutre), ou encore parmi celles qui ont travaillé dans le secteur du service aux particuliers (25,1%).

**Tableau n° 60**  
**Le déroulement du CIE : les bénéficiaires décrivant leur parcours**

	<b>Classe 4 La description du parcours</b>	<b>Sous classe 1 Description neutre</b>	<b>Sous classe 2 Déception, anxiété</b>
<b>Ensemble</b>	<b>26,7</b>	<b>21,7</b>	<b>5,0</b>
<i>Durée du contrat :</i>			
CDI	24,7-	Ns	4,2-
CDD de moins d'un an	32,5+	28,7+	Ns
CDD de plus d'un an	29,5+	Ns	7,7+
Contrat rompu	31,2+	26,2+	Ns
<i>Raison de la rupture</i>	32,5	25,6	6,9
Pour un autre emploi	18,9-	16,1-	2,8-
Démission personnelle	40,5+	34,6+	Ns
Décision de l'employeur	Ns	21,3-	10,2+
Fermeture de l'entreprise	Ns	31,1+	Ns
Ne connaissait pas les avantages financiers	33,9+	26,8+	7,2+
Ne travaillait pas avant	Ns	Ns	1,8-
Indépendant avant	17,6-	11,4-	Ns
Emploi du CIE moins qualifié	35,9+	30,0+	Ns
Emploi du CIE plus qualifié que le dernier emploi avant	19,4-	17,3-	2,1-
<i>Secteur d'activité employeur</i>			
BTP	36,2+	31,1+	Ns
Commerce	21,4-	14,7-	6,7+
Service aux entreprises	17,2-	14,5-	2,7-
Service aux particuliers	29,6+	25,1+	Ns
Éducation, santé	17,2-	11,5-	Ns
Administration	Ns	Ns	0,0-
Salaire inférieur au SMIC	33,8+	29,6+	Ns
Salaire égal au SMIC	29,7+	Ns	6,2+
Salaire équivalent à celui d'avant	32,5+	27,1+	Ns
Salaire moins élevé qu'avant	23,3-	18,4-	Ns
Formation complémentaire	14,2-	12,1-	2,1-
Dans un organisme extérieur	13,6-	11,7-	1,9-
En entreprise	10,4-	10,4-	0,0-

Source : DARES 96-98 / traitement CRÉDOC

Les bénéficiaires abordant le thème du départ de l'entreprise sont en général peu satisfaits du déroulement du CIE. Pour beaucoup, le contrat a été rompu, en général par décision de l'employeur, les autres caractéristiques dépendant là encore des sous-classes.

**Les personnes qui évoquent le départ avec une certaine neutralité** se différencient, à part pour les effets communs à leur classe, principalement par le secteur d'activité de l'entreprise d'accueil : il s'agissait souvent de l'agriculture, des BTP ou de l'industrie.

**Les personnes qui expriment un sentiment d'exploitation** ont souvent occupé pendant leur contrat un emploi plus qualifié que le dernier précédant l'entrée en mesure, mais pour un salaire plus faible, d'ailleurs souvent inférieur au SMIC. Elles sont peu nombreuses à estimer qu'il y avait des liens entre l'emploi occupé pendant le CIE et leur formation, leur qualification ou encore le dernier emploi précédant l'entrée dans le dispositif. Elles ont en particulier travaillé dans le secteur de l'éducation et de la santé.

Les bénéficiaires abordant le thème des apports du CIE ont également un profil très différent selon les sous-classes, les opinions exprimées dépendant alors fortement des conditions de passage dans la mesure.

Ainsi, **les personnes ne relevant que des points positifs** ont peu souvent vu leur contrat rompu. Lorsque cela a été le cas, c'était en général pour occuper un autre emploi, et rarement par décision de l'employeur. Pour celles qui travaillaient avant l'entrée en mesure, l'emploi occupé pendant le CIE était en général plus qualifié que lors de l'emploi précédent, avec un salaire souvent plus élevé. Elles ont souvent effectué une formation complémentaire. Le secteur de l'entreprise d'accueil était notamment celui du commerce ou une administration.

**Les bénéficiaires évoquant à la fois des points positifs et négatifs** ont connu un CIE peut-être moins favorable. Il s'agissait souvent d'un CDD de moins d'un an, également peu fréquemment rompu avant la fin. Ils ont souvent effectué leur CIE dans le secteur du commerce ou du service aux entreprises.

**Les bénéficiaires les plus critiques** semblent avoir connu des conditions difficiles. Ils sont nombreux à avoir bénéficié d'un contrat de moins d'un an, qui souvent a été rompu par démission. Leur emploi était rarement plus qualifié que lors de l'emploi précédent et le salaire pouvait être faible (inférieur au SMIC), mais aussi, pour certains, relativement élevé (entre 6000 et 8000 francs). Ils sont peu nombreux à avoir effectué une formation complémentaire mais quand ils en ont suivi une, celle-ci a en général eu lieu à la fois en entreprise et en organisme. Leur contrat s'est déroulé en particulier dans le secteur agricole.

Les bénéficiaires abordant le thème des allègements de charges semblent avoir connu de bonnes conditions de réalisation de leur CIE, surtout pour les bénéficiaires satisfaits. Les personnes des deux sous-classes ont en commun d'avoir présenté les allègements à leur employeur (ce qui est cohérent avec le thème abordé dans la classe), d'être satisfaites de l'adéquation du CIE avec leur qualification et le dernier emploi occupé avant, d'avoir bénéficié d'un salaire élevé, souvent supérieur à 10000 francs et enfin d'avoir suivi une formation complémentaire.

**Les personnes n'évoquant que des points positifs** ont par ailleurs connu peu de ruptures, celles-ci ayant alors eu lieu de leur fait (pour un autre emploi ou par décision personnelle). L'emploi occupé pendant le CIE était souvent plus qualifié que lors de l'emploi précédent. Le CIE s'est souvent déroulé dans le secteur du service aux entreprises ou dans le secteur éducation-santé.

**Les personnes évoquant certains effets pervers** ont connu des conditions peut-être moins favorables, mais qui restent bonnes. Bénéficiant souvent d'un CDI, celui-ci a cependant souvent été rompu. Elles sont nombreuses à occuper pendant le CIE un emploi moins qualifié que le dernier précédant l'entrée en mesure et à considérer que le salaire était plus faible. On les retrouve particulièrement dans le secteur du service aux entreprises.

Les bénéficiaires décrivant leur parcours ont connu des conditions plus difficiles, et en particulier plus éloignées de l'emploi et de la formation. En particulier, **les personnes déçues et anxieuses** ont souvent bénéficié d'un CDD de plus d'un an, mais fréquemment rompu par l'employeur. Le salaire était relativement faible, égal au SMIC, l'emploi rarement plus qualifié que lors de l'emploi précédent. Peu des personnes de cette sous-classe ont suivi de formation complémentaire.

### III.3 Les parcours professionnels

#### III.3.1 La situation au moment de l'enquête : les opinions sont déterminées notamment par le fait de toujours travailler au sein de l'entreprise d'accueil, mais aussi par la proximité avec l'emploi stable

La situation au moment de l'enquête a là encore une influence prépondérante sur la constitution des opinions. Les bénéficiaires qui travaillent actuellement dans l'entreprise dans laquelle ils ont réalisé leur CIE sont très peu nombreux à évoquer le départ de l'entreprise d'accueil (9,7%). (Un tel départ étant possible dans la mesure où ils ont pu quitter l'entreprise à la fin de leur CIE pour y revenir ensuite. D'autre part, cette classe contient des personnes encore dans l'entreprise d'accueil qui insistent sur de mauvaises conditions de travail). Ils sont par contre particulièrement nombreux à évoquer les apports du CIE, en énumérant les points positifs (38,7%), ou en évoquant aussi quelques points négatifs (6,5%). Ils sont évidemment également très nombreux, 23,1%, à insister sur l'influence des allègements sur l'embauche, en particulier, pour 18,2%, pour souligner les aspects positifs de cette mesure.

Les personnes en CDI au moment de l'enquête, dans une autre entreprise que celle d'accueil du CIE insistent particulièrement sur les apports du CIE : 56% appartiennent à cette deuxième classe. Elles sont alors sur représentées à la fois dans la catégorie des bénéficiaires qui jugent entièrement positif leur passage dans la mesure (29,4%), mais aussi dans la catégorie de ceux qui le jugent entièrement négatif (23,2%). De nombreuses personnes de cette sous-classe soulignaient d'ailleurs le fait que leur situation actuelle ne devait rien au passage en CIE.

Les personnes en CDD au moment de l'enquête sont particulièrement concernées par un certain sentiment d'exploitation : 18,9% font part d'un tel sentiment. 12,9% appartiennent par ailleurs à la catégorie des personnes déçues par leur CIE.

Les personnes en formation, au chômage ou inactives tendent également à mentionner le départ de l'entreprise d'accueil : respectivement 45%, 27,6% et 33,6% de ces bénéficiaires appartiennent à la première classe. Ils sont alors sur représentés à la fois dans la sous-classe des personnes qui évoquent le départ sans rancœur et dans celle des personnes qui expriment un sentiment d'exploitation. Ils sont en revanche peu nombreux à mentionner les apports du CIE, ou encore le lien entre allègements de charges et embauches (sauf pour les personnes en formation qui sont alors particulièrement nombreuses, 9,6%, à dénoncer des effets pernicioseux de ce lien). Enfin, les personnes en formation et au chômage sont un peu plus nombreuses que les autres à appartenir à la sous-classe des personnes déçues ou anxieuses, celles au chômage ou inactives à la sous-classe des personnes qui décrivent leur parcours de façon neutre.

**Tableau n° 61**  
**La situation actuelle selon la constitution des classes**

	Entrepri se CIE	CDI autre	CDD autre	Contrat aidé	Intérim	Indépen- dant	Forma- tion	Chôma- ge	Inactivi- té
<b>Ensemble</b>	<b>38,7</b>	<b>14,4</b>	<b>6,2</b>	<b>3,8</b>	<b>2,2</b>	<b>2,6</b>	<b>1,9</b>	<b>24,7</b>	<b>5,8</b>
<b>Classe 1 : Le départ de l'entreprise d'accueil 17.8%</b>	<b>9,7</b>	<b>12,7</b>	<b><u>24,9</u></b>	<b>16,5</b>	<b>17,6</b>	<b>7,7</b>	<b><u>45,0</u></b>	<b><u>27,6</u></b>	<b><u>33,6</u></b>
Sous classe 1 : raisons du départ. sans revendication. 6.7%	4,6	1,8	6,1	4,7	5,7	7,7	<u>18,7</u>	<u>10,1</u>	<u>16,5</u>
Sous classe 2 : sentiment d'exploitation 11.1%	5,1	10,9	<u>18,9</u>	11,8	11,9	0,0	<u>26,3</u>	<u>17,5</u>	<u>17,1</u>
<b>Classe 2 : apport ou absence d'apport du CIE (contact avec le monde du travail. expérience. connaissances. emploi stable) – 35.6%</b>	<b><u>43,8</u></b>	<b><u>56,0</u></b>	<b>28,6</b>	<b>38,5</b>	<b>7,4</b>	<b>40,5</b>	<b>25,6</b>	<b>20,0</b>	<b>13,3</b>
Sous classe 1 : que des points positifs 22.0%	<u>32,2</u>	<u>29,4</u>	19,5	19,7	0,0	11,2	4,3	10,1	8,5
Sous classe 2 : points positifs et négatifs (pas d'emploi. insuffisance du salaire). 5.0%	<u>6,5</u>	3,3	2,6	<u>8,6</u>	3,7	4,8	<u>13,9</u>	3,8	1,8
Sous classe 3 : que des points négatifs 8.6%	5,2	<u>23,2</u>	6,5	10,2	3,8	<u>24,5</u>	7,4	6,0	3,0
<b>Classe 3 : influence des allègements sur l'embauche – 14.7%</b>	<b><u>23,1</u></b>	<b>12,2</b>	<b>15,9</b>	<b>12,3</b>	<b>16,5</b>	<b>12,3</b>	<b>9,6</b>	<b>5,6</b>	<b>6,9</b>
Sous classe 1 : embauche ou tremplin grâce aux allègements. satisfaits 9.4%	<u>18,2</u>	3,8	10,0	2,1	12,1	12,3	0,0	1,9	1,8
Sous classe 2 : effets pernicieux des allègements (manque de reconnaissance. faiblesse du salaire) 5.3%	4,9	<u>8,4</u>	6,0	<u>10,2</u>	4,4	0,0	<u>9,6</u>	3,7	5,1
<b>Classe 4 : description du parcours 26.9%</b>	<b>16,7</b>	<b>15,7</b>	<b>26,9</b>	<b>30,8</b>	<b><u>58,5</u></b>	<b>33,2</b>	<b>19,8</b>	<b><u>41,8</u></b>	<b><u>42,5</u></b>
Sous classe 1 : discours neutre 22.0%	14,4	14,2	14,0	<u>27,6</u>	<u>58,5</u>	<u>33,2</u>	7,4	<u>32,2</u>	<u>37,6</u>
Sous classe 2 : déception. revendication. anxiété 4.9%	2,3	1,5	<u>12,9</u>	3,3	0,0	0,0	<u>12,3</u>	<u>9,6</u>	4,9

Source : DARES 96-98 / traitement CRÉDOC

Guide de lecture : il s'agit ici de pourcentages donnés en colonne. Les chiffres en italique indiquent une influence significative « négative ». Les chiffres soulignés une influence significative « positive ».

### III.3.2 Les parcours professionnels

Le parcours professionnel des personnes passées par un Contrat Initiative Emploi diffère de celui des bénéficiaires des autres mesures. En particulier, le fait de rester dans l'entreprise d'accueil peut ici être considéré comme un signe de stabilité. Or, plus du tiers des bénéficiaires étaient encore dans l'entreprise du CIE au moment de la troisième vague d'enquête. Ils ont alors des opinions sensiblement différentes de celles exprimées par les

autres bénéficiaires (y compris ceux qui bénéficient d'un CDI dans une autre entreprise). Ils sont en effet particulièrement satisfaits de leur passage en CIE, que ce soit en ce qui concerne les apports ou l'influence des allègements de charges sur l'embauche.

Ces opinions sont alors très stables, et en particulier, ne dépendent pas ou peu de la trajectoire avant l'entrée en mesure. Elles déterminent alors les opinions exprimées par l'ensemble des bénéficiaires ayant une trajectoire « vers l'emploi stable » ou « dans l'emploi stable ».

L'influence des autres trajectoires sur la constitution des classes dépend alors à la fois de la proximité avec l'emploi après le CIE, et du sens de la trajectoire (ascendante, descendante ou stable). Les personnes ayant une trajectoire « dans l'instabilité » sont particulièrement nombreuses à considérer que le passage en CIE ne leur a rien apporté, celles ayant une trajectoire descendante (« vers l'instabilité » ou « de l'emploi à hors emploi ») à exprimer un sentiment d'exploitation.

- *Le parcours après la sortie : des opinions qui restent déterminées par la situation au moment de l'enquête, notamment à cause de la proportion importante de personnes restées dans l'entreprise d'accueil.*

Le parcours après la sortie du CIE est caractérisé par la proportion importante de personnes encore dans l'entreprise d'accueil au moment de l'étude. Les parcours n'ont que peu été affinés, par manque d'effectifs pour les personnes sorties de l'entreprise.

La répartition dans les différentes classes des personnes dans l'entreprise du CIE au moment de l'étude a été détaillée précédemment.

Pour les autres trajectoires, on peut remarquer que si les personnes « dans l'emploi stable » se répartissent de façon proche de celles ayant un CDI à la date de l'étude, celles ayant connu d'abord une période de chômage ont un profil légèrement différent dans la mesure où elles sont un peu plus nombreuses, 16,8%, à exprimer un sentiment d'exploitation, un peu plus nombreuses également, 8,8%, à dénoncer les effets perniciose des allègements de charges.

Les personnes dans une trajectoire instable sont un peu plus critiques sur le CIE que l'ensemble des bénéficiaires : elles sont un peu plus nombreuses à évoquer le départ de l'entreprise d'accueil (22%), évoquent moins souvent les apports positifs du CIE mais par contre, dénoncent l'absence d'apport (pour 18,2%). De même, elles sont moins nombreuses à évoquer une embauche grâce aux allègements, mais tendent à parler des effets perniciose de ces mesures. Enfin, elles sont sur représentées dans la catégorie des personnes qui décrivent

leur parcours, que ce soit de façon neutre ou pour exprimer déception et anxiété (31% sont dans la quatrième classe).

Les personnes ayant une trajectoire « hors emploi » ont un discours analogue à celui des bénéficiaires au chômage ou inactifs au moment de l'étude.

**Tableau n° 62**  
**La trajectoire depuis la sortie de la mesure selon la constitution des classes**

	Dans emploi stable	Chômage puis emploi stable	Instable	Hors emploi	Dans l'entre- prise CIE
<b>Ensemble</b>	<b>7,1</b>	<b>7,9</b>	<b>11,9</b>	<b>17,3</b>	<b>36,7</b>
<b>Classe 1 : Le départ de l'entreprise d'accueil 17,8%</b>	15,6	19,3	<u>22,0</u>	<u>32,3</u>	10,4
Sous classe 1 : raisons du départ, sans revendication, 6,7%	1,2	2,5	7,6	<u>12,4</u>	4,2
Sous classe 3 : sentiment d'exploitation 11,1%	14,5	<u>16,8</u>	14,4	<u>19,8</u>	6,2
<b>Classe 2 : apport ou absence d'apport du CIE (contact avec le monde du travail, expérience, connaissances, emploi stable) – 35,6%</b>	<u>52,4</u>	<u>44,2</u>	31,0	22,7	<u>42,7</u>
Sous classe 1 : que des points positifs 22,0%	<u>33,0</u>	<u>26,8</u>	9,6	13,5	<u>30,8</u>
Sous classe 2 : points positifs et négatifs (pas d'emploi, insuffisance du salaire), 5,0%	4,6	4,2	3,2	5,0	<u>7,0</u>
Sous classe 3 : que des points négatifs 8,6%	<u>14,7</u>	<u>13,3</u>	<u>18,2</u>	4,2	4,9
<b>Classe 3 : influence des allègements sur l'embauche – 14,7%</b>	13,1	13,0	13,1	11,5	<u>22,8</u>
Sous classe 1 : embauche ou tremplin grâce aux allègements, satisfaits 9,4%	6,7	4,2	5,3	5,1	<u>17,2</u>
Sous classe 2 : effets pernecieux des allègements (manque de reconnaissance, faiblesse du salaire) 5,3%	6,4	<u>8,8</u>	<u>7,7</u>	6,4	5,6
<b>Classe 4 : description du parcours 26,9%</b>	16,0	19,0	<u>31,0</u>	<u>31,1</u>	16,8
Sous classe 1 : discours neutre 22,0%	14,6	16,1	<u>22,7</u>	24,0	13,8
Sous classe 2 : déception, revendication, anxiété 4,9%	1,5	2,9	<u>8,4</u>	<u>7,1</u>	3,0

Source : DARES 96-98 / traitement CRÉDOC

Les personnes qui sont actuellement dans l'entreprise d'accueil du CIE mais qui, depuis leur CIE ont connu de nombreuses séquences ou bien sont passées par des périodes de chômage ou d'inactivité, sont codées dans la catégorie des bénéficiaires en trajectoire instable.

➤ *Les trajectoires globales : des réponses déterminées par le fait de rester ou non dans l'entreprise d'accueil*

Les trajectoires conservées ici sont les mêmes que celles qui avaient été déterminées pour les autres mesures, le fait d'être resté dans l'entreprise d'accueil du CIE étant cette fois considéré comme un signe de stabilité. Il est alors clair que les trajectoires « dans l'emploi » ou « vers l'emploi » sont déterminées par les réponses des bénéficiaires restés dans l'entreprise d'accueil.

Certaines trajectoires, comme celles « hors emploi à instable » et « hors emploi » représentent moins de 1% des bénéficiaires. Elles n'apparaissent donc pas dans le tableau ci-dessous.

La répartition par classe des personnes ayant une trajectoire « dans l'emploi » ou une trajectoire « vers l'emploi » est alors très proche de celle des bénéficiaires encore dans l'entreprise d'accueil. Ce constat montre surtout la stabilité des opinions des personnes restées dans l'entreprise, ces opinions ne dépendant pas du parcours professionnel avant l'entrée en CIE.

Les opinions des bénéficiaires ayant une trajectoire descendante (de « stable à instable » ou « de l'emploi à hors emploi ») sont très proches : elles sont ainsi particulièrement nombreuses (respectivement 27,6% et 33,4%) à évoquer le départ de l'entreprise d'accueil et notamment à avoir un sentiment d'exploitation. Elles sont également sur représentées parmi les personnes dénonçant les effets pervers des allègements, ou parmi celles décrivant leur parcours pour exprimer déception ou revendication.

Les bénéficiaires sur une trajectoire « dans l'instabilité » sont très peu nombreux. Ils semblent cependant avoir un profil sensiblement différent des personnes ayant une trajectoire de « stable à instable ». Ils sont notamment particulièrement nombreux à estimer que le CIE n'a pas eu d'apport : 30,8% des bénéficiaires ayant une trajectoire « dans l'instabilité » appartiennent à cette sous-classe.

**Tableau n° 63**  
**Les trajectoires globales selon la constitution des classes**

	ASCEN- DANTE	CONSTANTE		DESCENDANTE	
	Vers l'emploi	Dans l'emploi	Dans l'instabi- lité	Stable à instable	Emploi à hors emploi
<b>Ensemble</b>	<b>14,8</b>	<b>33,7</b>	<b>3,5</b>	<b>8,5</b>	<b>15,3</b>
<b>Classe 1 : Le départ de l'entreprise d'accueil 17,8%</b>	<b>15,6</b>	<b>11,5</b>	<b>19,3</b>	<b>27,6</b>	<b>33,4</b>
Sous classe 1 : raisons du départ, sans revendication, 6,7%	4,3	3,0	5,1	9,5	12,3
Sous classe 3 : sentiment d'exploitation 11,1%	11,3	8,5	14,2	18,1	21,0
<b>Classe 2 : apport ou absence d'apport du CIE (contact avec le monde du travail, expérience, connaissances, emploi stable) – 35,6%</b>	<b>45,6</b>	<b>43,4</b>	<b>46,2</b>	<b>19,9</b>	<b>19,9</b>
Sous classe 1 : que des points positifs 22,0%	30,5	30,3	13,2	9,3	11,6
Sous classe 2 : points positifs et négatifs (pas d'emploi, insuffisance du salaire), 5,0%	6,2	5,8	2,3	0,8	4,5
Sous classe 3 : que des points négatifs 8,6%	9,0	7,3	30,8	9,9	3,8
<b>Classe 3 : influence des allègements sur l'embauche – 14,7%</b>	<b>20,9</b>	<b>19,1</b>	<b>7,5</b>	<b>15,2</b>	<b>13,0</b>
Sous classe 1 : embauche ou tremplin grâce aux allègements, satisfaits 9,4%	15,7	12,4	3,5	6,0	5,8
Sous classe 2 : effets pernicieux des allègements (manque de reconnaissance, faiblesse du salaire) 5,3%	5,2	6,6	4,0	9,2	7,2
<b>Classe 4 : description du parcours 26,9%</b>	<b>13,6</b>	<b>18,3</b>	<b>27,0</b>	<b>31,8</b>	<b>31,0</b>
Sous classe 1 : discours neutre 22,0%	11,3	15,3	22,2	20,8	23,5
Sous classe 2 : déception, revendication, anxiété 4,9%	2,3	3,0	4,7	11,0	7,6

Source : DARES 96-98 / traitement CRÉDOC

Les bénéficiaires évoquant le départ de l'entreprise d'accueil se caractérisent par des trajectoires descendantes, et une situation, à la date de l'enquête, éloignée de l'emploi. Ils sont ainsi particulièrement nombreux à ne pas travailler au moment de l'enquête (en formation, au chômage, ou inactifs). **Les bénéficiaires exprimant un sentiment d'exploitation** sont aussi plus souvent que les autres en CDD. Depuis leur sortie de la mesure, les personnes de cette classe sont alors sur une trajectoire instable, « hors emploi », ou pour celles exprimant un sentiment d'exploitation, stabilisée après une période de chômage. Les trajectoires globales sont descendantes, de « stable à instable » ou « de l'emploi à hors emploi ».

Les bénéficiaires abordant le thème des apports du CIE connaissent des situations très différentes selon les sous-classes.

**Ceux qui n'abordent que des points positifs** sont très proches de l'emploi. Ils sont souvent encore dans l'entreprise au moment de l'enquête, ou bien bénéficient d'un CDI dans une autre entreprise. Depuis la fin du CIE, leur trajectoire est alors « dans l'emploi stable », éventuellement précédé d'une période de chômage. La trajectoire globale est ascendante (« vers l'emploi ») ou constante (« dans l'emploi »).

**Les bénéficiaires évoquant des points négatifs et positifs** sont également un peu plus nombreux que l'ensemble des personnes interrogées, à être restés dans l'entreprise d'accueil, mais connaissent fréquemment des situations plus précaires (en contrat aidé ou en formation). Leur trajectoire depuis la fin du CIE est marquée par le fait d'être resté dans l'entreprise et leur trajectoire globale ne se différencie que peu de celle connue par l'ensemble des bénéficiaires.

**Les bénéficiaires n'exprimant que des critiques** ont une trajectoire moins favorable. Très peu nombreux à être restés dans l'entreprise d'accueil, ils sont un peu plus souvent que les autres bénéficiaires en CDI ou en création d'entreprise au moment de l'enquête (tout en restant peu nombreux dans ces configurations qui ne concernent dans l'ensemble, que peu de personnes). Leur trajectoire depuis la sortie est alors stable (avec éventuellement une période de chômage) ou instable, la trajectoire globale étant d'ailleurs souvent « dans l'instabilité ».

Les bénéficiaires évoquant l'influence des allègements de charges connaissent également des situations très différentes selon les opinions exprimées dans les deux sous-classes.

**Les personnes évoquant l'effet tremplin des allègements** sont fréquemment restées dans l'entreprise d'accueil. Leur trajectoire est alors ascendante, « vers l'emploi », ou constante, « dans l'emploi ».

**Les personnes évoquant plutôt des effets pervers des allègements** connaissent une situation variable au moment de l'enquête dans la mesure où, plus que les autres personnes interrogées, elles sont soit en CDI, soit en contrat aidé, soit en formation. Depuis la sortie du dispositif, leur trajectoire est alors souvent « dans l'instabilité », ou encore stabilisée après une période de chômage. La trajectoire globale est plutôt descendante (« dans l'instabilité » ou « de l'emploi à hors emploi »).

Enfin, les bénéficiaires décrivant leur parcours, et notamment ceux **qui expriment déception et anxiété** sont dans une situation éloignée de l'emploi au moment de l'enquête (en formation, au chômage et pour quelques personnes en CDD). Ils sont très peu nombreux à être restés dans l'entreprise d'accueil. La trajectoire depuis la sortie est « instable » ou « hors emploi » et la trajectoire globale est descendante (de « stable à instable », « de l'emploi à hors emploi »).

## En conclusion

La constitution des classes reste déterminée à la fois par les caractéristiques individuelles des bénéficiaires et par leur trajectoire globale ainsi que leur situation par rapport à l'emploi au moment de l'enquête. Certaines des remarques effectuées pour les autres mesures se vérifient pour les bénéficiaires d'un CIE : le fait d'aborder ou non directement le retour à l'emploi est déterminé par le profil qui conditionne les chances de s'insérer plus ou moins facilement. Le niveau de diplôme et l'âge influent sur les exigences envers le dispositif. Enfin, le sens des trajectoires détermine des opinions plus ou moins positives.

Ces effets, s'ils existent, sont cependant plus faibles que pour les autres mesures. Les conditions dans lesquelles s'est déroulé le CIE semblent alors jouer un rôle important.

Enfin, de nombreux bénéficiaires sont restés dans l'entreprise d'accueil du CIE. Or ce fait est déterminant pour la construction des classes et ce, quelle que soit la trajectoire antérieure. L'influence du sens de la trajectoire sur les opinions est alors plus faible que celle observée pour les deux mesures précédentes.

Les personnes abordant le thème de leur départ de l'entreprise d'accueil se caractérisent en particulier par une trajectoire avant l'entrée en mesure « instable » (contrats de moins d'un an) ou bien d'abord relativement « stable », puis suivie d'une longue période de chômage. A la sortie du CIE, elles ont quitté l'entreprise et sont restées sur une trajectoire « instable », voire continuent à descendre vers une trajectoire « hors emploi ». Le CIE a donc au mieux stabilisé un parcours globalement descendant. Ces bénéficiaires ont un profil relativement peu favorable à l'insertion (personnes âgées, peu diplômées pour celles qui évoquent leur départ sans rancœur, personnes plus jeunes et un peu plus diplômées pour celles exprimant un sentiment d'exploitation). Enfin, ces bénéficiaires sont en général peu satisfaits du déroulement du CIE : le contrat a souvent été rompu par décision de l'employeur et les personnes exprimant un sentiment d'exploitation estiment avoir occupé un poste plus qualifié qu'avant l'entrée en mesure, pour un salaire moindre. Elles jugent alors leur passage en mesure adapté ni à leur formation, ni à leur qualification, ni au dernier poste occupé.

Les personnes abordant les apports du CIE sont particulièrement nombreuses à ne pas avoir travaillé avant l'entrée en mesure, mais ont des caractéristiques très différentes selon les sous-classes.

**Les bénéficiaires ne trouvant que des points positifs à leur passage en mesure** sont fréquemment restés dans l'entreprise d'accueil et sont alors sur une trajectoire constante (« dans l'emploi ») ou ascendante (« vers l'emploi »). Leur profil à l'entrée en mesure était relativement favorable à l'insertion, insertion qui a alors été impulsée par le dispositif. Il s'agissait ainsi en particulier de jeunes de moins de 30 ans, ayant un niveau de diplôme

pouvant aller jusqu'au Bac et sont nombreux à ne pas avoir occupé d'emploi avant l'entrée en mesure. Ils sont en général satisfaits des conditions de déroulement de leur CIE. Ils ont notamment souvent occupé un emploi plus qualifié que lors de l'emploi précédant (pour ceux qui en avaient connu), avec un salaire également plus élevé. Ils ont fréquemment effectué une formation complémentaire

**Les bénéficiaires relevant des points à la fois positifs et négatifs** sont également relativement nombreux à être restés dans l'entreprise d'accueil, mais connaissent aussi des situations plus précaires (en contrat aidé ou en formation). Avant l'entrée en mesure, ils avaient ou bien occupé des emplois de moins d'un an, ou bien connu une longue période d'inactif. L'influence du CIE a donc pu être assez différente d'un bénéficiaire à l'autre et ils ne se caractérisent pas par leur trajectoire globale. Il s'agit souvent de personnes âgées de plus de 50 ans, ayant effectué leur contrat sous forme de CDD court.

**Les bénéficiaires relevant des points uniquement négatifs** sont sur une trajectoire moins favorable. Très peu nombreux à être restés dans l'entreprise d'accueil, leur trajectoire depuis la sortie est stable (mais ils considèrent alors que ce n'est pas grâce au CIE) ou instable. La trajectoire globale est d'ailleurs fréquemment « dans l'instabilité ». Cette classe comprend alors des personnes jeunes, diplômées, qui n'avaient pas occupé d'emploi avant l'entrée en mesure ou qui avaient connu des CDD, dont le passage en CIE s'est plutôt mal déroulé et n'a pas eu les effets escomptés. Ces bénéficiaires sont en particulier nombreux à être sur un CIE court (CDD de moins d'un an), fréquemment rompu par démission personnelle, sans formation.

Les personnes évoquant le thème des allègements de charges ont un profil également différent selon les sous-classes.

**Les bénéficiaires satisfaits du CIE**, mentionnant l'effet tremplin des allègements de charges sont fréquemment restés dans l'entreprise d'accueil et sont sur une trajectoire ascendante (« vers l'emploi ») ou constante (« dans l'emploi »). Relativement proches du marché du travail avant l'entrée en mesure dans le sens où ils étaient diplômés avec des difficultés récentes, le passage dans le dispositif a là encore accompagné l'insertion. Les bénéficiaires décrivent en général un CIE satisfaisant : ils sont satisfaits de l'adéquation entre l'emploi occupé et leur qualification d'une part, le dernier emploi avant l'entrée en mesure d'autre part, ils bénéficient d'un salaire élevé, occupent un emploi plus qualifié, et ont souvent suivi une formation.

**Les personnes dénonçant les effets pervers du dispositif** ont au départ des atouts comparables (tout aussi diplômées, elles ont un parcours avant l'entrée en mesure plus proche de l'emploi), mais ont connu des conditions de CIE moins satisfaisantes (elles ont également suivi une formation complémentaire, bénéficié d'un salaire élevé et sont satisfaites de la liaison entre l'emploi du CIE et leur formation, mais estiment être sur un poste moins qualifié,

avec un niveau de salaire moindre et ont souvent connu une rupture du CIE). Bien que certaines se soient maintenues à la sortie sur une trajectoire stabilisée après une période de chômage, la trajectoire globale est constante ou descendante (« dans l'instabilité » ou « de l'emploi à hors emploi »).

Enfin, les personnes décrivant leur parcours, et notamment celles **exprimant déception et anxiété** sont très peu nombreuses à rester dans l'entreprise d'accueil mais connaissent une trajectoire globale descendante (de « stable à instable » ou « dans l'instabilité »). Pour ces bénéficiaires, âgés de plus de 40 ans, n'ayant pas occupé d'emploi depuis longtemps, ayant effectué un CIE peu axé vers la formation avec des emplois plutôt moins qualifiés qu'avant et un salaire faible, le CIE ne semble constituer qu'une étape sur un parcours marqué par une exclusion croissante.

## **IV LE CONTRAT DE QUALIFICATION**

### **IV.1 Description des bénéficiaires**

Alors que pour les autres dispositifs, les caractéristiques individuelles des bénéficiaires, telles que l'âge, le niveau de formation, la situation avant l'entrée en mesure, déterminaient des expériences et des attentes différentes, de tels effets ne s'observent que peu dans le cadre du contrat de qualification. Les bénéficiaires avant le début du contrat de qualification constituent une population relativement homogène tant en termes d'âge, que de niveau de formation ou encore d'expérience vécue à l'entrée. Les opinions elles-mêmes sont relativement homogènes et les classes se différencient moins nettement les unes des autres que dans le cadre des autres mesures. Il en résulte une faible influence des caractéristiques individuelles sur la constitution des classes.

Certains effets déjà remarqués précédemment perdurent dans le cadre du contrat de qualification. En particulier, ce sont les bénéficiaires les moins diplômés qui sont les plus nombreux à décrire leur parcours, et les bénéficiaires les plus diplômés sont les plus nombreux à dénoncer les effets pervers du dispositif.

On ne retrouve pas, par contre, l'influence constatée pour les autres dispositifs du parcours antérieur à l'entrée en mesure, selon laquelle les bénéficiaires les plus proches de l'emploi avant l'entrée en mesure exprimaient des attentes en termes d'emploi, alors que les plus éloignés attendaient plutôt connaissances, expérience professionnelle et sociabilité. Ici, les bénéficiaires ayant connu un parcours heurté avant l'entrée en mesure de même que ceux n'ayant pas travaillé sont particulièrement nombreux à appartenir aux deux classes traitant de l'accès à l'emploi, tandis que les personnes en contact avec l'emploi avant l'entrée en mesure, tendent à appartenir à la classe des bénéficiaires insistant sur d'autres apports que l'emploi.

Deux spécificités des opinions et des bénéficiaires du contrat de qualification peuvent expliquer cette différence :

- d'une part, le fait de ne pas avoir d'emploi avant l'entrée en mesure n'a pas le même sens que pour les autres dispositifs. De nombreux bénéficiaires d'un contrat de qualification entrent en contrat directement après leur scolarité ou leur service national, ce qui résulte d'un choix et non pas de difficultés à s'insérer.

- d'autre part, les classes sont peu différenciées : les personnes traitant de l'accès à l'emploi abordent en même temps l'aspect acquisition de connaissances, ou d'expérience professionnelle par exemple.

#### IV.1.1 Les caractéristiques socio-démographiques

##### ➤ Pas de tendance importante de l'influence de l'âge sur la constitution des opinions.

L'effet de l'âge est ici plus difficile à déterminer que pour les autres mesures, en particulier parce que celui des bénéficiaires d'un contrat de qualification, généralement compris entre 19 et 23 ans est beaucoup plus homogène que celui des bénéficiaires des autres dispositifs. Il n'existe alors pas de tendance dans la construction des classes selon l'âge des bénéficiaires.

Les seuls effets concernent d'une part, la description du parcours, qui tend à être moins fréquente lorsque l'âge augmente (plus de la moitié des jeunes de moins de 19 ans, 41,8% de ceux de 19 ans décrivent leur parcours, pour seulement 26% des jeunes de plus de 23 ans), d'autre part, le fait d'aborder l'accès à l'emploi grâce aux connaissances et au niveau de diplôme : ce thème est abordé par 13,6% des jeunes de moins de 19 ans, mais par plus du quart des jeunes de plus de 23 ans. Ces derniers expriment alors principalement, pour 12,7%, un sentiment d'exploitation.

Les opinions exprimées sur les trois autres dispositifs distinguaient les bénéficiaires qui exprimaient des attentes en termes d'emploi et ceux qui exprimaient des attentes en termes d'autres apports. Ce n'est le cas ici. En particulier, les plus âgés sont à la fois particulièrement nombreux à s'exprimer sur l'accès à l'emploi grâce aux connaissances, mais aussi, pour près du quart des jeunes de 22 ou 23 ans ou plus, sur les apports non directement liés à l'emploi.

**Tableau n° 64**  
**L'âge des bénéficiaires selon la constitution des classes**

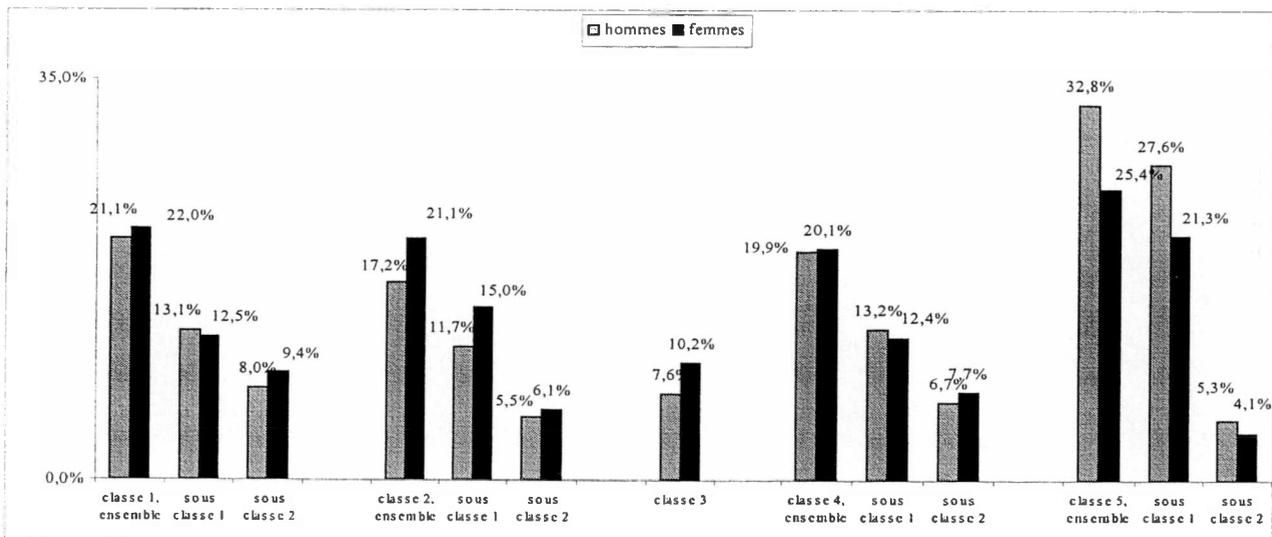
	Moins de 19 ans	19 ans	20 ans	21 ans	22 ans	23 ans ou plus
<b>Classe 1 : Accès à l'emploi grâce aux connaissances, diplôme, 21,5%..</b>	<b>13,6</b>	<b>11,9</b>	<b>22,0</b>	<b>23,0</b>	<b><u>29,4</u></b>	<b><u>25,3</u></b>
Sous classe 1 : Les apports : en particulier accès à l'emploi 12,8%	8,5	7,3	10,6	<u>16,0</u>	<u>21,0</u>	12,6
Sous classe 2 : effets pervers du CQ (manque de suivi, de formation sentiment d'exploitation) 8,7%	5,1	4,5	<u>11,4</u>	7,0	8,4	<u>12,7</u>
<b>Classe 2 : acquis d'expérience professionnelle qui souvent permet l'accès à l'emploi 19,1%</b>	<b>12,5</b>	<b>21,9</b>	<b>21,2</b>	<b><u>22,0</u></b>	<b>17,3</b>	<b>18,7</b>
Sous classe 1 : que des points positifs - 13,3%	8,0	14,9	13,4	<u>17,3</u>	12,5	12,8
Sous classe 2 : pas d'apport ou apports limités - 5,8%	4,5	7,0	<u>7,8</u>	4,7	4,8	5,9
<b>Classe 3 : insertion progressive dans la vie active, intégration dans l'entreprise, tremplin vers l'emploi - 8,8%</b>	<b>7,0</b>	<b>9,5</b>	<b><u>13,5</u></b>	<b>10,2</b>	<b><u>11,0</u></b>	<b>3,7</b>
<b>Classe 4 : apports non directement liés à l'emploi (connaissances, autonomie financière, diplôme, théorie/pratique - 20,0%</b>	<b>16,7</b>	<b>13,7</b>	<b><u>23,0</u></b>	<b>16,7</b>	<b><u>24,1</u></b>	<b><u>23,5</u></b>
Sous classe 1 : que des points positifs - 12,8%	9,9	9,8	<u>15,4</u>	13,0	14,0	13,6
Sous classe 2 : points positifs et négatifs (manque de débouchés, faiblesse du salaire, critiques du système) - 7,2%	6,8	4,0	7,6	3,7	<u>10,1</u>	<u>10,0</u>
<b>Classe 5 : description du parcours 29,2%</b>	<b><u>50,2</u></b>	<b><u>41,8</u></b>	<b>19,3</b>	<b>26,9</b>	<b>17,7</b>	<b>26,0</b>
Sous classe 1 : discours neutre 24,5 %	<u>42,2</u>	<u>39,0</u>	16,0	23,1	15,3	19,0
Sous classe 2 : déception, revendication, anxiété 4,7%	<u>8,0</u>	2,8	3,3	3,8	2,4	<u>7,0</u>

Source : DARES 95-97 / traitement CRÉDOC

➤ Le sexe : une influence qui reste limitée.

Le sexe a une influence peut-être un peu plus importante que celle constatée pour les autres contrats, mais qui reste limitée. Les femmes sont plus nombreuses, 21,1%, à aborder le thème de l'expérience professionnelle et de l'accès à l'emploi. Elles sont également un peu plus nombreuses que les hommes, 10,2%, à mentionner l'insertion progressive dans le monde du travail. Enfin, elles sont significativement moins nombreuses, 25,4% à décrire leur parcours, notamment de façon neutre.

**Graphique n° 4**  
**L'influence du sexe sur la constitution des classes**



Source : DARES 95-97 / traitement CRÉDOC

➤ Le niveau de formation : une attente en termes d'expérience professionnelle pour les plus diplômés.

L'influence du niveau de formation est relativement faible en comparaison aux autres contrats. Elle est particulièrement déterminée par le fait que les personnes les moins diplômées, de niveau V bis ou VI, peu nombreuses, appartiennent pour plus de la moitié d'entre elles, 56,9%, à la classe de description du parcours. Elles paraissent d'ailleurs être les plus nombreuses à exprimer déception et anxiété (9,4% appartiennent à cette dernière sous-classe).

Les bénéficiaires les plus diplômés, d'un niveau de formation compris entre I et IV, sont par ailleurs à la fois les plus nombreux à exprimer un certain sentiment d'exploitation (pour

10,1%) d'entre eux, et à relever les aspects positifs d'acquisition d'expérience professionnelle permettant l'accès à l'emploi (pour 18,5%).

**Tableau n° 65**  
**Le niveau de formation des bénéficiaires selon la constitution des classes**

	De I à IV	V	V bis, VI
<b>Classe 1 : Accès à l'emploi grâce aux connaissances, diplôme, 21,5%</b>	<b>23,0</b>	<b>21,2</b>	<b>14,1</b>
Sous classe 1 : Les apports : en particulier accès à l'emploi 12,8%	12,9	13,9	9,5
Sous classe 2 : effets pervers du CQ (manque de suivi, de formation sentiment d'exploitation) 8,7%	<u>10,1</u>	7,3	4,6
<b>Classe 2 : acquis d'expérience professionnelle qui souvent permet l'accès à l'emploi 19,1%</b>	<b><u>24,8</u></b>	<b>15,1</b>	<b>7,2</b>
Sous classe 1 : que des points positifs – 13,3%	<u>18,5</u>	8,9	5,8
Sous classe 2 : pas d'apport ou apports limités - 5,8%	6,3	6,2	1,4
<b>Classe 3 : insertion progressive dans la vie active, intégration dans l'entreprise, tremplin vers l'emploi – 8,8%</b>	<b>9,6</b>	<b>8,3</b>	<b>8,4</b>
<b>Classe 4 : apports non directement liés à l'emploi (connaissances, autonomie financière, diplôme, théorie/pratique – 20,0%</b>	<b>21,1</b>	<b>19,1</b>	<b>13,4</b>
Sous classe 1 : que des points positifs – 12,8%	13,5	12,1	6,0
Sous classe 2 points positifs et négatifs (manque de débouchés, faiblesse du salaire, critiques du système) – 7,2%	7,6	7,0	7,4
<b>Classe 5 : description du parcours 29,2%</b>	<b>20,4</b>	<b><u>34,4</u></b>	<b><u>56,9</u></b>
Sous classe 1 : discours neutre 24,5 %	17,4	<u>28,8</u>	<u>47,5</u>
Sous classe 2 : déception, revendication, anxiété 4,7%	3,0	<u>5,6</u>	<u>9,4</u>

Source : DARES 95-97 / traitement CRÉDOC

#### IV.1.2 La situation avant l'entrée en mesure

- Accès à l'emploi grâce aux connaissances, à l'acquisition d'un diplôme : un parcours marqué par le chômage pour les bénéficiaires signalant les aspects positifs, heurté pour ceux exprimant un sentiment d'exploitation.

La situation avant l'entrée en contrat de qualification est différente pour les personnes qui mentionnent les apports en termes d'accès à l'emploi grâce aux connaissances et pour celles qui citent des effets pervers du dispositif, les bénéficiaires de ces sous-classes n'ayant en commun que le fait d'avoir eu des contacts avec l'emploi avant l'entrée en mesure.

Ce sont en particulier les personnes au chômage avant le début du contrat qui appartiennent à la première sous-classe (c'est le cas de 17% des chômeurs). Ainsi, les personnes qui avaient connu au total plus d'un an de chômage sont nombreuses à exposer la liaison entre connaissances et accès à l'emploi (20,4%).

Les difficultés ne datent pas forcément de la fin de la scolarité, ce qui est cohérent avec les contacts à l'emploi signalés. Il s'agit souvent de bénéficiaires qui ont connu un licenciement individuel (49,0%) ou une fin de contrat d'intérim (42,3%) qui appartiennent à cette sous-classe. Cette fin d'emploi semble alors avoir été déterminée par des problèmes de santé (43,5% des bénéficiaires qui attribuent leurs difficultés à des problèmes de santé sont dans cette sous-classe) ou les obligations militaires (23,7% des bénéficiaires citant ces obligations mentionnent les apports en termes de connaissances).

Les personnes relevant les effets pervers du contrat de qualification ont eu des contacts un peu plus heurtés avec l'emploi mais avec une période de chômage plus courte. Elles sont ainsi particulièrement nombreuses parmi les bénéficiaires n'ayant connu que des emplois de moins d'un an (11,7% appartiennent à cette deuxième sous-classe), parmi celles ayant connu le chômage, mais d'une durée de moins d'un an (11,7% également). Ce sont alors notamment des personnes dont les difficultés n'ont pas débuté tout de suite après leurs études qui mentionnent ces effets pervers (13,8%). Les personnes de cette classe sont également sur représentées parmi celles qui attribuent leurs difficultés à un manque de formation (15,5%).

**Tableau n° 66**  
**La situation avant l'entrée en contrat de qualification.**  
**Les bénéficiaires reliant l'acquisition de connaissances à l'accès à l'emploi**

	<b>Classe 1 Accès à l'emploi/connaissances</b>	<b>Sous classe 1 Les apports</b>	<b>Sous classe 2 Effets pervers</b>
<b>Ensemble</b>	<b>21,5</b>	<b>12,8</b>	<b>8,7</b>
Pas d'emploi ni de formation avant	Ns	10,3-	Ns
Emploi de moins d'un an avant	25,7+	Ns	11,7+
Emploi de plus d'un an avant	Ns	Ns	6,2-
<i>Situation avant l'entrée</i>			
<i>Scolarité</i>	18,9-	10,0-	Ns
<i>Apprentissage</i>	Ns	Ns	3,5-
<i>Chômeur</i>	26,6+	17,0+	Ns
<i>Périodes de chômage avant</i>			
Moins d'un an	24,8+	Ns	11,7+
Plus d'un an	25,8+	20,4+	5,4-
<i>Début des difficultés</i>			
Pas de difficulté	Ns	Ns	7,0-
À la fin des études	23,8+	Ns	Ns
Après la fin des études	Ns	9,0-	13,8+
<i>Circonstances d'apparition des difficultés</i>	<i>25,0</i>	<i>13,5</i>	<i>11,5</i>
Licenciement économique	0,0-	0,0-	0,0-
Licenciement individuel	49,0+	49,0+	0,0-
Fin d'intérim	Ns	42,3+	Ns
Démission	14,8-	0,0-	Ns
<i>Attribution des difficultés</i>	<i>24,7</i>	<i>13,5</i>	<i>11,2</i>
Formation insuffisante	30,1+	Ns	15,5+
Problèmes de santé	43,6+	43,5+	Ns
Problèmes familiaux	0,0-	Ns	Ns
Obligations militaires	Ns	23,7+	0,0-

Source : DARES 95-97 / traitement CRÉDOC

➤ Les bénéficiaires reliant accès à l'emploi et expérience professionnelle : une entrée en contrat de qualification à la fin de la scolarité.

Les bénéficiaires reliant acquisition d'expérience professionnelle pendant le contrat de qualification et accès à l'emploi sont au contraire sur représentés parmi les personnes n'ayant qu'une faible expérience professionnelle. Ils sont ainsi particulièrement nombreux parmi les jeunes n'ayant pas occupé d'emploi ni de formation rémunérée avant le début du contrat de qualification (22,7%), ou encore parmi celles entrées en contrat de qualification directement après la fin de leur scolarité (23,7%). Ils sont en revanche très peu nombreux (13,3%), parmi ceux qui étaient salariés.

