

# DARES résultats

## Les contrats uniques d'insertion et les emplois d'avenir Une forte baisse des recrutements en 2017

En 2017, 293 200 contrats aidés ont débuté – recrutements initiaux et reconductions –, dont 259 400 contrats dans le secteur non marchand et 33 800 dans le secteur marchand. Près des deux tiers de ces recrutements ont été réalisés au premier semestre.

L'ensemble des recrutements est en baisse de 36 % par rapport à 2016 : -65 % dans le secteur marchand et -29 % dans le secteur non marchand. Au total, fin 2017, les effectifs de contrats aidés ont diminué de 35 %, et atteignent 260 900 personnes.

En 2017, 88 % des recrutements ont concerné des demandeurs d'emploi de longue durée, des personnes de 50 ans ou plus, des bénéficiaires de minima sociaux ou des jeunes peu qualifiés. Cette part augmente en 2017 après un repli en 2015 et 2016 (86 %).

Les jeunes représentent 25 % des recrutements, en recul de 5,2 points par rapport à 2016. La part des recrutements dans les quartiers prioritaires de la ville augmente légèrement en 2017, à 14 %.

Les contrats uniques d'insertion (CUI) et les emplois d'avenir sont des contrats particuliers, gérés et subventionnés par l'État, qui ont pour objectif de favoriser l'embauche et l'accompagnement dans l'emploi. Les pouvoirs publics définissent chaque année les modalités de leur mise en œuvre : le public visé, les crédits alloués et les objectifs d'embauches (tableau 1 et [C1] à [C4]).

### Forte diminution du nombre de bénéficiaires pour l'ensemble des dispositifs

En 2017, 293 200 CUI et emplois d'avenir ont été signés, dont près des deux tiers au premier semestre (tableau 2). Ces recrutements sont en forte baisse (-36 %), en raison à la fois de la diminution des enveloppes budgétaires pour l'ensemble des dispositifs (-149 600 contrats par rapport à 2016) et de recrutements finalement moins nombreux que ceux autorisés (-16 800 contrats).

Au second semestre 2017, les objectifs d'embauches ont été revus et orientés en priorité vers le secteur non marchand. Les recrutements en emploi d'avenir ont été restreints aux seuls renouvellements de contrat. Ces orienta-

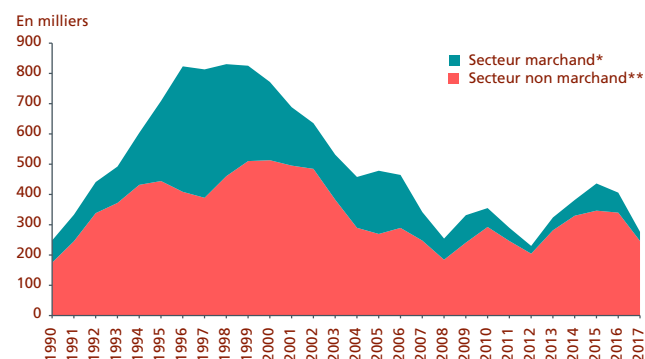
tions se sont traduites dans le secteur marchand par une baisse de 65 % des recrutements sur l'année, passant de 95 900 conventions débutées en 2016 à 33 800 en 2017. Cette forte diminution concerne les embauches en CUI-CIE (-65 %) comme en emploi d'avenir marchand (-63 %).

Les recrutements en emploi d'avenir du secteur non marchand baissent de 44 % sur un an et s'élèvent à 32 200 (hors emploi d'avenir professeur). En 2017, après rallonge budgétaire, l'enveloppe allouée par l'État, qui était de 38 000 embauches pour les emplois d'avenir marchands et non marchands, a été globalement respectée. Les recrutements en contrat unique d'insertion – contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) passent de 304 900 en 2016 à 227 100 en 2017 (-26 %). Cela correspond à 15 300 contrats de moins que l'enveloppe allouée par l'État.

Dans ce contexte, les reconductions de contrats ont été préférées à la conclusion de nouveaux contrats. Ainsi, dans le secteur non marchand, la part des reconductions augmente assez nettement en 2017 (+5,7 points par rapport à 2016). Au second semestre 2017, conformément aux instructions de l'État, les emplois d'avenir débutés sont quasiment tous des reconductions.

Fin 2017, les contrats aidés bénéficient à 260 900 personnes, en baisse de 35 % sur un an (graphique 1). Dans le secteur marchand, le nombre de bénéficiaires a ainsi

Graphique 1  
Nombre de bénéficiaires d'un contrat aidé



\* Dispositifs pris en compte : CUI-CIE, emploi d'avenir, Contrat initiative Emploi (CIE), Contrat de retour à l'emploi, nouveau CIE, convention de coopération (Unédic), aide dégressive de l'employeur (Unédic), contrat d'insertion Revenu minimum d'activité.

\*\* Dispositifs pris en compte : CUI-CAE, emploi d'avenir y compris professeur, Contrat emploi-solidarité, Emploi jeune, contrat d'accompagnement dans l'emploi, Emploi consolidé, contrat d'avenir, contrat emploi ville, travail d'utilité collective.

Champ : effectifs au 31/12. France métropolitaine, données brutes.  
Source : Agence de services et de paiement (ASP) ; traitement Dares.

diminué de moitié, à 33 600. Dans le secteur non marchand, la baisse observée de près d'un tiers correspond, sur un an, à un recul de 101 400 personnes parmi les bénéficiaires de CUI-CAE et d'emploi d'avenir.

## À court terme, un effet estimé à la baisse sur l'emploi de 77 000

Les variations du nombre de contrats aidés ont des impacts à court terme sur l'emploi. Selon les dispositifs, une part plus ou moins importante des embauches n'aurait pas eu lieu sans l'aide de l'État. La diminution du nombre de bénéficiaires se traduit, à court terme (1), par des destructions nettes d'emploi et une hausse du nombre de demandeurs d'emploi.

L'estimation de ces effets théoriques sur l'emploi repose sur le lien entre l'emploi et le coût du travail. Dans le secteur marchand, ce lien est appréhendé à travers des estimations économétriques de l'élasticité de la demande de travail par rapport

**Tableau 1**  
Programme et réalisation de contrats aidés en 2017

	Loi de finances initiale	Révisions en cours d'année	Enveloppe finale	Réalisation
CUI-CAE.....	200 000	42 420	242 420	227 100
CUI-CIE .....	45 000	-15 390	29 610	27 800
Emploi d'avenir .....	35 000	2 780	37 780	38 300
<b>Ensemble</b>	<b>280 000</b>	<b>29 810</b>	<b>309 810</b>	<b>293 200</b>

Note : des enveloppes et des crédits sont votés dans le cadre de la loi de finances initiale, puis amendés par des rallonges ou des transferts vers d'autres types de contrats aidés.