Les personnes qui ne mentionnent que des points positifs sont également sur représentées parmi celles n'ayant occupé que des emplois de moins d'un an : 16% d'entre elles appartiennent à cette première sous-classe. Ce sont par ailleurs des personnes qui attribuent fréquemment leurs difficultés à la recherche d'un contrat de qualification (18,1% des bénéficiaires ayant eu du mal à trouver ce contrat appartiennent à cette sous-classe) ou encore à une fin d'intérim. Elles sont alors particulièrement nombreuses (24,8%), parmi celles attribuant leurs difficultés à des problèmes pour trouver un emploi correspondant à leur qualification.

Les bénéficiaires qui mentionnent également des points négatifs sont relativement nombreux, 7,7% parmi les personnes dont les difficultés ont commencé dès la fin de la scolarité mais 19,2% parmi celles pour lesquelles ces difficultés ont débuté après un licenciement économique. Ces deux résultats contradictoires montrent sans doute l'existence de deux catégories de population différentes dans cette sous-classe. Ces difficultés sont notamment attribuées à un manque d'expérience professionnelle (8,7% des bénéficiaires invoquant ce manque d'expérience appartiennent à cette deuxième sous-classe).

**Tableau n° 67**  
**La situation avant l'entrée en contrat de qualification.**  
**Les bénéficiaires reliant l'acquisition d'expérience professionnelle à l'accès à l'emploi**

	<b>Classe 2</b> <b>Accès à</b> <b>l'emploi/expérience</b> <b>professionnelle</b>	<b>Sous classe 1</b> <b>Que des points positifs</b>	<b>Sous classe 2</b> <b>Apports limités</b>
<b>Ensemble</b>	<b>19,1</b>	<b>13,3</b>	<b>5,8</b>
Pas d'emploi ni de formation avant	22,7+	15,0+	7,7+
Pas d'emploi, mais formation rémunérée ou CES	16,0-	10,9-	Ns
Emploi de moins d'un an avant	21,9+	16,0+	Ns
Emploi de plus d'un an avant	16,1-	Ns	3,1-
<i>Situation avant l'entrée</i>			
<i>Scolarité</i>	23,7+	15,9+	7,8+
<i>Apprentissage</i>	12,8-	8,4-	Ns
<i>Salarié</i>	13,3-	11,2-	2,1-
<i>Début des difficultés</i>			
<i>À la fin des études</i>	21,8+	Ns	7,7+
<i>Circonstances d'apparition des difficultés</i>	<i>21,6</i>	<i>14,3</i>	<i>7,3</i>
Recherche d'un contrat de qualification	26,3+	18,1+	Ns
Licenciement économique	Ns	0,0-	19,2+
Fin d'intérim	57,7+	57,7+	0,0-
Démission	6,3-	0,0-	Ns
<i>Attribution des difficultés</i>	<i>21,0</i>	<i>14,0</i>	<i>7,0</i>
Formation insuffisante	14,8-	9,6-	Ns
Manque d'expérience professionnelle	23,5+	Ns	8,7+
Difficultés pour trouver un emploi au niveau de qualification	27,4+	24,8+	2,6-

Source : DARES 95-97 / traitement CRÉDOC

➤ *Insertion progressive dans la vie active : des personnes en scolarité ou en formation avant l'entrée en mesure*

Les bénéficiaires qui évoquent l'insertion progressive dans la vie active sont particulièrement peu nombreux parmi les personnes ayant occupé des emplois de plus d'un an avant le début du contrat de qualification : seules 3,2% des ces dernières appartiennent à cette troisième classe. Ce sont alors parmi les personnes n'ayant pas occupé d'emploi, mais ayant suivi des formations rémunérées ou un CES que le thème de l'insertion progressive est plus souvent mentionné : 10,5% de ces bénéficiaires l'évoquent.

Les autres variables descriptives de la situation avant l'entrée en mesure confirment ces caractéristiques de bénéficiaires inactifs avant leur entrée en contrat de qualification. Ainsi, 10,6% des personnes scolarisées avant l'entrée en mesure abordent ce thème, de même que 10,6% des personnes non inscrites au chômage. De façon un peu contradictoire, les personnes appartenant à cette classe sont également particulièrement nombreuses parmi celles ayant connu un licenciement économique (15,6%) ou ayant démissionné (31,3%). Les effectifs de ces deux catégories sont cependant trop faibles pour que les personnes de cette troisième classe concernées par ces situations soient nombreuses.

**Tableau n° 68**  
**La situation avant l'entrée en contrat de qualification.**  
**Les bénéficiaires relevant l'insertion progressive dans la vie active**

	<b>Classe 3</b> <b>Insertion progressive dans</b> <b>la vie active</b>
<b>Ensemble</b>	<b>8,8</b>
Pas d'emploi, mais formation rémunérée ou CES	10,5+
Emploi de plus d'un an avant	3,2-
<i>Situation avant l'entrée</i>	
Scolarité	10,6+
Autre situation (SN, stage jeune, autre)	5,4-
<i>Périodes de chômage avant</i>	
Pas de chômage avant	10,6+
Moins d'un an	5,3-
Plus d'un an	4,6-
<i>Circonstances d'apparition des difficultés</i>	8,8
Licenciement économique	15,6+
Licenciement individuel	0,0-
Fin d'intérim ou de CDD	0,0-
Démission	31,3+
<i>Attribution des difficultés</i>	9,3
Difficultés pour trouver un emploi au niveau de qualification	0,0-
Problèmes de santé	28,6+

Source : DARES 95-97 / traitement CRÉDOC

➤ Les apports non liés directement à l'emploi : des personnes en contact avec le marché du travail, mais aussi des bénéficiaires sans emploi avant l'entrée en mesure.

Dans le cadre des autres mesures, les personnes citant des apports non liés à l'emploi étaient celles qui avaient eu avant l'entrée en mesure le parcours le plus éloigné du marché du travail. Pour les bénéficiaires d'un contrat de qualification, ceux qui évoquent les connaissances, l'expérience professionnelle, l'indépendance permis par leur contrat sans relier ces aspects à l'acquisition d'un emploi, sont particulièrement nombreux parmi les personnes ayant eu des contacts avec le monde du travail. Comme pour les autres mesures, ce thème reste cependant également souvent mentionné par les personnes n'ayant jamais travaillé.

Les caractéristiques des bénéficiaires ne mentionnant que des points positifs sont alors un peu différentes de ceux qui formulent également des critiques envers leur passage en contrat de qualification.

La première sous-classe regroupe deux catégories de bénéficiaires :

- Des personnes n'ayant jamais travaillé avant l'entrée en mesure (16,1%), ou des personnes en apprentissage avant l'entrée en contrat (16,4%).
- Des personnes ayant travaillé mais n'ayant pas connu de difficulté : 23,2% des personnes salariées avant le début du contrat de qualification mentionnent ces apports non directement liés à l'emploi. Très peu de personnes au chômage lors de l'entrée en mesure, 5,6%, abordent en revanche ce thème. D'ailleurs, cette sous-classe est sur représentée parmi les bénéficiaires déclarant n'avoir jamais eu de difficultés (14,8% lui appartiennent), ou encore parmi les bénéficiaires n'ayant connu aucune période de chômage (14,2%). Les personnes ayant connu des difficultés sont alors peu nombreuses. Elles attribuent principalement ces difficultés à une démission (21,9% des bénéficiaires ayant démissionné appartiennent à cette sous-classe).

Les bénéficiaires citant également des points négatifs à leur passage en contrat de qualification ont eu un contact avec le travail plus marqué que les précédents (14,1% des personnes ayant occupé un emploi de plus d'un an appartiennent à cette sous-classe, de même que 11,9% des bénéficiaires salariés au moment de l'entrée dans le dispositif). Ce contact avec l'emploi s'est cependant accompagné de difficultés. En particulier, 11,2% des personnes ayant connu plus d'un an de chômage abordent ce thème.

Par ailleurs, les bénéficiaires liant leurs difficultés à la recherche d'un premier emploi sont sur représentés dans cette sous-classe (8,2% lui appartiennent). Cette sur représentation, là encore

à relativiser par la faiblesse des effectifs, montre cependant également la présence de personnes n'ayant pas travaillé avant l'entrée en contrat de qualification.

**Tableau n° 69**  
**La situation avant l'entrée en contrat de qualification.**  
**Les apports non directement liés à l'emploi**

	<b>Classe 4</b> <b>Apports non</b> <b>directement liés à</b> <b>l'emploi</b>	<b>Sous classe 1</b> <b>Que des points positifs</b>	<b>Sous classe 2</b> <b>Points positifs et</b> <b>négatifs</b>
<b>Ensemble</b>	<b>20,0</b>	<b>12,8</b>	<b>7,2</b>
Pas d'emploi ni de formation avant	22,7+	16,1+	Ns
Pas d'emploi, mais formation rémunérée ou CES	16,9-	Ns	5,1-
Emploi de moins d'un an avant	17,7-	9,6-	Ns
Emploi de plus d'un an avant	29,4+	Ns	14,1+
<i>Situation avant l'entrée</i>			
Scolarité	18,5-	11,0-	Ns
Apprentissage	Ns	16,4+	3,9-
Salarié	35,1+	23,2+	11,9+
Chômeur	14,3-	5,6-	Ns
<i>Périodes de chômage avant</i>			
Pas de chômage	Ns	14,2+	Ns
Moins d'un an	Ns	10,9-	Ns
Plus d'un an	Ns	5,7-	11,2+
<i>Début des difficultés</i>			
Pas de difficulté	22,3+	14,8+	Ns
À la fin des études	16,6-	10,0-	Ns
Après la fin des études	15,6-	9,2-	Ns
<i>Circonstances d'apparition des difficultés</i>	15,0	9,6	5,4
Licenciement économique	Ns	0,0-	Ns
Licenciement individuel	0,0-	0,0-	Ns
Recherche d'un premier emploi	18,4+	Ns	8,2+
Fin d'intérim ou de CDD	Ns	Ns	0,0-
Démission	30,2+	21,9	Ns
<i>Attribution des difficultés</i>	16,0	10,2	5,8
Manque d'expérience professionnelle	19,2+	Ns	7,9+
Problèmes de santé	0,0-	Ns	Ns
Problèmes familiaux	0,0-	Ns	Ns
Obligations militaires	8,8-	0,0-	Ns

Source : DARES 95-97 / traitement CRÉDOC

➤ La description du parcours : une trajectoire marquée par les difficultés.

Les personnes décrivant leur parcours, et en particulier celles exprimant ainsi déception et anxiété semblent également avoir connu une trajectoire professionnelle avant l'entrée en mesure à la fois en contact avec l'emploi et marquée par les difficultés.

Les bénéficiaires appartenant à la deuxième sous-classe sont ainsi particulièrement nombreux parmi les personnes ayant occupé des emplois de moins d'un an avant l'entrée en mesure (9,6%), ou encore parmi celles ayant connu moins d'un an de chômage (8,0%). Ils sont également sur représentés parmi les bénéficiaires ayant connu des difficultés après la fin de leur scolarité (7,0%). Cette sous-classe ne concerne par contre que peu les personnes n'ayant pas occupé d'emploi (2,2% de ces dernières expriment déception ou anxiété), celles n'ayant jamais été au chômage (3,6%) ou encore celles n'ayant pas connu de difficulté (3,8%).

Les bénéficiaires décrivant leur parcours de façon neutre sont en revanche peu nombreux à avoir occupé des emplois de moins d'un an, mais le sont particulièrement parmi ceux n'ayant connu que des stages rémunérés ou des CES (29,6% de ces personnes appartiennent à cette première sous-classe).

**Tableau n° 70**  
**La situation avant l'entrée en contrat de qualification.**  
**Les bénéficiaires décrivant leur parcours**

	<b>Classe 5</b> <b>Description du</b> <b>parcours</b>	<b>Sous classe 1</b> <b>Description neutre</b>	<b>Sous classe 2</b> <b>Déception, anxiété</b>
<b>Ensemble</b>	<b>29,2</b>	<b>24,5</b>	<b>4,8</b>
Pas d'emploi ni de formation avant	25,9-	Ns	2,2-
Pas d'emploi, mais formation rémunérée ou CES	34,0+	29,6+	Ns
Emploi de moins d'un an avant	24,5-	15,0-	9,6+
<i>Situation avant l'entrée</i>			
Scolarité	Ns	Ns	3,1-
Apprentissage	41,2+	36,5+	Ns
Salarié	22,0-	17,0-	Ns
<i>Périodes de chômage avant</i>			
Pas de chômage	Ns	Ns	3,6-
Moins d'un an	32,3+	Ns	8,0+
<i>Début des difficultés</i>			
Pas de difficulté	Ns	Ns	3,8-
Après la fin des études	Ns	Ns	7,0+
<i>Circonstances d'apparition des difficultés</i>	28,6	22,0	6,6
Licenciement économique	41,3+	Ns	18,7+
Fin de CDD	38,2+	38,2+	Ns
Fin d'intérim	0,0-	0,0-	Ns
Démission	Ns	Ns	0,0-
<i>Attribution des difficultés</i>	28,0	21,5	6,6
Manque d'expérience professionnelle	24,3-	Ns	Ns
Problèmes familiaux	100,0+	Ns	100,0+

Source : DARES 95-97 / traitement CRÉDOC

Les bénéficiaires abordant le thème de l'acquisition de connaissances, ou d'un niveau de diplôme permettant l'accès à l'emploi ont pour caractéristiques communes d'être relativement âgés (plus de 19 ans), d'avoir une formation de niveau élevé (rarement en dessous du niveau V bis) et un parcours avant l'entrée en mesure, plus ou moins proche du marché du travail.

**Les bénéficiaires abordant ce thème sous ses aspects positifs** sont alors plutôt âgés, souvent entre 21 ans et 22 ans, rarement de moins de 19 ans et ont connu une trajectoire professionnelle difficile dans la mesure où, s'ils ont souvent occupé des emplois de plus d'un an avant le contrat de qualification, ils ont également fréquemment connu des périodes de

chômage longues et notamment, étaient souvent chômeurs avant le début du contrat de qualification.

**Les bénéficiaires décrivant les effets pervers du dispositif** sont plus âgés (souvent de plus de 23 ans, mais aussi parfois de 20 ans), plus diplômés (ils sont particulièrement représentés parmi les personnes ayant un niveau de formation entre I et IV) et ont connu une trajectoire professionnelle plus heurtée (ils sont relativement nombreux à n'avoir occupé que des emplois de moins d'un an, à avoir connu une période de chômage de moins d'un an et à avoir vu leurs difficultés commencer entre la fin des études et l'entrée en contrat).

Les bénéficiaires abordant le thème de l'expérience professionnelle se caractérisent surtout par le fait qu'ils sont nombreux à être entrés en contrat de qualification dès la fin de leur scolarité. Les autres caractéristiques dépendent des sous-classes.

**Les personnes ne trouvant que des points positifs à leur passage en mesure** sont plus souvent que les autres âgées de 21 ans, rarement de moins de 19 ans. Elles ont un niveau de formation élevé (souvent entre I et IV). En plus de bénéficiaires n'ayant jamais travaillé, cette classe comprend des personnes n'ayant occupé que des emplois de moins d'un an. Dans tous les cas, les difficultés sont souvent liées à la difficulté de trouver un emploi correspondant au niveau de qualification.

**Les personnes estimant que le dispositif ne leur a rien apporté** sont peut-être un peu plus jeunes (souvent âgées de 20 ans). Elles sont plus nombreuses à avoir connu des difficultés dès la fin de leur scolarité, qu'elles attribuent notamment à un manque d'expérience professionnelle.

Les bénéficiaires abordant le thème de l'insertion progressive dans la vie active ne se différencient que peu des autres bénéficiaires par leurs caractéristiques socio-démographiques. Il s'agit souvent de personnes entrées en contrat de qualification dès la fin de leur scolarité, ou bien ayant suivi une formation rémunérée avant. Peu ont connu des périodes de chômage.

Les bénéficiaires mentionnant les apports non directement liés à l'emploi sont plutôt des personnes ayant connu un parcours professionnel avant l'entrée en mesure. Leurs caractéristiques sont différentes selon les deux sous-classes.

**Les personnes ne mentionnant que les aspects positifs de leur passage en contrat de qualification** sont en général âgées de plus de 20 ans, ont un niveau de formation entre I et V et se caractérisent à la fois par des contacts avec l'emploi peu marqués par les difficultés (salariés avant l'entrée en mesure, n'ayant pas été au chômage, n'ayant pas eu de difficulté), ou bien par une entrée en contrat de qualification dès la fin de la scolarité ou après un contrat d'apprentissage.

**Les personnes mentionnant également des aspects négatifs** sont plus âgées, souvent de 23 ans ou plus, ont en général eu des contacts avec l'emploi (souvent de plus d'un an), avant l'entrée en mesure. Souvent salariées avant le début du contrat de qualification, elles sont également nombreuses à avoir connu des périodes de chômage de plus d'un an.

Les personnes décrivant leurs parcours sont particulièrement nombreuses parmi les moins de 20 ans, mais aussi parmi les moins diplômées et enfin, notamment pour les bénéficiaires exprimant déception et anxiété, parmi celles n'ayant connu que des emplois de moins d'un an avant l'entrée en mesure, ayant connu des difficultés et notamment des périodes de chômage.

#### **IV.2 Le déroulement du contrat de qualification**

L'influence du déroulement du contrat de qualification sur la construction des opinions est en revanche importante. Là encore, l'orientation donnée au contrat (notamment en termes de diplôme préparé mais aussi d'objectifs donnés à la formation) détermine en particulier les thèmes abordés tandis que les modalités de déroulement (le rôle du tuteur, le temps consacré à la formation, la rupture éventuelle, ...) influent sur la plus ou moins grande satisfaction exprimée.

##### *IV.2.1 Acquisition de connaissances permettant l'accès à l'emploi : un contrat tourné vers la formation pour les personnes satisfaites, un contrat avec des apports limités pour les personnes dénonçant les effets pervers.*

Les conditions dans lesquelles s'est déroulé le contrat de qualification ont été très différentes selon les deux sous-classes.

**Les personnes insistant sur les apports du contrat de qualification**, en termes de connaissances et de niveau de diplôme notamment, permettant l'accès à l'emploi semblent avoir réalisé leur contrat dans de bonnes conditions. Ce dernier semble en particulier avoir été orienté vers la formation.

Ils sont ainsi particulièrement nombreux parmi les personnes ayant connu un contrat de qualification relativement court, souvent de 12 mois (24,3% des personnes ayant connu cette durée de contrat appartiennent à cette sous-classe). Ils sont par contre peu nombreux parmi les personnes restées plus longtemps en contrat de qualification. Le contrat n'a que rarement été rompu (seules 6,8% des personnes ayant connu une rupture abordent ce thème). Le rôle du

tuteur a particulièrement été un rôle de transmission de savoir (14,7% des bénéficiaires insistant sur cette fonction appartiennent à cette sous-classe). Enfin, le temps consacré à la formation a été relativement important, dans la mesure où seuls 9,9% des bénéficiaires pour lesquels ce temps était inférieur à un quart temps appartiennent à cette sous-classe. Par ailleurs, les personnes abordant ce thème sont particulièrement nombreuses parmi celles ayant préparé un baccalauréat (14,9%), et particulièrement peu nombreuses parmi celles n'ayant préparé qu'un CAP ou BEP (6,1%). Le niveau de diplôme préparé est donc relativement élevé.

Ces bénéficiaires sont sur représentés parmi ceux ayant effectué leur contrat dans le secteur du commerce (17,3%) ou dans une administration (29,2%).

**Les personnes insistant sur les effets pervers du système**, et en particulier qui expriment un sentiment d'exploitation ont au contraire effectué un contrat de qualification éloigné de la formation et dont les apports semblent avoir été limités.

Le tuteur semble avoir eu un faible rôle, notamment d'accueil et de relations avec l'organisme de formation, seules 7,3% des personnes estiment que leur tuteur a eu un rôle d'accueil et 6% de celles qui pensent que le tuteur a eu un rôle de relations avec l'organisme appartiennent à cette sous-classe.

La priorité ne semble pas avoir été donnée à la formation. En particulier, les personnes pour lesquelles elle a eu lieu uniquement au poste de travail sont particulièrement nombreuses (14,4% appartiennent à cette sous-classe), de même que celles pour lesquelles le temps consacré à la formation était inférieur ou égal à un quart temps (respectivement 13,6% et 12,4%). On peut cependant remarquer une faible sur représentation des personnes pour lesquelles ce temps consacré était au contraire supérieur à un mi-temps (10,9%).

Cette sous-classe est également particulièrement représentée parmi les bénéficiaires considérant que la formation n'a pas été utile pour l'adaptation au poste de travail (12,3%), qu'elle n'a pas permis d'améliorer la formation initiale (12,3%), qu'elle n'a pas aidé à la préparation du diplôme (15,2%).

Le diplôme n'était alors que rarement un diplôme de l'éducation nationale, plus souvent un titre homologué (11,4% des personnes pour lesquelles le diplôme préparé était un titre homologué appartiennent à cette sous-classe) et les personnes qui abordent ce thème sont particulièrement nombreuses parmi celles qui n'ont pas passé d'examen (15%), ou parmi celles pour lesquelles l'examen n'a pas eu lieu (15,2%).

Ces bénéficiaires ont notamment été accueillis dans une entreprise de services aux particuliers (14,7%).

**Tableau n° 71**  
**Le déroulement du contrat de qualification.**  
**Les bénéficiaires reliant l'acquisition de connaissances à l'accès à l'emploi**

	<b>Classe 1 Accès à l'emploi/connaiss ances</b>	<b>Sous classe 1 Les apports</b>	<b>Sous classe 2 Effets pervers</b>
<b>Ensemble</b>	<b>21,5</b>	<b>12,8</b>	<b>8,7</b>
<i>Durée du contrat qualification</i>			
De 7 à 11 mois	13,8-	Ns	1,3-
12 mois	34,7+	24,3+	Ns
De 13 à 23 mois	18,5-	10,9-	Ns
24 mois	Ns	10,7-	Ns
<i>Correspondance de l'emploi avec La qualification antérieure</i>	13,7-	8,1-	5,6-
<i>Rôle du tuteur pour</i>			
L'accueil en entreprise	Ns	Ns	7,3-
La transmission des tâches	22,9+	Ns	Ns
La transmission du savoir	Ns	14,7+	Ns
Les relations avec l'organisme	Ns	Ns	6,0-
<i>Lieu de la formation</i>			
Uniquement poste de travail	Ns	Ns	14,4+
<i>Temps consacré à la formation</i>			
Moins d'un ¼-temps	Ns	9,9-	13,6+
¼ temps	Ns	Ns	12,4+
Entre 1/3-temps et moins d'un ½-temps	Ns	Ns	4,0-
Un mi-temps	Ns	Ns	6,2-
Plus d'un mi-temps	24,6+	Ns	10,9+
<i>Diplôme préparé</i>			
Éducation nationale	Ns	Ns	7,1-
Titre homologué	Ns	Ns	11,4+
<i>Niveau du diplôme préparé</i>	19,3	11,5	7,9
CAP – BEP	14,2-	6,1-	Ns
BAC	Ns	14,9+	Ns
<i>La formation n'a pas</i>			
Été utile pour l'adaptation au poste de travail	Ns	Ns	12,3+
Permis d'améliorer la formation initiale	25,3+	Ns	12,3+
Aidé à la préparation du diplôme	26,5+	Ns	15,2+
Rupture du contrat	15,2-	6,8-	Ns
<i>A passé un examen</i>			
Non	27,6+	Ns	15,0+
N'a pas eu lieu	Ns	3,0-	15,3+
<i>Secteur d'activité</i>			
Commerce	Ns	17,3+	7,1-
Services aux particuliers	Ns	8,3-	14,7+
Éducation / santé / social	16,7-	9,0-	Ns
Administration	Ns	29,2+	0,0-

Source : DARES 95-97 / traitement CRÉDOC

#### IV.2.2 Les bénéficiaires abordant le retour à l'emploi grâce à l'expérience professionnelle : un déroulement qui détermine l'apport ou l'absence d'apport

Les deux sous-classes qui regroupent les bénéficiaires abordant le thème du retour à l'emploi par l'expérience professionnelle ont en commun d'être particulièrement représentées parmi les personnes ayant préparé un diplôme de niveau élevé : 25,4% des personnes préparant un BTS ou DUT, 27,3% de celles préparant un diplôme supérieur à Bac plus deux, mais seulement 10,5% des bénéficiaires ayant préparé un diplôme de niveau CAP ou BEP abordent ce thème. Ce niveau de diplôme s'explique par le constat fait précédemment, de bénéficiaires de cette classe souvent titulaires d'un niveau de formation élevé.

Les caractéristiques des deux sous-classes sont pour les autres variables très différentes. Là encore, les conditions dans lesquelles s'est déroulé le contrat de qualification influent sur les opinions exprimées.

Ainsi, les bénéficiaires appartenant à la première sous-classe, qui estiment que le contrat de qualification a permis l'acquisition d'expérience professionnelle et souvent l'obtention d'un emploi, ont connu dans l'ensemble un contrat de qualification relativement long, leur ayant permis de réussir un examen de niveau élevé. Ils sont particulièrement nombreux parmi les bénéficiaires ayant connu un contrat d'une durée comprise entre 13 et 23 mois (17,2%), mais peu nombreux parmi ceux ayant connu une rupture du contrat (8,7%). Lorsque celle-ci a eu lieu, elle a en général été déterminée par l'accès à un autre emploi. Ils diffèrent peu de l'ensemble des personnes interrogées quant aux opinions sur le rôle du tuteur ou aux opinions sur le rôle du contrat de qualification. Ils sont par ailleurs sur représentés parmi les personnes ayant consacré un mi-temps à la formation (16,2% de ces bénéficiaires appartiennent à cette sous-classe), parmi les personnes ayant suivi leur formation en organisme extérieur (14,4%) et parmi celles ayant réussi leur examen (16,0%).

Les bénéficiaires estimant que le contrat de qualification ne leur a rien apporté sont au contraire très critiques tant sur le poste occupé que sur le rôle du tuteur ou encore sur les acquis de la formation. Ils sont particulièrement nombreux parmi ceux restés moins de 6 mois en contrat de qualification (10,7%), parmi ceux ayant connu une rupture (7,8%), notamment par démission pour des raisons personnelles (17,3%). Ils sont également sur représentés parmi ceux qui estiment que l'emploi ne correspondait pas à la formation antérieure (7,1%) ou à la qualification antérieure (7%). Ces bénéficiaires se recrutent en particulier parmi ceux qui

estiment que le tuteur n'a pas rempli son rôle. Le temps consacré à la formation a été court (9,4% des bénéficiaires ayant consacré moins d'un quart-temps à la formation appartiennent à cette sous-classe, pour seulement 4% de ceux y ayant consacré plus d'un mi-temps), la formation a souvent eu lieu au poste de travail (11,6% de ces bénéficiaires abordent ce thème). Les bénéficiaires de cette sous-classe sont alors nombreux parmi ceux qui pensent que la formation n'a pas été utile pour l'adaptation au poste de travail (10,4%), pour l'amélioration de la formation initiale (12,0%), pour l'acquisition d'une nouvelle qualification (12,5%). Ils sont finalement particulièrement peu représentés parmi les personnes ayant réussi à l'examen (4,5%).

**Tableau n° 72**  
**Le déroulement du contrat de qualification.**  
**Les bénéficiaires reliant l'acquisition d'expérience professionnelle à l'accès à l'emploi**

	<b>Classe 2 Accès à l'emploi/expérien ce professionnelle</b>	<b>Sous classe 1 Que des points positifs</b>	<b>Sous classe 2 Apports limités</b>
<b>Ensemble</b>	<b>19,1</b>	<b>13,3</b>	<b>5,8</b>
<i>Durée du contrat qualification</i>			
6 mois ou moins	13,7-	3,1-	10,7+
De 7 à 11 mois	Ns	Ns	3,6-
12 mois	15,2-	9,3-	Ns
De 13 à 23 mois	23,9+	17,2+	Ns
<i>L'emploi occupé ne correspondait pas à</i>			
La formation initiale	Ns	Ns	7,1+
La qualification antérieure	22,4+	Ns	7,0+
Une nouvelle orientation professionnelle	23,4+	16,1+	Ns
<i>Le tuteur n'a pas joué son rôle pour</i>			
L'accueil en entreprise	Ns	10,8-	7,9+
La transmission des tâches	Ns	Ns	9,0+
La transmission du savoir	Ns	10,1-	8,0+
Les relations avec l'organisme	Ns	Ns	7,5+
<i>Lieu de la formation</i>			
Organisme extérieur	Ns	14,4+	Ns
Service de formation interne de l'entreprise	11,7-	4,1-	Ns
Au poste de travail	Ns	9,4-	11,6+
<i>Temps consacré à la formation</i>			
Moins d'un ¼-temps	Ns	Ns	9,4+
Un mi-temps	24,0+	16,2+	7,7+
Plus d'un mi-temps	13,4-	9,4-	4,0-
<i>Diplôme préparé</i>			
Éducation nationale	22,8+	16,6+	Ns
Qualification de branche	13,3-	8,5-	Ns
<i>Niveau du diplôme préparé</i>			
CAP / BEP	20,9	15,4	5,5
Brevet professionnel	10,5-	8,1-	2,4-
Bas	13,7-	11,3-	2,3-
BTS / DUT	Ns	13,0-	8,6+
Supérieur à Bac + 2	25,4+	19,7+	Ns
	27,3+	19,4+	7,8+
<i>La formation n'a pas</i>			
Été utile pour l'adaptation au poste de travail	23,7+	Ns	10,4+
Permis d'améliorer la formation initiale	24,1+	N	12,0+
Permis d'acquérir une nouvelle qualification	25,7+	Ns	12,5+
Aidé à la préparation du diplôme	Ns	Ns	7,8+
<i>Rupture du contrat</i>			
	16,4-	8,7-	7,8+
<i>Raison de la rupture</i>			
Autre emploi	16,6	8,8	7,8
Démission pour raisons personnelles	Ns	15,5+	2,1-
	Ns	2,1-	17,3+
<i>A passé un examen</i>			
N'a pas eu lieu	Ns	3,8-	17,9+
<i>A été reçu à l'examen</i>			
oui	19,6	14,1	5,5
	Ns	16,0+	4,5-
<i>Secteur d'activité</i>			
BTP	Ns	6,2-	9,2+
Commerce	22,0+	Ns	Ns
Services aux particuliers	13,5-	Ns	3,4-

Source : DARES 95-97 / traitement CRÉDOC

### IV.2.3 L'insertion progressive dans la vie active : formation et obtention d'une qualification

Les bénéficiaires abordant le thème de l'insertion progressive dans la vie active ont également connu des conditions de déroulement du contrat de qualification plutôt favorables à la fois en termes de formation et d'obtention d'une qualification.

Ainsi, les personnes abordant ce thème sont particulièrement nombreuses, 10,3%, à déclarer que l'emploi occupé correspondait à une nouvelle orientation professionnelle. De façon cohérente, seules 5,4% des personnes qui estiment que la formation n'a pas permis d'améliorer la formation initiale et 5% de celles qui pensent qu'elle n'a pas permis d'acquérir une nouvelle qualification appartiennent à cette classe.

Par ailleurs, le temps consacré à la formation semble avoir été relativement important : en particulier, seules 6,4% des personnes qui ont passé moins d'un quart de leur temps en formation abordent ce thème, ce qui est le cas de 13,9% des personnes ayant passé entre un tiers-temps et un mi-temps en formation. Celle-ci semble avoir été d'un niveau relativement élevé dans la mesure où les bénéficiaires de cette classe sont nombreux parmi ceux ayant préparé un diplôme de niveau supérieur à Bac plus deux (12,7%).

Les bénéficiaires de cette classe sont particulièrement nombreux parmi ceux ayant effectué leur contrat de qualification dans le secteur de l'industrie (11,1%), de l'éducation, santé, social (13,8%) ou encore dans une administration (15,4%).

**Tableau n° 73**  
**Le déroulement du contrat de qualification.**  
**Les bénéficiaires relevant l'insertion progressive dans la vie active**

	<b>Classe 3 Insertion progressive dans la vie active</b>
<b>Ensemble</b>	<b>8,8</b>
<i>Durée du contrat qualification</i>	
6 mois ou moins	14,4+
<i>L'emploi occupé correspondait à</i>	
La qualification antérieure	5,5-
Une nouvelle orientation professionnelle	10,3+
<i>Le tuteur n'a pas joué son rôle pour</i>	
L'accueil en entreprise	5,8-
La transmission des tâches	11,4+
<i>Lieu de la formation</i>	
Service de formation interne de l'entreprise	15,0+
<i>Temps consacré à la formation</i>	
Moins d'un ¼ temps	6,4-
¼ temps	4,9-
Entre 1/3 temps et moins d'un 1/2 temps	13,9+
<i>Diplôme préparé</i>	
Éducation nationale	10,4+
Titre homologué	5,4-
<i>Niveau du diplôme préparé</i>	
Supérieur à Bac + 2	12,7+
<i>La formation n'a pas</i>	
Permis d'améliorer la formation initiale	5,4-
Permis d'acquérir une nouvelle qualification	5,0-
Aidé à la préparation du diplôme	7,4-
<i>Raison de la rupture</i>	
Démission parce que le CQ ne convenait pas	8,6
Faillite	2,7-
	20,9+
<i>A passé un examen</i>	
N'a pas eu lieu	3,0-
<i>Secteur d'activité</i>	
Agriculture	5,2-
Industrie	11,1+
Commerce	6,7-
Éducation / santé / social	13,8+
Administration	15,4+

Source : DARES 95-97 / traitement CRÉDOC

IV.2.4 Les apports non directement liés à l'emploi : pour les personnes satisfaites, amélioration de la formation initiale et obtention d'un diplôme, pour les personnes peu satisfaites, des conditions plus difficiles tournées vers une nouvelle orientation

Pour ce thème également, l'influence du déroulement du contrat de qualification dépend beaucoup des sous-classes. Les différences observées sont peut-être ici moins nettes, en particulier parce que les conditions connues par les personnes ayant les opinions les plus positives ne sont pas aussi clairement favorables.

Cette sous-classe est ainsi sur représentée d'abord parmi les bénéficiaires pour lesquels le contrat de qualification a permis d'améliorer la formation initiale et de réussir un diplôme, sans que ce dernier ne soit d'un niveau particulièrement élevé et sans également, que le temps consacré à la formation soit important. En revanche, l'aspect acquisition d'une nouvelle qualification n'existe que très peu pour les personnes abordant ce thème.

Ces bénéficiaires sont ainsi particulièrement peu nombreux parmi les personnes qui estiment que la formation n'a pas permis d'améliorer la formation initiale (9,6%), ou parmi celles qui pensent qu'elle n'a pas permis de préparer un diplôme (7,8%). Ils sont également très peu nombreux parmi ceux qui n'ont pas passé un examen (5,8%), et sont sur représentés parmi ceux qui l'ont réussi (16,1%). Ils sont alors légèrement plus nombreux parmi les personnes ayant suivi une formation en organisme extérieur (14,2%), mais également parmi celles ne consacrant que peu de temps, moins d'un quart de leur temps, à la formation (19,3%). Le niveau de diplôme préparé reste assez faible dans la mesure où ces bénéficiaires sont sur représentés parmi ceux préparant un brevet professionnel (17,3%).

Les autres variables descriptives du contrat de qualification tendent à montrer ses bonnes conditions. Seules 6,2% des personnes restées moins de 6 mois en contrat appartiennent à cette sous-classe, seules 8,7% ont connu une rupture, que ce soit alors parce que le contrat de qualification ne convenait pas (17,4% des personnes concernées appartiennent à cette sous-classe) ou parce que l'entreprise a fait faillite (pour 20%). Il existe alors une certaine contradiction entre ces raisons de rupture (notamment dans le cas d'une démission) et la satisfaction exprimée, contradiction qui exprime sans doute le sentiment d'avoir acquis des connaissances, un niveau de formation dans le cadre d'un contrat arrêté lorsque cet apport a cessé.

Enfin, les bénéficiaires de cette sous-classe sont particulièrement nombreux parmi ceux ayant effectué leur contrat dans le secteur « éducation, santé, social » (18,3%).

Les personnes citant à la fois des points positifs et négatifs à leur passage en contrat de qualification ont connu des conditions différentes, notamment moins tournées vers la préparation d'un diplôme mais plus vers l'acquisition d'une nouvelle orientation. Les autres variables tendent à montrer des conditions plus difficiles.

Les bénéficiaires de cette sous-classe sont en particulier sur représentés parmi ceux qui estiment que l'emploi occupé ne correspondait pas à la formation initiale (9,4%), que le tuteur n'a pas rempli son rôle d'accueil (11,3%), de détermination des tâches (10,4%), ou encore de transmission du savoir (11,5%). Ils sont également particulièrement nombreux parmi ceux n'ayant pas passé d'examen (9,9%), et très peu nombreux parmi ceux l'ayant réussi (5,8%). Le temps consacré à la formation a alors été relativement faible (12,2% des bénéficiaires ayant passé entre un quart-temps et moins d'un tiers-temps en formation appartiennent à cette sous-classe, pour seulement 4,9% des personnes y ayant consacré plus d'un mi-temps) et cette dernière a souvent eu lieu dans un service de formation interne à l'entreprise (10,8% de ces bénéficiaires abordent ce thème). En revanche, le niveau de diplôme préparé pouvait être assez élevé, dans la mesure où 8,7% des personnes ayant préparé un BTS ou un DUT appartiennent à cette sous-classe. Enfin, ces bénéficiaires sont très peu nombreux parmi ceux qui estiment que la formation n'a pas permis d'acquérir une qualification (4,8%), et parmi ceux qui pensent que l'emploi occupé ne correspondait pas à une nouvelle orientation professionnelle (5,2%).

Par ailleurs, ils sont très nombreux parmi ceux ayant connu une rupture du contrat (10,7%), notamment du fait de l'employeur (19,3%).

Les bénéficiaires de cette sous-classe ont en particulier effectué leur contrat de qualification dans le secteur tertiaire autre que le commerce (11,4%).

**Tableau n° 74**  
**Le déroulement du contrat de qualification. Les apports non directement liés à l'emploi**

	<b>Classe 4 Apports non directement liés à l'emploi</b>	<b>Sous classe 1 Que des points positifs</b>	<b>Sous classe 2 Points positifs et négatifs</b>
<b>Ensemble</b>	<b>20,0</b>	<b>12,8</b>	<b>7,2</b>
<i>Durée du contrat qualification</i>			
6 mois ou moins	9,0-	6,2-	2,8-
De 7 à 11 mois	33,4+	Ns	18,0+
12 mois	Ns	Ns	4,5-
<i>L'emploi occupé ne correspondait pas à</i>			
La formation initiale	Ns	Ns	9,4+
Une nouvelle orientation professionnelle	Ns	15,7+	5,2-
<i>Le tuteur n'a pas joué son rôle pour</i>			
L'accueil en entreprise	26,3+	Ns	11,3+
La détermination des tâches	Ns	Ns	10,4+
La transmission du savoir	Ns	Ns	11,5+
<i>Lieu de la formation</i>			
Organisme extérieur	Ns	14,2+	Ns
Service de formation interne de l'entreprise	Ns	7,7-	10,8+
Au poste de travail	10,9-	7,5-	3,4-
<i>Temps consacré à la formation</i>			
Moins d'un ¼-temps	25,7+	19,3+	Ns
Entre ¼ temps et moins d'1/3-temps	26,3+	Ns	12,2+
Plus d'un mi-temps	16,7-	Ns	4,9-
<i>Niveau du diplôme préparé</i>	<i>20,7</i>	<i>13,8</i>	<i>6,9</i>
CAP / BEP	14,4-	5,9-	Ns
Brevet professionnel	Ns	17,3+	4,0-
Bac	Ns	Ns	4,8-
BTS / DUT	23,5+	Ns	8,7+
<i>La formation n'a pas</i>			
Été utile pour l'adaptation au poste de travail	Ns	10,2-	Ns
Permis d'améliorer la formation initiale	14,6-	9,6-	Ns
Permis d'acquérir une nouvelle qualification	Ns	16,7+	4,8-
Aidé à la préparation du diplôme	15,2-	7,8-	Ns
Rupture du contrat	Ns	8,7-	10,7+
<i>Raison de la rupture</i>	<i>19,6</i>	<i>8,8</i>	<i>10,8</i>
Autre emploi	Ns	Ns	3,8-
Démission parce que le contrat ne convenait pas	29,1+	17,4+	Ns
Démission pour raisons personnelles	Ns	2,1-	Ns
Employeur a mis fin au contrat	Ns	0,0-	19,3+
Faillite	Ns	20,0+	0,0-
<i>A passé un examen</i>			
Non	15,7-	5,8-	9,9+
<i>A été reçu à l'examen</i>			
Oui	Ns	16,1+	5,8-
<i>Secteur d'activité</i>			
BTP	12,7-	7,5-	Ns
Commerce	15,5-	9,8-	Ns
Autre secteur tertiaire	28,2+	Ns	11,4+
Éducation / santé / social	Ns	18,3+	Ns
Administration	Ns	4,4-	Ns

Source : DARES 95-97 / traitement CRÉDOC

*IV.2.5 Les personnes décrivant leur parcours : importance des échecs à l'examen et des ruptures de contrat*

Les conditions du déroulement du contrat de qualification pour les personnes décrivant leur parcours se caractérisent principalement par la faiblesse du niveau de diplôme préparé et par l'importance des échecs à l'examen et des ruptures du contrat.

Ainsi, ces bénéficiaires sont sur représentés parmi ceux préparant une qualification de branche (33,9% des personnes préparant une telle qualification appartiennent à cette cinquième classe), mais aussi parmi les personnes préparant un CAP ou BEP (49,9%) ou encore un brevet professionnel (33,9%) alors que seuls 11,6% des bénéficiaires ayant préparé un diplôme supérieur à un Bac plus deux sont dans cette classe.

Cette faiblesse du niveau de diplôme concerne les deux sous-classes. Les personnes décrivant leur parcours de façon neutre sont par ailleurs particulièrement peu nombreuses parmi celles ayant réussi à l'examen (21,4%) tandis que les personnes exprimant anxiété et déception sont sur représentées parmi celles pour lesquelles l'examen n'a pas eu lieu (10,3%), mais aussi parmi celles qui estiment que la formation n'a pas été utile pour l'adaptation au poste de travail (6,5%), n'a pas permis d'améliorer la formation initiale (5,4%) ou encore n'a pas aidé à préparer le diplôme (6,7%).

Les personnes décrivant leur parcours sont également nombreuses, quelle que soit la sous-classe, parmi les personnes ayant connu une rupture de contrat (38,4%), notamment par décision de l'employeur (47%).

Les bénéficiaires pour lesquels cette description reste neutre ont en particulier effectué leur contrat de qualification dans le secteur du BTP (35,1% de ces personnes appartiennent à cette sous-classe), ou dans le secteur du service aux particuliers (35,8%) alors que les bénéficiaires exprimant déception et anxiété sont sur représentés parmi ceux ayant effectué leur contrat dans le secteur de l'agriculture (8,1%), ou dans le secteur du BTP (8,1% également).

**Tableau n° 75**  
**Le déroulement du contrat de qualification.**  
**Les bénéficiaires décrivant leur parcours**

	<b>Classe 5</b> <b>Description du</b> <b>parcours</b>	<b>Sous classe 1</b> <b>Description</b> <b>neutre</b>	<b>Sous classe 2</b> <b>Déception,</b> <b>anxiété</b>
<b>Ensemble</b>	<b>29,2</b>	<b>24,5</b>	<b>4,8</b>
<i>Durée du contrat qualification</i>			
12 mois	21,8-	20,0-	1,8-
<i>L'emploi occupé ne correspondait pas à</i>			
La formation initiale	24,3-	Ns	Ns
La qualification antérieure	24,0-	19,6-	Ns
<i>Le tuteur n'a pas joué son rôle pour</i>			
La transmission du savoir	30,5+	Ns	7,3+
Les relations avec l'organisme	22,8-	17,6-	Ns
<i>Lieu de la formation</i>			
Service de formation interne de l'entreprise	Ns	29,8+	0,0-
Au poste de travail	34,4+	34,4+	0,0-
<i>Temps consacré à la formation</i>			
Moins d'un ¼-temps	21,9-	17,9-	Ns
¼ temps	32,9+	Ns	Ns
Un mi-temps	Ns	18,6-	8,0+
Plus d'un mi-temps	36,2+	33,0+	3,2-
<i>Diplôme préparé</i>			
Éducation nationale	25,9-	21,3-	Ns
Qualification de branche	33,9+	28,9+	Ns
<i>Niveau du diplôme préparé</i>	28,7	24,9	3,8
CAP / BEP	49,9+	43,6+	6,3+
Brevet professionnel	33,9+	32,1+	1,8-
BTS / DUT	23,4-	20,3-	Ns
Supérieur à Bac + 2	11,6-	8,0-	Ns
<i>La formation n'a pas</i>			
Été utile pour l'adaptation au poste de travail	24,6-	18,1-	6,5+
Permis d'améliorer la formation initiale	Ns	Ns	5,4+
Aidé à la préparation du diplôme	Ns	Ns	6,7+
<i>Rupture du contrat</i>	38,4+	31,1+	7,3+
<i>Raison de la rupture</i>	37,7	30,4	7,3
Décision de l'employeur	47,0+	40,2+	Ns
<i>A passé un examen</i>			
N'a pas eu lieu	Ns	Ns	10,3+
<i>A été reçu à l'examen</i>			
Oui	25,8-	21,4-	Ns
<i>Secteur d'activité</i>			
Agriculture	Ns	Ns	8,1+
BTP	43,1+	35,1+	8,1+
Autres secteurs tertiaires	16,9-	14,6-	2,3-
Services aux particuliers	35,8+	35,8+	0,0-

Source : DAsRES 95-97 / traitement CRÉDOC

Les personnes abordant le thème de l'acquisition de connaissances ont connu un contrat de qualification tourné vers la formation pour les personnes satisfaites, mais au contraire, un contrat dont les apports sont limités pour les personnes dénonçant les effets pervers.

**Les personnes appartenant à la première sous-classe** sont en particulier satisfaites du rôle du tuteur (notamment pour la transmission du savoir), ont préparé un diplôme de niveau relativement élevé, ont consacré un temps important à la formation et sont peu nombreuses à avoir vu leur contrat rompu.

**Les personnes appartenant à la deuxième sous-classe** sont au contraire peu satisfaites du rôle du tuteur (notamment pour l'accueil et les relations avec l'organisme), ont rarement préparé un diplôme de l'éducation nationale mais plutôt un titre homologué, estiment que la formation a été inutile pour l'adaptation au poste de travail, l'amélioration de la formation initiale ou encore la préparation du diplôme. Le temps consacré à la formation a dans l'ensemble été réduit, et cette dernière a souvent eu lieu au poste de travail. Enfin, beaucoup n'ont pas passé d'examen.

Les personnes abordant le thème de l'acquisition d'expérience professionnelle se caractérisent par le niveau élevé du diplôme préparé, diplôme qui fait logiquement suite à une formation initiale de haut niveau.

**Les personnes satisfaites** ont connu un contrat de qualification nettement tourné vers la formation, ayant pour objectif d'améliorer la formation initiale. L'importance du temps consacré à la formation, en général dans un organisme extérieur, a permis l'atteinte de cet objectif. Beaucoup de ces bénéficiaires ont réussi à l'examen et très peu ont connu de rupture du contrat.

**Les personnes estimant que le contrat de qualification n'a pas eu d'apport**, ou des apports limités, sont restées peu de temps en contrat et sont nombreuses à avoir connu une rupture. Elles sont peu satisfaites de l'adéquation du poste occupé avec la formation initiale ou avec la qualification antérieure, et ont la même opinion à l'égard du rôle du tuteur. Le temps consacré à la formation a été faible, et celle-ci a souvent eu lieu au poste de travail. Elle n'a alors pas eu d'apport et ces bénéficiaires sont particulièrement peu nombreux parmi ceux ayant réussi à l'examen.

Les bénéficiaires abordant l'insertion progressive dans la vie active ont connu des conditions de déroulement du contrat de qualification plutôt favorables. L'objectif recherché était notamment une nouvelle orientation professionnelle, et le temps important consacré à la formation a souvent permis l'atteinte de cet objectif. Le niveau de diplôme préparé était par ailleurs élevé, notamment supérieur à Bac plus deux.

Les bénéficiaires mentionnant les apports non directement liés à l'emploi ont vécu un contrat de qualification très différent selon les sous-classes.

**Pour les personnes entièrement satisfaites** de leur passage en contrat de qualification, le temps consacré à la formation a été relativement réduit mais a souvent eu lieu dans un organisme extérieur, le niveau de diplôme préparé est assez faible. La formation a alors principalement permis d'améliorer la formation initiale et de permettre l'obtention du diplôme. D'ailleurs, ces bénéficiaires sont particulièrement nombreux parmi ceux ayant réussi à l'examen et sont peu nombreux à avoir connu une rupture de contrat.

**Pour les personnes relevant des points à la fois positifs et négatifs** à leur passage en mesure, la formation avait principalement pour objectif de permettre une nouvelle orientation professionnelle. Cet objectif a relativement été atteint. Le niveau de diplôme préparé était assez élevé, mais les bénéficiaires de cette classe se caractérisent par un taux de réussite à l'examen faible. Ils sont par ailleurs peu satisfaits du rôle du tuteur et sont en particulier concernés par les ruptures de contrat.

Les personnes décrivant leurs parcours ont connu des conditions difficiles. Les ruptures ont été fréquentes, notamment par décision de l'employeur. Le niveau de diplôme préparé était faible. Les personnes exprimant déception et anxiété sont peu satisfaites du rôle du tuteur et des apports de la formation. Par ailleurs, elles sont particulièrement nombreuses parmi celles pour lesquelles l'examen n'a pas eu lieu.

#### **IV.3 Les parcours professionnels**

Les parcours professionnels des bénéficiaires de contrat de qualification présentent certaines caractéristiques par rapport à ceux des bénéficiaires des autres mesures. Notamment, les personnes passées en contrat de qualification sont particulièrement nombreuses à ne pas avoir eu de trajectoire avant l'entrée, dans le sens où elles sont entrées dans le dispositif dès la fin de leur scolarité ou de leur service national. Après la sortie du dispositif, elles sont par ailleurs particulièrement nombreuses à être restées dans l'entreprise d'accueil, en général en CDI, rarement sous la forme d'un contrat de qualification.

Les trajectoires à la sortie du dispositif sont alors en partie déterminées par ces personnes restées dans l'entreprise d'accueil. Notamment, les bénéficiaires sur une trajectoire stable à la sortie se recrutent en premier lieux parmi elles. L'influence de la trajectoire à la sortie est plus grande sur la satisfaction exprimée que sur les thèmes abordés.

En revanche, l'influence de la trajectoire globale est plus proche de celle constatée dans les autres dispositifs, dans le sens où sa nature détermine les thèmes abordés tandis que son sens influe sur la satisfaction exprimée. Nous avons cependant vu que la liaison entre situation avant l'entrée, -et en particulier proximité avec le marché du travail-, et attentes envers le dispositif était ici différente. Il en est de même de la nature des trajectoires : en particulier, les personnes sur une trajectoire éloignée expriment des opinions en liaison avec l'accès à l'emploi.

#### IV.3.1 La situation au moment de l'enquête influe plus sur la satisfaction exprimée que sur les thèmes abordés

Comme pour les autres contrats, la constitution des classes est fortement déterminée par la situation au moment de l'enquête. Cependant, elle n'influe que peu sur les thèmes abordés, mais plus sur la nature des opinions.

Ainsi, les personnes restées dans l'entreprise du contrat de qualification (en général en CDI, mais ce peut être également en CDD ou en contrat de qualification), expriment plus souvent que l'ensemble des bénéficiaires, des opinions favorables. Elles sont particulièrement nombreuses à souligner les apports notamment en termes d'accès à l'emploi du contrat de qualification (22,7%), à mettre en avant l'insertion progressive dans le monde du travail (12,4%) ou encore, à souligner les apports non directement liés à l'emploi, mais la sur représentation est plus faible (14,9%). Elles sont par contre relativement peu nombreuses à mentionner l'acquis d'expérience professionnelle (13,8%).

Les personnes en CDI dans une autre entreprise que celle dans laquelle s'est déroulé le contrat de qualification ont des avis plus hétérogènes. Elles sont ainsi à la fois particulièrement nombreuses à mentionner les apports positifs en termes d'expérience professionnelle (20,8%), ou ceux non directement liés à l'emploi (16,7%) mais sont également particulièrement nombreuses à dénoncer les effets pervers du dispositif (12,9%).

Les personnes en CDD expriment des opinions proches mais qui tendent à être moins favorables. Plus que l'ensemble des bénéficiaires, elles mentionnent l'acquis d'expérience professionnelle (29% appartiennent à cette deuxième classe), mais soulignent à la fois les aspects positifs et négatifs. Elles sont également nombreuses à dénoncer les effets pervers de leur passage en contrat de qualification (13,2%).

Les personnes dans une situation plus éloignée de l'emploi tendent à décrire leur parcours. Pour celles au chômage ou inactive, il s'agit alors également d'exprimer déception et anxiété : respectivement 14,1% et 10,4% de ces bénéficiaires appartiennent à cette dernière sous-classe.

**Tableau n° 76**  
**La situation au moment de l'enquête selon la constitution des classes**

	Entreprise CQ	CDI autre	CDD autre	Contrat aidé ou intérim	Formation	Service national	chômage	Inactivité
<b>Ensemble</b>	43,4	21,1	9,7	5,0	2,0	4,6	11,9	1,7
<b>Classe 1 : Accès à l'emploi grâce aux connaissances, diplôme, 21,5%</b>	<u>29,6</u>	21,9	15,6	15,7	26,5	7,5	11,4	0,0
Sous classe 1 Les apports : en particulier accès à l'emploi 12,8%	<u>22,7</u>	8,9	2,5	4,7	10,6	7,5	2,5	0,0
Sous classe 2 : effets pervers du CQ 8,7%	6,8	<u>12,9</u>	<u>13,2</u>	11,0	<u>15,9</u>	0,0	8,9	0,0
<b>Classe 2 : acquis d'expérience professionnelle qui permet l'emploi 19,1%</b>	13,8	<u>28,1</u>	<u>29,0</u>	24,8	5,2	15,6	19,8	19,8
Sous classe 1 : que des points positifs - 13,3%	10,3	<u>20,8</u>	<u>19,4</u>	12,3	5,2	9,1	9,9	19,8
Sous classe 2 : pas d'apport ou apports limités - 5,8%	3,5	7,3	<u>9,6</u>	<u>12,5</u>	0,0	6,5	<u>9,9</u>	0,0
<b>Classe 3 : insertion progressive dans la vie active - 8,8%</b>	<u>12,4</u>	9,8	8,2	2,4	3,9	7,7	2,1	8,0
<b>Classe 4 : apports non directement liés à l'emploi- 20,0%</b>	21,1	<u>23,6</u>	16,3	19,2	<u>31,5</u>	11,8	18,2	14,4
Sous classe 1 : que des points positifs - 12,8%	<u>14,9</u>	<u>16,7</u>	6,1	11,1	18,0	9,0	9,2	3,9
Sous classe 2 points positifs et négatifs - 7,2%	6,2	6,9	<u>10,3</u>	8,0	<u>13,4</u>	2,8	9,0	10,5
<b>Classe 5 : description du parcours 29,2%</b>	21,2	16,2	28,8	<u>37,9</u>	32,9	<u>57,5</u>	<u>47,4</u>	<u>57,9</u>
Sous classe 1 : discours neutre 24,5 %	19,4	14,1	19,7	<u>35,2</u>	<u>32,9</u>	<u>54,2</u>	<u>33,3</u>	<u>47,5</u>
Sous classe 2 : déception, revendication, anxiété 4,7%	1,8	2,0	<u>9,1</u>	2,7	0,0	3,3	<u>14,1</u>	<u>10,4</u>

Source : DARES 95-97 / traitement CRÉDOC

Guide de lecture : il s'agit ici de pourcentages donnés en colonne. Les chiffres en italique indiquent une influence significative « négative ». Les chiffres soulignés une influence significative « positive ».

### IV.3.2 Les trajectoires

➤ La trajectoire depuis la sortie : une influence proche de celle de la situation au moment de l'enquête

L'influence de la trajectoire depuis la sortie sur la constitution des classes est proche de celle de la situation au moment de l'enquête : les personnes dans une trajectoire stable tendent à exprimer des opinions positives, quel que soit le thème abordé mais sont notamment particulièrement nombreuses parmi celles qui décrivent l'accès à l'emploi grâce aux connaissances et au niveau de diplôme acquis pendant le passage en contrat de qualification. A noter que ces personnes sont en particulier celles restées dans l'entreprise d'accueil, ce qui explique en grande partie ces opinions.

Les personnes qui ont d'abord connu une période de chômage à la sortie du contrat de qualification puis ont accédé à un emploi stable ont des opinions moins favorables, dans le sens où elles sont également nombreuses à souligner l'absence d'apport du contrat de qualification (7,9% appartiennent à cette sous-classe). Elles insistent plus sur les acquis en termes d'expérience professionnelle qu'en termes de connaissances.

Les personnes en situation instable après la fin du contrat de qualification ou celles ayant connu l'emploi puis une période de chômage ont au contraire des opinions défavorables. Elles sont particulièrement nombreuses à estimer que le contrat de qualification n'a pas eu d'apport (respectivement 12,2% et 9,5% de ces bénéficiaires appartiennent à cette sous-classe). Elles tendent également à décrire leur parcours et notamment, à exprimer déception et anxiété (c'est le cas de 7,3% des bénéficiaires en situation instable, de 9,2% de ceux ayant connu l'emploi puis le chômage).

Enfin, les bénéficiaires ayant une trajectoire après la sortie du dispositif « hors emploi » se caractérisent principalement par le fait qu'ils décrivent leur parcours : c'est le cas de 43,4% d'entre eux, cette description étant alors neutre.

**Tableau n° 77**  
**La trajectoire depuis la sortie selon la constitution des classes**

	Dans l'emploi stable	Chômage puis emploi stable	Emploi puis chômage	Instable	Hors emploi
<b>Ensemble</b>	<b>31,1</b>	<b>19,0</b>	<b>6,1</b>	<b>21,8</b>	<b>7,2</b>
<b>Classe 1 : Accès à l'emploi grâce aux connaissances, diplôme, 21,5%</b>	<b><u>29,5</u></b>	<b>22,9</b>	<b>13,8</b>	<b>18,7</b>	<b>10,8</b>
Sous classe 1 Les apports : en particulier accès à l'emploi 12,8%	<u>19,4</u>	<u>15,4</u>	6,7	8,2	3,5
Sous classe 2 : effets pervers du CQ 8,7%	10,2	7,5	7,0	10,5	7,3
<b>Classe 2 : acquis d'expérience professionnelle qui permet l'emploi 19,1%</b>	<b>17,4</b>	<b><u>28,3</u></b>	<b><u>26,2</u></b>	<b><u>22,1</u></b>	<b>16,4</b>
Sous classe 1 : que des points positifs – 13,3%	<u>15,9</u>	<u>20,4</u>	16,7	9,9	13,0
Sous classe 2 : pas d'apport ou apports limités - 5,8%	1,5	<u>7,9</u>	<u>9,5</u>	<u>12,2</u>	3,4
<b>Classe 3 : insertion progressive dans la vie active - 8,8%</b>	<b><u>13,9</u></b>	<b>9,4</b>	<b>1,2</b>	<b>6,1</b>	<b>6,9</b>
<b>Classe 4 : apports non directement liés à l'emploi – 20,0%</b>	<b><u>22,5</u></b>	<b>21,5</b>	<b>15,0</b>	<b>19,8</b>	<b>22,5</b>
Sous classe 1 : que des points positifs – 12,8%	<u>15,5</u>	14,0	13,1	11,7	9,8
Sous classe 2 points positifs et négatifs – 7,2%	7,0	7,5	1,8	8,1	<u>12,8</u>
<b>Classe 5 : description du parcours 29,2%</b>	<b>15,1</b>	<b>17,5</b>	<b><u>43,9</u></b>	<b><u>33,3</u></b>	<b><u>43,4</u></b>
Sous classe 1 : discours neutre 24,5 %	13,3	13,5	<u>34,6</u>	26,1	<u>43,4</u>
Sous classe 2 : déception, revendication, anxiété 4,7%	1,7	4,0	<u>9,2</u>	<u>7,3</u>	0,0

Source : DARES 95-97 / traitement CRÉDOC

➤ La trajectoire globale influe sur le thème et sur les opinions

Les trajectoires globales sont construites un peu différemment que pour les autres mesures. Les bénéficiaires sont particulièrement nombreux à être entrés en contrat de qualification directement après leur scolarité, ou encore après leur service national ou un contrat d'apprentissage, mais dans ces trois cas, sans avoir eu de trajectoire professionnelle avant le début de la mesure. Les trajectoires globales de ces bénéficiaires ont donc été isolées.

Certaines trajectoires sont alors très peu représentées, ce qui a conduit à effectuer des regroupements. En particulier, les deux trajectoires descendantes (« d'emploi stable à instabilité » et « de l'instabilité à hors emploi » ont été regroupées), de même que les deux trajectoires ascendantes (« de l'instabilité à l'emploi stable » et de « hors emploi à l'emploi stable »). La trajectoire « hors emploi » ne regroupe que très peu de bénéficiaires (moins de 1%) et ne figure pas dans le tableau.

Les thèmes abordés dépendent des caractéristiques de la trajectoire tandis que le sens des trajectoires détermine la plus ou moins grande satisfaction exprimée envers le passage en mesure.

Les bénéficiaires exprimant les opinions les plus favorables sont alors ceux qui ont accédé à un emploi stable après être entrés directement en contrat de qualification, et ceux qui sont sur une trajectoire ascendante. Les premiers expriment d'ailleurs de telles opinions quel que soit le thème mais sont en particulier sur représentés parmi les personnes soulignant l'accès à l'emploi grâce à l'acquisition de connaissances et d'un diplôme (16,9% appartiennent à cette sous-classe). Les seconds sont également très nombreux à appartenir à cette sous-classe (23%). Ils n'abordent par contre que peu le thème de l'insertion progressive dans la vie active (ce qui s'explique par le fait qu'ils avaient déjà eu une trajectoire dans la vie active avant l'entrée en mesure).

Les bénéficiaires entrés directement en contrat de qualification puis dans une situation « instable » ou « hors emploi » tendent à décrire leur parcours de façon neutre. Les premiers sont également particulièrement nombreux à souligner l'absence d'apport du dispositif (11,7%).

Les bénéficiaires sur une trajectoire constante (« dans l'emploi » ou « dans l'instabilité »), tendent à exprimer un certain sentiment d'exploitation et à dénoncer les effets pervers du dispositif : c'est le cas de respectivement 14,2% et 15,5% de ces personnes. Les seconds sont également nombreux à estimer que le contrat de qualification ne leur a rien apporté (13,8%), mais surtout, à exprimer déception et anxiété, pour plus du quart. Les premiers ont une opinion peut être plus favorable. Ils soulignent également les apports non directement liés à l'emploi, en mentionnant aspects positifs et négatifs de leur expérience en contrat de qualification (pour 18,5% d'entre eux).

**Tableau n° 78**  
**La trajectoire globale selon la constitution des classes**

	ENTRÉ DIRECTEMENT EN CQ PUIS			DESCEN- DANTE	CONSTANTE		ASCEN- DANTE
	Emploi stable	Instable	Hors emploi	Descendan- te	Dans l'emploi	Dans l'instabilité	Vers l'emploi
<b>Ensemble</b>	<b>36,2</b>	<b>21,1</b>	<b>5,0</b>	<b>2,6</b>	<b>2,8</b>	<b>3,9</b>	<b>9,4</b>
<b>Classe 1 : Accès à l'emploi grâce aux connaissances, diplôme, 21,5%</b>	<b><u>26,5</u></b>	<b>18,4</b>	<b>15,7</b>	<b>6,1</b>	<b>28,8</b>	<b>18,4</b>	<b><u>28,6</u></b>
Sous classe 1 : Les apports : en particulier accès à l'emploi 12,8%	<u>16,9</u>	9,5	5,1	3,0	14,6	2,9	<u>23,0</u>
Sous classe 2 : effets pervers du CQ 8,7%	9,6	8,9	10,6	3,0	<u>14,2</u>	<u>15,5</u>	5,6
<b>Classe 2 : acquis d'expérience professionnelle qui permet l'emploi 19,1%</b>	<b><u>21,9</u></b>	<b><u>22,8</u></b>	<b>20,3</b>	<b>14,8</b>	<b>19,2</b>	<b><u>26,1</u></b>	<b>22,0</b>
Sous classe 1 : que des points positifs - 13,3%	<u>18,2</u>	11,0	15,4	14,8	12,8	12,3	<u>16,6</u>
Sous classe 2 : pas d'apport ou apports limités - 5,8%	3,7	<u>11,7</u>	4,9	0,0	6,4	<u>13,8</u>	5,4
<b>Classe 3 : insertion progressive dans la vie active - 8,8%</b>	<b><u>13,2</u></b>	<b>4,8</b>	<b>5,9</b>	<b>6,9</b>	<b>5,0</b>	<b>0,0</b>	<b>9,0</b>
<b>Classe 4 : apports non directement liés à l'emploi- 20,0%</b>	<b>20,5</b>	<b>20,4</b>	<b>21,2</b>	<b>21,0</b>	<b><u>37,8</u></b>	<b>10,5</b>	<b><u>27,3</u></b>
Sous classe 1 : que des points positifs - 12,8%	<u>15,8</u>	12,9	8,2	7,6	19,3	10,5	<u>13,8</u>
Sous classe 2 points positifs et négatifs- 7,2%	4,7	7,4	<u>13,0</u>	<u>13,5</u>	<u>18,5</u>	0,0	<u>13,5</u>
<b>Classe 5 : description du parcours 29,2%</b>	<b>16,2</b>	<b><u>33,6</u></b>	<b><u>37,0</u></b>	<b><u>51,2</u></b>	<b>9,2</b>	<b><u>45,1</u></b>	<b>13,1</b>
Sous classe 1 : discours neutre 24,5 %	12,8	<u>29,3</u>	<u>37,0</u>	<u>48,0</u>	9,2	18,4	12,3
Sous classe 2 : déception, revendication, anxiété 4,7%	3,4	4,3	0,0	3,2	0,0	<u>26,7</u>	0,8

Source : DARES 95-97 / traitement CRÉDOC

Plus que la trajectoire après la sortie, conditionnée par les personnes restées dans l'entreprise d'accueil, la constitution des classes dépend ici à la fois de la situation au moment de l'enquête et la trajectoire globale. En particulier, alors que les personnes restées dans l'entreprise d'accueil expriment des opinions favorables envers le contrat de qualification, quel que soit le thème, celles en CDI dans une autre entreprise peuvent avoir un discours sensiblement différent. Elles se partagent entre les bénéficiaires satisfaits, estimant que l'acquisition de cet emploi stable est dû au contrat de qualification, et celles exprimant des réserves envers le dispositif, ou encore déclarant que leur passage en contrat de qualification ne leur a rien apporté et que leur situation actuelle ne lui doit rien.

Par ailleurs, les personnes exprimant les opinions les plus positives, et ce quel que soit le thème, sont nettement celles qui sont entrées directement en contrat de qualification puis ont accédé à un emploi stable. Tandis que celles ayant eu une trajectoire ascendante « vers l'emploi » (et donc active avant l'entrée en mesure) ou celles ayant eu une trajectoire « dans l'emploi » ont des opinions plus nuancées envers le dispositif. Les secondes sont notamment nombreuses à exprimer un certain sentiment d'exploitation. Les personnes exprimant les opinions les plus négatives sont celles ayant eu une trajectoire « dans l'instabilité », tandis que les bénéficiaires sur une trajectoire descendante, peu nombreux, se caractérisent principalement par la description du parcours.

Les personnes abordant le thème de l'accès à l'emploi grâce aux connaissances et au niveau de diplôme, sont, pour celles **ne relevant que des points positifs à leur passage en contrat de qualification**, notamment des bénéficiaires restés dans l'entreprise du contrat de qualification. Elles sont alors sur une trajectoire stable depuis la sortie du dispositif, éventuellement avec une période de chômage. Leur trajectoire globale est ascendante : il peut s'agir, ou bien de personnes entrées directement en contrat de qualification, ou bien de personnes sur une trajectoire « hors emploi » ou « instable » avant l'entrée en mesure.

**Les personnes dénonçant les effets pervers du dispositif** sont nombreuses à être en CDI ou en CDD au moment de l'enquête, mais dans une autre entreprise que l'entreprise d'accueil. Elles se recrutent principalement parmi les personnes ayant eu une trajectoire globalement constante (« dans l'emploi » ou « dans l'instabilité »).

Les personnes abordant le thème de l'acquis d'expérience professionnelle permettant l'accès à l'emploi connaissent également des situations différentes selon les sous-classes.

**Les bénéficiaires ne relevant que des points positifs** sont souvent en CDI ou en CDD dans une autre entreprise que l'entreprise d'accueil. La trajectoire depuis la sortie est fréquemment « dans l'emploi stable », avec éventuellement une période de chômage. La trajectoire globale est ascendante, qu'il s'agisse de personnes entrées directement en contrat de qualification puis en emploi stable, ou de personnes sur une trajectoire « vers l'emploi ».

**Les bénéficiaires estimant que le dispositif n'a pas eu d'apport** sont dans une situation plus précaire, souvent en CDD, en contrat aidé ou encore au chômage au moment de l'enquête. La trajectoire depuis la sortie peu cependant être dans l'ensemble stable, mais il s'agit plus souvent d'une trajectoire instable. La trajectoire globale est marquée par cette instabilité à la sortie : on trouve en effet dans cette classe à la fois des bénéficiaires directement entrés en mesure puis sur une trajectoire instable, ou des bénéficiaires en situation instable avant comme après le contrat de qualification.

Les personnes abordant le thème de l'insertion progressive dans le monde du travail sont également souvent des personnes restées dans l'entreprise d'accueil du contrat de qualification. La trajectoire depuis la sortie est stable, la trajectoire globale est déterminée notamment par des personnes entrées directement dans le dispositif puis restées dans l'entreprise d'accueil.

Les personnes abordant le thème des apports non directement liés à l'accès à l'emploi sont, pour **celles ne trouvant que des points positifs**, fréquemment restées dans l'entreprise d'accueil au moment de l'enquête, ou bien en CDI dans une autre entreprise. La trajectoire depuis la sortie est « dans l'emploi stable » et la trajectoire globale est ascendante (avec là encore des personnes directement entrées en contrat de qualification et dans une situation stable à la sortie, ou des personnes sur une trajectoire « vers l'emploi »).

**Les personnes relevant également des aspects négatifs** à leur passage dans le dispositif sont souvent au moment de l'enquête en CDD, et pour quelques-unes, en formation. La trajectoire depuis la sortie est alors souvent « hors emploi », mais la trajectoire globale est très diversifiée : ces bénéficiaires sont à la fois légèrement sur représentés parmi ceux entrés directement dans le dispositif et n'ayant pas occupé d'emploi après, ou bien sur une trajectoire descendante, ou « dans l'emploi stable », ou encore « vers l'emploi ».

Les personnes décrivant leur parcours sont alors celles qui connaissent les situations les plus éloignées de l'emploi. Souvent au chômage, inactives ou en contrat aidé au moment de l'enquête, leur trajectoire depuis la sortie est « instable » ou « hors emploi » et leur trajectoire globale est descendante, ou bien, **en particulier pour les bénéficiaires exprimant déception et anxiété**, « dans l'instabilité », ou encore marquée par les personnes directement entrées en contrat de qualification, puis sur une trajectoire « instable » ou « hors emploi ».

En conclusion,

Les bénéficiaires abordant le thème de l'acquisition de connaissances et d'un niveau de diplôme permettant l'accès à l'emploi ont en commun d'être relativement âgés (plus de 19 ans), avec un niveau de formation élevé, et d'être nombreux à avoir été actifs avant l'entrée en mesure.

**Les personnes ne relevant que des points positifs** à leur parcours en mesure sont sur une trajectoire ascendante, avec un accès à la stabilité à la fin du dispositif. Elles sont particulièrement nombreuses à être restées dans l'entreprise d'accueil. Cette trajectoire ascendante a notamment été permise par un contrat de qualification qui s'est dans l'ensemble bien déroulé : elles ont préparé un diplôme de niveau élevé, ont consacré un temps important à la formation, sont satisfaites du rôle du tuteur.

**Les personnes dénonçant les effets pervers du dispositif** sont plus diplômées que les précédentes. Leur opinion s'explique plus par de mauvaises conditions de réalisation du contrat de qualification (formation vécue comme inutile au poste de travail, avec peu de temps lui étant consacré, rôle du tuteur faible), que par la trajectoire globale qui reste constante. Pour ces bénéficiaires, le passage en contrat de qualification semble avoir été vécu comme une perte de temps qui n'a pas influé sur la trajectoire.

Les personnes abordant le thème de l'acquisition d'expérience professionnelle se caractérisent par le fait qu'elles sont nombreuses à être entrées en mesure dès la fin de leur scolarité, par un niveau de formation élevé auquel fait suite un niveau de diplôme préparé pendant le contrat de qualification également élevé.

**Les personnes ne relevant que des points positifs** comprennent également des bénéficiaires n'ayant occupé que des emplois de moins d'un an. Relativement âgées, elles sont particulièrement diplômées. Le contrat de qualification est tourné vers la formation, notamment, pour améliorer la formation initiale. Le temps qui lui est consacré est important, le taux de réussite à l'examen également. Le contrat de qualification a alors permis une trajectoire ascendante, les bénéficiaires de cette sous-classe étant généralement dans une situation stable après la sortie du dispositif.

**Les personnes estimant que le contrat de qualification n'a pas eu d'apport** ont un profil sensiblement différent : elles sont souvent en CDD, en contrat aidé ou au contraire au chômage au moment de l'enquête. La trajectoire globale est alors marquée par cette instabilité (qu'il s'agisse de personnes en situation instable avant l'entrée en mesure, puis en situation instable à la sortie, ou de personnes entrées directement en mesure puis sur une trajectoire instable à la sortie). Le contrat de qualification n'a alors été qu'un temps mort sur cette trajectoire instable. Ces conditions expliquent en partie la faiblesse de ses effets ; le rôle du tuteur a été faible, le temps consacré à la formation peu important, le taux de réussite à

l'examen faible. Souvent, le poste occupé ne correspondait ni à la formation initiale, ni à la qualification antérieure.

Les personnes abordant le thème de l'insertion progressive dans la vie active sont souvent des personnes entrées en contrat de qualification dès la fin de leur scolarité et restées ensuite dans l'entreprise d'accueil ou sur une trajectoire stable. Ce parcours satisfaisant est servi par des conditions de déroulement du contrat de qualification favorables. L'objectif recherché était souvent l'acquisition d'une nouvelle orientation professionnelle et le temps important consacré à la formation a permis l'atteinte de cet objectif. Le niveau de diplôme préparé était relativement élevé.

Les personnes abordant le thème des apports non directement liés à l'emploi ont des caractéristiques très différentes selon les sous-classes :

**Les personnes ne trouvant que des points positifs à leur passage en mesure** sont plutôt âgées, avec un niveau de formation relativement élevé et un parcours avant l'entrée relativement stable, ou bien une entrée en mesure dès la fin de la scolarité. Fréquemment restées dans l'entreprise d'accueil ou encore sur une trajectoire stable, leur trajectoire globale est ascendante. Là encore, des conditions plutôt favorables de déroulement du contrat de qualification ont permis l'accès à la stabilité. Bien que le niveau de diplôme préparé soit relativement faible et le temps consacré à la formation réduit, le taux de réussite à l'examen a été important et la formation a permis d'améliorer la formation initiale.

**Les personnes mentionnant également des points négatifs** sont plus âgées et ont souvent eu des contacts avec l'emploi avant l'entrée en mesure. Leur trajectoire globale est finalement très diversifiée, qu'il s'agisse de bénéficiaires sur une trajectoire descendante, « dans l'emploi », « vers l'emploi », ou encore de personnes entrées directement dans le dispositif et n'ayant pas occupé d'emploi à la sortie. Le déroulement du contrat de qualification est relativement favorable : le niveau de diplôme préparé était élevé et la formation a souvent permis une nouvelle orientation professionnelle. Par contre, le taux d'échec à l'examen est important parmi les bénéficiaires de cette classe, les ruptures de contrat sont nombreuses.

Les personnes décrivant leur parcours et notamment celles **exprimant déception et anxiété** se caractérisent par le faible niveau de diplôme, une trajectoire « dans l'instabilité », des conditions peu satisfaisantes pendant le contrat de qualification (ruptures par décision de l'employeur, faible rôle du tuteur, faibles apports de la formation).



## CONCLUSION

---

Les bénéficiaires des quatre mesures étudiées s'expriment pour certains sur l'efficacité du dispositif pour le retour à l'emploi, et pour d'autres sur des apports qui ne sont pas directement liés à ce retour, tels que la reprise de contact avec le monde du travail, la reprise de confiance ou encore l'acquisition de connaissances et d'expérience professionnelle. Les classifications se sont construites sur ces différents thèmes, sans distinguer les opinions positives des opinions négatives. Ces dernières ont fait l'objet de sous-classes.

Par ailleurs, **toutes les classifications ont en commun :**

- **d'avoir distingué une classe de bénéficiaires décrivant leur parcours.**
  - Pour certains, il s'agit d'un discours neutre, donnant des précisions aux réponses données au cours du questionnaire.
  - Pour d'autres, une minorité, cette description prend le sens d'une revendication, ou encore l'expression d'une déception et d'un sentiment d'anxiété par rapport à la situation au moment de l'enquête.
- **de comprendre une sous-classe de personnes exprimant un sentiment d'exploitation.**

Ces classes peuvent être plus ou moins importantes selon les mesures, sans qu'il soit réellement possible de les comparer, notamment parce qu'elles peuvent revêtir des sens différents d'un dispositif à l'autre. Ainsi, les bénéficiaires d'un CES, d'un CIE ou d'un SIFE appartenant à cette sous-classe critiquent l'utilisation du système par les employeurs (qui remplacent une personne en contrat aidé dès qu'elle ne donne plus droit à une exonération). Les bénéficiaires d'un CES décrivent également le manque de reconnaissance lié à leur statut, ceux d'un CIE dénoncent des contentieux avec l'entreprise d'accueil et enfin, les bénéficiaires d'un contrat de qualification mentionnent les effets pervers du système (faiblesse du salaire, manque de suivi, de formation, exploitation par l'employeur qui sous paye les personnes en contrat de qualification pour un travail équivalent à celui de salarié en contrat ordinaire, ...).

**Les opinions exprimées sont par ailleurs plus ou moins homogènes selon les dispositifs :**

- **Les bénéficiaires d'un contrat emploi solidarité par exemple, expriment des points de vue clairement différenciés entre les personnes qui s'intéressent au retour à l'emploi et qui constituent une classe de la typologie, et celles qui décrivent d'autres apports et qui constituent les autres classes.**
  - Les premières représentent près de 30% des personnes ayant répondu à la question ouverte.
  - Les secondes comprennent à la fois des bénéficiaires qui s'expriment sur les apports en termes d'expérience professionnelle et de connaissances et qui représentent également environ 30% des répondants, et des bénéficiaires qui évoquent la reprise de confiance, la reprise de contact avec le monde du travail, et qui comptent moins de 20% des répondants.
  
- **Les bénéficiaires d'un Stage d'Insertion et de Formation à l'Emploi ont des opinions un peu moins différenciées.**
  - **La classe des bénéficiaires dont le discours est centré sur le retour à l'emploi est aussi celle de personnes qui s'expriment sur d'autres points** (en particulier la reprise de confiance et de contact avec le monde du travail). Ces deux aspects sont souvent liés dans les réponses, ce qui explique qu'ils constituent une même classe, qui représente un peu plus du tiers des répondants.
  - Les **deux autres classes** (en plus de celle des personnes qui décrivent leur parcours) sont alors constituées :
    - d'une part, de **personnes qui insistent sur le contenu du stage et de la formation** (qualité de l'organisme de formation, du suivi, des cours, de l'organisation du stage en général, mais aussi apports de connaissances et d'expérience) ;
    - d'autre part, de **bénéficiaires qui critiquent le système en général** (le principe du SIFE, le marché de l'emploi, l'exploitation de ces contrats par les employeurs). Ces classes représentent respectivement près de 38% et 11% des bénéficiaires.
  
- **Les opinions des bénéficiaires d'un Contrat Initiative Emploi apparaissent relativement homogènes. Deux classes comprennent les personnes qui abordent l'aspect retour à l'emploi :**
  - d'une part, une classe de **bénéficiaires qui s'expriment sur le contact avec le monde du travail, l'acquisition d'expérience professionnelle et d'un emploi stable** et qui regroupe environ 36% des répondants ;

- d'autre part, une classe de **bénéficiaires qui abordent l'influence des allègements de charges sur l'embauche, dans le sens où les allègements peuvent permettre d'entrer dans l'entreprise, d'y faire ses preuves et d'y rester, mais peuvent aussi présenter des effets pervers comme le manque de reconnaissance, la faiblesse du salaire.** Cette classe représente près de 15% des répondants.
- Les autres **bénéficiaires évoquent**, pour 18% d'entre eux; **le départ de l'entreprise d'accueil**, que ce soit par un discours neutre, ou en exprimant sentiment d'exploitation et déception.
- **Les bénéficiaires d'un contrat de qualification sont ceux qui expriment les opinions les moins différenciées.** Trois classes s'intéressent aux liens entre le contrat de qualification et l'accès à l'emploi.
  - **La première** comprend un peu plus de 20% des répondants et aborde le thème de **l'accès à l'emploi grâce aux connaissances et au niveau de diplôme acquis** (ou les effets pervers du contrat de qualification en termes de manque de reconnaissances, de suivi, ...);
  - **la seconde** compte un peu moins de 20% des répondants et s'intéresse à **l'accès à l'emploi** (ou à l'absence d'apport du contrat de qualification) **grâce à l'expérience professionnelle**;
  - **la troisième** comprend moins de 10% des répondants et **aborde principalement le rôle d'insertion progressive, de transition entre études et emploi, joué par le contrat de qualification.**
  - **La quatrième classe** qui regroupe 20% des bénéficiaires ayant répondu à la question ouverte s'intéresse alors **aux apports, toujours en termes de connaissances, de niveau de diplôme, d'expérience professionnelle, sans les relier directement à l'accès à l'emploi.**

La constitution de ces classes dépend des trois aspects étudiés : d'une part les caractéristiques individuelles des bénéficiaires et l'expérience vécue avant l'entrée en mesure, d'autre part le déroulement du passage dans le dispositif et enfin, les trajectoires professionnelles après la sortie du dispositif et globales (intégrant les trajectoires avant l'entrée en mesure et depuis la sortie).

Là encore, l'influence de ces différents aspects dépend beaucoup des mesures étudiées, mais permet également de dégager des effets qualitativement indépendants du dispositif. Ainsi, les caractéristiques individuelles des bénéficiaires, l'expérience vécue avant l'entrée en contrat aidé déterminent des attentes différentes envers le contrat. Les personnes les plus proches de

l'emploi avant l'entrée dans le dispositif (que ce soit en termes d'âge, de niveau de formation ou de trajectoire professionnelle) s'expriment sur le lien entre la mesure et le retour à l'emploi, alors que les plus éloignées du marché du travail exposent des opinions moins liées au retour au travail, mais plus à l'acquisition de connaissances ou bien à la reprise de confiance et de contact. Selon les mesures, le déroulement du contrat, mais aussi la trajectoire professionnelle après la sortie du dispositif viendront alors déterminer l'aspect plus ou moins positif voire clairement négatif, du discours.

D'une manière générale, les personnes décrivant leur parcours sont plus âgées et moins diplômées que l'ensemble des bénéficiaires. Elles tendent à avoir des trajectoires « hors emploi » ou « instables » (en particulier pour celles qui expriment déception et anxiété).

Ces constats d'ensemble doivent cependant être nuancés selon les mesures.

- C'est ainsi pour **les bénéficiaires d'un contrat emploi solidarité** que les effets décrits ci-dessus se vérifient le plus. **Les caractéristiques individuelles ont une très grande influence sur les thèmes abordés.**
  - Les personnes abordant le thème du retour à l'emploi ont un profil a priori favorable à une insertion rapide : il s'agit de bénéficiaires souvent jeunes, diplômés, ou ayant eu des contacts avec l'emploi avant l'entrée en mesure.
  - Les personnes exprimant les opinions les plus positives sont sur une trajectoire ascendante alors que celles qui expriment un sentiment d'exploitation sont au contraire sur une trajectoire qui reste instable.
  - Celles qui abordent le thème de l'expérience professionnelle sont jeunes, peu diplômées et sur une trajectoire plutôt favorable en ce qui concerne les plus satisfaites, sur une trajectoire moins favorable (« hors emploi », « instable » voire descendante) pour celles qui sont moins satisfaites.
  - Enfin, les personnes qui abordent le thème de la reprise de contact avec le monde du travail sont relativement âgées, peu diplômées, et surtout éloignées du marché de l'emploi avant l'entrée en mesure.

Le déroulement du contrat emploi solidarité influe finalement peu directement sur ces opinions, dans la mesure où il semble être déterminé par les caractéristiques individuelles qui elles-mêmes construisent les thèmes abordés. Ainsi, des personnes jeunes et diplômées, qui ont réalisé leur CES dans des conditions favorables mais dont les résultats n'ont pas été à la hauteur d'exigences permises par un profil proche de l'emploi, peuvent exprimer des opinions plus défavorables que des bénéficiaires ayant connu une situation difficile pendant le CES mais qui au départ, avaient des attentes moins importantes.

- Cette influence conjointe des caractéristiques individuelles et de la trajectoire globale est un peu moins nette **pour la constitution des opinions des bénéficiaires d'un SIFE. Le déroulement du stage joue alors un rôle plus important.**
  - Les personnes qui s'expriment sur les apports du SIFE liés à l'emploi et au retour sur le marché du travail sont comme précédemment plutôt jeunes et assez proches de l'emploi stable.
  - Les personnes les plus satisfaites ont une trajectoire « dans l'emploi » ou « vers l'emploi », les personnes qui le sont moins, ont une trajectoire globale « dans l'instabilité ».
  - Les personnes qui s'expriment sur le contenu de la formation sont également relativement jeunes, et sont nombreuses à ne pas avoir travaillé avant l'entrée en mesure notamment à cause d'un manque d'expérience professionnelle. Les opinions sont alors d'autant plus positives que la trajectoire finale s'approche de l'emploi stable, mais aussi que le déroulement du stage est satisfaisant.
  - Enfin, les personnes qui critiquent le système sont plutôt âgées, et notamment pour celles qui expriment un sentiment d'exploitation, sur une trajectoire globalement descendante.

Cette influence de l'expérience individuelle est par contre moins déterminante pour la constitution des opinions des bénéficiaires d'un CIE ou d'un contrat de qualification. La plus grande homogénéité des opinions rend en particulier plus difficile cette distinction nette pour les deux mesures précédentes, entre les bénéficiaires qui abordent le thème du retour à l'emploi et ceux qui abordent d'autres aspects du passage dans le dispositif. Cette distinction est d'autant moins pertinente dans le cadre du contrat de qualification, que les bénéficiaires ont par ailleurs des profils relativement proches, en termes d'âge et d'expérience professionnelle, à l'entrée en mesure.

- **Les opinions des bénéficiaires d'un CIE restent cependant déterminées d'abord par leurs caractéristiques individuelles, puis par leur trajectoire à la sortie du dispositif et principalement par le fait d'être resté ou non dans l'entreprise d'accueil.**
  - Ainsi, les personnes abordant le thème des apports du CIE et en particulier celles ne trouvant que des points positifs, notamment en termes d'accès à l'emploi sont des bénéficiaires ayant un profil à l'entrée en mesure relativement favorable à une insertion rapide (jeunes, diplômés mais n'ayant pas travaillé) et dont les bonnes conditions de déroulement du dispositif ont permis l'accès à l'emploi. Il s'agit alors en particulier de personnes restées dans l'entreprise d'accueil.

- Les personnes notant l'absence d'apport avaient un profil proche à l'entrée, mais ont connu de mauvaises conditions de CIE, ont quitté l'entreprise d'accueil et sont sur une trajectoire parfois stable, mais parfois également instable.
  - Les personnes décrivant l'influence des allègements de charges se répartissent de façon analogue : diplômées, connaissant avant l'entrée en mesure un parcours proche de l'emploi, elles ont vécu leur passage en mesure de manière différente les unes des autres.
  - Les bénéficiaires mentionnant l'effet tremplin des allègements sont en général satisfaits de leur CIE et sont sur une trajectoire ascendante ou stable, « dans l'emploi ».
  - Ceux qui décrivent les effets pervers du dispositif sont peu satisfaits de leur CIE. Leur trajectoire globale est alors stable ou descendante.
  - Enfin, les personnes évoquant le départ de l'entreprise d'accueil ont un profil peu favorable à l'insertion : il s'agit souvent de bénéficiaires peu diplômés, ayant connu des contrats courts ou de longues périodes de chômage avant l'entrée en mesure. Elles sont peu satisfaites de leur passage en CIE qui n'a au mieux que stabilisé un parcours globalement descendant.
- C'est alors **pour les bénéficiaires d'un contrat de qualification que l'influence tant des caractéristiques individuelles que des trajectoires professionnelles apparaît être la plus faible**. Ainsi, le sens global des trajectoires, déterminé notamment par le fait d'être resté ou non dans l'entreprise d'accueil, influe comme pour les autres mesures sur le caractère plus ou moins positif des opinions. En revanche, les caractéristiques individuelles ne déterminent que peu les thèmes traités. Globalement, les personnes qui avant l'entrée en mesure avaient les meilleures chances d'accéder à l'emploi (niveau de diplôme élevé, ou bien acquisition d'expérience professionnelle) mais qui n'ont pas vu ces chances se concrétiser constituent en particulier les sous-classes de bénéficiaires exprimant des opinions négatives. Mais cette remarque très globale doit être affinée. On peut alors distinguer :
    - Les bénéficiaires entrés en contrat de qualification dès la fin de leur scolarité. Les plus diplômés, ayant connu un contrat de qualification tourné vers la formation et restés dans l'entreprise d'accueil insistent sur les apports en termes d'expérience professionnelle. Les autres bénéficiaires restés dans l'entreprise d'accueil abordent le thème de l'insertion progressive dans la vie active, du tremplin vers l'emploi. Les personnes entrées en mesure dès la fin de la scolarité et à la sortie sur une trajectoire instable tendent à considérer que le dispositif ne leur a rien apporté.
    - Les bénéficiaires actifs avant l'entrée en mesure. On les retrouve peu dans la classe des personnes qui abordent le thème de l'acquisition d'expérience professionnelle et

celui de l'insertion progressive dans la vie active, mais plus dans celle des personnes abordant le thème de l'acquisition de connaissances. Celles dont le contrat de qualification s'est bien passé, qui sont en général sur une trajectoire ascendante, relèvent les aspects positifs de l'accès aux connaissances, au niveau de diplôme (en soulignant ou non l'accès à l'emploi). Celles dont le contrat de qualification s'est moins bien passé, même si elles sont finalement sur une trajectoire stable, insistent sur les aspects pervers du dispositif.

**Enfin, si quel que soit le dispositif, les bénéficiaires abordant le thème du retour (ou non) à l'emploi constituent la (ou les) classe(s) la (les) plus importante(s) des typologies réalisées, il est clair que les attentes, et les apports constatés, ne s'arrêtent pas au retour à l'emploi.** Pour des bénéficiaires notamment de Contrat Emploi Solidarité ou de Stage d'Insertion et de Formation à l'Emploi, dont le profil est plus éloigné de l'emploi stable, l'aspect acquisition de connaissances, d'expérience professionnelle, mais aussi la reconnaissance dans l'entreprise, la reprise de confiance, de contact avec le monde du travail constituent l'intérêt principal de telles mesures, qui viennent rompre pour un temps un parcours marqué par l'instabilité ou par l'éloignement progressif d'une situation d'emploi stable. D'autres bénéficiaires au contraire, notamment les plus jeunes, les plus diplômés, ou encore les plus proches de l'emploi stable avant l'entrée en mesure ne comprennent la mesure qu'en tant qu'elle permet le retour ou l'accès à l'emploi. Leur niveau d'exigence envers le dispositif est alors élevé, et se traduit par des discours souvent défavorables, notamment soulignant le manque de reconnaissance et la faiblesse du salaire au regard du travail et de la qualification demandés.



**CHAPITRE II :**

**LES DÉTERMINANTS DES OPINIONS  
DES BÉNÉFICIAIRES  
DE MESURE DE RETOUR À L'EMPLOI**



## INTRODUCTION

---

La DARES a souhaité comprendre plus précisément comment les caractéristiques socio-démographiques ainsi que les variables descriptives des parcours professionnels et du déroulement du passage dans le dispositif intervenaient sur la construction des opinions des personnes interrogées. En particulier, il était parfois difficile de séparer l'influence de ces différentes variables. Par exemple, une corrélation entre la constitution des classes et le niveau de diplôme d'une part, l'insertion professionnelle d'autre part, ne permettait pas de savoir ce qui, finalement, était déterminant dans la construction des opinions : il était ainsi possible qu'un niveau de formation élevé induise une insertion professionnelle réussie et finalement des opinions positives, sans qu'il y ait de lien direct entre le niveau de diplôme et la satisfaction exprimée.

Le CRÉDOC a alors réalisé des régressions logistiques pour chacun des dispositifs, sur les différentes classes construites lors de l'analyse lexicale. Cette méthode permet de raisonner « toute chose égale par ailleurs », c'est-à-dire d'étudier l'influence d'une variable donnée, en contrôlant les autres variables de l'analyse. Elle est présentée dans l'encadré ci-après.

Le choix a été fait de tester l'influence des différentes variables du modèle sur la probabilité :

- d'aborder un thème donné (d'appartenir à une classe donnée) par rapport à la probabilité de ne pas l'aborder (et donc d'appartenir à n'importe quelle autre classe) ;
- d'appartenir à une sous classe donnée par rapport à la probabilité d'appartenir à n'importe quelle sous-classe.

La méthode choisie a été privilégiée par rapport à d'autres méthodes qui auraient pu consister en l'utilisation de modèles polynomiaux permettant de tester l'appartenance à une classe par rapport à chacune des autres considérées indépendamment par exemple, ou encore l'appartenance à une sous-classe par rapport à l'appartenance aux autres sous-classes de la classe. Ce choix se justifie notamment par des critères de comparaison des résultats. La classification utilise deux variables : celle donnant la répartition en classes et celle donnant la répartition en sous-classes. Les autres méthodes auraient diminué la comparabilité des résultats car les hypothèses testées auraient été différentes entre les classes d'une part, les sous-classes d'autre part.

Par ailleurs, la faiblesse des effectifs de la sous-classe des personnes exprimant déception et anxiété a conduit à des modèles dont la convergence était lente et n'a pu être obtenue qu'après avoir regroupé des modalités de certaines variables. La méthode choisie a permis de ne se limiter ainsi que sur la sous-classe concernée, et non sur l'ensemble des modèles utilisés.

Elle a alors permis de hiérarchiser l'influence des différentes variables étudiées, mais n'a pas remis en question les résultats obtenus par l'étude des corrélations réalisée dans le premier rapport. En particulier, elle montre que la constitution des opinions est principalement déterminée par l'expérience vécue avant l'entrée en mesure qui détermine des attentes plus ou moins directement orientées vers l'insertion professionnelle. L'accès ou non à l'emploi influe principalement sur les satisfactions exprimées. L'impact des conditions dans lesquelles s'est déroulée la mesure est alors souvent plus faible. Il représente souvent des logiques de contrat différentes selon les classes, qui s'inscrivent finalement dans les opinions exprimées.

### **Quelques précisions méthodologiques : la méthode de régression logistique**

La procédure détermine, à partir d'un individu de référence choisi arbitrairement, quel est l'impact sur le comportement étudié d'une variation d'une ou plusieurs variables, les autres restant inchangées. L'individu de référence choisi peut être fictif et n'influe pas sur les résultats obtenus. Il présente un certain nombre de caractéristiques correspondant aux différentes variables explicatives ; en l'occurrence, il sera déterminé à la fois par son profil socio-démographique, son parcours professionnel avant ou après le passage dans le dispositif, et par les conditions de déroulement du dispositif. Le modèle fait varier chacune des caractéristiques de l'individu, les autres restant inchangées, et détermine de quelle façon la variable expliquée pourra être affectée par cette variation.

L'individu de référence a été choisi de manière à ce que les probabilités obtenues soient assez importantes pour que les variations significatives aient des impacts clairs. Il n'est donc pas toujours le même d'une classe à l'autre, et même d'une sous-classe à l'autre.

Par ailleurs, il a été choisi de façon à représenter une situation vraisemblable et à ne pas croiser de critères contradictoires (par exemple une situation d'une personne ayant rompu son contrat pour l'emploi mais n'ayant pas connu d'emploi à la sortie du dispositif est théoriquement possible, mais n'a pas de sens).

Certaines variables introduites dans l'analyse sont corrélées entre elles. L'influence de l'introduction de chacune d'elles a été étudiée séparément.

**Par exemple, dans le cas de la première classe du CES, l'individu de référence est une femme, âgée de 30 à 39 ans, ayant une formation de niveau V, dont les difficultés ont commencé 4 ou 5 ans avant la première interrogation et sont imputées à un manque de qualification. Inscrite à l'ANPE depuis 1 et moins de 3 ans, ayant connu un CES d'une durée de 12 à 18 mois, dans une école, dont le poste ne correspondait ni à la formation initiale, ni à la qualification, ni au poste annoncé, ni aux attentes mais qui était de même qualification que le dernier emploi occupé avant l'entrée dans la mesure. Aucune formation ne lui a été proposée pendant le CES, ce dernier n'a pas été rompu, l'individu était sur une trajectoire stable avant l'entrée et instable ensuite.**

Un tel individu a une probabilité de 16% d'appartenir à la première classe. Modifier le sexe toute chose égale par ailleurs a un impact de +0,30 sur cette probabilité. Un homme ayant par ailleurs les mêmes caractéristiques que l'individu de référence a alors une probabilité de 20% d'appartenir à cette classe.

☞ **Il est possible de faire varier plusieurs caractéristiques, en additionnant les impacts et non les probabilités. Un homme ayant un niveau de formation compris entre I et IV provoque un impact de +1,13 ce qui correspond à une probabilité de 36% pour cet individu d'aborder ce thème.**

**Pour éviter toute ambiguïté, nous préférons donc raisonner en termes d'impact et non de probabilité.**

**Tableau n° 79**  
**La classification obtenue pour chaque mesure**

	<b>CES</b>	<b>SIFE</b>	<b>CIE</b>	<b>CQ</b>
<b>Non classées</b>	<b>4,7%</b>	<b>4,0%</b>	<b>5,0%</b>	<b>1,4%</b>
<b>CLASSE 1</b>	<b>le CES et le retour à l'emploi - 29,8%</b>	<b>critiques du système - 10,8%</b>	<b>Le départ de l'entreprise d'accueil - 17,8%</b>	<b>Accès à l'emploi grâce aux connaissances, diplôme - 21,5%</b>
<b>Sous-classe 1</b>	retour à l'emploi grâce au CES - 4,7%	critiques du principe du SIFE, du marché de l'emploi - 7,4%	raisons du départ, sans revendication - 6,7%	Les apports : en particulier accès à l'emploi - 12,8%
<b>Sous-classe 2</b>	pas d'emploi, pas de point positif, pas d'apport - 7,4%	sentiment d'exploitation - 3,4%	sentiment d'exploitation - 11,1%	effets pervers du CQ (manque de suivi, de formation sentiment d'exploitation) - 8,7%
<b>Sous-classe 3</b>	Sous-classe 3 : sentiment d'exploitation 17,7%			
<b>CLASSE 2</b>	<b>acquis d'expérience professionnelle, de connaissances - 28,3%</b>	<b>opinions sur le contenu du stage - 37,9%</b>	<b>apport ou absence d'apport du CIE (contact avec le monde du travail, expérience, connaissances, emploi stable) - 35,6%</b>	<b>acquis d'expérience professionnelle qui souvent permet l'accès à l'emploi - 19,1%</b>
<b>Sous-classe 1</b>	que des points positifs - 16,0%	que des points positifs : qualité, apports de connaissances et d'expérience - 9,0%	que des points positifs - 22,0%	que des points positifs - 13,3%
<b>Sous-classe 2</b>	points positifs et négatifs (absence de débouché) - 12,3%	points positifs et négatifs (qualité de la formation, suivi) - 15,5 %	points positifs et négatifs (pas d'emploi, insuffisance du salaire) - 5,0%	pas d'apport ou apports limités - 5,8%
<b>Sous-classe 3</b>		que des points négatifs, pas d'apport critiques de l'organisation, de la formation - 13,4%	que des points négatifs - 8,6%	<b>Classe 3 : insertion progressive dans la vie active, intégration dans l'entreprise, tremplin vers l'emploi - 8,8%</b>
<b>CLASSE 3</b>	<b>reprise de contact avec le monde du travail, sociabilité, utilité - 18,4%</b>	<b>apports liés au monde du travail et de l'emploi - 34,3%</b>	<b>influence des allègements sur l'embauche - 14,7%</b>	<b>Classe 4 : apports non directement liés à l'emploi connaissances, autonomie financière, théorie/pratique - 20,0%</b>
<b>Sous-classe 1</b>	Que des points positifs - 10,2%	que des points positifs (reprise de confiance, de contact, retour à l'emploi) - 23,7%	embauche ou tremplin grâce aux allègements, satisfaits - 9,4%	que des points positifs - 12,8%
<b>Sous-classe 2</b>	points positifs et négatifs (absence de débouché, faiblesse du salaire) - 8,2%	points positifs et négatifs (absence de débouché) - 10,6%	effets pernicieux des allègements (manque de reconnaissance, faiblesse du salaire) - 5,3%	points positifs et négatifs (manque de débouchés, faiblesse du salaire, critiques du système) - 7,2%
<b>CLASSE 4</b>	<b>description du parcours - 18,8%</b>	<b>description du parcours - 13,0%</b>	<b>description du parcours - 26,9%</b>	<b>Classe 5 description du parcours - 29,2%</b>
<b>Sous-classe 1</b>	discours neutre - 11,1%	discours neutre - 9,3%	discours neutre - 22,0%	discours neutre - 24,5 %
<b>Sous-classe 2</b>	déception, anxiété revendication - 7,7%	anxiété - 3,8%	déception, revendication, anxiété - 4,9%	déception, revendication, anxiété - 4,7%

Source DARES 94 - 98 / traitement CRÉDOC

## I LE CONTRAT EMPLOI SOLIDARITÉ

### I.1 Les facteurs déterminant l'appartenance à la première classe : un profil proche de l'emploi, un CES qui se déroule dans de bonnes conditions, augmentent la probabilité d'aborder le thème du lien entre CES et retour à l'emploi

Le premier enseignement de la régression logistique effectuée sur la première classe du contrat emploi solidarité est que l'influence des caractéristiques des bénéficiaires et du déroulement du contrat sont équivalentes. En revanche, l'influence des trajectoires professionnelles avant et après le passage dans le dispositif est moins importante et est principalement déterminée par la faible probabilité pour les personnes n'ayant pas eu de contact avec l'emploi d'aborder le thème du lien entre CES et retour à l'emploi.