Champ : France entière.

Sources : loi de finances pour 2017, circulaires de programmation, Agence de services et de paiement (ASP) ; traitement Dares.

à son coût. Les effets sur l'emploi d'un contrat aidé sont d'autant plus élevés que la baisse du coût du travail induite par les aides est importante. L'ampleur de ces effets dépend aussi des spécificités des contrats et des contraintes qui leur sont éventuellement associées en matière de formation [2], [3]. Dans le secteur non marchand, on suppose que le seul frein au recrutement est la contrainte financière. L'impact de la baisse des coûts est donc maximal : un contrat pris en charge à 70 % induira la création de 0,7 emploi à court terme.

**Tableau 2**  
Entrées et effectifs de personnes en contrat aidé

			2011	2016	2017	Évolution 2016 - 2017 (%)
Secteur marchand	CUI-CIE	Conventions débutées .....	53 300	79 500	27 800	-65,0
		<i>Dont : nouveaux contrats.....</i>	52 300	75 500	26 200	-65,3
		<i>avenants de reconduction .....</i>	1 000	3 900	1 600	-59,6
		Effectifs en fin d'année.....	43 500	40 500	15 200	-62,5
Emploi d'avenir	Conventions débutées .....		16 400	6 000	-63,2	
	<i>Dont : nouveaux contrats.....</i>		14 400	4 600	-68,0	
	<i>avenants de reconduction .....</i>		2 100	1 400	-30,4	
	Effectifs en fin d'année.....		28 200	16 600	-41,0	
CAE-Dom	Conventions débutées .....	4 100			0,0	
	<i>Dont : nouveaux contrats.....</i>	4 100			0,0	
	<i>avenants de reconduction .....</i>	0			0,0	
	Effectifs en fin d'année.....	3 700	3 600	1 800	-50,8	
Ensemble	Conventions débutées .....	57 400	95 900	33 800	-64,7	
	<i>Dont : nouveaux contrats.....</i>	56 400	89 900	30 800	-65,8	
	<i>avenants de reconduction .....</i>	1 000	6 000	3 000	-49,5	
	Effectifs en fin d'année.....	47 200	72 300	33 600	-53,5	
Secteur non marchand	CUI-CAE hors ceux des ACI*	Conventions débutées .....	306 300	304 900	227 100	-25,5
		<i>Dont : nouveaux contrats.....</i>	182 000	162 500	111 700	-31,3
		<i>avenants de reconduction .....</i>	124 200	142 400	115 400	-19,0
		Effectifs en fin d'année.....	185 200	251 300	180 700	-28,1
Emploi d'avenir	Conventions débutées .....		57 600	32 200	-44,0	
	<i>Dont : nouveaux contrats.....</i>		33 800	13 700	-59,4	
	<i>avenants de reconduction .....</i>		23 800	18 500	-22,2	
	Effectifs en fin d'année.....		76 500	46 600	-39,2	
Emploi d'avenir professeur	Conventions débutées .....		900	100	-91,8	
	<i>Dont : nouveaux contrats.....</i>		100	0	-92,6	
	<i>avenants de reconduction .....</i>		900	100	-91,7	
	Effectifs en fin d'année.....		800	50	-94,1	
Ensemble secteur non marchand	Conventions débutées .....	306 300	363 500	259 400	-28,6	
	<i>Dont : nouveaux contrats.....</i>	182 000	196 400	125 400	-36,1	
	<i>avenants de reconduction .....</i>	124 200	167 100	134 000	-19,8	
	Effectifs en fin d'année.....	185 200	328 700	227 300	-30,9	
Ensemble	Conventions débutées .....	363 700	459 400	293 200	-36,2	
	<i>Dont : nouveaux contrats.....</i>	238 400	286 200	156 200	-45,4	
	<i>avenants de reconduction .....</i>	125 200	173 100	137 000	-20,9	
	Effectifs en fin d'année.....	232 400	401 000	260 900	-34,9	

\* Depuis juillet 2014, les ateliers et chantiers d'insertion (ACI) ne peuvent plus recruter de CUI-CAE. Les recrutements dans ces structures sont présentés dans les publications spécifiques sur l'insertion par l'activité économique.

Lecture : en 2017, 27 800 conventions de CUI-CIE ont débuté en France, dont 26 200 conventions initiales et 1 600 avenants de reconduction.

Champ : France entière.

Source : Agence de services et de paiement (ASP) ; traitement Dares.

La variation du nombre de contrats ainsi financés a également un impact sur l'évolution du nombre de demandeurs d'emploi, mécaniquement plus faible que l'effet sur l'emploi, notamment parce que les contrats aidés peuvent entraîner un effet d'appel : des personnes qui n'étaient pas inscrites à Pôle emploi peuvent s'inscrire, dans l'espoir d'obtenir un contrat aidé. Au total, sur la base des hypothèses précédentes, la diminution du nombre de bénéficiaires de CUI et d'emplois d'avenir aurait entraîné une baisse de l'emploi de 77 000 et une hausse du nombre de demandeurs d'emploi de 55 000 en 2017 (tableau 3).

### Forte baisse de la part des jeunes dans les recrutements

Après une forte augmentation en 2013, liée à la montée en charge des emplois d'avenir, la part des moins de 26 ans parmi les recrutements est en très net recul en 2017. Elle diminue sensiblement par rapport à 2016 (-5,2 points) et s'établit à 25 % (tableau 4), un niveau proche de celui de 2012 (26 %). Trois raisons principales expliquent ce repli. D'abord, la part des emplois d'avenir, dispositif centré sur les jeunes âgés de 16 à 25 ans, dans les recrutements diminue de 3,1 points en 2017. Ensuite, l'augmentation de la part des renouvellements dans les recrutements a fait baisser la part des jeunes : une partie des contrats reconduits concerne en effet des personnes qui avaient moins de 26 ans lors la signature du premier contrat, mais qui ont dépassé ce seuil au moment du renouvellement. Enfin, cette diminution a été accentuée au second semestre par un ciblage plus intense des personnes les plus éloignées de l'emploi, souvent plus âgées, si bien que la part des jeunes dans les recrutements baisse pour tous les types de contrat. Sur l'ensemble des dispositifs, les jeunes qui représentaient 29 % des recrutements en début d'année 2017 n'en représentaient plus que 14 % en décembre 2017 [4].

### Les publics en difficulté toujours très majoritaires

Les contrats aidés ont pour objectif l'insertion professionnelle des personnes ayant le plus de difficultés à retrouver un emploi : les seniors (50 ans ou plus), les bénéficiaires de minima sociaux, les personnes inscrites à Pôle emploi depuis plus d'un an pour les CUI. Les emplois d'avenir sont mobilisés pour accompagner spécifiquement des jeunes peu qualifiés. En 2017, la diminution des enveloppes allouées aux embauches en contrat aidé a été accompagnée d'un ciblage accentué. Ainsi, la part des personnes en difficulté s'est maintenue à un niveau élevé parmi les embauches (88 %), en progression d'1,7 point sur un an.