L'impact le plus important sur la probabilité d'aborder le thème du retour à l'emploi est celui du niveau de diplôme : toute chose égale par ailleurs, les personnes ayant le niveau de formation le plus élevé, compris entre I et IV, sont celles qui ont la probabilité la plus grande d'appartenir à cette classe (impact de +0,82 par rapport à un niveau de formation V). Les autres influences significatives sont alors équivalentes. Les personnes qui ont la probabilité la plus importante d'appartenir à cette classe sont notamment les hommes, les personnes âgées de 40 à 49 ans (+0,33 par rapport aux personnes âgées de 30 à 39 ans), les personnes ayant travaillé avant l'entrée en mesure, mais principalement sur une trajectoire instable (impact de +0,28 par rapport à une trajectoire stable, de +0,82 par rapport à une trajectoire « hors emploi »). Il peut alors s'agir ou bien de bénéficiaires dont les difficultés sont anciennes, de plus de 10 ans, ou encore inscrits depuis plus de trois ans à l'ANPE, ou encore de personnes dont les difficultés sont relativement récentes (3 ans), ou encore inscrites à l'ANPE depuis moins d'un an. Au contraire, les personnes âgées de 25 à 29 ans et celles n'ayant pas travaillé avant l'entrée en mesure se caractérisent par leur faible probabilité d'appartenir à cette classe.

Ce sont par ailleurs les personnes pour lesquelles le Contrat Emploi Solidarité s'est déroulé dans de bonnes conditions qui ont la probabilité la plus grande d'aborder le lien entre CES et retour à l'emploi. Ainsi, le fait d'estimer que le poste correspondait à la qualification, au poste annoncé, ou encore aux attentes, a un impact positif important, de même le fait d'avoir rompu le CES pour un emploi. Enfin, ce sont les personnes ayant effectué leur CES dans un hôpital, et dans une moindre mesure celles pour lesquelles il s'est déroulé dans un établissement public ou une association, qui appartiennent le plus sûrement à cette classe.

L'impact des trajectoires après la sortie du dispositif est surtout celui d'avoir ou non retrouvé un emploi directement à la fin du CES. Ainsi, les bénéficiaires ayant une trajectoire « hors

emploi » après leur CES, mais aussi ceux qui ont connu une période de chômage avant d'accéder à l'emploi, n'abordent que peu ce thème du CES et du retour à l'emploi.

L'influence de la trajectoire globale est alors nettement déterminée par les contacts ou l'absence de contact avec l'emploi avant l'entrée en mesure : les personnes « hors emploi » avant l'entrée en mesure se caractérisent par la probabilité très faible de relier CES et accès à l'emploi, et ce quelle que soit leur trajectoire après la sortie du CES. Ce sont les personnes sur une trajectoire « dans l'instabilité » qui ont la probabilité la plus importante d'appartenir à cette classe.

➤ *Sous-classe 1 :*

*Le retour à l'emploi : des hommes ayant effectué leur CES dans de bonnes conditions, sur une trajectoire stable à la sortie du dispositif*

Les bénéficiaires appartenant à la première sous-classe, c'est-à-dire ceux qui expriment que le CES leur a permis d'accéder à l'emploi, se caractérisent en revanche par la stabilité de la trajectoire après le passage dans le dispositif. Comme l'ensemble de la classe, les personnes ayant les probabilités les plus élevées d'appartenir à cette sous-classe sont par ailleurs surtout des hommes (+0,74), âgés de plus de 30 ans, dont les difficultés sont relativement récentes (souvent de 3 ans) et qui sont inscrits à l'ANPE depuis au moins trois ans, ou bien, mais l'impact est plus faible, depuis moins d'un an.

Les conditions de déroulement du CES sont marquées par l'impact positif très important (le plus important de ces différentes sous-classes) de l'adéquation entre le poste occupé et les attentes (+0,58), ou encore le poste annoncé (+0,80), mais aussi du fait d'avoir suivi une formation. Enfin, ce sont en particulier les bénéficiaires ayant effectué leur CES dans un hôpital qui ont le plus de chance de signaler le lien entre CES et retour à l'emploi, mais aussi des personnes ayant effectué un CES court, de moins de 6 mois.

Les trajectoires globales ayant l'impact positif le plus important sont celles pour lesquelles la trajectoire à la sortie de la mesure est stable (impact positif de +0,70 par rapport à une trajectoire instable), et ce d'autant plus qu'il s'agit d'une trajectoire ascendante (de « hors emploi à stable », ou « d'instable à stable »). Quelle que soit la trajectoire avant l'entrée en mesure, les personnes « hors emploi » à la sortie ont logiquement une probabilité très faible d'aborder ce thème (impact négatif de -2,80 par rapport à une trajectoire instable).

- Sous-classe 2 :  
L'absence d'apport du CES : des hommes sur une trajectoire instable à l'entrée, dont le CES s'est déroulé dans des conditions médiocres

Comme pour l'ensemble de la classe, l'âge et le niveau de diplôme ont un impact important sur la probabilité d'appartenir à la seconde sous-classe, celle des bénéficiaires constatant que le CES ne leur a rien apporté. Les hommes, les personnes âgées de plus de 30 ans, celles ayant un niveau de formation élevée (entre I et IV) ou au contraire faible (Vbis ou VI) ont ainsi une probabilité plus importante que les autres personnes interrogées d'aborder ce thème. L'impact de l'expérience professionnelle avant l'entrée en mesure est principalement celui d'une trajectoire « hors emploi » : une telle trajectoire diminue fortement la probabilité d'appartenir à cette sous-classe (cet impact négatif est d'ailleurs le plus important des différentes sous-classes au sein de cette première classe). Au contraire, une trajectoire instable avant l'entrée en mesure augmente fortement cette probabilité.

L'influence des variables décrivant le déroulement du CES est différente de celle constatée sur l'ensemble de la classe. Les opinions semblent ici plus négatives. Ainsi, l'adéquation du poste aux attentes a un effet fortement négatif sur la probabilité d'appartenir à cette sous-classe, l'impact positif de la correspondance du poste à celui qui était annoncé est plus faible que pour les autres sous-classes. Finalement, seule l'adéquation entre la qualification et le poste annoncé conserve un effet positif important.

Par ailleurs, le fait d'avoir suivi une formation pendant le CES, mais aussi celui d'occuper un poste plus qualifié que le dernier occupé avant, diminue fortement la probabilité de considérer que le CES n'a pas eu d'apport.

Enfin, les personnes ayant rompu leur contrat pour un emploi ont une probabilité plus importante que les autres d'appartenir à cette sous-classe. Cette apparente contradiction s'explique sans doute par le discours de certains bénéficiaires de cette classe, qui constatent que s'ils occupent un emploi, celui-ci ne doit rien à leur passage dans le dispositif.

La trajectoire après le passage en mesure n'a que peu d'influence sur la probabilité d'aborder ce thème. L'influence des trajectoires globales est donc d'abord déterminée par celle du parcours avant l'entrée dans le dispositif.

➤ Sous-classe 3 :  
Le sentiment d'exploitation : des personnes diplômées, ayant des contacts avec l'emploi avant l'entrée en CES, et éloignées de l'emploi stable à la sortie

Contrairement à celle de l'ensemble de la classe, la probabilité d'appartenir à la classe des bénéficiaires exprimant un sentiment d'exploitation ne dépend pas du sexe. Un âge de moins de 25 ans, ou au contraire (mais dans une moindre mesure), de plus de 40 ans, ainsi qu'un niveau de formation élevé ont un impact positif important. L'impact négatif d'une trajectoire « hors emploi » avant l'entrée en mesure est par ailleurs élevé.

Bien qu'ayant contrôlé le niveau de diplôme et l'âge, les modalités décrivant un passage en mesure plutôt favorable conservent un impact positif sur la probabilité d'exprimer un sentiment d'exploitation. C'est en particulier le cas de l'adéquation du poste occupé au poste annoncé, ou encore aux attentes. Le fait d'occuper un emploi moins qualifié a un impact négatif important. Enfin, une durée de CES de 18 mois ou plus augmente cette probabilité.

L'impact de la trajectoire après la sortie du CES est déterminé par la faible probabilité d'appartenir à cette sous-classe pour les personnes ayant une trajectoire stable après la sortie de la mesure. Finalement, les personnes sur une trajectoire globale ascendante (de « hors emploi à stable », de « hors emploi à instable », « d'instable à stable ») ou celles sur une trajectoire « dans l'emploi stable » ou « hors emploi » n'appartiennent que peu probablement à cette sous-classe.

Le sentiment d'exploitation semble alors être déterminé principalement par un profil de bénéficiaires proches de l'emploi, mais dont le contrat emploi solidarité n'a pas permis, malgré des conditions plutôt favorables, une insertion sur le marché du travail.

**Tableau n° 80**  
**Le CES : les déterminants de la première classe**

Référence	<b>CLASSE 1</b> CES et retour à l'emploi		Sous-classe 1 Retour à l'emploi		Sous-classe 2 Pas d'apport		Sous-classe 3 Sentiment d'exploitation	
	Coeff	Proba	Coeff	Proba	Coeff	Proba	Coeff	proba
	<b>-1,6941</b>	<b>16%</b>	<b>-2,2309</b>	<b>10%--</b>	<b>-1,7703</b>	<b>15%--</b>	<b>-2,8604</b>	<b>5%--</b>
<b>Sexe</b>								
Homme	0,3026	<u>20%++</u>	REF	REF	0,4691	<u>21%++</u>	-0,0095	5%
Femme	REF	REF	-0,7346	5%--	REF	REF	REF	REF
<b>Age</b>								
Moins de 25 ans	-0,2204	13%	-1,5368	2%--	-1,0857	5%--	0,6286	<u>10%++</u>
De 25 à 29 ans	-0,4891	<u>10%--</u>	-1,2985	3%--	-0,8089	7%--	0,0573	6%
De 30 à 39 ans	REF	REF	-0,0861	9%	REF	REF	REF	REF
De 40 à 49 ans	0,3326	<u>20%++</u>	-0,2750	8%	0,1222	16%	0,5691	<u>9%++</u>
50 ans ou plus	0,2060	18%	REF	REF	-0,4140	10%	0,5733	<u>9%++</u>
<b>Niveau de formation</b>								
Entre I et IV	0,8247	<u>30%++</u>	REF	REF	0,7244	<u>26%++</u>	0,5775	<u>9%++</u>
V	REF	REF	-0,8674	4%--	REF	REF	REF	REF
V bis ou VI	0,0286	16%	-0,3261	7%	0,5427	<u>23%++</u>	-0,5108	3%--
<b>Début des difficultés</b>								
10 ans ou plus	0,2789	<u>20%+</u>	-0,3513	7%	-0,3496	11%	0,2114	7%
De 6 à 9 ans	0,1041	17%	-0,8464	4%--	-0,8093	7%--	0,3646	<u>8%++</u>
4 ou 5 ans	REF	REF	-2,0532	1%--	REF	REF	REF	REF
3 ans	0,2641	<u>19%++</u>	REF	REF	-0,9460	6%--	0,2284	7%
2 ans ou moins	0,2158	19%	-0,5527	6%-	0,0948	16%	0,0171	6%
<b>Attribution des difficultés</b>								
Manque de qualification	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF
D'expérience	0,1699	18%	0,3254	13%	0,3658	<u>20%+</u>	0,0445	6%
Pb personnels	0,0398	16%	-0,5392	6%	0,5978	<u>24%++</u>	-0,1815	5%
Autres	-0,0365	15%	0,4854	<u>15%+</u>	0,4382	<u>21%++</u>	-0,4380	4%--
<b>Inscription à l'ANPE</b>								
Au moins 3 ans	0,2950	<u>20%++</u>	1,1090	<u>25%++</u>	0,1512	17%	0,0319	6%
De 1 à moins de 3 ans	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Moins d'un an	0,3126	<u>20%++</u>	0,8657	<u>20%++</u>	-0,2059	12%	0,2083	<u>7%+</u>
Non inscrit	-0,1779	13%	-0,7145	5%	0,1838	17%	-0,5433	3%-
<b>Durée du CES</b>								
Moins de 6 mois	-0,1671	13%	0,5933	<u>16%++</u>	-0,2223	12%	-0,2680	4%-
De 6 à - de 12 mois	-0,1751	<u>13%-</u>	-0,0823	9%	-0,3462	<u>11%-</u>	-0,0614	5%
De 12 à - de 18 mois	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF
18 mois ou plus	0,1448	18%	-0,7947	5%--	0,0006	15%	0,4346	<u>8%++</u>
<b>Lieu du CES</b>								
Mairie	0,0963	17%	0,5127	15%	0,0288	15%	-0,0529	5%
École	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Hopital	0,5367	<u>24%++</u>	1,2392	<u>27%++</u>	-1,4667	4%--	0,9068	<u>12%++</u>
Établisst public	0,2218	<u>19%+</u>	0,3005	13%	-0,0877	13%	0,3815	<u>8%++</u>
Association	0,2003	<u>18%+</u>	0,0917	11%	-0,3883	<u>10%-</u>	0,4657	<u>8%++</u>
<b>Le poste correspondait à (la référence est la non correspondance)</b>								
La formation initiale	-0,0422	15%	-0,2917	7%	-0,0668	14%	-0,0055	5%
La qualification	0,2822	<u>20%++</u>	-0,2419	8%	0,4625	<u>21%++</u>	0,2542	<u>7%+</u>
Au poste annoncé	0,4997	<u>23%++</u>	0,5825	<u>16%++</u>	0,3223	<u>19%+</u>	0,5007	<u>9%++</u>
Aux attentes	0,4124	<u>22%++</u>	0,7989	<u>19%++</u>	-0,7699	7%--	0,7048	<u>10%++</u>

	<b>CLASSE 1</b> CES et retour à l'emploi		Sous-classe 1 Retour à l'emploi		Sous-classe 2 Pas d'apport		Sous-classe 3 Sentiment d'exploitation	
	Coeff	Proba	Coeff	Proba	Coeff	Proba	Coeff	proba
<b>Référence</b>	<b>-1,6941</b>	<b>16%</b>	<b>-2,2309</b>	<b>10%--</b>	<b>-1,7703</b>	<b>15%--</b>	<b>-2,8604</b>	<b>5%--</b>
<b>Par rapport au dernier emploi, le poste est</b>								
Moins qualifié	-0,4376	<b>11%--</b>	-1,0650	<b>4%--</b>	-0,0896	13%	-0,3548	<b>4%--</b>
De même qualification	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Plus qualifié	-0,2710	<b>12%--</b>	-0,3420	7%	-0,7268	<b>8%--</b>	-0,0562	5%
<b>Formation pendant le CES</b>								
Pas proposée	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Proposée, non suivie	-0,1342	14%	0,0554	10%	-0,2803	11%	0,0059	5%
Suivie	-0,0413	15%	0,7488	<b>19%++</b>	-0,7020	<b>8%--</b>	0,0070	5%
<b>Rupture du CES</b>								
Pas de rupture	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Rupture pour l'emploi	0,3746	<b>21%++</b>	0,4829	<b>15%+</b>	0,4990	<b>22%+</b>	0,0266	6%
Rupture pour une autre raison	0,0024	16%	-0,5392	6%	-0,2170	12%	0,2534	7%
<b>Trajectoire avant</b>								
Stable	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Instable	0,2802	<b>20%++</b>	0,3840	14%	0,5693	<b>23%++</b>	0,0541	6%
Hors emploi	-0,5401	<b>10%--</b>	-0,0220	10%	-0,7203	<b>8%--</b>	-0,5772	<b>3%--</b>
<b>Trajectoire après</b>								
Stable	-0,1696	13%	0,7026	<b>18%++</b>	0,2007	17%	-0,9788	<b>2%--</b>
Chômage puis stable	-0,4459	<b>11%--</b>	-1,1174	<b>3%--</b>	-0,5591	<b>9%--</b>	-0,0846	5%
Instable	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Hors emploi	-0,2600	<b>12%--</b>	-2,8018	<b>1%--</b>	-0,1260	13%	0,0831	6%
Reste en CES	-0,4924	<b>10%--</b>	-0,5493	<b>6%--</b>	-0,5856	<b>9%--</b>	-0,2468	<b>4%--</b>
<b>Reconstitution des probabilités des trajectoires</b>								
Stable à instable	16%		10%		15%		5%	
Stable à stable	13%		18%		17%		2%	
Stable à hors emploi	12%		1%		13%		6%	
Instable à instable	20%		14%		23%		6%	
Instable à stable	17%		24%		27%		2%	
Instable à hors emploi	16%		1%		21%		6%	
Hors emploi à stable	8%		18%		9%		1%	
Hors emploi à instable	10%		10%		8%		3%	
Hors emploi à hors emploi	8%		1%		7%		3%	

Source : DARES 94-96 / traitement CRÉDOC

**Guide de lecture :**

les chiffres en gras indiquent une modalité ayant un impact significatif par rapport à l'individu de référence. Le nombre de signes accolés indique la significativité de l'impact, le signe son sens.

**Exemple :**

l'individu de référence a une probabilité de 16% d'appartenir à la première classe. Être un homme a un impact significativement positif de +0,30 sur cette probabilité par rapport à une femme, toute chose égale par ailleurs. La probabilité d'un homme ayant les mêmes caractéristiques qu'une femme d'appartenir à cette classe est de 20%. Rappelons que les probabilités ne sont pas additionnables. Ce sont les impacts (les coefficients) qui le sont. Il est possible de reconstituer la probabilité de situation faisant varier plusieurs variables par rapport à la situation de référence, en sommant les coefficients puis en recalculant les probabilités. C'est ce qui a été fait dans les colonnes intitulées « reconstitution des probabilités de trajectoires »

L'étude « toute chose égale par ailleurs » effectuée sur cette première classe confirme donc globalement les constats de la première partie de ce rapport : les bénéficiaires abordant le thème du lien entre CES et retour à l'emploi sont des personnes ayant un profil proche de l'emploi avant l'entrée en mesure : elles possèdent une expérience professionnelle, ont un niveau de formation élevé (l'impact de ce niveau de formation est d'ailleurs le plus élevé des impacts constatés). Dans l'ensemble, le CES s'est de plus déroulé dans de bonnes conditions. Les trajectoires après la sortie de la mesure sont plutôt instables, ou stables. Les personnes ayant une trajectoire totalement « hors emploi » ont une probabilité très faible d'aborder le lien entre CES et retour à l'emploi.

Les personnes ayant la probabilité la plus importante d'appartenir à la sous-classe des bénéficiaires constatant le retour à l'emploi grâce au CES sont des hommes, de plus de 30 ans, ayant un niveau de formation élevé et dont le CES s'est déroulé dans des conditions favorables et a abouti à une trajectoire stable après la mesure. Ce sont alors les personnes « hors emploi » avant l'entrée dans le dispositif, et sur une trajectoire stable à la sortie, qui ont une des probabilités les plus fortes, quelles que soient les conditions de déroulement du contrat, d'appartenir à cette sous-classe.

Les personnes estimant que le CES n'a pas eu d'apport sont également des hommes de plus de 30 ans, à fort ou à faible niveau de formation, sur une trajectoire instable avant l'entrée en mesure. Le passage dans le dispositif n'est pas nécessairement satisfaisant. La trajectoire après la sortie n'a que peu d'impact sur la probabilité d'appartenir à cette classe, les personnes ayant une trajectoire ascendante estimant alors que le CES n'est pour rien sur ce parcours professionnel satisfaisant.

Les personnes exprimant un sentiment d'exploitation sont probablement des bénéficiaires de moins de 25 ans, ou bien de plus de 40 ans, avec un niveau de formation élevé, en contact avec l'emploi (stable ou instable), avant l'entrée en mesure. Le CES a pu se dérouler dans des conditions satisfaisantes, les opinions s'expliquant alors principalement par une trajectoire globale descendante.

**I.2 Les facteurs déterminant l'appartenance à la deuxième classe :  
les femmes peu qualifiées, éloignées de l'emploi avant le CES, sur une trajectoire  
stable à la sortie, ont la probabilité la plus importante d'aborder le thème de  
l'expérience professionnelle et des connaissances**

Là encore, la probabilité d'appartenir à la deuxième classe dépend autant de variables descriptives des caractéristiques des bénéficiaires que de celles détaillant les parcours professionnels avant et après le passage en mesure. Le déroulement du contrat en lui-même a une influence un peu plus faible que celle constatée pour la première classe.

Ce sont en particulier les femmes (+0,40), les personnes de moins de 40 ans (impact positif de 1,22 pour les personnes de moins de 25 ans par rapport aux personnes de 40-49 ans, de 1,04 pour les 25-29 ans et de 0,96 pour les 30-39 ans) et celles ayant un niveau de formation faible, voire très faible (entre V et VI) qui ont la probabilité la plus élevée d'aborder le thème des apports en termes de connaissances ou d'expérience. Ce sont par ailleurs des bénéficiaires n'ayant pas travaillé avant l'entrée en mesure ou bien sur une trajectoire instable, manquant de qualification, non inscrites à l'ANPE. Les modalités descriptives du passage dans la mesure ayant le plus d'impact se traduisent en particulier par le fait de ne pas avoir connu de rupture du CES, d'avoir occupé un poste correspondant à la formation initiale mais non au poste annoncé, d'être resté en CES entre un an et un an et demi, et enfin d'avoir effectué son CES dans une école, un établissement public ou une association. Le fait d'avoir connu une trajectoire stable après la sortie du dispositif, augmente fortement la probabilité d'appartenir à cette classe (+0,97 par rapport à une trajectoire instable). Une trajectoire « hors emploi » après la sortie l'augmente faiblement (+0,36 par rapport à une trajectoire instable).

Les trajectoires les plus probables des personnes abordant ce thème de l'expérience professionnelle et des connaissances sont alors des trajectoires ascendantes, d'instable à stable ou de « hors emploi à stable », ou alors des trajectoires constantes, « de stable à stable », ou dans une moindre mesure, « hors emploi ».

- *Sous-classe 1 :*  
*Les bénéficiaires ne trouvant que des points positifs : des caractéristiques proches de celles de l'ensemble de la classe*

Les bénéficiaires ne trouvant que des points positifs sur ce thème ont des caractéristiques proches de celles de l'ensemble de la classe : ce sont les femmes de moins de 40 ans et en particulier, de moins de 25 ans (+1,26 par rapport à un âge de 40 à 49 ans) ou de 30 à 39 ans (+0,96), ayant un niveau de formation très faible, manquant de qualification, non inscrites à l'ANPE et n'ayant pas travaillé avant l'entrée en mesure (impact de +0,33 par rapport à une trajectoire stable), qui ont la probabilité la plus importante d'appartenir à cette sous-classe. Avoir réalisé son CES dans un établissement scolaire, ne pas l'avoir rompu pour un emploi a également un impact positif sur cette probabilité. Enfin, la stabilité de la trajectoire finale détermine fortement l'appartenance à cette sous-classe.

- *Sous-classe 2 :*  
*Les bénéficiaires relevant également des points négatifs : un profil plus proche de l'emploi avant l'entrée en CES, une trajectoire globale plus défavorable*

Les bénéficiaires estimant que si le CES a eu des apports en termes de qualification ou d'expérience professionnelle, il a aussi eu des aspects négatifs, sont également des femmes, mais sont en revanche des individus plus jeunes (âgés le plus probablement de moins de 30 ans), plus diplômés (un niveau de formation Vbis ou VI diminue la probabilité d'appartenir à cette sous-classe, avec un impact de -0,28 par rapport à la situation de référence), non inscrits à l'ANPE et surtout, sur une trajectoire instable avant le CES (impact de +0,62 par rapport à une trajectoire stable) et connaissant des problèmes de qualification. Un CES qui s'est déroulé dans une association, correspondant à la formation initiale (et dont l'emploi occupé est de même qualification que le dernier emploi occupé avant) mais ne correspondant pas aux attentes, au cours duquel le bénéficiaire s'est vu proposer une formation qu'il a refusée, le contrat ayant été non rompu ou alors rompu pour un emploi augmentent également la probabilité d'exprimer à la fois des opinions positives et négatives sur le passage en CES. Les trajectoires à la sortie du dispositif les plus probables sont soit stables, soit « hors emploi », soit, mais l'impact est plus faible, restées en CES. Les trajectoires globales les plus probables sont alors soit ascendantes, « d'instable à stable », soit descendantes, « d'instable à hors emploi ».

**Tableau n° 81**  
**Le CES : les déterminants de la deuxième classe**

	<b>CLASSE 2</b>		<b>Sous-classe 1</b>		<b>Sous-classe 2</b>	
	<b>Expérience et connaissances</b>		<b>Que des points positifs</b>		<b>Points positifs et négatifs</b>	
	<b>Coeff</b>	<b>Proba</b>	<b>Coeff</b>	<b>Proba</b>	<b>Coeff</b>	<b>Proba</b>
<b>Référence</b>	<b>-1,1638</b>	<b>24%</b>	<b>-1,5802</b>	<b>17%</b>	<b>-2,0153</b>	<b>12%</b>
<b>Sexe</b>						
Homme	-0,4034	17%--	-0,2754	14%--	REF	REF
Femme	REF	REF	REF	REF	0,4279	17%++
<b>Age</b>						
Moins de 25 ans	1,2149	51%++	1,2604	42%++	0,6988	21%++
De 25 à 29 ans	1,0410	47%++	0,9056	34%++	0,8488	24%++
De 30 à 39 ans	0,9622	45%++	1,3831	45%++	REF	REF
De 40 à 49 ans	REF	REF	REF	REF	-0,0633	11%
50 ans ou plus	0,3666	31%+	0,5775	27%+	-0,1367	10%
<b>Niveau de formation</b>						
Entre I et IV	-0,5379	15%--	-0,8148	8%--	-0,00963	12%
V	REF	REF	REF	REF	REF	REF
V bis ou VI	0,1355	26%	0,4057	24%++	-0,2789	9%-
<b>Début des difficultés</b>						
10 ans ou plus	-0,2358	20%	-1,3883	5%--	-0,1437	10%
De 6 à 9 ans	0,0725	25%	-0,5284	11%--	-0,4722	8%--
4 ou 5 ans	REF	REF	REF	REF	-1,6629	2%--
3 ans	0,7069	39%++	0,0288	17%	REF	REF
2 ans ou moins	0,0359	24%	-0,5553	11%--	-0,3891	8%--
<b>Attribution des difficultés</b>						
Manque de qualification	REF	REF	REF	REF	REF	REF
D'expérience	-0,4702	16%--	-0,3836	12%--	-0,3714	8%--
Pb personnels	-0,6566	14%--	-0,3032	13%--	-1,0892	4%--
Autres	-0,6455	14%--	-0,7124	9%--	-0,4207	8%--
<b>Inscription à l'ANPE</b>	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Au moins 3 ans	0,0300	24%	-0,3078	13%	0,4728	18%++
De 1 à moins de 3 ans	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Moins d'un an	0,1079	26%	-0,1051	16%	0,3889	16%++
Non inscrit	0,8229	42%++	0,4164	24%++	1,1295	29%++
<b>Durée du CES</b>						
Moins de 6 mois	-0,2543	19%--	0,1341	19%	-0,6989	6%--
De 6 à - de 12 mois	-0,3695	18%--	-0,0852	16%	-0,6361	7%--
De 12 à - de 18 mois	REF	REF	REF	REF	REF	REF
18 mois ou plus	-0,2962	19%--	-0,00597	17%	-0,5268	7%--
<b>Lieu du CES</b>						
Mairie	-0,5748	15%--	-0,9465	7%--	0,1538	13%
École	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Hopital	-0,7530	13%--	-0,8678	8%--	-0,2541	9%
Établisst public	-0,0485	23%	-0,302	13%--	0,2422	15%
Association	-0,0709	23%	-0,4821	11%--	0,4892	18%++
<b>Le poste correspondait à</b> <i>(la référence est la non correspondance)</i>						
La formation initiale	0,4323	32%++	0,3182	22%++	0,4342	17%++
La qualification	-0,1390	21%	0,1087	19%	-0,3237	9%-
Au poste annoncé	-0,2614	19%--	-0,2239	14%-	-0,1621	10%
Aux attentes	-0,0629	23%	0,0888	18%	-0,3246	9%-

	<b>CLASSE 2</b>		<b>Sous-classe 1</b>		<b>Sous-classe 2</b>	
	<b>Expérience et connaissances</b>		<b>Que des points positifs</b>		<b>Points positifs et négatifs</b>	
	<b>Coeff</b>	<b>Proba</b>	<b>Coeff</b>	<b>Proba</b>	<b>Coeff</b>	<b>Proba</b>
<b>Référence</b>	<b>-1,1638</b>	<b>24%</b>	<b>-1,5802</b>	<b>17%</b>	<b>-2,0153</b>	<b>12%</b>
<b>Par rapport au dernier emploi, le poste est</b>						
Moins qualifié	-0,1988	20%-	0,2722	<u>21%+</u>	-0,6942	6%--
De même qualification	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Plus qualifié	-0,2951	19%--	0,1409	19%	-0,6737	6%--
<b>Formation pendant le CES</b>						
Pas proposée	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Proposée, non suivie	0,0137	24%	-0,2862	13%-	0,3657	<u>16%++</u>
Suivie	0,0576	25%	-0,0626	16%	0,2474	<u>15%+</u>
<b>Rupture du CES</b>						
Pas de rupture	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Rupture pour l'emploi	-0,8959	11%--	-1,365	5%--	-0,0982	11%
Rupture pour une autre raison	-0,4622	16%--	-0,1252	15%	-0,8176	6%--
<b>Trajectoire avant</b>						
Stable	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Instable	0,4274	<u>32%++</u>	0,0457	18%	0,6495	<u>20%++</u>
Hors emploi	0,2764	<u>29%+</u>	0,3256	<u>22%+</u>	0,053	12%
<b>Trajectoire après</b>						
Stable	0,9718	<u>45%++</u>	0,9466	<u>35%++</u>	0,62	<u>20%++</u>
Chômage puis stable	0,0376	24%	0,0351	18%	-0,0277	11%
Instable	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Hors emploi	0,3560	<u>31%++</u>	-0,1066	16%	0,751	<u>22%++</u>
Reste en CES	0,0220	24%	-0,2003	14%	0,4313	<u>17%++</u>
<b>Reconstitution des probabilités des trajectoires</b>						
Stable à instable	24%		17%		12%	
Stable à stable	45%		35%		20%	
Stable à hors emploi	31%		16%		22%	
Instable à instable	32%		18%		20%	
Instable à stable	56%		36%		32%	
Instable à hors emploi	41%		16%		35%	
Hors emploi à stable	52%		42%		21%	
Hors emploi à instable	29%		22%		12%	
Hors emploi à hors emploi	37%		20%		23%	

Source : DARES 94-96 / traitement CRÉDOC

Les personnes abordant le thème des apports en termes d'expérience professionnelle et de connaissances ont en commun d'être des femmes, de moins de 40 ans, non inscrites à l'ANPE, manquant de qualification, n'ayant eu que peu de contacts avec l'emploi avant l'entrée en mesure, sur une trajectoire après la sortie du dispositif proche de l'emploi stable, n'ayant pas connu de rupture de leur CES et y étant restées au moins 6 mois, enfin estimant que le poste occupé correspondait à leur formation initiale.

Par rapport à l'ensemble de la classe, l'impact d'un niveau de formation faible, d'une absence d'emploi avant l'entrée dans la mesure et d'une trajectoire stable après la sortie du dispositif sur la probabilité d'appartenir à la première sous-classe est plus important. Les trajectoires globales sont ascendantes.

Les personnes notant aussi des points négatifs à leur passage en mesure sont plus jeunes, avec un niveau de formation plus élevé que les bénéficiaires de l'ensemble de la classe. L'impact positif d'une trajectoire instable avant le CES est très important. Les trajectoires à la sortie peuvent être « stables » ou « hors emploi ». Par rapport à la première sous-classe, ces bénéficiaires tendent à être plus proches de l'emploi avant l'entrée en mesure, et sur une trajectoire globale peut-être moins favorable, bien qu'elle reste souvent ascendante.

**I.3 Les facteurs déterminant l'appartenance à la troisième classe : les personnes relativement âgées, manquant d'expérience professionnelle, et connaissant des problèmes de santé ou familiaux, ont une plus forte probabilité d'aborder le thème de l'insertion sociale et de la reprise de contact avec le monde du travail**

La probabilité d'appartenir à la troisième classe, dans laquelle les personnes décrivent l'insertion « sociale » permise par le CES, est là encore déterminée à la fois par les caractéristiques individuelles des bénéficiaires, par les variables décrivant le passage dans la mesure et enfin par les trajectoires professionnelles.

Ainsi, les personnes qui le plus probablement abordent ce thème sont des hommes (mais l'impact du sexe reste faible, de +0,26), âgés de 40 ans ou plus (impacts supérieur à +0,5), et ayant un niveau de formation entre I et V, moins probablement de Vbis ou VI (impact de -0,43 par rapport à un niveau de formation V). L'impact de ces caractéristiques individuelles reste cependant plus faible que celui constaté pour les autres classes. Plus qu'à un manque de qualification, les difficultés sont alors imputables à un manque d'expérience (impact de +0,77 par rapport au manque de qualification), et surtout, à des problèmes personnels, familiaux ou de santé (impact de +1,04). Être inscrit à l'ANPE depuis plus de trois ans augmente légèrement la probabilité d'appartenir à cette sous-classe (+0,35). La trajectoire professionnelle avant l'entrée en mesure a une influence un peu plus importante : une trajectoire « hors emploi » augmente cette probabilité (impact de +0,48) tandis qu'une trajectoire « instable » la diminue fortement (impact de -0,84).

Les variables décrivant le passage dans le dispositif ont une influence sur la probabilité d'appartenir à cette sous-classe qui reste limitée. Cette influence montre des conditions pas toujours favorables. Ainsi l'adéquation entre le poste occupé et le poste annoncé a un impact faiblement positif (0,30), par contre, l'adéquation entre le poste et la qualification a un effet faiblement négatif (-0,33), de même qu'avoir suivi une formation (-0,38). La rupture quelle que soit la raison augmente la probabilité d'aborder ce thème, ainsi qu'une durée courte de CES ou le fait de l'avoir effectué dans une mairie (0,41) et, dans un moindre mesure, dans une association (0,34).

La trajectoire professionnelle à la sortie du dispositif est alors le plus probablement une trajectoire stable après une période de chômage (impact de +0,70 par rapport à une trajectoire instable), peu probablement une trajectoire stable (impact de -0,67). Les trajectoires globales augmentant le plus la probabilité d'aborder ce thème de l'insertion sociale permise par le dispositif sont alors les trajectoires de « hors emploi à instable », ou celles restant « hors emploi ».

- Sous-classe 1 :  
Les personnes ne trouvant que des points positifs : des personnes un peu plus jeunes, ayant connu un CES un peu plus difficile

Par rapport à l'ensemble de la classe, les bénéficiaires ne trouvant que des points positifs à leur passage en CES sont plus jeunes (seul le fait d'avoir moins de 25 ans a un impact faiblement négatif, de -0,44 par rapport à un âge de 30 à 39 ans sur la probabilité d'appartenir à cette première sous-classe). L'influence du niveau de diplôme est la même que pour l'ensemble de la classe. Par contre, l'appartenance à cette sous-classe ne dépend pas du sexe.

Les trajectoires professionnelles avant l'entrée en mesure sont les mêmes que pour l'ensemble de la classe : une trajectoire « hors emploi » augmente légèrement la probabilité de ne trouver que des points positifs au passage en CES (impact de +0,39 par rapport à une trajectoire « stable »), une trajectoire « instable » un impact négatif important (-1,27).

L'influence des variables décrivant le passage en mesure est également assez proche de celle constatée pour l'ensemble de la classe, mais tend à montrer des conditions plus défavorables. Ainsi, l'adéquation du poste occupé avec le poste annoncé a un impact négatif (qui reste limité, de -0,27), l'influence négative provenant de l'absence de formation est plus importante (-0,55), et la durée du CES reste limitée (de moins de 6 mois). Une rupture du contrat pour l'emploi a alors un impact positif important (de +0,63 par rapport à l'absence de rupture).

Le lieu du CES n'a pas d'influence sur la probabilité d'appartenir à cette première sous-classe.

La trajectoire professionnelle la plus probable après la sortie du dispositif reste l'emploi stable après une période de chômage, et l'influence des trajectoires globales est déterminée par la trajectoire avant l'entrée en mesure : il s'agit donc de trajectoires marquées par l'absence de contact avec l'emploi avant l'entrée en CES.

- Sous-classe 2 :  
Points positifs et négatifs : des trajectoires globales « hors emploi » ou « vers l'instabilité »

Les bénéficiaires appartenant à la deuxième sous-classe, soit les personnes exprimant à la fois des points positifs et négatifs à leur passage en mesure, sont des hommes, âgés de plus de 40 ans, ayant rarement un niveau de formation de Vbis ou VI (mais l'impact reste limité, de -0,27), inscrits à l'ANPE avant l'entrée en mesure, et dont les difficultés proviennent soit d'un manque d'expérience, soit de problèmes personnels, familiaux ou de santé (mais ces influences sont plus limitées que pour la première sous-classe). La trajectoire professionnelle avant l'entrée en mesure est plus probablement une trajectoire « hors emploi » (impact de +0,41 par rapport à une trajectoire « instable »).

Le déroulement du CES est très proche de celui de l'ensemble de la classe, et est donc parfois difficile. En particulier, le fait d'avoir connu une rupture pour une autre raison que l'emploi augmente fortement la probabilité d'appartenir à cette sous-classe (impact de +0,78 par rapport à l'absence de rupture).

Les trajectoires professionnelles après la sortie du CES sont rarement stables (impact négatif très important, de -2,05 par rapport à une trajectoire instable). Les trajectoires globales augmentant le plus la probabilité d'appartenir à cette sous-classe sont alors des trajectoires « de hors emploi à instable » ou restant « hors emploi ».

**Tableau n° 82**  
**Le CES : les déterminants de la troisième classe**

	<b>CLASSE 3</b>		<b>Sous-classe 1</b>		<b>Sous-classe 2</b>	
	<b>Sociabilité, contacts</b>		<b>Que des points positifs</b>		<b>Points positifs et négatifs</b>	
	<b>Coeff</b>	<b>Proba</b>	<b>Coeff</b>	<b>Proba</b>	<b>Coeff</b>	<b>Proba</b>
<b>Référence</b>	<b>-2,1467</b>	<b>10%</b>	<b>-1,8965</b>	<b>13%</b>	<b>-2,7607</b>	<b>6%</b>
<b>Sexe</b>						
Homme	0,2598	<u>13%++</u>	-0,0376	13%	REF	REF
Femme	REF	REF	REF	REF	-0,5238	4%--
<b>Age</b>						
Moins de 25 ans	-0,1544	9%	-0,4482	9%--	-0,8734	3%--
De 25 à 29 ans	0,2391	13%	0,1816	15%	-0,7937	3%--
De 30 à 39 ans	REF	REF	REF	REF	-1,2144	2%--
De 40 à 49 ans	0,5821	<u>17%++</u>	0,2131	16%	-0,2287	5%
50 ans ou plus	0,5357	<u>17%++</u>	-0,0771	12%	REF	REF
<b>Niveau de formation</b>						
Entre I et IV	-0,1601	9%	-0,2795	10%	0,0637	6%
V	REF	REF	REF	REF	REF	REF
V bis ou VI	-0,4262	7%--	-0,3741	9%--	-0,2717	5%
<b>Début des difficultés</b>						
10 ans ou plus	-0,2895	8%--	-0,1981	11%	-0,3778	4%
De 6 à 9 ans	-0,2465	8%--	-0,493	8%--	0,1346	7%
4 ou 5 ans	REF	REF	REF	REF	REF	REF
3 ans	-0,6380	6%--	-0,9068	6%--	-0,209	5%
2 ans ou moins	0,0817	11%	-0,0813	12%	0,2639	8%
<b>Attribution des difficultés</b>						
Manque de qualification	REF	REF	REF	REF	REF	REF
D'expérience	0,7753	<u>20%++</u>	0,8941	<u>27%++</u>	0,42	<u>9%++</u>
Pb personnels	1,0443	<u>25%++</u>	1,2664	<u>35%++</u>	0,4987	<u>9%++</u>
Autres	0,3647	<u>14%++</u>	0,4778	<u>19%++</u>	0,1194	7%
<b>Inscription à l'ANPE</b>						
Au moins 3 ans	0,3461	<u>14%++</u>	0,3197	<u>17%+</u>	0,3139	8%
De 1 à moins de 3 ans	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Moins d'un an	-0,0484	10%	-0,0247	13%	-0,0585	6%
Non inscrit	0,1878	12%	0,5567	<u>21%++</u>	-0,5446	4%--
<b>Durée du CES</b>						
Moins de 6 mois	0,3595	<u>14%++</u>	0,4409	<u>19%++</u>	0,1993	7%
De 6 à – de 12 mois	0,0627	11%	-0,2505	10%	0,3505	<u>8%+</u>
De 12 à – de 18 mois	REF	REF	REF	REF	REF	REF
18 mois ou plus	-0,0409	10%	0,0729	14%	-0,2282	5%
<b>Lieu du CES</b>						
Mairie	0,4058	<u>15%++</u>	0,2226	16%	0,5157	<u>10%++</u>
École	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Hôpital	0,0501	11%	0,2242	16%	-0,3131	4%
Établisst public	-0,0806	10%	-0,023	13%	-0,0687	6%
Association	0,3441	<u>14%++</u>	-0,1197	12%	0,773	<u>12%++</u>
<b>Le poste correspondait à</b> <i>(la référence est la non correspondance)</i>						
La formation initiale	-0,1560	9%	-0,2159	11%	-0,0302	6%
La qualification	-0,3282	8%--	-0,1338	12%	-0,4692	4%--
Au poste annoncé	0,3000	<u>14%++</u>	-0,2723	10%--	1,0074	<u>15%++</u>
Aux attentes	-0,0505	10%	-0,1795	11%	0,1426	7%

	CLASSE 3		Sous-classe 1		Sous-classe 2	
	Sociabilité, contacts		Que des points positifs		Points positifs et négatifs	
	Coeff	Proba	Coeff	Proba	Coeff	Proba
<b>Référence</b>	-2,1467	10%	-1,8965	13%	-2,7607	6%
<b>Par rapport au dernier emploi, le poste est</b>						
Moins qualifié	-0,0868	10%	-0,2751	10%-	0,1558	7%
De même qualification	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Plus qualifié	0,1872	12%	0,2503	16%	0,0769	6%
<b>Formation pendant le CES</b>						
Pas proposée	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Proposée, non suivie	0,2286	13%+	-0,0775	12%	0,5244	10%++
Suivie	-0,3838	7%--	-0,5537	8%--	-0,066	6%
<b>Rupture du CES</b>						
Pas de rupture	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Rupture pour l'emploi	0,3770	15%+	0,6252	22%++	-0,1615	5%
Rupture pour une autre raison	0,2648	13%+	-0,3335	10%	0,7784	12%++
<b>Trajectoire avant</b>						
Stable	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Instable	-0,8415	5%--	-1,2651	4%--	-0,2893	5%
Hors emploi	0,4830	16%++	0,3884	18%++	0,4097	9%+
<b>Trajectoire après</b>						
Stable	-0,6706	6%--	0,0367	13%	-2,051	1%--
Chômage puis stable	0,6969	19%++	0,6698	23%++	0,5717	10%++
Instable	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Hors emploi	-0,2279	9%-	-0,1689	11%	-0,2776	5%
Reste en CES	0,1363	12%	0,2506	16%	-0,0333	6%
<b>Reconstitution des probabilités des trajectoires</b>						
Stable à instable	10% (ref)		13% (ref)		6% (ref)	
Stable à stable	6%		13%		1%	
Stable à hors emploi	9%		11%		5%	
Instable à instable	5%		4%		5%	
Instable à stable	3%		4%		1%	
Instable à hors emploi	4%		3%		3%	
Hors emploi à stable	9%		19%		1%	
Hors emploi à instable	16%		18%		9%	
Hors emploi à hors emploi	13%		16%		7%	

Source : DARES 94-96 / traitement CRÉDOC

Les personnes abordant le thème de la reprise de contact avec le monde du travail sont donc des personnes relativement âgées, de plus de 40 ans, ayant un niveau de formation faible à élevé, n'ayant eu que peu de contacts avec l'emploi avant l'entrée en mesure, ou dont les difficultés sont anciennes et liées notamment à des problèmes familiaux ou de santé. Le déroulement du CES a parfois été difficile, et les trajectoires à la sortie sont instables ou en CES.

Les bénéficiaires ne trouvant que des points positifs sont un peu plus jeunes et ont connu des conditions de déroulement de CES peut-être moins favorables. Les bénéficiaires trouvant à la

fois des points positifs et négatifs sont plus âgés et ne sont que très rarement sur une trajectoire stable à la sortie.

#### **I.4 Les variables déterminant l'appartenance à la quatrième classe : des difficultés anciennes, des conditions de déroulement du CES parfois difficiles, un parcours à la sortie éloigné de la stabilité, augmentent la probabilité de décrire son parcours**

La probabilité d'appartenir à la quatrième classe, dans laquelle les bénéficiaires décrivent leur parcours, dépend moins des caractéristiques individuelles des personnes interrogées que dans les deux premières classes. Il s'agit surtout de femmes (impact positif de 0,25), de personnes âgées de 25 à 29 ans (impact de 0,42 par rapport à un âge compris entre 30 et 39 ans), de personnes ayant un niveau de formation faible à très faible. Les difficultés sont anciennes, de plus de 10 ans (faible impact positif de 0,29), et l'inscription à l'ANPE entre 1 an et moins de 3 ans augmente la probabilité d'appartenir à cette classe par rapport aux autres durées. La trajectoire avant l'entrée en mesure la plus probable est une trajectoire stable, mais l'impact positif par rapport à une trajectoire instable reste limité (+0,43).

Les conditions de déroulement du CES sont là également assez difficiles, dans la mesure où un poste moins qualifié qu'avant l'entrée en mesure augmente fortement la probabilité d'appartenir à cette classe (impact de +0,96 par rapport à un poste de même qualification, de +0,44 par rapport à un poste plus qualifié). Un poste correspondant aux attentes ou au poste annoncé diminue au contraire la probabilité d'appartenir à cette classe.

Les trajectoires professionnelles après la sortie les plus probables sont « instable » ou « hors emploi », et surtout restées en CES. Les trajectoires globales sont alors descendantes, « de stable à instable » ou de « stable à hors emploi ».

Les bénéficiaires appartenant à la première sous-classe ont des caractéristiques très proches de celles de l'ensemble de la classe. Celles des personnes exprimant déception et anxiété sont un peu différentes. Le sexe n'influe pas sur la probabilité d'appartenir à cette dernière sous-classe. Le niveau de formation le plus probable est un niveau V. Les difficultés sont soit anciennes, 10 ans ou plus, soit récentes (de moins de deux ans), mais l'inscription à l'ANPE est antérieure à 2 ans. La trajectoire avant l'entrée en mesure reste stable (impact faiblement positif de 0,36 par rapport à une trajectoire instable).

Les conditions de déroulement du CES sont plutôt défavorables. Un poste correspondant à la qualification a un impact négatif de -0,37 sur la probabilité d'appartenir à cette sous-classe, de même qu'un poste correspondant aux attentes (impact négatif important de -0,64).

Occuper un emploi moins qualifié a alors un impact positif important sur cette probabilité (de 1,22 par rapport à un poste de même qualification, de 0,5 par rapport à un poste plus qualifié). En revanche, la rupture du CES n'a pas d'influence, et l'impact du suivi d'une formation est positif.

Les trajectoires à la sortie se caractérisent principalement par la très faible probabilité pour les personnes sur une trajectoire stable d'appartenir à cette sous-classe. Les trajectoires globales ayant la probabilité la plus importante sont alors les trajectoires descendantes, de « stable à instable » ou de « stable à hors emploi », ou alors les trajectoires de « hors emploi à instable » ou restant « hors emploi ».

**Tableau n° 83**  
**Le CES : les déterminants de la quatrième classe**

Référence	CLASSE 4		Sous-classe 1		Sous-classe 2	
	Description du parcours		Discours neutre		Déception, anxiété	
	Coeff	Proba	Coeff	Proba	Coeff	Proba
	-1,7195	15%	-1,9059	13%--	-1,7649	15%--
<b>Sexe</b>						
Homme	-0,2538	12%--	-0,3888	9%--	-0,0409	14%
Femme	REF	REF	REF	REF	REF	REF
<b>Age</b>						
Moins de 25 ans	-0,2074	13%	-0,0482	12%	-1,2877	5%--
De 25 à 29 ans	0,4157	<u>21%++</u>	-0,0296	13%	REF	REF
De 30 à 39 ans	REF	REF	REF	REF	-0,859	7%--
De 40 à 49 ans	-0,0308	15%	-0,2244	11%	-0,5769	9%--
50 ans ou plus	-0,0218	15%	-0,6191	7%--	-0,0769	14%
<b>Niveau de formation</b>						
Entre I et IV	-0,3285	11%--	-0,127	12%	-0,6346	8%--
V	REF	REF	REF	REF	REF	REF
V bis ou VI	0,0320	16%	0,2794	<u>16%+</u>	-0,3187	11%--
<b>Début des difficultés</b>						
10 ans ou plus	0,2850	<u>19%+</u>	-0,2754	10%	REF	REF
De 6 à 9 ans	-0,0515	15%	0,0284	13%	-0,9955	6%--
4 ou 5 ans	REF	REF	REF	REF	-0,8216	7%--
3 ans	-0,5553	9%--	-0,3897	9%--	-1,4452	4%--
2 ans ou moins	0,0328	16%	-0,2854	10%	-0,3038	11%
<b>Attribution des difficultés à</b>						
Manque d'expérience de qualification	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Pb personnels	-0,4773	10%--	-0,5858	8%--	-0,2139	12%
Autres	-0,6371	9%--	-0,5417	8%--	-0,5937	9%--
	0,4955	<u>23%++</u>	0,5532	<u>21%++</u>	0,2841	19%
<b>Inscription à l'ANPE</b>						
Au moins 3 ans	-0,6662	8%--	-0,839	6%--	-0,2928	11%
De 1 à moins de 3 ans	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Moins d'un an	-0,6464	9%--	-0,2549	10%--	-1,1009	5%--
Non inscrit	-0,8417	7%--	-0,4143	9%--	-1,3506	4%--
<b>Durée du CES</b>						
Moins de 6 mois	0,4356	<u>22%++</u>	0,2554	16%	0,5723	<u>23%++</u>
De 6 à - de 12 mois	0,5496	<u>24%++</u>	0,2778	<u>16%+</u>	0,7509	<u>27%++</u>
De 12 à - de 18 mois	REF	REF	REF	REF	REF	REF
18 mois ou plus	0,4033	<u>21%++</u>	0,3371	<u>17%+</u>	0,3332	19%
<b>Lieu du CES</b>						
Mairie	0,6343	<u>25%++</u>	0,6212	<u>22%++</u>	0,4474	<u>21%+</u>
École	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Hôpital	0,6648	<u>26%++</u>	0,6103	<u>21%++</u>	0,5357	<u>23%++</u>
Établissement public	0,0925	16%	0,1775	15%	-0,0989	13%
Association	-0,2175	13%	-0,3068	10%	-0,0313	14%
<b>Le poste correspondait à</b> <i>(la référence est la non correspondance)</i>						
La formation initiale	-0,1026	14%	-0,0646	12%	-0,179	13%
La qualification	0,0876	16%	0,3241	<u>17%+</u>	-0,3706	11%--
Au poste annoncé	-0,5538	9%--	-0,6863	7%--	-0,2122	12%
Aux attentes	-0,5207	10%--	-0,2852	10%--	-0,6363	8%--

	<b>CLASSE 4</b>		<b>Sous-classe 1</b>		<b>Sous-classe 2</b>	
	<b>Description du parcours</b>		<b>Discours neutre</b>		<b>Déception, anxiété</b>	
	<b>Coeff</b>	<b>Proba</b>	<b>Coeff</b>	<b>Proba</b>	<b>Coeff</b>	<b>Proba</b>
<b>Référence</b>	-1,7195	15%	-1,9059	13%--	-1,7649	15%--
<b>Par rapport au dernier emploi, le poste est</b>						
Moins qualifié	0,9559	<u>32%++</u>	0,5831	<u>21%++</u>	1,2238	<u>37%++</u>
De même qualification	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Plus qualifié	0,5192	<u>23%++</u>	0,222	16%	0,7204	<u>26%++</u>
<b>Formation pendant le CES</b>						
Pas proposée	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Proposée, non suivie	0,0012	15%	-0,4001	9%--	0,5494	<u>23%++</u>
Suivie	0,1233	17%	-0,1739	11%	0,5737	<u>23%++</u>
<b>Rupture du CES</b>						
Pas de rupture	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Rupture pour l'emploi	-0,1306	14%	0,0371	13%	-0,3817	10%
Rupture pour une autre raison	0,0069	15%	0,2059	15%	-0,2869	11%
<b>Trajectoire avant</b>						
Stable	0,4265	<u>22%++</u>	0,3655	<u>18%++</u>	0,358	<u>20%+</u>
Instable	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Hors emploi	0,2011	18%	0,1023	14%	0,3233	19%
<b>Trajectoire après</b>						
Stable	-0,6483	9%--	-0,6287	7%--	-0,6328	8%--
Chomage puis stable	-0,4652	10%--	-0,5886	8%--	-0,1373	13%
Instable	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Hors emploi	-0,0200	15%	-0,0348	13%	-0,0855	14%
Reste en CES	0,2289	<u>18%+</u>	0,4455	<u>19%++</u>	-0,2242	12%
<b>Reconstitution des probabilités des trajectoires</b>						
Stable à instable	22%		18%		20%	
Stable à stable	13%		10%		12%	
Stable à hors emploi	21%		17%		18%	
Instable à instable	15% (ref)		13% (ref)		15% (ref)	
Instable à stable	9%		7%		8%	
Instable à hors emploi	15%		13%		14%	
Hors emploi à stable	10%		8%		11%	
Hors emploi à instable	18%		14%		19%	
Hors emploi à hors emploi	18%		14%		18%	

Source : DARES 94-96 / traitement CRÉDOC

Les bénéficiaires décrivant leur parcours, et surtout ceux exprimant déception et anxiété sont donc plutôt plus âgés que l'ensemble des personnes interrogées, avec un niveau de formation plus faible. Les trajectoires professionnelles avant peuvent être stables, mais sont marquées par des difficultés anciennes. Le Contrat Emploi Solidarité, caractérisé par des conditions plutôt défavorables, ne constitue donc qu'un passage dans une trajectoire généralement descendante ou « hors emploi », permettant au mieux l'accès à une situation instable.

L'analyse complémentaire effectuée dans le cadre du Contrat Emploi Solidarité en contrôlant les influences des différentes variables étudiées n'a donc pas modifié les effets constatés au cours du rapport initial. Les caractéristiques des bénéficiaires des différentes classes restent donc globalement celles constatées initialement. L'analyse a cependant permis de hiérarchiser les différentes influences, et de nuancer quelques résultats.

Globalement, quelle que soit la classe considérée, les différentes catégories de variables envisagées (décrivant les caractéristiques des personnes interrogées, le passage dans la mesure et enfin, les parcours professionnels) ont une influence sur la probabilité d'appartenir à cette classe.

Ce sont en premier lieu les caractéristiques individuelles (âge et niveau de formation), mais également, pour les trois dernières classes, les difficultés rencontrées avant l'entrée en mesure, les ruptures vécues, qui déterminent la répartition dans les différentes classes. Les trajectoires professionnelles viennent alors accentuer ces impacts : d'une part parce que la plus ou moins grande proximité avec l'emploi stable avant l'entrée dans le dispositif détermine des attentes plus ou moins directement orientées vers l'accès à l'emploi, d'autre part parce que le sens des trajectoires, et en particulier l'accès ou non à un contrat ordinaire dès la fin du CES conditionne la plus ou moins grande satisfaction exprimée envers le dispositif. Les variables décrivant le passage dans la mesure semblent alors avoir une influence plus faible, notamment pour la constitution des deux premières classes. Même en contrôlant les effets, cette influence reste principalement déterminée par l'adéquation entre le contrat vécu (et ses réussites en insertion professionnelle) et les attentes plus que par les conditions elles-mêmes.

Les bénéficiaires les plus jeunes, en particulier ceux âgés de moins de 25 ans, surtout s'ils ont un niveau de formation élevé ou encore des contacts avec l'emploi avant l'entrée en mesure, ont alors une probabilité élevée (par rapport aux autres bénéficiaires) d'exprimer un sentiment d'exploitation. En particulier lorsqu'ils ont effectué leur CES dans des conditions favorables, dans un hôpital, une association ou une entreprise publique, ou lorsqu'ils n'ont pas accédé à un emploi stable. Lorsque leur niveau de formation est plus faible, surtout lorsqu'ils ont accédé à l'emploi stable après la sortie du dispositif, ils tendent par contre à aborder le thème de l'acquisition d'expérience et de connaissances (en exprimant éventuellement des opinions également négatives lorsqu'ils sont sur une trajectoire globalement descendante). Ces bénéficiaires, quel que soit leur niveau de formation, ont par contre une probabilité très faible de souligner un accès à l'emploi grâce au CES ou encore d'aborder le thème de l'insertion sociale, de la reprise de contact avec le monde du travail.

Les bénéficiaires un peu plus âgés de 30 à 39 ans, voire de 40 à 49 ans, ont une probabilité très élevée, notamment les femmes, de souligner les aspects positifs en termes d'expérience professionnelle et d'acquisition de connaissances. C'est en particulier le cas pour les personnes d'un faible niveau de formation, non inscrites à l'ANPE, inactives avant l'entrée en mesure et sur une trajectoire stable à la sortie. Avoir effectué son CES dans un établissement scolaire augmente encore la probabilité d'appartenir à cette sous-classe.

Les personnes de cette classe d'âge, et notamment les hommes, ayant un niveau de formation élevé et des contacts avec l'emploi avant l'entrée en mesure ont une probabilité plus élevée que les autres bénéficiaires de souligner le lien entre l'accès à l'emploi et le CES. Lorsque les conditions dans lesquelles est réalisé le CES sont favorables, et lorsque la trajectoire à la sortie est stable, elles soulignent les points positifs. Lorsque les conditions sont plus défavorables, elles tendent à estimer qu'il n'y a pas eu d'apport.

Les personnes les plus âgées, de plus de 40 ans, et notamment les hommes, les plus diplômés, les bénéficiaires ayant des contacts avec l'emploi avant l'entrée en mesure et dont la trajectoire à la sortie est éloignée de l'emploi stable, ont également une probabilité plus élevée que les autres bénéficiaires (sauf les moins de 25 ans), d'exprimer un sentiment d'exploitation. Lorsque la trajectoire avant l'entrée en mesure est « hors emploi », ou bien caractérisée par des difficultés anciennes, ces personnes ont également une probabilité plus importante que les autres de décrire la reprise du contact avec le monde du travail, l'insertion sociale permise par le dispositif.

## II LE STAGE D'INSERTION ET DE FORMATION À L'EMPLOI

### II.1 Les déterminants de la première classe : les personnes de plus de 40 ans, expérimentées, dont les difficultés récentes ont provoqué une période de chômage ininterrompu, sont celles ayant la probabilité la plus importante d'être critique du système

La probabilité d'appartenir à la classe des bénéficiaires critiquant le système dépend principalement des caractéristiques individuelles des personnes interrogées, plus faiblement des conditions de déroulement du stage, très peu des trajectoires professionnelles.

Ainsi, les impacts les plus importants sont ceux de l'âge d'une part, ceux de la date des difficultés et de leurs origines d'autre part : les personnes âgées de plus de 40 ans ont une probabilité plus importante que celles notamment de moins de 30 ans de formuler des critiques à l'encontre du dispositif. Etre âgé de moins de 30 ans a un impact de  $-0,70$  sur cette probabilité par rapport à la tranche 40 à 49 ans, être âgé de 30 à 39 ans a un impact de  $-0,56$ . L'influence du niveau de formation est un peu plus faible, les personnes de niveau moins élevé, Vbis ou VI, ont une probabilité un peu moins importante que les autres d'appartenir à cette classe (impact de  $-0,59$  par rapport à un niveau V).

Les difficultés sont plutôt récentes : les bénéficiaires dont les difficultés datent de moins de 2 ans ont une probabilité plus élevée que les autres d'appartenir à cette classe (impact de  $+0,39$  par rapport à la situation de référence constituée des bénéficiaires dont les difficultés datent de 3 ans, de  $+0,61$  par rapport aux bénéficiaires dont les difficultés datent de plus de 10 ans). Les trajectoires avant l'entrée en mesure n'ont pas d'influence sur la probabilité d'appartenir à cette classe, par contre, le fait d'avoir des difficultés à cause d'un manque d'expérience professionnelle diminue fortement cette probabilité (impact de  $-0,74$  par rapport à un manque de qualification), alors que celui d'avoir connu une période de chômage d'au moins un an dans les 18 mois précédant l'entrée en mesure a un impact positif de  $+0,51$ . Les bénéficiaires de cette classe apparaissent donc plutôt comme des personnes diplômées, expérimentées, ayant connu une rupture relativement récente qui a provoqué une période de chômage total.

Les variables décrivant le déroulement du stage ont une influence relativement limitée. L'impact le plus important provient du secteur de l'entreprise dans lequel s'est déroulé le stage : celui-ci a eu lieu en général en partie en entreprise (impact négatif de  $-0,67$  d'un stage uniquement en organisme par rapport à un stage également dans le secteur du commerce). Les secteurs les plus probables sont alors le commerce, les autres secteurs tertiaires, ou encore le

secteur santé, éducation, social. Le secteur de l'industrie ou du service aux particuliers est aussi peu probable que le fait de ne pas avoir effectué de stage en entreprise. Par ailleurs, avoir préparé un diplôme a un impact faiblement positif.

Les trajectoires professionnelles à la sortie du stage ne déterminent que très peu l'appartenance à cette classe et les trajectoires globales n'ont également qu'une influence limitée. Les trajectoires descendantes (en particulier « de stable à hors emploi » ou « d'instable à hors emploi ») sont cependant un peu plus probables que les trajectoires ascendantes (en particulier « d'instable à stable » ou « de hors emploi à instable »).

- *Sous-classe 1 :*  
*Les bénéficiaires critiquant le système : un profil proche de celui de l'ensemble de la classe, mais des conditions de stage moins favorables et des trajectoires finales éloignées de l'emploi stable.*

Les personnes appartenant à la première sous-classe, celles critiquant le système en lui-même ou le marché de l'emploi ont des caractéristiques proches de celles que nous venons de décrire : il s'agit de personnes plutôt âgées (l'impact négatif d'un âge inférieur à 40 ans est plus élevé que pour l'ensemble de la classe, un âge de 50 ans ou plus a par ailleurs un impact positif de +0,58), n'ayant que rarement un niveau de formation très faible. La date de début de difficultés n'a pas d'influence, mais celles-ci sont plus déterminées par une difficulté à trouver un poste correspondant au niveau de qualification ou à d'autres problèmes que ceux évoqués, qu'à un manque d'expérience ou à des problèmes personnels. Le fait d'avoir connu un chômage long avant l'entrée en SIFE a un impact positif très limité sur cette probabilité, et l'influence des parcours professionnels avant le stage reste nulle.

Les variables décrivant le déroulement du stage ont une influence un peu plus importante. Un bénéficiaire ayant connu un stage court, de moins de 6 mois, ayant pour objectif plutôt une mise à niveau ou l'acquisition d'une qualification, qu'un perfectionnement, a une probabilité plus importante que les autres d'être critique du système. Enfin, les trajectoires stables à la sortie ont un impact négatif important, de -0,85, sur cette probabilité. Finalement, les trajectoires globales les plus probables sont celles aboutissant à un parcours « hors emploi », les moins probables celles permettant l'accès à l'emploi stable.

➤ *Sous-classe 2 :*  
*Les personnes exprimant un sentiment d'exploitation : des trajectoires proches de l'emploi stable avant l'entrée dans la mesure*

Les personnes exprimant un sentiment d'exploitation ont un profil très hétérogène. Peu de caractéristiques ont un impact important sur la probabilité d'appartenir à cette deuxième sous-classe. Le sexe, le niveau de formation, l'âge, la nature des difficultés n'ont pas d'influence significative. Le fait d'avoir connu une longue période de chômage avant l'entrée n'a qu'un impact limité et l'impact le plus important est celui des trajectoires professionnelles avant la mesure : une trajectoire stable apparaît ainsi beaucoup plus probable que les autres (impact de +0,68 par rapport à une trajectoire stable, de +1,54 par rapport à une trajectoire instable). La probabilité d'exprimer un sentiment d'exploitation pour les bénéficiaires « hors emploi » avant l'entrée en mesure est très faible.

Les conditions de déroulement du stage n'ont qu'une faible influence. Un stage uniquement en organisme, ou bien dans un autre secteur tertiaire que le commerce, n'a cependant qu'une probabilité très faible de correspondre à un sentiment d'exploitation. Un stage ayant pour objectif l'acquisition d'une qualification a également un impact négatif très important par rapport aux autres objectifs, notamment la préparation à la création d'entreprise et les objectifs non cités.

L'influence des trajectoires à la sortie reste très limitée. Les trajectoires globales les moins probables sont alors celles « hors emploi » avant l'entrée en mesure, les plus probables sont celles « stable » avant l'entrée.

**Tableau n° 84**  
**Le SIFE : les déterminants de la première classe**

Référence	CLASSE 1 Critiques du système		Sous-classe 1 Critiques du marché de l'emploi		Sous-classe 2 Sentiment d'exploitation	
	Coeff	Proba	Coeff	Proba	Coeff	Proba
	<b>-1,6092</b>	<b>17%</b>	<b>-1,9545</b>	<b>12%</b>	<b>-1,9594</b>	<b>12%</b>
<b>Sexe</b>						
Homme	0,0221	17%	0,1367	14%	-0,1948	10%
Femme	REF	REF	REF	REF	REF	REF
<b>Age</b>						
Moins de 29 ans	-0,6986	<b>9%--</b>	-0,6525	<b>7%--</b>	-0,9546	5%
De 30 à 39 ans	-0,5571	<b>10%--</b>	-0,8235	<b>6%--</b>	-0,0273	12%
De 40 à 49 ans	REF	REF	REF	REF	0,034	13%
50 ans ou plus	0,4313	24%	0,5817	<b>20%+</b>	REF	REF
<b>Niveau de formation</b>						
Entre I et IV	-0,101	15%	0,0427	13%	-0,3855	9%
V	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Vbis ou VI	-0,593	<b>10%--</b>	-0,7201	<b>6%--</b>	-0,3062	9%
<b>Début des difficultés</b>						
10 ans ou plus	-0,2164	14%	-0,1629	11%	-1,0348	<b>5%--</b>
De 6 à 9 ans	0,164	19%	-0,0652	12%	-0,0714	12%
4 ou 5 ans	-0,7974	<b>8%--</b>	-0,911	<b>5%--</b>	-1,1778	<b>4%--</b>
3 ans	REF	REF	REF	REF	-0,6461	<b>7%--</b>
2 ans ou moins	0,3897	<b>23%+</b>	0,2112	15%	REF	REF
<b>Attribution des difficultés à</b>						
Qualification	0,7384	<b>30%++</b>	0,8439	<b>25%++</b>	-0,1672	11%
Manque d'expérience	REF	REF	REF	REF	-0,6193	7%
Pb personnels	0,5025	<b>25%+</b>	0,5098	19%	REF	REF
Autres	0,7515	<b>30%++</b>	0,9041	<b>26%++</b>	-0,1555	11%
<b>Chômage de plus 12 mois avant le SIFE</b>						
Oui	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Non	-0,5045	<b>11%--</b>	-0,3738	<b>9%--</b>	-0,6885	<b>7%--</b>
<b>Durée du SIFE</b>						
Moins de 6 mois	0,3248	22%	0,5047	<b>19%+</b>	-0,1453	11%
De 6 à moins de 9 mois	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Plus de 9 mois	0,2593	21%	0,313	16%	0,3201	16%
Ne sait pas	0,4576	<b>24%+</b>	0,8726	<b>25%++</b>	-0,8194	6%
<b>Lieu du SIFE</b>						
En organisme	-0,674	<b>9%--</b>	-0,3632	9%	-1,5455	<b>3%--</b>
Industrie	-0,9355	<b>7%--</b>	-1,1616	<b>4%--</b>	-0,6525	7%
Commerce	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Autre secteur tertiaire	-0,1991	14%	0,3337	17%	-1,8846	<b>2%--</b>
Service aux particuliers	-0,881	<b>8%--</b>	-1,1444	<b>4%--</b>	-0,4591	8%
Santé éducation social	-0,1748	14%	-0,3689	9%	-0,00036	12%
Autre secteur	-0,3102	13%	-0,2609	10%	-0,4866	8%
<b>Objectif du SIFE</b>						
Qualification	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Perfectionnement	-0,0541	16%	-0,5462	<b>8%--</b>	1,4672	<b>38%++</b>
Mise à niveau	0,1855	19%	-0,1731	11%	1,5008	<b>39%++</b>
Autre objectif	-0,1987	14%	-1,1801	<b>4%--</b>	1,9832	<b>51%++</b>
<b>Préparation d'un diplôme</b>						
non	REF	REF	REF	REF	REF	REF
oui	0,3573	<b>22%+</b>	0,5521	<b>20%++</b>	-0,349	9%
Ne sait pas	-0,9166	<b>7%--</b>	-1,5476	<b>3%--</b>	0,1751	14%

	<b>CLASSE 1</b> Critiques du système		<b>Sous-classe 1</b> Critiques du marché de l'emploi		<b>Sous-classe 2</b> Sentiment d'exploitation	
	<b>Coeff</b>	<b>Proba</b>	<b>Coeff</b>	<b>Proba</b>	<b>Coeff</b>	<b>Proba</b>
<b>Référence</b>	<b>-1,6092</b>	<b>17%</b>	<b>-1,9545</b>	<b>12%</b>	<b>-1,9594</b>	<b>12%</b>
<b>Rupture du SIFE</b>						
Pas de rupture	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Rupture	-0,1586	15%	0,0478	13%	-0,5187	8%
<b>Trajectoire avant</b>						
Stable	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Instable	-0,181	14%	0,0207	13%	-0,6812	7%-
Hors emploi	-0,1741	14%	0,2204	15%	-1,5408	3%-
<b>Trajectoire après</b>						
Stable	-0,2224	14%	-0,8538	6%--	REF	REF
Chômage puis stable	-0,6139	10%--	-0,595	7%-	-1,1222	4%-
Instable	REF	REF	REF	REF	-0,5022	8%
Hors emploi	0,2464	20%	0,0807	13%	-0,111	11%
<b>Reconstitution des probabilités des trajectoires</b>						
Stable à instable	17% (ref)		12% (ref)		8%	
Stable à stable	14%		6%		12% (ref)	
Stable à hors emploi	20%		13%		11%	
Instable à instable	14%		13%		4%	
Instable à stable	12%		6%		7%	
Instable à hors emploi	18%		14%		6%	
Hors emploi à stable	12%		7%		3%	
Hors emploi à instable	14%		15%		2%	
Hors emploi à hors emploi	18%		16%		3%	

Source : DARES 94-96 / traitement CRÉDOC

Finalement, les bénéficiaires critiquant le système, et en particulier ceux critiquant le principe du SIFE sont des personnes plutôt âgées et par ailleurs, ayant été proches du marché de l'emploi avant le stage : d'un niveau de formation rarement très faible, leurs difficultés sont récentes mais marquées par un chômage important. Des trajectoires globales descendantes augmentent la probabilité d'appartenir à cette classe et le SIFE a été une étape sur un parcours à un moment donné proche de l'emploi, mais désormais marqué par les difficultés.

Les personnes exprimant un sentiment d'exploitation se différencient surtout de l'ensemble des bénéficiaires par les contacts avec l'emploi, notamment stable, avant l'entrée en mesure.

## II.2 Les déterminants de la deuxième classe : des déterminants dépendant des sous-classes des bénéficiaires s'exprimant sur le contenu du stage.

Les personnes s'exprimant sur le contenu du stage se différencient également principalement par leurs caractéristiques individuelles et par leur trajectoire après la sortie du dispositif. Les variables décrivant le déroulement du stage n'ont qu'une influence très limitée. Celles-ci, et notamment le secteur de l'entreprise dans laquelle a eu lieu la partie pratique, mais aussi le sens global des trajectoires, peuvent cependant avoir un impact important sur la constitution des sous-classes (correspondant à des degrés de satisfaction différents).

Les bénéficiaires de cette classe sont ainsi plus probablement que les autres des hommes (impact de 0,22), âgés de 30 à 39 ans (impact de 0,48 par rapport à la tranche des 40 à 49 ans), ayant un niveau de formation élevé (impact de 0,36 d'un niveau de formation entre I et IV par rapport à un niveau V). Les difficultés sont attribuées à un manque d'expérience (impact de 0,59 par rapport à un manque de qualification, de 0,29 par rapport à des problèmes personnels), mais les trajectoires professionnelles avant l'entrée en mesure n'ont pas d'influence sur la probabilité d'appartenir à cette classe.

Les variables décrivant le déroulement du stage n'ont que des impacts très limités. La partie pratique dans le secteur éducation santé sociale a un impact négatif (de -0,41 par rapport à la situation de référence correspondant à un stage dans le secteur du commerce).

Une trajectoire professionnelle « hors emploi » après la sortie du stage augmente la probabilité d'aborder ce thème du contenu du stage, par rapport à une situation instable mais surtout par rapport à une trajectoire « dans l'emploi stable » (impacts respectifs de 0,29 et de 0,58). L'influence des trajectoires globales est déterminée par l'éloignement de l'emploi stable à la sortie du dispositif.

- *Sous-classe 1 :  
Les personnes ne trouvant que des points positifs : des hommes connaissant une trajectoire globale ascendante*

Les personnes ne trouvant que des points positifs au contenu du stage sont plus jeunes, moins diplômées, connaissent des difficultés plus anciennes ou sont sur une trajectoire plus éloignée de l'emploi que l'ensemble des bénéficiaires de la classe. Les hommes appartiennent plus probablement à cette sous-classe que les femmes. Être âgé de moins de 30 ans a un impact positif de +0,69 sur la probabilité d'appartenir à cette sous-classe par rapport à un âge de 40-49 ans, être âgé de 30 à 39 ans un impact de +0,71. Un niveau de formation de Vbis ou VI

augmente également la probabilité d'exprimer cette satisfaction ainsi que, mais l'influence est plus limitée, des difficultés anciennes de plus de 10 ans. La probabilité d'appartenir à cette sous-classe est d'autant plus élevée que la trajectoire avant l'entrée en mesure est éloignée de la stabilité.

Les variables décrivant le déroulement du stage ont une influence très limitée, la situation la plus probable étant cependant celle d'un stage uniquement en organisme de formation, très rarement dans le secteur du commerce ou du service aux particuliers.

L'influence des trajectoires professionnelles après la sortie du dispositif est très importante, dans la mesure où une trajectoire « dans l'emploi stable » a un impact de 0,57 sur la probabilité d'appartenir à cette sous-classe.

Les trajectoires globales les plus probables sont alors les trajectoires ascendantes, en particulier de « hors emploi à l'emploi stable ».

➤ Sous-classe 2 :  
Les aspects positifs et négatifs du contenu du stage :  
des personnes ayant un niveau de formation élevé

Les personnes décrivant à la fois des aspects positifs et négatifs à leur passage en SIFE ne se différencient pas par le sexe. L'effet de l'âge est moins net que pour l'ensemble de la classe. Les bénéficiaires âgés de 40 à 49 ans ont une probabilité plus faible à la fois que les plus jeunes et que les plus âgés (avec des impacts proches), d'appartenir à cette sous-classe. Le niveau de formation tend à être élevé (un niveau de I à IV a un impact de +0,29 par rapport à un niveau V, de +0,63 par rapport à un niveau Vbis ou VI).

Les difficultés sont associées à un manque d'expérience (impact de 0,59 par rapport à des problèmes personnels, de 0,51 par rapport à un manque de qualification). L'objectif du stage est principalement d'acquérir une qualification (impact de 0,31 par rapport à un perfectionnement, de 0,38 par rapport à une mise à niveau).

Les secteurs de stage ayant l'influence positive la plus importante sur la probabilité d'appartenir à cette sous-classe sont l'industrie et les autres secteurs (administration, agriculture, non cités), la probabilité la plus faible étant dans les secteurs du commerce ou de la santé, l'éducation, le social.

La préparation d'un diplôme a un impact positif de 0,41 sur la probabilité d'appartenir à cette sous-classe.

Les trajectoires après la sortie sont rarement stables (impact négatif d'une trajectoire stable de  $-0,40$  par rapport à une trajectoire instable), mais la probabilité d'appartenir à cette sous-classe ne dépend finalement que peu des trajectoires globales.

- Sous-classe 3 :  
Les personnes critiques sur le contenu du stage : des bénéficiaires ayant un niveau de formation élevé, sur une trajectoire professionnelle descendante

Les personnes estimant que le passage en SIFE n'a pas eu d'apport, ou n'émettant que des critiques sont surtout des hommes (mais l'impact de  $0,27$  est faible), âgés de 30 à 49 ans, ayant un niveau de formation élevé (l'impact de  $0,36$  d'un niveau de I à IV par rapport à un niveau V reste là encore limité). Des difficultés dues à un manque d'expérience, ou, dans une moindre mesure, à des problèmes personnels, augmentent la probabilité d'appartenir à cette sous-classe par rapport à des difficultés provenant d'une qualification non adaptée. Un parcours professionnel « hors emploi » avant le dispositif diminue cependant la probabilité d'appartenir à cette classe (impact de  $-0,47$ ).

Les conditions de déroulement du SIFE n'ont qu'une influence très faible. Une partie pratique dans le secteur du commerce ou du service aux particuliers, ou encore ne pas avoir préparé de diplôme, rend cependant plus probable l'expression de ces critiques.

Enfin, une trajectoire professionnelle « hors emploi » après la sortie du dispositif a un impact positif important, de  $+0,72$  par rapport à une trajectoire instable, de  $1,52$  par rapport à une trajectoire stable. C'est alors cette influence du parcours professionnel après la sortie qui apparaît la plus déterminante pour la constitution de cette sous-classe. Les trajectoires globales les plus probables sont alors les trajectoires descendantes, de « stable à hors emploi » ou « instable à hors emploi ».

**Tableau n° 85**  
**Le SIFE : Les déterminants de la deuxième classe**

	<b>CLASSE 2</b> <b>Le contenu du SIFE</b>		<b>Sous-classe 1</b> <b>Points positifs, (expérience, connaissances)</b>		<b>Sous-classe 2</b> <b>Points positifs et négatifs</b>		<b>Sous-classe 3</b> <b>Pas d'apport, critiques (organisation, qualité)</b>	
	<b>Coeff</b>	<b>Proba</b>	<b>Coeff</b>	<b>Proba</b>	<b>Coeff</b>	<b>Proba</b>	<b>Coeff</b>	<b>Proba</b>
<b>référence</b>	<b>-0,7718</b>	<b>32%</b>	<b>-2,4671</b>	<b>8%</b>	<b>-2,382</b>	<b>8%</b>	<b>-0,8529</b>	<b>30%</b>
<b>Sexe</b>								
Homme	0,219	<u>37%++</u>	0,4279	<u>12%++</u>	-0,1623	7%	0,2725	<u>36%+</u>
Femme	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF
<b>Age</b>								
Moins de 29 ans	0,2133	36%	0,6883	<u>14%++</u>	0,5162	<u>13%++</u>	-0,5751	19%--
De 30 à 39 ans	0,4752	<u>43%++</u>	0,7051	<u>15%++</u>	0,6149	<u>15%++</u>	-0,1482	27%
De 40 à 49 ans	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF
50 ans ou plus	-0,0252	31%	-0,4549	5%	0,8098	<u>17%++</u>	-0,7324	17%--
<b>Niveau de formation</b>								
Entre I et IV	0,3595	<u>40%++</u>	-0,0137	8%	0,2942	<u>11%+</u>	0,3579	<u>38%++</u>
V	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Vbis ou VI	-0,0123	31%	0,4563	<u>12%++</u>	-0,2632	7%--	-0,0609	29%
<b>Début des difficultés</b>								
10 ans ou plus	0,334	<u>39%+</u>	0,5489	<u>13%+</u>	0,1365	10%	0,1626	33%
De 6 à 9 ans	-0,2131	27%	-0,64	4%--	-0,1236	8%	0,0269	30%
4 ou 5 ans	0,3467	<u>40%++</u>	-0,2187	6%	0,3991	<u>12%++</u>	0,336	<u>37%+</u>
3 ans	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF
2 ans ou moins	0,2864	<u>38%+</u>	0,1679	9%	0,0693	9%	0,3303	37%
<b>Attribution des difficultés</b>								
Qualification	-0,592	20%--	0,1862	9%	-0,5103	5%--	-0,7432	17%--
Manque d'expérience	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Pb personnels	-0,2883	26%--	0,3144	10%	-0,5905	5%--	-0,1898	26%
Autres	-0,2717	26%--	0,3538	11%	-0,3959	6%--	-0,3249	24%--
<b>Chômage de plus 12 mois avant le stage</b>								
Oui	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Non	0,0009	32%	0,1004	9%	-0,0593	8%	-0,0039	30%
<b>Durée du stage</b>								
Moins de 6 mois	-0,0906	30%	-0,3202	6%	-0,0305	8%	0,0271	30%
De 6 à moins de 9 mois	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Plus de 9 mois	-0,1685	28%	-0,0666	7%	-0,324	6%--	0,0577	31%
Ne sait pas	0,0814	33%	0,0715	8%	0,3617	<u>12%+</u>	-0,5688	19%--
<b>Lieu du stage</b>								
En organisme	0,1121	34%	REF	REF	0,8155	<u>17%++</u>	-1,1704	12%--
Industrie	-0,0233	31%	-0,4565	5%--	0,9805	<u>20%++</u>	-1,3881	10%--
Commerce	REF	REF	-1,2009	2%--	REF	REF	REF	REF
Autre secteur tertiaire	0,1109	34%	-0,5174	5%	0,8368	<u>18%++</u>	-0,72	17%--
Service aux particuliers	0,2744	38%	-1,7693	1%--	0,6718	<u>15%+</u>	0,0371	31%
Santé éducation social	-0,4084	24%--	-0,4955	5%	0,3122	11%	-1,4526	9%--
Autre secteur	0,0464	33%	-1,4627	2%--	1,0124	<u>20%++</u>	-0,631	18%--
<b>Objectif du stage</b>								
Qualification	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Perfectionnement	-0,0537	30%	0,2757	10%	-0,3057	6%--	0,1478	33%
Mise à niveau	-0,1289	29%	0,1362	9%	-0,3834	6%--	0,1304	33%
Autre objectif	-0,3855	24%--	0,0174	8%	-0,7174	4%--	0,0456	31%

	<b>CLASSE 2</b> Le contenu du SIFE		Sous-classe 1 Points positifs, (expérience, connaissances)		Sous-classe 2 Points positifs et négatifs		Sous-classe 3 Pas d'apport, critiques (organisation, qualité)	
	Coeff	Proba	Coeff	Proba	Coeff	Proba	Coeff	Proba
<b>Référence</b>	<b>-0,7718</b>	<b>32%</b>	<b>-2,4671</b>	<b>8%</b>	<b>-2,382</b>	<b>8%</b>	<b>-0,8529</b>	<b>30%</b>
<b>Préparation d'un diplôme</b>								
Non	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Oui	0,1726	35%	0,2258	10%	0,4132	<b>12%++</b>	-0,3936	<b>22%-</b>
Ne sait pas	0,5932	<b>46%++</b>	0,8177	<b>16%++</b>	-0,1267	8%	0,5797	<b>43%++</b>
<b>Rupture du SIFE</b>								
Pas de rupture	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Rupture	-0,1058	29%	-0,2759	6%	0,2219	10%	-0,2979	24%
Trajectoire avant								
Stable	REF	REF	-0,7552	4%--	REF	REF	REF	REF
Instable	0,0763	33%	-0,6293	4%--	0,0266	9%	0,0528	31%
Hors emploi	0,0684	33%	REF	REF	0,0155	9%	-0,4683	21%-
Trajectoire après								
Stable	-0,292	<b>26%-</b>	0,5736	<b>13%++</b>	-0,3958	<b>6%-</b>	-0,7483	<b>17%-</b>
Chômage puis stable	-0,3161	<b>25%-</b>	0,493	<b>12%+</b>	-0,4424	<b>6%-</b>	-0,6042	<b>19%-</b>
Instable	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Hors emploi	0,2919	<b>38%++</b>	-0,3283	6%	-0,0568	8%	0,7186	<b>47%++</b>
<b>Reconstitution des probabilités des trajectoires</b>								
Stable à instable	32% (ref)		4%		8% (ref)		30% (ref)	
Stable à stable	26%		7%		6%		17%	
Stable à hors emploi	38%		3%		8%		47%	
Instable à instable	33%		4%		9%		31%	
Instable à stable	27%		7%		6%		18%	
Instable à hors emploi	40%		3%		8%		48%	
Hors emploi à stable	27%		13%		6%		11%	
Hors emploi à instable	33%		8% (ref)		9%		21%	
Hors emploi à hors emploi	40%		6%		8%		35%	

Source : DARES 94-96 / traitement CRÉDOC

Les caractéristiques des bénéficiaires s'exprimant sur le contenu du stage et de la formation dépendent finalement beaucoup des sous-classes considérées.

Les personnes ne trouvant que des points positifs à leur passage en mesure sont relativement éloignées de l'emploi stable avant l'entrée dans le dispositif : jeunes, peu diplômées, manquant d'expérience, n'ayant généralement pas travaillé avant, elles ont accédé à un emploi stable après la fin du stage. Le SIFE semble alors avoir eu des apports en termes d'expérience et de connaissances qui ont permis une trajectoire professionnelle globalement ascendante.

Les personnes trouvant à la fois des points positifs et négatifs ne se différencient que peu par l'âge, mais surtout, ont un niveau de formation élevé et déclarent manquer d'expérience. Le SIFE répondait alors à ces difficultés notamment par l'acquisition d'une nouvelle qualification et par la préparation d'un diplôme, mais par contre, n'a pas débouché sur une trajectoire stable. Là encore, le stage a donc apporté des réponses en termes de qualification, mais ces réponses n'ont pas suffi à provoquer une insertion professionnelle durable. Ces deux aspects expliquent alors le discours à la fois critique et positif de ces bénéficiaires.

Les personnes ne trouvant que des points positifs à leur passage en mesure se caractérisent à la fois par un profil favorable à l'emploi (ce sont des personnes âgées de 30 à 49 ans, ayant un niveau de formation élevé et ayant travaillé avant l'entrée en mesure), et par une trajectoire professionnelle à la sortie ne correspondant pas à ce profil, et notamment surtout « hors emploi ». C'est alors en particulier cette absence d'insertion qui semble déterminer les opinions.

### **II.3 Les déterminants de la troisième classe : une trajectoire globale proche de l'emploi stable augmente la probabilité d'aborder les apports liés au monde du travail et de l'emploi**

L'influence des caractéristiques individuelles de même que celle du déroulement du stage SIFE sur la probabilité d'aborder les apports liés au monde du travail et de l'emploi est très faible. C'est alors principalement la trajectoire professionnelle à la sortie de la mesure qui détermine l'appartenance à cette classe.

La faiblesse des effets s'explique sans doute en partie par la relative hétérogénéité des opinions exprimées. En effet, cette classe regroupe à la fois des personnes décrivant des effets en termes « d'insertion sociale » (reprise de contact avec le monde du travail, reprise de confiance, ...) et des personnes décrivant des effets en termes d'insertion professionnelle. Dans le cadre du CES par exemple, ces discours faisaient l'objet de deux classes distinctes correspondant à des profils différents.

L'âge, le niveau de formation, la nature des difficultés rencontrées n'ont ainsi pas d'influence sur la probabilité d'appartenir à cette troisième classe. En revanche, les hommes ont une probabilité un peu plus faible que les femmes d'aborder ce thème (impact de  $-0,28$ ). L'impact le plus important, parmi les variables décrivant la situation avant le stage, est celui d'une trajectoire « hors emploi » : le fait de ne pas avoir travaillé avant l'entrée en mesure a un

impact négatif de -0,50 par rapport à une trajectoire stable, équivalent par rapport à une trajectoire instable.

Les conditions de déroulement du CES n'ont qu'un très faible impact. Un objectif autre que ceux proposés (et notamment une préparation à la création d'entreprise), l'absence de préparation d'un diplôme, et enfin un stage pratique dans le secteur de l'industrie augmentent cette probabilité.

L'impact le plus important sur la probabilité d'aborder ce thème est celui du parcours professionnel après la sortie du dispositif : une trajectoire stable a un impact positif de 0,47 par rapport à une trajectoire « instable », de 0,88 par rapport à une trajectoire « hors emploi ». Les trajectoires globales les plus probables sont celles « dans l'emploi stable », ou « de l'instabilité à l'emploi stable ». Les bénéficiaires sur une trajectoire « hors emploi » ont une très faible probabilité d'appartenir à cette classe.

- *Sous-classe 1 :*  
*Les personnes n'évoquant que des points positifs : des personnes jeunes, sur une trajectoire stable à la sortie du stage*

Les personnes n'évoquant que des points positifs à leur passage dans la mesure ont un profil proche de celui que nous venons de décrire. Par ailleurs, être âgé de moins de 30 ans, et dans une moindre mesure, entre 30 et 40 ans augmente la probabilité d'appartenir à cette sous-classe. Les bénéficiaires les plus concernés restent des hommes, ayant connu des emplois, stables ou instables avant l'entrée en mesure (mais les impacts de la trajectoire professionnelle avant l'entrée en mesure sont très faibles), ayant effectué leur stage pratique dans le secteur de l'industrie, ou dans celui du service aux particuliers, n'ayant pas préparé de diplôme. Une trajectoire professionnelle stable après la sortie du dispositif a un impact positif très important sur la probabilité de ne trouver que des points positifs aux liens entre SIFE et retour à l'emploi, notamment par rapport à une trajectoire « hors emploi ». Les trajectoires globales les plus probables restent donc celles déjà décrites, « dans la stabilité » ou « d'instable à stable ».

- *Sous-classe 2 :*  
*Les personnes émettant un avis plus critique : des bénéficiaires âgés de plus de 40 ans ; ayant eu des contacts avec l'emploi avant le stage.*

Les personnes évoquant des points positifs et négatifs, notamment en termes d'absence de débouché, ne se différencient pas par le sexe. Elles tendent à être plus âgées que l'ensemble des bénéficiaires : en particulier, être âgé de moins de 29 ans a un impact négatif de -0,47 par rapport à la tranche des 40 à 49 ans, être âgé de 30 à 39 ans a un impact négatif de -0,64. La trajectoire professionnelle avant l'entrée en mesure est caractérisée par un faible impact

positif d'une trajectoire « instable » par rapport à une trajectoire « stable » (+0,30), plus important par rapport à une trajectoire « hors emploi » (+0,82). Par ailleurs, le fait de ne pas avoir été au chômage plus d'un an dans les 18 mois précédant le SIFE augmente également légèrement la probabilité d'appartenir à cette sous-classe.

Le secteur dans lequel a eu lieu le stage n'a qu'une très faible influence, de même que le fait de ne pas avoir préparé de diplôme. Par contre, les bénéficiaires ayant pour objectif d'obtenir une nouvelle qualification, ont une probabilité plus faible que les autres d'appartenir à cette sous-classe.

Les trajectoires professionnelles à la sortie n'ont pas d'influence significative. Les trajectoires globales les plus probables sont donc celles instables avant l'entrée en mesure, les moins probables, celles « hors emploi » avant le stage SIFE

**Tableau n° 86**  
**Le SIFE : les déterminants de la troisième classe**

	<b>CLASSE 3</b> Apports liés au monde du travail et de l'emploi		<b>Sous-classe 1</b> Points positifs (reprise de confiance, retour à l'emploi)		<b>Sous-classe 2</b> Points positifs et négatifs (absence de débouché)	
	<b>Coeff</b>	<b>Proba</b>	<b>Coeff</b>	<b>Proba</b>	<b>Coeff</b>	<b>Proba</b>
<b>Référence</b>	<b>-0,5492</b>	<b>37%</b>	<b>-1,2159</b>	<b>23%</b>	<b>-1,9952</b>	<b>12%</b>
<b>Sexe</b>						
Homme	-0,2782	<b>30%--</b>	-0,3601	<b>17%--</b>	0,0269	12%
Femme	REF	REF	REF	REF	REF	REF
<b>Age</b>						
Moins de 29 ans	0,1781	41%	0,4473	<b>32%++</b>	-0,4661	<b>8%--</b>
De 30 à 39 ans	-0,0768	35%	0,2405	<b>27%+</b>	-0,6402	<b>7%--</b>
De 40 à 49 ans	REF	REF	REF	REF	REF	REF
50 ans ou plus	-0,3466	29%	-0,2095	19%	-0,4407	8%
<b>Niveau de formation</b>						
Entre I et IV	-0,0832	35%	-0,0845	21%	-0,0177	12%
V	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Vbis ou VI	0,0472	38%	0,1319	25%	-0,1284	11%
<b>Début des difficultés</b>						
10 ans ou plus	-0,4139	<b>28%--</b>	0,0177	23%	-1,0269	<b>5%--</b>
De 6 à 9 ans	0,1097	39%	0,1168	25%	-0,00238	12%
4 ou 5 ans	-0,2237	<b>32%--</b>	-0,0188	23%	-0,4453	<b>8%--</b>
3 ans	REF	REF	REF	REF	REF	REF
2 ans ou moins	-0,4194	<b>28%--</b>	-0,00095	23%	-1,0835	<b>4%--</b>
<b>Attribution des difficultés</b>						
Qualification	0,1395	40%	0,0357	24%	0,2451	15%
Manque d'expérience	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Pb personnels	-0,132	34%	0,0546	24%	-0,5369	<b>7%--</b>
Autres	-0,0109	36%	-0,2423	19%	0,4195	<b>17%+</b>
<b>Chômage de plus 12 mois avant le SIFE</b>						
Oui	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Non	0,0642	38%	-0,0982	21%	0,324	<b>16%+</b>
<b>Durée du SIFE</b>						
Moins de 6 mois	-0,0716	35%	-0,0518	22%	-0,0312	12%
De 6 à moins de 9 mois	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Plus de 9 mois	-0,0462	36%	-0,3793	<b>17%--</b>	0,572	<b>19%++</b>
Ne sait pas	-0,2053	32%	-0,2212	19%	-0,0783	11%
<b>Lieu du SIFE</b>						
En organisme	-0,1194	34%	0,0402	24%	-0,3933	8%
Industrie	0,3925	<b>46%+</b>	0,4517	<b>32%++</b>	0,043	12%
Commerce	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Autre secteur tertiaire	0,091	39%	0,0192	23%	0,2087	14%
Service aux particuliers	0,3356	45%	0,4663	<b>32%+</b>	-0,1658	10%
Santé éducation social	0,321	44%	0,1093	25%	0,4599	18%
Autre secteur	0,0979	39%	-0,147	20%	0,4815	<b>18%+</b>
<b>Objectif du SIFE</b>						
Qualification	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Perfectionnement	0,1549	40%	0,015	23%	0,3816	<b>17%+</b>
Mise à niveau	0,1322	40%	-0,0834	21%	0,4775	<b>18%++</b>
Autre objectif	0,5386	<b>50%++</b>	0,3899	<b>30%++</b>	0,5284	<b>19%++</b>

	<b>CLASSE 3</b> Apports liés au monde du travail et de l'emploi		<b>Sous-classe 1</b> Points positifs (reprise de confiance, retour à l'emploi)		<b>Sous-classe 2</b> Points positifs et négatifs (absence de débouché)	
	<b>Coeff</b>	<b>Proba</b>	<b>Coeff</b>	<b>Proba</b>	<b>Coeff</b>	<b>Proba</b>
<b>Référence</b>	-0,5492	37%	-1,2159	23%--	-1,9952	12%--
<b>Préparation d'un diplôme</b>						
Non	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Oui	-0,6054	24%--	-0,5112	15%--	-0,4326	8%-
Ne sait pas	-0,1588	33%	-0,0934	21%	-0,2001	10%
<b>Rupture du SIFE</b>						
Pas de rupture	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Rupture	0,087	39%	0,0752	24%	0,0785	13%
<b>Trajectoire avant</b>						
Stable	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Instable	0,0487	38%	-0,0813	21%	0,2988	15%+
Hors emploi	-0,502	26%--	-0,3809	17%-	-0,5264	7%-
<b>Trajectoire après</b>						
Stable	0,4724	48%++	0,6322	36%++	-0,1663	10%
Chômage puis stable	0,7427	55%++	0,9362	43%++	-0,1925	10%
Instable	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Hors emploi	-0,4122	28%--	-0,5727	14%--	0,0143	12%
<b>Reconstitution des probabilités des trajectoires</b>						
Stable à instable	37% (ref)		23% (ref)		12% (ref)	
Stable à stable	48%		36%		10%	
Stable à hors emploi	28%		14%		12%	
Instable à instable	38%		21%		15%	
Instable à stable	49%		34%		13%	
Instable à hors emploi	29%		13%		16%	
Hors emploi à stable	36%		28%		6%	
Hors emploi à instable	26%		17%		7%	
Hors emploi à hors emploi	19%		10%		8%	

Source : DARES 94-96 / traitement CRÉDOC

Les bénéficiaire abordant le thème des liens avec le monde du travail et de l'emploi ont un profil hétérogène à l'image des discours de cette classe. Ce thème est cependant plus probable pour les femmes, pour les personnes ayant travaillé avant l'entrée dans le dispositif et sur une trajectoire stable à la sortie. C'est en particulier le cas pour les bénéficiaires ne trouvant que des points positifs à leur passage en SIFE. Il s'agit par ailleurs de personnes plutôt âgées de moins de 40 ans.

Les personnes évoquant également des points négatifs sont plus âgées, en particulier de 40 à 49 ans, et ne se différencient pas par leur sexe. Leur trajectoire globale est moins favorable, dans la mesure où la probabilité d'appartenir à cette sous-classe reste plus élevée pour les personnes ayant travaillé avant l'entrée dans le dispositif (notamment « dans l'emploi instable »), mais ne dépend pas des parcours après la sortie.

#### II.4 Les déterminants de la quatrième classe : les personnes relativement âgées, faiblement diplômées, n'ayant eu que peu de contacts avec l'emploi ont la probabilité la plus importante de décrire leur parcours

Les bénéficiaires décrivant leurs parcours sont plus âgés, moins diplômés, et ont eu moins de contacts avec l'emploi avant l'entrée en mesure que l'ensemble des personnes interrogées. Les modalités descriptives du passage dans la mesure n'ont là encore qu'une faible influence sur la probabilité d'appartenir à cette quatrième classe.

Ainsi, être âgé de moins de 30 ans a un impact négatif important, de  $-0,55$  par rapport à la tranche des 40 à 49 ans, sur la probabilité de décrire son parcours. Être âgé de 30 à 39 ans a un impact négatif comparable, de  $-0,48$ . Posséder un niveau de formation faible, de Vbis ou VI, augmente par contre la probabilité d'appartenir à cette classe, surtout par rapport à un niveau de formation élevé (impact de  $1,22$  d'un niveau de formation de Vbis ou VI par rapport à un niveau de formation de I à IV).

Une trajectoire « hors emploi » a également un impact positif important (de  $+0,75$  par rapport à une trajectoire stable), mais le chômage de longue durée reste rare.

Le parcours professionnel à la sortie du SIFE n'a qu'une faible influence, l'influence des trajectoires globales reste alors liée à celle des trajectoires avant l'entrée en mesure (les plus probables sont les trajectoires de « hors emploi à instable », ou restant « hors emploi »).