Ce ciblage accru est essentiellement porté par les CUI. En 2017, 90 % des personnes ayant débuté un contrat en CUI-CAE ou en CUI-CIE sont des personnes en difficulté, ces parts sont respectivement en hausse de 1,8 et 1,9 point sur un an. Toutes les catégories de personnes en difficulté ont fait l'objet d'un ciblage plus important. Ainsi, la part des seniors a augmenté de 3,6 points parmi les recrutements en CUI-CAE et de 3,4 points parmi les recrutements en CUI-CIE. Pour les autres catégories de personnes en difficulté, l'augmentation du ciblage est plus importante pour les recrutements en CUI-CIE, que ce soit en direction des bénéficiaires de minima sociaux (+4,2 points, contre +0,4 point pour les CUI-CAE) ou des demandeurs d'emploi de 2 ans ou plus (+3,8 points, contre +1,3 point). La part des personnes ayant une reconnaissance de travailleur handicapé progresse également plus rapidement en CUI-CIE (+3,1 points) qu'en CUI-CAE (+1,7 point), pour concerner respectivement 12 % et 16 % des recrutements en CUI-CIE et en CUI-CAE en 2017, suivant les recommandations de l'ordonnance de programmation de début d'année 2017 [C1].

Parmi les emplois d'avenir, si le ciblage global sur les personnes en difficulté a peu évolué en 2017, les recrutements ont plus souvent concerné les moins qualifiés. La part des bénéficiaires non diplômés de niveau inférieur ou égal au CAP ou au BEP dans les recrutements en emploi d'avenir

Tableau 3  
Effets des contrats aidés sur l'emploi et le nombre de demandeurs d'emploi en catégorie A

En milliers

	Évolution du nombre de bénéficiaires		Effets emploi		Effets demandeur d'emploi	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017
<b>Secteur marchand</b> .....	-28	-39	-3	-5	2	3
CUI-CIE .....	-21	-25	-2	-3	2	2
Emploi d'avenir .....	-3	-12	0	-2	0	1
CAE-Dom.....	-4	-2	-1	0	0	0
<b>Secteur non marchand</b> .....	-11	-102	-9	-73	3	52
CUI-CAE.....	13	-71	9	-49	-7	40
Emploi d'avenir .....	-21	-30	-16	-22	9	12
Emploi d'avenir professeur.....	-3	-1	-2	-1	1	0
<b>Ensemble</b> .....	-39	-140	-12	-77	5	55

Note : ces estimations reposent sur la méthode décrite dans l'encadré 2 de [1].

Lecture : en 2017, la baisse du nombre de bénéficiaires de 71 000 CUI-CAE aurait contribué à augmenter le nombre de demandeurs d'emploi de 40 000.

Champ : France entière.

Source : Agence de services et de paiement (ASP) ; traitement Dares.

**Tableau 4**  
**Caractéristiques des bénéficiaires de contrat aidé débuté en 2017**

En %

	Secteur marchand			Secteur non marchand			Ensemble
	CUI-CIE	Emploi d'avenir	Ensemble	CUI-CAE	Emploi d'avenir	Ensemble	
<b>Sexe</b>							
Homme .....	57,7	67,6	59,4	27,1	42,6	29,1	32,6
Femme .....	42,3	32,4	40,6	72,9	57,4	70,9	67,4
<b>Âge</b> .....							
Moins de 26 ans.....	24,2	95,9	37,0	14,5	90,0	23,9	25,4
De 26 à 49 ans .....	49,7	4,1	41,6	50,1	10,1	45,1	44,7
50 ans ou plus.....	26,1	0,0	21,4	35,4	0,0	31,0	29,9
<b>Niveau de formation</b> .....							
Jusqu'au niveau BEP-CAP, sans diplôme autre que le Certificat d'Éducation Professionnelle (CEP).....	26,6	44,6	29,8	27,6	34,5	28,5	28,6
Niveau CAP-BEP avec diplôme.....	26,7	40,7	29,2	23,9	37,5	25,6	26,0
Niveau Bac sans diplôme * .....	26,0	0,4	23,6	26,5	1,4	25,9	25,7
Niveau Bac avec diplôme * .....		12,0			20,9		
Supérieur au Bac .....	20,6	2,3	17,3	22,0	5,8	20,0	19,7
<b>Durée d'inscription à Pôle emploi avant l'embauche</b> .....							
Non-inscrit .....	6,0	32,0	10,6	4,9	28,9	7,8	8,2
Moins de 6 mois .....	13,6	21,0	14,9	11,5	18,8	12,4	12,7
De 6 à 11 mois .....	10,7	21,4	12,6	10,3	21,7	11,7	11,8
De 12 à 23 mois .....	27,2	17,4	25,5	30,6	20,7	29,3	28,9
24 mois ou plus.....	42,5	8,2	36,3	42,8	10,0	38,7	38,4
<b>Personnes handicapées</b> .....	<b>11,9</b>	<b>3,9</b>	<b>10,5</b>	<b>16,0</b>	<b>2,6</b>	<b>14,4</b>	<b>13,9</b>
<b>Bénéficiaires d'un minimum social</b> .....	<b>28,3</b>	<b>2,2</b>	<b>23,6</b>	<b>31,6</b>	<b>3,1</b>	<b>28,1</b>	<b>27,6</b>
<b>Zone prioritaire **</b> .....	<b>36,9</b>	<b>39,4</b>	<b>37,3</b>	<b>33,0</b>	<b>44,7</b>	<b>34,4</b>	<b>34,8</b>
Quartier prioritaire de la ville (QPV).....	18,6	18,4	18,6	12,6	23,2	13,9	14,5
Zone de revitalisation rurale (ZRR) .....	8,7	14,5	9,7	12,2	16,5	12,7	12,4
Départements et régions d'outre-mer (Drom).....	13,2	9,6	12,5	10,9	8,3	10,5	10,8
<b>Personnes en difficulté particulière d'accès à l'emploi ***</b> .....	<b>89,7</b>	<b>88,1</b>	<b>89,4</b>	<b>89,9</b>	<b>77,3</b>	<b>88,3</b>	<b>88,4</b>

\* Pour les CUI, il n'est pas possible de distinguer les personnes ayant obtenu le baccalauréat des autres.

\*\* Dans l'ensemble des zones prioritaires, les bénéficiaires des Drom habitant en QPV ou en ZRR ne sont comptés qu'une fois.