Les bénéficiaires ayant une description neutre de leurs parcours ont un profil très proche, mais moins déterminé par les caractéristiques individuelles et notamment par l'âge.

Les bénéficiaires exprimant sentiment de déception et anxiété sont plutôt des femmes (être une femme a un impact de  $+0,45$  par rapport à un homme sur la probabilité d'appartenir à cette sous-classe), plutôt âgé (être âgé de moins de 40 ans, et surtout de moins de 30 ans, diminue fortement la probabilité d'appartenir à cette sous-classe). Un niveau de formation faible, de Vbis ou VI, augmente par contre fortement cette probabilité. Le chômage de longue durée conserve une influence négative, mais les trajectoires professionnelles sont rarement stables (impact négatif de  $-0,68$  par rapport à une trajectoire instable).

Les conditions de déroulement du stage n'ont qu'une faible influence sur la probabilité d'appartenir à cette sous-classe. Les personnes n'ayant réalisé leur stage qu'en organisme de formation ont cependant une probabilité plus élevée d'aborder ce thème.

Les trajectoires professionnelles à la sortie n'ont pas d'influence significative. Globalement, les parcours professionnels les plus rares sont ceux en contact avec l'emploi stable, que ce soit à l'entrée ou à la sortie du dispositif.

**Tableau n° 87**  
**Le SIFE : Les déterminants de la quatrième classe**

	<b>CLASSE 4</b> Description du parcours		<b>Sous-classe 1</b> Discours neutre		<b>Sous-classe 2</b> Déception, anxiété	
	<b>Coeff</b>	<b>Proba</b>	<b>Coeff</b>	<b>Proba</b>	<b>Coeff</b>	<b>Proba</b>
<b>Référence</b>	-1,8848	13%	-2,0664	11%	-2,8216	6%
<b>Sexe</b>						
Homme	-0,0253	13%	0,1839	13%	-0,4457	4%--
Femme	REF	REF	REF	REF	REF	REF
<b>Age</b>						
Moins de 29 ans	-0,5516	8%--	-0,1424	10%	-1,5465	1%--
De 30 à 39 ans	-0,4579	9%--	-0,1418	10%	-1,1211	2%--
De 40 à 49 ans	REF	REF	REF	REF	REF	REF
50 ans ou plus	0,0843	14%	0,00344	11%	0,0673	6%
<b>Niveau de formation</b>						
Entre I et IV	-0,8707	6%--	-0,7105	6%	-1,3589	2%--
V	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Vbis ou VI	0,3583	<u>18%++</u>	0,2822	14%	0,5526	<u>9%+</u>
<b>Début des difficultés</b>						
10 ans ou plus	-0,0639	12%	-0,1054	10%	-1,0395	2%--
De 6 à 9 ans	-0,1428	12%	-0,3249	8%	-0,8509	2%--
4 ou 5 ans	0,3366	<u>18%+</u>	-0,0704	11%	REF	REF
3 ans	REF	REF	REF	REF	-1,2736	2%--
2 ans ou moins	-0,0673	12%	0,0437	12%	-1,5057	1%--
<b>Attribution des difficultés à</b>						
Qualification	0,1828	15%	0,0791	12%	0,4165	8%
Manque d'expérience	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Pb personnels	0,1941	16%	0,00334	11%	0,6329	10%
Autres	-0,2245	11%	-0,5515	7%--	0,355	8%
<b>Chômage de plus 12 mois avant le stage</b>						
Oui	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Non	0,2576	<u>16%+</u>	0,0319	12%	0,8499	<u>12%++</u>
<b>Durée du stage</b>						
Moins de 6 mois	0,0118	13%	-0,2512	9%	0,5241	9%
De 6 à moins de 9 mois	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Plus de 9 mois	0,3181	<u>17%+</u>	0,0909	12%	0,8349	<u>12%++</u>
Ne sait pas	-0,0779	12%	-0,2323	9%	0,3436	8%
<b>Lieu du stage</b>						
En organisme	0,3338	17%	0,1389	13%	1,0988	<u>15%++</u>
Industrie	-0,27	10%	-0,3343	8%	0,451	9%
Commerce	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Autre secteur tertiaire	-0,5839	8%--	-0,2991	9%	0	6%
Service aux particuliers	-0,7497	7%--	-1,0683	4%--	0,4603	9%
Santé éducation social	0,035	14%	0,0614	12%	0,5192	9%
Autre secteur	-0,1185	12%	-0,0274	11%	0,0824	6%
<b>Objectif du stage</b>						
Qualification	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Perfectionnement	0,1355	15%	-0,0172	11%	0,4669	9%
Mise à niveau	0,2583	16%	0,1783	13%	0,4637	9%
Autre objectif	0,1954	16%	0,0952	12%	0,4714	9%

	<b>CLASSE 4</b> Description du parcours		<b>Sous-classe 1</b> Discours neutre		<b>Sous-classe 2</b> Déception, anxiété	
	Coeff	Proba	Coeff	Proba	Coeff	Proba
<b>Référence</b>	-1,8848	13%	-2,0664	11%	-2,8216	6%
<b>Préparation d'un diplôme</b>						
Non	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Oui	0,4058	<b>19%++</b>	0,5968	<b>19%++</b>	-0,1814	5%
Ne sait pas	-0,3234	10%	-0,1217	10%	-0,5384	3%
<b>Rupture du SIFE</b>						
Pas de rupture	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Rupture	-0,1133	12%	0,00259	11%	-0,4206	4%
<b>Trajectoire avant</b>						
Stable	REF	REF	REF	REF	-0,6745	<b>3%--</b>
Instable	0,0556	14%	-0,2445	9%	REF	REF
hors emploi	0,7537	<b>24%++</b>	0,7971	<b>22%++</b>	-0,4939	4%
<b>Trajectoire après</b>						
Stable	-0,3384	10%	-0,1963	9%	-0,608	3%
Chômage puis stable	-0,6839	<b>7%--</b>	-0,6623	<b>6%--</b>	-0,5612	3%
Instable	REF	REF	REF	REF	REF	REF
hors emploi	0,00497	13%	-0,0621	11%	0,2502	7%
<b>Reconstitution des probabilités des trajectoires</b>						
Stable à instable	13% (ref)		11% (ref)		3%	
Stable à stable	10%		9%		2%	
Stable à hors emploi	13%		11%		4%	
Instable à instable	14%		9% (ref)		6%	
Instable à stable	10%		8%		3%	
Instable à hors emploi	14%		9%		7%	
Hors emploi à stable	19%		19%		2%	
Hors emploi à instable	24%		22%		4%	
Hors emploi à hors emploi	24%		21%		4%	

Source : DARES 94-96 / traitement CRÉDOC

Les bénéficiaires décrivant leurs parcours, et notamment ceux exprimant déception ou anxiété sont donc plutôt des personnes relativement âgées, ayant un faible niveau de formation, n'arrivant pas à obtenir d'emploi stable. Les conditions de déroulement du SIFE n'ont qu'une très faible influence sur les probabilités d'appartenir à cette classe.

L'étude complémentaire effectuée sur les modalités de constitution des classes obtenues pour les bénéficiaires d'un SIFE confirme donc les effets croisés constatés. En particulier, elle montre l'influence importante des caractéristiques individuelles et des parcours professionnels avant l'entrée dans le dispositif sur les thèmes abordés. Les modalités de déroulement du stage n'ont qu'une influence limitée et interviennent principalement par le secteur dans lequel s'est déroulée la partie en entreprise. Les trajectoires professionnelles après la sortie du dispositif, et finalement les parcours globaux, peuvent avoir un impact sur les thèmes abordés, mais déterminent surtout la satisfaction pour chacun des thèmes.

L'étude de la répartition dans les classes de différentes catégories de bénéficiaires montre l'existence de discours assez proches de ceux exprimés dans le cadre du CES, pour chacune de ces catégories.

Ainsi, les jeunes de moins de 30 ans, ou les personnes de 30 à 40 ans, lorsqu'ils ont un niveau de formation faible ou bien connaissent des difficultés anciennes et sont sur une trajectoire globale ascendante, tendent à relier leur stage SIFE à ce parcours par la description de points positifs en termes d'apport de connaissances et d'expérience professionnelle ayant permis l'insertion professionnelle.

Lorsqu'ils sont plus proches de l'emploi avant l'entrée dans le dispositif (se distinguent moins par leur niveau de formation et ont eu des contacts avec l'emploi) et sont sur une trajectoire globale restant ascendante, ils tendent à aborder plus probablement que les autres bénéficiaires, l'aspect de reprise de confiance et de retour à l'emploi, sous ses aspects positifs. Enfin, lorsqu'ils ont un niveau de formation élevé et/ ou sont sur une trajectoire descendante, ils s'expriment sur le contenu du stage pour évoquer à la fois des points positifs et négatifs.

Les bénéficiaires de plus de 40 ans, ayant un niveau de formation relativement élevé, ayant eu des contacts avec l'emploi stable mais ayant connu une rupture et un chômage important, et n'arrivant pas à renouer avec l'emploi stable y compris après le passage en SIFE, déterminent en particulier la classe des personnes critiquant le marché de l'emploi et le principe du SIFE. Lorsque leur trajectoire avant l'entrée est plutôt instable, leur niveau de formation moins élevé, et lorsque les trajectoires après la sortie restent instables, ils tendent à s'exprimer sur les points positifs en termes de reprise de contact avec le monde du travail, mais négatifs en ce qui concerne les débouchés. Enfin, les femmes de cette classe d'âge, ayant un faible niveau de formation et des trajectoires globales éloignées de l'emploi stable, ont une probabilité plus importante que les autres bénéficiaires, d'exprimer sentiment d'exploitation et déception.

### III LE CONTRAT INITIATIVE EMPLOI

#### III.1 **Les déterminants de la première classe : des difficultés anciennes, une trajectoire globale descendante, augmentent la probabilité d'aborder le départ de l'entreprise d'accueil.**

La probabilité d'appartenir à la première classe du CIE, celle des bénéficiaires évoquant le départ de l'entreprise d'accueil, ne dépend que peu des caractéristiques individuelles des personnes interrogées. Elle dépend plus du parcours professionnel avant le CIE et après la sortie de la mesure, et, sur quelques variables (niveau de salaire, secteur de l'entreprise principalement), des conditions dans lesquelles s'est déroulé le contrat.

Les hommes, les personnes âgées de 30 à 39 ans ou de 50 ans et plus ont ainsi une probabilité un peu plus élevée que les autres personnes interrogées d'appartenir à cette première classe. Par contre, le fait de connaître des difficultés anciennes a un impact plus important (l'impact de difficultés antérieures de 5 ans à l'entrée en mesure par rapport à des difficultés remontant à 2 ou 3 ans est de +0,42). C'est également le cas des bénéficiaires chômeurs de longue durée avant l'entrée dans le dispositif (impact de +0,76 par rapport aux personnes ayant un statut de travailleur handicapé, de +1,49 par rapport aux autres statuts, RMISTes notamment), en particulier s'ils ne sont plus inscrits à l'ANPE, ou s'ils le sont depuis peu de temps (l'inscription de moins d'un an a un impact de 1,27 par rapport à une inscription de 1 à 2 ans, de 1,46 par rapport à une inscription datant de 2 ans ou plus). Il s'agit alors plus probablement de personnes ayant eu des contacts avec l'emploi, stable ou non, avant le début du CIE (une trajectoire « hors emploi » avant l'entrée en mesure a un impact de -0,79 par rapport à une trajectoire « stable », équivalent par rapport à une trajectoire « instable »).

Le déroulement du CIE se caractérise par un poste occupé correspondant à la formation initiale (impact faible de 0,26), mais non à la qualification antérieure (impact plus élevé de -0,61). Le niveau de salaire est de plus faible (impact de 0,81 d'un salaire inférieur au SMIC par rapport à un salaire de 6000 à 8000 francs), moins élevé ou équivalent à celui du dernier emploi avant le CIE (impact négatif de -0,52 d'un salaire plus élevé par rapport à un salaire équivalent). Un CIE en CDI a par ailleurs une probabilité plus élevée d'appartenir à cette classe qu'un CDD de plus d'un an (impact faible de 0,19), mais surtout qu'un CDD de moins d'un an (impact de +0,50). Enfin, les personnes ayant effectué leur CIE dans le secteur de l'industrie, dans un autre secteur tertiaire que le commerce, ou encore dans celui de l'éducation, la santé, le social, ont une probabilité un peu plus élevée d'appartenir à cette classe que les personnes ayant été accueillies dans un autre secteur.

L'impact de la trajectoire professionnelle après la sortie de la mesure s'exprime en particulier par le fait de ne plus être en CIE (impact de  $-0,81$  par rapport à une trajectoire instable), et d'être alors sur une trajectoire « hors emploi » (impact de  $+0,58$  par rapport à une trajectoire « instable »).

Les trajectoires globales les plus probables sont alors nettement des trajectoires descendantes, « de l'emploi stable à hors emploi » ou « instable à hors emploi », les trajectoires globales les moins probables étant les trajectoires ascendantes, de « hors emploi à l'emploi stable » ou « hors emploi à emploi instable ».

➤ *Sous-classe 1 :*

*Les bénéficiaires évoquant leur départ avec une certaine neutralité : des personnes de plus de 50 ans, connaissant des difficultés anciennes, sur une trajectoire « hors emploi »*

Le sexe n'a pas d'influence sur la probabilité d'appartenir à la première sous-classe, celle des bénéficiaires constatant leur départ avec une certaine neutralité. En revanche, l'impact de l'âge est important. En particulier, être âgé de 50 ans ou plus a un impact important, de  $+0,95$  par rapport à la tranche des 30 à 39 ans. Comme pour l'ensemble de la classe, ces personnes connaissent de plus des difficultés anciennes, ne sont pas inscrites, ou sont inscrites depuis peu à l'ANPE et sont plus que les autres, des chômeurs de longue durée. Par contre, alors que pour l'ensemble de la classe, avoir connu des contacts avec l'emploi avant l'entrée en mesure augmentait la probabilité d'aborder ce thème, la trajectoire professionnelle antérieure au CIE n'a pas d'impact significatif.

La correspondance du CIE avec la formation initiale conserve un impact positif sur la probabilité d'appartenir à cette sous-classe, de même qu'un salaire inférieur ou égal au SMIC (impact de  $1,62$  par rapport à un salaire de 8000 F ou plus). En revanche, ce salaire n'est pas moins élevé que celui du dernier poste avant l'entrée (impact de  $-0,57$  d'un salaire moins élevé par rapport un salaire équivalent, de  $-0,77$  par rapport à un salaire plus élevé).

Les trajectoires professionnelles à la sortie restent rarement en CIE, mais également sont peu « dans l'emploi stable » (impact de  $-1,46$  d'une trajectoire stable par rapport à une trajectoire instable, de  $-1,22$  d'une trajectoire stable par rapport à une trajectoire « hors emploi »).

La trajectoire globale la plus probable est finalement une trajectoire « hors emploi », les trajectoires les moins probables, celles qui permettent d'obtenir un emploi stable.

➤ *Sous-classe 2 :  
Les personnes exprimant un sentiment d'exploitation :  
des bénéficiaires de moins de 40 ans, relativement diplômées, sur une trajectoire  
globale descendante*

Les bénéficiaires exprimant un sentiment d'exploitation ont un profil sensiblement différent. Être un homme a un impact significatif, même s'il reste relativement limité, de +0,39 sur la probabilité d'appartenir à cette sous-classe. L'impact de l'âge est plus important, les personnes âgées de moins de 40 ans ayant une probabilité plus élevée que les autres d'exprimer un tel sentiment d'exploitation. Enfin, ne pas avoir de diplôme a un impact négatif également important, de -0,51 par rapport à un niveau CAP, sur cette probabilité (un diplôme du supérieur a également un impact négatif, mais qui reste limité).

Les difficultés restent anciennes, et une inscription récente, ou l'absence d'inscription, à l'ANPE conservent un impact positif important. Les chômeurs de longue durée ont une plus forte probabilité d'appartenir à cette sous-classe que les autres personnes interrogées.

Si les contacts avec l'emploi sont donc assez anciens pour les personnes exprimant un sentiment d'exploitation comme pour l'ensemble des bénéficiaires de la classe, une trajectoire stable augmente par contre la probabilité d'appartenir à cette sous-classe, alors qu'une trajectoire « hors emploi » la diminue fortement.

Considérer que la qualification du poste occupé pendant le CIE ne correspond pas à la qualification antérieure, bénéficier d'un salaire plus élevé pendant le CIE qu'avant, ont également un impact négatif important sur cette probabilité. Le salaire est cependant important, dans la mesure où une rémunération supérieure à 8000 francs a un impact de +0,40 par rapport à un salaire inférieur au SMIC.

Les trajectoires professionnelles à la sortie restent caractérisées par la faible probabilité des trajectoires en CIE. Une trajectoire « hors emploi » a un impact positif important, de +0,72, par rapport à une trajectoire instable. Pour les personnes qui travaillent à la sortie, une trajectoire stable est cependant plus probable qu'une trajectoire instable.

Finalement, les trajectoires professionnelles les plus probables sont les trajectoires descendantes, de « stable à hors emploi » ou, dans une moindre mesure, « d'instable à hors emploi ». Les moins probables sont celles « hors emploi » avant l'entrée en mesure.

**Tableau n° 88**  
**Le CIE : les déterminants de la première classe**

	<b>CLASSE 1</b> Le départ de l'entreprise d'accueil		<b>Sous-classe 1</b> Raisons du départ, sans revendication		<b>Sous-classe 2</b> Sentiment d'exploitation	
	<b>Coeff</b>	<b>Proba</b>	<b>Coeff</b>	<b>Proba</b>	<b>Coeff</b>	<b>Proba</b>
<b>Référence</b>	-0,7116	33%	-1,1851	23%	-1,3766	20%
<b>Sexe</b>						
Homme	0,1724	<u>37%±</u>	-0,1329	21%	0,3914	<u>27%++</u>
Femme	REF	REF	REF	REF	REF	REF
<b>Age</b>						
Moins de 25 ans	0,2568	39%	-0,0512	23%	0,1993	24%
25-29 ans	0,1058	35%	0,1249	26%	-0,1616	18%
30-39 ans	0,2388	<u>38%±</u>	REF	REF	REF	REF
40-49 ans	REF	REF	0,1684	27%	-0,4613	<u>14%--</u>
50 ou plus	0,298	<u>40%±</u>	0,9506	<u>44%++</u>	-0,5583	<u>13%--</u>
<b>Niveau de diplôme</b>						
Aucun/ BEPC	0,0116	33%	0,2234	28%	-0,5063	<u>13%--</u>
Cap-bep, bp	0,2211	38%	REF	REF	REF	REF
Bac	0,2295	38%	-0,0542	22%	0,0172	20%
Supérieur	REF	REF	0,0998	25%	-0,3678	<u>15%--</u>
<b>Début des difficultés</b>						
Plus de 5 ans	0,4153	<u>43%++</u>	0,2919	<u>29%±</u>	0,4578	<u>29%++</u>
4 ou 5 ans	0,0416	34%	-0,6626	<u>14%--</u>	0,403	<u>27%++</u>
2 ou 3 ans	REF	REF	REF	REF	REF	REF
1 an ou moins	0,1588	37%	0,0606	25%	0,1493	23%
<b>Difficultés dues à</b>						
Économiques	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Licenciement	0,0657	34%	0,2275	28%	-0,1565	18%
Fin de contrat	0,195	37%	0,0959	25%	0,1715	23%
Trouver un emploi	0,1865	37%	-0,0153	23%	0,2742	25%
Autres	0,609	<u>47%++</u>	0,6172	<u>36%++</u>	0,5053	<u>29%++</u>
<b>Situation avant le CIE</b>						
Handicapé	-0,7633	<u>19%--</u>	-0,8538	<u>12%--</u>	-0,5447	<u>13%--</u>
Chômeur longue durée	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Autres (dont RMI)	-1,4901	<u>10%--</u>	-1,7383	<u>5%--</u>	-1,0259	<u>8%--</u>
<b>Inscription à l'ANPE</b>						
Moins d'un an	1,2672	<u>64%++</u>	1,2002	<u>50%++</u>	1,014	<u>41%++</u>
Un an	0,1334	36%	0,1765	27%	0,1767	23%
De 1 à 2 ans	REF	REF	REF	REF	REF	REF
2 ans ou plus	-0,3912	<u>25%--</u>	-0,3233	18%	-0,3483	<u>15%--</u>
<b>Présentation des avantages financiers</b>						
Non connus	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Connus, pas présentés	-0,5956	<u>21%--</u>	-0,7481	<u>13%--</u>	-0,3833	<u>15%--</u>
Non présentés	-0,0393	32%	-0,2263	20%	0,0972	22%
<b>Secteur d'accueil entreprise</b>						
Industrie	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Commerce	-0,414	<u>24%--</u>	0,1082	25%	-0,8681	<u>10%--</u>
Autre tertiaire	-0,2254	28%	-0,2013	20%	-0,2054	17%
Service aux entreprises	-0,5501	<u>22%--</u>	-0,9682	<u>10%--</u>	-0,3762	<u>15%--</u>
Service aux particuliers	-0,5417	<u>22%--</u>	-0,9215	<u>11%--</u>	-0,186	17%
Éducation, santé, social	-0,1055	31%	-0,807	<u>12%--</u>	0,1362	22%
Autres	-0,1983	29%	-0,2788	19%	-0,1037	19%

	<b>CLASSE 1</b> Le départ de l'entreprise d'accueil		<b>Sous-classe 1</b> Raisons du départ, sans revendication		<b>Sous-classe 2</b> Sentiment d'exploitation	
	<b>Coeff</b>	<b>Proba</b>	<b>Coeff</b>	<b>Proba</b>	<b>Coeff</b>	<b>Proba</b>
<b>Référence</b>	<b>-0,7116</b>	<b>33%</b>	<b>-1,1851</b>	<b>23%</b>	<b>-1,3766</b>	<b>20%</b>
<b>Correspondance du CIE avec la formation initiale</b>						
Non	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Oui	0,286	<u>40%++</u>	0,3971	<u>31%+</u>	0,2504	24%
Ne sait pas	0,5518	<u>46%++</u>	0,6942	<u>38%++</u>	0,4027	<u>27%+</u>
<b>Correspondance du CIE avec la qualification antérieure</b>						
Non	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Oui	-0,612	21%--	0,1143	26%	-0,9081	9%--
Ne sait pas	-0,6074	21%--	-0,00959	23%	-0,7883	10%--
<b>Correspondance du CIE avec la qualification du dernier emploi</b>						
Non	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Oui	-0,1552	30%	-0,2315	20%	-0,1937	17%
Ne sait pas	-0,4404	24%--	-0,6286	14%--	-0,3879	15%--
<b>Salaire du CIE</b>						
Le SMIC ou moins	REF	REF	REF	REF	REF	REF
SMIC- moins de 6000 F	-0,7427	19%--	-1,0727	9%--	-0,3583	15%--
De 6000 à 8000 francs	-0,8153	18%--	-1,5416	6%--	-0,2727	16%
8000 F ou plus	-0,4436	24%--	-1,6192	6%--	0,3962	<u>27%++</u>
<b>Salaire par rapport à celui du dernier emploi</b>						
Plus élevé	-0,5158	23%--	0,2017	27%	-1,0955	8%--
Équivalent	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Moins élevé	-0,0627	32%	-0,5691	15%--	0,2043	24%
<b>Formation complémentaire</b>						
Non	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Oui	0,1993	37%	0,2998	29%	0,2042	24%
<b>Durée du CIE</b>						
CDI	REF	REF	REF	REF	REF	REF
CDD moins d'un an	-0,502	23%--	-0,3029	18%	-0,5755	12%--
CDD plus d'un an	-0,1881	29%--	-0,5458	15%--	0,0516	21%
<b>Trajectoire avant le CIE</b>						
Stable	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Instable	-0,1799	29%	-0,0874	22%	-0,3061	16%--
Hors emploi	-0,7917	18%--	0,2331	28%	-1,9105	4%--
<b>Trajectoire après le CIE</b>						
Stable	-0,1572	30%	-1,4631	7%--	0,4606	<u>29%++</u>
Instable	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Hors emploi	0,5762	<u>47%++</u>	0,2478	28%	0,724	<u>34%++</u>
En CIE	-0,8106	18%--	-0,6175	14%--	-0,7858	10%--

	<b>CLASSE 1</b> Le départ de l'entreprise d'accueil		<b>Sous-classe 1</b> Raisons du départ, sans revendication		<b>Sous-classe 2</b> Sentiment d'exploitation	
	<b>Coeff</b>	<b>Proba</b>	<b>Coeff</b>	<b>Proba</b>	<b>Coeff</b>	<b>Proba</b>
<b>Référence</b>	<b>-0,7116</b>	<b>33%</b>	<b>-1,1851</b>	<b>23%</b>	<b>-1,3766</b>	<b>20%</b>
<b>Reconstitution des probabilités des trajectoires</b>						
Stable à instable	33% (ref)		23% (ref)		20% (ref)	
Stable à stable	30%		7%		29%	
Stable à hors emploi	47%		28%		34%	
Instable à instable	29%		22%		16%	
Instable à stable	26%		6%		23%	
Instable à hors emploi	42%		26%		28%	
Hors emploi à stable	16%		8%		6%	
Hors emploi à instable	18%		28%		4%	
Hors emploi à hors emploi	28%		33%		7%	

Source : DARES 96-98 / traitement CRÉDOC

Les bénéficiaires abordant le thème du départ du CIE sont donc des personnes ayant connu des contacts avec l'emploi, mais pour lesquelles la rupture et le début des difficultés sont anciennes. Les trajectoires globales sont alors souvent descendantes, et en particulier « hors emploi » après la sortie du dispositif.

Par rapport à ce profil, les personnes exprimant un sentiment d'exploitation ont souvent été plus proches de l'emploi stable : plutôt des hommes, ces personnes tendent à être plus jeunes que l'ensemble des bénéficiaires (âgées de moins de 40 ans), et ont en général un diplôme, de niveau CAP à Bac. Leur trajectoire professionnelle avant l'entrée dans la mesure était le plus souvent stable. Le parcours en CIE se caractérise surtout par une certaine adéquation de la qualification proposée et de la rémunération par rapport aux conditions des emplois précédents. Les trajectoires « hors emploi » à la sortie augmentent fortement la probabilité d'appartenir à cette sous-classe, le sentiment d'exploitation étant alors en partie déterminé par un passage dans la mesure considéré comme mal rémunéré et n'ayant pas permis de redresser une trajectoire descendante.

**III.2 Les déterminants de la seconde classe : les personnes jeunes, ayant un niveau de diplôme relativement élevé, sur une trajectoire globale « de hors emploi à l'instabilité » et satisfaites des conditions de déroulement du CIE, ont la probabilité la plus importante d'aborder le thème des apports (contacts, connaissances, emploi) de la mesure.**

La probabilité d'appartenir à la deuxième classe, celle des personnes abordant les apports en termes de contacts, de connaissances et de retour à l'emploi, dépend fortement des caractéristiques individuelles et du parcours professionnel. Les modalités de déroulement du CIE interviennent également, mais les impacts sont un peu plus faibles.

Les bénéficiaires abordant ce thème du retour à l'emploi et de l'apport de connaissances se caractérisent d'abord par leur âge et par leur niveau de diplôme. Les personnes âgées de moins de 25 ans et, dans une moindre mesure, de 25 à 29 ans, ont une probabilité plus importante que les autres d'appartenir à cette classe (les impacts respectifs sont de 0,50 et 0,19 par rapport à un âge de 30 à 39 ans). Cette probabilité est également plus élevée pour les bénéficiaires diplômés du supérieur (impact de 0,49 par rapport à un niveau CAP) ou ayant un diplôme de niveau bac (impact de 0,44). Les difficultés sont plus rarement antérieures à 5 ans à l'entrée en CIE et proviennent un peu plus souvent d'un licenciement individuel (impact de 0,33 par rapport à un licenciement collectif). Par ailleurs, les chômeurs de longue durée ainsi que les personnes non inscrites ou inscrites depuis moins d'un an à l'ANPE ont une faible probabilité d'aborder ce thème.

L'impact des parcours professionnels avant l'entrée en mesure provient principalement des trajectoires « hors emploi » qui ont une probabilité plus importante que les trajectoires instables, mais surtout que les trajectoires stables, d'appartenir à cette classe.

Les conditions dans lesquelles s'est déroulé le CIE semblent être plutôt favorables : les personnes pour lesquelles la qualification de l'emploi occupé correspondait à celle du dernier emploi avant, celles ayant un salaire plus élevé que celui avant l'entrée en mesure (mais un salaire qui reste limité, plus probablement que pour les autres personnes interrogées, entre le SMIC et 6000 Francs), et enfin ayant bénéficié d'une formation complémentaire, ont une probabilité plus importante que les autres d'aborder ce thème des apports du CIE. Par contre, les bénéficiaires pour lesquels le poste correspondait à la formation initiale abordent moins ce thème, alors que ceux sur un contrat court (CDD de moins d'un an), appartiennent plus à cette classe.

Ce sont par ailleurs les bénéficiaires ayant renoué avec l'emploi après la sortie du dispositif (mais alors il s'agit d'emploi instable), ou ceux restés en CIE qui ont la probabilité la plus importante d'aborder ce thème.

La trajectoire globale la plus probable est alors celle de « hors emploi à l'emploi instable », les moins probables sont celles débouchant sur un emploi stable ou restant « hors emploi ».

➤ Sous-classe 1 :

Les personnes ne trouvant que des points positifs : des caractéristiques proches de celles de l'ensemble de la classe

Les personnes ne trouvant que des points positifs à leur passage en CIE ont des caractéristiques individuelles proches : celles âgées de moins de 30 ans, ayant un niveau de diplôme équivalent au bac, connaissant des difficultés depuis 4 ou 5 ans avant l'entrée en mesure ont une probabilité plus importante que les autres de ne trouver que des apports positifs à leur passage en CIE. Il s'agit par ailleurs plus d'hommes que de femmes (mais l'impact est limité), et ces personnes ne se caractérisent pas par leur trajectoire professionnelle avant le début du CIE. Les conditions dans lesquelles s'est déroulé le CIE sont satisfaisantes (ce sont les mêmes que celles décrites pour l'ensemble de la classe) et les trajectoires professionnelles à la sortie sont plus probablement instables ou en CIE. La trajectoire globale la plus probable reste donc une trajectoire « de hors emploi à instable ».

➤ Sous-classe 2 :

Les personnes trouvant à la fois des aspects positifs et négatifs à leur passage dans la mesure : des hommes de 50 ans ou plus, restés dans le dispositif

Les personnes trouvant à la fois des points positifs et négatifs à leur passage en CIE ont un profil sensiblement différent. Les hommes ont ainsi une probabilité moins importante que les femmes d'appartenir à cette sous-classe (impact négatif de -0,48), et surtout, contrairement à la sous-classe précédente, ce sont les personnes âgées de plus de 50 ans qui ont la probabilité la plus importante d'exprimer cette satisfaction mitigée (impact de 0,99 par rapport aux personnes de moins de 25 ans, de 1,59 par rapport aux personnes de 25-29 ans). L'influence du niveau de diplôme est plus faible que celle constatée sur l'ensemble de la classe, les bénéficiaires n'ayant pas de diplôme, ayant une probabilité un peu plus faible que les autres d'appartenir à cette sous-classe. Les difficultés sont dues principalement à un licenciement individuel, dans une moindre mesure à une fin de contrat ou encore à des difficultés pour trouver un premier emploi, ou un emploi après une période d'inactivité. Là encore, être chômeur de longue durée diminue fortement la probabilité d'appartenir à cette classe par rapport à un statut de travailleur handicapé, ou de RMiste. Le parcours professionnel avant l'entrée en mesure n'a pas d'influence significative.

Les conditions de déroulement du CIE restent relativement favorables : la correspondance avec la formation initiale, ou encore un salaire plus élevé que celui précédant le dispositif augmentent la probabilité d'appartenir à cette sous-classe. Le salaire reste par contre relativement faible (un salaire de plus de 6000 francs diminue la probabilité d'aborder ce thème) et la correspondance de l'emploi avec la qualification antérieure ou celle du dernier emploi occupé a également un impact négatif.

Être resté en CIE a un impact positif très important, de 1,20 par rapport à une trajectoire instable, sur la probabilité d'appartenir à cette sous-classe. Pour les personnes ayant quitté le dispositif, une trajectoire stable augmente légèrement et peu significativement la probabilité d'appartenir à cette sous-classe.

Pour les personnes sorties de la mesure, les trajectoires globales les plus probables sont les trajectoires « de hors emploi à stable » ou restant « hors emploi ».

➤ Sous-classe 3 :  
L'absence d'apport : des personnes jeunes, ayant connu des conditions de CIE un peu moins favorables, et ayant quitté le dispositif

Les bénéficiaires ne trouvant que des points négatifs à leur passage en CIE, ou estimant que celui-ci ne leur a rien apporté, ont un profil relativement proche de ceux ne trouvant que des points positifs. Ils en diffèrent principalement par leur tendance à sortir du dispositif et de l'entreprise d'accueil. Ces bénéficiaires sont également plus souvent des femmes, un peu plus âgés et un peu plus diplômés que les personnes de la première sous-classe.

Ainsi, être un homme a un impact négatif de  $-0,49$  sur la probabilité d'appartenir à cette dernière sous-classe. Être âgé de 25 à 29 ans augmente par contre cette probabilité par rapport aux autres tranches d'âge, et surtout par rapport à celle de 50 ans ou plus, cette dernière ayant un impact négatif important sur la constitution de la sous-classe. Être diplômé du supérieur a également un fort impact positif, de 1,23 par rapport à un niveau de diplôme CAP ou BEP. A noter que les personnes n'ayant pas de diplôme appartiennent également plus probablement à cette sous-classe que celles ayant un niveau entre le CAP et le bac.

Les chômeurs de longue durée expriment moins cette absence d'apport que les autres allocataires. Ce sont les travailleurs handicapés qui ont la probabilité la plus importante d'aborder ce thème. Ne pas être inscrit à l'ANPE, ou être inscrit récemment, diminue également les chances d'appartenir à cette sous-classe. Les trajectoires professionnelles avant l'entrée en mesure se caractérisent par l'impact négatif d'une trajectoire stable (de  $-0,42$  par rapport à une trajectoire instable).

Les conditions dans lesquelles s'est déroulé le CIE sont peut-être un peu moins favorables que pour les autres sous-classes. L'impact de l'absence d'adéquation entre le poste occupé et la formation initiale est le plus important (de 0,77 par rapport à une adéquation), par contre, il correspond à la qualification du dernier emploi occupé avant. Le salaire est relativement élevé (impact de -1,0 d'un salaire inférieur au SMIC, de -1,1 d'un salaire compris entre le SMIC et 6000 francs par rapport à un salaire entre 6000 et 8000 francs, cette dernière tranche étant celle pour laquelle la probabilité d'appartenir à cette sous-classe est la plus élevée). Les personnes pour lesquelles ce niveau de salaire correspond à celui précédant l'entrée en mesure ont la probabilité la plus faible d'appartenir à cette sous-classe, les deux autres situations ayant des probabilités analogues.

Enfin, une personne ayant bénéficié d'un CIE sous forme de CDI a une probabilité plus faible qu'une personne en CDD, en particulier de moins d'un an, d'aborder ce thème. Une entreprise d'accueil dans le secteur du commerce ou du service aux particuliers augmente également cette probabilité.

L'impact des trajectoires professionnelles à la sortie se traduit surtout par un impact négatif important des trajectoires dans l'entreprise d'accueil, et, dans une moindre mesure, « hors emploi ». Les bénéficiaires abordant le plus probablement ce thème sont ceux sur une trajectoire instable après la fin de leur contrat. Les trajectoires globales les plus fréquentes sont alors les trajectoires ascendantes, de « hors emploi à l'emploi instable », ou restant « dans l'instabilité », les moins courantes étant celles « hors emploi » après la sortie du dispositif.

**Tableau n° 89**  
**Le CIE : les déterminants de la deuxième classe**

	<b>CLASSE 2</b> Apports (contacts, connaissances, emploi)		Sous-classe 1 Que des points positifs		Sous-classe 2 Points positifs et négatifs		Sous-classe 3 Que des points négatifs	
	<b>Coeff</b>	<b>Proba</b>	<b>Coeff</b>	<b>Proba</b>	<b>Coeff</b>	<b>Proba</b>	<b>Coeff</b>	<b>Proba</b>
<b>Référence</b>	<b>-1,5855</b>	<b>17%</b>	<b>-1,565</b>	<b>17%</b>	<b>-1,5413</b>	<b>18%</b>	<b>-1,5219</b>	<b>18%</b>
<b>Sexe</b>								
Homme	-0,1519	15%-	0,1391	19%+	-0,4833	12%-	-0,4913	12%-
Femme	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF
<b>Age</b>								
Moins de 25 ans	0,4976	25%++	0,5842	27%++	-0,9926	7%-	0,2203	21%
25-29 ans	0,1886	20%+	0,2138	21%+	-1,5929	4%-	0,37	24%++
30-39 ans	REF	REF	REF	REF	-1,1244	7%-	REF	REF
40-49 ans	-0,2119	14%-	-0,4342	12%-	-0,6854	10%-	0,117	20%
50 ou plus	-0,0178	17%	0,0408	18%	REF	REF	-1,1852	6%-
<b>Niveau de diplôme</b>								
Aucun/ BEPC	0,1747	20%+	0,0615	18%	-0,5229	11%-	0,6678	30%++
CAP-BEP, BP	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Bac	0,4365	24%++	0,4309	24%++	0,2763	22%	0,0428	19%
Supérieur	0,4893	25%++	-0,0311	17%	0,1298	20%	1,2267	43%++
<b>Début des difficultés</b>								
Plus de 5 ans	-0,347	13%-	-0,2441	14%-	-0,3181	13%	-0,454	12%-
4 ou 5 ans	0,1077	19%	0,4277	24%++	-1,0501	7%-	-0,1347	16%
2 ou 3 ans	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF
1 an ou moins	-0,0992	16%	0,0537	18%	-0,9168	8%-	-0,0528	17%
<b>Difficultés dues à</b>								
Économiques	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Licenciement	0,3254	22%++	0,0443	18%	1,4325	47%++	-0,1917	15%
Fin de contrat	0,1086	19%	-0,1531	15%	0,8497	33%++	0,2424	22%
Trouver un emploi	-0,0693	16%	-0,067	16%	0,7649	32%++	-0,3608	13%-
Autres	-0,1306	15%	0,1413	19%	-0,3531	13%	-0,7612	9%-
<b>Situation avant le CIE</b>								
Handicapé	0,8037	31%++	-0,1396	15%	1,7959	56%++	0,915	35%++
Chômeur longue durée	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Autres (dont RMI)	0,6674	29%++	-0,1794	15%	2,1766	65%++	0,4034	25%+
<b>Inscription à l'ANPE</b>								
Moins d'un an	-0,6776	9%-	0,2981	22%+	-1,9529	3%-	-0,9933	7%-
Un an	0,0168	17%	0,2422	21%++	-0,6667	10%-	-0,0946	17%
De 1 à 2 ans	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF
2 ans ou plus	0,1049	19%	0,2901	22%++	-0,8624	8%-	0,1822	21%
<b>Présentation des avantages financiers</b>								
Non connus	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Connus, pas présentés	0,329	22%++	0,6747	29%++	-0,6378	10%-	0,1294	20%
Non présentés	-0,0384	16%	0,2533	21%+	-0,9303	8%-	0,0702	19%
<b>Secteur d'accueil</b>								
Industrie	REF	REF	REF	REF	-1,1329	6%-	REF	REF
Commerce	-0,0106	17%	-0,0253	17%	-0,3358	13%	-0,4068	13%-
Autre tertiaire	-0,2487	14%-	-0,5844	10%-	-1,0908	7%-	0,6424	29%++
Service aux entreprises	-0,1664	15%	-0,2665	14%-	REF	REF	-0,3533	13%
Service aux particuliers	-0,1247	15%	-0,4389	12%-	-0,8162	9%-	0,3439	24%+
Éducation, santé, social	-0,2055	14%	-0,3693	13%-	-0,5952	11%-	-0,0252	18%
Autres	-0,0409	16%	-0,2574	14%-	-0,2952	14%	0,1273	20%

	<b>CLASSE 2</b> Apports (contacts, connaissances, emploi)		Sous-classe 1 Que des points positifs		Sous-classe 2 Points positifs et négatifs		Sous-classe 3 Que des points négatifs	
	Coeff	Proba	Coeff	Proba	Coeff	Proba	Coeff	Proba
Référence	-1,5855	17%	-1,565	17%	-1,5413	18%	-1,5219	18%
<b>Correspondance du CIE avec la formation initiale</b>								
Non	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Oui	-0,2654	<u>14%--</u>	-0,1918	<u>15%--</u>	0,7079	<u>30%++</u>	-0,7715	<u>9%--</u>
Ne sait pas	-0,4139	<u>12%--</u>	-0,3412	<u>13%--</u>	1,0515	<u>38%++</u>	-1,0123	<u>7%--</u>
<b>Qualification antérieure</b>								
Non	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Oui	0,1029	19%	0,0759	18%	-0,4863	<u>12%--</u>	0,2367	22%
Ne sait pas	0,4636	<u>25%++</u>	0,1798	20%	-0,4529	12%	1,0993	<u>40%++</u>
<b>Qualification du dernier emploi</b>								
Non	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Oui	0,2986	<u>22%++</u>	0,2421	<u>21%++</u>	-0,5496	<u>11%--</u>	0,619	<u>29%++</u>
Ne sait pas	0,2187	<u>20%+</u>	0,2346	<u>21%+</u>	-0,1525	16%	0,3609	<u>24%+</u>
<b>Salaires du CIE</b>								
Le SMIC ou moins	REF	REF	REF	REF	REF	REF	-0,9449	0%
SMIC à < 6000 F	0,4737	0%	0,7114	<u>30%++</u>	-0,3584	13%	-1,0551	<u>7%--</u>
De 6000 à 8000 francs	0,1944	<u>20%+</u>	0,0287	18%	-0,5848	<u>11%--</u>	REF	REF
8000 F ou plus	-0,1046	16%	-0,1785	15%	-0,4542	<u>12%--</u>	-0,5	<u>12%--</u>
<b>Salaires / à celui du dernier emploi</b>								
Plus élevé	0,2535	<u>21%++</u>	-0,0869	16%	0,6711	<u>30%++</u>	0,6082	<u>29%++</u>
Équivalent	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Moins élevé	0,1486	<u>19%+</u>	-0,1379	15%	0,3007	22%	0,5094	<u>27%++</u>
<b>Formation complémentaire</b>								
Non	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Oui	0,2646	<u>21%++</u>	0,5902	<u>27%++</u>	0,0195	18%	-0,7384	<u>9%--</u>
<b>Durée du CIE</b>								
CDI	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF
CDD moins d'un an	0,3277	0%	0,1852	20%	0,2553	22%	0,4231	0%
CDD plus d'un an	-0,2038	<u>14%--</u>	-0,4131	<u>12%--</u>	0,247	22%	0,254	<u>22%+</u>
<b>Trajectoire avant CIE</b>								
Stable	REF	REF	REF	REF	REF	REF	-0,4237	<u>13%--</u>
Instable	0,1855	<u>20%+</u>	-0,0802	16%	-0,3377	13%	REF	REF
Hors emploi	0,6003	<u>27%++</u>	0,2731	22%	0,3855	24%	0,204	21%
<b>Trajectoire après CIE</b>								
Stable	REF	REF	-1,1981	<u>6%--</u>	0,5709	<u>27%+</u>	-0,2862	<u>14%--</u>
Instable	0,738	<u>30%++</u>	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Hors emploi	-0,4338	<u>12%--</u>	-1,069	<u>7%--</u>	0,4512	25%	-1,299	<u>6%--</u>
En CIE	0,5274	<u>26%++</u>	0,0672	18%	1,1985	<u>42%++</u>	-1,4408	<u>5%--</u>

	<b>CLASSE 2</b> Apports (contacts, connaissances, emploi)		Sous-classe 1 Que des points positifs		Sous-classe 2 Points positifs et négatifs		Sous-classe 3 Que des points négatifs	
	Coeff	Proba	Coeff	Proba	Coeff	Proba	Coeff	Proba
Référence	-1,5855	17%	-1,565	17%	-1,5413	18%	-1,5219	18%
<b>Reconstitution des probabilités des trajectoires</b>								
Stable à instable	30%		17% (ref)		18% (ref)		13%	
Stable à stable	17% (ref)		6%		27%		10%	
Stable à hors emploi	12%		7%		25%		4%	
Instable à instable	34%		16%		13%		18% (ref)	
Instable à stable	20%		6%		21%		14%	
Instable à hors emploi	14%		6%		19%		6%	
Hors emploi à stable	27%		8%		36%		17%	
Hors emploi à instable	44%		22%		24%		21%	
Hors emploi	19%		9%		33%		7%	

Source : DARES 96-98 / traitement CRÉDOC

Les bénéficiaires abordant le thème des apports du CIE en termes de connaissances ou d'accès à l'emploi sont alors plus souvent que les autres des personnes plutôt jeunes, âgées de moins de 30 ans, possédant un diplôme de niveau relativement élevé, ayant connu une trajectoire avant l'entrée en mesure relativement éloignée de l'emploi stable et restées dans cette instabilité à la sortie du dispositif, ou n'ayant pas quitté l'entreprise d'accueil.

Les personnes ne trouvant que des points positifs à la mesure se différencient principalement par leur sexe (ce sont un peu plus probablement des hommes). Elles sont un peu plus jeunes et un peu moins diplômées que les autres bénéficiaires de leur classe. Le CIE permet une trajectoire plutôt ascendante.

Les personnes décrivant à la fois des points positifs et négatifs sont par contre plutôt des femmes, âgées de plus de 50 ans et possédant un diplôme sans que celui-ci ne soit très élevé. Par ailleurs, il s'agit notamment de personnes restées dans l'entreprise d'accueil, ou s'étant approchées de l'emploi stable. Le CIE a donc plutôt été vers une insertion professionnelle.

Les personnes décrivant uniquement des points négatifs ou dénonçant l'absence d'apport du CIE sont également plutôt des femmes, relativement jeunes, fortement diplômées ou au contraire sans diplôme. Plus que les autres bénéficiaires, il s'agit de personnes ayant un statut de travailleurs handicapés et éloignées de l'emploi stable avant le CIE. Les trajectoires à la sortie sont « dans l'emploi instable », et ne sont que peu probablement « hors emploi », ou restées dans l'entreprise d'accueil. Pour ces bénéficiaires, le CIE n'a donc été qu'un passage dans une trajectoire marquée par l'instabilité.

**III.3 Les déterminants de la troisième classe : être âgé de 25 à 40 ans, avoir eu des contacts avec l'emploi, avoir connu des conditions de CIE plutôt favorables et être resté dans l'entreprise d'accueil, augmentent la probabilité d'aborder l'influence des allègements de charges sur l'embauche.**

Les bénéficiaires abordant le thème de l'influence des allègements de charge sur l'embauche, de l'insertion progressive et du rôle de tremplin joué par la mesure, ne se différencient également que peu par leurs caractéristiques individuelles. Seul l'âge a un impact important, les personnes âgées de 25 à 40 ans ayant une probabilité plus élevée que les autres bénéficiaires d'aborder ce thème. Ainsi, par rapport à une situation de référence correspondant à la tranche des 30 à 39 ans, être âgé de moins de 25 ans a un impact important de -0,78, être âgé de plus de 50 ans un impact égal, le fait d'être dans la tranche des 40 à 49 ans un impact plus faible, de -0,45. L'influence du niveau de diplôme reste limitée. Les personnes ayant un niveau égal au baccalauréat ont une probabilité un peu plus importante que les autres d'aborder ce thème. Un statut de travailleur handicapé diminue la probabilité d'appartenir à cette classe. Enfin, une trajectoire professionnelle instable a un impact positif restant limité, de 0,57 par rapport à une trajectoire stable, plus important, de 1,13, par rapport à une situation « hors emploi ». Cette dernière trajectoire est donc probablement la moins représentée dans cette classe.

Si l'influence des caractéristiques individuelles est relativement faible, celle des conditions de déroulement du CIE est plus importante. D'une manière générale, les personnes ayant effectué leur CIE dans de bonnes conditions à la fois de salaire et d'adéquation du poste avec leur formation et leur qualification ont une probabilité plus importante que les autres d'appartenir à cette troisième classe. Ainsi, l'impact de la correspondance du poste occupé avec la formation initiale est de 0,29 par rapport à une situation où il n'y a pas adéquation, celui de la correspondance avec la qualification antérieure est plus important, de 0,43. Un salaire élevé, de 8000 francs ou plus, augmente la probabilité d'appartenir à cette classe par rapport à un salaire plus faible, en particulier de moins de 6000 francs. Un salaire moins élevé que celui du dernier poste avant l'entrée en mesure a par contre un impact relativement important, de 0,52, par rapport à une situation de référence dans laquelle le salaire est équivalent. Par ailleurs, les bénéficiaires ayant effectué un CIE sous forme de CDD de moins d'un an ont une probabilité plus faible que les autres d'appartenir à cette classe. Les secteurs de l'industrie et du service aux particuliers sont probablement moins représentés que les autres.

Enfin, les parcours professionnels postérieurs à la sortie de la mesure dans l'entreprise d'accueil augmentent fortement la probabilité d'aborder ce thème (impact d'environ 0,8 par rapport aux autres trajectoires).

➤ *Sous-classe 1 :*  
*Les personnes n'évoquant que des points positifs : des caractéristiques proches de celles de l'ensemble de la classe*

Les personnes n'évoquant que des points positifs ont des caractéristiques proches de celles de l'ensemble de la classe. L'influence de l'âge est en particulier comparable, les personnes âgées de 25 à 39 ans ayant une probabilité plus importante que les autres d'appartenir à cette sous-classe. Le niveau de diplôme n'a par contre pas d'influence importante.

Les trajectoires professionnelles avant la mesure restent plus probablement instables. Par contre, les contacts avec l'emploi semblent être plus anciens que ceux constatés sur l'ensemble des bénéficiaires abordant le thème de l'influence des allègements : les chômeurs de longue durée, les personnes dont les difficultés sont relativement anciennes (4 ou 5 ans avant l'entrée en mesure), celles qui les relient à des problèmes pour trouver un emploi après une longue période d'inactivité, ont une probabilité plus importante que les autres d'appartenir à cette sous-classe.

Les conditions dans lesquelles s'est déroulé le CIE sont favorables : un poste correspondant à la qualification antérieure, bénéficiant d'un salaire élevé, de plus de 8000 francs et correspondant à un CDD de plus d'un an a un impact positif.

Les trajectoires après le dispositif restent déterminées par la forte probabilité pour les personnes encore dans l'entreprise d'accueil lors de la troisième vague d'enquête, d'appartenir à cette sous-classe.