\*\*\* Sont considérées en difficulté les personnes de moins de 26 ans de niveau inférieur au baccalauréat, les personnes de 50 ans ou plus, les personnes inscrites à Pôle emploi depuis plus de 1 an, et les bénéficiaires de minima sociaux.

Lecture : en 2017, 29,9 % des contrats aidés ont été signés par des personnes âgées de 50 ans ou plus.

Champ : embauches en conventions initiales et en reconductions, hors emploi d'avenir professeur ; France entière.

Source : Agence de services et de paiement (ASP) ; traitement Dares.

augmente de 1,6 point dans le secteur marchand et atteint 45 %. Elle augmente moins vite dans le secteur non marchand (+0,4 point) mais, dans ce secteur, la part des personnes ayant un niveau inférieur au CAP ou au BEP augmente de 1,9 point et celle des personnes de niveau CAP ou BEP sans diplôme diminue de 1,5 point ; 73 % des jeunes recrutés en emploi d'avenir non marchand et 86 % des jeunes recrutés en emploi d'avenir marchand ne sont pas titulaires du baccalauréat.

### Augmentation de la part des personnes vivant dans les zones prioritaires parmi les recrutements, en particulier dans le secteur marchand

La part des personnes vivant dans les zones prioritaires dans les recrutements en CUI et en emploi d'avenir est de 35 % en 2017, soit 1,3 point de plus qu'en 2016. Cette part augmente plus vite dans le secteur marchand (+4,0 points) que dans le secteur non marchand (+1,0 point). Dans le secteur marchand, une partie de la hausse est due à la poursuite du déploiement des recrutements en CUI-CIE dans les départements et régions d'outre-mer (Drom), des recrutements autorisés par l'État

depuis 2016. En 2017, 13 % des CUI-CIE y ont été signés (+3,5 points). La part des personnes vivant dans les quartiers prioritaires de la ville (QPV) augmente dans le secteur marchand, passant de 16 % en 2016 à 19 % en 2017. Dans le secteur non marchand, la hausse de la part des personnes vivant dans une zone prioritaire est due à des recrutements en emploi d'avenir plus ciblés sur les résidents en QPV.

Plus le taux de chômage est élevé, plus le recours aux contrats aidés est intense. Par exemple, dans les territoires ultramarins, avec un taux de chômage dépassant 15 %, le nombre de contrats aidés atteint 23,8 pour 1 000 habitants de 15 à 64 ans (carte 1). À l'inverse, dans les régions où le taux de chômage est le plus faible (Pays de la Loire, Île-de-France et Auvergne Rhône Alpes), la proportion de contrats aidés est inférieure à 5 contrats pour 1000 habitants de 15 à 64 ans. Dans l'ensemble des régions, le nombre de contrats aidés pour 1000 habitants diminue, mais cette baisse a été particulièrement vive en Corse et en Provence-Alpes-Côte d'Azur (en recul de plus de 45 %).

## Plus d'un tiers des recrutements toujours réalisés par des associations

Les recrutements en CUI-CIE et en emploi d'avenir marchand se font très majoritairement – à hauteur de 66 % – dans des petites structures, de moins de 10 salariés (tableau 5). Parmi les CUI-CIE, la part des petites structures augmente de 3,1 points : depuis 2015, avec la diminution des recrutements, les aides à l'emploi se recentrent sur les plus petits employeurs. Parmi les emplois d'avenir, le poids des petites structures continue également de se renforcer, en progression de 8,3 points depuis 2013 et de 1,1 point en 2017 par rapport à 2016.

Dans le secteur marchand, les principaux métiers exercés se trouvent dans le commerce et l'hôtellerie (tableau 6). Les jeunes en emploi d'avenir marchand sont moins souvent embauchés qu'en 2016 dans le secteur de l'hébergement et la restauration, avec notamment un recul de 2,0 points des métiers de la production culinaire, à 14 % des recrutements.

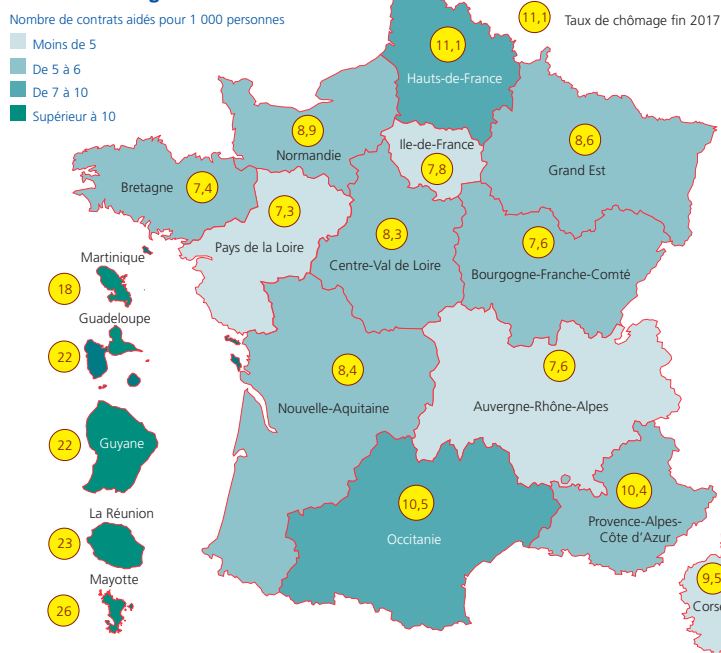
Dans le secteur non marchand, les métiers les plus présents concernent les services à la personne et à la collectivité, ainsi que le support à l'entreprise comme le secrétariat. Malgré le recul des possibilités de recrutement pour le secteur non marchand, la structure des employeurs de contrats aidés reste globalement inchangée par rapport à 2016. Les associations ou fondations restent le premier recruteur de personnes en contrat aidé (38 % des recrutements du secteur non marchand), en baisse par rapport à 2016 (respectivement -0,9 point pour les CUI-CAE et -2,6 points pour les emplois d'avenir) (tableau 7). Cette diminution se fait au profit des communes et des intercommunalités, pour lesquelles la part des recrutements augmente encore parmi les recrutements en CUI-CAE et en emploi d'avenir (respectivement +0,8 point et +2,9 points). Les établissements d'enseignement public restent le deuxième recruteur de CUI-CAE. Les recrutements dans ces établissements ont diminué en 2017 : une partie des personnes auparavant embauchées en CUI-CAE le sont à présent sous le statut d'accompagnant des élèves en situation de handicap (AESH, des contrats de droit public).

## Un taux de prise en charge en recul pour tous les dispositifs

Dans le secteur non marchand, la durée moyenne de prise en charge des emplois d'avenir augmente de 2,8 mois pour atteindre 20,0 mois en 2017 (tableau 8). Cette hausse est due à une très forte progression de la part des contrats de 3 ans pour les nouvelles embauches (+21,8 points) et de celle des contrats de 2 ans pour les renouvellements (+17,7 points). La durée moyenne des CUI-CAE est en léger recul (0,2 mois), du fait de la baisse de la durée moyenne des conventions initiales. Dans le secteur marchand, les durées moyennes de prise en charge sont stables, à 28,2 mois en emploi d'avenir et 9,7 mois en CUI-CIE.

### Carte 1

#### Nombre de bénéficiaires d'un contrat aidé pour 1 000 personnes de 15 à 64 ans et taux de chômage fin 2017



Note : pour les Drom hors Mayotte, il s'agit du taux de chômage en moyenne annuelle en 2017. Pour Mayotte, il s'agit du taux de chômage au 2<sup>e</sup> trimestre 2017. Lecture : fin 2017, en Corse, il y a moins de 5 contrats aidés pour 1 000 personnes de 15 à 64 ans. Le taux de chômage est de 9,5 %. Champ : salariés en CUI (hors CAE-DOM) et en emplois d'avenir hors professeur fin 2017, France entière. Sources : Agence de services et de paiement (ASP), traitement Dares ; Insee, estimations de population et taux de chômage localisés ; Insee, enquêtes emploi dans les Drom.

Tableau 5

#### Répartition des embauches en contrat aidé du secteur marchand selon le secteur d'activité et la taille de l'établissement

En %

	CUI-CIE		Emploi d'avenir		Ensemble	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017
<b>Secteurs d'activité</b>						
Agriculture (A).....	2,0	2,0	4,4	4,7	2,4	2,4
Industrie (B, C, D, E).....	12,2	12,2	14,0	13,8	12,5	12,5
Construction (F).....	10,2	10,8	12,2	12,7	10,5	11,1
Tertiaire (G à U).....	75,6	75,1	69,4	68,8	74,5	74,0
Commerce (G).....	22,6	22,6	19,3	20,6	22,0	22,2
Hébergement et restauration (I).....	14,9	14,9	24,0	20,6	16,5	15,9
Activité de soutien aux entreprises (M,N).....	15,2	15,2	10,3	11,3	14,4	14,5
<b>Effectifs de l'établissement employeur.....</b>						
Moins de 10 salariés.....	62,5	65,6	65,8	66,9	63,1	65,9
De 10 à 19 salariés.....	10,9	9,8	12,8	11,2	11,3	10,0
De 20 à 49 salariés.....	11,5	10,4	11,1	10,5	11,4	10,4
50 salariés ou plus.....	15,1	14,2	10,2	11,4	14,2	13,7

Lecture : en 2017, 75,1% des conventions de CUI-CIE ont été signées pour un poste dans le secteur tertiaire.

Champ : embauches en conventions initiales et reconductions, secteur marchand ; France entière.

Source : Agence de services et de paiement (ASP) ; traitement Dares.



Tableau 6

## Les métiers exercés par les salariés entrés en contrat aidé en 2017

En %

	Secteur marchand		Secteur non marchand	
	CUI-CIE	Emploi d'avenir	CUI-CAE	Emploi d'avenir
<b>Agriculture et pêche, espaces naturels et espaces verts, soins aux animaux</b> .....	<b>3,2</b>	<b>7,3</b>	<b>5,2</b>	<b>7,9</b>
<i>Espaces naturels et espaces verts</i> .....	1,2	2,1	4,6	7,1
<i>Production</i> .....	1,7	4,6	0,3	0,4
<b>Commerce, vente et grande distribution</b> .....	<b>21,7</b>	<b>21,0</b>	<b>0,8</b>	<b>1,1</b>
<i>Commerce non alimentaire et de prestations de confort</i> .....	6,3	5,8	0,3	0,2
<i>Force de vente</i> .....	5,7	1,7	0,3	0,8
<i>Grande distribution</i> .....	5,3	6,6	0,1	0,1
<i>Commerce alimentaire et métiers de bouche</i> .....	4,1	6,7	0,1	0,0
<b>Construction, bâtiment et travaux publics</b> .....	<b>9,0</b>	<b>12,5</b>	<b>0,4</b>	<b>1,1</b>
<i>Second œuvre</i> .....	4,7	7,6	0,2	0,7
<b>Hôtellerie, restauration, tourisme, loisirs et animation</b> .....	<b>15,9</b>	<b>21,7</b>	<b>10,4</b>	<b>22,9</b>
<i>Animation d'activités de loisirs</i> .....	0,4	0,6	6,4	18,1
<i>Production culinaire</i> .....	10,5	14,4	3,1	3,6
<i>Service</i> .....	3,3	5,7	0,1	0,2
<b>Industrie</b> .....	<b>6,1</b>	<b>6,5</b>	<b>0,2</b>	<b>0,3</b>
<i>Installation et maintenance</i> .....	6,7	7,6	6,7	7,1
<i>Entretien technique</i> .....	1,3	0,9	6,4	6,3
<b>Santé</b> .....	<b>1,3</b>	<b>1,4</b>	<b>5,9</b>	<b>10,2</b>
<i>Professionnels médico-techniques</i> .....	0,9	1,2	5,6	9,3
<b>Services à la personne et à la collectivité</b> .....	<b>10,4</b>	<b>7,0</b>	<b>52,8</b>	<b>32,4</b>
<i>Action sociale, socio-éducative et socio-culturelle</i> .....	0,2	0,3	3,8	4,9
<i>Aide à la vie quotidienne</i> .....	3,7	2,3	23,9	14,3
<i>Formation initiale et continue (surveillant...)</i> .....	0,5	0,1	9,9	0,6
<i>Nettoyage et propreté industriels</i> .....	2,3	2,2	10,1	5,5
<b>Support à l'entreprise</b> .....	<b>12,4</b>	<b>4,3</b>	<b>14,5</b>	<b>13,3</b>
<i>Secrétariat et assistance</i> .....	8,6	3,6	13,4	12,2
<b>Transport et logistique</b> .....	<b>10,8</b>	<b>9,5</b>	<b>1,5</b>	<b>2,0</b>
<i>Magasinage, manutention des charges &amp; déménagement</i> .....	3,6	4,9	0,5	1,0
<i>Personnel de conduite du transport routier</i> .....	6,3	4,3	0,9	0,8
<b>Autres*</b> .....	<b>2,6</b>	<b>1,2</b>	<b>1,6</b>	<b>1,7</b>

\* La nomenclature utilisée ici est celle du Répertoire opérationnel des métiers et des emplois (Rome) de Pôle emploi. La catégorie « Autres » comprend les métiers liés aux arts et façonnage d'ouvrages d'art, les métiers liés à la banque, l'assurance et l'immobilier, les métiers liés au spectacle et les métiers liés à la communication, aux médias et multimédia.