➤ *Sous-classe 2 :*  
*Les personnes dénonçant certains effets pernicioeux du CIE : des bénéficiaires de plus de 25 ans, ayant travaillé avant l'entrée dans le dispositif, un CIE moins favorable notamment en termes de salaire*

L'influence de l'âge sur la probabilité d'appartenir à la deuxième sous-classe, celle des bénéficiaires dénonçant les effets pernicioeux des allègements, est plus limitée. Seul le fait d'être âgé de moins de 25 ans a un impact négatif significatif, de -0,80, sur la probabilité d'évoquer ces points négatifs. Les bénéficiaires diplômés, de niveau bac, ont par ailleurs une probabilité plus importante que les autres d'appartenir à cette deuxième sous-classe. Une trajectoire professionnelle instable avant l'entrée en mesure et une inscription à l'ANPE ancienne de plus de 2 ans, augmentent également cette probabilité par rapport aux autres

situations. Les personnes n'ayant pas travaillé avant l'entrée en mesure ont une probabilité très faible d'évoquer ce thème.

L'impact des conditions dans lesquelles s'est déroulée la mesure est plus faible. Ce dernier apparaît moins favorable, notamment en termes de salaire : une rémunération élevée, de plus de 8000 francs, n'a pas l'impact positif constaté sur la première sous-classe. Bénéficiaire d'un salaire moins élevé augmente par contre beaucoup la probabilité d'appartenir à cette deuxième sous-classe (impact de 0,86 par rapport à la situation de référence).

La nature du parcours professionnel après la sortie du dispositif n'a pas d'influence sur l'appartenance à cette classe.

**Tableau n° 90**  
**Le CIE : les déterminants de la troisième classe**

	<b>CLASSE 3</b> Influence des allègements sur l'embauche		Sous-classe 1 Embauche, tremplin grâce aux allègements		Sous-classe 2 Effets pernicioeux, (reconnaissance, faible salaire)	
	<b>Coeff</b>	<b>Proba</b>	<b>Coeff</b>	<b>Proba</b>	<b>Coeff</b>	<b>Proba</b>
<b>Référence</b>	<b>-0,9678</b>	<b>28%</b>	<b>-1,6373</b>	<b>16%</b>	<b>-2,3695</b>	<b>9%</b>
<b>Sexe</b>						
Homme	0,1202	30%	0,1084	18%	0,0312	9%
Femme	REF	REF	REF	REF	REF	REF
<b>Age</b>						
Moins de 25 ans	-0,7815	15%--	-0,7566	8%--	-0,804	4%--
25-29 ans	-0,0834	26%	-0,1447	14%	-0,053	8%
30-39 ans	REF	REF	REF	REF	REF	REF
40-49 ans	-0,4502	19%--	-0,6534	9%--	-0,1229	8%
50 ou plus	-0,778	15%--	-1,065	6%--	-0,1068	8%
<b>Niveau de diplôme</b>						
Aucun/ BEPC	-0,0528	26%	-0,0897	15%	0,0494	9%
Cap-bep, bp	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Bac	0,3777	36%++	0,0922	18%	0,677	16%++
Supérieur	0,1683	31%	0,1183	18%	0,1675	10%
<b>Début des difficultés</b>						
Plus de 5 ans	0,0374	28%	-0,1378	14%	0,2262	10%
4 ou 5 ans	0,0089	28%	0,4621	24%++	-0,8561	4%--
2 ou 3 ans	REF	REF	REF	REF	REF	REF
1 an ou moins	0,0427	28%	0,061	17%	0,0423	9%
<b>Difficultés dues à</b>						
Économiques	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Licenciement	-0,1114	25%	-0,0397	16%	-0,1887	7%
Fin de contrat	-0,1358	25%	0,017	17%	-0,4111	6%--
Trouver un emploi	0,1887	31%	0,6416	27%++	-0,6518	5%--
Autres	0,5739	40%++	0,6635	27%++	0,2628	11%
<b>Situation avant le CIE</b>						
Handicapé	-0,7556	15%--	-0,9797	7%--	-0,4958	5%
Chômeur longue durée	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Autres (dont RMI)	0,0112	28%	-0,6336	9%--	0,7743	17%++
<b>Inscription à l'ANPE</b>						
Moins d'un an	0,0941	29%	0,5495	25%++	-0,559	5%--
Un an	0,0951	29%	-0,0641	15%	0,1218	10%
De 1 à 2 ans	REF	REF	REF	REF	REF	REF
2 ans ou plus	-0,2425	23%	-0,8369	8%--	0,4591	13%++
<b>Présentation des avantages financiers</b>						
Non connus	-0,9393	13%--	-1,0463	6%--	-0,6613	5%--
Connus, pas présentés	-0,3955	20%--	-0,2221	13%--	-0,528	5%--
Présentés	REF	REF	REF	REF	REF	REF
<b>Secteur entreprise d'accueil</b>						
Industrie	-0,795	15%--	-0,8597	8%--	-0,4453	6%--
Commerce	0,1017	30%	0,1778	19%	0,1477	10%
Autre tertiaire	-0,2578	23%	-0,4664	11%--	0,2118	10%
Service aux entreprises	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Service aux particuliers	-0,5109	19%--	-0,4701	11%--	-0,3179	6%
Éducation, santé, social	0,2484	33%	0,4056	23%+	0,00914	9%
Autres	-0,6042	17%--	-0,9629	7%--	0,0451	9%

	<b>CLASSE 3</b> Influence des allègements sur l'embauche		<b>Sous-classe 1</b> Embauche, tremplin grâce aux allègements		<b>Sous-classe 2</b> Effets pernicioeux, (reconnaissance, faible salaire)	
	<b>Coeff</b>	<b>Proba</b>	<b>Coeff</b>	<b>Proba</b>	<b>Coeff</b>	<b>Proba</b>
<b>Référence</b>	<b>-0,9678</b>	<b>28%</b>	<b>-1,6373</b>	<b>16%</b>	<b>-2,3695</b>	<b>9%</b>
<b>Correspondance du CIE avec la formation initiale</b>						
Non	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Oui	0,2894	<u>34%++</u>	0,1867	19%	0,32	11%
Ne sait pas	0,3198	<u>34%+</u>	0,2685	20%	0,3845	12%
<b>Correspondance avec la qualification antérieure</b>						
Non	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Oui	0,4303	<u>37%++</u>	0,5012	<u>24%++</u>	0,1243	10%
Ne sait pas	0,00912	28%	-0,00893	16%	-0,1836	7%
<b>Correspondance avec la qualification du dernier emploi</b>						
Non	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Oui	-0,0562	26%	-0,1415	14%	0,2372	11%
Ne sait pas	0,0394	28%	0,0144	16%	0,2168	10%
<b>Salaire du CIE</b>						
Le SMIC ou moins	-0,9063	13%--	-1,2046	6%--	-0,2086	7%
SMIC- moins de 6000 F	-0,9592	13%--	-1,5683	4%--	0,1378	10%
De 6000 à 8000 francs	-0,4781	19%--	-0,2938	13%--	-0,7182	4%--
8000 F ou plus	REF	REF	REF	REF	REF	REF
<b>Salaire par rapport à celui du dernier emploi</b>						
Plus élevé	0,163	31%	0,1567	19%	0,3805	12%
Équivalent	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Moins élevé	0,5237	<u>39%++</u>	0,3008	<u>21%+</u>	0,8558	<u>18%++</u>
<b>Formation complémentaire</b>						
Non	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Oui	0,1784	31%	0,2783	<u>20%+</u>	0,0219	9%
<b>Durée du CIE</b>						
CDI	REF	REF	REF	REF	REF	REF
CDD moins d'un an	-0,8191	14%--	-0,2317	13%	-2,3061	1%--
CDD plus d'un an	0,0581	29%	0,2616	<u>20%+</u>	-0,2698	7%
<b>Trajectoire avant le CIE</b>						
Stable	-0,5681	18%--	-0,4077	11%--	-0,814	4%--
Instable	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Hors emploi	-1,1306	11%--	-0,7308	9%--	-1,8673	1%--
<b>Trajectoire après le CIE</b>						
Stable	-0,00682	27%	-0,2595	13%	0,191	10%
Instable	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Hors emploi	0,1017	30%	0,061	17%	0,0657	9%
En CIE	0,8755	<u>48%++</u>	1,3708	<u>43%++</u>	-0,1653	7%

	<b>CLASSE 3</b> Influence des allègements sur l'embauche		<b>Sous-classe 1</b> Embauche, tremplin grâce aux allègements		<b>Sous-classe 2</b> Effets pernicioeux, (reconnaissance, faible salaire)	
	<b>Coeff</b>	<b>Proba</b>	<b>Coeff</b>	<b>Proba</b>	<b>Coeff</b>	<b>Proba</b>
<b>Référence</b>	<b>-0,9678</b>	<b>28%</b>	<b>-1,6373</b>	<b>16%</b>	<b>-2,3695</b>	<b>9%</b>
<b>Reconstitution des probabilités des trajectoires</b>						
Stable à instable		18%		11%		4%
Stable à stable		18%		9%		5%
Stable à hors emploi		19%		12%		4%
Instable à instable		28% (ref)		16% (ref)		9% (ref)
Instable à stable		27%		13%		10%
Instable à hors emploi		30%		17%		9%
Hors emploi à stable		11%		7%		2%
Hors emploi à instable		11%		9%		1%
Hors emploi à hors emploi		12%		9%		2%

Source : DARES 96-98 / traitement CRÉDOC

Les bénéficiaires évoquant l'influence des allègements de charges, notamment ceux qui ne trouvent que des aspects positifs en termes d'aide à l'embauche comme tremplin pour s'insérer dans l'entreprise, se caractérisent principalement par un parcours instable avant l'entrée en mesure, marqué par des difficultés anciennes et un chômage de longue durée, parcours rompu par un CIE qui s'est déroulé dans des conditions favorables et a effectivement permis une embauche durable par l'entreprise.

Les personnes dénonçant les effets pernicioeux ont une trajectoire avant l'entrée en mesure plus proche de l'emploi (en particulier, la probabilité pour les personnes n'ayant pas travaillé d'appartenir à cette sous-classe est très faible, et les difficultés sont moins anciennes) et ne se caractérisent pas par leur parcours après la sortie de la mesure. Les conditions de déroulement sont marquées par la relative faiblesse du salaire, notamment par rapport à celui précédent l'entrée dans le dispositif.

**III.4 Les déterminants de la quatrième classe : les personnes de plus de 40 ans, peu diplômées, dont les difficultés sont anciennes et les trajectoires éloignées de l'emploi stable, ont la probabilité la plus forte de décrire leur parcours.**

Les bénéficiaires décrivant leur parcours ont des caractéristiques proches de celles décrites pour les autres mesures. Les femmes ont une probabilité un peu plus importante que les hommes d'appartenir à cette classe, être âgé de plus de 40 ans, et surtout de plus de 50 ans, a un impact positif important. Un faible niveau de diplôme rend également probable la description du parcours, de même que des difficultés anciennes, un statut de travailleur handicapé, une trajectoire professionnelle avant l'entrée en mesure éloignée de l'emploi.

Les conditions dans lesquelles s'est déroulé le CIE n'ont qu'une faible influence sur la probabilité d'appartenir à cette quatrième classe. L'absence de formation complémentaire, un salaire plus élevé ou équivalent à celui du dernier emploi occupé et enfin un CIE sous forme de CDD, augmentent cette probabilité.

Une trajectoire professionnelle « dans l'emploi stable », ou restant en CIE n'est que très peu probablement représentée dans cette classe, les trajectoires les plus probables étant instables et, dans une moindre mesure, « hors emploi ». La trajectoire globale la moins probable est « d'instable à stable », alors que les plus probables sont les trajectoires « de hors emploi à instable », « de stable à instable » ou « hors emploi ».

Les bénéficiaires décrivant leur parcours de façon neutre ont des caractéristiques très proches de celles de l'ensemble de leur classe, que nous venons de décrire.

Par contre, les personnes exprimant déception et anxiété ont un profil sensiblement différent. Elles sont en particulier plus jeunes (être âgés de moins de 25 ans a un impact de 0,71 par rapport à un âge compris entre 30 et 39 ans), moins caractérisées par leur niveau de formation. La trajectoire professionnelle avant l'entrée a pu être stable. Le passage en CIE est marqué par un salaire faible, et correspond plutôt à un CDD de moins d'un an.

Les trajectoires professionnelles à la sortie sont soit « instable », soit « hors emploi » et les trajectoires globales les plus probables sont descendantes, « de stable à instable », ou « de stable à hors emploi ».

**Tableau n° 91**  
**Le CIE : les déterminants de la quatrième classe**

	<b>CLASSE 4</b>		<b>Sous-classe 1</b>		<b>Sous-classe 2</b>	
	<b>Description du parcours</b>		<b>Description neutre</b>		<b>Déception, anxiété</b>	
	<b>Coeff</b>	<b>Proba</b>	<b>Coeff</b>	<b>Proba</b>	<b>Coeff</b>	<b>Proba</b>
<b>Référence</b>	<b>-0,6515</b>	<b>34%</b>	<b>-1,14</b>	<b>24%</b>	<b>-1,5231</b>	<b>18%</b>
<b>Sexe</b>						
Homme	-0,1622	31%-	-0,2244	20%-	0,1243	20%
Femme	REF	REF	REF	REF	REF	REF
<b>Age</b>						
Moins de 25 ans	0,0883	36%	-0,0784	23%	0,7137	<u>31%++</u>
25-29 ans	-0,1283	31%	0,0098	24%	-0,6412	<u>10%--</u>
30-39 ans	REF	REF	REF	REF	REF	REF
40-49 ans	0,4298	<u>44%++</u>	0,4496	<u>33%++</u>	0,2662	22%
50 ou plus	0,6336	<u>50%++</u>	0,8156	<u>42%++</u>	-0,3843	13%
<b>Niveau de diplôme</b>						
Aucun/ BEPC	0,8339	<u>55%++</u>	0,6393	<u>38%++</u>	0,2934	<u>23%+</u>
Cap-bep, bp	0,7563	<u>53%++</u>	0,6546	<u>38%++</u>	REF	REF
Bac	REF	REF	REF	REF	-0,7487	<u>9%--</u>
Supérieur	0,0692	36%	-0,2322	20%	0,1098	20%
<b>Début des difficultés</b>						
Plus de 5 ans	0,3218	<u>42%++</u>	0,5115	<u>35%++</u>	-0,6989	<u>10%--</u>
4 ou 5 ans	0,0423	35%	0,0265	25%	0,1301	20%
2 ou 3 ans	REF	REF	REF	REF	REF	REF
1 an ou moins	0,1434	38%	0,103	26%	0,1495	20%
<b>Difficultés dues à</b>						
Économiques	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Licenciement	-0,277	<u>28%--</u>	-0,2072	21%	-0,2068	15%
Fin de contrat	-0,1204	32%	0,0275	25%	-0,5941	<u>11%--</u>
Trouver un emploi	-0,34	<u>27%--</u>	-0,3373	<u>19%--</u>	-0,3656	13%
Autres	-0,5582	<u>23%--</u>	-0,4796	<u>17%--</u>	-0,5149	<u>12%--</u>
<b>Situation avant le CIE</b>						
Handicapé	0,2784	<u>41%+</u>	0,15	27%	0,7699	<u>32%++</u>
Chômeur longue durée	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Autres (dont RMI)	0,245	<u>40%+</u>	0,0799	26%	0,8432	<u>34%++</u>
<b>Inscription à l'ANPE</b>						
Moins d'un an	-0,4851	<u>24%--</u>	-0,3926	<u>18%--</u>	-0,6878	<u>10%--</u>
Un an	-0,0429	33%	-0,1182	22%	0,1929	21%
De 1 à 2 ans	REF	REF	REF	REF	REF	REF
2 ans ou plus	0,1934	39%	0,0877	26%	0,461	<u>26%+</u>
<b>Présentation des avantages financiers</b>						
Non connus	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Connus, pas présentés	-0,1485	31%	0,0572	25%	-0,6353	<u>10%--</u>
Non présentés	-0,4116	<u>26%--</u>	-0,2863	<u>19%--</u>	-0,6004	<u>11%--</u>
<b>Secteur entreprise d'accueil</b>						
Industrie	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Commerce	-0,1334	31%	-0,2927	<u>19%--</u>	0,1925	21%
Autre tertiaire	0,0202	35%	0,2186	28%	-0,7451	<u>9%--</u>
Service aux entreprises	0,00402	34%	0,106	26%	-0,2697	14%
Service aux particuliers	0,3133	<u>42%++</u>	0,4756	<u>34%++</u>	-0,3422	13%
Éducation, santé, social	-0,1466	31%	-0,404	<u>18%--</u>	0,5325	<u>27%+</u>
Autres	0,2143	<u>39%+</u>	0,3382	<u>31%++</u>	-0,4109	<u>13%--</u>

	<b>CLASSE 4</b>		<b>Sous-classe 1</b>		<b>Sous-classe 2</b>	
	<b>Description du parcours</b>		<b>Description neutre</b>		<b>Déception, anxiété</b>	
	<b>Coeff</b>	<b>Proba</b>	<b>Coeff</b>	<b>Proba</b>	<b>Coeff</b>	<b>Proba</b>
<b>Référence</b>	-0,6515	34%	-1,14	24%	-1,5231	18%
<b>Correspondance du CIE avec la formation initiale</b>						
Non	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Oui	-0,052	33%	-0,1003	22%	0,0919	19%
Ne sait pas	0,1479	38%	-0,1547	22%	0,987	<u>37%++</u>
<b>Correspondance du CIE avec la qualification antérieure</b>						
Non	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Oui	0,1275	37%	0,3094	<u>30%++</u>	-0,6275	10%--
Ne sait pas	0,00166	34%	0,1716	28%	-0,5397	11%--
<b>Correspondance du CIE avec la qualification du dernier emploi</b>						
Non	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Oui	-0,139	31%	-0,2866	19%--	0,449	<u>25%+</u>
Ne sait pas	-0,1315	31%	-0,2577	20%--	0,3794	24%
<b>Salaire du CIE</b>						
Le SMIC ou moins	REF	REF	REF	REF	REF	REF
SMIC- moins de 6000 F	0,0463	35%	0,1039	26%	-0,1326	16%
De 6000 à 8000 francs	-0,0294	34%	0,1327	27%	-0,6623	10%--
8000 F ou plus	-0,2177	30%	-0,0106	24%	-0,8166	9%--
<b>Salaire / dernier emploi</b>						
Plus élevé	-0,0833	32%	-0,2193	20%--	0,3392	23%
Équivalent	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Moins élevé	-0,5174	24%--	-0,5614	15%--	-0,3227	14%
<b>Formation complémentaire</b>						
Non	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Oui	-0,4775	24%--	-0,4593	17%--	-0,323	14%
<b>Durée du CIE</b>						
CDI	REF	REF	REF	REF	REF	REF
CDD moins d'un an	0,3766	<u>43%++</u>	0,4257	<u>33%++</u>	-0,1294	16%
CDD plus d'un an	0,3182	<u>42%++</u>	0,1924	<u>28%+</u>	0,49	<u>26%++</u>
<b>Trajectoire avant le CIE</b>						
Stable	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Instable,	-0,4881	24%--	-0,3366	19%--	-1,0068	7%--
Hors emploi	0,3961	<u>44%++</u>	0,855	<u>43%++</u>	Av instable	Av instable
<b>Trajectoire après le CIE</b>						
Stable	-0,7811	19%--	-0,6068	15%--	-1,0469	7%--
Instable	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Hors emploi	-0,1813	30%--	-0,1613	21%	-0,2022	15%
En CIE	-0,9819	16%--	-0,7496	13%--	-1,4123	5%--
<b>Reconstitution des probabilités des trajectoires</b>						
Stable à instable	34% (ref)		24% (ref)		18% (ref)	
Stable à stable	19%		15%		7%	
Stable à hors emploi	30%		21%		15%	
Instable à instable	24%		19%		7%	
Instable à stable	13%		11%		3%	
Instable à hors emploi	21%		16%		6%	
Hors emploi à stable	26%		29%			
Hors emploi à instable	44%		43%			
Hors emploi à hors emploi	39%		39%			

Source : DARES 96-98 / traitement CRÉDOC

Les personnes décrivant leur parcours sont des personnes âgées, peu diplômées, n'ayant eu que peu de contacts avec l'emploi avant l'entrée en mesure et restant sur une trajectoire instable après la sortie du dispositif.

Les personnes exprimant déception et anxiété ont eu plus de contacts avec l'emploi, notamment stable. Elles sont plus jeunes, plus diplômées que les bénéficiaires de l'ensemble de la classe. Les conditions du CIE sont surtout caractérisées par un faible salaire, et la trajectoire professionnelle à la sortie est « instable » ou « hors emploi ». Les trajectoires globales restent descendantes.

L'analyse effectuée ici montre la relative faiblesse des impacts des conditions dans lesquelles s'est déroulé le contrat par rapport aux caractéristiques individuelles et aux trajectoires professionnelles. Là encore, ce qui détermine les attentes et donc les thèmes traités est principalement la mise en relation des résultats du CIE avec l'expérience vécue avant l'entrée en mesure.

Les jeunes de moins de 30 ans, quel que soit leur sexe et ayant un niveau de diplôme plutôt élevé, sur une trajectoire instable ou dans l'entreprise d'accueil après la sortie du dispositif sont particulièrement nombreux à évoquer les apports du CIE sous ses aspects uniquement positifs.

Lorsqu'ils sont un peu plus âgés, de 25 à 30 ans, avec un niveau de formation supérieur, mais surtout lorsque leur contrat ne leur a permis ni d'acquérir un emploi stable, ni de rester dans l'entreprise d'accueil, ils sont par contre particulièrement nombreux à n'évoquer que les aspects négatifs de ces apports, ou l'absence d'apport.

Les bénéficiaires un peu plus âgés, de 30 à 39 ans, en particulier lorsqu'ils ont des contacts avec l'emploi mais que ceux-ci ont été rompus longtemps avant l'entrée en CIE, et qui restent dans l'entreprise d'accueil, ont une probabilité plus élevée que les autres personnes interrogées d'aborder l'aspect positif des embauches permises grâce aux allègements, ou, pour les personnes ayant quitté l'entreprise d'accueil, et notamment sur une trajectoire « hors emploi », à évoquer le départ de l'entreprise pour exprimer un sentiment d'exploitation.

Les bénéficiaires les plus âgés, notamment ceux de plus de 50 ans ayant quitté l'entreprise d'accueil tendent à décrire leur départ sans exprimer de revendication. Lorsque leurs difficultés sont un peu plus récentes, leur niveau de diplôme un peu plus élevé, ou encore lorsqu'ils sont travailleurs handicapés mais surtout, lorsqu'ils sont restés dans l'entreprise, ils appartiennent plus probablement que les autres personnes interrogées, à la sous-classe des bénéficiaires évoquant les apports du CIE sous leurs aspects à la fois positifs et négatifs. Enfin, les personnes les moins diplômées, celles ayant eu le moins de contacts avec l'emploi avant l'entrée dans le dispositif et restant éloignées de l'emploi stable à la sortie, ont une probabilité importante de décrire leur parcours de façon neutre.

## IV LE CONTRAT DE QUALIFICATION

IV.1 Les déterminants de la première classe : les personnes de plus de 20 ans, ayant des contacts avec l'emploi avant l'entrée en mesure et dont le contrat de qualification a permis l'acquisition d'une nouvelle qualification et finalement l'accès à l'emploi stable, ont la probabilité la plus importante de décrire les connaissances et l'expérience professionnelle permettant l'embauche.

La probabilité d'appartenir à la première classe, celle des bénéficiaires abordant le thème de l'accès à l'emploi grâce aux apports de connaissances et d'expérience professionnelle notamment du contrat de qualification, dépend des caractéristiques individuelles, plus faiblement des conditions dans lesquelles s'est déroulé le contrat, et surtout des trajectoires professionnelles après la sortie du dispositif.

Les hommes et les personnes les plus jeunes, de moins de 20 ans, ont ainsi une probabilité plus faible que les autres d'aborder ce thème : l'impact du sexe est relativement faible, de -0,24 pour les hommes par rapport aux femmes, celui de l'âge est plus important : être âgé de moins de 19 ans a un impact de -0,66 par rapport à un âge de 21 ans constituant la situation de référence.

Le niveau de diplôme n'a pas d'influence.

La trajectoire avant le début du contrat de qualification se caractérise en particulier par des contacts avec le travail (impact faible de +0,24 par rapport à une entrée en contrat de qualification dès la fin de la scolarité ou du service national, de +0,56 par rapport à une situation de chômage) et par des difficultés qui ont commencé dès la fin de la scolarité (impact de +0,30 par rapport à une absence de difficulté).

Le contrat de qualification en lui-même est marqué par une certaine satisfaction envers le rôle du tuteur, mais surtout par un temps important de formation permettant d'acquérir une nouvelle qualification plus que de préparer un diplôme. Ainsi, le rôle du tuteur est peu un rôle d'accueil (impact de -0,30 par rapport à une absence d'accueil), mais un tuteur aidant à la détermination des tâches ou, dans une moindre mesure, transmettant son savoir, augmente la probabilité d'appartenir à cette classe.

Le temps consacré à la formation apparaît être plus important que pour l'ensemble des bénéficiaires : une formation prenant plus d'un mi-temps a un impact positif de 0,52 par rapport à une formation prenant entre un tiers temps et un mi-temps (mais une formation d'un quart temps a également un impact positif relativement important, de 0,43). Au-delà d'un titre

homologué, elle permet la préparation d'une qualification de branche (impact faible de 0,34) et ne débouche pas sur un examen (impact de 0,40 de l'absence d'examen par rapport à la réussite). Cette formation est alors principalement jugée comme ayant permis d'acquérir une nouvelle qualification (0,33), mais n'est pas adaptée à la préparation d'un diplôme (-0,42). Enfin, une rupture du contrat de qualification diminue la probabilité d'appartenir à cette classe.

Les trajectoires professionnelles à la sortie sont le plus probablement stables (impact de 0,64 par rapport à une trajectoire instable, de 1,34 par rapport à une trajectoire « hors emploi »). Les trajectoires globales ayant la plus grande probabilité d'aborder ce thème des apports en termes d'emploi sont alors des trajectoires débutant d'une situation de travail avant l'entrée en mesure et débouchant sur l'emploi stable après la fin du contrat de qualification.

- *Sous-classe 1 :*  
*Les bénéficiaires abordant les apports et constatant l'accès à l'emploi : un profil proche de celui de l'ensemble de la classe*

Les bénéficiaires insistant sur les apports et l'accès à l'emploi ont un profil similaire : être une femme, âgée de plus de 20 ans augmente la probabilité d'exprimer cette satisfaction en termes de retour à l'emploi. Le niveau de formation est par ailleurs moins élevé (un niveau de formation V bis ou VI a un impact de +0,47 par rapport à un niveau de formation entre I et V). Les difficultés ont rarement commencé dès la fin de la scolarité et là encore, des contacts avec le travail avant le début du contrat de qualification augmentent la probabilité d'appartenir à cette sous-classe.

La satisfaction envers le déroulement du contrat de qualification reste relativement importante, le contrat étant tourné principalement vers l'acquisition d'une nouvelle qualification. Le rôle du tuteur est cette fois un rôle d'accueil (impact de 0,36) et de transmission du savoir (impact important, de 0,51). Le temps consacré à la formation et la nature du diplôme préparé n'ont pas d'influence. Une rupture du contrat diminue la probabilité d'appartenir à cette sous-classe. Par contre, avoir échoué à l'examen a un impact positif relativement important, de 0,44.

Les trajectoires professionnelles à la sortie ayant les probabilités les plus élevées d'appartenir à cette classe sont proches de l'emploi stable (dans la stabilité, éventuellement précédée d'une période de chômage à la sortie du dispositif). Les trajectoires « hors emploi » ont par contre une très faible probabilité d'être représentées.

- Sous-classe 2 :  
Les personnes exprimant un sentiment d'exploitation : un profil proche de l'emploi avant l'entrée en mesure, des conditions de contrat de qualification moins favorables que celles de l'ensemble de la classe, une trajectoire instable ou stable à la sortie du dispositif.

Les personnes exprimant un sentiment d'exploitation ne se différencient que peu par leurs caractéristiques individuelles. Les autres variables étant contrôlées, elles sont moins nombreuses que les autres bénéficiaires à avoir eu une trajectoire « hors emploi » avant l'entrée dans le dispositif (impact de  $-1,1$  par rapport à une entrée directe dans le dispositif). Par contre, le fait d'avoir éprouvé des difficultés dès la fin de la scolarité augmente la probabilité d'appartenir à cette classe.

Les opinions exprimées sur le déroulement du contrat de qualification ne sont pas forcément favorables : les bénéficiaires estimant que le poste occupé ne correspond pas à la formation initiale, ni à l'acquisition d'une nouvelle qualification, que le rôle du tuteur s'est limité à déterminer les tâches, que la formation n'était pas adaptée à la préparation du diplôme et n'a pas été utile pour l'adaptation au poste de travail, ont une probabilité plus importante d'appartenir à cette sous-classe. C'est également le cas pour les personnes ayant effectué leur formation uniquement dans l'entreprise, ou encore n'ayant pas préparé de diplôme homologué, et n'ayant pas passé d'examen.

Les trajectoires professionnelles à la sortie restent par contre proches de l'emploi, stables ou instables. Les personnes sur une trajectoire « hors emploi » ont ainsi une probabilité plus faible que les autres d'exprimer un sentiment d'exploitation.

**Tableau n° 92**  
**Le contrat de qualification : les déterminants de la première classe**

Référence	CLASSE I		Sous-classe 1		Sous-classe 2	
	Accès à l'emploi / apports		Les apports		Effets pervers, exploitation	
	Coeff	Proba	Coeff	Proba	Coeff	Proba
	-1,4624	19%	-1,5315	18%	-1,3728	20%
<b>Sexe</b>						
Homme	-0,2428	15%--	-0,2842	14%--	-0,0965	19%
Femme	REF	REF	REF	REF	REF	REF
<b>Age</b>						
18 ans ou moins	-0,6563	11%--	-0,5836	11%--	-1,0723	8%--
19 ans	-1,1234	7%--	-1,034	7%--	-1,5336	5%--
20 ans	-0,0577	18%	-0,4274	12%--	-0,1475	18%
21 ans	REF	REF	REF	REF	-0,4923	13%--
22 ans	-0,1424	17%	0,0323	18%	-0,9707	9%--
23 ans ou plus	0,0155	19%	-0,2745	14%-	REF	REF
<b>Niveau de formation</b>						
Entre I et IV	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Niveau V bis ou VI	0,152	21%	0,4735	<b>26%++</b>	-0,3976	15%-
<b>Chômage avant</b>						
Non	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Moins de 6 mois de chômage	0,149	21%	0,0344	18%	0,4082	<b>28%+</b>
6 mois ou plus	-0,3672	14%-	0,0455	18%	-0,6993	11%--
<b>Difficultés</b>						
Non	REF	REF	REF	REF	-1,1513	7%--
Oui, après la fin de la scolarité	0,0308	19%	-0,00263	18%	-1,0945	8%--
Oui, dès la fin de la scolarité	0,3031	<b>24%++</b>	-0,4785	12%--	REF	REF
<b>Difficultés dues à</b>						
Manque de formation	0,1939	22%	-0,1137	16%	REF	REF
Manque d'expérience	0,031	19%	-0,231	15%	-0,1841	17%
Autres	REF	REF	REF	REF	-0,6002	12%--
<b>Durée du CQ</b>						
Moins d'un an	-0,4423	13%--	0,2296	21%	-1,4516	6%--
Un an	0,5123	<b>28%++</b>	1,2359	<b>43%++</b>	-0,8749	10%--
Entre 1 et 2 ans	-0,0287	18%	0,0788	19%	-0,1477	18%
2 ans ou plus	REF	REF	REF	REF	REF	REF
<b>Secteur de l'entreprise d'accueil</b>						
Industrie	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Commerce	0,1789	22%	0,4083	<b>25%++</b>	-0,1343	18%
Autre tertiaire	0,00755	19%	0,1108	19%	-0,1703	18%
Éducation santé social	-0,6188	11%--	-0,5816	11%--	-0,7493	11%--
Autre	-0,0952	17%	0,0674	19%	-0,3211	16%-
<b>Adéquation avec la formation initiale</b>						
Non	-0,0759	18%	-0,296	14%-	0,3774	<b>27%+</b>
Oui	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Nsp	0,7876	<b>34%++</b>	0,7113	<b>31%++</b>	0,4712	<b>29%+</b>
<b>Acquisition nouvelle qualification</b>						
Non	0,2823	<b>24%+</b>	0,1413	20%	0,3712	<b>27%+</b>
Oui	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Nsp	0,1778	22%	-0,3989	13%-	0,8408	<b>37%++</b>
<b>Absence de rôle du tuteur pour</b>						
L'accueil	0,2974	<b>24%++</b>	-0,356	13%--	0,9829	<b>40%++</b>
La détermination des tâches	-0,5805	11%--	-0,1837	15%	-0,8063	10%--
La transmission du savoir	-0,1967	16%-	-0,51	11%--	0,1712	23%

	<b>CLASSE 1</b> Accès à l'emploi / apports		Sous-classe 1 Les apports		Sous-classe 2 Effets pervers, exploitation	
	<b>Coeff</b>	<b>Proba</b>	<b>Coeff</b>	<b>Proba</b>	<b>Coeff</b>	<b>Proba</b>
<b>Référence</b>	-1,4624	19%	-1,5315	18%	-1,3728	20%
<b>Lieu de la formation</b>						
Organisme	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Uniquement en entreprise	0,062	20%	-0,1907	15%	0,5042	<b>30%++</b>
<b>Temps de formation</b>						
Moins d'un quart temps	0,0225	19%	-0,4049	<b>13%-</b>	0,7501	<b>35%++</b>
Un quart temps	0,4263	<b>26%++</b>	-0,0514	17%	1,1329	<b>44%++</b>
Entre 1/4 et 1/3 temps	0,1545	21%	-0,0737	17%	0,5637	<b>31%++</b>
Entre 1/3 et 1/2 temps	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Un mi-temps	0,3274	<b>24%++</b>	0,1874	21%	0,5218	<b>30%++</b>
Plus d'un mi-temps	0,5199	<b>28%++</b>	0,1284	20%	1,0428	<b>42%++</b>
<b>Préparation d'un</b>						
CPQ ou qualif de branche	0,3432	<b>25%+</b>	-0,00681	18%	0,7074	<b>34%++</b>
Moins du bac	0,0777	20%	-0,1742	15%	0,4073	<b>28%+</b>
Bac	0,176	22%	0,2622	22%	0,0827	22%
BTS, DUT	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Supérieur	0,2266	23%	-0,0238	17%	0,4605	<b>29%+</b>
Ne sait pas	0,3782	<b>25%++</b>	0,374	<b>24%+</b>	0,249	25%
<b>Utilité de la formation pour l'adaptation au poste</b>						
Non	0,1381	21%	0,0248	18%	0,3105	<b>26%+</b>
Oui	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Ne sait pas	0,2653	23%	-0,0421	17%	0,4077	28%
<b>Améliore la qualification</b>						
Non	0,2166	<b>22%+</b>	0,261	<b>22%+</b>	-0,0391	20%
Oui	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Ne sait pas	0,2723	23%	0,388	<b>24%+</b>	-0,0672	19%
<b>Permet une nouvelle qualification</b>						
Non	-0,3274	<b>14%-</b>	-0,2749	<b>14%-</b>	-0,2379	17%
Oui	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Ne sait pas	-0,5437	<b>12%-</b>	-0,00039	18%	-1,0695	<b>8%-</b>
<b>Adaptée à la préparation du diplôme</b>						
Non	0,4235	<b>26%++</b>	-0,0765	17%	0,8914	<b>38%++</b>
Oui	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Ne sait pas	0,1902	22%	-0,0106	18%	0,4897	<b>29%+</b>
<b>Réussite à l'examen</b>						
Non	0,1886	<b>22%+</b>	0,2811	<b>22%++</b>	0,0069	20%
Oui	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Pas d'examen	0,4038	<b>26%++</b>	0,0338	18%	0,5615	<b>31%++</b>
<b>Rupture du CQ</b>						
Non	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Oui	-0,362	<b>14%-</b>	-0,4354	<b>12%-</b>	-0,2652	16%
<b>Trajectoire avant le CQ</b>						
Directement en CQ	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Contacts avec le travail	0,2361	<b>23%+</b>	0,3789	<b>24%++</b>	-0,2227	17%
Hors emploi	-0,3231	14%	-0,0536	17%	-1,0886	<b>8%-</b>

Référence	CLASSE 1 Accès à l'emploi / apports		Sous-classe 1 Les apports		Sous-classe 2 Effets pervers, exploitation	
	Coeff	Proba	Coeff	Proba	Coeff	Proba
	-1,4624	19%	-1,5315	18%	-1,3728	20%
<b>Trajectoire après le CQ</b>						
Stable	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Chômage puis stable	-0,2357	15%--	-0,0859	17%	-0,5152	13%--
Instable	-0,641	11%--	-0,9827	7%--	-0,1222	18%
Hors emploi	-1,3419	6%--	-1,6855	4%--	-0,7757	10%--
<b>Reconstitution des probabilités des trajectoires</b>						
CQ à instable	11%		7%		18%	
CQ à stable	19% (ref)		18% (ref)		20%(ref)	
CQ à hors emploi	6%		4%		10%	
Travail à instable	13%		11%		15%	
Travail à stable	23%		24%		17%	
Travail à hors emploi	7%		6%		9%	
Hors emploi à stable	14%		17%		8%	
Hors emploi à instable	8%		7%		7%	
Hors emploi à hors emploi	4%		4%		4%	

Source : DARES 95-97 / traitement CRÉDOC

Dans l'ensemble, les bénéficiaires abordant le thème des acquis du contrat de qualification permettant le retour à l'emploi, et en particulier ceux exprimant les aspects positifs de ce thème, sont plus âgés que l'ensemble des personnes interrogées, ont eu des contacts avec la vie active et l'emploi avant d'entrer en contrat de qualification, contacts cependant marqués par des difficultés dès la fin de la scolarité. Les conditions de déroulement du contrat de qualification sont caractérisées par la préparation d'une qualification plus que d'un titre homologué, ses principaux acquis étant d'ailleurs l'obtention d'une nouvelle qualification, qui permet après la sortie de la mesure, l'accès à un emploi stable. Les personnes satisfaites du contrat de qualification sont moins diplômées que l'ensemble des personnes interrogées.

Les bénéficiaires exprimant un sentiment d'exploitation ne se différencient que peu de l'ensemble des personnes interrogées par leurs caractéristiques individuelles. Ils ont eu en général des contacts avec le travail avant l'entrée en mesure, ou bien le contrat de qualification a directement suivi la scolarité. Les trajectoires professionnelles à la sortie restent proches de l'emploi et ce sont finalement surtout les conditions dans lesquelles s'est déroulé le contrat de qualification, surtout au poste de travail et sans apport conséquent, qui expliquent le sentiment exprimé.

**IV.2 Les déterminants de la deuxième classe : un contrat de qualification orienté vers la préparation d'un diplôme de niveau élevé, un accès à l'emploi stable ou instable à la sortie du dispositif, augmentent la probabilité d'aborder le thème du retour à l'emploi par l'acquisition d'expérience professionnelle**

Les bénéficiaires abordant le thème de l'acquis d'expérience professionnelle permettant le retour à l'emploi ne se différencient que peu des autres personnes interrogées par leurs caractéristiques individuelles. Les conditions dans lesquelles s'est déroulé le contrat de qualification, et surtout les modalités de la formation ont une influence plus importante. L'impact de la trajectoire après la sortie est également relativement élevé.

Les hommes ainsi que les personnes âgées de plus de 22 ans ont une probabilité un peu plus faible que les autres bénéficiaires d'aborder ce thème de l'accès à l'emploi par l'acquisition d'expérience professionnelle. Par ailleurs, avoir connu des difficultés, notamment dues à un manque d'expérience plus qu'à un manque de formation, augmente cette probabilité : l'impact de difficultés dès la fin de la formation par rapport à une absence de difficulté est de 0,31, l'impact de difficultés provenant d'un manque d'expérience par rapport à des difficultés issues d'un manque de formation de 0,38. Les trajectoires avant l'entrée dans la mesure n'ont pas d'influence sur la probabilité d'aborder ce thème.

Le temps consacré à la formation pendant le contrat de qualification apparaît relativement faible. Cette formation a permis de préparer un diplôme de niveau relativement élevé, mais ne correspond pas à une amélioration de la qualification initiale, ou encore à l'acquisition d'une nouvelle qualification. Ainsi, un temps de formation de moins d'un quart temps a un impact de 0,37 par rapport à une formation comprise entre un tiers temps et un mi-temps ; et de 0,61 par rapport à une durée de plus d'un mi-temps. Les personnes préparant une qualification de branche ou encore un diplôme de niveau inférieur au bac ont une probabilité plus faible d'appartenir à cette classe que les autres (impacts respectifs de -0,67 et de -0,75 par rapport à un diplôme de niveau BTS ou DUT). Considérer que cette formation n'améliore pas la qualification initiale et ne permet pas d'acquérir une nouvelle qualification mais aide à la préparation du diplôme, augmente également la probabilité d'aborder ce thème.

Par ailleurs, les personnes ayant connu une rupture de leur contrat appartiennent moins probablement que les autres à cette classe.

Les trajectoires professionnelles à la sortie ayant les probabilités les plus grandes d'aborder ce thème sont les trajectoires en contact avec l'emploi, stable après une période de chômage ou instable.

➤ Sous-classe 1 :

Les personnes n'évoquant que des points positifs : des bénéficiaires ayant un niveau de formation élevé mais pas de contact avec l'emploi avant l'entrée en mesure, un contrat de qualification ayant permis d'acquérir un diplôme.

Les personnes ne trouvant que des points positifs à leur passage dans le dispositif sont, comme l'ensemble des bénéficiaires de la classe, plus jeunes et plus souvent des hommes que les autres personnes interrogées. Le niveau de formation est plus élevé, les personnes ayant un niveau Vbis ou VI ayant une probabilité plus faible que celles ayant un niveau de formation entre I et IV d'appartenir à cette classe (impact relativement important de  $-0,44$ ).

Des difficultés apparues dès la fin de la scolarité, dues à un manque d'expérience et une trajectoire « hors emploi » avant l'entrée dans la mesure, augmentent cette probabilité.

Les conditions de déroulement du contrat de qualification sont proches de celles décrites précédemment. Le temps consacré à la formation est relativement faible, mais permet de préparer un diplôme d'un niveau au moins équivalent au baccalauréat. Les opinions sur les apports de cette formation n'ont par contre pas d'influence sur la constitution de cette sous-classe. Enfin, les échecs à l'examen diminuent la probabilité d'y appartenir (impact faible de  $-0,21$ ), ainsi que les ruptures du contrat (impact important de  $-0,57$ ).

Les trajectoires à la sortie du dispositif ayant la plus grande probabilité sont celles « dans l'emploi stable », notamment lorsque celui-ci a été précédé d'une période de chômage, ou encore les trajectoires « hors emploi ».

➤ Sous-classe 2 : Les aspects positifs et négatifs du lien entre expérience professionnelle et retour à l'emploi : des opinions mitigées sur le déroulement du contrat de qualification, des trajectoires finales éloignées de l'emploi stable

Les caractéristiques individuelles n'ont pas d'influence sur la probabilité d'appartenir à la deuxième sous-classe, celle des bénéficiaires relevant des points positifs et négatifs à leur passage dans la mesure. Seul un chômage d'une durée totale de plus de 6 mois avant l'entrée en mesure augmente la probabilité d'aborder ce thème.

Les opinions sur le déroulement du contrat de qualification sont mitigées : une formation uniquement en entreprise, ne permettant pas l'acquisition d'une nouvelle qualification ou l'amélioration de la qualification initiale mais aidant à la préparation du diplôme, une absence d'examen, un tuteur ne jouant pas un rôle d'accueil mais de transmission du savoir, augmentent la probabilité d'appartenir à cette classe.

Les trajectoires professionnelles après la sortie du dispositif ayant la probabilité la plus importante d'appartenir à cette sous-classe sont « dans l'emploi », mais éloignées d'un accès direct à l'emploi stable.

**Tableau n° 93**  
**Le contrat de qualification : les déterminants de la deuxième classe**

	<b>CLASSE 2</b> Acquis d'expérience professionnelle		Sous-classe 1 Que des points positifs		Sous-classe 2 Points positifs et négatifs	
	<b>Coeff</b>	<b>Proba</b>	<b>Coeff</b>	<b>Proba</b>	<b>Coeff</b>	<b>Proba</b>
<b>Référence</b>	<b>-1,3544</b>	<b>21%</b>	<b>-0,9754</b>	<b>27%</b>	<b>-2,1418</b>	<b>11%</b>
<b>Sexe</b>						
Homme	-0,2344	17%--	-0,2458	23%--	-0,1461	9%
Femme	REF	REF	REF	REF	REF	REF
<b>Age</b>						
18 ans ou moins	-0,2021	17%	-0,1019	25%	0,1062	12%
19 ans	0,083	22%	0,0685	29%	0,3643	14%
20 ans	-0,0728	19%	-0,266	22%--	0,3606	14%
21 ans	REF	REF	REF	REF	REF	REF
22 ans	-0,5492	13%--	-0,5903	17%--	-0,2915	8%
23 ans ou plus	-0,2502	17%--	-0,266	22%--	-0,01	10%
<b>Niveau de formation</b>						
Entre I et IV	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Niveau V bis ou VI	-0,1266	19%	-0,4406	20%--	0,2229	13%
<b>Chômage avant le CQ</b>						
Non	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Moins de 6 mois de chômage	-0,1011	19%	-0,083	26%	-0,0465	10%
6 mois de chômage ou plus	0,2443	25%	0,0154	28%	0,5488	17%+
<b>Difficultés</b>						
Non	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Oui, après la fin de la scolarité	0,3116	26%+	0,3201	34%+	0,2027	13%
Oui, dès la fin de la scolarité	0,2404	25%+	0,176	31%	0,3063	14%
<b>Difficultés dues à</b>						
Manque de formation	-0,4876	14%--	-0,7108	16%--	-0,2208	9%
Manque d'expérience	-0,1128	19%	-0,1936	24%	0,0206	11%
Autres	REF	REF	REF	REF	REF	REF
<b>Durée du CQ</b>						
Moins d'un an	-0,1141	19%	-0,3027	22%	0,2721	13%
Un an	-0,2126	17%	-0,2143	23%	-0,0953	10%
Entre 1 et 2 ans	0,2256	24%++	0,2862	33%++	0,027	11%
2 ans ou plus	REF	REF	REF	REF	REF	REF
<b>Secteur de l'entreprise d'accueil</b>						
Industrie	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Commerce	0,2078	24%	0,2635	33%+	0,1853	12%
Autre tertiaire	-0,2011	17%	-0,3812	20%--	0,2341	13%
Éducation santé social	-0,1732	18%	-0,285	22%	0,0466	11%
Autre	-0,0423	20%	-0,0242	27%	-0,1418	9%
<b>Adéquation avec la formation initiale</b>						
Non	0,2662	25%+	0,2601	33%	0,1081	12%
Oui	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Nsp	-0,2803	16%	-0,4482	19%--	-0,3278	8%
<b>Acquisition nouvelle qualification</b>						
Non	0,1995	24%	0,2542	33%	0,0217	11%
Oui	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Nsp	-0,1948	18%	0,0271	28%	-0,6055	6%--
<b>Absence de rôle du tuteur pour</b>						
L'accueil	0,1067	22%	-0,1861	24%	0,6237	18%++
La détermination des tâches	0,2957	26%++	0,4606	37%++	0,0186	11%
La transmission du savoir	-0,4728	14%--	-0,4301	20%--	-0,6584	6%--

	<b>CLASSE 2</b> Acquis d'expérience professionnelle		Sous-classe 1 Que des points positifs		Sous-classe 2 Points positifs et négatifs	
	Coeff	Proba	Coeff	Proba	Coeff	Proba
<b>Référence</b>	<b>-1,3544</b>	<b>21%</b>	<b>-0,9754</b>	<b>27%</b>	<b>-2,1418</b>	<b>11%</b>
<b>Lieu de la formation</b>						
Organisme	REF	REF	REF	REF	-0,72	5%--
Uniquement en entreprise	0,1056	22%	-0,6621	16%--	REF	REF
<b>Temps de formation</b>						
Moins d'un quart temps	0,3689	<u>27%+</u>	0,2588	33%	0,4428	15%
Un quart temps	0,162	23%	0,2774	<u>33%+</u>	-0,0866	10%
Entre 1/4 et 1/3 temps	-0,2887	16%--	-0,1479	25%	-0,7401	5%--
Entre 1/3 et 1/2 temps	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Un mi-temps	0,0973	22%	0,0373	28%	0,0773	11%
Plus d'un mi-temps	-0,2512	17%--	-0,2901	22%	-0,1956	9%
<b>Préparation d'un</b>						
CPQ ou qualif de branche	-0,6694	12%--	-0,5306	18%--	-0,5202	7%
Moins du bac	-0,7563	11%--	-0,4282	20%--	-1,2294	3%--
Bac	-0,1289	18%	-0,1146	25%	-0,0714	10%
BTS, DUT	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Supérieur	0,2141	24%	0,0807	29%	0,4849	16%
Ne sait pas	-0,8288	10%--	-1,3021	9%--	0,0601	11%
<b>Formation utile pour l'adaptation au poste</b>						
Non	0,1147	22%	-0,1027	25%	0,499	<u>16%++</u>
Oui	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Ne sait pas	0,2443	25%	0,3577	35%	0,2834	13%
<b>La formation améliore la qualification</b>						
Non	0,3805	<u>27%++</u>	0,063	29%	0,7156	<u>19%++</u>
Oui	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Ne sait pas	-0,2224	17%	-0,3175	22%	-0,1796	9%
<b>La formation permet une nouvelle qualification</b>						
Non	0,5426	<u>31%++</u>	0,127	30%	1,0328	<u>25%++</u>
Oui	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Ne sait pas	-0,6361	12%--	-1,6191	7%--	0,6842	<u>19%++</u>
<b>La formation est adaptée à la préparation du diplôme</b>						
Non	-0,3631	15%--	-0,2242	23%	-0,6365	6%--
Oui	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Ne sait pas	0,8008	<u>37%++</u>	0,9646	<u>50%++</u>	0,4775	16%
<b>Réussite à l'examen</b>						
Non	-0,0674	19%	-0,2054	23%--	0,2452	13%
Oui	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Pas d'examen	0,1343	23%	-0,2637	22%	0,7265	<u>20%++</u>
<b>Rupture du CQ</b>						
Non	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Oui	-0,4471	14%--	-0,5717	18%--	-0,2012	9%
<b>Trajectoire avant le CQ</b>						
Directement en CQ	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Contacts avec le travail	-0,0695	19%	0,0915	29%	-0,187	9%
Hors emploi	0,2255	24%	0,5088	<u>39%+</u>	-0,4177	7%

	<b>CLASSE 2</b> Acquis d'expérience professionnelle		Sous-classe 1 Que des points positifs		Sous-classe 2 Points positifs et négatifs	
	Coeff	Proba	Coeff	Proba	Coeff	Proba
<b>Référence</b>	<b>-1,3544</b>	<b>21%</b>	<b>-0,9754</b>	<b>27%</b>	<b>-2,1418</b>	<b>11%</b>
<b>Trajectoire après le CQ</b>						
Stable	REF	REF	REF	REF	-1,9795	2%--
Chômage puis stable	0,8439	<u>38%++</u>	0,4057	<u>36%++</u>	-0,271	8%
Instable	0,4145	<u>28%++</u>	-0,4391	<u>20%--</u>	REF	REF
Hors emploi	0,2127	24%	-0,0723	26%	-0,9057	5%--
<b>Reconstitution des probabilités des trajectoires</b>						
CQ à instable	28%		20%		11% (ref)	
CQ à stable	21% (ref)		27% (ref)		2%	
CQ à hors emploi	24%		26%		5%	
Travail à instable	27%		21%		9%	
Travail à stable	19%		29%		1%	
Travail à hors emploi	23%		28%		4%	
Hors emploi à stable	24%		39%		1%	
Hors emploi à instable	33%		29%		7%	
Hors emploi à hors emploi	29%		37%		3%	

Source : DARES 95-97 / traitement CRÉDOC

Les bénéficiaires abordant le thème de l'expérience professionnelle, permettant en particulier le retour à l'emploi, se caractérisent ainsi en particulier par un âge peu élevé, des difficultés dues principalement à un manque de qualification, un faible temps consacré à la formation pendant le contrat de qualification, ayant permis principalement d'obtenir un diplôme et qui a débouché sur une trajectoire professionnelle « dans l'emploi instable », ou stable après une période de chômage.