Lecture : en 2017, 52,8 % des conventions de CUI-CAE ont été signées pour un poste lié aux services à la personne et à la collectivité.

Champ : embauches en conventions initiales et reconductions, hors emploi d'avenir professeur ; France entière.

Source : Agence de services et de paiement (ASP) ; traitement Dares.

Tableau 7

## Les employeurs recourant aux contrats aidés du secteur non marchand

En %

	CUI-CAE		Emploi d'avenir		Ensemble	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017
Commune et EPCI*	18,6	19,4	29,1	32,0	20,3	21,0
Région et département	1,9	2,2	3,8	3,2	2,2	2,3
Association, fondation	38,0	37,1	43,2	40,6	38,8	37,5
Établissement public d'enseignement	28,0	27,9	0,1	0,1	23,6	24,4
Établissement sanitaire public ou social	7,9	7,8	14,0	13,8	8,9	8,5
Autre établissement public	4,8	4,8	6,6	7,6	5,1	5,1
Autre personne morale	0,7	0,7	3,2	2,8	1,1	1,0

\* EPCI : Établissement public de coopération intercommunale.

Lecture : en 2017, 21,0 % des conventions du secteur non marchand ont été signées par des communes ou des EPCI.

Champ : embauches en conventions initiales et reconductions, secteur non marchand, hors emploi d'avenir professeur ; France entière.

Source : Agence de services et de paiement (ASP) ; traitement Dares.

Tableau 8

## Caractéristiques des contrats aidés conclus en 2017

En %

	Secteur marchand			Secteur non marchand			Ensemble
	CUI-CIE	Emploi d'avenir	Ensemble	CUI-CAE	Emploi d'avenir	Ensemble	
CDD	25,6	37,3	27,7	97,0	96,4	96,9	88,9
CDI	74,4	62,7	72,3	3,0	3,6	3,1	11,1
<b>Durée hebdomadaire de travail (en heures)</b> .....	<b>32,6</b>	<b>33,8</b>	<b>32,8</b>	<b>23,8</b>	<b>33,7</b>	<b>25,0</b>	<b>25,9</b>
<i>Temps partiel : 20 heures ou moins</i> .....	6,1	0,7	5,1	57,3	0,7	50,3	45,1
<i>entre 20 et 26 heures</i> .....	12,1	7,3	11,2	13,4	5,4	12,4	12,3
<i>entre 26 et 35 heures</i> .....	10,0	6,8	9,4	13,3	10,1	12,9	12,5
<i>Temps complet : 35 heures et plus</i> .....	71,8	85,1	74,2	16,1	83,8	24,5	30,3
<b>Taux de prise en charge moyen de l'État</b> .....	<b>35,6</b>	<b>35,6</b>	<b>35,6</b>	<b>72,6</b>	<b>75,6</b>	<b>73,0</b>	<b>68,7</b>
<b>Durée moyenne du contrat (en mois)*</b> .....	<b>9,7</b>	<b>28,2</b>	<b>13,0</b>	<b>10,6</b>	<b>20,0</b>	<b>11,7</b>	<b>11,9</b>
<i>Moins de 12 mois</i> .....	53,3	1,9	44,1	29,7	8,1	27,0	29,0
<i>De 12 à 23 mois</i> .....	46,3	24,6	42,4	69,2	47,4	66,5	63,7
<i>24 mois ou plus</i> .....	0,4	73,5	13,5	1,2	44,5	6,6	7,4

\* Durée moyenne de l'aide au contrat prévue lors de la signature de la convention initiale ou de reconduction.

Lecture : en 2017, 72,3 % des conventions de contrats aidés du secteur marchand sont des CDI.

Champ : embauches en conventions initiales et reconductions, hors emploi d'avenir professeur ; France entière.

Source : Agence de services et de paiement (ASP) ; traitement Dares.

En 2017, dans le secteur marchand, 72 % des contrats ont été signés en CDI, soit une hausse de 12,1 points sur un an. Cette augmentation concerne exclusivement les CUI-CIE; la restriction des embauches semble avoir conduit à privilégier la qualité de l'emploi lors de l'attribution de l'aide. Parmi les emplois d'avenir du secteur marchand, les contrats signés en CDI restent majoritaires, avec près de 63 % des personnes recrutées, bien qu'en diminution par rapport à 2016 (-1,6 point).

Les taux de prise en charge des contrats aidés par l'État sont modulés selon les contrats et selon les publics recrutés. Pour les contrats conclus en 2017, ils sont compris entre 50 % et 95 % du Smic pour les CUI-CAE et entre 20 % et 45 % pour les CUI-CIE. Tous contrats confondus, le taux moyen d'aide à l'insertion a augmenté de 0,9 point par rapport à 2016, à 68,7 %. Cette augmentation globale est due à un effet de composition. En effet, les taux moyens de prise en charge diminuent pour chaque type de contrat, mais les contrats au taux de prise en charge le plus faible sont aussi ceux qui ont le plus diminué en 2017.

La baisse des taux est plus marquée dans le secteur non marchand (-3,0 points) que dans le secteur marchand (-0,9 point). Dans le secteur non marchand, la diminution est plus accentuée pour les CUI-CAE, à 72,6 %, soit 3,4 points de moins qu'en 2016. Ce taux moyen est le plus bas atteint depuis 2011, du fait notamment de la part croissante des emplois aidés dans l'Éducation nationale dont l'aide ne peut excéder 70 %. Le taux moyen de prise en charge dans le secteur marchand atteint 35,6 %, proche du taux maximal applicable dans le secteur marchand (encadré 1, tableau A). Ce taux, relativement élevé, s'explique par le maintien du

ciblage des personnes les plus éloignées de l'emploi, pour lesquelles l'aide à l'insertion est plus importante, notamment les personnes habitant dans les QPV ou dans les Drom et les personnes inscrites depuis deux ans ou plus à Pôle emploi.

### Plus d'intentions de formation pour l'acquisition de nouvelles compétences durant le contrat

Pour la quasi-totalité des contrats, des actions de formation sont envisagées à la signature du contrat (98 %, tableau 9). L'acquisition de nouvelles compétences est prévue dans 68 % des cas (+2,6 points en 2017). La part des actions de formation qualifiante prévues pendant le contrat reste globalement stable, même si elle est en hausse parmi les emplois d'avenir (+2,2 points dans les deux secteurs); 26 % des contrats en emploi d'avenir marchand et 34 % de ceux du secteur non marchand mentionnent une action de formation qualifiante. Des actions d'adaptation au poste de travail sont prévues dans 69 % des cas. Elles sont cependant en recul, en raison de l'augmentation de la part des renouvellements dans le secteur non marchand: pour ces cas, une adaptation au poste de travail n'est plus utile.

Toutes les intentions de formation déclarées ne sont pas forcément réalisées par la suite. Ainsi, interrogées en 2017 six mois après la fin de l'aide pour leur contrat, 26 % des personnes sorties d'un CUI-CIE et 49 % de celles sorties d'un CUI-CAE déclarent avoir été formées pendant leur contrat aidé (tableau 10). Ces taux sont stables sur un an. Pour les emplois d'avenir dans le secteur marchand, 48 % des anciens bénéficiaires déclarent

**Tableau 9**  
Intention et type de formation et d'accompagnement déclarés par les employeurs en 2017

En %

	Secteur marchand			Secteur non marchand			Ensemble
	CUI-CIE	Emploi d'avenir	Ensemble	CUI-CAE	Emploi d'avenir	Ensemble	
Actions d'accompagnement professionnel.....	98,9	95,4	98,3	98,5	94,6	98,0	98,0
Actions d'accompagnement social .....	2,8	9,6	4,0	5,3	9,9	5,9	5,7
Actions de formation.....	93,4	99,1	94,4	96,7	99,5	97,1	96,8
Adaptation au poste de travail.....	76,5	85,8	78,1	65,5	79,9	67,3	68,6
Acquisition de nouvelles compétences.....	52,8	90,8	59,6	65,5	90,2	68,6	67,6
Formation qualifiante.....	4,8	26,2	8,6	8,3	33,5	11,5	11,1

Lecture : 8,6 % des contrats aidés signés en 2017 dans le secteur marchand affichent l'intention de faire suivre au bénéficiaire une formation qualifiante au cours du contrat.

Champ : embauches en conventions initiales et reconductions, hors emploi d'avenir professeur ; France entière.

Source : Agence de services et de paiement (ASP) ; traitement Dares.

**Tableau 10**  
Accès à la formation pendant le contrat aidé déclaré par les personnes sorties de contrat

En %

	Secteur marchand		Secteur non marchand	
	CUI-CIE	Emploi d'avenir	CUI-CAE	Emploi d'avenir
Accès à au moins une formation pendant le contrat aidé.....	26	48	49	77
Accès à une formation pour obtenir un diplôme ou une qualification reconnue.....	3	14	9	33

Lecture : parmi les personnes sorties de CUI-CAE interrogées en 2017, 49 % déclarent avoir suivi une formation au cours de leur contrat aidé et 9 % une formation pour obtenir un diplôme ou une qualification reconnue.

Champ : personnes interrogées en 2017, six mois après leur sortie de contrat aidé ; France entière.

Source : Agence de services et de paiement (ASP) ; traitement Dares.

avoir suivi une formation, tandis que, dans le secteur non marchand, 77 % déclarent en avoir suivi une. Même si l'accès à la formation n'est pas généralisé pour les anciens bénéficiaires de ce dispositif, il a effectivement permis de former plus souvent qu'en contrat unique d'insertion, notamment en donnant plus fréquemment accès à une formation préparant un diplôme ou une qualification reconnue. C'est en particulier le cas dans le secteur non marchand, où 33 % des jeunes en emploi d'avenir déclarent avoir suivi une formation qualifiante, contre seulement 9 % des bénéficiaires de CUI-CAE. L'accompagnement professionnel des salariés en contrat aidé passe par la désignation par l'employeur d'un tuteur en amont du recrutement. Pour autant, alors que la quasi-totalité des contrats désigne un tuteur, le tutorat, tel que mentionné par les sortants de contrat aidé, n'est pas généralisé : 29 % des sortants de CUI-CIE et 40 % des sortants de CUI-CAE en 2017 déclarent

avoir été accompagnés par une personne particulière chez leur employeur au cours de leur contrat. Par ailleurs, seuls 12 % des sortants des CUI-CIE et 18 % des CUI-CAE déclarent avoir été suivis par une personne extérieure à leur structure d'accueil (comme un conseiller Pôle emploi, un conseiller de mission locale ou un référent RSA). En emploi d'avenir, les sortants déclarent plus souvent de telles actions d'accompagnement interne et externe, venant compléter les actions de formation, en particulier dans le secteur non marchand ; 79 % disent avoir bénéficié d'un accompagnement au sein de l'entreprise et 83 % d'un référent externe, contre respectivement 53 % et 69 % des sortants d'emploi d'avenir du secteur marchand.

Lisa MOURLLOT (Dares).

## Pour en savoir plus

- [1] Rey M. (2015), « Les contrats uniques d'insertion et les emplois d'avenir en 2014. Des bénéficiaires plus nombreux malgré des recrutements en baisse », *Dares Résultats* n° 064, septembre.
- [2] Dares (1996), *40 ans de politique de l'emploi*, La Documentation française.
- [3] Dares (1997), *La politique de l'emploi*, collection Repères, La Découverte.
- [4] Dares (2018), « Les dispositifs spécifiques d'emploi aidé et de formation au 4<sup>e</sup> trimestre 2017. Forte baisse des effectifs en emploi aidé », *Dares Indicateurs* n° 012, mars.
- [5] Beck S. et Vidalenc J. (2018), « Une photographie du marché du travail en 2017 - La baisse du chômage se confirme : - 0,7 point par rapport à 2016 », *Insee Première* n° 1694, avril.
- [6] Castelain E. (2017), « Les contrats uniques d'insertion et les emplois d'avenir. Une baisse des recrutements et du nombre de bénéficiaires en 2016 », *Dares Résultats* n° 076, novembre.
- [7] Rey M. et Bernard S. (2017), « Les contrats aidés : quels objectifs, quel bilan ? », *Dares Analyses* n° 021, mars.
- [8] Lagarde N. (2017), « Les jeunes sortant d'emploi d'avenir non marchand : quelle insertion dans l'emploi six mois après ? » *Dares Analyses* n° 019, mars.
- [9] Bellit S. (2017), « L'insertion par l'activité économique en 2016 : stabilité de l'emploi malgré une reprise des embauches dans les EI et les ETTI », *Dares Résultats* n° 074, novembre.