Les personnes n'abordant que des points positifs se caractérisent par un niveau de formation relativement élevé, et par la faiblesse des contacts avec l'emploi avant l'entrée en contrat de qualification. Il s'agit donc de personnes souffrant surtout d'un manque d'expérience et pour lesquelles la mesure a permis à la fois l'obtention d'un diplôme et l'acquisition d'expérience.

Les bénéficiaires signalant des points positifs et négatifs ont connu des difficultés liées à un manque d'expérience peut-être plus importantes, et notamment, ont été plus concernées par le chômage avant l'entrée en mesure. Cette dernière a eu une influence moins nette que pour la sous-classe précédente sur l'obtention d'un diplôme, mais a par contre également permis de déboucher sur une trajectoire en contact avec l'emploi, stable ou instable.

**IV.3 Les déterminants de la troisième classe : la satisfaction envers les acquis du contrat de qualification et l'accès à l'emploi stable, augmentent la probabilité d'aborder le thème de l'insertion progressive.**

L'impact des caractéristiques individuelles sur la probabilité d'appartenir à la troisième classe, celle des personnes abordant le rôle d'insertion progressive, de tremplin vers l'emploi, du contrat de qualification, est très marqué. Ce sont ainsi les bénéficiaires âgés de 19 ou 20 ans, ayant connu des difficultés avant l'entrée en mesure mais pas de chômage qui ont la probabilité la plus importante d'aborder ce thème.

Les opinions sur le contrat de qualification concernent en particulier l'acquisition d'une nouvelle qualification notamment grâce à la formation. Ainsi, les personnes satisfaites des acquis du contrat et en particulier, estimant que la formation a permis d'améliorer la qualification initiale, d'acquérir une nouvelle qualification ou de préparer un diplôme ont une probabilité plus importante que les autres d'appartenir à cette classe. Par contre, une formation uniquement en entreprise et orientée vers un diplôme de niveau inférieur au bac a un impact positif important (respectivement de 0,54 par rapport à une formation également en organisme, de 0,71 par rapport à un niveau BTS ou DUT). Un contrat de qualification court, d'un an ou moins augmente également cette probabilité (impact 0,69 d'un contrat de moins d'un an par rapport à un contrat de deux ans ou plus).

Les trajectoires après la sortie du dispositif ont également un impact très important. Une trajectoire « hors emploi » est très peu probable (impact de -2,01 par rapport à une trajectoire « stable »), les bénéficiaires ayant renoué avec l'emploi stable ont une probabilité nettement plus importante que les autres d'aborder ce thème.

**Tableau n° 94**  
**Le contrat de qualification : les déterminants de la troisième classe**

	<b>CLASSE 3</b>	
	<b>Insertion progressive, tremplin</b>	
	<b>Coeff</b>	<b>Proba</b>
<b>Référence</b>	<b>-0,802</b>	<b>31%</b>
<b>Sexe</b>		
Homme	-0,281	25%-
Femme	REF	REF
<b>Age</b>		
18 ans ou moins	0,3482	39%
19 ans	1,1104	<u>58%++</u>
20 ans	1,0356	<u>56%++</u>
21 ans	REF	REF
22 ans	0,6655	<u>47%++</u>
23 ans ou plus	-0,7834	17%-
<b>Niveau de formation</b>		
Entre I et IV	REF	REF
Niveau V bis ou VI	-0,1841	27%
<b>Chômage avant</b>		
Non	REF	REF
Moins de 6 mois de chômage	-0,8883	16%-
6 mois de chômage ou plus	-0,7552	17%-
<b>Difficultés</b>		
Non	REF	REF
Oui, après la fin de la scolarité	0,4325	<u>41%+</u>
Oui, dès la fin de la scolarité	0,5411	<u>44%++</u>
<b>Difficultés dues à</b>		
Manque de formation	-0,1396	28%
Manque d'expérience	-0,121	28%
Autres	REF	REF
<b>Durée du CQ</b>		
Moins d'un an	0,6894	<u>47%++</u>
Un an	0,5739	<u>44%++</u>
Entre 1 et 2 ans	-0,2054	27%
2 ans ou plus	REF	REF
<b>Secteur de l'entreprise d'accueil</b>		
Industrie	REF	REF
Commerce	-0,7869	17%-
Autre tertiaire	-0,3732	24%-
Éducation santé social	0,6064	<u>45%++</u>
Autre	-0,1512	28%
<b>Adéquation avec la formation initiale</b>		
Non	-0,3135	25%
Oui	REF	REF
Nsp	-0,00817	31%
<b>Acquisition nouvelle qualification</b>		
Non	-1,2249	12%--
Oui	REF	REF
Nsp	-0,3734	24%

	<b>CLASSE 3</b>	
	<b>Insertion progressive, tremplin</b>	
	<b>Coeff</b>	<b>Proba</b>
<b>Référence</b>	<b>-0,802</b>	<b>31%</b>
<b>Absence de rôle du tuteur pour</b>		
L'accueil	-1,054	14%--
La détermination des tâches	1,1358	<u>58%++</u>
La transmission du savoir	0,241	36%
<b>Lieu de la formation</b>		
Organisme	REF	REF
Uniquement en entreprise	0,5435	<u>44%++</u>
<b>Temps de formation</b>		
Moins d'un quart temps	-0,8458	16%--
Un quart temps	-1,9142	6%--
Entre 1/4 et 1/3 temps	-1,1548	12%--
Entre 1/3 et 1/2 temps	REF	REF
Un mi-temps	-0,6216	19%--
Plus d'un mi-temps	-1,411	10%--
<b>Préparation d'un</b>		
CPQ ou qualif de branche	0,4432	41%
Moins du bac	0,7093	<u>48%++</u>
Bac	-0,1495	28%
BTS, DUT	REF	REF
Supérieur	0,3265	38%
Ne sait pas	0,3179	38%
<b>Formation utile pour l'adaptation au poste</b>		
Non	0,2478	36%
Oui	REF	REF
Ne sait pas	-0,342	24%
<b>Formation améliore la qualification</b>		
Non	-0,5679	20%--
Oui	REF	REF
Ne sait pas	-0,8382	16%--
<b>Formation permet une nouvelle qualification</b>		
Non	-1,3214	11%--
Oui	REF	REF
Ne sait pas	0,4659	<u>42%+</u>
<b>Formation adaptée à la préparation du diplôme</b>		
Non	-0,4489	22%--
Oui	REF	REF
Ne sait pas	-0,3049	25%
<b>Réussite à l'examen</b>		
Non	0,143	34%
Oui	REF	REF
Pas d'examen	0,1828	35%
<b>Rupture du CQ</b>		
Non	REF	REF
Oui	0,2198	36%

<b>CLASSE 3</b>		
<b>Insertion progressive, tremplin</b>		
	<b>Coeff</b>	<b>Proba</b>
<b>Référence</b>	<b>-0,802</b>	<b>31%</b>
<b>Trajectoire avant le CQ</b>		
Directement en CQ	REF	REF
Contacts avec le travail	0,3383	39%
Hors emploi	0,00858	31%
<b>Trajectoire après le CQ</b>		
Stable	REF	REF
Chômage puis stable	-0,5152	<b>21%--</b>
Instable	-1,0933	<b>13%--</b>
Hors emploi	-2,0049	<b>6%--</b>
<b>Reconstitution des probabilités des trajectoires</b>		
CQ à instable		13%
CQ à stable		31% (ref)
CQ à hors emploi		6%
Travail à instable		17%
Travail à stable		39%
Travail à hors emploi		8%
Hors emploi à stable		31%
Hors emploi à instable		13%
Hors emploi à hors emploi		6%

Source : DARES 95-97 / traitement CRÉDOC

Les personnes évoquant le thème de l'insertion progressive dans le monde du travail sont donc surtout caractérisées par un âge relativement faible, des difficultés par rapport à l'emploi mais sans période de chômage importante, et des conditions de déroulement du contrat de qualification marquées par la satisfaction au regard de l'acquisition de qualification et de préparation de diplôme, bien que le contrat ait été court et le diplôme préparé de faible niveau. Les opinions semblent alors déterminées notamment par l'accès à un emploi stable à la sortie du dispositif.

Pour ces bénéficiaires également, l'intérêt principal du contrat de qualification semble résider dans la conciliation de l'amélioration de la qualification ou d'une nouvelle orientation et de l'acquisition d'expérience professionnelle, ayant permis une insertion progressive dans l'entreprise.

#### IV.4 Les déterminants de la quatrième classe : peu de difficultés avant un contrat de qualification qui permet l'amélioration de la qualification initiale, augmente la probabilité d'aborder le thème des apports non directement liés à l'emploi

La probabilité d'appartenir à la quatrième classe, celle des personnes évoquant les apports non directement liés à l'emploi, est également fortement déterminée par les caractéristiques individuelles, notamment par l'âge. Le fait d'être un homme a un impact faiblement positif (de 0,16), être âgé de 22 ans ou plus a un impact positif important (de 0,44 pour les personnes de 23 ans ou plus par rapport à celles de 21 ans). Par ailleurs, ne pas avoir connu de difficulté ni de chômage, avoir eu des contacts avec l'emploi avant le contrat de qualification augmentent également fortement la probabilité d'aborder ce thème des apports non directement liés à l'emploi. Le contrat de qualification semble alors être vécu plus comme une opportunité pour améliorer les atouts existants en termes de qualification et de niveau de diplôme, que pour pallier des manques engendrant des difficultés importantes.

Ainsi, l'impact de la durée consacrée à la formation, ou encore du niveau de diplôme préparé est faible. Par contre, une formation en organisme augmente la probabilité d'aborder ce thème, mais surtout, les bénéficiaires estimant qu'elle est utile pour l'adaptation au poste, pour l'amélioration de la qualification ou encore pour la préparation du diplôme appartiennent plus probablement à cette classe. Considérer qu'elle permet une nouvelle qualification a en revanche un impact négatif.

La nature des trajectoires professionnelles à la sortie du dispositif n'a pas d'influence sur la constitution de cette classe.

- *Sous-classe 1 :*  
*Les bénéficiaires n'évoquant que des points positifs : des personnes ayant connu un peu plus de difficultés avant l'entrée en mesure, un contrat de qualification tourné vers l'amélioration de la qualification et l'obtention d'un diplôme*

Les bénéficiaires ne trouvant que des points positifs à leur passage dans la mesure se différencient moins que l'ensemble de la classe par leurs caractéristiques individuelles. Si les hommes ont toujours une probabilité plus importante que les femmes d'appartenir à cette sous-classe, l'âge n'a par contre pas d'influence. Il s'agit toujours de personnes n'ayant pas connu de difficulté avant le contrat de qualification, par contre, elles ont pu connaître des périodes de chômage. Lorsqu'elles ont connu des difficultés, celles-ci proviennent en particulier d'un manque d'expérience. Par rapport à une personne entrée en contrat de qualification dès la fin de la scolarité, un bénéficiaire ayant eu des contacts avec l'emploi a une probabilité plus importante d'exprimer cette satisfaction (impact de 0,35), mais ce sont

les personnes « hors emploi » qui ont la probabilité la plus élevée d'appartenir à cette sous-classe (impact de 0,80).

La logique d'un contrat de qualification tourné vers l'amélioration de la qualification reste la même que pour l'ensemble de la classe : une formation en entreprise et en organisme, mais prenant moins d'un quart temps augmente la probabilité d'appartenir à cette sous-classe. Les personnes ayant préparé un titre homologué, considérant que la formation a été utile pour l'adaptation au poste de travail et pour la préparation du diplôme ainsi que celles considérant qu'elle n'a pas permis l'obtention d'une nouvelle qualification ont une probabilité plus importante d'appartenir à cette sous-classe.

L'impact des trajectoires après la sortie du dispositif reste très faible.

- *Sous-classe 2 :*  
*Les personnes évoquant également des points négatifs : des bénéficiaires plus âgés, moins diplômés, sur des trajectoires éloignées de l'emploi stable et pour lesquels la mesure a permis l'acquisition ou l'amélioration de la qualification*

Les bénéficiaires âgés de 22 ans ou plus ont une probabilité beaucoup plus importante que les autres d'appartenir à la deuxième sous-classe, celles des personnes relevant à la fois des points positifs et négatifs aux apports du contrat de qualification. Par ailleurs, il s'agit plutôt de personnes peu diplômées (impact de 0,40, d'un niveau de formation entre Vbis et VI par rapport à un niveau de formation entre I et IV). Elles ne se caractérisent que très peu par leur parcours professionnel avant le début du contrat de qualification.

Les contrats de qualification courts, axés sur l'amélioration de la qualification initiale ou sur l'acquisition d'une nouvelle qualification plus que d'un diplôme ont une probabilité plus importante d'être représentés dans cette sous-classe : les contrats de moins d'un an ont ainsi un impact de 0,55 par rapport à des contrats de 2 ans ou plus, mais ce sont ceux d'une durée d'un an qui ont la probabilité la plus faible d'appartenir à cette classe.

Le temps consacré à la formation est relativement important, une durée comprise entre un quart et un tiers du temps de travail augmente fortement la probabilité d'appartenir à cette sous-classe. Le diplôme préparé est peu probablement un titre homologué et les personnes ayant réussi un examen n'appartiennent que peu à cette classe. Elle a permis en particulier d'améliorer la formation initiale (impact de 1,02 par rapport à une absence d'effet).

Les trajectoires professionnelles à la sortie sont éloignées de l'emploi stable : une trajectoire « hors emploi » a un impact de 0,49 par rapport à une trajectoire « stable », une trajectoire « instable » un impact de 0,40.

**Tableau n° 95**  
**Le contrat de qualification : les déterminants de la quatrième classe**

	<b>CLASSE 4</b> Apports non directement liés à l'emploi		<b>Sous-classe 1</b> Que des points positifs		<b>Sous-classe 2</b> Points positifs et négatifs	
	<b>Coeff</b>	<b>Proba</b>	<b>Coeff</b>	<b>Proba</b>	<b>Coeff</b>	<b>Proba</b>
<b>Référence</b>	<b>-1,0806</b>	<b>25%</b>	<b>-1,3537</b>	<b>21%--</b>	<b>-1,3053</b>	<b>21%--</b>
<b>Sexe</b>						
Homme	0,1607	<u>28%+</u>	0,2163	<u>24%+</u>	-0,0403	21%
Femme	REF	REF	REF	REF	REF	REF
<b>Age</b>						
18 ans ou moins	-0,0137	25%	-0,2728	16%	-0,957	<u>9%--</u>
19 ans	-0,337	<u>20%--</u>	-0,3781	<u>15%--</u>	-1,4481	<u>6%--</u>
20 ans	0,2106	30%	0,1526	23%	-0,9561	<u>9%--</u>
21 ans	REF	REF	REF	REF	-1,3586	<u>7%--</u>
22 ans	0,6019	<u>38%++</u>	0,1326	23%	REF	REF
23 ans ou plus	0,4414	<u>35%++</u>	0,0169	21%	-0,0629	20%
<b>Niveau de formation</b>						
Entre I et IV	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Niveau V bis ou VI	0,0672	27%	-0,1068	19%	0,3977	<u>29%+</u>
<b>Chômage avant le CQ</b>						
Non	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Moins de 6 mois de chômage	-0,3078	<u>20%--</u>	-0,2186	17%	-0,5268	<u>14%--</u>
6 mois de chômage ou plus	-0,4055	<u>18%--</u>	-0,8152	<u>10%--</u>	-0,0715	20%
<b>Difficultés</b>						
Non	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Oui, après la fin de la scolarité	-0,4235	<u>18%--</u>	-0,638	<u>12%--</u>	-0,1298	19%
Oui, dès la fin de la scolarité	-0,4155	<u>18%--</u>	-0,4143	<u>15%--</u>	-0,3409	16%
<b>Difficultés dues à</b>						
Manque de formation	-0,2452	21%	0,0334	21%	-0,6613	<u>12%--</u>
Manque d'expérience	0,0545	26%	0,491	<u>30%+</u>	-0,6733	<u>12%--</u>
Autres	REF	REF	REF	REF	REF	REF
<b>Durée du CQ</b>						
Moins d'un an	0,1792	29%	-0,104	19%	REF	REF
Un an	-0,1282	23%	-0,0279	20%	-1,1164	<u>8%--</u>
Entre 1 et 2 ans	-0,2562	<u>21%--</u>	-0,2842	<u>16%--</u>	-0,7724	<u>11%--</u>
2 ans ou plus	REF	REF	REF	REF	-0,5452	<u>14%--</u>
<b>Secteur de l'entreprise d'accueil</b>						
Industrie	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Commerce	-0,3677	<u>19%--</u>	-0,4235	<u>14%--</u>	-0,155	19%
Autre tertiaire	0,445	<u>35%++</u>	0,1969	24%	0,7122	<u>36%++</u>
Éducation santé social	0,3209	<u>32%+</u>	0,4453	<u>29%++</u>	0,0223	22%
Autre	-0,1873	22%	-0,3646	<u>15%--</u>	0,1227	23%
<b>Adéquation avec la formation initiale</b>						
Non	0,106	27%	0,2239	24%	0,00368	21%
Oui	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Nsp	-0,4243	<u>18%--</u>	-0,559	<u>13%--</u>	-0,2679	17%
<b>Acquisition nouvelle qualification</b>						
Non	-0,1436	23%	0,2812	<u>25%+</u>	-0,9809	<u>9%--</u>
Oui	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Nsp	-0,4875	<u>17%--</u>	-0,1594	18%	-0,8134	<u>11%--</u>

	<b>CLASSE 4</b> Apports non directement liés à l'emploi		Sous-classe 1 Que des points positifs		Sous-classe 2 Points positifs et négatifs	
	Coeff	Proba	Coeff	Proba	Coeff	Proba
<b>Référence</b>	<b>-1,0806</b>	<b>25%</b>	<b>-1,3537</b>	<b>21%--</b>	<b>-1,3053</b>	<b>21%--</b>
<b>Absence de rôle du tuteur pour</b>						
L'accueil	0,128	28%	0,0568	21%	0,2349	26%
La détermination des tâches	-0,0619	24%	-0,114	19%	0,1899	25%
La transmission du savoir	0,2515	<b>30%++</b>	0,079	22%	0,5765	<b>33%++</b>
<b>Lieu de la formation</b>						
Organisme	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Uniquement en entreprise	-0,4922	17%--	-0,8009	10%--	0,0108	22%
<b>Temps de formation</b>						
Moins d'un quart temps	0,292	<b>31%+</b>	0,8713	<b>38%++</b>	-0,7826	11%--
Un quart temps	-0,1338	23%	-0,0643	19%	-0,1276	19%
Entre 1/4 et 1/3 temps	0,3421	<b>32%++</b>	0,1687	23%	0,5761	<b>33%++</b>
Entre 1/3 et 1/2 temps	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Un mi-temps	-0,1908	22%	0,1449	23%	-0,8231	11%--
Plus d'un mi-temps	-0,1463	23%	0,0881	22%	-0,5017	14%--
<b>Préparation d'un</b>						
CPQ ou qualif de branche	-0,0442	25%	-0,7099	11%--	0,5538	<b>32%++</b>
Moins du bac	-0,1868	22%	-0,0661	19%	-0,2526	17%
Bac	0,1455	28%	0,2986	26%	-0,1233	19%
BTS, DUT	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Supérieur	-0,3906	19%--	-0,0402	20%	-1,3431	7%--
Ne sait pas	-0,2293	21%	-0,2055	17%	-0,4102	15%
<b>Formation utile pour l'adaptation au poste</b>						
Non	-0,3692	19%--	-0,7224	11%--	0,1502	24%
Oui	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Ne sait pas	0,3227	32%	0,7537	<b>35%++</b>	-0,713	12%--
<b>Formation améliore la qualification</b>						
Non	-0,5414	16%--	-0,1715	18%	-1,0277	9%--
Oui	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Ne sait pas	0,0785	27%	-0,0203	20%	0,2912	27%
<b>Formation permet une nouvelle qualification</b>						
Non	0,4502	<b>35%++</b>	0,7669	<b>36%++</b>	-0,1821	18%
Oui	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Ne sait pas	-0,0676	24%	0,2041	24%	-0,5368	14%--
<b>Formation adaptée à la préparation du diplôme</b>						
Non	-0,4442	18%--	-0,7359	11%--	0,0999	23%
Oui	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Ne sait pas	-0,0784	24%	-0,1895	18%	0,1829	25%
<b>Réussite à l'examen</b>						
Non	0,0154	26%	-0,3373	16%--	0,601	<b>33%++</b>
Oui	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Pas d'examen	-0,0437	25%	-0,5255	13%--	0,6087	<b>33%++</b>
<b>Rupture du CQ</b>						
Non	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Oui	-0,0152	25%	-0,2742	16%	0,311	27%

	<b>CLASSE 4</b> Apports non directement liés à l'emploi		<b>Sous-classe 1</b> Que des points positifs		<b>Sous-classe 2</b> Points positifs et négatifs	
	<b>Coeff</b>	<b>Proba</b>	<b>Coeff</b>	<b>Proba</b>	<b>Coeff</b>	<b>Proba</b>
<b>Référence</b>	<b>-1,0806</b>	<b>25%</b>	<b>-1,3537</b>	<b>21%--</b>	<b>-1,3053</b>	<b>21%--</b>
<b>Trajectoire avant le CQ</b>						
Directement en CQ	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Contacts avec le travail	0,2976	<u>31%++</u>	0,3482	<u>27%++</u>	0,1566	24%
Hors emploi	0,2943	31%	0,802	<u>37%++</u>	-0,4747	14%
<b>Trajectoire après le CQ</b>						
Stable	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Chômage puis stable	-0,0917	24%	-0,2725	<b>16%-</b>	0,2753	26%
Instable	0,1607	28%	0,0561	21%	0,3973	<u>29%+</u>
Hors emploi	0,0871	27%	-0,2418	17%	0,4869	<u>31%++</u>
<b>Reconstitution des probabilités des trajectoires</b>						
CQ à instable	28%		21%		29%	
CQ à stable	25% (ref)		21% (ref)		21% (ref)	
CQ à hors emploi	27%		17%		31%	
Travail à instable	35%		28%		32%	
Travail à stable	31%		27%		24%	
Travail à hors emploi	33%		22%		34%	
Hors emploi à stable	31%		37%		14%	
Hors emploi à instable	35%		38%		20%	
Hors emploi à hors emploi	33%		31%		22%	

Source : DARES 95-97 / traitement CRÉDOC

Les bénéficiaires évoquant les apports non directement liés à l'emploi, plus que les autres personnes interrogées, se caractérisent par la faiblesse des difficultés rencontrées avant l'entrée dans la mesure. Celle-ci permet alors d'améliorer la qualification initiale, mais n'infléchit pas une trajectoire globale par ailleurs proche de l'emploi stable.

Les personnes n'évoquant que des points positifs connaissent peu de difficultés, mais, lorsque c'est le cas, elles associent à un manque d'expérience. La trajectoire professionnelle avant l'entrée en mesure était plus souvent que pour les autres personnes interrogées, « hors emploi » ou, dans une moindre mesure, en contact avec le travail. De même que pour l'ensemble de la classe, le contrat de qualification n'a pas provoqué de rupture dans les trajectoires professionnelles, mais a permis d'acquérir un diplôme.

Les personnes évoquant également des points négatifs sont plus âgées que les autres bénéficiaires et tendent à être moins diplômées. Le contrat de qualification est tourné vers l'amélioration de la qualification, ou l'acquisition d'une nouvelle qualification, moins vers la préparation d'un diplôme homologué. Il n'a pas non plus d'influence sur les trajectoires professionnelles, qui sont éloignées de l'emploi stable à la sortie du dispositif.

#### **IV.5 Les déterminants de la cinquième classe : les personnes les plus jeunes, éloignées de l'emploi stable, avant comme après le passage dans le dispositif, ont la probabilité la plus importante de décrire leur parcours**

Les bénéficiaires décrivant leurs parcours, sont, les autres variables étant contrôlées, plus jeunes et plus souvent des hommes que l'ensemble des personnes interrogées. Ils ont en général connu des périodes de chômage, ne pas être au chômage ayant un impact de  $-0,84$  par rapport à une période de chômage de plus de 6 mois. Les difficultés imputées à un manque de formation ont une probabilité plus importante d'apparaître dans cette classe que les autres. Un parcours professionnel avant l'entrée ayant des contacts avec l'emploi diminue par ailleurs la probabilité d'appartenir à cette classe.

La formation permet de préparer un diplôme de faible niveau : ainsi, la préparation d'un diplôme inférieur au baccalauréat augmente la probabilité d'appartenir à cette classe. Par ailleurs, les bénéficiaires estimant qu'elle n'a pas aidé à la préparation du diplôme appartiennent plus probablement à cette classe que les autres.

Le contrat de qualification apparaît donc comme une tentative pour améliorer la formation, mais ne s'est pas nécessairement déroulé dans de bonnes conditions. En particulier, les personnes ayant connu une rupture du contrat sont plus nombreuses que les autres, à caractéristiques identiques, à appartenir à cette classe.

Les trajectoires finales sont éloignées de l'emploi stable : une trajectoire « hors emploi » a un impact très important, de  $1,56$  par rapport à une trajectoire « stable »; une trajectoire « instable » a un impact de  $0,79$ .

Les bénéficiaires décrivant leur parcours de façon neutre ont un profil proche : être un homme, âgé de moins de 20 ans, ayant connu des périodes de chômage et pas de contact avec le travail avant l'entrée en mesure, augmentent la probabilité d'appartenir à cette sous-classe. Pendant le contrat de qualification, une formation jugée utile pour s'adapter au poste de travail ou pour acquérir une nouvelle qualification mais non pour préparer un diplôme a également un impact positif sur cette probabilité. Enfin les trajectoires finales restent éloignées de l'emploi stable.

La probabilité d'appartenir à la seconde sous-classe, celle des personnes exprimant leur anxiété ou une déception, ne dépend que très peu des caractéristiques individuelles ou encore des trajectoires professionnelles avant l'entrée dans le dispositif. Les conditions de déroulement du contrat de qualification ont un impact important. En particulier, un temps consacré à la formation d'au moins la moitié du temps de travail, la préparation d'un titre non homologué ou d'un niveau inférieur au bac, une formation jugée inutile pour l'adaptation au

poste de travail ou pour l'acquisition d'une nouvelle qualification, augmentent fortement la probabilité d'appartenir à cette classe. Les autres variables étant contrôlées, les bénéficiaires ayant connu une rupture de leur contrat ont également une probabilité plus importante que les autres d'exprimer cette déception ou cette anxiété.

Enfin, les trajectoires professionnelles à la sortie ont un impact très important. Celui d'une trajectoire « hors emploi » est ainsi de 2,20 par rapport à une trajectoire « stable », celui d'une trajectoire « instable » de 1,50.

**Tableau n° 96**  
**Le contrat de qualification : les déterminants de la cinquième classe**

	<b>CLASSE 5</b>		<b>Sous-classe 1</b>		<b>Sous-classe 2</b>	
	<b>Description du parcours</b>		<b>Description neutre</b>		<b>Déception, anxiété</b>	
	<b>Coeff</b>	<b>Proba</b>	<b>Coeff</b>	<b>Proba</b>	<b>Coeff</b>	<b>Proba</b>
<b>Référence</b>	<b>-1,7445</b>	<b>15%</b>	<b>-1,4791</b>	<b>19%</b>	<b>-1,1087</b>	<b>25%</b>
<b>Sexe</b>						
Homme	0,3837	<u>20%++</u>	0,4478	<u>26%++</u>	-0,13	22%
Femme	REF	REF	REF	REF	REF	REF
<b>Age</b>						
18 ans ou moins	0,0109	15%	-0,187	16%	-0,3904	18%
19 ans	REF	REF	REF	REF	-1,156	<b>9%--</b>
20 ans	-1,06	<b>6%--</b>	-1,3112	<b>6%--</b>	-0,2706	20%
21 ans	-0,6015	<b>9%--</b>	-0,7208	<b>10%--</b>	-0,6997	<b>14%--</b>
22 ans	-0,8075	<b>7%--</b>	-0,9457	<b>8%--</b>	-0,9978	<b>11%--</b>
23 ans ou plus	-0,6602	<b>8%--</b>	-0,9744	<b>8%--</b>	REF	REF
<b>Niveau de formation</b>						
Entre I et IV	REF	REF	REF	REF	-0,564	<b>16%--</b>
Niveau V bis ou VI	-0,1302	13%	-0,2549	<b>15%--</b>	REF	REF
<b>Chômage avant</b>						
Non	REF	REF	REF	REF	-1,5283	<b>7%--</b>
Moins de 6 mois de chômage	0,6451	<u>25%++</u>	0,3905	<u>25%++</u>	REF	REF
6 mois de chômage ou plus	0,8363	<u>29%++</u>	0,9959	<u>38%++</u>	-1,5984	<b>6%--</b>
<b>Difficultés</b>						
Non	REF	REF	REF	REF	-0,533	16%
Oui, après la fin de la scolarité	-0,0409	14%	-0,0697	18%	REF	REF
Oui, dès la fin de la scolarité	-0,4674	<b>10%--</b>	-0,5805	<b>11%--</b>	-0,1132	23%
<b>Difficultés dues à</b>						
Manque de formation	0,4206	<u>21%+</u>	0,2625	23%	0,5251	36%
Manque d'expérience	0,1658	17%	0,0569	19%	0,033	25%
Autres	REF	REF	REF	REF	REF	REF
<b>Durée du CQ</b>						
Moins d'un an	-0,00536	15%	0,1537	21%	-1,1291	<b>10%--</b>
Un an	-0,4357	<b>10%--</b>	-0,0108	18%	-3,0595	<b>2%--</b>
Entre 1 et 2 ans	0,1886	<u>17%+</u>	0,108	20%	REF	REF
2 ans ou plus	REF	REF	REF	REF	-0,3468	19%
<b>Secteur de l'entreprise d'accueil</b>						
Industrie	REF	REF	REF	REF	-0,5414	<b>16%--</b>
Commerce	0,0013	15%	-0,14	17%	REF	REF
Autre tertiaire	-0,2874	<b>12%--</b>	-0,2445	15%	-1,0798	<b>10%--</b>
Éducation santé social	0,119	16%	0,1262	21%	-1,1541	<b>9%--</b>
Autre	0,3647	<u>20%++</u>	0,3797	<u>25%++</u>	-0,3008	20%
<b>Adéquation avec la formation initiale</b>						
Non	-0,2565	<b>12%--</b>	-0,0397	18%	-1,3091	<b>8%--</b>
Oui	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Nsp	-0,1829	13%	-0,0832	17%	-0,7751	<b>13%--</b>
<b>Acquisition nouvelle qualification</b>						
Non	0,0623	16%	-0,0388	18%	0,2846	30%
Oui	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Nsp	0,4747	<u>22%++</u>	0,5378	<u>28%++</u>	-0,7727	<b>13%--</b>
<b>Absence de rôle du tuteur pour</b>						
L'accueil	-0,1991	<b>13%--</b>	-0,1862	16%	-0,3177	19%
La détermination des tâches	-0,1697	13%	-0,2464	<b>15%--</b>	-0,2752	20%
La transmission du savoir	0,3119	<u>19%++</u>	0,1639	21%	1,0807	<u>49%++</u>

	<b>CLASSE 5</b>		<b>Sous-classe 1</b>		<b>Sous-classe 2</b>	
	<b>Description du parcours</b>		<b>Description neutre</b>		<b>Déception, anxiété</b>	
<b>Référence</b>	<b>Coeff</b>	<b>Proba</b>	<b>Coeff</b>	<b>Proba</b>	<b>Coeff</b>	<b>Proba</b>
	<b>-1,7445</b>	<b>15%</b>	<b>-1,4791</b>	<b>19%</b>	<b>-1,1087</b>	<b>25%</b>
<b>Lieu de la formation</b>						
Organisme	REF	REF	REF	REF		
Uniquement en entreprise	-0,0503	14%	0,3471	<u>24%++</u>		
<b>Temps de formation</b>						
Moins d'un quart temps	-0,1035	14%	-0,0578	18%	-1,8954	5%--
Un quart temps	0,4355	<u>21%++</u>	0,3893	<u>25%++</u>	-0,838	12%--
Entre 1/4 et 1/3 temps	0,288	<u>19%+</u>	0,3846	<u>25%++</u>	-2,1119	4%--
Entre 1/3 et 1/2 temps	REF	REF	REF	REF	-1,3819	8%--
Un mi-temps	0,2556	<u>18%+</u>	-0,121	17%	REF	REF
Plus d'un mi-temps	0,5991	<u>24%++</u>	0,4861	<u>27%++</u>	-0,3908	18%
<b>Préparation d'un</b>						
CPQ ou qualif de branche	-0,0554	14%	-0,3692	14%--	1,0758	<u>49%++</u>
Moins du bac	0,4142	<u>21%++</u>	0,2694	23%	0,8904	<u>45%++</u>
Bac	-0,1958	13%	-0,219	15%	-0,1633	22%
BTS, DUT	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Supérieur	-0,7845	7%--	-1,0619	7%--	0,2685	30%
Ne sait pas	0,3103	<u>19%+</u>	0,0154	19%	1,2055	<u>52%++</u>
<b>Formation utile pour l'adaptation au poste</b>						
Non	0,00411	15%	-0,2489	15%--	1,4514	<u>58%++</u>
Oui	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Ne sait pas	-0,9178	7%--	-1,0757	7%--	0,1883	28%
<b>Formation améliore la qualification</b>						
Non	-0,0131	15%	-0,03	18%	-0,4043	18%
Oui	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Ne sait pas	0,3676	<u>20%+</u>	-0,2032	16%	2,7012	<u>83%++</u>
<b>Formation permet une nouvelle qualification</b>						
Non	-0,165	13%	-0,3199	14%--	0,4672	<u>34%+</u>
Oui	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Ne sait pas	0,6235	<u>25%++</u>	0,5924	<u>29%++</u>	0,4597	34%
<b>Formation adaptée à la préparation du diplôme</b>						
Non	0,4786	<u>22%++</u>	0,4176	<u>26%++</u>	0,2608	30%
Oui	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Ne sait pas	-0,5314	9%--	-0,0652	18%	-4,6182	0%--
<b>Réussite à l'examen</b>						
Non	-0,1163	13%	0,0593	19%	-1,0703	10%--
Oui	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Pas d'examen	-0,6128	9%--	-0,7415	10%--	0,1923	29%
<b>Rupture du CQ</b>						
Non	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Oui	0,3385	<u>20%++</u>	0,1893	22%	0,6658	<u>39%++</u>
<b>Trajectoire avant le CQ</b>						
Directement en CQ	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Contacts avec le travail	-0,3943	11%--	-0,5801	11%--	0,1748	28%
Hors emploi	-0,3038	11%	-0,0324	18%	Avec travail	

	<b>CLASSE 5</b>		<b>Sous-classe 1</b>		<b>Sous-classe 2</b>	
	<b>Description du parcours</b>		<b>Description neutre</b>		<b>Déception, anxiété</b>	
	<b>Coeff</b>	<b>Proba</b>	<b>Coeff</b>	<b>Proba</b>	<b>Coeff</b>	<b>Proba</b>
<b>Référence</b>	<b>-1,7445</b>	<b>15%</b>	<b>-1,4791</b>	<b>19%</b>	<b>-1,1087</b>	<b>25%</b>
<b>Trajectoire après le CQ</b>						
Stable	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Chômage puis stable	-0,0272	15%	-0,1855	16%	1,2494	<b>54%++</b>
Instable	0,7876	<b>28%++</b>	0,7176	<b>32%++</b>	1,5002	<b>60%++</b>
Hors emploi	1,5538	<b>45%++</b>	1,3411	<b>47%++</b>	2,1984	<b>75%++</b>
<b>Reconstitution des probabilités des trajectoires</b>						
CQ à instable	28%		32%		60%	
CQ à stable	15% (ref)		19% (ref)		25% (ref)	
CQ à hors emploi	45%		47%		75%	
Travail à instable	21%		21%		64%	
Travail à stable	11%		11%		28%	
Travail à hors emploi	36%		33%		78%	
Hors emploi à stable	11%		18%			
Hors emploi à instable	22%		31%			
Hors emploi à hors emploi	38%		46%			

Source : DARES 95-97 / traitement CRÉDOC

Les bénéficiaires décrivant leur parcours sont en particulier caractérisés, quelle que soit la sous-classe considérée, par l'éloignement de l'emploi stable après la sortie du dispositif, et par le fait d'avoir connu une rupture du contrat. Les bénéficiaires décrivant leur parcours sont plus jeunes, toute chose égale par ailleurs, que l'ensemble des personnes interrogées. Ils ont connu des périodes de chômage et n'ont eu que peu de contacts avec le travail avant l'entrée dans le dispositif.

Les bénéficiaires exprimant déception et anxiété se caractérisent principalement par l'impact très important sur la probabilité d'appartenir à cette classe pour les personnes ayant une trajectoire « hors emploi » à la sortie du dispositif. Le bilan du contrat de qualification est par ailleurs mitigé, la formation à la fois ne permettant pas de préparer un diplôme, ou alors de niveau faible, ni d'acquérir une nouvelle qualification.

Si là encore, l'analyse complémentaire effectuée dans le cadre du contrat de qualification confirme les enseignements des croisements réalisés, elle permet également de nuancer les résultats. En particulier, elle montre comment la logique de construction des classes diffère dans le cadre du contrat de qualification de celle constatée sur les autres mesures. Ainsi, pour les trois autres dispositifs, les personnes les plus proches du marché de l'emploi tendaient à aborder les thèmes de l'insertion professionnelle, les personnes plus éloignées de l'emploi abordaient plutôt les thèmes de l'acquisition d'expérience, de connaissances, ou encore de

reprise de contact ou d'insertion sociale. Ce n'est pas le cas ici, les personnes les plus proches de l'emploi ayant au contraire une probabilité plus importante que les autres de s'exprimer sur les apports non directement liés à l'emploi. C'est alors sans doute les logiques différentes du contenu même du contrat de qualification qui expliquent ces classes : des contrats de qualification orientés vers l'acquisition d'une nouvelle qualification ou d'un diplôme de niveau élevé, augmentent la probabilité d'aborder le thème des acquis non directement liés à l'emploi, alors que des contrats de qualification plus axés sur l'expérience professionnelle que sur la formation, augmentent la probabilité d'aborder les aspects retour à l'emploi.

Les trajectoires professionnelles après la sortie du dispositif, comme pour les autres contrats, influent fortement sur la satisfaction exprimée à l'intérieur de chacun des thèmes traités.

Les bénéficiaires les plus jeunes, ayant un niveau de formation élevé mais peu de contacts avec le monde de l'emploi avant l'entrée dans la mesure sont sur représentés dans la sous-classe des personnes ne trouvant que des points positifs en termes d'acquisition d'expérience professionnelle permettant le retour à l'emploi. Par ailleurs, les personnes relativement jeunes, ayant connu des difficultés importantes avant le contrat de qualification mais sur une trajectoire stable à la sortie du dispositif sont sur représentées parmi les bénéficiaires évoquant le contrat de qualification comme un tremplin, un moyen de s'insérer progressivement dans l'entreprise.

Les bénéficiaires plus âgés, notamment lorsqu'ils sont peu diplômés, ont eu des contacts avec le travail avant l'entrée en contrat de qualification et sont sur une trajectoire stable à la sortie, ont la probabilité la plus forte de s'exprimer sur les apports positifs en termes d'accès à l'emploi du contrat de qualification. Lorsque la trajectoire professionnelle à la sortie reste « instable » ou « hors emploi », ils tendent par contre à évoquer les aspects positifs et négatifs, des points non directement liés à l'emploi.

Par ailleurs, les personnes qui n'ont pas connu de grosses difficultés avant l'entrée dans la mesure tendent à évoquer les points uniquement positifs des autres apports que ceux directement liés à l'emploi, en particulier lorsque le contenu du contrat de qualification est axé vers l'acquisition d'une nouvelle qualification.



## CONCLUSION

---

Les régressions logistiques effectuées sur chacune des classes des typologies correspondant aux différentes mesures étudiées confirment globalement les résultats obtenus lors de l'étude des corrélations.

Les opinions exprimées dépendent d'abord des caractéristiques socio-démographiques des bénéficiaires et des parcours professionnels avant l'entrée dans le dispositif. Pour le Contrat Emploi solidarité, pour le Contrat Initiative Emploi comme pour le Stage d'Insertion et de Formation à l'Emploi, les personnes a priori les plus proches du marché de l'emploi avant l'entrée dans la mesure expriment des attentes en termes d'insertion professionnelle, alors que celles qui en sont plus éloignées s'expriment sur les connaissances, l'expérience professionnelle acquise, ou, en particulier pour des femmes ayant connu une longue période d'inactivité, sur la reprise de contact avec le monde du travail, l'insertion sociale engendrée par le passage en mesure.

Les trajectoires professionnelles à la sortie du dispositif, et finalement, le sens des trajectoires globales, déterminent la plus ou moins grande satisfaction exprimée envers la mesure.

L'influence des variables décrivant les conditions de déroulement du passage dans le dispositif est alors plus faible, au mieux équivalente. L'impact le plus important, les autres variables étant contrôlées, provient fréquemment du secteur d'activité dans lequel a eu lieu le contrat aidé et, dans une moindre mesure, celui de la logique du contrat qui peut correspondre à la logique d'insertion abordée par les bénéficiaires. Par exemple, un CES se déroulant dans une école, un établissement public ou une association, non rompu, correspondant à la formation initiale augmentent la probabilité d'aborder le thème de l'acquisition d'expérience et de connaissances. Alors qu'un CES ne proposant pas de formation, ayant été rompu et ayant eu lieu dans une mairie, a un impact positif sur la probabilité d'aborder le thème de l'insertion sociale.

Les influences des variables étudiées dans le cadre du contrat de qualification sont un peu différentes, et souvent plus faibles. Ceci s'explique notamment par une certaine homogénéité à la fois du public des contrats de qualification, et des opinions exprimées.

La liaison entre proximité « a priori » du marché de l'emploi et appartenance aux classes centrées sur le retour à l'emploi n'est notamment pas la même que celle constatée dans le cadre des autres dispositifs : ce sont au contraire les bénéficiaires plus éloignés du marché du travail qui tendent à aborder ces thèmes, alors que ceux qui en sont a priori plus proches abordent l'aspect d'acquisition d'expériences ou de connaissances.

Finalement, la constitution des classes, telle qu'elle a été étudiée dans le premier rapport, mise en regard avec l'influence des différentes variables analysées ici, amène plusieurs constats :

- Tout d'abord, les bénéficiaires (exceptés ceux qui décrivent leur parcours), traduisent leur opinion sur l'influence du dispositif en termes d'insertion (avec une plus ou moins grande satisfaction exprimée envers cette insertion). Ils proposent cependant, suivant les classes, une pluralité de définitions de cette insertion, qui rejoint le fonctionnement institutionnel des activités d'insertion telles qu'elles ont pu être définies par d'autres études. Les bénéficiaires distinguent ainsi le retour à l'emploi pour les personnes les plus susceptibles d'y parvenir, l'augmentation de l'employabilité par l'acquisition d'expérience ou de connaissances, et enfin « l'occupationnel », défini comme un insertion sociale dénuée d'objectif d'insertion professionnelle à court terme.
- Ensuite, à l'exception cependant du contrat de qualification qui s'adresse à un public sensiblement différent, il existe des bénéficiaires ayant des caractéristiques proches dont le discours tend à suivre une logique proche quelle que soit la mesure. Pour certaines catégories de bénéficiaires, les différentes définitions de l'insertion abordées semblent dépendre autant des parcours professionnels et de leurs caractéristiques, que du type de mesure en lui-même. Les différences de discours observées entre les dispositifs peuvent alors provenir dans une certaine mesure, de différences dans les publics et non pas dans les dispositifs qui pourtant, ont a priori des objectifs pouvant être différents.
- Enfin, les modalités selon lesquelles s'est déroulé le passage dans le dispositif ont également une influence, non seulement sur la plus ou moins grande satisfaction exprimée, mais également sur les thèmes traités et sur les définitions abordées. Les autres variables étant contrôlées, le secteur d'activité de l'entreprise d'accueil notamment, mais aussi la logique du contrat proposé (mesuré par exemple par le temps consacré à la formation, les objectifs poursuivis) ont un impact sur le discours du bénéficiaire. Finalement, si il y a une certaine homogénéité des discours entre les mesures, à l'intérieur de chacune d'elles, il existe des logiques de mise en œuvre différentes qui ont une

influence sur les opinions exprimées, d'autant plus sans doute que ces logiques ont pu être relayées par les intervenants ayant orienté les personnes concernées.

Ainsi, les bénéficiaires les plus jeunes, en particulier ceux ayant un niveau de formation faible et se situant sur une trajectoire globale plutôt ascendante, tendent à s'exprimer sur les apports en termes d'expérience professionnelle et de connaissance, qu'ils aient bénéficié d'un CES, d'un CIE ou d'un SIFE.

Les bénéficiaires les plus proches de l'emploi avant l'entrée dans la mesure, et en particulier ceux de 30 à 40 ans ayant un niveau de formation élevé, tendent à aborder le thème du lien entre la mesure et le retour à l'emploi. Dans le cas du CES et du CIE, et lorsque les trajectoires sont globalement descendantes (donc lorsqu'il y a eu inadéquation entre les attentes et les apports), ils expriment un sentiment d'exploitation.

Les personnes les plus éloignées du marché de l'emploi, et notamment les femmes de plus de 40 ans restées longtemps inactives, les personnes les moins diplômées ayant eu avant l'entrée en mesure un parcours éloigné de l'emploi, ou encore celles ayant connu des problèmes de santé ou familiaux tendent à évoquer la reprise de contact avec le monde du travail, la reprise de confiance ou encore, à décrire leurs parcours.

Cependant, ces analogies doivent être considérées avec précaution. En effet :

- Les classifications effectuées rapprochent des discours semblables dans le sens où ils contiennent des vocables proches. Elles peuvent cependant masquer des réalités de discours sensiblement différentes. Notamment d'une mesure à l'autre, les opinions exprimées mêmes regroupées sous une dénomination proche peuvent rester relativement éloignées.
- Les effets signalés sont les plus probables (au sens de la régression logistique). Les opinions sont en fait plus diversifiées et autour de ces tendances générales, peuvent exister des divergences d'une mesure à l'autre.

Finalement, les régressions logistiques effectuées confirment donc les constats d'opinions déterminées plus par des attentes construites en fonction de la plus ou moins grande proximité du marché de l'emploi et de parcours professionnels, que du type d'insertion effectivement offerte par la mesure. Ceci explique peut-être en partie la déception et le sentiment d'exploitation exprimés notamment par les jeunes proches du marché de l'emploi orientés vers un CES, ou encore vers un SIFE.



**Dépôt légal : DECEMBRE 02**

**ISSN : 1242-7764**

**ISBN : 2-84104-217-0**

# COLLECTION DES RAPPORTS

## Récemment parus :

**Les conditions de vie des exploitants agricoles à faible revenu**  
*Étude réalisée à la demande de la Direction des Exploitations de la Politique Sociale et de l'emploi du Ministère de l'Agriculture et de la Pêche*  
C. OLM, M.-O. SIMON - n°219 (2001)

**Baromètre de la diffusion des nouvelles technologies en France**  
*Étude réalisée à la demande du CGTI (Conseil Général des Technologies de l'Information - Ministère de l'Économie, des Finances et de l'Industrie*  
R. BIGOT - n°220 (2001)

**Enquête quantitative sur les indus dans les CAF**  
*Réalisée à la demande de Caisse Nationale des Allocations Familiales*  
I. ALDEGHI, A. DANIEL, M.-O. SIMON - n°221 (2002)

**L'occupation des logements d'habitations à loyer modéré et son évolution - Exploitation de l'enquête nationale de 2000**  
*Étude réalisée à la demande de la Direction Générale de l'Urbanisme, de l'Habitat et de la Construction du Ministère de l'équipement, des transports et du logement*  
A. DANIEL, M.-O. SIMON - n°222 (2002)

**Une approche des 11-15 ans - Étude réalisée à la demande des scouts de France en partenariat avec Okapi**  
C. OLM - n°223 (2002)

**Paroles de détenus sur le travail**  
*Programme d'étude financé par l'Administration Pénitentiaire et la F.A.R.A.P.E.J. (Fédération des Associations Réflexion Action Prison et Justice)*  
P. DUBÉCHOT - P. LE QUÉAU - n°224 (2002)

**Quelques opinions sur les prestations familiales, sur le rôle parental et sur les Caisses d'Allocations Familiales, au début 2002**  
*Étude réalisée à la demande de la Caisse Nationale des Allocations Familiales*  
G. HATCHUEL - P. CROUTTE - C. DUFLOS - C. PIAU - n°225 (2002)

**Observatoire des entrées et sorties du RMI à Paris**  
*Compte rendu de la Première Vague*  
I. ALDEGHI, M.-O. SIMON - n°226 (2002)

Président : Bernard SCHAEFFER    Directeur Général : Robert ROCHEFORT  
142, rue du Chevaleret, 75013 PARIS - Tél. : 01 40 77 85 01

ISBN : 2-84104-217-0

# CRÉDOC

Centre de recherche pour l'Étude et l'Observation des Conditions de Vie