## Circulaires et instructions

- [C1] Circulaire N°DGEFP/MIP/MPP/2017/19 du 18 janvier 2017 relative à la programmation et au pilotage des contrats uniques d'insertion et emplois d'avenir au premier semestre 2017.  
[http://travail-emploi.gouv.fr/publications/picts/bo/2017/20170003/tre\\_20170003\\_0000\\_0004.pdf](http://travail-emploi.gouv.fr/publications/picts/bo/2017/20170003/tre_20170003_0000_0004.pdf)
- [C2] Additif n° DGEFP/MIP/MPP/2017/111 du 20 mars 2017 à la circulaire n°DGEFP/MIP/MPP/2017/19 du 18 janvier 2017 relative à la programmation et au pilotage des contrats uniques d'insertion et emplois d'avenir au premier semestre 2017  
[http://travail-emploi.gouv.fr/publications/picts/bo/2017/20170004/tre\\_20170004\\_0000\\_0003.pdf](http://travail-emploi.gouv.fr/publications/picts/bo/2017/20170004/tre_20170004_0000_0003.pdf)
- [C3] Circulaire DGESCO B n°2017-00589 du 31 juillet 2017 relative à la programmation pour l'année scolaire 2017-2018 des moyens alloués à l'Éducation nationale (emplois aidés).
- [C4] Instruction interministérielle aux préfets du 6 septembre 2017 relative au pilotage physico-financier des contrats aidés jusqu'à la fin de l'année 2017.

### DARES RÉSULTATS

est édité par le ministère du travail.

Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares),  
39-43, quai André Citroën, 75902 Paris cedex 15.  
<http://dares.travail-emploi.gouv.fr> (Publications)

Directrice de la publication : **Selma Mahfouz**

Rédactrice en chef : **Anne Delahaye**

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

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

Conception graphique et impression : ministère du travail.

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

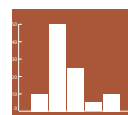
Abonnement aux avis de parution de la Dares :

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

Dépôt légal : à parution.

Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 2109 - 4128 et ISSN 2267 - 4756.

Données des graphiques et tableaux  
accessibles au format excel





## Encadré 1 – Contrats uniques d'insertion et emplois d'avenir

Le **contrat unique d'insertion (CUI)** est un contrat de travail de droit privé qui a pour objet l'embauche de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières. Il prend la forme d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) dans le secteur non marchand et d'un contrat initiative emploi (CUI-CIE) dans le secteur marchand. Jusqu'en 2016, un dispositif spécifique d'aide à l'emploi dans le secteur marchand existait dans les DOM, le CAE-DOM. Les aides financières étaient spécifiques et correspondaient à une somme forfaitaire de 152 ou 305 euros par mois alors que, pour les CUI-CIE, l'aide correspond à une fraction du Smic. Le CAE-DOM a été remplacé en 2016 par les CUI-CIE, qui ont été étendus aux DOM [C1].

Les **emplois d'avenir** ont pour objectif de proposer des solutions d'emploi aux jeunes âgés de 16 à 25 ans sans emploi, peu ou pas qualifiés, et de leur donner accès à une qualification et à une insertion professionnelle durable. Depuis 2016, les emplois d'avenir professeur, qui étaient réservés aux étudiants boursiers se destinant à l'enseignement, ont été remplacés par des contrats en apprentissage.

Chaque année, la loi de finances définit l'enveloppe budgétaire et le nombre de recrutements autorisé pour chaque type de contrat. Au cours de l'année, l'enveloppe peut-être revue en fonction du contexte économique. Des circulaires et instructions ministérielles précisent ensuite le cadre des recrutements.

**Tableau A**  
**Caractéristiques des contrats**

	Contrat unique d'insertion (CUI)		Emploi d'avenir	
	CIE	CAE	marchand	non marchand
<b>Employeurs éligibles</b>	Tout employeur du secteur marchand, hors particulier employeur, établissements ayant licencié pour motif économique dans les 6 mois précédant l'embauche.	Employeur du secteur non marchand : collectivités territoriales, hôpitaux publics, établissements publics d'enseignement, organismes privés à but non lucratif...	Selon identification des secteurs prioritaires au niveau régional.	Employeur du secteur non marchand : collectivités territoriales, hôpitaux publics, organismes privés à but non lucratif...
<b>Publics éligibles</b>	Personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi. Des priorités sont définies au niveau national, mais la définition des critères est régionale.		Jeunes sans emploi de 16 à 25 ans (30 ans pour les personnes bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé) - S'ils ne détiennent aucun diplôme ; - S'ils sont titulaires d'un diplôme de niveau V (BEP ou CAP), et ont recherché un emploi pendant 6 mois au minimum au cours des 12 derniers mois ; - S'ils ont au plus un niveau Bac+3, et ont recherché un emploi pendant 12 mois au minimum au cours des 18 derniers mois et résident dans une zone prioritaire (QPV, ZUS, ou Drom), les ZRR ayant été supprimées.	
<b>Durée du contrat</b>	CDI ou CDD de 6 à 24 mois  Prolongation possible dans la limite de 2 ans ou de 5 ans pour les plus de 50 ans, les allocataires d'un minimum social et les travailleurs handicapés.  Prolongation possible pour permettre l'achèvement d'une action de formation prévue au titre de l'aide allouée.		CDI ou CDD de 12 à 36 mois  Prolongation possible dans la limite de 3 ans.	
<b>Durée hebdomadaire</b>	De 20 à 35 heures	21,5 heures	35 heures	33,5 heures
<b>Durée hebdomadaire</b>		Dérogation possible en cas de difficultés du salarié, prévue par la convention pour une durée inférieure à 20 heures. Éducation nationale : 20 heures	Dérogation possible lorsque le parcours ou la situation du bénéficiaire le justifie, sans être inférieure à un mi-temps.	
<b>Prise en charge de l'État</b>	Taux de prise en charge définis par arrêtés du préfet de région en fonction de certaines caractéristiques des employeurs et des salariés. Un complément est versé par les conseils généraux pour les allocataires du RSA. Une majoration de 5 points est prévue pour les contrats conclus dans les départements et régions d'outre-mer (Drom).		35 % du Smic horaire.	75 % du Smic horaire.
	Taux encadré compris entre 20 % et 36 % du Smic horaire, dans la limite de 35 heures. Majoration de 5 points pour les Drom. Taux de 45 % pour les CIE-starter.	Taux encadré compris entre 50 % et 90 % du Smic horaire, dans la limite de 35 heures. Majoration jusqu'à 10 points pour les Drom selon les publics [C2]. Taux de 70 % pour les contrats conclus en faveur des adjoints de sécurité et du ministère de l'Éducation nationale [C1].	47 % pour les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification, et les entreprises d'insertion.	Taux dérogatoire de 90 % à La Réunion au 1 <sup>er</sup> semestre 2017 [C2].
<b>Autres avantages sociaux et fiscaux</b>	Cumul possible avec les dispositifs de droit commun. Éligible notamment aux allègements généraux sur les bas salaires.	Exonération de cotisations sociales employeur dans la limite du Smic, de la taxe sur les salaires, de la taxe d'apprentissage et de la participation à l'effort de construction.	Cumul possible avec les dispositifs de droit commun. Éligible notamment aux allègements généraux sur les bas salaires.	Exonération de cotisations sociales employeur dans la limite du Smic, de la taxe sur les salaires, de la taxe d'apprentissage et de la participation à l'effort de construction.